

Bevraging Lokale Besturen  
**Werkgelegenheidsconferentie**  
februari-april 2023



# Deel 1: De bevraging<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dit deel is de neerslag van de bevraging bij lokale besturen. Het is een opsomming van hun meningen en suggesties. De info werd ongefilterd weergegeven, dus ook suggesties en meningen die niet sporen met de toekomstvisie zoals nu vormgegeven binnen VDAB werden opgenomen. Bedoeling is om hier samen uit te leren.

# 1. Situering

De bevraging kadert in het voortraject van de Werkgelegenheidsconferentie **Samen en Lokaal voor Werk** (13 juni 2023).

De werkgelegenheidsconferentie vertrekt van een duidelijke **sense of urgency: we willen door samenwerking met lokale besturen meer mensen bereiken om vacatures in te vullen en tot een hogere werkzaamheidsgraad te komen.**

Lokale besturen worden in deze Vlaamse legislatuur opgeroepen om samen met VDAB een **samenwerkingsovereenkomst (SO)** aan te gaan en acties op te zetten om de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad te realiseren. Méér mensen aan het werk betekent meer welvaart en welzijn voor elke burger, en meer inclusie in de lokale samenleving.

Op 1/3/2023 zijn 229/300 gemeenten (76%) gevat in een SO. Centrumstad Oostende sloot in 2019 een arbeidspact af en zal in de komende weken een samenwerkingsovereenkomst met VDAB afsluiten.

Dit jaar (en volgend jaar) worden gesprekken gevoerd met de overige steden en gemeenten om alle Vlaamse steden en gemeenten te engageren.

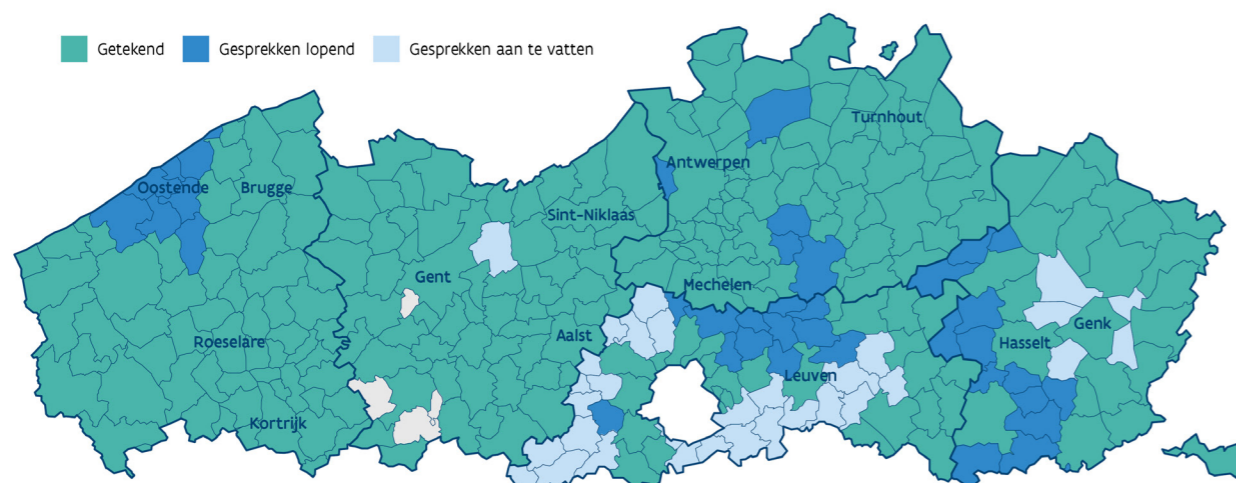
Elke SO wordt in een actieplan vertaald. Dat kunnen grootschalige of kleine acties zijn, acties die direct impact hebben op een tewerkstellingsresultaat of procesmatige acties die versterkend werken. We hanteren het principe **'Elke Actie Telt'** en houden zo rekening met de draagkracht/expertise en maturiteit van elke stad en gemeente.

De bevraging werd opgesteld vertrekkende van het **VDAB-actieplan Niet-Beroeps-Actieven (NBA)-Lokale Besturen** dat op de Raad van Bestuur VDAB 14/12/22 werd ingeleid. Doelstelling daarvan is om in 2023-2024 in elke SO een extra klemtoon te leggen op het bereik en de activering van niet-beroepsactieve burgers.

# 2. Functie

**De bevraging levert input op voor:**

- het **programma van de werkgelegenheidsconferentie**
- de voorbereidingen van de sociale partners en de VVSG betreffende de **opmaak van een visietekst** in aanloop naar het **werkgelegenheids-pact sociale partners - VVSG**, najaar 2023
- **beleid** om bij te dragen aan visie op vlak van de **strategische samenwerking VDAB en lokale besturen**
- de **verdere uitwerking van acties en ondersteuning van VDAB naar lokale besturen** met betrekking tot de uitrol van het NBA-actieplan Lokale Besturen en de samenwerkingsovereenkomsten in brede zin



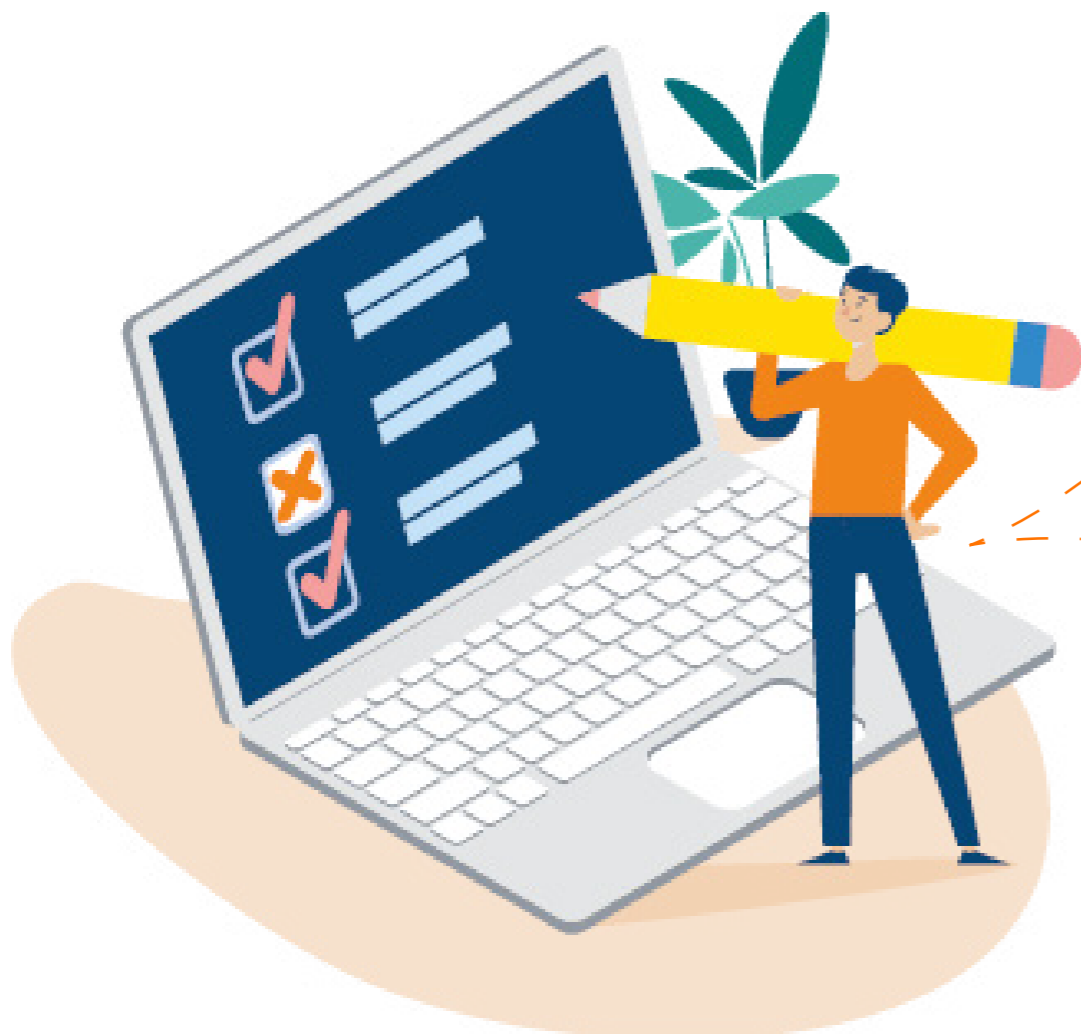
# 3. Vragen en doelstellingen

## Introductie

### Doelstelling:

Awareness versterken bij de Lokale Besturen om samen te werken met elkaar, met VDAB en met andere lokale actoren om acties op te zetten tbv de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad.

- Zijn Lokale Besturen zich ervan bewust dat er méér handen nodig zijn dan de reguliere kanalen (VDAB, OCMW) om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken?
- Voelen Lokale Besturen zich aangesproken om samen met VDAB, lokale organisaties en werkgevers/sectoren een appèl te doen op de werkgoesting van hun burgers?
- Wat hebben Lokale Besturen nodig om daar eerste of verdere stappen rond te zetten?



### Spoor 1: Meer zichtbaarheid geven aan goede prakti- jken op het terrein.

#### Doelstelling:

aanzetten tot acties op het terrein met inbegrip van NBA + input Werkgelegenheidsconferentie + teasen natraject.

- > Welke acties willen Lokale besturen i.s.m. VDAB (ea. partners) opzetten en hoe willen ze daar zichtbaarheid aan geven?
- > Welke suggesties hebben Lokale Besturen om 'goede praktijken miv de link naar NBA en koppeling met inclusieve werkvloeren' méér zichtbaarheid te geven? Hoe zien ze dat te concretiseren?

### Spoor 2: Meer leefloners activeren naar werk.

#### Doelstelling:

versterken van activeringopdracht OCMW + beleidsinput drempels/hefbomen capteren.

- > Wat hebben de OCMW's nodig om de activering van OCMW-clënten te versterken?
- > Hoe kan VDAB de OCMW's nog beter ondersteunen in de activering van leefloners naar werk?

### Spoor 3: Meer niet- beroepsactieve personen bereiken.

#### Doelstelling:

beleidsinput drempels/hefbomen capteren + aanwakkeren vorming ESF<sup>2</sup>-Capacity Buiding (ESF-CB) en andere lokale projecten.

- > Welke acties zijn volgens de Lokale Besturen op korte of middellange termijn mogelijk om meer niet-beroepsactieve groepen te bereiken (eerste stappen te zetten rond 'werk')?
- > Wat verwachten de lokale besturen op dat vlak van ondersteuning door VDAB en andere partners?

<sup>2</sup> Omdat de afdeling meerdere Europese programma's en middelen beheert werd in 2022 ervoor gekozen om de naam te veranderen van ESF naar Europa WSE.

## 4. Aanpak

### 1. Opstart

Op vraag van de Minister werden lokale besturen bevestigd rond het thema van de Werkgelegenheidsconferentie. **De focus ligt op de samenwerking in Vlaanderen tussen VDAB en Lokale Besturen om bij te dragen aan de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad.**

Een voorstel voor een 3-sporenbevestiging werd door VDAB toegelicht aan de stuurgroep Werkgelegenheidsconferentie 23/12/2023.

Op de startvergadering van het projectteam onder leiding van het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE), 17 januari 2023, werd de bevestiging aangevuld met enkele introductievragen waarin expliciet de vraag wordt gesteld of de Lokale Besturen 'de sense of urgency' ervaren. Er werden ook enkele principes meegegeven die hieronder vermeld staan.

### 2. Principes uitvoering

#### Snelheid

- Gezien de output van de bevestiging gebruikt wordt om onder andere het **programma van de Werkgelegenheidsconferentie vorm te geven**, werd afgesproken de resultaten in april 2023 op te leveren.
  - > Op 25 januari 2023 werd in overleg met VVSG afgesproken dat de VDAB-netwerkmanagers lokale besturen voor de uitvoering van de bevestiging maximaal samenwerken met de regisseurs sociale economie en werk (SEW). De VDAB-netwerkmanagers lokale besturen en de regisseurs SEW werken samen aan de samenwerkingsovereenkomsten (SO) VDAB & Lokale Besturen. Deze geoliede tandem garandeert een snelle start en uitvoering, te meer omdat er voor een aantal SO'n begin 2023 reeds overlegfora ingepland zijn ter opvolging van de SO.

#### Maximaal face-to-face en allemaal

- Het is de intentie om **maximaal 'brainstorm' mogelijk te maken in de vorm van ronde tafelgesprekken, open dialoogmomenten om kwalitatieve input te verzamelen**. Waar dit niet mogelijk was in de korte periode waarop de bevestiging uitgevoerd diende te worden of



er nog geen SO is afgesloten, is via digitale weg contact gezocht met de lokale besturen om input te verzamelen.

#### Ook lokale mandatarissen, naast ambtenaren

- Er wordt gestreefd om ook **het politiek niveau van een lokaal bestuur te betrekken** in de bevestiging. Een SO met VDAB wordt steeds door Burgemeester en Schepenen bevestigd, evenwel is de vertaling en vaak ook de opvolging van een SO gedelegeerd aan het ambtelijk niveau. Derhalve zijn de contacten tussen de VDAB en het ambtelijke niveau rond de acties in een SO veel intensiever dan tussen VDAB-netwerkmanagers (stadsmanagers) en het politieke niveau. Voor de bevestiging wordt er expliciet aandacht besteed om ook mandatarissen te betrekken, te meer omwille van de WGC waar alle burgemeesters voor zijn uitgenodigd.

De bevestiging wordt uitgevoerd door de VDAB-netwerkmanagers lokale besturen / stadsmanagers die hiervoor samenwerkten met de regisseurs sociale economie en werk.

# 5. Resultaten

## 1. Wie is bevraagd?

De netwerkmanagers lokale besturen en stadsmanagers VDAB hebben veelal in samenwerking met de regisseurs sociale economie en werk **alle lokale besturen die een samenwerkingsovereenkomsten (SO) met VDAB hebben afgesloten**, de kans gegeven om input te bezorgen. Ook zijn een aantal gemeenten die gesprekken voeren met VDAB in de aanloop naar een SO gecontacteerd.

Hiernaast wordt weergegeven hoeveel lokale besturen input hebben gegeven, hetzij via een politiek mandaat (schep en etc.), een ambtenaar van de gemeente en/of de regisseur sociale economie en werk.

Voor de provincie West-Vlaanderen werd de input bijna exclusief via de regisseurs sociale economie en werk verzameld. Die werkwijze werd gevolgd omdat de 5 regisseurs zich beroepen op het mandaat dat ze van het achterliggend politieke en ambtelijke niveau krijgen. Dat blijkt ook in andere dossiers het geval te zijn, vb. het indienen van de addenda 'Lokale partnerschappen ESF Capacity Building' waarbij de 5 regisseurs door het politieke niveau gemandateerd zijn om de partnerschappen in te dienen bij Europa-WSE. Derhalve is voor West-Vlaanderen 100% bereik van de gemeenten in de tabel hiernaast weergegeven.



Uit onderstaande tabel blijkt dat **72% van de gemeenten** input hebben gegeven op de bevraging. Ongeveer één op vijf is een politiek leider, vier op vijf is ambtenaar. **276 personen** gaven input voor de bevraging.

