



SAMEN AAN DE SLAG
INSPIRATIE VOOR EEN DAADKRACHTIG
ARBEIDSMARKTBELEID

PRIORITEITEN ARBEIDSMARKTBELEID

REGEERPERIODE 2024-2029

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel
W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	6 mei 2024
Contactpersonen	Linde Buysse lbuysse@serv.be An De Coen adcoen@serv.be Liselotte Hedebouw lhedebouw@serv.be Sandra Hellings shellings@serv.be Niels Morsink nmorsink@serv.be Nele Vanheeswijck nvanheeswijck@serv.be

Samen aan de slag

Inspiratie voor een daadkrachtig arbeidsmarktbeleid

Binnenkort komt een nieuwe regering aan het roer van Vlaanderen. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) lanceert alvast enkele prioriteiten voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid waarmee deze nieuwe regering, samen met de werkgevers- en werknemersorganisaties verenigd in de SERV, aan de slag kan gaan. Het doel? Samen streven naar een meer inclusieve arbeidsmarkt met een hoge werkzaamheidsgraad, minder kraptes en mismatches, kwaliteitsvolle jobs en duurzame loopbanen voor iedereen.

De SERV schuift dus ongewijzigd vier belangrijke beleidsdoelstellingen naar voor:

- Mensen activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarktreserve
- Mensen aan de slag houden in duurzame en werkbare loopbanen
- Ondernemingen perspectief bieden op het vinden van het nodige talent
- Talent blijven ontwikkelen en mensen versterken via levenslang leren

Deze doelstellingen zijn niet nieuw maar nog steeds actueel. We zijn er immers nog niet. Een deel van het tot nog toe gevoerde beleid heeft het beoogde effect nog niet bereikt. Misschien is het nog niet op kruissnelheid? Misschien zijn er aanpassingen nodig of nieuwe formules?

De nieuwe Vlaamse regering krijgt wat het arbeidsmarktbeleid betreft alvast een complexe en uitdagende opdracht voorgeschoteld. Hét antwoord of dé toveroplossing om deze uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken, bestaat jammer genoeg niet.

Gelukkig staat de nieuwe Vlaamse regering er niet alleen voor. In tijden van beperkte budgetten, wicked problems en een polariserend discours is er meer dan ooit nood aan dialoog en samenwerking. De Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties verenigd in de SERV kunnen door hun expertise en voeling met de werkvloer constructieve en gedragen oplossingen aanbrengen voor de uitdagingen op de arbeidsmarkt. Via het sociaal overleg, maar ook via advisering en het sluiten van akkoorden, slaan zij bruggen tussen diverse belangen en zoeken zij mee naar oplossingen voor de korte én lange termijn. Ze verbinden de politiek met werkzoekenden, werkenden én ondernemingen. Zo willen ze samen met de nieuwe Vlaamse regering bouwen aan een duurzaam en daadkrachtig arbeidsmarktbeleid.

Via deze prioriteitennota willen de sociale partners alvast inspiratie meegeven.

In het **eerste hoofdstuk** geven we alvast een voorzet voor **een breed en resultaatgericht activeringsbeleid** waarbij de focus ligt op iedereen aan het werk.

Naast activering moet het beleid ook **inzetten op retentie**: vermijden dat mensen uitvallen of de arbeidsmarktmarkt vroegtijdig verlaten. Dit komt aan bod in **hoofdstuk twee**.

Vlaanderen dient ook zonder uitstel een cultuur van levenslang leren te installeren en werk te maken van een **doorgedreven opleidingsbeleid**. Hier komen we in **hoofdstuk drie** op terug.

We streven naar **een inclusieve arbeidsmarkt**. De SERV Commissie Diversiteit werkte een beleidsprioriteitennota uit gericht op het duurzaam verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond en van personen met een arbeidshandicap tijdens de legislatuur 2024-2029 (zie: <https://www.serv.be/node/16278>). **Hoofdstuk vier** geeft een samenvatting van deze nota.

In **hoofdstuk vijf** zoomen we in op de bijdrage van **Economische migratie** aan de arbeidsmarktkrapte. Meer info hierover vindt u ook in de [beleidsprioriteiten](#) van de Adviescommissie Economische migratie die volledig aan dit thema gewijd is.

In **hoofdstuk zes** formuleren we tot slot **enkele recepten om de kwaliteit van ons arbeidsmarktbeleid te garanderen**.

Inhoud

Samen aan de slag	3
1. Focus op iedereen aan het werk	6
2. Realiseer duurzame loopbanen via werkbaar werk	9
3. Start een intensief opleidingsoffensief	13
4. Zorg voor een inclusieve arbeidsmarkt	16
5. Maak Vlaanderen een aantrekkelijke regio voor economische migratie	19
6. Garandeer de kwaliteit van het arbeidsmarktbeleid	22
Bibliografie	25

1. Focus op iedereen aan het werk

De SERV onderscheidt vier beleidsdoelstellingen die essentieel zijn om de goede werking van de arbeidsmarkt in Vlaanderen te garanderen:

- **Mensen activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarktreserve**
- **Mensen aan de slag houden in duurzame en werkbare loopbanen**
- **Ondernemingen perspectief bieden op het vinden van het nodige talent**
- **Talent blijven ontwikkelen en mensen versterken via levenslang leren**

In dit hoofdstuk focussen we op de eerste doelstelling.

