

Denkpistes voor een meer aangepast VDAB-beleid voor Brussel.

Het VDAB-beleid voor Vlaams Brabant en Brussel zit nu onder één leiding. De link tussen de noden aan werknemers in de rand en de toelevering vanuit Brussel voor laaggeschoolden is positief. De samenwerkingen met inschakelingsondernemingen verlopen moeizaam en zijn minder talrijk dan vroeger. Het Brussels VDAB-budget blijft onderbenut. Een **Brusselparagraaf** in het Vlaams decreet over beroepsopleiding lijkt bijvoorbeeld aangewezen. De Vlaamse overheid kan het Brussels werkveld betrekken, om dit te realiseren, zodat men indien nodig van Vlaamse regels kan afwijken.

Enkele pistes en vaststellingen.

- 1. UB3 Uitbreidingsbeleid beroepsopleiding.** De opleidingen van UB3 moesten aan meer criteria beantwoorden. VDAB signaleerde een juridisch probleem met de werking van de stuurgroep UB3. Geen transparante en gelijke behandeling van mogelijke aanbieders van projecten, belangenvermenging (uitvoerders lid van stuurgroep), inbreuk op de regelgeving staatssteun. Die stuurgroep werd opgeheven. Geleidelijk verschoof de controle van de sector naar de VDAB en naar een andere invulling. Het VDAB-beleid is in 2022 aangepast na de audit van het Rekenhof. Men bekeek het uitbestedingsbeleid strenger. Er is een trend naar meer tenders. Op de achtergrond speelt respect voor de Europese regelgeving die tegelijkertijd de marktwerking meer introduceert. Voor UB3 was in mei een ministerieel besluit in voorbereiding. Eigenlijk is dat te laat op het jaar want de opleidingen gaan gespreid over heel het jaar door. Groep Intro wees op de personeelsimplicaties door gebrek aan continuïteit en onzekerheid. UB3 bijscholingen vloeien voort uit de VIA3-akkoorden. VIA3 is nooit afgelopen, **er is continuïteit nodig**. VDAB erkend de noodzaak voor deze opleidingen en wil dit bestendigen tot eind 2025. Voor de uitbreiding van nieuwe bijscholingen kan men wellicht meer budget voorzien in VIA7. De sociale partners bepalen de bestemming van deze middelen. Er is vraag naar meer mogelijkheden voor taalcoaching. 10 % Van de Brusselaars spreekt Nederlands, noch Engels, noch Frans. De taalvereisten die VDAB stelt liggen vaak te hoog (1.2 voor competentie-opleidingen), afzakken naar niveau 1.1, soepelheid is wenselijk. Taalverwerving op de werkvloer van de sociale economie integreren vereist bovendien praktische oplossingen en eigen methodieken.
- 2. Neem de nieuwe oproepen voor de opleidingsverstrekkers binnen UB3.** VDAB wil inzetten op de Brusselaar, maar houdt vast aan resultaatsvergoedingen. Kent VDAB de doelgroep, de uitdagingen? Welke organisatie wil hierop nog intekenen wanneer 50% van de inkomsten afhankelijk zijn van het resultaat? INTEC BRUSSEL analyseert de resultaten van zijn opleidingen en de resultaten van de Brusselaars liggen significant lager. De Brusselaar kent veel meer uitdagingen. Ze komen niet opdagen tijdens de selectie of daarna. Ze vallen procentueel veel vaker uit in de opleiding. Actiris volgt minder streng op. De focus verleggen naar de Brusselaar impliceert financiële onzekerheid. Het activeringsbeleid speelt mee. Brusselaars vragen meer investeringen. Lagere opleidingsresultaten voor zwakkere profielen zijn normaal. Verklaringen kunnen liggen op vlak van taalkennis, opleidingsniveau en voorkennis, lage SES, randproblematieken... Straf de opleidingsverstrekker hiervoor niet af. Een bredere instroommix is mogelijk. Uitbreiding naar Franstalige Brusselse instromers die bereid zijn om Nederlands te leren. Nieuwkomers hebben soms sterkere profielen. Analyseer de instroom en opleidingsresultaten => **Stem de resultaatsverwachtingen en financiering af op de objectieve persoonskenmerken van de doelgroep** voor nieuwe projectoproepen.

