

WITBOEK



Loopbaan-
campussen

Augustus 2024

VDAB



Inhoud

1. CONTEXT EN ACHTERGROND	3	4. THEMA'S	30
· Context en achtergrond	4	· Kinderopvang	31
· Procesverloop	5	· Hospitality	32
		· Milieu en omgeving	33
		· Mobiliteit	34
2. STRATEGISCH KADER	6	· Talent	35
· Positionering	7	· Sociale integratie	36
· Strategisch kader van de loopbaancampussen	8	· Taal	37
· Missie van de loopbaancampus	9	· Partners	38
· Missie: betekenis	10	· Digitaal	39
· Missie: ecosysteem	11		
· Visie	12	5. ONTWERP EN BEHEER	41
· Waarden van de loopbaancampussen	13	· Customer experience	40
· Ambities	14	· Facilitaire drivers	47
		· Voorraadbeheer	50
3. DOELGROEPEN	18	· Marketing en communicatie	51
· Doelgroepen	19	· Financieel kader voor partners	53
· Werkzoekenden	20	· Selectiecriteria	56
· Niet-beroepsactief	23	· Exploitatiekader	57
· Werknemers	25	· I&T-principes	58
· Werkgevers	27		

Context en achtergrond

1

Context en achtergrond

Het Witboek is een **Vlaams generiek overkoepelend document** dat de fundamenteën bepaalt waarop de **loopbaancampus ontworpen en beheerd** kan worden. Het legt de **missie, visie, waarden** en **ambities** voor de loopbaancampus vast, naast de manier om deze belangen te **realiseren**.

Het witboek geeft weer hoe we naar een nieuw, **vooruitstrevend loopbaancampusmodel** kunnen gaan, dat de **dienstverlening van VDAB en partners** niet enkel ondersteunt maar ook versterkt.

Het witboek is opgemaakt in een **cocreatief proces** met diverse workshops vanuit een vaste werkgroep, aangevuld met de **visie** van **experten** en **externe partijen**.

Strategie

Een effectieve strategie is de kern van succes. In het witboek worden strategische doelen, plannen en acties helder uiteengezet om richting te geven. Het beschrijft de **missie** en de **acties** die worden toegepast om die missie te realiseren.

Doelgroepen

In het witboek worden doelgroepen zorgvuldig geïdentificeerd en beschreven via **dimensies**. Dankzij een grondig begrip van de doelgroepen kunnen de juiste **acties** uitgezet worden.

Thema's

Binnen het witboek worden relevante thema's geanalyseerd en behandeld. Door specifieke thema's te benadrukken en te verkennen, biedt het witboek **diepere inzichten en oplossingen** binnen een bepaald domein.

Ontwerp en Beheer

Ontwerp en beheer van de loopbaancampus zijn essentieel voor een optimale leer- en werkomgeving. Het ontwerp omvat de **facilitaire drivers** en **ontwerpnoden**, terwijl beheer gaat over **onderhoud, duurzaamheid** en **samenwerking** om een inspirerende en functionele omgeving te waarborgen.



Procesverloop

RONDE 1	RONDE 2	RONDE 3	RONDE 4
Opbouwen strategisch kader Intern • Inside out - strategisch kader i.f.v. loopbaancampussen Extern • Outside in - partnernoden i.f.v. loopbaancampussen en aanpak i.f.v. implementatie/werking van de loopbaancampus	Verdieping strategisch kader (dimensies) Intern • Bijstellen van het strategisch kader op basis van externe toetsing • Verdieping voor de loopbaancampussen voor thema's en ontwerp en beheer Extern • Op basis van ronde 1 en interne ronde 2 - toetsen van het aangepaste strategisch kader en verdieping	Consolidatie • Consolidatie van de interne en externe verdieping • Validatie DT AMB + DT ORB + DIRCOM	Masterplan • Loopbaancampusspecifiek masterplan gebaseerd op de strategie en verdieping vanuit het witboek

Strategisch kader

2

Positionering

VDAB richt in het kader van de **nabijheidstrategie**, waarop de meerjaren vastgoedvisie gebaseerd is, in iedere provincie een **open, innovatieve en duurzame loopbaancampus** op. Voor het Brussels hoofdstedelijk gewest wordt dit een stadscampus.

- | | |
|-------------------|-------------------|
| • Antwerpen | Antwerpen |
| • Oost-Vlaanderen | Gent |
| • West-Vlaanderen | Roeselare |
| • Brussel | Anderlecht |
| • Vlaams-Brabant | Machelen |

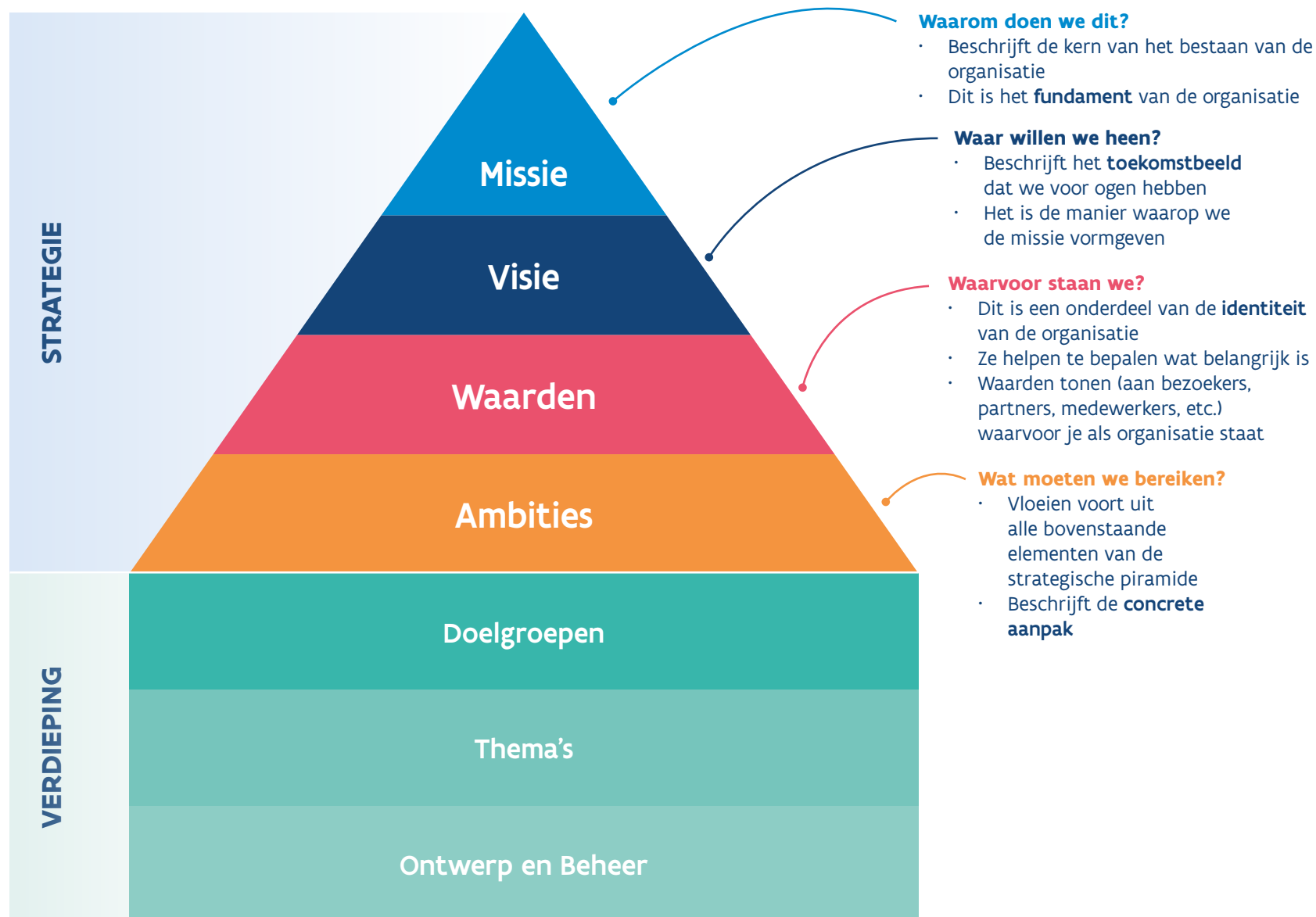
De campussen inspireren tot **loopbaandenken** en dragen bij tot de **realisatie van de doelstellingen** die de **Vlaamse overheid** van VDAB verwacht. VDAB doet dit niet alleen, maar werkt in een **ecosysteem** samen met **partners** die hun dienstverlening ook van op de loopbaancampus kunnen aanbieden.

Loopbaancampussen worden gerealiseerd binnen de **financiële mogelijkheden** die de **Vlaamse Overheid en subsidiekaders** aan VDAB bieden.

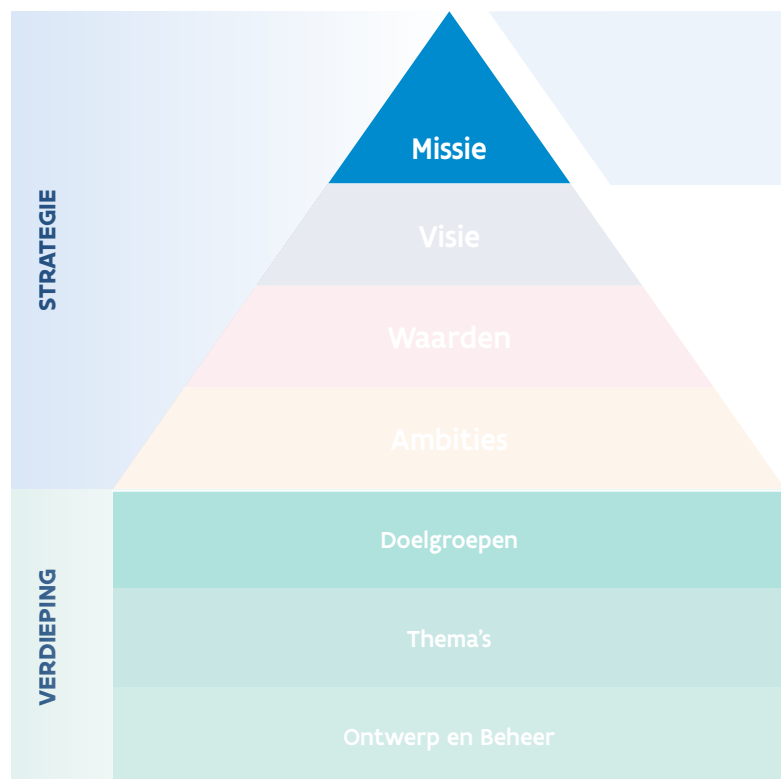


Strategisch kader van de loopbaan-campussen

De algemene positionering van de loopbaancampussen gaat aan de hand van de strategische structuur dieper in op de globale **visie** en **missie**, de **waarden** waar het voor staat en de **ambities** die loopbaancampussen waar moeten maken.



Missie van de loopbaancampus

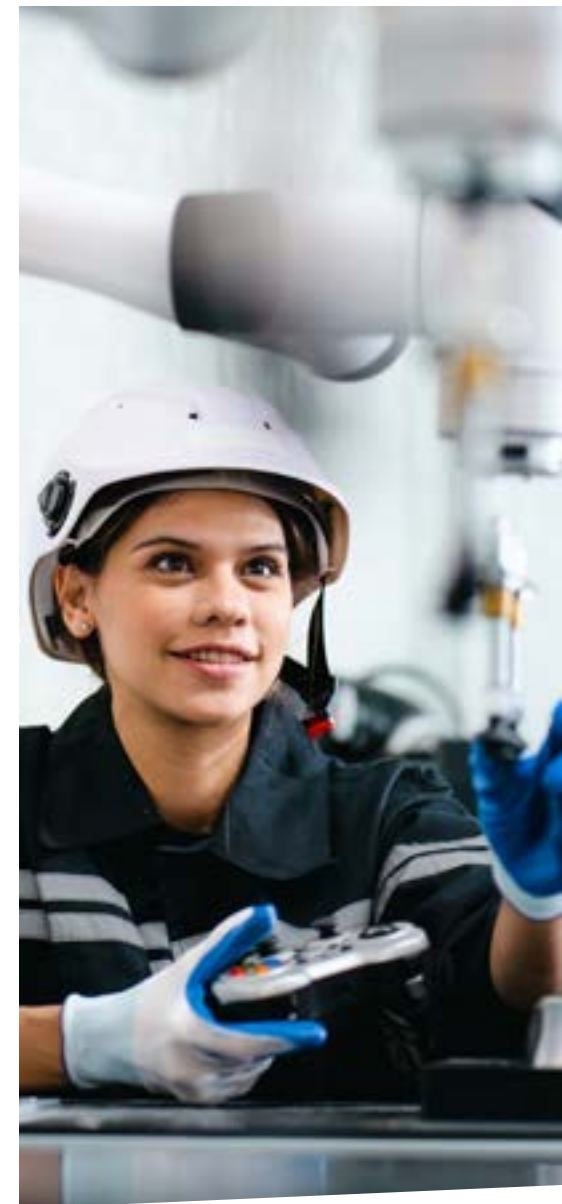


De missie van onze loopbaancampus is de creatie van een **open, innovatieve en duurzame omgeving**, waarin VDAB samen met partners, werkgevers en burgers inspireert tot **loopbaandenken**.

Daarom verbinden we actoren uit het ecosysteem met de arbeidsmarkt.

De state-of-the-art loopbaancampussen bieden een platform om onze **rol als regisseur** op te nemen en verhogen de zichtbaarheid van het ecosysteem van de arbeidsmarkt. Zo maken we mensen bewust van de mogelijkheden en kansen.

We streven naar een **geïntegreerde en laagdrempelige dienstverlening** die fungeert als een nabije en toegankelijke 'one-stop-shop' voor loopbaanontwikkeling. Zo vergroten we de wendbaarheid en innovatie op de arbeidsmarkt.