Belang

Het gaat de goede richting uit met de werkzaamheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt. Vrouwen trokken massaal naar de arbeidsmarkt en duwden de werkzaamheid naar historische hoogtes. Tegelijk ligt de werkloosheid ongezien laag. Veel meer personen met een migratie-achtergrond werken tegenover 35 jaar geleden en in die periode is er een verdrievoudiging van het aandeel 55-plussers die aan de slag zijn¹.

Er zijn vanzelfsprekend nog uitdagingen. Het aandeel niet-beroepsactieven in de arbeidsbevolking is gedaald, maar is vandaag nog steeds 2 op 10. Vanwege het grote aantal vervangingsvacatures van uittrekkende 55-plussers blijft de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt een probleem². Er zijn gemiddeld slechts 2,3 niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature. In december 2017 waren dat er nog 5,4. Daarnaast ervaren verschillende groepen diverse en soms meerdere drempels die de weg naar de arbeidsmarkt bemoeilijken, zoals financiële valkuilen, gebrekkige mobiliteit, onvoldoende (behoeftegedekkende, betaalbare, flexibele) kinder- en ouderopvang, kwalitatieve competentiemismatches, taal, discriminatie, gezondheidsuitdagingen...

In haar activeringsbeleid vestigde de Vlaamse regering de voorbije jaren veel aandacht op het arbeidspotentieel bij niet-beroepsactieven. Hoewel er binnen deze groep nog marge is om mensen stappen naar werk te laten zetten, mogen de kwetsbare groepen binnen de actieve beroepsbevolking niet uit het oog verloren worden. Ook daar is er nog onderbenut potentieel, in het bijzonder bij de 60-plussers, langdurig werkzoekenden, personen met gezondheidsuitdagingen, met een arbeidshandicap of met een migratieachtergrond.

Dit vraagt om een beleid waar breed en op meerdere fronten wordt gewerkt. In dit hoofdstuk geven we alvast een voorzet voor zulk activeringsbeleid zonder exhaustief te willen zijn. We hebben aandacht voor de activering van werkzoekenden en van OCMW-cliënteel, maar ook van nieuwkomers. Ook economische migratie kan bijdragen aan het aanpakken van de arbeidsmarktcrisis.

¹ Botterman, S., Geraert, F. & Vansteenkiste, S. (2023). Trendrapport 2023: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk; Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (Verslag 2023).

Dit thema komt in hoofdstuk vijf aan bod. In hoofdstuk vier zoomen we specifiek in op de kansengroepen. Uiteraard volstaat het niet om enkel te focussen op 'iedereen aan het werk'. Het is ook nodig om mensen aan de slag te houden in duurzame en werkbare loopbanen en mensen te versterken via levenslang leren. Hier komen we in de volgende hoofdstukken op terug.

Concreet

Ga voor een meervoudig en breed activeringsbeleid waarbij elk talent ten volle wordt benut.

Voor werkzoekenden betekent dat dat begeleiding, ondersteuning, opvolging, controle en sanctie deel uitmaken van één coherent activeringsproces vanaf de start van de werkloosheid met als doel snellere en duurzame tewerkstelling. Meervoudig betekent dat verschillende instrumenten gelijktijdig nodig zijn en drempels moeten worden weggewerkt. Breed betekent dat de zoektocht naar potentiële arbeidskrachten moet worden geïntensifieerd zowel bij de huidige beschikbare arbeidsreserve (of de werkzoekenden) als bij de potentiële arbeidsreserve binnen de (heterogene) groep van niet-beroepsactieven.

Werk meer outreachend

Dit kan o.a. via een betere samenwerking tussen VDAB en OCMW. Bouw hiertoe het lokaal ecosysteem verder uit om samen de outreachende werking te versterken. Zorg voor een complementaire aanpak om voor iedereen een passend aanbod op maat te kunnen voorzien. Dit betekent o.a. meer aandacht voor andere noden dan werk, meer stapsgewijs tewerk gaan en lokaal geïntegreerd werken met het oog op een '(re)integratie' op de arbeidsmarkt.