Tabel: Gemeenten en bevrageden die input hebben gegeven (februari-april 2023)

	Gemeenten		Bevrageden				Totaal aantal personen die input hebben gegeven
	Aantal gemeenten die input hebben gegeven	% gemeenten die input hebben gegeven	Aantal mandatarissen (politiek) die input hebben gegeven	Aantal gemeenten die op politiek niveau input hebben gegeven	Aantal ambtenaren die input hebben gegeven (kunnen er méér dan 1 geweest zijn per gemeente)	Aantal regisseurs sociale economie en werk dat input heeft gegeven	
W-VI (1)	64	100	4	3	25	5	39
Oost-VI (2)	40	67	12	11	61	5	78
Antw (3)	51	74	22	21	50	9	81
VI-Br (4)	36	55	6	5	36	5	52
Limburg (5)	24	57	15	8	43	7	65
<b>Vlaanderen</b>	<b>215</b>	<b>71,67%</b>	<b>59</b>	<b>48</b>	<b>215</b>	<b>31</b>	<b>276</b>

- (1) West-Vlaanderen: input (bijna) exclusief via regisseurs sociale economie met mandaat van de achterliggende lokale besturen. 64/64 (14 gemeenten met bijkomende input) = 100 %
- (2) Oost-Vlaanderen: 40/60 = 67% (5 gemeenten geen SO en 15 hebben geen input gegeven)
- (3) Antwerpen: 51/69 = 74% (2 gemeenten hebben geen SO en 16 waren niet aanwezig)
- (4) Vlaams-Brabant: 36/65 = 55% (reden = nog niet zoveel gemeenten met een SO, minder regiegebieden)
- (5) Limburg: 24/42 = 57% (dit zijn alle steden, gemeenten in een SO + 1 extra)



## 2. Gehanteerde methodieken

- a. **Rondetafel-gesprekken** (veelal regiegebied SEW-niveau) los of gekoppeld aan regulier overleg SO / regulier overleg op SEW-niveau

Een voorbeeld van de mix aan functieprofielen in een 'rondetafel-gesprek' voor het **regiegebied 'Zuiderkempen'** 22/03/2023 wordt hieronder in tabelvorm weergegeven.

### Functie

Netwerkmanager Lokale Besturen - VDAB Antwerpen  
Regisseur Sociale Economie & Werk  
Schepen Stad Geel  
Schepen gemeente Westerlo  
Schepen gemeente Laakdal  
Schepen gemeente Meerhout  
Diensthoofd Sociale Zaken Stad Geel  
Coördinator Zorg en Welzijn gemeente Herselt  
Manager Welzijn gemeente Meerhout  
Beleidscoördinator Burger en Welzijn gemeente Hulshout  
Arbeidstrajectbegeleider  
Arbeidstrajectbegeleider

- b. **Verslag van ronde tafelgesprek** ter aanvulling gemaald naar achterliggende besturen om volledige dekking van het regiegebied SEW mogelijk te maken
- c. **Bilateraal overleg** met politiekers, ambtenaren, regisseurs
- d. **Digitale bevraging** naar lokale besturen:
- omdat er geen regulier overleg in het kader van de SO gepland stond/ kon worden op de korte tijdsperiode
  - omdat er geen SO is en een fysiek contact niet haalbaar was op de korte tijdsperiode
  - omdat het regulier overleg in het kader van de opvolging van de SO digitaal georganiseerd wordt
- e. ...

## 3. Resultaten

**De resultaten worden op kwalitatieve wijze weergegeven.** Dat betekent dat er in het rapport hoofdlijnen, veel voorkomende antwoorden worden weergegeven. Voor de grootsteden zijn de antwoorden apart vermeld..

**De antwoorden op de 'Introductievragen' en de subvragen voor 'Spoor 1' lagen veelal in dezelfde lijn.** De antwoorden op de subvragen voor deze onderdelen van de bevraging worden om die reden en om ze zo herkenbaar mogelijk voor de bevragden in het rapport te verwerken, gebundeld weergegeven).

Uit de resultaten zal blijken dat er vaker **input uit de regiegebieden van de provincie Antwerpen** wordt vermeld. Reden is dat deze regiegebieden reeds in de vorige Vlaamse legislatuur een samenwerkingsovereenkomst met VDAB hadden opgemaakt en daar op hebben kunnen verder werken. De maturiteit van de samenwerking is gegroeid, gevolg is dat er acties worden opgezet vanuit een sterke(re) analyse, en vaker in partnerschapsformules met andere (lokale) actoren.

**Quotes** die relevant zijn kunnen integraal zijn opgenomen in dit rapport, op voorwaarde dat de privacy van de betrokkene gerespecteerd wordt, tenzij betrokkene expliciet toestemming gaf voor de quote.



# Introductievragen

In welke mate zijn Lokale Besturen zich bewust dat er méér handen nodig zijn dan de reguliere kanalen (VDAB, OCMW) om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken?

In welke mate voelen Lokale Besturen zich aangesproken om samen met VDAB, lokale organisaties en werkgevers/sectoren een appèl te doen op de werkgoesting van hun burgers?

Wat hebben Lokale Besturen nodig om daar eerste of verdere stappen rond te zetten?



## Grootsteden

De grootsteden gaven aan dat ze deze vragen minder relevant vinden, gezien hun jarenlange intensieve samenwerking met VDAB en (lokale) partners rond allerlei arbeidsmarktproblematieken.

- > **Méér decentrale ruimte en de middelen** die daarbij nodig zijn, **betere gegevensuitwisseling** tussen systemen van VDAB, OCMW en partners zijn enkele signalen die worden meegegeven.

*"Samen met VDAB, werkgeversorganisatie, vakbonden en bedrijven sloten we het Arbeidspact, en slagen we erin om tot een gedragen agenda te komen. Met die agenda creëren we de impact die nodig is om de mismatch die er op de arbeidsmarkt is tegen te gaan. Maar ook om de arbeidsmarkt meer toekomstgericht en kwaliteitsvol te maken, en de inzet van mensen en middelen te verhogen."*

- Bram Van Braeckvelt  
Schepen van Werk, Sociale Economie, Toerisme, Feesten en evenementen, Openbare Netheid

## Lokale besturen (excl. grootsteden)

### Lokale Besturen ervaren de krapte op de arbeidsmarkt voor eigen vacatures

Alle bevroegde lokale besturen geven aan dat ze zich **bewust** zijn **van de krapte op de arbeidsmarkt** en de problemen die werkgevers ervaren bij het zoeken naar personeel. Een aantal lokale besturen geeft aan dat ze dat zelf ervaren als ze vacatures openstellen. Er wordt ook meer verloop gesignaleerd bij lokale besturen.

*"Lokale besturen hunkeren naar mensen maar kandidaten vinden blijft moeilijk. Zelfs voor uitvoerende functies!"*

### Werken aan de krapte op de AM door activering Leefloongerechtigden

- > Lokale besturen geven in het algemeen aan dat ze er zich steeds sterker **bewust** van zijn dat ze door de **activering van de leefloongerechtigden een rol kunnen spelen om die krapte aan te pakken.**

*Besturen hebben niet altijd de schaalgrootte om zelf aan te pakken en plooiën in deze graag terug op het samenwerkingsverband van de Westhoek. De organisatie en sturing gebeurt via de DVV in samenspraak met de lokale OCMW's. Rapportage gebeurt via de beleidsfora van de Westhoek.*

- Er zijn lokale besturen die daar al jaren sterk mee bezig zijn, bv. via een intergemeentelijke samenwerking rond activering.
- In intergemeentelijke samenwerkingen (regiogebieden SEW) stelt men vast dat de beleidsvisie inzake activering van leefloongerechtigden tussen lokale besturen verschillend kan zijn, dat maakt dat in het ene bestuur activering meer beleidsprioriteit is dan in een ander bestuur.
- ook binnen eenzelfde lokaal bestuur kunnen verschillende beleidsvisies zijn op vlak van activering van leefloongerechtigden
- > Heel snel en bij veel lokale besturen komt de problematiek aan bod van **capaciteit**, er zijn te weinig arbeidstrajectbegeleiders of zelfs geen enkele in kleinere OCMW's;
  - Een aantal besturen geeft aan dat ze het gevoel hebben dat **bevoegdheden steeds vaker doorgeschoven** worden naar het lokale niveau, maar dat ze daarvoor de capaciteit niet of onvoldoende voor hebben
  - er zijn ook besturen die aangeven dat de 80% Vlaamse werkzaamheidsgraad geen 'doel op zich' is voor de eigen gemeente, maar dit betekent daarom niet dat de activering van de leefloongerechtigden voor hen geen prioriteit is;

*"Werken als maatschappelijk werker bij een lokaal bestuur heeft veel van zijn aantrekkingskracht verloren. In de hogeschool circuleert dit: 'de werkdruk bij de OCMW's is zo hoog, ga daar maar geen stage doen!'".*

## Nood aan data

Een aantal besturen **zoekt naar data over de groep niet-beroepsactieven** op hun grondgebied, ze beschikken niet over actuele en gedifferentieerde data om te bekijken wat er voor welke subgroepen zou kunnen gebeuren in het kader van bereik of activering.

*"Zonder goede data-delings is de zoektocht naar werk voor veel werkzoekenden een groot ganzenbord."*

- Goele Haest  
Bedrijfsdirecteur Werk Antwerpen

*Wil je die 80% werkzaamheidsgraad bereiken? Begin dan aan de basis, met name in het onderwijs!"*

## Drempels

Lokale besturen halen een heel aantal **drempels** aan **die de bewegingsruimte** van lokale besturen om te werken aan de activering van kwetsbare groepen **inperken**: de werkloosheidsval, het gebrek aan voldoende en flexibele kinderopvang (op vlak van openingsuren), psychische lokale hulpverlening, mobiliteitsopties (in landelijke omgevingen, in industriezones..);

- > er wordt vaak verwezen naar de rol van andere beleidsdomeinen in de Vlaamse werkzaamheidsambitie. Vooral onderwijs, welzijn, integratie- en inburgering en mobiliteit komen vaak naar voor. Er wordt gewezen op de **nood aan een integrale aanpak voor activering van niet-beroepsactieven**.

*"Als er keuzes moeten gemaakt worden door vb. gebrek aan personeel, is activering het eerste wat verdwijnt. Het leefloondossier is eerste prioriteit."*

- Cluster Vlaamse Ardennen

*Sommige kleine gemeenten hebben maar een beperkt aantal leefloners die geactiveerd kunnen worden. Enkele kleinere gemeenten (Zedelgem, Oostkamp, Beernem en Jabbeke) werken samen met Emimo, wat goed werkt.*

*Door het gebrek aan sociale economie in de regio zijn de bedrijven uit het reguliere circuit vaak de enige mogelijkheid om kwetsbare profielen te werk te stellen. Er is nog werk aan het informeren en het creëren van 'awareness' rond inclusief werken en werven bij de bedrijven in de regio. Echter ontbreekt het bij de lokale besturen zelf aan de nodig mensen (met een expertise hierin) en aan tijd om hier momenteel bijkomend in te investeren.*

- Regie sociale economie KINA

- vaker voorkomend is de **verantwoordelijkheid die bij 'Onderwijs'** wordt gelegd om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken: structureel door betere afstemming opleidingsaanbod onderwijs - vacaturemarkt, ook de naadloze opvolging van ongekwalificeerde uitstroom, sterkere connecties onderwijs-bedrijfswereld via stages etc.
- een aantal veelal kleinere lokale besturen geven aan dat er **niet voldoende lokaal aanbod is voor kwetsbare groepen** en dat partners zich ook niet richten op hun streek. Als lokale besturen dan zelf geen middelen hebben om aanbod op te zetten, vallen kwetsbare groepen tussen de mazen van het net. Soms wordt ook verwezen naar 'vergelijkbare problematieken' als in grotere steden, maar mist men de middelen om datzelfde aanbod te kunnen voorzien als er geen partners op het terrein zijn.
- het profiel van de OCMW-klienten wijzigt, het aantal leefloners stijgt, **de groep binnen de leefloners waarvan activering richting werk haalbaar wordt geacht, daalt. Het aantal mensen met een handicap of andere beperkingen stijgt.** Velen hebben een multi-problematiek.

## Samenwerken

- > Het belang van **intergemeentelijke samenwerking rond 'werk en activering'** wordt door een aantal regiegebieden als een sterkte ervaren om samen projecten op te zetten vb. digiban-

ken, ESF Capacity Building en ook voor het werken aan welzijnsgerelateerde en andere randvoorwaarden voor kwetsbare groepen.

- **Kritische noot** daarover komt van lokale besturen in Vlaams Brabant, op basis van ervaringen in het ESF Capacity Building-project waar het noodzakelijk is dat heel veel lokale besturen moeten samenwerken om over 'voldoende' budget te beschikken voor een minimaal partnerschap of om tot een regiegebied te komen. *Met meer lokale besturen samenwerken maakt het geheel complexer en dit wordt niet gevaloriseerd op vlak van middelen.*

*We maken van het 'Programma Werk' een prioriteit, daar moet je dan ook in investeren als Stad."*

- Stad Turnhout

*"Leer samenwerken, over de beleidsdomeinen heen, dan kan je zo veel meer doen."*

- > Er worden **sterke praktijken vermeld van samenwerking** tussen begeleiders OCMW, VDAB en partners; er zijn ook signalen dat het op sommige plaatsen **efficiënter en effectiever** kan; een vaste contactpersoon bij VDAB voor OCMW-begeleiders als sparringpartner wordt geregeld als goede praktijk naar voor geschoven.
- > Een aantal lokale besturen hebben al een **sterke samenwerking met de lokale ondernemers** opgezet (een SPOC voor nieuwe bedrijven bv. die dan intern ook bij de sociale dienst van het OCMW komt aankloppen voor samenwerking),

*Werkgevers twijfelen soms om die sprong te maken omdat men onzeker is over het succes van het traject en de vrees dat wanneer zou blijken dat het niet lukt, men 'vastzit'. Vroeger kon een werkgever gebruik maken van een proefperiode om iemand een kans te geven. Deze is weggefallen en veel werkgevers zijn niet op de hoogte van de alternatieven om mensen kansen te bieden. Verschillende vormen van werkplekieren waaronder ook art.60 tewerkstelling bij de privé is onvoldoende gekend bij werkgevers.*

*Beleid voorbereiden – en máken - da's in de eerste plaats luisteren naar de mensen. Naar bewoners, experts en ervaringsdeskundigen, de mensen die het best weten wat ze nodig hebben om vooruit te kunnen. In dit geval zijn de bestuurders en medewerkers van ons OCMW de experten*

- Schepen

Ook andere lokale besturen geven aan dat ze stappen willen zetten naar **meer samenwerking met bedrijven uit het normaal economisch circuit**, naast de vaak sterke samenwerking met de sociale economie.

Andere lokale besturen geven aan dat er nog werkgevers zijn die blijven zoeken naar de witte raaf, weinig ruimte maken voor **inclusieve werkvloeren** of zich inzetten om kwetsbare groepen aan boord te houden.

*"Je moet ervoor zorgen dat je mensen daadwerkelijk kan activeren in plaats van ze blij te maken met een dode mus."*

*"De inactiviteits- en werkloosheidsval moeten aangepakt worden."*

## Beleidsuggesties

- > Enkele lokale besturen suggereren dat de Vlaamse overheid een sterkere **imago-campagne rond 'de zin van werk'** zou kunnen opzetten om niet-beroepsactieven te sensibiliseren;
- > de **versnippering van middelen en acties op het terrein**, vaak vanuit verschillende beleidsdomeinen gelanceerd (vb. digibanken, digipunten, 4<sup>de</sup> pijler inburgering, ESF Capacity Building, geïntegreerd breed onthaal, plan samenleven...) **maakt het voor het OCMW en het lokaal bestuur niet meer duidelijk wat er nu aan aanbod beschikbaar is**. De verschillende financiële stromen en projecten vanuit verschillende beleidsdomeinen maakt het voor lokale besturen onoverzichtelijk;



## Spoor 1

Meer zichtbaarheid geven aan goede praktijken op het terrein.

### Doel

Aanzetten tot acties op het terrein met ingang van de brede groep niet-beroepsactieven  
+ input verzamelen voor de Werkgelegenheidsconferentie  
+ teasen natraject.

1. Welke acties willen Lokale besturen i.s.m. VDAB (ea. partners) opzetten en hoe willen jullie daar zichtbaarheid aan geven?
2. Welke suggesties hebben Lokale besturen om 'goede praktijken met ingang van de link naar NBA en koppeling met inclusieve werkvloeren' méér zichtbaarheid te geven? Hoe kunnen we dat concretiseren?