Open, letterlijk en figuurlijk

- Open armen: **iedereen** is welkom! Zowel burgers met een duidelijk doel als burgers die nog geen richting hebben, omwonenden, partners of werkgevers op zoek naar talent.
- Open huis, benaderbaar, waar iedereen zich thuisvoelt, zonder drempels.
- De openheid vertaalt zich ook in de fysieke structuur en inrichting.

Innovatie/State-of-the-art

- De infrastructuur is **flexibel** (i.f.v. de lange termijn en faciliteert hierdoor toekomstgerichte vernieuwing.
- We zetten in op **innovatieve leervormen** met ondersteuning van diverse technologieën en methodieken zoals AR/VR, blended leren, online leren of AI.

Verbinden

- De loopbaancampus vormt een fysiek knooppunt voor **kruisbestuiving** tussen de verschillende actoren van het arbeidsmarktecosysteem.
- Er worden verbindingen gelegd die aan de complexe uitdagingen en vraagstukken van de huidige en toekomstige **arbeidsmarkt** tegemoetkomen.
- Partners werken samen met VDAB aan een **sterk toekomstgerichte dienstverlening**, richting een sterke arbeidsmarkt.



Inspireren tot loopbaandenken

- Door de dienstverlening en het ecosysteem zichtbaar te maken binnen het **one-stop-shopprincipe**.
- Door de klant makkelijk te laten navigeren binnen het **ecosysteem**.
- Aan de hand van **prikkelende infrastructuur**.

Duurzaam

- We zetten in op een **inclusief, laagdrempelig ecosysteem**, waar samenwerking voorop staat in het kader van langdurige participatie. Bij het vormen van dit ecosysteem primeert **duurzaamheid** uitdrukkelijk om tot een betrouwbare, toekomstgerichte werking te komen.
- Duurzaamheid is niet het einddoel, maar zit verweven in elke uitvoering van visie, missie en vormgeving van de dienstverlening.
- Duurzaamheid wordt ook vertaald in de **infrastructuur**. We gaan voor CO₂-neutraal en zetten daarom ook in op circulariteit, flexibiliteit en polyvalent gebruik.

Missie: ecosysteem

Ecosysteem van de arbeidsmarkt

Het ecosysteem van de arbeidsmarkt omvat een geheel van private en publieke organisatie, bedrijven, burgers ... die onderling met elkaar verbonden zijn en een directe of indirecte link hebben met de arbeidsmarkt. Ze zijn van elkaar afhankelijk, net zoals in een natuurlijk ecosysteem. Dat wil zeggen dat er naast een samenwerkingsvoordeel ook onderlinge concurrentie kan zijn. Centrale waarden voor de samenwerking binnen ecosystemen zijn **complementariteit** en **gelijkwaardigheid**.

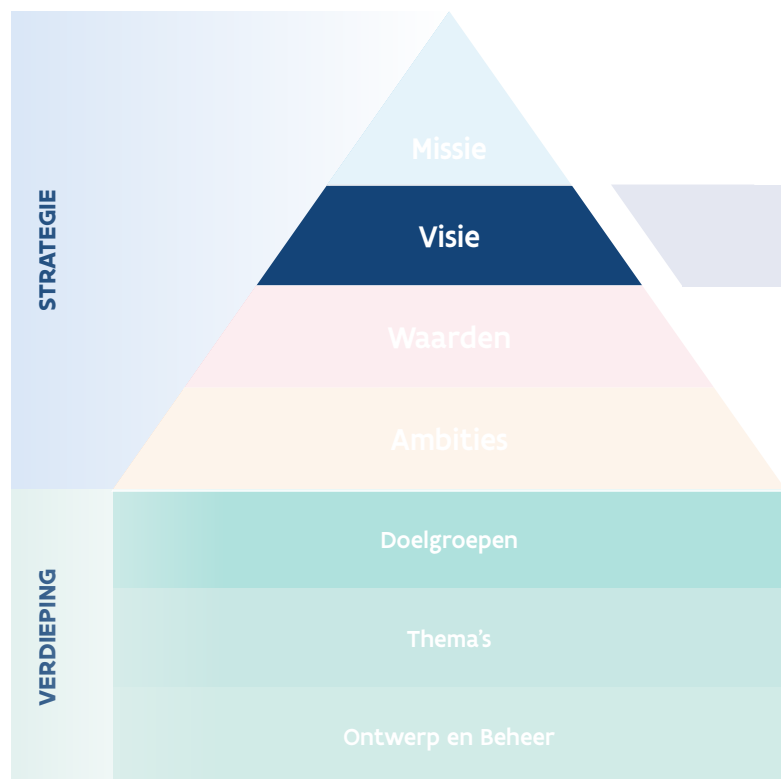
Voordelen van samenwerken binnen ecosystemen

- verhogen **innovatiekracht** en ontwikkelen **nieuwe kennis**
- oplossen **complexe problemen** en vraagstukken (door het samenbrengen van kennis)
- verhogen **wendbaarheid** door (de snelheid van) samenwerking

Ecosysteem van de loopbaancampus

Het ecosysteem van de loopbaancampus is een geheel van private en publieke organisaties, bedrijven, burgers ... die een **directe of indirecte link** hebben met de (lokale) **arbeidsmarkt**. De concrete omvang, samenstelling en de mate van onderlinge verbondenheid/afhankelijkheid hangt nauw samen met de noden van de gebruikers van de loopbaancampus.

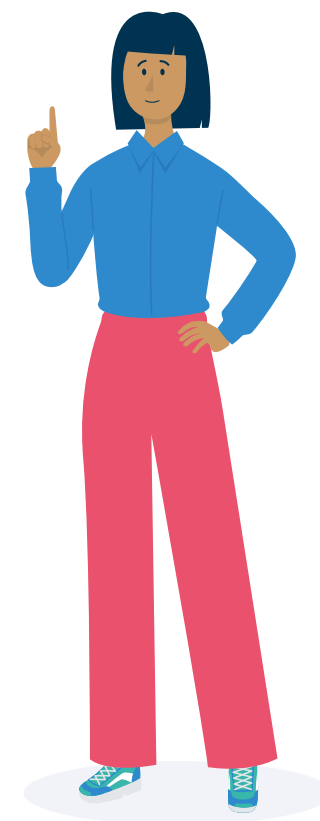
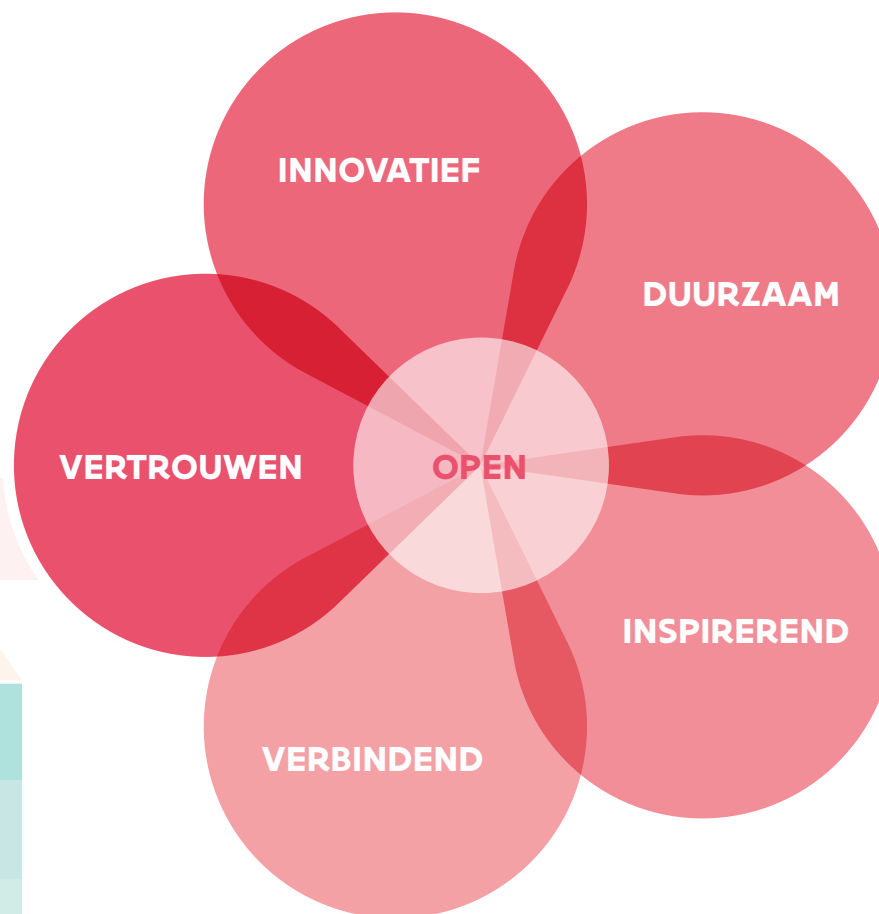
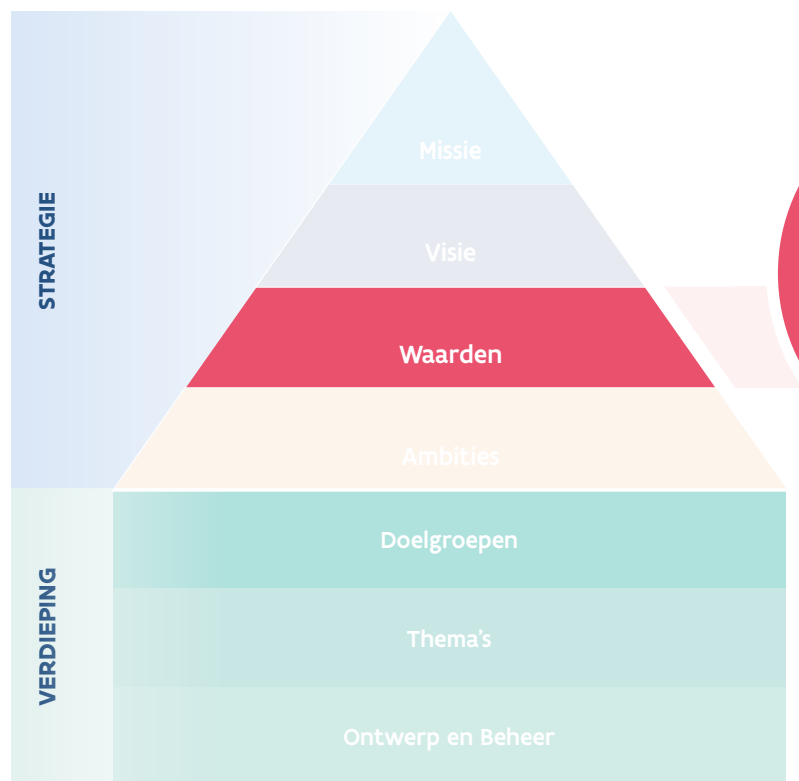


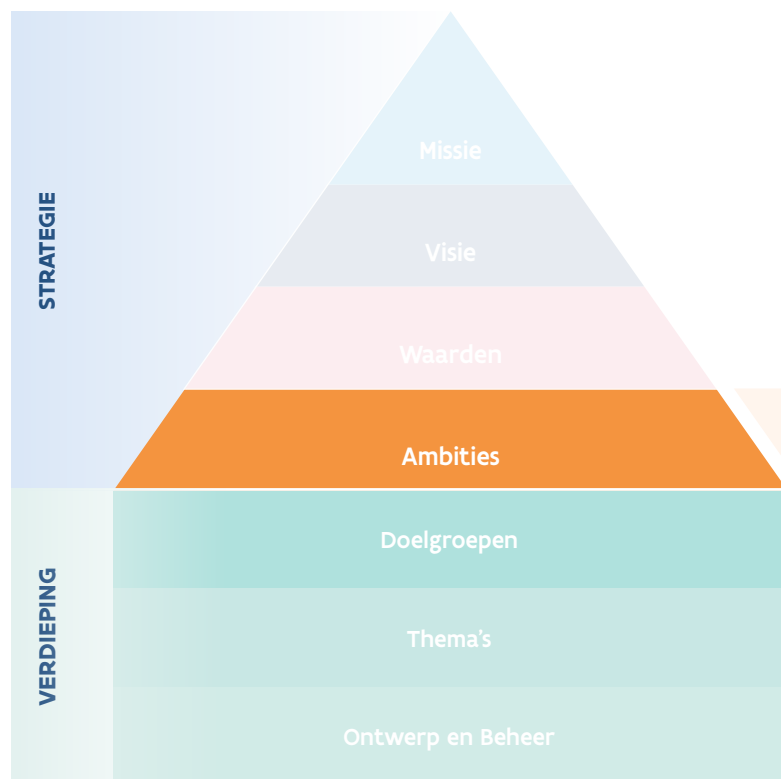


Onze loopbaancampussen zijn bruisende hubs van **inspiratie, groei en kansen**. Als kern van ons ecosysteem bieden ze niet alleen een levendig campusleven, maar ook een onmiskenbaar platform voor loopbaanontwikkeling waar talent en bedrijfsleven elkaar ontmoeten. Zo geven we mensen 'goesting' in een duurzame loopbaan, waarbij ze hun vaardigheden verkennen, versterken en zich voorbereiden op een succesvolle toekomst.



Waarden van de loopbaancampussen





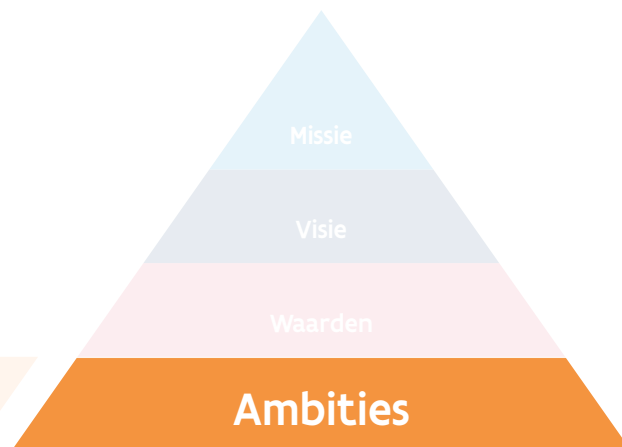
Onze loopbaancampussen zijn het referentiepunt voor **competentieversterking** en **loopbaanontwikkeling**.