Voer een beleid rond het aan de slag krijgen van nieuwkomers

De werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU ligt in Vlaanderen op 62,7%, terwijl het EU-27 gemiddelde op 65,9% ligt. Daarmee doet Vlaanderen het beter dan Wallonië (53,2%), Brussels Gewest (53,2%) en Frankrijk (61,4%), maar slechter dan Nederland (66,8%) en Duitsland (67,3%). Hoge taalverwachtingen en een gebrek aan begeleiding bij het vinden van werk verhinderen snelle tewerkstelling³. Het is positief dat er meer wordt toegeleid naar VDAB. De daaropvolgende begeleiding moet wel sterker met vooral een inzet op trajecten die werk combineren met een taalopleiding zoals IBO-T, taalcoaching en een opleiding Nederlands Op De Werkvloer (NODW). Daarnaast is het van belang met het oog op duurzame tewerkstelling om de erkenning van het buitenlandse studiebewijs efficiënter en toegankelijker te maken aan de hand van het advies⁴ en meer EVC-trajecten en beroeps- en relevante deelkwalificaties te realiseren. Dat laatste kan door het aantal EVC-standaarden en testcentra uit te breiden en qua taal aangepaste EVC-trajecten te voorzien. Hoe vlotter een erkenningsprocedure voor buitenlandse studiebewijzen kan lopen, hoe sneller deze nieuwkomers aan de slag kunnen op hun niveau. Verder verwijzen de sociale partners naar deze en andere belangrijke aanbevelingen in hun advies op het Turboplan⁵.

³ Schuerman, N., & Bogaerts, Y. (2023). Tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers. Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 33(2), 143-150.

⁴ Commissie Economische migratie, Advies, Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen, Brussel, 2 maart 2020. Zie: <https://www.serv.be/node/13587>

⁵ Commissie Diversiteit, Advies Conceptnota turboplan inburgeren, Brussel, 27 november 2023, Zie: <https://www.serv.be/node/16234>

Garandeer een vlotte instroom van werknemers individueel en collectief maatwerk

Voor een ruime groep personen met een arbeidsbeperking bieden Collectief Maatwerk, Individueel Maatwerk en Arbeidsmatige Activiteiten een goede ondersteuning in hun stappen naar werk. Het toekennen van het label om personen toe te leiden naar sociale economie of reguliere werkgevers moet sneller dan nu gebeuren na indiening van het dossier zowel bij werkzoekenden als bij leefloongerechtigden (na het vooronderzoek door OCMW) en dit zowel voor het ticket Collectief maatwerk als voor het ticket Individueel maatwerk. Het is belangrijk dat de Vlaamse Regering sleutelt aan de manier van screening en de doorlooptijden van de indicering door VDAB zodat de indicering vlot en correct gebeurt. Het is verder cruciaal dat, na het indiceringsonderzoek, het bepalen van de tewerkstellingsondersteunende maatregelen en de toeleiding sneller gebeuren. Daarbij moet ook de administratieve flow voor werkgevers worden aangepakt. Momenteel lopen de wachttijden op tot enkele maanden (mede afhankelijk van de plaats en of het een automatisch recht dan wel een ICF-indicering betreft), wat in het bijzonder bij deze kwetsbare doelgroep nefast is. Het vier-ogenprincipe moet wel worden behouden en de validering van het vooronderzoek/toekennen van het label moet uniform gebeuren.

Benut beter de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie

Een verbeterde invulling geven aan interregionale mobiliteit kan ook bijdragen aan het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte. Het is bovendien belangrijk om van Vlaanderen een aantrekkelijke regio voor arbeidsmigranten te maken. Arbeidsmigratie is geen doel op zich maar vormt wel een deel van de oplossing voor de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt. Economische migratie komt aan bod in hoofdstuk vijf.

2. Realiseer duurzame loopbanen via werkbaar werk

Ga voor een doorgedreven en duurzame aanpak op het vlak van werkbaar werk waarmee meer ondernemingen, werkgevers, zelfstandige ondernemers en werknemers bereikt en ondersteund worden.

Belang

Werkbaar werk draagt bij aan duurzame inzetbaarheid (dus langere loopbanen) van werknemers en zelfstandige ondernemers. Het is een sleutelement voor het voorkomen van (langdurige) ziekte en het terugdringen van de arbeidsmarktkrapte, twee belangrijke beleidsuitdagingen voor de komende legislatuur.

Het inzetten op werkbaar werk is cruciaal en dit zowel voor werknemers, voor zelfstandige ondernemers, als voor ondernemingen en de samenleving. De werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid (SERV) is sinds 2004 het belangrijkste representatieve grootschalige instrument om 'werkbaar werk' in Vlaanderen te monitoren. Deze monitoring gebeurt aan de hand van vier indicatoren: werkstress (of psychische vermoeidheid), motivatie (of welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. Uit de laatste meting blijkt dat de kwaliteit van de jobs in Vlaanderen niet de beleidsdoelstellingen heeft gehaald maar wel terug de goede kant op gaat en dit zowel bij werknemers⁶ als bij zelfstandige ondernemers⁷. Het aantal werknemers zonder werkbaarheidsknelpunten (nl. knelpunten m.b.t. deze indicatoren) stijgt van 49,6% (2019) naar 51,8% (2023). Voor zelfstandige ondernemers gaat het om 52,5%. Dat was bij de start van de meting in 2007 47,7%.