## Grootsteden

- > In de **samenwerkingsovereenkomst VDAB en Stad Antwerpen** zijn heel wat acties en ambities bepaald. Dit zowel op **structureel vlak** (afstemmen van dienstverlening op elkaar, gezamenlijke werkgeversbenadering, efficiëntie in communicatie over klanten, ...) als op **projectmatig vlak** (gezamenlijke projecten, begeleidingen, oproepen, ...).
- **Er zijn budgetten vrijgemaakt vanuit VDAB en de Grootstad om deze acties te realiseren.** Enkele voorbeelden: Instroom Academy; Hospitality Heroes; Open Leerhuis; Drempelloos Werven; Inclusieve werkvloeren; Project rond studentenjobs bij kwetsbare jongeren/werkzoekende.
- **Meer zichtbaarheid geven aan gezamenlijke acties kan via campagnes en inzetten op storytelling,** zoals in de campagne 'talentvinders'. Daarnaast wordt ingezet op **actie-ve begeleiding van werkgevers** door middel van accountmanagers en het versterken van het ecosysteem (onder meer door een gezamenlijk event voor werkgevers, sociale economie en middenveld).
- > Stad Gent verwijst naar **een lange historie in de formele samenwerking met VDAB en partners.** Sinds 2007 is er een samenwerkingsovereenkomst met VDAB afgesloten. Daarnaast bestaat er in Gent al sinds 1998 een open partnerschap Gent, stad in werking, met lokale partners uit verschillende domeinen (tewerkstelling, economie, sociale partners, lokale overheden, sectorale vormingsfondsen, werkplekarchitecten, (sociale economie)bedrijven, ... met als doel samen te werken voor meer en beter werk in Gent.

In juni 2019 werd op initiatief van de Stad Gent een **Arbeidspact voor Gent** afgesloten met VDAB en de sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Unizo en Voka). De structurele inbedding van het team 'bedrijvenwerking' (Slim Verbinden Stad Gent) in de VDAB accountwerking is één

van de sterke praktijken die zorgt voor afstemming tussen Stad Gent en VDAB i.v.m. werkgeversdienstverlening.

- Alle gezamenlijke acties worden via de website van de "Stad Gent" en die van "Gent, stad in werking," via de nieuwsbrieven van "Slim Verbinden" en "Gent, stad in werking" van de dienst economie (OOG – nieuwsbrief voor Gentse Ondernemers), ... verspreid.
- De recente VDAB-VVSG Beleidsrapportages waar **meer zichtbaarheid** gegeven worden **aan de gezamenlijke acties wordt als een goede praktijk ervaren.** Er is ook een concrete suggestie naar VDAB:

*"We missen de mogelijkheid om lokale accenten te leggen en goede praktijken te delen via de communicatiekanalen van Vlaanderen in het algemeen en die van VDAB in het bijzonder. We hebben geen mogelijkheid om zelf goede praktijken of innovatieve werkingen bekend te maken via hun communicatiekanalen, op onze vraag (geen tweerichtingsverkeer)."*

## Lokale Besturen (excl. grootsteden)

### 1. Welke acties kunnen Lokale Besturen stimuleren of opzetten om goede praktijken zichtbaar te maken?

*Bij het formuleren van een antwoord op deze vraag, stelden we vast dat heel wat lokale besturen verwezen naar acties die in het verleden zijn opgezet. Voor de lezer van dit rapport verwijzen we graag naar de 'Beleidsrapportage VDAB-VVSG december 2022' om een breder beeld te krijgen van acties die lokale besturen in samenwerking met VDAB (en partners) hebben opgezet. Hiervoor kan je bij VVSG of het netwerkmanagement VDAB terecht.*

*We geven hieronder weer hoe de lokale besturen de vraag hebben beantwoord. Enerzijds met een terugblik op acties uit het verleden, anderzijds met de blik vooruit naar acties voor de toekomst.*

#### Initiatieven om aanbod VDAB dichterbij OCMW te brengen.

- **Stimuleren van meer onderlinge communicatie en kennisdeling tussen VDAB-bemiddelaars en OCMW-begeleiders** onder andere via Lerende Netwerken, maar ook bilateraal.
- **Snuffelweek voor OCMW-begeleiders** bij VDAB, inspiratiedagen om lokale werking VDAB beter te leren kennen.
- **Snuffelweek voor kwetsbare cliënten van OCMW** om VDAB-aanbod beter te leren kennen.
- OCMW (en lokale werkgevers) stimuleren om **HR-Bijblijfsessies VDAB** te volgen bij VDAB

#### Méer samenwerking met en tussen sociale en reguliere economie opzetten.

- Het succes van sommige lokale projecten voor **kwetsbare groepen** is te danken aan de goede samenwerking die er in de regio is met de **bedrijven uit de sociale economie.** De samenwerking met de sociale economie zorgt er voor dat er verschillende laagdrempelige werkvloeren aanwezig zijn in de regio: Ama sociale economie, Ama welzijn, wijkwerken, instapvloeren binnen de sociale economie...

*Het lokaal bestuur op zich zou meer een gezicht moeten krijgen naar buitenwereld toe. Mensen weten vaak te weinig wat een lokaal bestuur op dat vlak doet of waarom een lokaal bestuur juist zulke dingen doet.*

- Stadsregio Turnhout

*"Er moet niet alleen ingezet worden op communicatie, soms moet men het gewoon doen."*

- Vele lokale besturen geven aan te investeren in de **organisatie van lokale jobbeurzen**, jobevents voor kwetsbare groepen i.s.m. bedrijven, sectoren, VDAB en andere lokale partners
- Meerdere lokale besturen geven aan **meer te willen gaan samenwerken met bedrijven**, lokale ondernemingsclubs, sectoren en werkgeversorganisaties om succesverhalen te verspreiden.

"Het zit niet in ons DNA om veel zichtbaarheid te geven aan onze acties, daar kruipt ook tijd in en deze is momenteel zeer schaars.

Vanuit de regio Zuiderkempem wordt er vooral ingezet op het zichtbaar en kenbaar maken van de projecten bij de verschillende begeleiders die actief zijn in de regio. De regio vindt het belangrijk dat de diensten die in aanraking komen met de kwetsbare werkzoekenden goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden die er in de regio zijn op vlak van begeleiding en ondersteuning.

- Een uniek voorbeeld is de **taskforce Operatoren**: de taskforce operatoren zijn opgericht om het nijpend tekort aan operatoren bij de Turnhoutse bedrijven aan te pakken. De Taskforce Operatoren zijn een samenwerking tussen Stad Turnhout, VDAB en de bedrijven zelf. Het is een soort lerend netwerk waar alle partijen samen op zoek gaan naar mogelijke creatieve, out-of-the-box ideeën om het tekort aan operatoren aan te pakken. Zo zal er in het najaar 2023 een 'Operatorenbad' georganiseerd worden.

- Bij **nieuwe bedrijven in de gemeente** als Lokaal Bestuur de link leggen met VDAB en aanbod rond vacaturewerking, opleiding in de kijker zetten.
- **Bedrijven zijn of worden sensitiever voor inclusie** zolang het op het einde ook voor hen een **positieve** tekening is. Er moet ingezet worden op het **ontzorgen van bedrijven** die bereid zijn om deze sprong te wagen. Zij dienen voldoende ondersteuning te krijgen op vlak van administratie, werkplekklaren en tewerkstellingsmaatregelen en daarvoor hebben vele Lokale Besturen geen capaciteit/expertise.
- De **organisatie van bedrijfsbezoeken in samenwerking met VDAB** voor **leefloongerechtigden en andere werkzoekenden** met kwetsbare profielen.

*Zo biedt het project Lier werkt! mooie resultaten wat betreft het aanbieden van kansen aan kwetsbare werkzoekenden via verschillende laagdrempelige bedrijfsbezoeken bij ondernemers uit de regio.*



#### Intekenen op subsidie-oproepen.

Als **Lokaal Bestuur intekenen op ESF-projecten, projecten Digibanken**. ... Dit geeft zichtbaarheid aan de acties die Lokale Besturen ondernemen voor kwetsbare groepen.

#### Overleg met VDAB over mobiele opleidingen.

Sommige lokale besturen werken sterk samen met VDAB voor de **organisatie van mobiele opleidingen**. Daarmee kan ingespeeld worden op de lokale noden (zowel noden bij de werkzoekenden, als noden die de werkgevers ervaren). De drempel voor de mobiele opleiding ligt lager en maakt het aanbod toegankelijker voor de kwetsbare groepen.

#### Inzetten op partnerschappen voor integrale begeleiding.

- Een andere regio geeft aan sterk in te zetten op een **partnerschap waarmee aan randvoorwaarden bij kwetsbare groepen wordt gewerkt**, meer bepaald aan **mobiliteit, kinderopvang, sociale vaardigheden**.

Gezien een groot aantal van de deelnemers bestond uit jonge mama's wordt kinderopvang ondersteund door wijkwerkers. Er wordt ook gewerkt aan assertiviteit en de uitbouw van een sociaal netwerk. Deelname aan de lessen is gratis. Gemiddeld nemen er een 20-tal kandidaten deel per lessenreeks. Deze lessen kennen een enorm succes enkel en alleen via de mond-aan-mondreclame.

> Een ander voorbeeld is het lokaal aanbod voor **anderstalige kwetsbare werkzoekende**, het project **Moedertaal**. In **Moedertaal** krijgen mama's **Nederlandse les** terwijl hun kinderen worden opgevangen door **vrijwilligers** (regio Neteland).

*"Als Stad willen we inzetten op maximale kansen creëren. We nemen hierbij dan ook de houding aan van gewoon doen: piloteren, proberen, experimenteren. Mislukt het, dan is het zo maar dan hebben we het tenminste geprobeerd!"*

- Stad Turnhout

- In regio **Baldemore** (regiegebied) wordt via het project **Sterk Werk ingezet op een regionaal partnerschap om met kwetsbare profielen op zoek te gaan naar een duurzame betaalde tewerkstelling**. Hierbij staat een zorgzame, coachende en individuele aanpak centraal. Lokale werkgevers en de OCMW's van Balen, Dessel, Mol en Retie slaan de handen in elkaar om deze tewerkstelling te realiseren.

Een geletterdheid- en loopbaancoach gaan aan de slag met de kandidaten om hun eigen competenties te (her)ontdekken om zo de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. **Dankzij de individuele aanpak, voorbereiding en coaching** voelt de kandidaat zich beter ondersteund om de stap naar de gewone arbeidsmarkt te zetten. Er is een nauwe samenwerking tussen werkgever, kandidaat, loopbaan- en geletterdheidcoach waardoor de verwachtingen goed op elkaar zijn afgestemd.

#### Als lokaal bestuur zelf het goede voorbeeld geven

Als lokaal bestuur is het belangrijk om hier **zelf het goede voorbeeld** te geven, en dus zelf naar een betere inclusieve werkvloer te evolueren. Dit doen ze door:

- In te zetten op het **aanwerven van personen met een arbeidsbeperking**,
- Inzetten op **werkplekken voor gemeenschapsdienst**, werkgevers te sensibiliseren en te overtuigen om met art. 60 privé te starten,
- Inzetten op **startbanen** om mensen op die manier een opstap te bieden en nadien te laten doorstromen binnen het lokaal bestuur.
- Anderen zetten in op samenwerking met een **school van het buitengewoon onderwijs** of zetten bijkomend in op tewerkstelling via art. 60 binnen de eigen gemeentediensten.

Wel geven verschillende lokale besturen aan dat ze dit **te weinig zichtbaar** maken naar de buitenwereld.

## 2. Hoe zou dat concreet kunnen gebeuren om meer zichtbaarheid te geven aan goede praktijken?

### Naar het brede publiek via media

- **Méer positieve verhalen**, storytelling, succesverhalen over kwetsbare groepen. Projecten met kwetsbare groepen in het kader van werk sterker in de kijker zetten. Dit vanuit een partnerschap lokaal bestuur + VDAB + lokale organisaties die actief zijn in begeleiding en bemiddeling.
- Door een **jaarlijkse persconferentie** van acties lokale besturen i.s.m. VDAB en bedrijven, doelgroep, begeleiders ...
- De **voordelen van werken** sterker in de media brengen.
- **Media sterker benutten**: meer zichtbaarheid geven aan 'filmpjes', interviews, bedrijfsbezoeken om goede praktijken in matching kwetsbare profielen en vacatures
- **Persberichten** over samenwerking VDAB en gemeenten

Het aantal potentiële kandidaten dat vanuit het OCMW rechtstreeks zou kunnen toegeleid worden naar het reguliere circuit is vrij beperkt, wat het voor een OCMW lastig maakt om echt pro-actief werkgevers te gaan benaderen. De WELT-trajecten van VOKA zouden hierin een meerwaarde kunnen betekenen. Via WELT-bezoeken leren de arbeids-trajectbegeleiders de werkgevers en werkvloeren kennen en op die manier kunnen ze gericht kandidaten toeleiden naar deze bedrijven.

### Via partnerschapswerking en gemeentelijke nieuwsberichten

- In één van de regio's kwam de idee naar voor om in 2023 vanuit het Lokaal Bestuur initiatief te nemen voor de opstart van een **aparte stuurgroep Werk** waarin mandatarissen, de regisseur sociale economie & werk, VDAB en andere relevante gemeentediensten zetelen en die samen acties uitwerken in het kader van de samenwerkingsovereenkomst of andere opportuniteiten die zich aandienen.

- > Binnen de regio Klein-Brabant - Vaartland is men recent gestart met een tewerkstellingsplatform. Lokale besturen, VDAB, een sociaal economiebedrijf uit de regio en ook andere lokale actoren komen op regelmatige basis samen met als streven het bekomen van 0% werkloosheid in die regio.
- Gebruik maken van bv. **streekforum** om **politiek meer zichtbaarheid te geven aan goede praktijken**.
- Inzetten op **ambassadeurs en ervaringsdeskundigen** aan het woord laten om doelgroep aan te spreken.
- De **VDAB-nieuwsbrief** voor lokale besturen wordt geapprecieer.
- Ook de **overlegfora provinciaal met de directie VDAB** vergroten de zichtbaarheid van acties in de regio.

- Vanuit de lokale besturen zouden deze verhalen mee opgenomen kunnen worden in de **nieuwsbrieven van het gemeentebestuur** die uitgestuurd worden naar **de lokale ondernemers**. Ook via netwerkmomenten zou een forum gecreëerd kunnen worden om hun ervaring te delen.
- Andere manieren die succesvol lijken te zijn om een breed publiek te bereiken is het **infoblad van de lokale besturen** of een **persoonlijke brief/ uitnodiging** sturen. *De 'top-tip' is plaatsvatten aan de lokale supermarkt. Dit lijkt een zeer groot bereik te hebben.*
- Enkele keren komt ook de **expertise van de regisseur sociale economie en werk** ter sprake, als een kritische succesfactor om tot lokale projecten te komen. Zonder projectdossier geen subsidies en dus geen projecten...
- Enkele besturen vragen ook op dit vlak naar **samenwerking met communicatiedienst van VDAB en/of VVSG** om samen **externe communicatie** voor te bereiden.

### Aandachtspunten bij externe communicatie

- Lokale Besturen zijn nog zoekende **hoe en of je iets naar buiten brengt**, medewerkers zijn niet gewoon om hun werk in the picture te zetten. Er is enige vrees voor **tegenreacties**: 'naar die groep gaat wel aandacht'.

- **Communiceren van goede praktijken en inclusieve voorbeelden** dient zeker te gebeuren in het kader van de **maatschappelijke beeldvorming** maar er moet altijd rekening gehouden worden met wat die personen zelf willen. Soms willen ze niet gezien worden als 'speciaal' maar willen ze gewoon werken, net als iedereen. Terwijl anderen van hen juist wel die ambassadeursrol op zich willen nemen.
- **Communicatie naar kwetsbare groepen taal- en cultuur-sensitiever** maken, vb. website VDAB-aanbod meer afstemming op profiel kwetsbaardere cliënten.



"zichtbaarheid moet gevolgd worden door een effectieve en aanklappende aanpak op basis van talenten van de personen – momentum pakken"



## Spoor 2

# Meer leefloners activeren naar werk.

### Doel

Versterken van activeringsopdracht OCMW + beleidsinput drempels/hefbomen capteren.

1. Wat hebben de OCMW's nodig om de activering van OCMW-cliënten te versterken?
2. Hoe kan VDAB de OCMW's beter ondersteunen in de activering van leefloners naar werk?



## Grootsteden

- De grootsteden geven beide een sterk signaal voor een **automatische gegevensuitwisseling**. Dit zou een oplossing bieden voor een goede opvolging, een consequente begeleiding, het vermijden van opzoekingswerk, ... Er is nood aan heel wat **data** om hieraan tegemoet te komen.
- Daarnaast geven beide grootsteden ook de nood aan een **administratieve vereenvoudiging** bij het gebruik van tools tijdens TWE.
- Er zullen ook **meer middelen** nodig zijn om alle taken inzake activering goed uit te kunnen voeren.
- Verder is het noodzakelijk dat er **goede afspraken** tussen VDAB en het lokaal bestuur gemaakt worden over ieders rol in het activeren van leefloners.