Onze loopbaancampussen nodigen uit tot versterkte **synergieën** binnen het ecosysteem.

Onze loopbaancampussen zijn bruisende **ontmoetingsplaatsen**.



ACTIES →

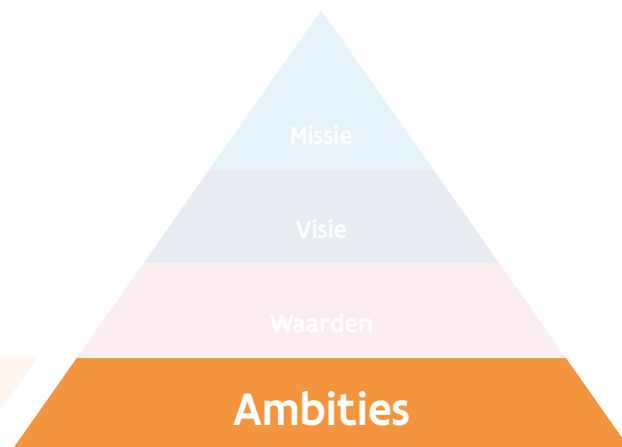


Onze loopbaancampussen zijn top-of-mind voor loopbaanontwikkeling en competentieversterking.

- Organiseren van **inspirerende laagdrempelige activiteiten** voor een brede groep van burgers (bv. workshops).
- Campus als **oriëntatiehub voor talent**; waar burgers kunnen leren over hun talenten (bv. talentcenter).
- Op de loopbaancampus organiseren we arbeidsmarktgerichte **competentie-versterking**.
- Op de loopbaancampus organiseren we **bemiddelingsactiviteiten**, jobmatching en (matching) events.



ACTIES

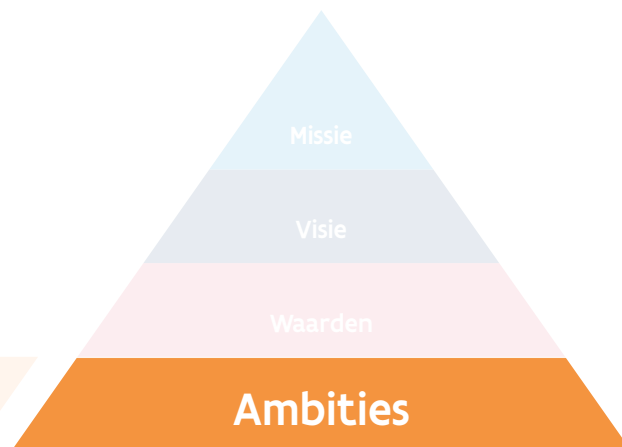


Onze loopbaancampussen nodigen uit tot versterkte samenwerkingen binnen het ecosysteem.

- We analyseren de lokale en **regionale behoeften** en brengen alle relevante actoren **in kaart**.
- We versterken de **relaties met partners**.
- **Het ontwerp** van de infrastructuur van de loopbaancampussen **bevordert samenwerking**, bv. door de creatie van gedeelde werkruimtes en innovatieve labs.
- De **facilitaire en architecturale visie** van de campussen is een krachtig instrument om **partners te enthousiasmeren** en uit te nodigen voor samenwerking.



ACTIES



Onze loopbaancampussen zijn bruisende ontmoetingsplaatsen.

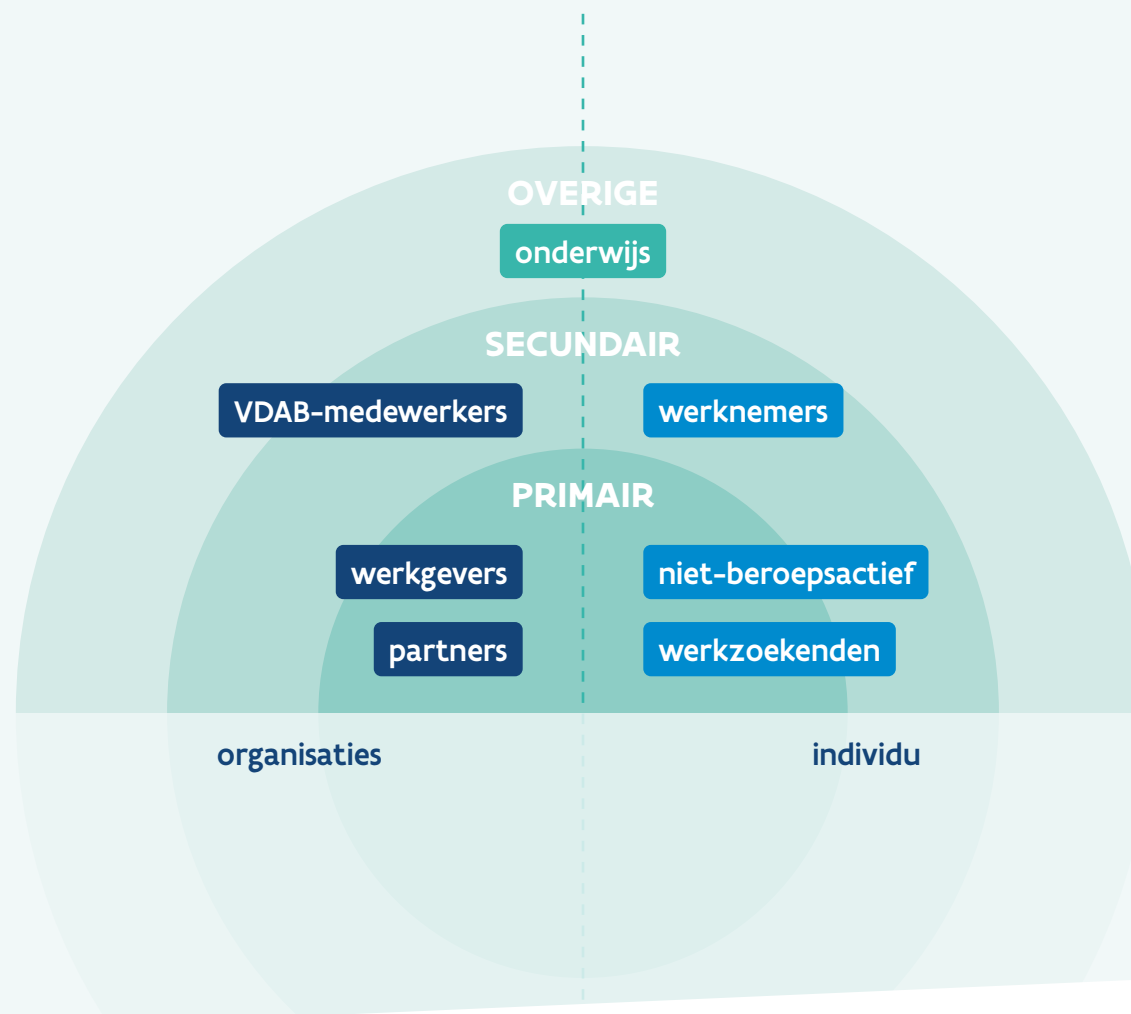
- De campus is een plaats om **kennis** te **delen**, bv. tijdens inspirerende gespreksavonden over bepaalde thema's (cf. Techtalks).
- De volledige **infrastructuur** wordt **opengesteld** voor een brede groep van burgers. We zoeken **partners** om dit te faciliteren. Bv. fietsatelier openstellen i.f.v. repair-café.
- Organiseren van een **studieplek** waar VDAB-cursisten en -studenten zelfstandig kunnen studeren, buiten de momenten dat ze opleiding hebben (cf. 'iedereen is welkom' - open leercentrum).
- **Hospitality service**: brede mogelijkheid voor verhuur aan diverse partners.



Doelgroepen

3

Doelgroepen





Opportunities

- Community building: In contact komen met lokale werkgevers, gelijkgestemden, etc.
- One-stop-shop voor oriëntering, opleidingen, bemiddeling en contact met werkgevers op één plek

Nog aan te vullen met onderzoeksdata



Uitdagingen

- Binnen breed aanbod een persoonlijke match vinden
- Nood aan begeleiding
- Bereikbaarheid van de campus

Nog aan te vullen met onderzoeksdata

Dimensies (spectrum)

Langdurig werkloos



Kort werkloos

Digileek



Digitaal vaardig

Geen Nederlands



Nederlands als moedertaal

Niet pro-actief op zoek



Gemotiveerd voor werk

Mobiel beperkt



Mobiel flexibel

Financieel kwetsbaar



Financieel sterk

Gezondheidsuitdagingen



Goede gezondheid

Heroriëntering nodig



Loopbaan duidelijk



Werkzoekenden



Mira

Mira studeerde in 2012 af in Oekraïne als psychologe, ze werkte in een ziekenhuis en specialiseerde zich in het begeleiden van kinderen. Twee jaar geleden kwam zij met haar zoon van vier naar België. Ze is actief op zoek naar een job.

Werkloos sinds aankomst in België. Volgt Nederlands les; momenteel niveau B1.

Kort werkloos

Digitaal vaardig

Gemotiveerd voor werk

Beperkt Nederlands

Karaktereigenschappen

- Kritisch denker, sceptisch over bureaucratie en formele instanties
- Mogelijk gefrustreerd door eerdere negatieve ervaringen of verhalen
- Sterke wens om controle over eigen lot te behouden

Noden

- Kennismaking met het Belgische zorglandschap
- Professioneel netwerk uitbouwen
- Flexibiliteit om werk/opleiding en gezin te combineren



Angelo

Angelo is begin dit jaar vanuit Spanje naar België verhuisd nadat hij te weten is gekomen dat er een tekort aan buschauffeurs is. Hij is gedreven om te werken, maar botst steeds tegen de administratieve taken aan. Nederlands leren gaat erg moeizaam waardoor hij denkt veel kansen te mislopen, al weet hij niet waarom je Nederlands moet kunnen om met de bus te rijden.

Arbeidsmigratie binnen knelpuntberoep

Kort werkloos

Gemotiveerd voor werk

Geen Nederlands

Loopbaan duidelijk

Karaktereigenschappen

- Ongeduldig, Angelo wil meteen aan het werk en heeft geen zin in administratief gedoe.
- Vastbesloten en actiegericht

Noden

- Wegwijs en ondersteuning bieden in de administratieve kluwen
- Nederlandse taal ondersteuning

Werkzoekenden



Frédéric

Frédéric, een gedreven 28-jarige man, verlangt naar de voldoening om te mensen helpen. Zijn studies als verpleger bevestigen dit. Echter vindt hij geen werkgever die hem kan begeleiden gezien hij slechtziend is. Zijn dagen thuis beginnen zwaar te wegen en hij staat te popelen om zijn capaciteiten te benutten en een verschil te maken.

Afgestudeerd als verpleegkundige, vindt door slechtziendheid geen werk

Kort werkloos

Gemotiveerd voor werk

Loopbaan duidelijk

Gezondheidsuitdagingen

Karaktereigenschappen

- Vastbesloten om ondanks zijn visuele beperking werk te vinden
- Gefrustreerd dat er nog steeds zo weinig aandacht is voor inclusiviteit

Noden

- Een werkplek die zijn visuele beperking erkent en accommodeert, zowel op werkomgeving als collegialiteit
- Focus op begeleiding talent niet op zijn beperking



Bernard

Bernard werkte 31 jaar als logistiek bediende bij Barry Callebaut, tot hij er bij de een grote hervorming ontslagen werd. Hij ziet het ontslag als een vloek en een zegen tegelijk. Hij begrijpt dat hij met de komende 15 jaar nog iets waardevol kan doen, maar heeft helemaal geen idee wat dat dan kan zijn en welke werkgever nog werk heeft voor een 50-plusser.

Besluiteloos doch ambitieus, angstig over digitale werkplek

Heroriëntering nodig

Gemotiveerd voor werk

Kort werkloos

Digileek

Karaktereigenschappen

- Bernard weet veel van specifieke onderwerpen die hem interesseren, en houdt ervan die kennis te kunnen delen
- Onzeker over zijn eigen kwaliteiten

Noden

- Ondersteuning bij ontdekken van de arbeidsmarkt en wat zijn opties zijn
- Bernard verwacht een persoonlijke aanpak bij de ondersteuning



Opportunities

- Laagdrempelig en open dienstverlening
- One-stop-shop voor oriëntering, opleidingen, bemiddeling en contact met werkgevers op één plek
- Outreachend kunnen werken met partners

Nog aan te vullen met onderzoeksdata



Uitdagingen

- Vinden en bereiken van de doelgroep
- Nood aan pro-actief/outreachend op zoek gaan naar deze doelgroep
- Binnen breed aanbod een persoonlijke match vinden

Nog aan te vullen met onderzoeksdata

Dimensies (spectrum)



Extra dimensie t.o.v. werkzoekenden



Niet-beroepsactief



Abdel

Abdel zou graag barman worden. Maar voorlopig vult hij zijn dagen met het spel Dungeons & Dragons. Zijn cv is zo goed als leeg, hij heeft het buitengewoon onderwijs niet afgemaakt en heeft enkele zeer korte werkervaringen gehad. Abdel is ervan overtuigd dat hij hierdoor weinig kansen krijgt, terwijl hij hier wel een goede verklaring voor heeft.