De afgelopen jaren won het thema werkbaar werk aan belang, zowel op de agenda van het beleid als op de werkvloer. De werkbaarheidsmetingen bij zelfstandige ondernemers en werknemers wijzen op de gunstige effecten van werkbaar werk. Tegelijk tonen ze aan dat de rit nog niet gereden is. Zo blijft werkstress op een zorgelijk hoog niveau: ruim één derde van de werknemers en bijna vier op de tien zelfstandige ondernemers hebben werkstressklachten. We illustreren dit met enkele voorbeelden uit de werkbaarheidsmonitor. Zelfstandige ondernemers kampen met werkstress (op een gelijkaardig niveau als werknemers) en daarnaast (meer dan werknemers) met de combinatie van werk en privé. Bij werknemers zien we dat kortgeschoolde/geoefende arbeiders minder leermogelijkheden, minder motivatie en meer stress hebben dan hun collega's. Ook werknemers met een zorg- of onderwijsfunctie rapporteren meer dan gemiddeld werkstress.

⁶ Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport, Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023, StIA/SERV, Brussel, oktober 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16127>

⁷ Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport, Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting zelfstandige ondernemers 2023, StIA/SERV, Brussel, december 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16264>

Concreet

Willen we significante vooruitgang boeken op het vlak van werkbaar werk en zo een bijdrage leveren aan de creatie van duurzame loopbanen, het voorkomen van uitval door ziekte en het terugdringen van de arbeidsmarktkrapte, dan moeten we volgende waarmaken:

Houd vinger aan de pols op het vlak van werkbaar werk via een goede monitoring

Stichting Innovatie & Arbeid (StIA/SERV) monitort de werkbaarheid of kwaliteit van de jobs van werknemers (sinds 2004) en zelfstandige ondernemers (sinds 2007) in Vlaanderen. Het doel is om de Vlaamse regering (en andere spelers op de arbeidsmarkt) betrouwbare informatie over werkbaar werk te bieden en zo het voeren van evidence based beleid te voeden. Meten is immers weten, ook op het vlak van werkbaar werk.

Ga voor doorwerking op lange termijn en duurzame verandering.

Daarom vragen we om hetgeen er is: (1) te finetunen met het oog op een hogere doelmatigheid; (2) gericht in de markt te zetten met het oog op een hoger bereik en (3) te coördineren en structureel te verankeren met het oog op duurzame oplossingen. Wat betekent dit concreet?

- *Werk vanuit één duidelijke visie op werkbaar werk.* Zet in op coördinatie en doorwerking, niet op éénmalige projecten.
- *Ga voor een duurzame ondersteuning van werkgevers, werkenden en ondernemingen, o.a. door een structurele verankering van het instrument van de werkbaarheidscheques, hierbij rekening houdend met de verbeterpunten uit de evaluatie.* In 2019 werd de werkbaarheidscheque ingevoerd, om Vlaamse ondernemingen (profit en social profit) via een financiële ondersteuning te stimuleren om werk te maken van werkbaar werk, door de werkbaarheid in hun organisatie in kaart te brengen en/of een actieplan rond werkbaar werk op te stellen. De evaluatie wees op de meerwaarde van de cheque maar stelde ook dat, om te vermijden dat het om eenmalige initiatieven gaat, meer duurzame ondersteuning nodig is.
- *Zet de instrumenten die er zijn beter in de markt.* Zet in op een effectieve bereikstrategie en promotie van de instrumenten, in het bijzonder bij kmo's. Er zijn al heel wat instrumenten om te werken rond werkbaar werk maar ze zijn onvoldoende gekend. Zo heeft slechts een minderheid van de werkgevers of HR-verantwoordelijken zelf de werkbaarheidscheque ontdekt. De meerderheid werd hierover ingelicht door dienstverleners.
- *Veranker de instrumenten decretaal.* Zorg voor een decretaale basis om te werken rond werkbaar werk.

Richt een werkbaarheidsfonds op als onderbouw

Een meer doorgedreven aanpak op vlak van werkbaar werk die meer ondernemingen bereikt, is nodig om uitval op de werkplek te voorkomen. Hiertoe werd in de legislatuur 2019-2024 de tripartite interprofessionele stuurgroep werkbaar werk⁸ opgericht. Deze stuurgroep kan projecten losweken en stimuleren die een breder effect beogen en meer ondernemingen en sectoren op

⁸ Bestaande uit vertegenwoordigers van het kabinet Werk, het Departement Werk en Sociale Economie, de sociale partners, de SERV, de Stichting Innovatie & Arbeid en VLAIO.

efficiënte wijze bereiken. De uitvoering van de projecten moet gekaderd zijn binnen het sociaal overleg bij de indieners. Het gaat om een tijdelijke stuurgroep en dit terwijl een grotere samenhang en gemeenschappelijke (intersectorale) aanpak, die richting kan geven aan de werkbaarheidsstrategie, blijvend een uitdaging is. Een tijdelijke verlenging van de stuurgroep kan een opstap zijn naar een meer langdurige ondersteuning en aanpak, zoals via een op te richten Vlaams werkbaarheidsfonds. Dit fonds hoeft geen zware structuur te zijn, wel een herkenbaar en aantrekkelijk vehikel dat op vlotte en laagdrempelige manier werkt. Het biedt financiële middelen en ondersteuning aan sectoren, intermediairs, onderzoeksinstellingen of een groep van ondernemingen en dit, sectoraal, sector- of ondernemingsoverstijgend.