## Lokale Besturen (excl. grootsteden)

Het merendeel van de lokale besturen liet weten dat **het activeren van klanten de laatste jaren**, en zeker sinds corona, **moeilijker werd**. De klanten vormen een steeds zwakker wordende groep met complexere problematieken. De intensiteit van de begeleiding wijzigde en de instrumenten en het aanbod lijken te weinig afgestemd op de doelgroep.

### 1. Om de activering van leefloongerechtigden te versterken hebben lokale besturen nood aan:

#### Méer personeel.

Het is momenteel erg moeilijk om **maatschappelijk werkers aan te werven door de krapte** op de arbeidsmarkt. Eens de aanwerving geregeld is, werkt de maatschappelijk werker zich eerst in in de materie van het leefloon. **Pas als er capaciteit over is, is er tijd voor activering**. Als er keuzes moeten gemaakt worden, is activering het eerste wat 'afvalt'.

#### Het lokaal activeringsbeleid onder de loep nemen.

Een aantal lokale besturen geeft aan dat er **onderling verschil is in visie en beleid** met betrekking **tot het wel of niet inschrijven van leefloners bij VDAB**. Voor sommige lokale besturen is dit een vanzelfsprekendheid om dit te doen, anderen geven aan dat hier - soms onterecht - te lang gewacht wordt. De interpretatie van de omzendbrief, het aantonen van werkbereidheid en de billijkheidsprincipes worden lokaal verschillend geïnterpreteerd.

#### Eén contactpersoon

Stad Mechelen heeft enkele jaren geleden zijn visie op begeleiding en activering aangepast. Zij werken via het principe 1 cliënt, 1 maatschappelijk werker. Deze maatschappelijk werker ondersteunt de cliënten doorheen het hele traject en blijft het aanspreekpunt. Van zodra een cliënt motivatie toont voor werk, dan wordt er gestart met bv. Tijdelijke WerkErvaring OCMW (TWE-OCMW). Er zijn geen voorwaarden qua instapniveau taal...

## Beleidsuggesties

### Wegwerken van drempels over beleidsdomeinen heen

- Samenwerking met beleidsdomein **Welzijn**
  - Er is een groot **tekort aan (betaalbare) kinderopvang** waardoor het verdere traject naar opleiding / werk on hold komt te staan.
  - Een steeds groter wordende groep zijn de **klanten met een psychosociale problematiek**. Het aanbod voor deze doelgroep is te beperkt en de wachtlijsten zijn te lang.
- Samenwerking met beleidsdomein **Mobiliteit**
  - Heel veel klanten hebben **beperkte vervoersmogelijkheden** en niet de financiën om zich op (korte) termijn te verbeteren.
  - Nood aan middelen om trajecten op te zetten voor het **behalen van theoretisch en praktisch rijbewijs**.
- Samenwerking met beleidsdomein **Onderwijs**
  - OCMW's kennen veel **anderstalige en digitaal kwetsbare** klanten. Op dit vlak zou de samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs kunnen versterkt worden.

### Nood aan heldere wetgevende kaders die op basis van de praktijk kunnen aangepast worden, vb. in het gebruik van activeringsinstrumenten zoals TWE-OCMW en andere.

- In het subsidiedossier TWE-OCMW moet er **afstemming komen tussen de Vlaamse en federale overheid**. Er is te weinig kennis en uitwisseling tussen controle POD MI en controle VDAB. Het lokaal bestuur kan hier de dupe van zijn en subsidies verliezen.
- De **termijnen** die bepaald zijn voor **TWE-OCMW** zijn **niet altijd toereikend**. Soms zijn langere trajecten wenselijk omwille van een zeer complexe problematiek. Ook het gradueel opbouwen van uren voor onder andere mensen met een psychische kwetsbaarheid zou mogelijk moeten zijn.
- Tijdelijke WerkErvaring (TWE) is een instrument dat lokale besturen kunnen inzetten voor de activering van leefloners, maar er zit een **financiële limiet** op. Een uitbreiding van deze plaatsen is niet altijd mogelijk omdat het **lokaal bestuur niet over voldoende middelen beschikt om extra TWE-OCMW** plaatsen te financieren.
- Er is nood aan een **uitgebreider aanbod maatwerkbedrijven**: oa. voor tewerkstelling van mensen met een psychische kwetsbaarheid.

*"Beleid voorbereiden - en máken - da's in de eerste plaats luisteren naar de mensen. Naar bewoners, experts en ervaringsdeskundigen, de mensen die het best weten wat ze nodig hebben om vooruit te kunnen. In dit geval zijn de bestuurders en medewerkers van ons OCMW de experts, de mensen die elke dag omgaan met cliënten. Hun wensen zijn duidelijk: administratieve vereenvoudiging, meer financiële steun door Vlaanderen, en de heractivering van de gegevensuitwisseling tussen de VDAB en OCMW's. Mijn boodschap aan de VDAB is even duidelijk: laat ons daar samen... werk van maken."*

Rudy Coddens, Gentse schepen van Sociaal beleid, Armoedebestrijding, Gezondheid, Zorg, Seniorenbeleid en Financiën; voorzitter van het BCSD

*"Het profiel van de OCMW-klanten wijzigt, het aantal leefloners stijgt, de groep binnen de leefloners dat te activeren is richting werk daalt. Het aantal mensen met een handicap of andere beperkingen stijgt. Vele NBA hebben een multi-problematiek"*

*"Er wordt zoveel van de lokale besturen/ OCMW's gevraagd maar in de realiteit: Het OCMW: dat ben ik."*

Kan de regelgeving versoepeld worden? Vb. meer mensen laten starten in maatwerk, zodat ze competenties versterken in maatwerkbedrijven en zo verder groeien naar het reguliere circuit?

- Enkele lokale besturen halen hun wens aan voor een **vergoeding voor ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)** (vb. 1€ /uur)
- **GDPR**<sup>3</sup> bemoeilijkt afstemming over het traject van de klant.



<sup>3</sup> GDPR : general data protection regulation

## 2. Hoe kan VDAB de OCMW's beter ondersteunen in de activering van leefloners naar werk?

### Fysieke aanwezigheid lokaal

- Lokale besturen hebben **het gevoel dat VDAB fysiek verdwijnt** en enkel nog bestaat in de centrumsteden. Nochtans is een fysieke aanwezigheid erg belangrijk. Lokale besturen met **zitdagen door VDAB** ervaren dit als positief.
- Een aantal lokale besturen zouden graag een **wekelijks 'spreekuur' van VDAB** hebben in elke gemeente. Er wordt gerefereerd naar de zitdagen die IDV Kapellen houdt in enkele gemeenten in de Noordelijke Rand.

### Samenwerking tussen VDAB en OCMW versterken

**In kaart brengen en delen van het lokaal begeleidingsaanbod 'werk' beginnende met randvoorwaarden.**

Lokale besturen zien de meerwaarde van samenwerken met partners, maar verliezen zich in de versnippering van het landschap. **VDAB kan zorgen voor een helder overzicht van het aanbod 'werk'** en met betrekking tot het vervullen van randvoorwaarden.

**Verbindingsfiguur zijn met andere instanties waar VDAB een sterke(re) relatie mee heeft.**

- Liaison te zijn voor OCMW-begeleiders in de relaties met de Mutualiteiten en vakbonden. Een aantal (veelal kleinere) lokale besturen geven

*"Nood aan zitdagen door afgelegen Lokale Besturen. Voor andere meer vraag naar aanwezigheid, bekendheid en aanspreekpunt bij VDAB"*

*"VDAB kom meer buiten!"  
"Het gevoel leeft soms dat vdab verwacht dat eerst alle drempels op alle levensdomeinen opgelost moeten zijn, alvorens vdab met deze mensen aan de slag gaat"*

Stad Mechelen

aan dat ze deze instanties moeilijker kunnen bereiken, ook voor de kwetsbare cliënten blijkt dit het geval te zijn (veelal exclusieve digitale dienstverlening).

*"Activering is een apart 'metier'. Het aanbod op vlak van activering is immens maar tevens ook erg versnipperd. De verschillende begeleidingsmogelijkheden zitten verspreid over verschillende projecten die dan ook nog allemaal andere voorwaarden hebben wat betreft doelgroep, instapvoorwaarden... Het domein van activering is bovendien erg onderhevig aan veranderingen"*

- Verder geven een aantal lokale besturen mee dat er ook **betere afspraken moeten komen met de huisartsen**. Verschillende lokale besturen ervaren dat huisartsen frequent briefjes van arbeidsongeschiktheid schrijven om niet op afspraak te komen bij het OCMW of een arbeidsongeschiktheid schrijven van bv. 3%. De cliënt gebruikt/misbruikt dat attest arbeidsongeschiktheid dan als reden om te stellen dat werk niet mogelijk is.

**Nood aan 'vaste' contactpersonen bij VDAB voor OCMW-begeleiders om over het 'volledige' traject van een cliënt in dialoog te gaan.**

*"Voor sommige materies (zoals TWE-OCMW, wijkenwerken...) dienen de lokale besturen contact op te nemen via generieke mailadressen. Het is vooral tijdens deze contacten dat men aanvoelt dat het doorgeven van informatie moeilijk verloopt. De synergie in samenwerking tussen VDAB en de OCMW's zou op dat vlak een pak beter kunnen."*

**Expertise delen rond activering.** Een heel aantal lokale besturen geven aan dat ze **niet over voldoende capaciteit/expertise beschikken om volop in te zetten op activering**. De ondersteuning van VDAB is meer dan nodig.

Enkele voorbeelden worden vermeld:

- **Infosessies over de werking van VDAB** voor OCMW-begeleiders en ruimer.

- Er zijn heel wat **opleidingen voor bemiddelaars bij VDAB** over verschillende thema's (werkgevers-benadering, arbeidsbemiddeling, 50+, ...). Kan dit **opleidingsaanbod** ook toegankelijk gemaakt worden **voor maatschappelijk werkers?**
- We werken nog te veel op ons eiland, we kunnen elkaar beter leren kennen door **meer interactie, afstemming en communicatie**. De Lerende Netwerken dragen daartoe bij, maar zijn niet voldoende.

*"De OCMW's hebben niet de luxe te zeggen dat ze een wachtlijst hebben. OCMW's hebben namelijk nooit een wachtlijst. Ze starten met iedereen die het nodig heeft een traject op. Ook al is het soms omwille van de werkdruk, op een laag pitje."*

#### Andere suggesties ter versterking van activering van OCMW-cliënten

- Nood aan een **structureel één op één overleg met VDAB** rond casuïstiek, maar ook tijd om andere zaken en info te bevragen. Sommige **maatschappelijk werkers vragen meer feedback van VDAB** over hun klanten, en snelheid in communicatie over dossiers.
- Anderen geven aan dat er nog sterker ingezet kan worden op de **warme overdracht van een dossier**.
- Een aantal lokale besturen verwijzen naar de **nood aan kortere wachttijden voor vervolgsafspraken en meer individuele ondersteuning bij het solliciteren** (geen groepsaanbod) voor OCMW-cliënten
- Bij een aantal lokale besturen leeft het gevoel dat de **begeleiding van VDAB te vrijblijvend is**. VDAB mag strenger zijn, klanten kunnen gemakkelijker onder de radar blijven van VDAB

#### Aanpassingen aan het dienstverleningsaanbod voor kwetsbare groepen bij VDAB.

- Er is nog wel wat **aanbod dat ontbreekt of waar sterker kan op ingezet worden** (door

VDAB/partners): groter aanbod voortraject/orienteringstrajecten, nazorgtrajecten TWE OCMW, aanbod op attitudetraining. Ook specifiek aanbod voor mensen met psychische kwetsbaarheid zodat deze kleine stapjes kunnen zetten. Mobiele opleidingen dichtbij, taalcoaching, taallessen, meer intensieve aanklampende en out-reachende aanpak / trajecten (soms is 1 op 1 begeleiding nodig), meer innovatieve projecten.

- Er is nood aan **intensieve en doorgedreven taal- en jobcoachingstrajecten** om voor deze kwetsbare doelgroep kansen te creëren op duurzame tewerkstelling. De interim-arbeid remt het individu af om verdere stappen te zetten in zijn leven. Velen onder hen dromen van 'huisje-tuintje' maar dit is niet haalbaar met een interimcontract.
- De lokale besturen geven aan de indruk te hebben dat de **trajecten bij VDAB of partnerorganisaties niet intensief genoeg zijn wat betreft opvolging**. Vaak hebben mensen maar 1x per maand een contact. Voor deze doelgroep is dat niet voldoende. Volgens een aantal lokale besturen moet er sneller en korter op de bal gespeeld worden en mag men vanuit VDAB soms wat kordater zijn in de opvolging van deze werkzoekenden.
- Verder stellen enkele lokale besturen de vraag naar eventuele **lokale groepswerkingen** voor deze kwetsbare doelgroep. Er werd onder andere gedacht aan informatie over hoe ga je van niet werken naar werken, CV-opmaak, solliciteren, concrete info naar jongeren toe...
- Het **VDAB-aanbod toegankelijker maken** voor OCMW-cliënten en OCMW-begeleiders
  - Een **kinderopvang in het opleidingscentrum** van VDAB.
  - **Servicelijn** langer openhouden door avond-permanenties OCMW.
  - **Opleidingen** meer afgestemd op schooluren...

- **Duidelijke afspraken maken over wederzijdse rollen m.b.t. activering van een OCMW-cliënt**. Bij dossiers waar verschillende organisaties bij betrokken zijn, is er soms onduidelijkheid over wie welke rol en verantwoordelijkheden te spelen heeft in het dossier. **Wie de regie heeft, wie welk deel van de begeleiding op zich neemt...** Dit zorgt voor onduidelijkheid en soms ook frustratie. Een startoverleg voor dossiers waarbij verschillende actoren betrokken zijn, zou hier misschien deels een oplossing voor kunnen bieden.
- Lokale besturen hebben soms dringend info of ondersteuning nodig van VDAB. Een **hulplijn voor advies en een snel te bereiken aanspreekpunt** is aangewezen.
- **OCMW's vragen samenwerking met VDAB, specifiek rond de werkgeversbenadering**. Om kwetsbare groepen te leiden naar reguliere economie, geven vele OCMW's aan dat ze de expertise en kennis missen van vele tewerkstellingsmaatregelen. Op dit vlak is een sterkere samenwerking met VDAB nodig. Enkele insteken maken de hulpvragen concreter:
  - **HR advies aan bedrijven geven** om hen warm te maken voor de OCMW-doelgroep, art. 60 uitdragen naar werkgevers...
  - Aan **jobhunting** doen voor OCMW-cliënten.
  - **Werkgevers warm maken om korte opleidings- en werktrajecten** op een werkvloer aan te bieden voor kwetsbare groepen.
  - Meer informatie aan OCMW-begeleiders bezorgen over **inclusieve werkvloeren**.
  - Om **Individueel Maatwerk** te doen landen bij werkgevers, wordt ook sterk naar VDAB gekeken.
- > Een **goede tandemwerking tussen OCMW-begeleider en regisseur sociale economie en werk** biedt mogelijkheden om met Individueel Maatwerk meer te gaan inzetten op tewerkstelling van kwetsbare groepen in de reguliere economie. VDAB zou mee kunnen nadenken op welke manier deze transitie kan gefaciliteerd worden, via intervisie momenten, een soort train-the-trainer...
- **Ondersteuning in het gebruik van activeringsinstrumenten**.
  - Ook werkplekcleren (binnen TWE-OCMW) blijft een uitdaging voor de lokale besturen. **De verschillende vormen van werkplekcleren hebben allemaal andere voorwaarden, andere contracten...** wat het voor een medewerker van een lokaal bestuur, die hier misschien 2-3 keer per jaar mee in aanraking komt, erg moeilijk maakt om dit allemaal te beheersen. Uiteraard is men ook bevreesd om iets fout te doen waardoor men eerder terug valt op het oude vertrouwde, met name art. 60 tewerkstelling.



- **Niet alle OCMW's over één kam scheren:** differentiëren in de samenwerking, vb. kleinere OCMW's meer ondersteunen omdat ze in mindere mate over alle activeringstools expertise beschikken wegens werkdruk in de sociale begeleiding.