Ontmoedigd, moeilijk bereikbaar

Digitaal vaardig

Niet pro-actief op zoek

Outreaching te bereiken

Karaktereigenschappen

- Ontgoocheld in de weinige kansen die hij krijgt om te kunnen uitblinken
- Is al vaak afgewezen waardoor hij weinig initiatief durft te nemen en snel ontmoedigd is

Noden

- Structuur en een duidelijk stappenplan om zijn doelen te bereiken
- Niet alleen praten, maar ook daden



Anja

Anja werkt 10 jaar als leerkracht tot ze met de fiets werd aangereden. De afgelopen 6 jaar werkte ze aan haar revalidatie en werd ze voor 20% invalide verklaart. Anja ging na 3 jaar als vrijwilliger bij de woonvoorziening voor mensen met een beperking om de hoek aan de slag. Dit geeft haar veel voldoening en energie. Ze voelt zich te onzeker om terug aan het werk te gaan, ze twijfelt of ze dit wel terug aan kan.

Sociaal geëngageerd & onzeker over eigen capaciteiten

Outreaching te bereiken

Gezondheidsuitdagingen

Heroriëntering nodig

Karaktereigenschappen

- Zorgzaam & empathisch
- Timide en erg onzeker
- Staat altijd klaar om andere te helpen en heeft een luisterend oor

Noden

- Begeleiding op maat om haar te overtuigen van haar capaciteiten
- Stapsgewijs opnieuw aan de slag



Opportunities

- One-stop-shop voor bijscholing en levenslang leren
- Begeleiding en inspiratie bij heroriëntering

Nog aan te vullen met onderzoeksdata



Uitdagingen

- Bekendheid, VDAB/loopbaancampus is er ook voor werkenden
- Persoonlijke & op maat dienstverlening

Nog aan te vullen met onderzoeksdata

Dimensies (spectrum)



Werknemers



Bjorn

Bjorn werkt als arbeider in de nachtschift. Hij wil een bijscholing volgen tot heftruckchauffeur om deze binnen de huidige organisatie uit te oefenen. Zo kan hij ook in de dagshiften aan de slag en meer thuis zijn voor zijn gezin, de hogere verloning die daarbij komt is mooi meegenomen.

Na zijn middelbaar al op verschillende plaatsen gewerkt, nu 4 jaar actief bij dezelfde organisatie

Digileek

Weet wat zij/hij wil

Loopbaan duidelijk

Karaktereigenschappen

- Eens Bjorn zich ergens goed voelt is hij loyaal en toegewijd aan die persoon of organisatie, maar het vertrouwen kan ook snel geschaad worden

Noden

- Heldere communicatie en afspraken zodat hij zich goed kan voorbereiden, zowel praktisch als mentaal



Nina

Nina werkt al 8 jaar bij een overheidsinstantie als beleidsmedewerker. Ze studeerde sociologie, werkt nu 5 jaar bij een grote NGO. Na 1 jaar thuis te zijn met een burn-out is ze momenteel halftijds terug aan de slag via progressieve tewerkstelling. Ze voelt dat het tijd is voor iets anders maar heeft nog geen idee wat.

Carrièreswitch, progressieve tewerkstelling, ambitieus

Heroriëntering nodig

Digitaal vaardig

Op zoek naar inspiratie

Karaktereigenschappen

- Nina krijgt voldoening van haar werk wanneer ze ziet dat haar daden impact hebben
- Ze vindt het belangrijk om ook naast haar werk sociaal geëngageerd zijn, en vindt het jammer als anderen die behoefte niet hebben

Noden

- Exploreren van nieuwe werkmogelijkheden
- Begeleiden in progressieve tewerkstelling en eigen grenzen stellen



Opportunities

- Het vinden van talent
- Opleidingen voor werknemers
- Deel uitmaken van een ecosysteem met partners
- Werving en selectie ondersteuning

Nog aan te vullen met onderzoeksdata



Uitdagingen

- Talent tekort
- Snel veranderende arbeidsmarkt
- Opleidingskosten
- Arbeidsrecht en regeling
- Retentie van talent

Nog aan te vullen met onderzoeksdata

Dimensies (spectrum)

Grote organisatie



KMO

Knelpuntjob



Overaanbod aan kandidaten

Nieuwe VDAB partner



Gevestigde VDAB partner

Geen aanwerving



Sterk aanwervingsbeleid

Weinig vacatures



Veel vacatures

Hulp nodig bij vacature



Geen hulp nodig bij vacature

Weinig reactie op vacature



Veel reactie op vacature

Tijdelijke vacature



Lange termijn vacatures



Werkgevers



Inge

Inge kent de wereld van HR vanbinnen en vanbuiten. Ze werkte al bij verschillende bedrijven als HR medewerker en vindt het belangrijk om steeds op zoek te gaan naar een goede fit en persoonlijke loopbaan voor elke werknemer. Het grote bouwbedrijf waar ze nu werkt groeit sterk, dus is ze op zoek naar een manier om de administratieve kant van haar werk zo veel mogelijk te automatiseren.

Veel vacatures met veel concurrentie, persoonlijke aanpak primeert

Veel vacatures

Grote organisatie

Sterk aanwervingsbeleid

Gevestigde VDAB partner

Karaktereigenschappen

- Inge is erg betrokken, waardoor het soms moeilijk is om moeilijke situaties op haar werk los te laten

Noden

- Ontzorgen in de administratieve taken zodat ze zich kan blijven focussen op het menselijke aspect



George

George lanceerde zijn start-up met Start-It@KBC. Na een waanzinnig traject vindt zijn idee voet aan grond en is hij op zoek naar een werknemer om zijn start-up verder uit te bouwen. Hij zoekt iemand die net zo gedreven is als hij en met wie hij het ook op persoonlijk vlak goed kan vinden. George probeerde al veel pistes uit maar vindt toch niet de match die hij zoekt.

Hoge verwachtingen, geen respons op vacature

Weinig vacatures

Weinig reactie op vacature

Lange termijn vacatures

Karaktereigenschappen

- George's ongeduld kan hem parten spelen, hij wil snel verandering zien waardoor met veel losse eindjes achterblijft

Noden

- Groot eisenpakket vertalen naar realistische doelstellingen en criteria
- Begeleiden in wetgeving en mogelijkheden van eerste werknemer

Werkgevers



Nasser

Als administratief medewerker in een groot boekhoudkantoor neemt Nasser veel taken op, van personeelszaken tot aankoop. Het kantoor zoekt regelmatig nieuwe medewerkers. Nasser maakt functieomschrijvingen, valideert die met zijn chef, en plaatst deze op VDAB en jobboards. Hij doet een eerste selectie op basis van CV's.

Knelpuntberoep. Accountants met erkenning of korte opleidingsperiode nodig

Geen hulp nodig bij vacature

KMO

Knelpuntjob

Gevestigde VDAB partner

Karaktereigenschappen

- Generalist die veel taken door elkaar oppikt en daardoor vaak details mist
- Open en toegankelijk, zorgt er steeds voor dat de nieuwe medewerkers zich snel op hun gemak voelen

Noden

- Op zoek naar lange termijn contracten
- Ontzorgt worden in administratie rond openstellen en invullen vacatures



Sabine

Sabine baat, samen met haar man, een bakkerij uit. Terwijl haar man de passie voor het bakken doorgeeft aan hun zoon gaat Sabine op zoek naar versterking voor de verkoop. Ze zoekt iemand die ze kan vertrouwen, die het werk met goesting doet en niet omdat het moet. Omdat haar eigen netwerk uitgeput lijkt heeft ze nood aan nieuwe manieren om haar vacature te bekend te maken. Ze probeert bij VDAB, maar heeft geen idee hoe die haar kunnen helpen.

Onbekend met wetgeving, weet niet wat te verwachten van VDAB

Nieuwe VDAB partner

Weinig vacatures

Hulp nodig bij vacature

Karaktereigenschappen

- Vindt het belangrijk dat taken tot in detail goed gebeuren, maar daarom ook moeilijk om taken los te laten

Noden

- Heldere communicatie over mogelijkheden voor haar vacature
- Niet ontzorgen maar uitleggen zodat ze het zelf kan doen in de toekomst

Thema's

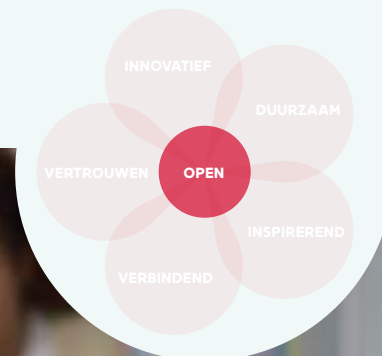
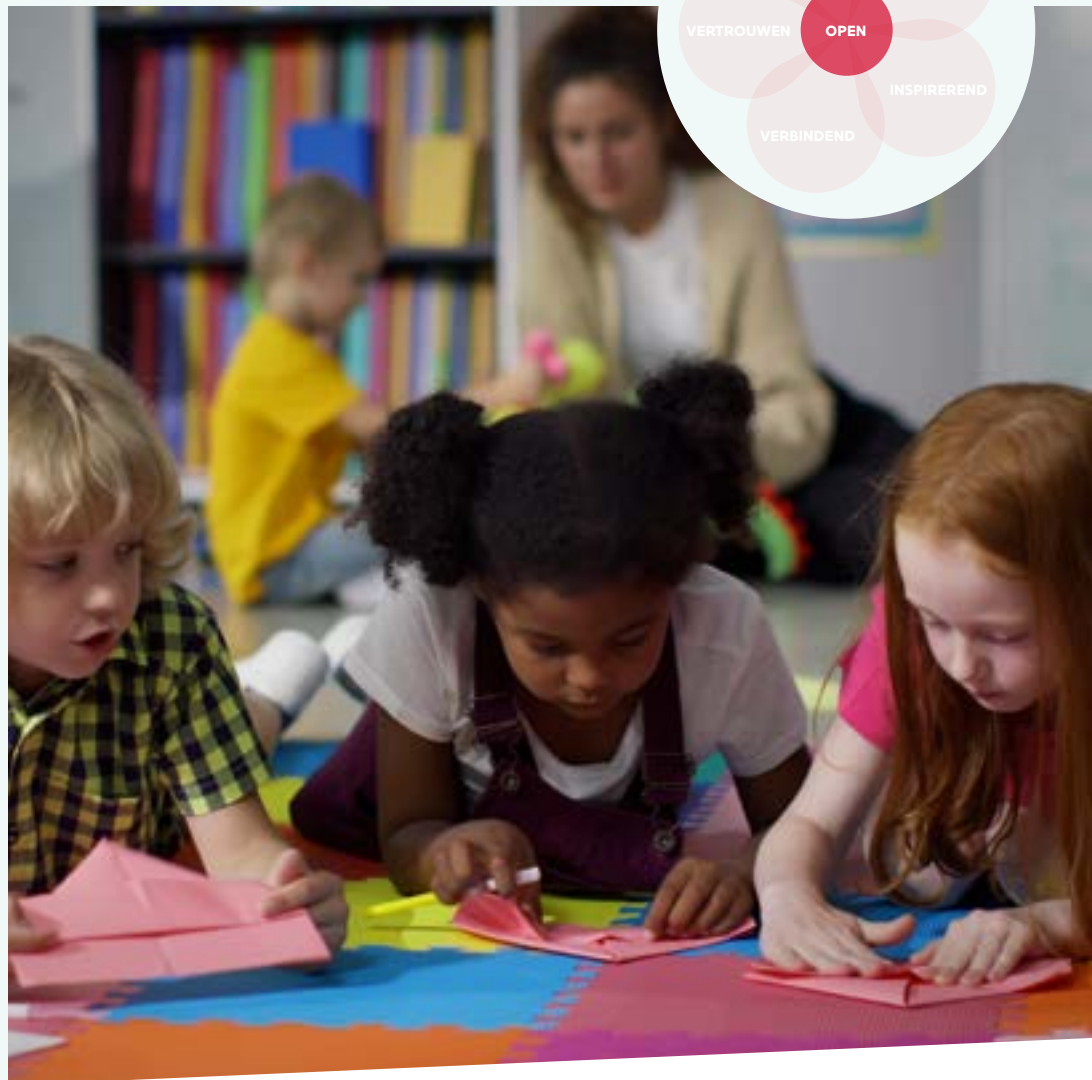
4

Kinderopvang

Het structureel tekort aan kinderopvangplaatsen betekent voor vele werkzoekenden een drempel om aan de slag te gaan of om met een opleiding te starten. Daarom worden voor elke loopbaancampus de behoefte en mogelijkheden onderzocht voor de **inrichting van een gesubsidieerd kinderopvangpunt** in de loopbaancampus, met exploitatie door een externe uitbater. VDAB richt zich op twee leefgroepen van elk 18 kinderen (conform de geldende regelgeving voor 2024). In dit verband zal VDAB een project opzetten in samenwerking met het **Agentschap Opgroeien**.

VDAB is verantwoordelijk voor de financiering van de casco infrastructuur en de gekozen uitbater zorgt voor de inrichting volgens de normen van het Agentschap Opgroeien. Daarnaast zal de uitbater een financiële bijdrage leveren aan de kosten volgens de afspraken van de uitbatingsovereenkomst.

Het concept voor de ontwikkeling van kinderopvang op de loopbaancampus sluit aan bij de doelstellingen van **maatschappelijk verantwoord ondernemen** die VDAB nastreeft. Het kinderopvangpunt is niet alleen bedoeld voor cursisten en werkzoekenden, maar ook voor kinderen uit de omgeving. Zo zal de kinderopvang bijdragen aan de **integratie van de loopbaancampus** binnen het sociale weefsel van de omgeving. Bovendien zal de kinderopvang op de loopbaancampus kansen creëren voor opleidingsstages in de zorgsector, al dan niet samen met partners.



Hospitality

Hospitality service

We beschouwen hospitality en hospitality service als essentieel voor de ontwikkeling van een bruisende campus.

Door het ter beschikking stellen van infrastructuur in diverse formules stimuleren we **kruisbestuiving** en vergroten we de **zichtbaarheid** van de loopbaancampus bij een breder publiek.