Lever extra inspanningen daar waar de nood het hoogst is. Heb extra beleidsaandacht voor (sectoren met) hoge werkstress, veel personen in (langdurige) ziekte, veel 50+ers en 60+ers

Werkbaar werk is belangrijk voor iedereen, in iedere levensfase om een duurzame inzetbaarheid (mensen die aan de slag willen en kunnen blijven) te garanderen. Maar extra inspanningen voor bepaalde doelgroepen zijn noodzakelijk:

- *Geef extra aandacht aan sectoren met arbeidsmarktkrapte waar zowel emotionele belasting als werkdruk, dus risicofactoren voor werkstress, meespelen.*
- *Geef extra aandacht aan een preventieve aanpak voor langdurig zieken. Om het toenemend aantal zieken die (langdurig) uitvallen een halt toe te roepen, is het in eerste instantie belangrijk om in te zetten op preventie van (het verergeren van) gezondheidsproblemen. Preventie kan ervoor zorgen dat minder werknemers ziek uitvallen. Preventie is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Preventie en bescherming via het werk mogen niet worden gezien als een verplichting en kost, maar als een investering met een hoog rendement op lange termijn.⁹ Zet daarnaast ook in op de re-integratie van langdurig zieken. Het is belangrijk dat mensen die kampen met gezondheidsuitdagingen, wanneer zij terug de stap naar werk kunnen zetten, vlot worden toegeleid naar de begeleiding van VDAB en partners. Die begeleiding moet leiden tot een verhoogde doorstroom naar werk.*
- *Geef extra aandacht aan het duurzaam aan het werk krijgen en houden van ervaren werzoekenden en werknemers (50+ers en 60+ers). Retentie en preventie van vervroegde uittrede tijdens de tweede loopbaanhelft zijn belangrijke uitdagingen, zo blijkt uit de werkbaarheidsmonitor. De meeste veertigplussers geven aan dat het hen zou lukken te werken tot de pensioenleeftijd in het geval werkbaarheidsuitdagingen aangepakt zouden worden / bij aangepast werk. Oudere werknemers zijn minder vaak afwezig dan hun jongere collega's, maar als ze afwezig zijn door ziekte is deze periode vaak substantieel langer. Dit is het meest uitgesproken zo bij arbeiders¹⁰. De huidige instrumenten rond werkbaar werk zijn generiek. Gezien de significante problematiek moet, via een versterkte inzet op werkbaar*

⁹ Commissie Diversiteit, Advies Re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering. SERV, Brussel, 25 november 2020. Zie ook: <https://www.serv.be/node/14033> en SERV, Advies Versnellingsplan voor de re-integratie van personen met gezondheidsuitdagingen in Vlaanderen, Brussel, 25 april '24. Zie: <https://www.serv.be/node/16529>

¹⁰ SD WORX (2023), Ziekteverzuim in België 2022. Securex (2023), White paper. Absenteïsme in 2022.

werk op de Vlaamse werkvloeren, gericht worden ingezet op retentie van ouder wordende werknemers.

Stimuleer het loopbaandenken

Loopbaanbegeleiding is voor elke burger van belang. Het is belangrijk dat tijdig aan loopbaanplanning wordt gedaan en mensen hierin worden begeleid. Om dit te faciliteren, moet loopbaanbegeleiding worden gestimuleerd en een hogere take-up bij alle burgers worden verzekerd. Ook de voorwaarde van 7 jaar ervaring zou kunnen worden opgeheven.

3. Start een intensief opleidingsoffensief

Investeer nu in een opleidingsoffensief waardoor zo veel mogelijk mensen tijdens en in functie van de loopbaan leren, zich omscholen of zich heroriënteren.

Belang

Dit decennium werd uitgeroepen tot 'de learning twenties' in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'. Levenslang leren is meer dan ooit belangrijk in de snel veranderende omgeving o.a. door de digitale en groene transitie. Een sterke leercultuur, die al start in het onderwijs, is noodzakelijk om de huidige competentiemismatch en het risico op verouderde kennis en vaardigheden aan te pakken. Een opleidingsoffensief is nodig om duurzame loopbanen te garanderen, ondernemen productief en competitief te houden en de sociale cohesie en participatie aan de samenleving te vergroten.