#### Anders en meer communiceren

- Samen met VDAB **succesverhalen, inclusieve werkvloeren** in de kijker zetten.
- Wijzigingen/nieuwigheden rond het aanbod voor kwetsbare groepen bij VDAB (of partners) wordt niet altijd **eenduidig en/of tijdig gecommuniceerd** naar OCMW-begeleiders.
- OCMW's geven aan dat de **communicatiestijl niet altijd matcht** met de kwetsbare groepen, voor sommige klanten is er communicatie in een andere taal nodig.
- Lokale besturen vragen VDAB op te letten met **vakjargon**. VDAB gebruikt heel vaak afkortingen waarvan lokale besturen niet weten waarvoor ze staan.

#### Openheid voor experimenten, out-of-the-box denken

- Aan VDAB wordt gevraagd om mee **out-of-the-box** na te denken **over mogelijkheden die er op dat vlak zouden kunnen zijn**. Soms hoort men via media van bepaalde projecten in andere regio's of provincies en stelt men zich de vraag: *waarom kan dat niet hier?*
- Stad Turnhout is ervan overtuigd dat **voor bepaalde doelgroepen het reguliere aanbod niet adequaat is** en dat bepaalde platgetreden paden niet meer de weg zijn die voor deze doelgroepen moet gevolgd worden. Vandaar dat Stad Turnhout erg wil inzetten op het experimenteren, out-of-the-box denken.

#### Data-uitwisseling

*"OCMW's zijn vaak meer en langer bereikbaar dan VDAB. In vele gevallen heeft het OCMW ook avondpermanenties, avondopeningen, vooral voor leeflozers die sporadisch aan het werk zijn, of een bijpassing vanuit het OCMW ontvangen is dat nodig. De recente wijziging in de openingsuren van de servicelijn, zorgt er voor dat de medewerkers van het OCMW op zulke momenten nergens terecht kunnen met hun vragen."*

- **Beleidsmatig over de lokale arbeidsmarkt:** op maat, actueel en met regelmaat bespreken om acties op te zetten (in functie van de samenwerkingsovereenkomsten)
- **Op cliëntniveau: automatische gegevensuitwisseling zou heel wat tijd uitsparen qua opzoekingswerk.** Heel wat lokale besturen zijn voor een gegevensuitwisseling tussen OCMW en VDAB via de kruispuntbank.

#### Signaalfunctie naar het (breder) Vlaams beleid

- Om **personeelstekorten** inzake activering van leefloongerechtigden bij OCMW's te signaleren,
- Om Vlaams-breed signalen mee te nemen dat een integrale activeringsaanpak van kwetsbare groepen (en NBA) meer **samenwerking tussen beleidsdomeinen** vraagt

#### Signaalfunctie naar Werkgevers

- Wanneer **een werkgever aangeeft interesse te hebben om kansen te bieden aan kwetsbare werkzoekenden**, zou deze werkgever in de mogelijkheid moeten zijn om een soort **'HR-advies' te bekomen over hoe dit nu juist aanpakken**. Er zijn verschillende actoren actief die vaak elk een deeltje van de puzzel hebben maar het is momenteel nog steeds de werkgever zelf die van al deze puzzelstukjes 1 puzzel moet maken, wat in een versnipperd landschap een uitdaging kan zijn.

Indien werkgevers **'HR-advies' kunnen inkopen (met Vlaamse middelen)** en ondersteund kunnen worden in het uitwerken van de volledige puzzel, dan zouden misschien meer werkgevers overtuigd kunnen worden om toch de sprong te wagen en te beginnen puzzelen.

- Voor sommige tewerkgestelden art. 60 in de sociale economie wordt ervaren dat de werkvloeren binnen sociale economie soms te pampierend zijn. Maar **het ontbreekt momenteel aan goede 'tussenvloeren' om een verdere rotatie naar tewerkstelling in het reguliere circuit mogelijk te maken**. Moesten bepaalde combi-mogelijkheden mogelijk zijn, dan zou ook dit al enig hulp kunnen zijn naar het creëren van deze tussenvloeren.
- Naast inspirerende voorbeelden kan er ook ingezet worden op **inspirerend netwerken**. De regio geeft aan daar **"de oude jobkanaal-vacatures"** te missen. Deze vacatures gaven een duidelijk **overzicht van de kansen die er bij bedrijven uit de regio waren voor kwetsbaardere werkzoekenden**. Het huidige Welt-traject van Voka is minder bekend bij arbeidsbemiddelaars en de focus hiervan lijkt toch anders te zijn dan bij de jobkanaal-vacatures.





## Spoor 3

# Meer niet-beroepsactieve personen bereiken

### Doel:

Beleidsinput drempels en hefboomen capteren + aanwakkeren van lokale partnerschappen in het kader van ESF Capacity Building en andere lokale projecten.

1. Welke acties zijn volgens de Lokale Besturen op korte of middellange termijn mogelijk om meer niet-beroepsactieve groepen te bereiken (eerste stappen te zetten rond 'werk')?
2. Wat verwachten de lokale besturen op dat vlak van ondersteuning door VDAB en andere partners om niet-beroepsactieve groepen te bereiken?

*De antwoorden van lokale besturen op de eerste vraag verwijzen naar een mix van acties in het hier-en-nu of het nabije verleden en acties waar lokale besturen op anticiperen naar de toekomst toe.*

*Om de antwoorden zo 'herkenbaar' mogelijk te houden voor de bevraagde lokale besturen, werd er geopteerd de antwoorden niet op te splitsen.*

## Grootsteden

Bij de grootsteden wordt verwezen naar de goede uitbouw van **lokale partnerschappen** voor de de meest kwetsbare doelgroep, via **vindplaatsgericht werken en aanklampende begeleiding**.

- Actuele voorbeelden (Antwerpen) daarvan zijn: de samenwerking Fedasil, de intensieve samenwerking met VDAB om leefloners te activeren, de projecten voor NEET-jongeren via partners uit het middenveld (Antwerpen)
- **Projectenfonds Arbeidspact** in Gent: innovatieve projecten voor een methodiek om niet-beroepsactieven te bereiken en hen te stimuleren om stappen naar werk te zetten.

## Lokale besturen (excl.grootsteden)

### 1. Welke acties zijn volgens de Lokale Besturen op korte of middellange termijn mogelijk om meer niet-beroepsactieve groepen te bereiken (1<sup>ste</sup> stappen te zetten rond 'werk')?

#### Brede groep NBA geen prioriteit

- Vanuit het lokaal bestuur inzetten op het bereiken van niet-beroepsactieven is op beleidsniveau zeker nog geen prioriteit. **Momenteel worden de lokale besturen op vele andere vlakken al overbevraagd en is er geen ruimte meer om hier nog bijkomend op in te zetten.**
- Heel wat Niet-BeroepsActieve burgers dragen op hun manier bij aan de maatschappij. Zij zorgen er - voor een deel - voor dat de wachtlijsten in de kinderopvang niet nog groter worden, vangen vriendjes en vriendinnetjes op tijdens de schoolvakanties of bij ziekte of zijn zij de vrijwilligers die mee ingeschakeld worden bij evenementen. Wanneer we al deze mensen zouden activeren richting de arbeidsmarkt zouden we **problemen creëren op andere vlakken binnen de maatschappij**. Er moet op gelet worden dat het probleem niet verschoven wordt.
- De groep van Niet-BeroepsActieven zit ook verspreid over verschillende beleidsdomeinen: welzijn, werk, onderwijs. Het gevaar zit er in dat omwille hiervan **niemand zich 'verantwoordelijk' voelt** en dus ook niemand zich geroepen voelt om projecten op te zetten en financiële middelen vrij te maken voor deze groep.
- **Is de sop de kool waard?** Sommige besturen wijzen er op dat kleinschalige projecten geprobeerd worden om toch heel specifieke subgroepen te bereiken. De projecten zijn sterk afgestemd op een specifieke subgroep, maar helaas blijkt uit sommige projecten dat er te weinig interesse is en dan houdt het op.

*"We trekken middelen uit voor innovatieve projecten die focussen op vernieuwde methodieken om niet-beroepsactieven te bereiken. Dat doen we in een project met Hikikomori-jongeren. Hierbij laten we innovatie bewust uit het middenveld komen. Want hun expertise is essentieel om met deze doelgroep aan de slag te gaan."*

Bram Van Braeckvelt – Schepen van Werk, Sociale Economie, Toeri.s.m.e, Feesten en evenementen, Openbare Netheid.

#### Wie zijn ze, waar leggen we de focus op?

- Er is vraag naar een **precieze omschrijving van de groep NBA en als de juiste partners aan tafel zitten om deze groep te bereiken en te begeleiden**. Er is vraag naar **meer data om een duidelijk zicht te krijgen op de lokale groep van NBA**. Dit wil zeggen: samenstelling en cijfers tot op het niveau van de steden en gemeenten en zelfs tot op wijkniveau.
- Er zijn veel redenen waarom mensen niet aan het werk geraken. De beschikbaarheid van de doelgroep NBA om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, lijkt een mythe. **Velen kunnen niet werken**. Er wordt bv. verwezen naar een lokaal project te Kuurne waar intensief rond activering werd gewerkt met een subgroep NBA, doch met; slechte resultaten op vlak van activering. We moeten **goed weten over welke groep we praten voordat we acties opzetten**.
  - Sommige besturen verwijzen naar de groep **'zieken'**. Het is de grootste subgroep onder de NBA'n. **Kan de samenwerking met ziekenfondsen op lokaal niveau uitgebouwd worden?** Wat is onze impact als lokaal bestuur?
  - De lokale besturen van de regiegebieden die een grens hebben met Nederland (oa. Selab, Kina en Noorderkempen werkt in de provincie Antwerpen) geven aan dat in hun groep van NBA'n veel **Nederlanders** zitten die vaak **omwille van financiële problemen in Nederland de vlucht naar België ondernomen hebben, maar vaak nog als (grens)arbeider aan de slag zijn in Nederland**. Ook qua (sociaal) leven zijn ze gefocust op Nederland: winkelen, sociaal leven en soms laten ze hun kinderen daar nog naar school gaan. Daardoor zijn ze voor de lokale besturen vaak een ongekende groep.
- Een aantal lokale besturen meent dat het zinvoller is om de **focus** te leggen op de groepen binnen de **niet-beroepsactieven die toch al (deels) gekend zijn bij institutionele partners**: uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, leefloners, langdurig zieken...
- Er wordt ook aangegeven dat in de groep van niet gekende niet-beroepsactieven er een subgroep is die thuis blijft omwille van **culturele invloeden**. Ze zijn misschien te activeren alhoewel deze groep **nood** zal hebben **aan een zeer specifieke aanpak**.
- Andere denkpiste is dat NBA'n pas te activeren zijn wanneer er een verandering is in hun situatie waardoor er **plots wel een (financiële) drijfveer** ontstaat om die stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Een huisvrouw die geconfronteerd wordt met een echt-

*"In eerste instantie zal het bestuur kiezen om in te zetten op de leefloongerechtigden"*

*"We moeten koppels die we zien in het OCMW zo snel mogelijk de boodschap geven dat beiden stappen richting activering moeten zetten"*

*"Een Vlaamse sensibiliseringsactie om op werkapél te werken. Je kan dit lokaal niet van het bestuur verlangen. In praatgroepen bij jongeren, bij jeugthuizen en buurthuizen..."*

scheiding en er alleen komt voor te staan. Dan ontstaat er een motivie die de push naar de arbeidsmarkt toe kan versterken.

- Een aantal lokale besturen geeft aan dat er binnen deze groep van niet-beroepsactieven wel mensen zijn die zich toch op de een of andere manier ' bezig houden ' door bijvoorbeeld **vrijwilligerswerk** te doen. Dit is een bepaalde vorm van activering en iets dat op vele vlakken in onze maatschappij erg noodzakelijk is.

“... Als je op de 'zieken' focust, is het van belang om op het moment dat je ze bereikt, ook een antwoord te kunnen bieden op de inactiviteits- en werkloosheidsval anders zorg je niet voor lange, duurzame oplossingen maar doe je enkel aan 'window-dressing' op korte termijn wat voor deze doelgroep op lange termijn zelfs meer schade kan betekenen.”

“Inbreken op alle beleidsdomeinen als we willen gaan werken rond het bereiken en activeren van NBA'n”

- Verder wordt het **draaideur-principe** vermeld. **Een schorsing van de werkloosheid leidt tot een aanvraag van leefloon...** Een activering via TWE leidt niet tot tewerkstelling maar tot de aanvraag van werkloosheidsuitkering, dus lost dit niet veel op...

- Binnen de groep van mensen die momenteel nog werkzoekend zijn, zit een groep mensen **opgegroeid in een niet-beroepsactief gezin**, waar noch moeder, noch vader elke dag gingen werken. Zij hebben de meerwaarde en het belang van werken, een inkomen... niet van thuis uit meegekregen.

#### Opportunities die Lokale Besturen zien

- Enkele lokale besturen suggereren dat ze zouden kunnen inzetten op **vormingen, lokale cursussen in wijken** om NBA'n te bereiken. Als OCMW hebben we wel een aanbod voor onze leefloners, maar dit zou ruimer moeten kunnen opengezet worden. Mensen en middelen zijn nodig.
- Medewerkers van de dienst bevolking (Zedelgem) **geven bij inschrijving van nieuwkomers een signaal aan het Sociaal Huis**. Het lukt om onmiddellijk de brug te slaan tussen de medewerkers van burgerzaken en de maatschappelijk werkers van het OCMW. De administratieve medewerkers denken een stapje vooruit. Voordeel is dat ze in hetzelfde gebouw zitten, in elkaars buurt.
- De aankomende 'lokale partnerschappen' die in het kader van ESF-CB worden voorbereid, bieden mogelijkheden. Zo leveren de lopende **lokale partnerschappen** voor jongeren immers schitterend werk. In die aanpak zitten mogelijkheden om extra NBA'n te bereiken.
- Een aantal lokale besturen geeft aan om **in te zetten op de groep van niet-werkende vrouwen**, al dan niet van allochtone origine. Bij de groep van **niet-werkende allochtone vrouwen** zal het ook belangrijk zijn om te werken rond cultuursensitieve zaken en op zoek te gaan naar een begeleiding op maat. Een geïntegreerde aanpak is hier noodzakelijk.

- **Bij een koppel dat hulp vraagt aan het OCMW (leefloon/ financiële steun)** wordt geregeld slechts één persoon geactiveerd. Hier wordt aangegeven dat er winst te halen valt als het OCMW de andere partner ook zou activeren, maar ook daarvoor zijn er weer meer middelen nodig.
  - > Idee om ook TWE-OCMW mogelijk te maken voor de partner?
- We kunnen misschien op termijn inzetten op **moedergroepen**, we zien hierbij het belang van het opbouwen van een netwerk.
- **Buurtwerkingen en groepspraktijken van huisartsen** bijeenbrengen voor casus en cliëntbesprekingen om problematieken te detecteren.
- **Lokale jobcafés** organiseren
- **Actie op niveau van de doelgroep, zoals met wijkwerken**. Mensen die niet ingeschreven staan, prikkelen met laagdrempelig lokaal werk vb. via een flyeractie. Zou misschien een idee zijn om ons te richten tot huismoeders.
- Meer communiceren over aanbod via **gemeenteberichten** kan ook een verschil maken.
- We zullen **verbinding moeten zoeken tussen brugfiguren onderwijs, kinderopvang, jeugdopbouwwerkers, buurtpunten, ...** Via onze diensten diversiteit kunnen we ook de moedergroepen bereiken (zinvol om ook zo iets voor de mannen op te starten?).
- Via de **volkstuintjes** kan er aan attitude gewerkt worden, ook hier zullen NBA bereikt kunnen worden als een eerste stap naar activering.
- Lokale projecten opzetten rond mobiliteit: **fietslessen organiseren, uitleendienst** fietsen opzetten.

“SAMENWERKEN zonder spatie tussen samen en werken”.

“Meer geïntegreerd en minder lineair werken”.