Hospitality is meer dan een facilitair gegeven. Het fungeert als een actieve schakel om mensen samen te brengen in het kader van loopbaanontwikkeling. Door middel van onze hospitality service creëren we een **community** in en rond onze loopbaancampus die zorgt dat de campus uitgroeit tot een plaats van **inspiratie**, **creativiteit** en **samenwerking**.

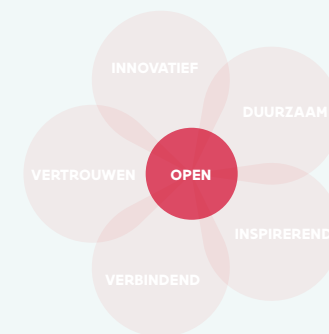
Naast het maximale gebruik van de in-house partners voor arbeidsmarktgerichte evenementen (bv. jobbeurzen), stellen we het gebouw open voor een breder netwerk, zoals **events** in lijn met de missie, visie en ambitie van de campus.

Er is een prijsmodel opgemaakt dat afgestemd is op het type gebruiker, waarbij we onderscheid maken tussen partners, onderwijsinstellingen, organisaties die verbonden zijn aan de VDAB-opdracht, werkgevers en bedrijven, en organisaties die niet rechtstreeks gekoppeld zijn aan VDAB of de arbeidsmarkt. We staan **open voor divers gebruik** zolang dit past in ons **waardenkader** maar geven voorrang aan activiteiten gelinkt aan de **arbeidsmarkt**.

Community building

Voor het beheer van deze activiteiten en de creatie van een netwerk zal er een community-builder aangesteld worden. Deze vormt de strategische brug tussen de verschillende (in-house) partners en bouwt een breed netwerk uit binnen en buiten de campus met als doel van de campus een bruisende plek te maken, in lijn met de missie, visie en ambities van de campus. De community-builder werkt nauw samen met de 'community members' (in-house partners, de verschillende

provinciale VDAB-accounts zoals PAM's, netwerkmanagers LB, stadsmanagers, etc.). De community-builder connecteert binnen de organisatie met de nodige kennisdragers voor het samenbrengen van informatie die het opzetten van een netwerk ondersteunt en bijdraagt aan de uitvoering van de organisatie- en campusstrategie.



Milieu en omgeving

VDAB streeft ernaar om koploper te worden in een **circulaire en klimaatneutrale samenleving**, om ons natuurlijk kapitaal te behouden, klimaatverandering tegen te gaan en bij te dragen aan een gezonde, veilige en kwaliteitsvolle leefomgeving. Op die manier garanderen we ook een **duurzame toekomst voor bedrijven** in Vlaanderen, creëren we **duurzame werkgelegenheid** en **strijden we tegen sociale ongelijkheid**.

Vanuit de **Sustainable Development Goals** (SDG's of Duurzame Ontwikkelings-Doelstellingen) focust de VDAB-duurzaamheidsstrategie zich op zowel Planet, People, Prosperity, Peace én Partnerships.

Het implementeren van deze **duurzame organisatiestrategie** resulteert in de ontwikkeling van

- Innovatieve ondernemingsmodellen die flexibiliteit vooropstellen
- Producten die beter recycleerbaar, herbruikbaar en herstelbaar zijn
- Ruimtes en apparatuur die polyvalent kunnen ingezet worden
- Nieuwe partnerschappen met de mogelijkheid om ruimtes en middelen te delen en bijvoorbeeld grondstoffen en energie uit te wisselen

In lijn hiermee streeft VDAB, samen met de partners, naar een dienstverlening en gebruik van de loopbaancampussen met **minimale impact op milieu en planeet**.

Zo gaat VDAB verder dan de opgelegde klimaat- en energiedoelstellingen van Vlaanderen: VDAB neemt een **voortrekkersrol** op binnen de Vlaamse overheid om al tegen 2040 zijn gebouwen-patrimonium en gerelateerde installaties CO₂-emissievrij te maken, en zo een frontrunner te zijn en haar bijdrage te leveren om te evolueren naar een **volledige klimaatneutrale maatschappij** in Vlaanderen en Europa tegen 2050.

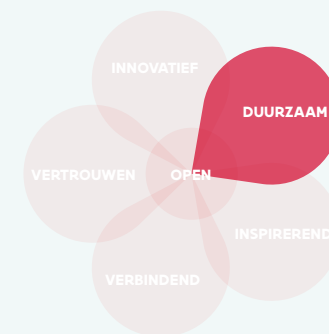
VDAB en de partners zullen via het samenwerken in de state-of-the-art loopbaancampussen maximaal bijdragen aan het behalen van de volgende **klimaatdoelstellingen**

- VDAB wil tegen 2030 een reductie van 84% effectieve CO₂-uitstoot.
- VDAB wil tegen 2040 een reductie van 100% van zijn CO₂-uitstoot.

VDAB behaalde al uitmuntende resultaten op het gebied van klimaatdoelstellingen.

Sinds 2005 verbruiken we al de helft minder energie en stoten onze gebouwen 75% minder CO₂ uit!

Hierbij hecht VDAB veel belang aan de sociale functie (bv. uitvalsbasis voor maatwerkbedrijven of vrijwilligerswerk), aandacht voor inclusie en toegankelijkheid, vereisten m.b.t. duurzame ontwikkeling, maatschappelijk verantwoord ondernemen (DO/MVO/CSR) t.o.v. partners in de vestiging, etc.



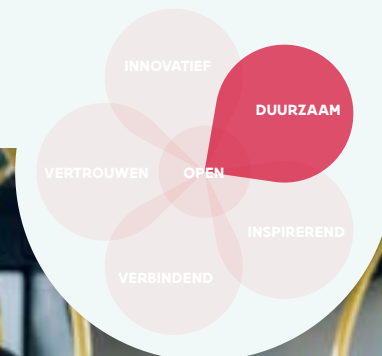
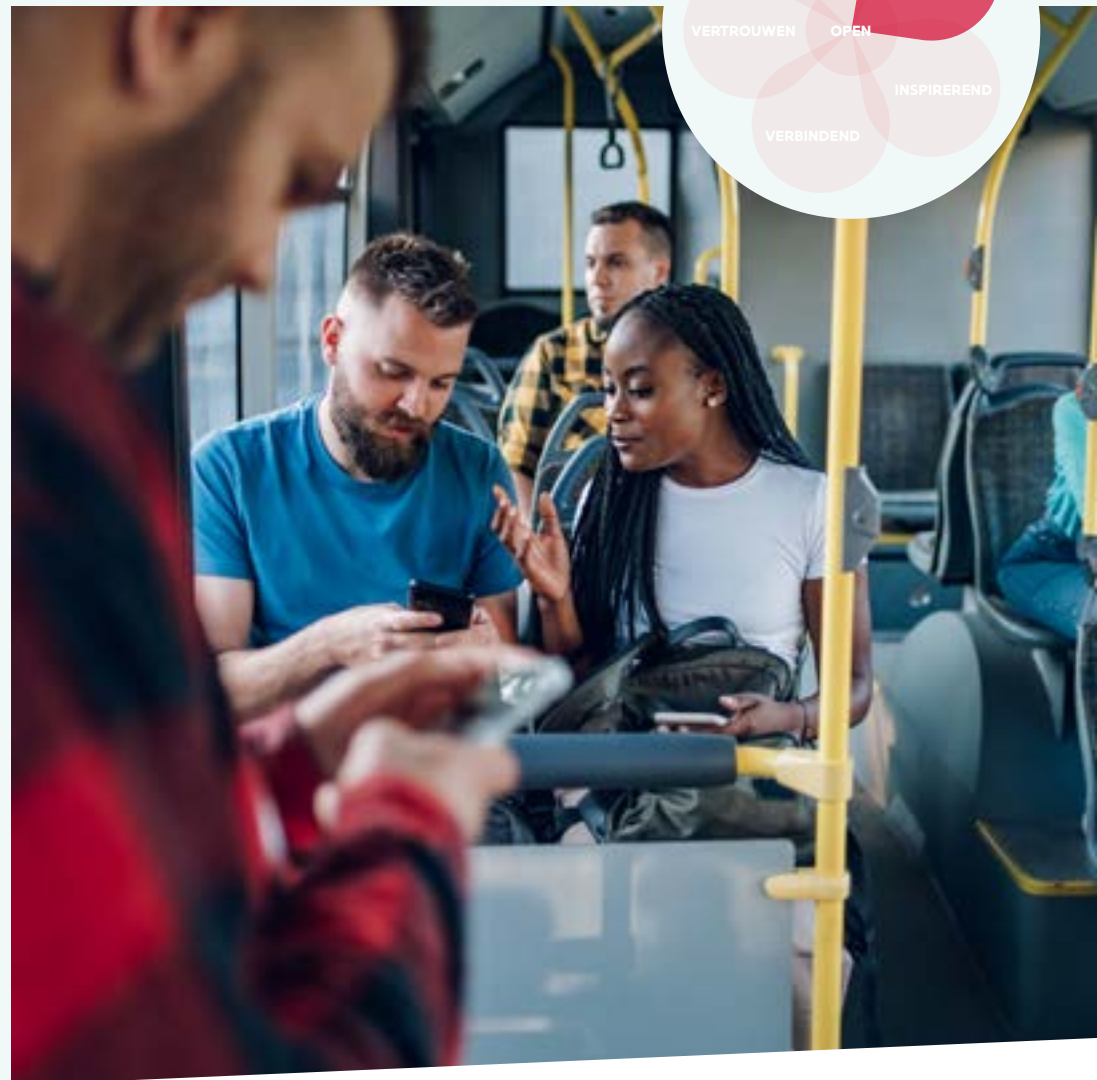
Mobiliteit

Met de ontwikkeling van de provinciale loopbaancampussen streven we ernaar om onze diensten **voor iedereen vlot en duurzaam bereikbaar** te maken, ongeacht de doelgroep. Mobiliteit zien wij niet enkel als een manier om je te verplaatsen, het speelt een cruciale rol in hoe onze klanten ons kunnen bereiken en gebruik maken van onze diensten. We bieden in de eerste plaats **heldere bereikbaarheidsinformatie** op maat, afgestemd op de verschillende vervoersbehoeften en doelgroepen. Van fietsers en gebruikers van het openbaar vervoer tot automobilisten.

Een gebruiksvriendelijk mobiliteitsplatform maakt het eenvoudig om te switchen tussen verschillende vervoersmodi zodat iedereen, ongeacht hun situatie, de campus moeiteloos kan bereiken.

We zorgen voor infrastructuur die aangepast is aan **nieuwe mobiliteitstrends** zoals elektrische voertuigen en gedeelde vervoersoplossingen waardoor de campus een knooppunt wordt van **duurzame en moderne mobiliteit**.

Door samen te werken met lokale overheden, buurtorganisaties en verschillende mobiliteitsdiensten creëren we een **geïntegreerd mobiliteitsnetwerk** dat aansluit op de behoeften van onze klanten en partners en zorgt voor een efficiënt gebruik van de beschikbare mobiliteitsvoorzieningen.

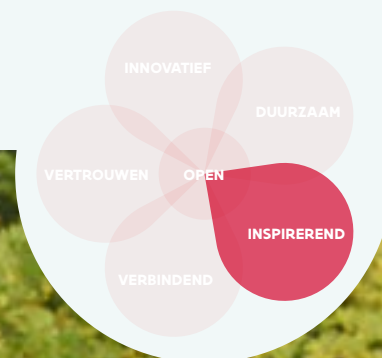
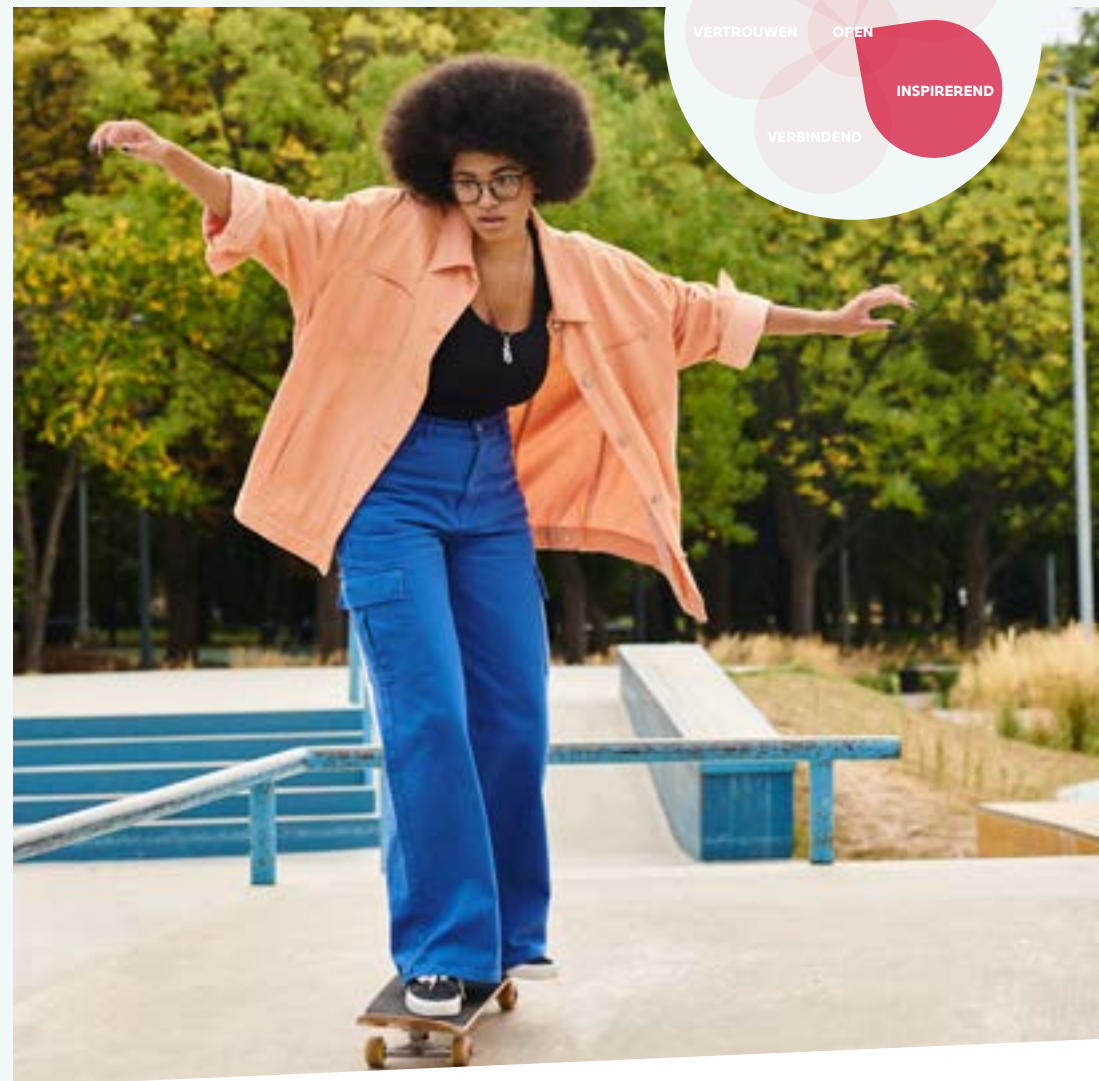


Talent

In de loopbaancampus introduceren we een concept waarbij burgers de mogelijkheid hebben om hun **talenten te ontdekken** aan de hand van een aantal digitale opstellingen die **afgestemd** zijn op de kenmerken van **de arbeidsmarkt**.