Maar... het decennium is bijna halfweg en de cijfers¹¹ benadrukken de 'sense-of-urgency':

- Voor 72% van de knelpuntberoepen is er een kwalitatieve mismatch en beschikken de werkzoekenden die zich aanbieden niet over de nodige competenties¹².
- De productiviteitsgroei kende de voorbije jaren een sterke daling: de gemiddelde jaarlijkse groeivoet daalde in Vlaanderen van 1,9% in de periode 2003-2007 tot 0,6% in de periode 2012-2019. Levenslang leren versterken is één van de hefboomen om het tij te keren.¹³
- Ondanks het gevoerde beleid blijft de opleidingsdeelname bij de 25-64-jarigen hangen op een gemiddelde van 45,1% die het afgelopen jaar opleiding volgde.¹⁴ Volgens de Europese ambities moet dit evolueren naar 60% tegen 2030.
- De opleidingsdeelname van kortgeschoolde 25-64 jarigen tijdens de afgelopen 12 maanden zit met 9,1% ruim onder de cijfers voor midden- en hogeschoolden (respectievelijk 17,4% en 32,2% in 2022 volgens de EAK).
- Ook voor werkenden scoort Vlaanderen ondermaats: 11,1% van de 25-64 jarigen nam in de referentieperiode van vier weken deel aan opleiding, wat lager is dan in Brussel (13,3%) en dan het Europees gemiddelde (12,6%) (EAK, 2022). Bovendien ervaart 1 op 7 werknemers te weinig leermogelijkheden op het werk. Bij kortgeschoolde arbeiders loopt het aandeel op tot 43%¹⁵
- In 2023 beschikte 61% van de 16-74 jarigen minstens over digitale basisvaardigheden¹⁶. Dit aandeel zou moeten oplopen tot 80% in 2030 volgens de Europese doelstellingen.

¹¹ DWSE/Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

¹² VDAB Knelpuntberoepenlijst 2024: <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

¹³ Nationale Raad voor de Productiviteit - [Jaarverslag 2023](#).

¹⁴ Adult education Survey 2022.

¹⁵ Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport, Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023, StIA/SERV, Brussel, oktober 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16127>

¹⁶ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens/digitale-vaardigheden>

Hoog tijd dus om het tij te keren door het versterken én zichtbaar maken van competenties en een opleidingsoffensief te starten met aandacht voor formeel, non-formeel en informeel leren. De SERV/Stichting Innovatie & Arbeid zag het gebruik van competentieprofielen in ondernemingen stijgen van 24% in 2011 tot 43% in 2021¹⁷. De evolutie van een diploma- naar een competentiegerichte samenleving creëert kansen voor kwetsbare profielen en voor ondernemingen, bijvoorbeeld via gepersonaliseerde opleidings- en loopbaantrajecten. Een succesvol opleidingsoffensief vraagt een gedeeld engagement van burgers, ondernemingen, de overheid en de bredere samenleving. Het vertrekt vanuit een gedragen visie over beleidsdomeinen heen. Dat is nodig om blinde vlekken aan te pakken, zoals ontbrekende steunmaatregelen voor grondige om- en bijscholing, en dit zowel voor burgers als voor ondernemingen.

Concreet

Werk vanuit één strategisch competentieprogramma voor Vlaanderen ...

De SERV pleit voor een integraal programma over beleidsdomeinen heen om de 'human capital'-dimensie van strategische keuzes en transities te vatten. Als de Vlaamse regering er resoluut voor kiest om in te zetten op biotechnologie, artificiële intelligentie, duurzame energie, renovatie... dan heeft dat een impact op de competenties die nodig zijn in de samenleving én op de arbeidsmarkt. De SERV benadrukt het belang van het voorzien van een vormingsluik in dergelijke dossiers, dat vertrekt vanuit het onderwijs en wordt doorgetrokken naar ondernemingen en sectoren.

... met een navenant budget

Een integraal competentieprogramma streeft naar een hoge opleidingsdeelname en dit impliceert een versterking van de opleidings- en loopbaanincentives, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee': *"Er moet een groeipad worden voorzien om het bereik van de instrumenten te vergroten voor de hele werknemers- en ondernemerspopulatie."* Vanuit het principe van gedeelde verantwoordelijkheid is het cruciaal dat de Vlaamse overheid investeert in de belangrijkste grondstof van de economie, nl. mensen, door te garanderen dat de nodige financiële en andere ondersteuning beschikbaar is voor burgers en ondernemingen om ervaren drempels weg te werken.

Zet ondernemingen in als hefboom in een opleidingsoffensief

Ondernemingen hebben een belangrijke rol te spelen in de opleidingsdeelname van hun medewerkers. De om- en bijscholing van 4 miljoen 18-64-jarigen¹⁸ doorheen hun loopbaan stelt ondernemingen evenwel voor grote uitdagingen, zeker naarmate meer personen met een afstand tot de arbeidsmarkt op de werkvloer komen. Het huidige instrumentarium is hier niet op voorzien. De Vlaamse sociale partners plaatsen dit hoog op de agenda en willen de dialoog aangaan met de Vlaamse regering binnen de VESOC-context om oplossingen te vinden voor vraagstukken zoals de financiering van intensieve omscholing van werkenden.