- Er gebeuren **gemeentelijke flyeracties** om projecten bekend te maken tot bij het publiek.
- Meer **samenwerking met het (lokaal) onderwijs**.
  - Misschien kan er ook vanuit onderwijs een eerste stap genomen worden bij afhakers, laatstejaars of leerlingen die nog slechts enkele vakken meedragen. Overleg met het Centrum voor LeerlingBegeleiding (CLB) zinvol voor schoolverlaters die we niet kennen? VDAB krijgt via onderwijs lijsten door maar beperkte actie mogelijk omwille van privacy.
  - Huismoeders en -vaders via de scholen informeren en sensibiliseren.

#### Suggesties naar (lokale) werkgevers

- **Korte stages** op een werkvloer - om uit te zoeken wat de klant wil / kan.
- Werkgevers moeten gesensibiliseerd worden. Zij hebben een taak om hun **langdurig zieke** werknemers terug aan het werk te krijgen. Aangepast werk voorzien, contact houden... Indien de werkgevers hier geen opties aanbieden, zullen de zieke werknemers niet snel terugkeren.
- **Betrekken van sociale economie en andere specialisten** met jobdesign - expertise rond craften van jobs voor kwetsbare profielen om groei mogelijkheden te geven.

#### Suggesties beleid

- Indien het de **ambitie is om te komen tot een werkzaamheidsgraad van 80% dan is het noodzakelijk om hier ook een businessplan tegenover te zetten**. Het activeren van mensen kost geld, maar loont ook. Indien men wil komen tot een werkzaamheidsgraad van 80% dan zijn er andere, nieuwe modellen nodig om voor deze groep mensen mogelijkheden te creëren.
- **De activering van de niet-beroepsactieven mag geen losstaand iets zijn**. Dit moet ka-

deren binnen een **breder visie op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen die de komende jaren zullen plaatsvinden**. Het is noodzakelijk om een zicht te hebben op **welke** rollen/taken er bestaan of de komende jaren zullen ontstaan binnen onze maatschappij. **Wie** zal er zich met deze rollen/taken bezighouden en **hoe** kunnen we er voor zorgen dat deze zo goed mogelijk afgestemd zijn op de groepen die momenteel nog niet aan de slag zijn.

- Binnen de groep niet-beroepsactieven is er een **zeer grote diversiteit**. De quick wins zullen ook hier snel uitgeput zijn. Dus ook voor deze groep moet er in kaart gebracht worden **wie deze mensen zijn en welk traject aanslaat**.

*“De werking van VDAB is voor de grootste groep geen probleem, maar voor de groep die nu overblijft, is een meer persoonlijke aanpak nodig”.*

- Trajectbegeleiders worden enkel lokaal gefinancierd en de middelen zijn schaars. Extra Vlaamse middelen om iemand extra aan te nemen zouden helpen. Een **straathoekwerker** wordt betaald via radicaliseringsfinanciering. De vraag zou kunnen gesteld worden of de opdracht van een strathoekwerker ruimer kan ingevuld worden.
- Er gaat **veel tijd ‘verloren’ voordat mensen naar activering doorstromen** vb. inburgering (de activering start pas na verschillende andere acties).
- Om deze groep duurzaam te activeren zal er nood zijn aan een **langdurige, laagdrempelige en aanklampende 1 op 1 begeleiding**. Enkel wanneer er op **verschillende terreinen** samen wordt gewerkt aan de verschillende problematieken van deze mensen, is er meer kans op een duurzaam succesvol traject. Dit vraagt echter

meer mensen en middelen, ook voor en in landelijke gebieden, waar de dienstverlening van organisaties nog vaak wordt afgebouwd dan eerder dan opgebouwd.

- Via **wijkwerken** NBA activeren naar werk. Belangrijk daarbij is een uitbreiding van het aanbod van jobs. Niet alleen groen, ook meer administratieve taken. Ze zijn bezig om niet alleen het aantal wijkwerkers uit te breiden, maar ook de gebruikers en de activiteiten.
- Ook kan de **sociale economie een tussenstap** zijn voor NBA'n. Een uitbreiding van de contingents, een **diverser functieaanbod** en een **simpelere indiceringsprocedure** voor deze (en andere) doelgroepen zou zeker een meerwaarde zijn in de activering van niet-beroepsactieven.
- Volgens een aantal lokale besturen zijn er **andere organisaties** nodig om de niet gekende groep van niet-beroepsactieven in kaart te brengen en ook te bereiken dan VDAB.
- Opzetten van **ruime sensibiliseringsacties** voor NBA.
  - Er is nog **sensibilisering nodig** bij (vooral allochtone) gezinnen om **duidelijk te maken dat je er niet komt met één inkomen**. Voor deze bewustwording hebben we partnerorganisaties/diensten nodig die heel dicht bij de mensen staan.
  - Het **thema ‘werk’ meer ter sprake brengen bij niet-beroepsactieven** via allerlei instanties
  - **Tegengaan perceptie: ‘Als ik ga werken, ben ik alles kwijt’**. Duidelijke informatie die simpel en to the point is. Zeker voor jongeren. 50+ zeer moeilijk om geactiveerd te krijgen. Meerwaarde van werk meenemen: sociaal netwerk, relaties, buiten komen...
  - Het vergt grote voorzichtigheid hoe je extern communiceert. Het mag niet overkomen als ‘dwang’, het moet een positief verhaal zijn.

## 2. Wat verwachten de lokale besturen op vlak van ondersteuning door VDAB en andere partners om niet-beroepsactieve groepen te bereiken?

### Grootsteden

- Mogelijkheid tot **datauitwisseling** tussen institutionele partners en andere organisaties die klanten (NBA'n) begeleiden;
- **Inzicht én inspraak in de projecten die VDAB opzet/lopende zijn**;
- Mogelijkheid om **lokaal bepaalde zaken te doen die niet per se Vlaams uniform** moeten zijn;
- **Outreaching werken** vraagt veel inspanningen die niet direct renderen naar tewerkstelling. Dit zijn zelden lineaire trajecten (bereiken - opleiden / activeren - duurzame tewerkstelling). Daarvoor zijn extra **mensen en middelen** noodzakelijk. Niet-beroepsactieven bereiken is een eerste stap. Om hen dan stappen naar activering en werk te laten zetten zijn er extra inspanningen nodig (extra middelen o.a. voor personeelsinzet).
- Indien de Vlaamse overheid verwacht dat lokale besturen (en hun lokale partners) beter de NBA bereiken, moet men hen wel de ruimte geven om eigen methodieken uit te werken. Met andere woorden **lokale autonomie in de aanpak**.

*“Om de activering van niet-werkende allochtone vrouwen mogelijk te maken zal er een driehoeksrelatie moeten ontstaan tussen de lokale besturen, VDAB en het Agentschap Binnenlands Bestuur. Alleen op die manier zal er een geïntegreerde aanpak aangeboden kunnen worden.”*

*“Hoe kan er voor gezorgd worden dat de NBA, die meer drempels en uitdagingen ondervinden, toch voldoende gehoord worden?”*





## Lokale Besturen (excl.grootsteden)

### Aanwezigheid van VDAB lokaal

- VDAB in inloophuis (Beringen) is een goede zaak. Oorspronkelijk kwam VDAB hier enkel in contact met NBA'n die in opleidingen zaten, maar we zien dat er ondertussen andere NBA'n de weg naar het inloophuis en VDAB vinden die we ervoor niet konden bereiken (Limburg)

- **Fysieke lokale aanwezigheid** om meer aanklampend te kunnen samenwerken

- Huidige samenwerking met **zitdagen in de sociale dienst van het OCMW** is een grote verbetering vergeleken met de werking vroeger.

- **Een contactpersoon van VDAB** in elke regio, specifiek voor de NBA'n. Iemand die een link in de wijk of met de gemeenschap heeft. Iemand die weet wat er leeft, welke verenigingen er zijn.

### Betrouwbare data over lokale NBA

- Meerdere lokale besturen vragen **actuele gedifferentieerde data** over de doelgroep NBA. Ze kijken naar VDAB om hen hiermee te helpen.
- Kan VDAB via AI in de nabije toekomst data over NBA beter ontsluiten voor de lokale besturen?

### Suggesties voor VDAB

- **Samen met het lokaal bestuur een plan van aanpak uitwerken:** outreach/werving-plan, concepten van deftige loopbaanoriëntatie (neutraal, volledig, ...) en aanklampende begeleiding/opvolging.
  - > vb. VDAB die samen met OCMW nadenkt (met aandacht voor privacy) over hoe we schoolverlaters zonder diploma (sneller) kunnen bereiken.
- **Infosessies, initiatieven vanuit VDAB outreachend organiseren** bv. naar buurthuizen, jeugdcentra, .... **Meer ter plaatse komen.** De meest kwetsbaren bereik je door laagdrempelig te werken en zich te begeven in hun leefwereld.
- Ook **huisbezoeken** afleggen, omdat mensen vaak gemakkelijker bereikbaar zijn in hun thuisomgeving. Aanklampend werken betekent ook **meer afspraken op korte termijn vastleggen.** Er wordt teveel tijd gelaten tussen de afspraken, wat negatief is voor het proces van activering.

"Het lokaal bestuur lijkt de oplossing voor alles. Echter vaak zonder bijkomende mensen en middelen."

"In landelijke gemeenten is er nood aan het verankeren van allerlei dienstverlening door deze in samenspraak en op mensenmaat in te zetten ten voordele van de doelgroep."

- VDAB kan het **begeleidingsaanbod 'werk' beter ontsluiten**, vb. overzicht van de actoren die kunnen meewerken aan activering. Niet enkel rond het werk zoeken, maar ook voor attitude-training, randvoorwaarden.
- VDAB zou haar **eigen dienstverlening onder de loep moeten nemen** om aan te passen aan NBA-groepen.
  - > Vb. kritisch kijken naar het **digitale**, is vaak moeilijk voor kwetsbare groepen als veel communicatie digitaal verloopt.
  - > VDAB heeft veel ingezet op korte voltijdse opleidingen, maar voor deze groep zal dat niet het gepaste aanbod zijn. Er moet nagedacht worden over **alternatieve vormen van opleiding**: langere deeltijdse opleidingen of opleidingen waarbij de basis wordt aangeleerd op een 'schoolse manier', waarna men zich verder kan perfectioneren op de werkvloer.
- Een aantal lokale besturen ziet **een rol voor VDAB weggelegd om werkgevers te sensibiliseren** voor kwetsbare groepen, ook NBA. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt ervaren de lokale besturen van de regio dat er toch nog steeds **werkgevers zijn die op zoek gaan naar de witte raaf.** Het **overtuigen van deze werkgevers om ook kansen te bieden aan andere groepen**, bijvoorbeeld oudere werkzoekenden, is volgens de lokale besturen ook een opdracht van de overheid en VDAB.

### Beleidsuggesties

- Het lijkt ons een goed idee om de **'zin van werken'** in de kijker te zetten, dat werken meer is dan een financiële verbetering, maar ook op vlak van sociale contacten, welzijn, netwerk, ....

- **Over beleidsdomeinen heen moet activering NBA een ambitie zijn:** "we kunnen niet activeren als we blijven botsen op het gebrek aan kinderopvang, op wachtlijsten voor specifieke hulpverlening".
- **Meer betaalbare, comfortabele woningen in de regio.** Dure en slechte huisvesting versterkt in veel gevallen moeilijke activering van mensen met multiproblematiek.
- **Meer middelen en minder wachtlijsten voor omkadering van mensen met psychische problematiek** (Centrum Geestelijke Gezondheidszorg (CGG), mobiele teams psychische zorg, ...)
- Vlaams gefinancierde lokale **proeftuinen** om te experimenteren
- Om een meer integrale begeleiding te realiseren is een nauwe **samenwerking tussen de lokale besturen, VDAB en het Agentschap Inburgering en Integratie** noodzakelijk. Momenteel hebben de lokale besturen met beide partners een samenwerkingsovereenkomst. Het gaat hier echter om 2 aparte samenwerkingsovereenkomsten die **onderling niet afgestemd zijn.**
- Om deze zeer kwetsbare groepen te activeren zullen aangepaste trajecten nodig zijn. Ook **sociale economie** heeft hier zeker een rol in te spelen. Zij kunnen **laagdrempelige opstapmogelijkheden** aanbieden en kunnen een buffer zijn voor deze mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben zowel zicht op de noden die leven bij de doelgroep als ook de noden die leven bij de bedrijven.

# Deel 2: Feedback van VDAB op de bevraging

In het rapport 'Bevraging lokale besturen in het kader van de Werkgelegenheidsconferentie' zitten een aantal specifieke punten met betrekking tot de werking van VDAB.

Daaruit blijkt dat **informatie over bepaalde (beleids)keuzes VDAB van en/of de uitvoering daarvan niet altijd helder tot bij de Lokale Besturen terecht komt.**

In dit rapport wordt - waar mogelijk- al een verduidelijking bij de werking van de VDAB gegeven. Hiermee worden zeker niet alle vragen beantwoord en suggesties behandeld. Dit vraagt verder overleg tussen VDAB-VVSG en de lokale besturen.

De meest voorkomende punten die lokale besturen hebben aangegeven en waar VDAB impact op heeft, zijn in de **vorm van stellingen weergegeven.**

Sommige stellingen kunnen wellicht 'sterker' overkomen dan ze in de bevraging naar boven gekomen zijn. Evenwel bevordert het werken met stellingen de leesbaarheid van het rapport en draagt het ertoe bij dat een aantal vermelde knelpunten, bezorgdheden van lokale besturen zichtbaarder worden gesteld.

### 1. We willen een vlottere gegevensuitwisseling met VDAB.

VDAB wil **een vlottere gegevensuitwisseling met lokale besturen** en deelt dus de ambitie om die uitwisseling te verbeteren. De gegevensuitwisseling met de OCMW's valt niet over één kam te scheren. **Er zijn verschillende software-applicaties (of versies daarvan) en software-leveranciers waarmee in dialoog moet gegaan worden om die vlottere gegevensuitwisseling mogelijk te maken.**

Om de communicatie en informatie-uitwisseling **op werkzoekendenniveau tussen VDAB en de OCMW's op een structurele manier efficiënter, future-proof en GDPR-conform te kunnen realiseren zijn inspanningen nodig van VDAB, Kruispuntenbank van de Sociale Zekerheid (KSZ), Programmatorische OverheidsDienst Maatschappelijke Integratie (POD- MI) en de OCMW's.**

VDAB is van zijn kant reeds gestart met de **optimalisatie van de IT-onderbouw (fundering)** om ervoor te zorgen dat **koppelingen met datastromen, het capteren en visualiseren van die data en interageren met een institutionele partner (bv. OCMW's) vanuit MijnLoopbaan efficiënt en effectief kan verlopen.**

### 2. We vinden onze weg niet in de VDAB.

De veelvuldige **veranderingen en aanpassingen in regelgeving** of uitvoering van regelgeving bv. met betrekking tot het gebruik van activeringsinstrumenten, maakt dat er **specialisatie nodig is bij VDAB om een correcte toepassing van de regelgeving te garanderen.** Dat kan ertoe leiden dat je voor verschillende vragen over bv. verschillende acties in een traject naar werk van een OCMW-client met andere VDAB-medewerkers in contact zal komen. **Op die manier garandeert VDAB correcte informatie en ondersteuning over gespecialiseerde maatregelen.**

**Voor alle burgers en intermediaire organisaties met vragen over de dienstverlening van VDAB** kan er elke werkdag van 8u tot 16u30 gratis contact worden opgenomen met de **VDAB-service-lijn** op het nummer: 0800 30 700. De medewerkers van de VDAB-servicelijn zullen je vraag beluisteren en je gidsen naar de juiste contactpersoon in de VDAB.

**Voor vertegenwoordigers van partnerorganisaties,** zoals lokale besturen, is er een specifiek kanaal met heel wat informatie over activeringsinstrumenten en -tools beschikbaar op de **VDAB-website** (extranet). Daar staan de meest



voorkomende thema's gebundeld met, waar mogelijk, vermelding van de specifieke contactpersoon voor dat thema (soms per provincie aangeduid). Je kan deze info raadplegen op <https://extranet.vdab.be/voor-jou-als-partner>.

De **samenwerking tussen VDAB-bemiddelaars en OCMW's** situeert zich vaak binnen de afdeling 'intensieve dienstverlening'. De **provinciale netwerkmanager lokale besturen** kan je daarmee in contact brengen als je de (kortste) weg niet vindt: <https://extranet.vdab.be/samenwerken-met-vdab/voor-lokale-besturen/neem-contact-op>.