Het doel van deze opstellingen is om op een onderbouwde wijze de competenties van de deelnemers in kaart te brengen. Dankzij de resultaten van deze tests vormen we een beeld van de talenten en vaardigheden. Met deze gegevens kunnen we vervolgens een **passend loopbaanadvies** geven, dat klanten helpt bij hun **opleidings- of loopbaankeuzes**.

Dit initiatief streeft ernaar om deelnemers te helpen hun ware potentieel en interesses te benutten. Zo willen we een **positieve impact** hebben op de **loopbaanontwikkeling** en kansen van de deelnemers op de arbeidsmarkt. Qua doelgroep richten we ons hoofdzakelijk op werkzoekenden en burgers die zich willen oriënteren of heroriënteren op de arbeidsmarkt.



Sociale integratie

De loopbaancampus heeft het potentieel om een positieve impact te hebben op het **lokale sociale weefsel** door zich op verschillende manieren sociaal in te zetten. Het opbouwen van sterke banden met de gemeenschap versterkt niet alleen de **effectiviteit** van de loopbaancampus, maar draagt ook bij aan een **inclusieve en welvarende samenleving**.

Door samen te werken met lokale non-profitorganisaties, buurtverenigingen, sociale ondernemingen en lokale overheden kan de loopbaancampus **ondersteuning** bieden bij de **sociale behoeften en uitdagingen** van de gemeenschap. Deze samenwerkingen kunnen bestaan uit gezamenlijke projecten, het voorzien van ruimtes voor gemeenschapsbijeenkomsten, culturele evenementen, sociale tewerkstelling, een sociaal restaurant, een repair-corner, kinderopvang, enzovoort.

Er kan **specifieke infrastructuur** voorzien worden zoals een open leercentrum of sportfaciliteiten die verbinding stimuleren en de brug maken naar **opleiding en arbeidsmarkt**.

Het organiseren en faciliteren van evenementen kan de interactie tussen werkzoekenden, werkgevers en andere belanghebbenden in de regio bevorderen en zorgt voor een **kruisbestuiving**. Dit draagt niet alleen bij aan het leggen van waardevolle contacten, maar toont ook aan dat de loopbaancampus een actieve en betrokken speler is in de gemeenschap.

Door zich actief in te zetten in het lokale sociale weefsel kan de loopbaancampus op **verschillende niveaus** een verschil maken. Door samen te werken, gemeenschapsevenementen te ondersteunen, kwetsbare groepen te helpen, cultuur en diversiteit te omarmen en het lokale ondernemerschap te stimuleren, kan de campus bijdragen aan een **inclusieve en levendige gemeenschap**.



Taal

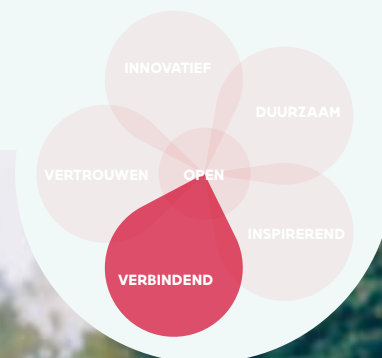
De loopbaancampussen zijn **open voor iedereen**. We hopen dan ook een dwarsdoorsnede van de samenleving te ontvangen. Mensen die geen of een beperkte kennis hebben van het Nederlands zijn dus ook welkom. Om hen goed op weg te helpen in hun oriëntering en/of opleiding richting werk, passen we de **principes van het taalbeleid** toe in alle facetten: we denken bv. aan duidelijke signalisatie, communicatie in heldere taal, het gebruik van contacttalen, tolken en vertaaltools voor wie nog geen Nederlands kent, enzovoort. **Nederlands leren op maat van het jobdoelwit** van de klant blijft uiteraard het doel.

Die kennis van het Nederlands willen we ook stimuleren door op onze loopbaancampussen een **podium** te geven aan initiatieven rond **opleiding** en **coaching** van de kennis van het **Nederlands**. Vanuit de samenwerking met ons ecosysteem betrekken we onze partners hierbij. We denken bv. aan Ligo, CVO's, Agentschappen Integratie en Inburgering, enz. De loopbaancampussen

kunnen ook plaatsen zijn waar talige, digitale, technische, sociale en andere competenties elkaar, op maat van de doelgroep, ontmoeten, in toekomstgerichte opleidingstrajecten. M.b.t. taal kunnen de **NT2-instructeurs** van VDAB heel wat kennis en kunde inbrengen.

Ook **informele initiatieven** blijken, aanvullend op formele taalverwerving, vaak een succesfactor te zijn om het Nederlands snel en goed onder de knie te krijgen. We denken bijvoorbeeld aan spreektafels met vrijwilligers. Ook aan deze initiatieven kunnen de loopbaancampussen onderdak bieden.

Loopbaancampussen focussen zich op de toekomst. Innovatie weven we doorheen het DNA. De campussen kunnen unieke plekken zijn om **nieuwe technologieën**, zoals taal- en vertaaltechnologie, te testen, te evalueren en te implementeren in een omgeving met voldoende ondersteuning en opvolging.



Partners

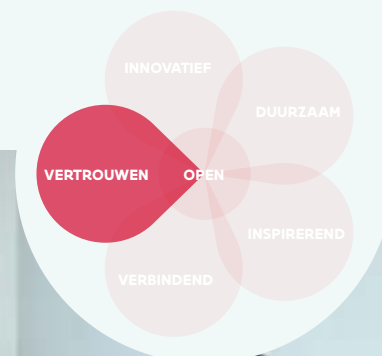
Het realiseren van de doelstellingen die de Vlaamse overheid van VDAB verwacht, doet VDAB niet alleen. **Partners zijn sterke hefboomen** om deze doelstellingen waar te maken en het belang van samenwerken groeit.

Zowel partners als VDAB kunnen op de loopbaancampussen hun dienstverlening aanbieden. De loopbaancampussen zorgen voor **nabijheid** en bevorderen **verbinding** binnen het **ecosysteem**. De sterke samenwerkingen en co-creaties die hieruit voortvloeien zorgen dan weer voor duurzame (innovatieve) oplossingen. De loopbaancampus versterkt en ondersteunt de veelzijdige dienstverlening van VDAB en partners aan klanten. Klanten vinden oriëntering, opleidingen, bemiddeling en contact met werkgevers onder één dak.

De dienstverlening van de partners met elk een andere focus, rol, expertise en aanpak is en zal, ook binnen de loopbaancampussen, complementair zijn met die van VDAB. Partners binnen

een loopbaancampus moeten voor opdrachten, die VDAB op de markt zet, net zoals alle andere partners de **selectieprocedure** doorlopen. Zij zijn hier niet bevoorrecht.

VDAB voorziet voor alle partners en gebruikers van de loopbaancampussen een **eenduidig en helder afsprakenkader** met het oog op een vlotte samenwerking op de campus. VDAB ontzorgt partners op vlak van **facilitaire dienstverlening**, ondersteunt de werking van het ecosysteem op vlak van **marketing** en **communicatie** en neemt als syndicus het beheer van de **I&T-infrastructuur** van de loopbaancampus op.



Digitaal

Alle gebruikers, ongeacht hun digitale vaardigheden, moeten **toegang** kunnen krijgen tot de **nodige technologieën en ondersteuning**, bijvoorbeeld via trainingen in basis 'digitale vaardigheden' en het beschikbaar stellen van apparaten zoals laptops en tablets. Daarnaast is het een voorwaarde om te beschikken over een **robuuste digitale infrastructuur**, die snelle en betrouwbare internettoegang biedt, ondersteund door duidelijke cyber-securitymaatregelen om de veiligheid van gebruikersdata te waarborgen.

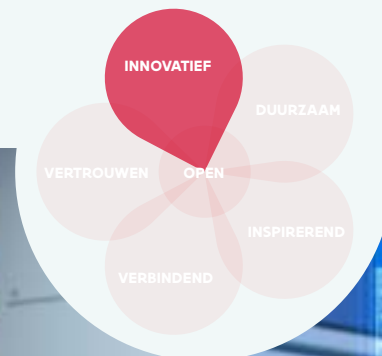
Innovatieve leermiddelen zoals Augmented Reality (AR), Virtual Reality (VR) en kunstmatige intelligentie (AI) kunnen worden ingezet om interactieve leerervaringen te creëren i.f.v. van het behalen van **leerdoelen** zowel in klassikaal of groepsverband als individueel.

De ontwikkeling van een blended-learning/hybride model, waarin digitale en fysieke leerervaringen worden gecombineerd, biedt cursisten of de leerder tout court de flexibiliteit om **op eigen tempo** te leren, zowel op de campus als op afstand.

We zetten ook in op initiatieven om taal een plek te geven en een uitnodigend, **informeel leerecosysteem** op te richten.

Digitale samenwerking en netwerken kunnen worden gestimuleerd via **online platforms**, dankzij virtuele klaslokalen, samenwerkingsruimtes en netwerkevenementen.

We voorzien een stimulerende omgeving waarin digitale innovatie centraal staat, bijvoorbeeld door het oprichten van een 'Innovation Lab' om nieuwe digitale tools en technologieën te ontwikkelen en te testen.



Digitale principes

Data-gedreven besluitvorming

Het principe van data-gedreven besluitvorming benadrukt dat strategische en operationele beslissingen binnen de loopbaancampussen altijd gebaseerd moeten zijn op data-analyse en klantfeedback. Dat impliceert dat gegevens systematisch worden verzameld, geanalyseerd en ingezet om de effectiviteit van de aangeboden diensten continu te verbeteren. Hierdoor kunnen de diensten optimaal worden afgestemd op de veranderende behoeften van gebruikers.

Privacy en veiligheid by design

Privacy en veiligheid moeten vanaf het begin geïntegreerd worden in het ontwerp en de implementatie van digitale en hybride diensten. Dit principe onderstreept de noodzaak om deze aspecten als kernonderdelen te beschouwen bij de ontwikkeling van digitale oplossingen, zodat de bescherming van persoonsgegevens en de veiligheid van gebruikers altijd gewaarborgd zijn.

Interoperabiliteit van systemen

Interoperabiliteit van systemen is essentieel voor een naadloze samenwerking tussen alle digitale platforms en tools die binnen de loopbaancampussen worden gebruikt. Dit principe stelt dat deze systemen niet alleen onderling, maar ook met die van externe partners, efficiënt kunnen samenwerken. Het bevorderen van interoperabiliteit draagt bij aan een efficiëntere dienstverlening en vermindert frictie voor gebruikers, waardoor een meer geïntegreerde ervaring mogelijk wordt.

Toegankelijkheid voor iedereen

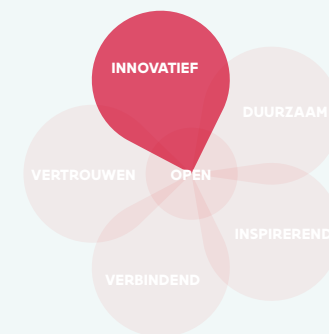
Een uitgebreid toegankelijkheidsprincipe is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat alle digitale diensten toegankelijk zijn voor mensen met beperkingen, zoals visuele, auditieve en motorische beperkingen. Dat bereiken we door de inzet van technologieën als schermlezers, ondertiteling en spraakbesturing, en door het ontwerpen van interfaces die eenvoudig en intuïtief in gebruik zijn. Daarnaast moet worden gewaarborgd dat alle apparaten en tools die binnen de loopbaancampussen worden gebruikt, dit principe ondersteunen.

Continuïteit van digitale innovatie

Dit principe benadrukt de noodzaak van voortdurende digitale innovatie binnen de loopbaancampussen. Het waarborgt dat de campussen zich blijven aanpassen aan nieuwe technologische ontwikkelingen, zoals kunstmatige intelligentie (AI) en andere opkomende technologieën. Zo blijven de campussen niet alleen up-to-date, maar lopen ze ook voorop in technologische vooruitgang.

Digitale samenwerking en netwerken

Het bevorderen van digitale samenwerking en netwerken tussen verschillende belanghebbenden is essentieel. Dit principe houdt in dat er tools en platforms moeten worden ontwikkeld die de samenwerking tussen cursisten, instructeurs, werkgevers en partners zowel fysiek als digitaal stimuleren. Virtuele samenwerkingsruimtes, netwerkevenementen en online communities zijn voorbeelden van manieren waarop deze samenwerking kan worden gefaciliteerd.