¹⁷ SERV/Stichting Innovatie & Arbeid Ondernemingsenquête 2021: <https://www.serv.be/stichting/project/ondernemings-enquete-2021>

¹⁸ Steunpunt Werk - Vlaamse Arbeidsrekening o.b.v. RSZ, RSVZ, RIZIV, RVA, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), DWH AM&SB bij de KSZ, BISA.

Verhoog de opleidingsdeelname als instrument voor sociale promotie bij kwetsbare doelgroepen

Personen staan sterker op de arbeidsmarkt als ze de juiste competenties aanleren: het vergroot de kans op werk en helpt hen door te groeien in ondernemingen. Om een doorbraak te realiseren in de opleidingsdeelname van kwetsbare groepen benadrukt de SERV het belang van doordachte bereikstrategieën om hen te informeren, sensibiliseren en naar opleiding toe te leiden. Dit vereist een passend instrumentarium met bijzondere aandacht voor kortgeschoolden en laaggeletterden, ongeacht hun statuut. Daarnaast pleit de SERV voor een optimalisering van het EVC-beleid om opleiding en ervaring beter te valoriseren.

Geef uitvoering aan recent afgesloten VESOC-akkoorden

Geef prioriteit aan afspraken die nog niet werden geïmplementeerd of volledig gerealiseerd uit het VESOC-Werkgelegenheidsakkoord (van 1 juli 2022). Er moet bijvoorbeeld zo snel mogelijk werk worden gemaakt van alle acties die zich richten op informele, organische dienstverlening of ondersteuning van individuen en organisaties, met bijzondere aandacht voor de rol van brugfiguren en de uitwerking van een meer loopbaan- en competentiegerichte aanpak binnen de loopbaanbegeleiding. Daarnaast werd in het akkoord afgesproken om het gemeenschappelijk initiatiefrecht VOV te verlengen en te evalueren, en rekening houdend met de conclusies van deze evaluatie, deze maatregel indien wenselijk te verankeren. In dat geval moet ten allen tijde het individueel initiatiefrecht van de werknemers worden gewaarborgd en het oneigenlijk gebruik worden uitgesloten door het gemeenschappelijk initiatiefrecht als een aanvullend systeem in te zetten.

Ook de uitvoering van afspraken uit het vorige akkoorden, zoals 'Alle Hens aan Dek', zijn nog steeds aan de orde. Denk bv. aan een ruimer en toegankelijker opleidingsaanbod van VDAB en partners, een betere uitwerking van de competentiechecks en de implementatie van het concept leercoaches op de werkvloer.

4. Zorg voor een inclusieve arbeidsmarkt

Het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen blijft een belangrijk streven. Vlaanderen moet meer inspanningen leveren om de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking duurzaam te verhogen.

Belang

Zowel personen met een arbeidsbeperking als personen met een migratieachtergrond kennen een structureel kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Wie tot een kansengroep behoort, heeft het moeilijk om werk te vinden en duurzaam te behouden. In 2022 lag de werkzaamheidsgraad voor mensen geboren buiten de EU op 62,7% en die voor personen met een arbeidsbeperking slechts op 46,2%, terwijl de algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen op 76,7% ligt. Het is belangrijk dat mensen uit kansengroepen niet alleen makkelijker de weg naar werk vinden maar ook langdurig aan de slag blijven.

Concreet

Binnen de Commissie Diversiteit werkten de Vlaamse sociale partners samen met LEVL en Handicap en Arbeid een **beleidsprioriteitennota** uit gericht op het duurzaam verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van deze groepen tijdens de legislatuur 2024-2029.

Voor de Commissie Diversiteit staan vier sleutelprincipes centraal bij het realiseren van een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt:

- Diversiteit vraagt om een generieke benadering vanuit het beleid. Diversiteit wordt steeds complexer. Dat vraagt om een beleid dat dwars doorheen beleidsdomeinen en -niveaus snijdt, zich richt op iedereen en een breed netwerk van diverse actoren mobiliseert. Het vergt ook een voortdurende flexibiliteit en bijsturing vanuit het beleid.
- Evenredige arbeidsdeelname blijft het streven. Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname legde in 2002 al vast dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van evenredige participatie en gelijke behandeling.
- Het VN-verdrag voor personen met een handicap is het richtinggevend kader voor deze groep. Het sociaal model van handicap staat daarbij centraal: niet de handicap zelf vormt een probleem, wel de onaangepastheid van de maatschappij aan de noden van personen met een handicap.
- Blijf de Commissie Diversiteit aanspreken als structureel overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners en de kansengroepen. De commissie is dé plaats van overleg tussen de sociale partners en de kansengroepen.

De Vlaamse sociale partners, LEVL en Handicap en Arbeid formuleren acht beleidsprioriteiten om te evolueren naar een duurzame, inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen.