### 3. We willen lokaal méér fysieke aanwezigheid van VDAB.

De laatste jaren heeft VDAB om efficiëntie- en effectiviteitsredenen **een aantal fysieke locaties afgebouwd** of is de fysieke aanwezigheid anders ingevuld bv. door aanwezigheid van VDAB in een gebouw van het lokaal bestuur.

**VDAB wil nabij zijn voor werkzoekenden** en heeft een specifieke **nabijheidsstrategie** ontwikkeld. Die strategie **garandeert voor iedereen de mogelijkheid voor een fysieke afspraak op een locatie op minder dan 1 uur reistijd of 20 km afstand.** VDAB voorziet die nabijheid op eigen locaties of op andere locaties. Zo is een belangrijk onderdeel van deze nieuwe strategie het voorzien van zitdagen bij lokale besturen of OCMW's. Op sommige locaties is dat vandaag al voorzien. Waar wenselijk en mogelijk wil VDAB bekijken of dat kan uitgebreid worden.

**De nabijheidsstrategie van VDAB houdt ook rekening met:**

- Een transitie naar meer **duurzame vestigingen** die tegemoet komen aan de duurzaamheidseisen van de Vlaamse overheid. VDAB is voorloper op dit vlak.
- Een transitie naar meer **hybride werken**, dat een versnelling kent sinds de coronacrisis. VDAB streeft naar efficiënt en optimaal gebruik van zijn gebouwen.

In deze transities staat de dienstverlening aan werkzoekenden voorop.

Daarnaast is VDAB **telefonisch bereikbaar** via de servicelijn, elke werkdag van 8u tot 16u30 op het **gratis nummer 0800 30 700**. Via dit nummer kan iedereen die dat wenst een **fysieke afspraak maken**. Op sommige, grotere locaties is er de mogelijkheid om **spontaan binnen te lopen**.

Op alle andere locaties kunnen werkzoekenden terecht na een telefoontje naar het gratis 0800-nummer.

**Voor werkzoekenden die nood hebben aan ondersteuning bij digitale toepassingen**, is er op 54 locaties in Vlaanderen een 'digibank' beschikbaar. Meer informatie over deze locaties vind je op de website digibanken (<https://digibanken.vlaanderen.be/digibanken>).

#### 4. We willen méér lokale accenten kunnen leggen in activering.

**VDAB wil met elk lokaal bestuur of lokale regio, een samenwerkingsovereenkomst afsluiten**, net om te kunnen inspelen op de lokale noden en mogelijkheden. Intussen heeft VDAB al met meer dan 75% van de lokale besturen zo'n samenwerkingsovereenkomst opgesteld.

Het opmaken van een **samenwerkingsovereenkomst** VDAB en Lokale Besturen **vertrekt van een lokale arbeidsmarktanalyse** (werkzoekenden en vacatures). Op basis van deze lokale arbeidsmarktrealiteit worden acties uitgewerkt waarbij Lokale Besturen vaak samen met lokale partners, werkgevers (en/of sectoren) en VDAB in betrokken zijn.

**Het actieplan dat bij een samenwerkingsovereenkomst wordt opgesteld, laat toe om zeer gericht in te spelen op de lokale eigenheid.**

**Per actie wordt afgesproken wie de lead neemt en voor een aantal acties kan VDAB die rol opnemen**, bv. voor de organisatie van een mobiel opleidingsaanbod of het aanbieden van een infosessie voor lokale ondernemers over het dienstverleningsaanbod VDAB e.a.



VDAB biedt met een **open subsidieoproep** de mogelijkheid voor lokale besturen om in te spelen op **lokale/regionale noden of nieuwe innovatieve ideeën in pilootprojecten** op te zetten. Daarmee wil VDAB tegemoetkomen aan de vraag van een aantal lokale besturen om **experimenteeruimte** mogelijk te maken. VDAB moedigt dit heel sterk aan en wil samen met lokale besturen meer kunnen experimenteren om te leren wat de best mogelijke gezamenlijke aanpak en dienstverlening zijn voor werkzoekenden met een leefloon.

Meer informatie over deze subsidieoproep is terug te vinden op: [https://extranet.vdab.be/oproepen/subsidieoproep-begeleiding-bemiddeling-en-competentieversterkende-acties-2022\\_50164\\_SUB\\_BBC](https://extranet.vdab.be/oproepen/subsidieoproep-begeleiding-bemiddeling-en-competentieversterkende-acties-2022_50164_SUB_BBC).

Daarnaast bieden de 'Lokale partnerschappen Europa WSE 4' voor werkzoekenden met **complexe arbeidsmarktproblematieken** de mogelijkheden om zeer lokaal van een geïntegreerd dienstverleningsaanbod gebruik te maken ter bevordering van de maatschappelijke integratie, inclusief maar niet uitsluitend via werk.

Meer info: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/nieuwe-aanpak-lokale-partnerschappen-2024>

#### 5. We willen méér aanklappend (samen)werken.

De samenwerking tussen VDAB en OCMW's is de laatste jaren sterk gegroeid. Op strategisch, tactisch en operationeel niveau is er gestructureerd en ad hoc overleg. **Het overleg is er niet 1-op-1 met de 300 OCMW's en het bestaand overleg zal wellicht nog niet overal even goed tegemoetkomen aan de verwachtingen.** Daarover zal VDAB in overleg gaan met VVSG en de lokale besturen.

In het regionaal georganiseerde overleg VDAB-OCMW komen **welke drempels in de begeleiding naar werk voor leefloongerechtigden en bij uitbreiding voor kwetsbare groepen** aan bod. Deze besprekingen dragen ertoe bij dat het dienstverleningsaanbod permanent in scope genomen wordt en er via quick wins of strategische IT-projecten werk wordt gemaakt van optimalisaties.

De laatste 3 jaar vonden verschillende **co-creatie sessies** plaats **tussen VDAB-medewerkers en OCMW-begeleiders** (en VVSG) om de samenwerking VDAB-OCMW ten behoeve van de leefloongerechtigde in al haar facetten onder de loep te nemen. Het gaat dan om de instroomprocessen, de communicatie met de OCMW-klant, de interactie tussen OCMW-begeleider & VDAB-bemiddelaar...

Met deze output zal VDAB in het najaar 2023 samen met de VVSG en een afvaardiging van de OCMW's verder aan de slag gaan om verdere progressie te maken op 2 vlakken:

- Een **betere ontsluiting van een toegankelijk, activerend en complementair dienstverleningsaanbod voor leefloongerechtigden** (ea. kwetsbare groepen) enerzijds
- Een **versterkte, aanklappende, operationele samenwerking VDAB-OCMW** met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden anderzijds.
  - > "Hét OCMW bestaat niet", dat werd vaak teruggekoppeld in de bevraging bij lokale besturen. Daarmee houden we rekening, dat betekent dat er naast een Vlaams kader voor samenwerking, op maat van de draagkracht

<sup>4</sup> De oproep werd 9/06/2023 gelanceerd en loopt tot 30/06/2024. Het betreft een 'gesloten' oproep. Meer info is terug te vinden op: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/nieuwe-oproep-lokale-partnerschappen-rond-personen-met-een-complexe-problematiek-gelanceerd>

van een OCMW een flexibele invulling van de wederzijdse rollen bespreekbaar is.

- > We willen ons als VDAB **engageren om de gemaakte afspraken met de OCMW's over de activeringsaanpak van een leefloongerechtigde systematisch op te volgen**. Die aanklampende aanpak betekent ook dat voor leefloongerechtigden die ingeschreven zijn bij VDAB en niet meewerken aan de begeleiding, de terugkoppeling naar de OCMW's sluitend wordt uitgevoerd en er van de OCMW's verwacht wordt de leefloongerechtigde daarop aan te spreken en te onderzoeken of een eventuele sanctie noodzakelijk is.



## 6. We lopen vast in de complexiteit van activeringsinstrumenten.

Voor werkzoekenden bestaat er intussen een uitgebreid aanbod aan dienstverlening. Dat is zeker ook het geval voor werkzoekenden met een leefloon. Dat aanbod laat toe om dienstverlening op maat te voorzien, dat zo goed mogelijk kan **inspelen op de noden van een werkzoekende**.

Eén van de voorbeelden die in het kader van het activeringsinstrument Tijdelijke WerkErvaring OCMW (TWE-OCMW) vaak terugkomt, is **de complexiteit die OCMW-bemiddelaars ervaren bij het gebruik van het werkplekleerinstrument 'Individuele BeroepsOpleiding (IBO)'**. Er werden heel wat opleidingssessies in gans Vlaanderen fysiek (en digitaal) georganiseerd om dat instrument in al zijn juridische aspecten (en daarbij horende administratie) te duiden. Evenwel verwatert de opleidingskennis snel, zeker bij een beperkt gebruik van het instrument, wat uit de praktijk blijkt.

Vanuit die vaststelling hebben we de voorbije jaren sterker ingezet op het **aanreiken van hulpmiddelen bij het gebruik van de IBO**. Voorbeelden daarvan zijn **geautomatiseerde brieven** op het einde van de IBO, de **standaardsjablonen voor verslaggeving** en google-formulieren om opvolging van de IBO voor te bereiden, ...

In de toekomst komt er ook een **IBO-widget voor de werkgevers** zodat zij via de website een overzicht krijgen van hun lopende IBO's.

**De lokale besturen mogen hun vragen steeds bezorgen aan de backoffice werkpleklers** (vanaf nu kan dit niet enkel via [wpl@vdab.be](mailto:wpl@vdab.be) maar ook via het [contactformulier](#)).

## 7. We willen vlotter toegang tot kennis en expertise van VDAB.

Er is heel wat **informatie over activeringsmaatregelen, instrumenten of tools beschikbaar voor OCMW-consulenten** via deze VDAB-link: <https://extranet.vdab.be/voor-lokale-besturen>.

Voorbeelden daarvan zijn: info over TWE-OCMW, Wijkwerken, tender 'Groeien en Leren Op de Werkvloer (GLOW), ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) etc.

Ad hoc worden **specifieke opleidingen** opgezet voor OCMW-consulenten, bv. in het kader van IBO, ICF, mogelijkheden sociale economie etc. De noden aan bijkomend opleidingsaanbod worden gesignaleerd door VVSG (of via lokale contacten met de OCMW's) en worden **doorgesproken op het structureel tactisch overleg VDAB-VVSG** dat op kwartaalbasis georganiseerd wordt. Ook de communicatie over het aanbod naar de OCMW's wordt via dit kanaal afgesproken.

Daarnaast is er het **lerend netwerk** dat **in elke provincie**, vaak regionaal door VDAB georganiseerd wordt. Het is een overlegplatform waar medewerkers van VDAB en OCMW elkaar op structurele basis ontmoeten met een op voorhand vastgelegde agenda. Beide organisaties bepalen de inhoud van de agenda.

### Doelstelling van de lerende netwerken:

- Kennis en expertise bij bemiddelaars en arbeidstrajectbegeleiders op vlak van activering verhogen;
- Betere en efficiëntere samenwerking rond het klantendossier;
- Detecteren van noden in het aanbod, processen en procedures, vormingsbehoeftes;

**Output:** bemiddelaars en arbeidstrajectbegeleiders van VDAB en OCMW ondersteunen in hun dagelijkse werking door middel van kennisdeling en informatieuitwisseling over activering van werkzoekenden ongeacht welk statuut.

- Signaleren van knelpunten, noden en behoeftes in de samenwerking tussen VDAB en OCMW met als doel het verbeteren van processen, procedures en richtlijnen.

## 8. We zien door de bomen het bos niet meer.

De snelheid en veelheid van kanalen waarover **informatie in het domein werkgelegenheid en arbeidsmarkt** verspreid wordt naar Lokale Besturen en OCMW's draagt er zeker toe bij dat het overzicht zoek geraakt.

Om het **voor lokale besturen** overzichtelijk te houden, trachten we **via de specifieke website** voor lokale besturen de voornaamste ontwikkelingen systematisch te communiceren. Je kan deze website terugvinden via: <https://extranet.vdab.be/voor-lokale-besturen>.

**Specifiek voor OCMW-consulenten** zijn er de **lerende netwerken** die in elke provincie, vaak regionaal georganiseerd worden. Daar kunnen OCMW-consulenten aan deelnemen en kunnen allerlei thema's rond activering geagendeerd worden.

### Wil je graag deelnemen aan één van de lerende netwerken?

Neem dan ook contact op met de provinciale netwerkmanager lokale besturen via <https://extranet.vdab.be/samenwerken-met-vdab/voor-lokale-besturen/neem-contact-op>



Daarnaast is er in elke provincie een **'provinciale werkgroep lokale besturen'**. Die is sinds 2022 uitgebreid met de sociale partners. De provinciaal directeur van VDAB is voorzitter van deze werkgroep. Op kwartaalbasis wordt er **informatie uitgewisseld over thema's op het kruispunt van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid**. VVSG en afgevaardigden van lokale besturen uit die provincie nemen daar aan deel.

*Wil je meer weten over deze werkgroep? Neem contact op met VVSG of de netwerkmanager lokale besturen VDAB om hierover mee te weten te komen.*

In sommige provincies wordt een **provinciale nieuwsbrief lokale besturen** opgemaakt die op kwartaalbasis digitaal wordt verspreid. Momenteel wordt de mogelijkheid onderzocht of deze aanpak kan veralgemeend worden naar alle provincies.

Om je te abonneren op de **provinciale nieuwsbrief lokale besturen in Oost-Vlaanderen of Antwerpen**, kan je contact opnemen met de provinciale netwerkmanager lokale besturen VDAB via: <https://extranet.vdab.be/samenwerken-met-vdab/voor-lokale-besturen/neem-contact-op>

## 9. Onze klanten hebben nood aan 'klare taal'.

In de communicatie naar zowel klanten als in campagnes die bredere groepen bereiken, hanteert VDAB de **heerlijk heldertoets**. Verder worden campagnes zoveel mogelijk op maat en gericht ingezet en aangepast in functie van de te bereiken doelgroepen.

Samen met de lancering van de Heerlijk Helder-campagne van de Vlaamse overheid, heeft VDAB het engagement opgenomen om de **dienstverlening van VDAB eenvoudig, helder en inclusief te maken**. Daarvoor doen we inspanningen om de informatie en het taalgebruik zo helder mogelijk te maken. **De doelstelling in 2021-2023 is de kwaliteitsverbetering van standaardbrieven en e-mails voor externe communicatie**. Meer dan 300 brieven werden herschreven zodat ze eenvoudiger en toegankelijker zijn voor een breed publiek..

We streven er enerzijds naar om **talig toegankelijk** te zijn voor alle klanten en anderzijds anderstalige klanten **taaloefenkansen** te geven in elke fase van het traject.

Daarom **maken we een onderscheid in heldere taal en eenvoudige taal**. Bij VDAB concretiseren we die heldere taal als 'B1 voor iedereen' en eenvoudige taal voor een doelgroep die het moeilijk heeft

met lezen vanwege een lage scholingsgraad, weinig taalkennis, een mentale beperking of leerproblemen. Zo werden de Oriënttool en de Digitale Infopakketten in samenwerking met NT2 zo veel mogelijk naar eenvoudige taal omgezet.

## 10. Een specifieke Vlaamse communicatie-aanpak voor niet-beroepsactieve burgers.

**Onze laatste campagne 'WOW wat je allemaal kan met VDAB' richt zich in eerste instantie op de niet-beroepsactieve burgers**. Dat zijn mensen die niet werken en ook niet op zoek zijn naar werk. Met deze campagne wil VDAB verschillende van deze doelgroepen aanspreken.

**De focus ligt op:**

- (NEET)jongeren<sup>5</sup>,
- mensen eind vijftig,
- mensen die willen re-integreren naar werk,
- mensen die ervoor kozen om een zorgtaak op te nemen.

**Iedereen heeft bepaalde vaardigheden, die dankzij de begeleiding en opleidingen van VDAB en partners kunnen worden omgezet in een job**. Dat is de centrale gedachte van de campagne die VDAB vandaag lanceert. Met die campagne wil VDAB iedereen aanspreken, ook mensen die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt.

**'Wow, wat je allemaal kan met VDAB!', is de campagnelijn die iedereen laat ontdekken wat hij of zij allemaal in zijn mars heeft. VDAB wil met begeleiding en opleidingen die vaardigheden omzetten in een job.**

<sup>5</sup> NEET-jongeren : Neither Employed nor in Education or Training.