Ontwerp en Beheer

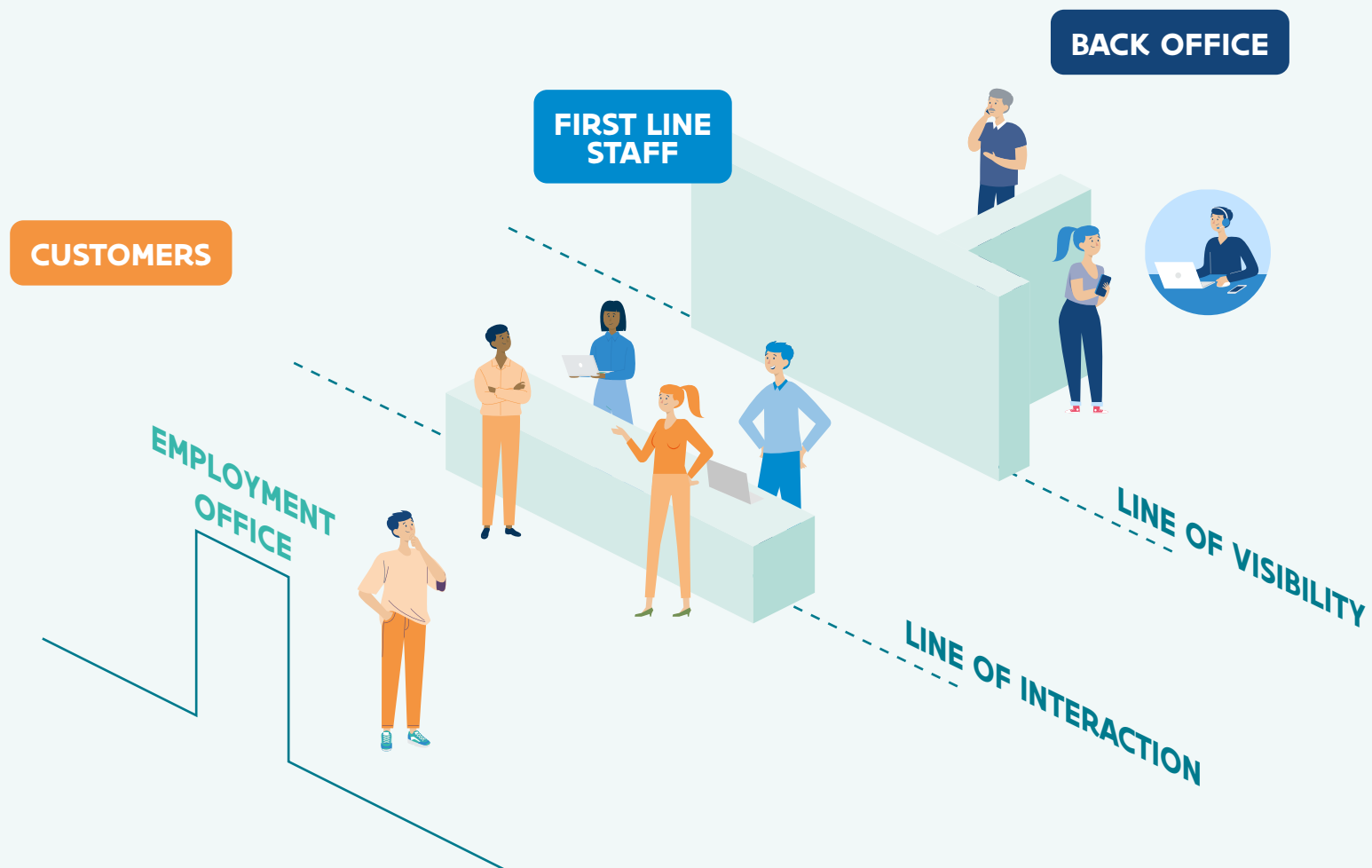
5

Customer experience

De customer experience (CX) wordt opgemaakt aan de hand van **verschillende interactiemomenten** tussen een organisatie en de klant.



Customer experience



Customer experience

CX-aanpak loopbaancampussen

- Periodiek testplan
- Beslissingen nemen en aftoetsen, samen met toekomstige loopbaancampus-klienten
- De 6 CX-principes in actie
- VDAB-testpanel opzetten

De CX-principes bij VDAB



CX front-end principes

Toegankelijk	Zorg dat je dienstverlening toegankelijk is voor alle gebruikers. Elimineer drempels op vlak van taal, stigma, rolstoeltoegankelijk, slechtzienden en -horenden, etc.	• Rolstoel-toegankelijk • Werken met symbolen • Heerlijk heldere taal
Verbonden	De loopbaancampus is één schakel in de klantervaring. Deze moet aansluiten bij de andere contactpunten van VDAB en de partnerorganisaties zoals website, opleidingscentra, begeleidingsgesprekken, etc.	• Info digitale contacten afstemmen (website, mails, etc) • Visuele herkenbaarheid
Uitnodigend	De loopbaancampus trekt klanten aan met zijn levendige en gastvrije sfeer, en nodigt hen uit om binnen te komen. Het is een open en uitnodigende plek waar iedereen zich welkom voelt.	• Open, verwelkomende sfeer • Grens tussen publieke ruimte en gesloten gebouw vervaagt • Open diensten integreren: horeca, digipunt, etc.
Eenvoud	Vereenvoudig de klantprocessen. Plot de complexiteit van de organisatie niet op de klantervaring. Zorg voor een minimaal aantal stappen, eenvoudige taal en een helder transparant proces.	• Geen vakjargon • Heldere instructies • Wayfinding

CX back-end proces principes

Empower medewerkers	Betrek en empower de VDAB-medewerkers om een goede klantbeleving te bieden. Zorg voor opleiding, ondersteuning, erkenning en moedig medewerkers aan om initiatief te tonen en problemen proactief op te lossen om de klantbeleving te bevorderen.	• Opleidingen • Leren van elkaar • Balans structuur en vrijheid in werk
Feedback en continu verbeteren	Luister naar de stem van de klant door feedback te verzamelen en te analyseren. Gebruik die inzichten om voortdurend te leren en producten, diensten en processen te verbeteren om beter aan de behoeften van de klanten te voldoen.	• Eerstelijnsmedewerkers feedback laten capteren • Vast evaluatie- & iteratieformat • Fail-fast-and-fail-forwardprincipe als cultuur
Co-creatief netwerk	Betrek de partners bij het evalueren en verbeteren van de loopbaancampussen zodat er sterken banden worden gesmeed. 1 + 1 = 3	• Feedback-loops • Netwerkmomenten • Zichtbaarheid creëren over de bijdrage van elke partner in het netwerk

Facilitaire drivers

Flexibele inrichting

Ruimtes kunnen aangepast worden en opnieuw geconfigureerd volgens de **veranderende behoeften**. Flexibiliteit kan worden bereikt door modulaire structuren, demonteerbare wanden en multifunctionele ruimtes te integreren maar ook door te **standaardiseren** waardoor **meerdere activiteiten** binnen dezelfde infrastructuur kunnen plaatsvinden.



Biophilic design

Natuurlijke elementen worden geïntegreerd in het ontwerp om de verbinding tussen mensen en de natuur te versterken. Het omvat het gebruik van natuurlijk **licht**, **groen** binnen en buiten, en materialen die de natuurlijke wereld nabootsen om het **welzijn** en de **productiviteit** van de gebruikers te verbeteren.



Verbindend

We creëren ruimtes die mensen samenbrengen, zowel fysiek als sociaal. Het ontwerp moet **interactie** en **samenwerking** bevorderen door gemeenschappelijke ruimtes, ontmoetingsplekken en sociale hubs te integreren.



Open

Een open ontwerp zorgt voor **transparantie** en **inclusiviteit**. Dit kan worden bereikt door grote glazen wanden, open plattegronden en zichtlijnen die visuele verbindingen tussen verschillende ruimtes mogelijk maken. Open staat ook voor de **toegang** tot de campus die **klantvriendelijk** en vlot toegankelijk moet zijn.



Facilitaire drivers

Activiteitsgebonden inrichting

We creëren ruimtes aangepast aan **specifieke activiteiten of functies**. Het ontwerp moet verschillende zones omvatten die geoptimaliseerd zijn voor leren, werken, ontspannen, samenwerken en individuele concentratie.



Mobiliteit

Dit verwijst naar de **toegankelijkheid en bereikbaarheid** van de campus, zowel voor voetgangers als voor verschillende vormen van transport. Het ontwerp moet **gemakkelijke toegang** bieden tot openbaar vervoer, fietspaden en parkeergelegenheid, en moet ook zorgen voor **vlotte verplaatsingen** binnen de campus.



Duurzaamheid

Het integreren van **milieuvriendelijke en energiezuinige principes** in het ontwerp en de operatie van de campus. Dit omvat het gebruik van duurzame materialen, energiezuinige systemen, waterbesparende technologieën, en het maximaliseren van natuurlijke ventilatie en daglicht om de ecologische voetafdruk te verminderen. Onze loopbaancampussen worden als een 100% CO₂-vrij gebouw gerealiseerd.



Integraal toegankelijk

Op de campus zorgen we voor de **hoogste graad** (label A++) op vlak van toegankelijkheid. Voor gebouwen die we huren, streven we naar minimaal label A+.



Facilitaire drivers

Nabijheid

Loopbaancampussen situeren zich **geografisch centraal** t.o.v. potentiële klanten en de vacaturemarkt.



Biodiversiteit

We houden maximaal rekening met de **klimaatbestendige biodiversiteit** door een **ecologische analyse** van het terrein uit te voeren en (neo)inheemse autochtone planten en groene infrastructuur, zoals bv. groene daken, diervriendelijke habitats en ecologische vijvers, te integreren met voldoende aandacht voor nevenaspecten zoals faunavriendelijke verlichting en landschappelijke integratie en wisselwerking van biotopen en ecosystemen.

Natuurinclusief bouwen, zoals het toepassen van Animal Added Design en groene gevels, bevordert het behoud van lokale diersoorten. **Duurzame bouwmaterialen en betrokkenheid van de gemeenschap** versterken het **positieve effect op de natuur** en **minimaliseren de impact van het bouwprogramma** op het aanwezige ecosysteem.



Samengevat

De facilitaire drivers staan in het teken van het belang van een **veilige inrichting** en **aangename werkomgeving**. Daardoor kunnen zowel medewerkers als partners en bezoekers zich overal op de campus veilig, comfortabel en vertrouwd voelen.

Voorraadbeheer

Goederenstromen en magazijnen

Opsplitsing in transitgoederen en magazijngoederen, met telkens eigen flow (bestelling, opslag, financiële afhandeling)

VDAB deelt magazijngoederen vanuit hun eigen aankoopbeleid. Goederen specifiek voor de partner koopt de partner zelf aan.

Op basis van de dienstverlening in een gebouw, maar vooral op basis van het aantal en type opleidingen dat in de site aangeboden wordt, zal bepaald worden wat er nodig is aan magazijnruimte.

Op basis van historische gegevens maakt de dienst inkoop een analyse van wat er voor al deze diensten per gebouw wordt aangekocht en/of wat er op voorraad wordt gehouden. Op basis hiervan wordt bepaald:

- wat voor een normale werking op voorraad moet liggen
- wat men ongeveer op jaarbasis moet inkopen voor zowel voorraad als directe behoeften.

Transitgoederen

- Gaan rechtstreeks naar de aanvrager
- Worden direct in kost genomen
- Kunnen via eigen aankoopkanalen van partners

Magazijngoederen

- Worden eerst in magazijn opgeslagen
- Worden pas in kost genomen na afname
- Gaan via VDAB aankoopkanalen



Marketing en communicatie

Marketing- en communicatieprincipes

- De loopbaancampus heeft een neutrale en open uitstraling, waarbij het VDAB-logo en de bijbehorende branding worden gepositioneerd als de facilitator van de loopbaancampus.
- We communiceren samen vanuit de campus met de **partners**
- **Huisstijl** van de loopbaancampus:
 - We maken een huisstijl voor de campus
 - Eigen huisstijl met vermelding van partnership (loopbaancampus)
 - Organisaties hanteren de eigen huisstijl
- **Beleving** wordt vormgegeven samen met de partners van de loopbaancampus (o.a. organiseren van een campusevent)
- VDAB ondersteunt de werking van het **ecosysteem** en de loopbaancampus (o.a. ondersteuning vanuit MarCom). Dit zien we als investering in de opstart van het ecosysteem.
- **Capaciteit** (o.a. intern communicatieplatform) rond interne communicatie (veiligheid, events...) binnen de campus moet voorzien worden.





Financieel kader voor partners

VDAB voorziet een eenduidig afsprakenkader dat geldt voor alle partners en gebruikers van sites die in autonoom beheer zijn door VDAB.

Er zijn **drie modellen** beschikbaar waarin het gebruik van vastgoed door partners geregeld wordt.

Partnerschappen

Partnerschappen met partners worden afgesloten wanneer zij permanent inhuzen en participeren op de loopbaancampus (of regionale vestiging) en/of een deel van de infrastructuur op lange termijn huren of op hun maat laten inrichten.

Huurovereenkomsten

Huurovereenkomsten (eventuele onderhuur indien VDAB huurder is van de site) worden afgesloten voor een termijn van **meer dan 1 jaar** (of schooljaar).

Naast deze langere 'huurtermijn' met een continue bezetting door de huurder zijn er ook volledige **huurkosten** en **forfaitaire operationele kosten** aan verbonden. Er bestaat dus een duidelijke maandelijkse financiële tegenprestatie van de huurder via factuur. Bovendien geldt een uitgebreid **afsprakenkader** tussen VDAB en de huurder.