3. De LAB-oproepen bevatten hoge kwaliteitsvereisten afgestemd op grotere organisaties maar die zijn er in Brussel minder. Schaalvergroting bewerkstelligen vraagt tijd. Dit kan de overheid stimuleren. Te weinig Europese subsidies voor digitalisering, Neets,... gaan ook rechtstreeks naar Brusselse sociale ondernemingen en naar Brussel. Europa, VDAB, VGC, BHG,...schrijven projectoproepen uit. De overheden kunnen de oproepen beter op elkaar laten aansluiten.
4. Stem arbeidsbeleid en economische ontwikkeling beter af. Visie ontbreekt over welke sectoren in Brussel werkgelegenheidspotentieel voor de laaggeschoolde Brusselaar bieden. Investeer in duurzame jobs en opleiding in de sociale economie. Brusselse stagiairs leven vaak in precariteit. Europa adviseert om sociale economie en reguliere werkgevers meer te laten samenwerken en wijst op de rol die sociale economie kan spelen voor de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt en opleiding van doelgroepen¹
5. Atelier Groot Eiland werkte 13 jaar samen met VDAB als erkende opleidingspartner voor Horeca. VDAB legt nu de nadruk op opleidingsverstrekkers die kunnen meedoen aan oproepen, eerder dan werkervaringspartners. Er zijn nieuwe regels rond het mogen consumeren van de klaargemaakte gerechten. Enkel stagiairs mogen die opeten. Werkplekleren is geen werkervaring. Er is meer administratie en controle. Jobcoaches hebben geen tijd meer om inhoudelijk met de mensen bezig te zijn. Dit waren opleidingen van 8 maand voor stagiairs die een vergoeding krijgen en hun uitkering behouden. Deze instroom verdwijnt zonder alternatief. AGE verliest de erkenning. Ook Pianofabriek werkte vroeger, in 2017 met VDAB samen voor Horeca en had zo'n erkenning. De vereiste doorstroomcijfers van 65% waren toen al een probleem. Dat is onrealistisch hoog. Doorstroom is een functie van de vraag op de arbeidsmarkt en dat verschilt in Brussel. Werkervaring, leren op de werkvloer, in combinatie met opleiding, lesgeven kan op uiteenlopende manieren gebeuren. Maar er is toegenomen rigiditeit, steeds nieuwe regels en grote administratieve last. Men moet met erkende gespecialiseerde taalcoaches werken. Groep Intro voorziet die, maar er zijn weinig andere mogelijkheden en niet alle organisaties hebben die kennis in huis. De Vlaamse VDAB-medewerkers staan te ver af van de Brusselse realiteit en problematieken. Omkadering, begeleiding (professioneel en sociaal) en opleiding sluiten nauw aan. Er zijn grijze zones. Wie betaalt wat? Maar werkervaring boekt door de holistische aanpak succes bij kwetsbare profielen waar precies meer traditionele formele opleiding faalt.
6. 'Oriëntatie' wordt niet gezien als beroepsopleiding en niet gefinancierd. Voor anderstalige nieuwkomers bijvoorbeeld, met beroepservaring in het land van herkomst en niet erkende diploma's, is **gepersonaliseerd advies** over hoe ontbrekende kennis en ervaring bij te spijkeren, in de oriëntatie naar werk en opleiding waardevol. Dit kan de trajecten inkorten.
7. De toeleiding van collectieve maatwerkers vanuit Brussel naar Vlaanderen (Tewerkstelling in vestigingen van ViTES in Sint-Pieters-Leeuw, Halle, Dilbeek) stropt. CAD De Werklijn doet de indiceringen voor deze kandidaten in beroepsverkennde stages van 1 maand. CAD De Werklijn organiseert dit momenteel niet meer omdat ze bij VDAB bekijken of het voor Brussel effectief hun bevoegdheid is. Extra doelgroep medewerkers, (maatwerkers) moet men kunnen toeleiden, indiceren. Wie is hiervoor in Brussel bevoegd en wat is de praktische oplossing?
8. Validatie van competenties, deelcompetenties werd belangrijker, maar soms zijn er vooral langs NL-kant weinig mogelijkheden. Franstaligen en Nederlandstaligen doen dit anders. Er zijn hoge kosten verbonden aan de inrichting. Meer samenwerking tussen de gemeenschappen ?

¹ [Aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie September 2023](#)), [Roadmap, Luik, 2024](#).