## 11. We hebben nood aan werkgevers die niet zoeken naar de witte raaf.

We zetten in onze **werkgeversbenadering** volop in op die **sensibilisering rond inclusiviteit** via: arbeidsmakinfo, VDAB communicatie- marketing-campagnes, relatiebeheer met werkgevers & accountmanagement, vacaturebemiddeling, ...

Wat betreft de **"Witte raaf" campagne** heeft VDAB heel gericht ingezet op het **sensibiliseren van werkgevers om ruimer het potentieel van kandidaten in te schatten dan enkel het voorliggend diploma of reeds opgedane ervaring in hun aanwervingsbeleid**. De boodschap van deze campagne is daarom ook: **"Er zit een witte raaf in iedereen"**.

Door de totaalsom van de genomen initiatieven, zowel bij VDAB, DWSE, sectoren en verschillende partners **streven we samen naar een inclusieve arbeidsmarkt**. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende partijen.

**VDAB incorporeert het belang van inclusie en inclusief aanwerven in haar interne werking en opleidingen en uiteraard ook in de werkgeversbenadering van VDAB**. Dit komt tot uiting in o.a. de VDAB communicatieacties, de gesprekken tussen werkgevers en VDAB medewerkers op basis van Arbeidsmakinfo .... **VDAB wil de werkgevers overtuigen met deze boodschap: Ga niet op zoek naar die ene witte raaf, maar naar kandidaten met potentieel om bij te leren**.

Europa WSE zet in op een vernieuwde werking inclusieve ondernemingen via het **platform inclusief ondernemen** (vanaf 2024), **die meer de focus wil leggen op duurzame tewerkstelling van meer kwetsbare groepen**. De dienstverlening moet ondernemingen met heel concrete vraagstukken over instroom en retentie van onderver-



tegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt weten te ondersteunen, zowel van huidige als toekomstige werknemers.

**De ambitie is - door de vraagzijde van de arbeidsmarkt te ondersteunen - meer kwetsbare groepen duurzaam kunnen participeren aan de arbeidsmarkt.** Dit als vervolg op de huidige projecten in de ESF oproep 500 inclusieve ondernemingen die aflopen.

Daarnaast zet het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) via addenda eveneens in op **het creëren van inclusieve werkvloeren**. De sectoren gaan hiermee aan de slag door middel van het opstellen van een actieplan, ook met acties gericht op inclusie. Acties kunnen zich richten naar het geheel van ondernemingen binnen de sector. Sommige acties zullen uitgevoerd worden op het niveau van een individuele onderneming. Logischerwijs zijn VDAB en DWSE hierover in nauw contact.

### 12. We zoeken zelf werkvolk .

Voor de job van OCMW-consulenten en het uitvoeren van de taken van sociaal onderzoek dien je te beschikken over de beschermde titel van maatschappelijk assistent. **VDAB heeft daarom beslist om de professionele bachelor Sociaal werk te erkennen.** VDAB is hiervoor in contact met een aantal Hogescholen in elke provincie om een erkenningsovereenkomst af te sluiten. Op die manier kunnen ook werkzoekenden, na inschatting door de bemiddelaar, kosteloos deze opleiding volgen met vrijstelling van beschikbaarheid. We verwachten op die manier meer kandidaten te leiden naar het knelpuntberoep OCMW-consulent.

Contactpersoon: [dominik.huysmans@vdab.be](mailto:dominik.huysmans@vdab.be)

We doen er bij VDAB alles aan om ervoor te zorgen dat je vacature ingevuld geraakt. Je kan ze gratis op onze jobsite plaatsen en zoeken in meer dan 200.000 cv's. Bovendien bieden we extra mogelijkheden aan. Meer informatie vind je op <https://werkgevers.vdab.be/extra-hulp>.

### 13. We zijn op zoek naar lokale data over Niet-BeroepsActieven.

Om de volledige potentiële arbeidsmarktreserve beter in kaart te brengen voorziet VDAB **nieuwe dataverzameling van geaggregeerde en geanonimiseerde gegevens.**

Een eerste luik betreft een gegevensaanvraag op niveau van Vlaanderen en de provincies. In samenwerking met het Steunpunt Werk en Departement WSE heeft VDAB een gegevensaanvraag lopen bij de KSZ die moet toelaten om de **omvang van de arbeidsreserve in kaart te brengen.** Het kan gaan om Niet-BeroepsActieve burgers die doorstromen naar de arbeidsmarkt, maar ook om burgers die de beweging maken van een OCMW naar VDAB en omgekeerd.

**Deze data-aanvraag zal ons dus toelaten om voor verschillende Niet-BeroepsActieve groepen de exacte omvang te bepalen en zal ook een beeld geven van de doorstroom naar werk van deze groepen.** We verwachten de eerste verwerkte resultaten over enkele maanden.

VDAB heeft een bijkomende data-aanvraag ingediend om tot op gemeentelijk niveau de exacte omvang van de nog niet bij VDAB gekende groep te bepalen. We verwachten deze data begin 2024.

contactpersoon: [wim.herremans@vdab.be](mailto:wim.herremans@vdab.be)



# Deel 3: Hoe ervaren VDAB-bemiddelaars de samenwerking met de OCMW's?



In dit rapport willen we van de gelegenheid gebruik maken om **pro-actief enkele bevindingen van VDAB-bemiddelaars over de samenwerking met de OCMW's, de Lokale Besturen te delen.** Hiervoor werd een insteek geleverd door de managers intensieve dienstverlening van VDAB die in elke provincie teamleiders en bemiddelaars aansturen.

Enkele **wekerende vaststellingen** vanuit de operationele samenwerking van VDAB met de OCMW's worden hieronder vermeld.

### 1. Werk/Activering staat laag op de beleidsagenda bij (vele) lokale besturen.

**Werk/activering** staat bij een aantal Lokale Besturen **vrij beperkt in de beleidsnota's** van de bevoegde schepenen. De focus ligt dan vaak eerder op het sociaal beleid, werken aan drempels voor kwetsbare groepen, armoede en (maatschappelijke) integratie van leefloongerechtigden, vb. nieuwkomers (lessen Nederlands, ...).

**Er worden heel wat samenwerkingsovereenkomsten met lokale besturen afgesloten om bij te dragen aan een verhoging van de Vlaamse werkzaamheidsgraad.** Veelal zijn de beleidsmakers van lokaal sociaal beleid betrokken, maar niet van economie of onderwijs. Het is voor VDAB heel belangrijk om toe te kunnen werken naar een bredere gedragenheid van de doelen en acties in een SO en alle lokale beleidsmakers hiervoor te engageren.

Vaak blijkt de samenwerking met VDAB beschouwd te worden als "iets voor het OCMW/ Sociale zaken" terwijl de acties in een SO veel bredere doelstellingen nastreeft.

Het is een realiteit dat er **een groot verschil in maturiteit is omtrent arbeidsmarkt, tewerkstelling, werkgelegenheidsbeleid, ...** bij de 300 Vlaamse steden en gemeenten. Dat maakt het voor VDAB een zeer intensieve opdracht om de Vlaamse kaders op maat van de draagkracht van de lokale besturen, de OCMW's te vertalen.

### 2. Een heel aantal OCMW's geeft aan dat ze over te weinig personeel beschikken om aan activering te doen.

Vaak is er in **kleinere besturen weinig capaciteit vrijgemaakt om te werken rond activering.** Of krijgen deze medewerkers ook nog heel veel andere thema's erbij. De OCMW-medewerker staat in voor activering, maar ook voor budgetbegeleiding, algemene sociale dienstverlening, wonen, verslaving, ... Daarbovenop zijn er extra opdrach-

ten voor OCMW's in het kader van de Oekraïne-crisis, die de andere prioriteiten meer naar achtergrond verschuiven.

**Beleidsmatig worden lokale besturen dus net zoals VDAB, geconfronteerd met bijkomende taken en opdrachten die uitgevoerd moeten worden met het beschikbare personeel.** Bepaalde van deze taken zijn wettelijk bepaald en op momenten van (externe) druk plooiën ook lokale besturen terug op hun (wettelijk bepaalde) kerntaken. **Wanneer activering dan niet bepaald is als kerntaak dan is dat vaak een taak die beschouwd wordt als niet prioritair** (op dat moment).



**Sommige lokale besturen werken via een samenwerkingsverband samen op vlak van activering** (en mogelijk ook andere thema's). **Dit zien we als een meerwaarde en een efficiënte manier van werken.** Voorbeelden daarvan zijn de regiegebieden sociale economie en werk. Ook zoeken sommige lokale besturen partners op om de activering van de leefloongerechtigden op te nemen als ze zelf niet over voldoende personele capaciteit beschikken.

### 3. (Veelal) beperkt lokaal activeringsaanbod bij OCMW's/Lokale besturen.

**Bij heel wat lokale besturen (met uitzondering van de centrumsteden) is het activeringsaanbod sterk gebaseerd op het gebruik van Vlaamse maatregelen.**

**Slechts bij een aantal lokale besturen** is er de mogelijkheid om heel gericht op basis van de noden van lokale groepen specifiek aanbod op te zetten, veelal in samenwerking met lokale partners. Ook voor een aantal VDAB-klienten kan een specifiek lokaal aanbod een opportuniteit zijn, dus op dat vlak wordt er vanuit VDAB ook naar de verdere uitbouw van de toekomstige samenwerking met de OCMW's, de lokale besturen gekeken.

De meest gehoorde maatregelen waar het OCMW momenteel gebruik van maakt, zijn:

- **TWE OCMW:** financieel de meest interessante piste voor een lokaal bestuur, vandaar dat focus vooral hierop komt.
- **Wijkwerken**
- **ESF projecten** vb. Lokale partnerschappen voor jongeren, Outreach & Activering ...
- **Arbeidsmatige activiteiten:** ArbeidsMatige Activiteiten (AMA) Welzijn + ArbeidsMatige Activiteiten (AMA) Sociale Economie (SEC)
- **Acties** in het kader van **integratiebeleid** nieuwkomers, inburgering (leertafels, opleiding Nederlands voor Anderstaligen, groepswerking, mentoring ...)
- **Digibanken**
- **Mobiliteitsprojecten:** fietslessen, uitlenen/geven van fietsen; theoretische opleidingen rijbewijs B
- Volledig aanbod binnen **welzijn** (huisvesting, energiefonds, budgetbegeleiding, schuldbemiddeling...)
- **Gemeenschapsdienst**
- ...

#### 4. OCMW's vragen hulp aan VDAB voor inschatting, oriëntering e.a. expertise met betrekking tot activering.

VDAB krijgt van heel wat OCMW's de vraag om expertise met betrekking tot inschatting, oriënteren en solliciteren te delen.

OCMW's hebben vaak te weinig kennis van de arbeidsmarkt en beroepen. Ze hebben vaak geen netwerk van werkgevers. Dat blijkt uit volgende voorbeelden:

- > Voor de laatste fase in een TWE-OCMW traject (dus na art. 60) is het vaak zoeken voor de OCMW's om **de brug te maken met een tewerkstelling voor een leefloongerechtigde in de reguliere economie**. Een aantal OCMW's doet hiervoor beroep op een externe partnerorganisatie.

- > Voor kwetsbare klanten is het **jobhunting/job-carving niet evident en zeer tijdsintensief**, tijd die er bij de begeleiders vaak niet is (en ze weten dat klanten nadien vaak uitkeringsgerechtigd worden en dat VDAB hierin meer expertise heeft).
- > Het gebruik van **het instrument IBO in het kader van TWE-OCMW blijft voor vele OCMW's een administratief moeilijk gegeven**. Er zijn heel wat opleidingen door VDAB georganiseerd voor OCMW-begeleiders, maar gezien ze dit instrument (te) weinig gebruiken raakt de kennis snel vervaagd.
- > **VDAB voorziet de mogelijkheid voor OCMW's om ondersteuning te vragen aan een VDAB-IBO-consulent** bij opstart van de eerste IBO. Een aantal OCMW's maakten hier al gebruik van.
- > **OCMW's zouden hun eigen klanten kunnen indiceren in functie van sociale economie en toekomstgericht individueel maatwerk**. Slechts een beperkt aantal besturen nemen die bevoegdheid ook zelf op, terwijl dit voor de leefloner een meerwaarde is als dit door het OCMW wordt uitgevoerd. Veel gehoorde feedback is dat de **afname van het instrument ICF zeer tijdrovend is** en dat vele OCMW-begeleiders daar geen ruimte voor hebben. Ook hier merken we dat schaalgrootte een meerwaarde is. Het is immers nodig om hier voldoende expertise op te bouwen door dit op regelmatige basis te doen. We hopen dat de komst van individueel maatwerk meer mogelijkheden biedt aan OCMW's om de indicering zelf op te nemen.
- > **Taalcoaching/taalondersteuning:** er is heel veel ondersteuningsaanbod, interessante tools en apps, **maar vaak niet gekend bij OCMW-begeleiders**. Bepaalde besturen werken hiervoor wel samen met LIGO<sup>6</sup>. Langs VDAB-zijde is er heel wat informatie beschikbaar via de VDAB-website.

- > **Weinig kennisborging bij uitstroom van opgeleide OCMW-begeleiders** is ook een vaststelling die wordt aangegeven, helaas wordt ook geregeld verloop vastgesteld in OCMW's en kan VDAB opnieuw starten met de uitwisseling van expertise.

#### 5. Verschillen in de lokale activeringsaanpak vragen veel maatwerk in samenwerking met VDAB.

Er is **geen uniforme aanpak in Vlaanderen in de activeringsaanpak van de OCMW's** omwille van het verschil in schaalgrootte van de lokale besturen en de beschikbare personeelscapaciteit, de eigenheid van de doelgroep en de beschikbare lokale actoren/aanbod op het terrein.

Uit volgende voorbeelden blijkt dat er verschillende factoren een rol spelen:

- **Elk lokaal bestuur heeft zijn eigen beleidsplan, eigen regels en prioriteiten**. Zo legt het ene bestuur soms meer de nadruk op armoedebeleid en de andere op activering. Dit zorgt soms voor lokale verschuiving/verhuis van leefloners over lokale besturen heen (*"in ander bestuur zijn ze minder streng"*)
- **Diverse visies over snel werk/duurzaam werk:** vaak zeer moeilijk om een langere opleiding goedgekeurd te krijgen door het bijzonder comité sociale dienst (BCSD). Voor bepaalde klanten is er discussie: soms zitten mensen in een mooi VDAB-opleidingstraject en moeten ze dan 'ongepand' verplicht in een art. 60 starten.
- In één provincie heeft VDAB een infosessie gegeven rond 'taalverwerving' voor de leden van het BCSD met als doel hen inzicht te geven in de **verschillen op vlak van taalverwerving**.
- Een **verschil in consequente aanpak tussen OCMW en VDAB:** op vraag van OCMW werkt VDAB aan een bepaald traject, de leefloner werkt niet mee in het VDAB-traject, de begeleider OCMW sanctioneert niet op basis van de insteek van VDAB. Dit zorgt voor inspanningen die niet lonen en dus een druk op VDAB-capaciteit.
- Het **lokaal bestuur focust enkel op projecten op hun grondgebied**. Zo mist een klant soms een interessant ander project dat iets verder gelegen is (maar wel nog qua mobiliteit te doen).

<sup>6</sup> LIGO is de nieuwe naam voor Basiseducatie (volwassenenonderwijs voor laaggeletterden in Vlaanderen).

## 6. Samenwerking VDAB en OCMW wordt vaak als een win-win ervaren.

**De veelheid van lokale acties om vraag en aanbod te matchen, al dan niet gekoppeld aan de acties in een samenwerkingsovereenkomst, getuigen van een vruchtbare samenwerking op het terrein.**

In de beleidsrapportage VDAB-VVSG december 2022 worden tal van goede praktijken opgesteld. Vele praktijken werden als inspirerende voorbeelden op de Werkgelegenheidsconferentie van 13 juni 2023 gepresenteerd en zullen een inspiratiebron zijn naar méér samenwerkingspraktijken met lokale partners.

**In de VDAB-agenda kun je heel wat initiatieven terugvinden** en je eigen actie bekend maken. Neem alvast een kijkje op <https://www.vdab.be/evenementen> en geef via deze weg extra zichtbaarheid aan een lokaal (samenwerkings)initiatief.