Gebruiksovereenkomsten

Gebruiksovereenkomsten regelen het **occasioneel gebruik** van infrastructuur door gebruikers en dit met een **maximum termijn van 1 jaar**. De gebruikers maken occasioneel gebruik van de VDAB-infrastructuur op specifieke kalenderdagen of met afgesproken frequenties. Voor dit gebruik betalen ze een (hoofdzakelijke) kostendekkende vergoeding.



Financieel kader voor partners

Principes van een 'partnerschap'

VDAB wenst een grote omschakeling te organiseren van het vastgoed aangezien dit niet meer aansluit bij diverse hedendaagse behoeftes. De voornaamste oplossing ligt in de **uitbouw van de loopbaancampussen**, één per provincie.

In functie van haalbaarheid van de realisatie en efficiëntie, kan mits een langetermijnhuurengagement (minimum 18 jaar) **specifieke ruimte voor partners** voorzien worden. Naast de gemeenschappelijke noden kan tot maximum 15% specifieke oppervlakte voor partners door de VDAB voorzien en gefinancierd worden. De inrichting (machinepark, opleidingsinstallaties...) van het dedicated toegewezen deel wordt in elk geval betaald (en beheerd) door de partner.

Hoe wordt deze participatie financieel geregeld?

Mits kwijtschelding van een aantal jaren huur (* recurrente kosten) kunnen structurele partners bij voorkeur **mee investeren** in zowel

het gemeenschappelijk gedeelte als de dedicated ateliers.

Dedicated toegewezen ruimtes worden voor 100% aangerekend aan de partner

- Voor locaties die we zelf huren, wordt de huurprijs door VDAB betaald. Op basis van het aantal dedicated ter beschikking gestelde m² wordt deze integraal doorgerekend.
- Voor gebouwen die we zelf bouwen, rekenen we een marktconforme prijs per m² en wordt deze integraal doorgerekend.
- De berekeningswijze wordt in beide gevallen transparant geduid en gecommuniceerd aan de betrokken partners.

Gedeelde ruimtes worden pro rata van het tijdsgebruik aangerekend aan de partner. De **verdeelsleutel** wordt vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst op basis van de principes in het **exploitatiemodel**. De samenwerkingsovereenkomst wordt opgemaakt door de **Dienst Vastgoed**.

- Voor locaties die we zelf huren, wordt de huurprijs door VDAB betaald. Op basis van het aantal afgesproken m² dat ter beschikking gesteld

wordt en pro rata het tijdsgebruik doorgerekend.

- Voor gebouwen die we zelf bouwen, rekenen we een marktconforme prijs per geplande, ter beschikking gestelde m² en wordt pro rata het tijdsgebruik doorgerekend.

Principes van een 'huurovereenkomst'

Bij een huurovereenkomst geldt geen uniforme prijs voor huisvesting. De prijszetting is gebaseerd op basis van de **werkelijke huurprijs** of **marktconforme tarieven**, met volgende criteria:

- Type vastgoed (private ontwikkeling, kantoor-site...)
- Locatie (ligging en bereikbaarheid)
- Afwerkingsgraad van de infrastructuur/de uitrustingsgraad en het comfortniveau van de site

VDAB vertrekt steeds van een **vast huurbedrag**, volgens het passende huurtarief. Daarenboven komt er een periodieke afrekening van de **operationele kosten** (waaronder de correcte doorrekening van energiekosten).

De periodiciteit van deze afrekeningen is afhankelijk van de grootteorde, en wordt gestipuleerd in het huurcontract). Optioneel is een forfaitaire doorrekening van de operationele kosten mogelijk. **Bijkomende dienstverleningen** zoals catering worden per kwartaal of halfjaarlijks afgerekend.

Het huurcontract is **maatwerk** naargelang de partner en het afsprakenkader (bv. 3-6-9 jaar...). Een standaard huurovereenkomst met basiskader is als vertrekbasis steeds beschikbaar vanuit de Dienst Vastgoed.

VDAB voorziet een performante standaard omschreven in het 'concept VDAB-store van de toekomst'. Afwijkingen op dit bestek zijn de uitzondering.

Bij gedeeld gebruik van een ruimte (VDAB overdag, partner op andere dagen of dagdelen, of gelijktijdig gedeeld gebruik VDAB - partner) zal een pro rata %-reductie doorgerekend worden om gedeeld gebruik te stimuleren waar mogelijk.

Financieel kader voor partners

Principes van een “gebruiksovereenkomst”

In gebruiksovereenkomsten (korte termijn) stellen we enkel infrastructuur ter beschikking aan partners op momenten dat VDAB de infrastructuur niet nodig heeft.

De prijszetting - tarief geldt voor **administratieve - en opleidingsinfrastructuur** inclusief facilitaire kosten en services als opleiding-/verbruiskosten.

Hiervoor passen we één template toe voor de gebruiksovereenkomst.

Typologie van de gebruiker: de gebruikers worden opgedeeld in drie categorieën naargelang de samenwerkingsgraad.

Toepassing gebruiksovereenkomst

De ‘partnerstatus’ van de gebruiker

Hier wordt het onderscheid gemaakt in status en samenwerkingsverband van de gebruiker - partner die de aanvraag doet tot het gebruik van de ruimtes.

Type 1: Geen specifieke VDAB-partner of commerciële invulling

- Volledig marktconform tarief voor het gebruik van vergaderruimtes zoals geldig in shared offices, vergadercentra en hotels.

Type 2: VDAB partner of VO-entiteit

- Correct kostendekkend tarief, afgestemd op alle operationele en huisvestingskosten gelinkt aan de gevraagde ruimtes. De specifieke extra services worden aangerekend (bv. onthaal buiten de VDAB-dienstverlenings- momenten, catering...).

Type 3: VDAB Partner in kader van een samenwerkingsovereenkomst

- Tarief is onderdeel van de samenwerkingsovereenkomst.

De termijn van gebruik

De vergoeding voor gebruik is steeds gebaseerd op volgende **formule**:
dagtarief van de ruimte (volgens partnerprofiel) x aantal gebruiksdagen.
Een dagdeel (voormiddag - namiddag - avond) wordt verrekend als 50% van het dagtarief.

Gebruik van algemene infrastructuur

Naast de specifieke gehuurde burelen en lokalen benutten de gebruikers ook de algemene circulatieruimten, het onthaal, het sanitair, de douches, de kleedkamers, de cafetaria en andere infrastructuren. Dit gebruik is verrekend in de verder vermelde tarieven.



Selectiecriteria

VDAB zal via zijn website bekendmaken waar en wanneer loopbaancampussen opgericht worden met een overzicht van de beschikbare ruimtes die voor langere termijn in een partnerschapformule kunnen gedeeld worden met partners.

We hanteren hierbij deze selectiecriteria:

- Partners bieden **aanvullende expertise** om het ecosysteem van de loopbaancampus te verrijken
- Dienstverlening partner is **complementair** met de VDAB-opdracht
- De dienstverlening die de partner aanbiedt in de loopbaancampus past in de **visie** en **missie** van de loopbaancampus
- De partner beschikt over een **kwaliteitslabel** (eenvoudige procedure)
- De partner beschikt over ruime **financiële draagkracht** om huurcontract op lange termijn aan te gaan
- Partners kunnen VDAB-ruimtes gebruiken in de loopbaancampus op momenten dat VDAB die niet nodig heeft voor zijn dienstverlening. De **planningen** van partners en VDAB kunnen onderling afgestemd worden.
- De partner engageert zich om het **duurzaamheidskader** van VDAB te respecteren.
- Het **exploitatiekader** van VDAB maakt duidelijk op welke diensten de partner beroep kan doen en de partner engageert zich om dit exploitatiekader te onderschrijven.



Exploitatiekader

Doel

We geven in het exploitatiekader aan hoe we de **facilitaire dienstverlening** en **ontzorging** zien voor de VDAB'ers én de samenwerking met partners in de loopbaancampussen. Met deze afspraken willen we een vlot en **optimaal gebruik van de infrastructuur** door VDAB en partners.

Principes

- Er worden met de in-house partners contractuele afspraken gemaakt over het gebruik van onze sites. Deze afspraken worden opgenomen in een **samenwerkingsovereenkomst** en **huishoudelijk reglement**.
- Om de nodige ruimtes en tools te kunnen reserveren voorziet VDAB een **reserverings- en planningsprocedure** die zoveel mogelijk digitaal zal verlopen, waarbij de procedure deel uitmaakt van het huishoudelijk reglement.
- VDAB streeft samen met de in-house partners naar een **bezettingsgraad van 75%**

- VDAB staat in voor voor **facilitaire ontzorging** voor medewerkers en partners.
- VDAB zorgt voor het **gebouw- en organisatiebeheer** en de tools die hiervoor nodig zijn.
- VDAB staat in voor **onderhoud en instandhouding** gebouw.
- VDAB staat in voor de **keuringsplichtige installaties** eigen aan gebouw of de ter beschikking gestelde infrastructuur.
- Activiteiten op de site situeren zich binnen de **verleende omgevingsvergunning** en overige relevante wettelijke bepalingen.

Het **exploitatiekader** dient als **basis** voor het opmaken van een samenwerkingsovereenkomst met de in-house partners die inhuizen in een VDAB-loopbaancampus of een regionale vestiging.

De elementen opgenomen in dit exploitatiekader worden vertaald in een servicecatalogus zodat het voor alle medewerkers en partners duidelijk is op welke ondersteuning ze kunnen rekenen.



I&T-principes

Mobile first

Binnen VDAB wordt het 'Mobile First'-principe gehanteerd. Dit houdt in dat het primair communicatiemiddel de smartphone is met een mobiel telefoonnummer.

Wireless-first richting Wireless-only

Corporate netwerken evolueren meer en meer naar wireless-only netwerken. Dergelijke netwerken rekenen alleen op draadloze infrastructuur om de end-userstations te verbinden met het netwerk. Om tot een wireless-only netwerk te komen, wordt er eerst naar een wireless-first-netwerk gekeken.

Printing

Het uitgangspunt is dat een digitale loopbaancampus papierloos moet zijn. Enkel wanneer in het businessproces printen absoluut noodzakelijk is en er geen (klantvriendelijk) alternatief voorhanden is (bv. wanneer een fysieke handtekening vereist is), wordt er printingfunctionaliteit voorzien.

Printing wordt voorzien via het 'follow me'-principe. Een printopdracht wordt vrijgegeven bij het presenteren van de toegangsbadge aan de printer, zowel door VDAB-personeel als door derden met een toegangsbadge.

Bring your own device (BYOD)

Iedere gebruiker (medewerker, partner en bezoeker) kan zich via zijn eigen toestel op het VDAB-netwerk aanmelden. Hij moet zich daarvoor steeds identificeren en krijgt minimaal toegang tot het internet.

Netwerk

Inhuizende partners op VDAB-locaties moeten voorzien worden van een optimale dienstverlening zonder af te wijken van de basisprincipes.

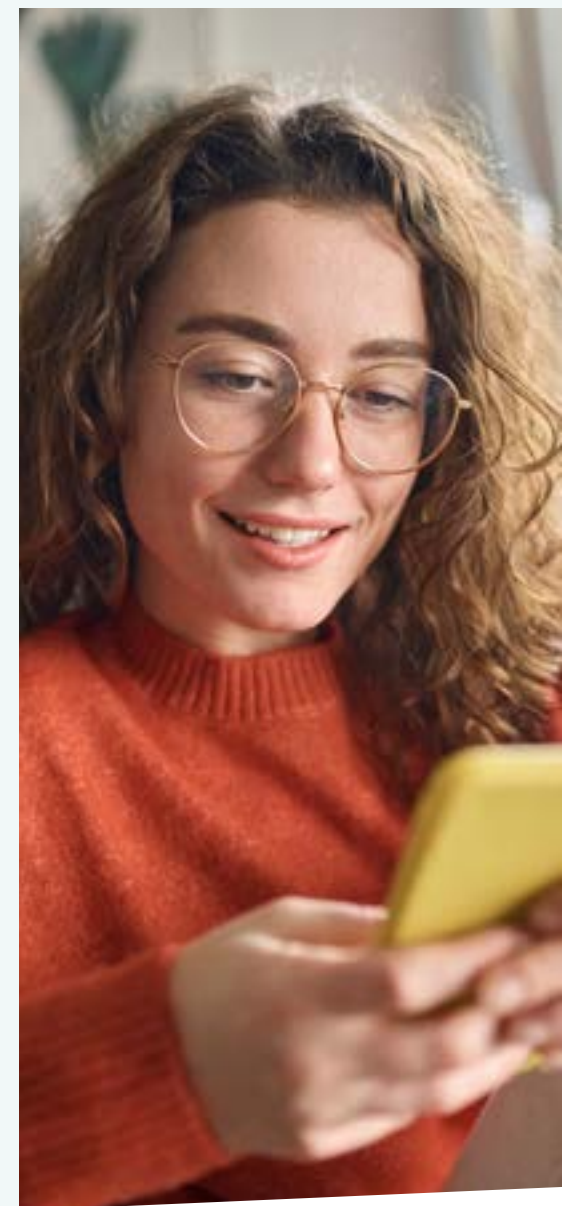
Hiervoor moet er rekening gehouden worden met enkele randvoorwaarden:

- Partners moeten bij voorkeur draadloos verbinden met het Guest-netwerk waarop ze internet toegang kunnen krijgen.

- Bij voorkeur maken partners gebruik van de VDAB/VO-printers die al aanwezig zijn op de locatie. Indien nodig kan een partner een eigen printer voorzien.
- Indien partners over een eigen datalijn beschikken en deze willen gebruiken, mag er een apart virtueel netwerk voorzien worden. Dit moet steeds door de VDAB I&T Enterprise Infrastructure Architect goedgekeurd worden.

Samenwerkingsmodel

VDAB I&T neemt als syndicus het I&T-beheer van de loopbaancampus infrastructuur op voor VDAB en Partners.



#samensterkvoorwerk

WITBOEK