BELEIDSPRIORITEITEN VOOR
EEN DUURZAME, INCLUSIEVE
VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Commissie
Diversiteit

Zet in op kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek over de kansengroepen.

Dat is essentieel om het arbeidsmarktbeleid evidence-informed vorm te geven en blijvend af te stemmen op de realiteit. Het moet daarbij gaan om relevante, kwaliteitsvolle, actuele en voldoende fijnmazige data.

Stimuleer en ondersteun de potentiële arbeidsreserve naar duurzaam werk.

Maak daartoe werk van een integraal toegankelijke, inclusieve dienstverlening bij VDAB en partners. Zet in op maatwerk op (boven)lokaal niveau voor het beter ontsluiten van kwetsbare groepen binnen de potentiële arbeidsreserve en werk integraal door ook contextproblemen op andere domeinen aan te pakken. Zet versterkt in op werkplekieren, dat ook voor personen uit de kansengroepen kansen op werk kan verhogen. Heb daarbij bijzondere aandacht voor de IBO, waar VDAB en haar diverse gemandateerde partners pro-actiever mee aan de slag moeten gaan. Maak ook dat de stap naar werk steeds loont. Zorg er bijkomend voor dat personen met een ticket collectief maatwerk effectief aan de slag kunnen in maatwerkbedrijven, en zet tegelijkertijd de expertise van deze maatwerkbedrijven in om de uitbouw van een inclusieve arbeidsmarkt mee te ondersteunen. Werk ook aan positievere beeldvorming bij alle betrokkenen.

Spreek de talenten van elke jongere aan.

Dat vergt specifieke aandacht voor jongeren uit de kansengroepen. Zo moet het verlagen van de ongekwalificeerde uitstroom een beleidsprioriteit zijn met een structurele aanpak. Daarbij zijn specifieke streefdoelen per onderwijsvorm en een uitgebouwde studiekeuzebegeleiding afgestemd op de noden van deze jongeren belangrijk. Ook de transitie naar de arbeidsmarkt moet beter door blijvend in te zetten op een goede startkwalificatie van alle jongeren en het voorzien van de nodige informatie over de arbeidsmarkt. Voor jongeren met een precair profiel is nazorg door VDAB en partners tijdens de eerste maanden van tewerkstelling belangrijk.

Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk voor nieuwkomers vanuit het principe integratie door werk.

Faciliteer voor verzoekers tot internationale bescherming de toegang tot werk en benut de eerste periode van opvang beter. Een snelle positieve werkervaring is voor alle nieuwkomers belangrijk. Duurzame tewerkstelling vergt de nodige aandacht voor vorming en opleiding en kwaliteitsvolle jobs. Ook de erkenning van buitenlandse studiebewijzen moet efficiënter en toegankelijker verlopen.

Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren en zet discriminatie buiten spel.

Het is belangrijk dat de overheid diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt als belangrijk beleids-thema uitdraagt, samen met de relevant stakeholders. Om inclusieve werkvloeren te realiseren hebben ondernemingen nood aan gerichte expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning. Daarbij moet voldoende oog zijn voor het creëren van draagvlak op de werkvloer. Discriminatie mag daarbij geen plaats krijgen en vergt een krachtadig aanpak via twee sporen. Enerzijds sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen. Anderzijds handhaving via efficiënte en gerichte controles en kordaat optreden bij manifeste overtredingen.

Bouw aan duurzame en werkbare loopbanen om mensen aan de slag te houden.

Boek daartoe significante vooruitgang op de diverse aspecten van werkbaar werk door o.a. het bereik van bestaande instrumenten te vergroten én te innoveren. Heb specifieke aandacht voor aangepast werk voor personen met een handicap, bv. via redelijke aanpassingen. Stimuleer ook

duurzaam ondernemerschap als volwaardige loopbaankeuze voor personen uit de kansengroepen. Zet verder in op het certificeren van competenties door de uitbouw van een goed werkend EVC-beleid, om vervolgens meer trajecten en beroepskwalificaties te realiseren. Maak tot slot de verschillende opleidingsinstrumenten beter bekend bij groepen die minder participeren aan levenslang leren en tegelijkertijd een hogere opleidingsnood hebben, en realiseer een betere take-up.

Werk een taalbeleid uit met focus op de werkvloer.

Zet blijvend en versterkt in op een taalbeleid in alle beleidsdomeinen. Een uitgebouwd taalbeleid richt zich zowel op de anderstalige persoon, als op de omgeving. En dit door zowel taaldrempels weg te halen, als oefenkansen Nederlands te creëren. Werkvloeren zijn een belangrijke plaats om Nederlands te leren. Maak daarom van geïntegreerde en gecombineerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en (beroeps)opleiding of werk zoveel mogelijk de norm, verhoog het gebruik van maatregelen zoals job- en taalcoaching en IBO-T en zorg voor een flexibel en maatgericht aanbod NT2. Zorg dat jonge nieuwkomers zo snel mogelijk Nederlands kunnen leren door de lange wachttijden voor het OKAN-onderwijs weg te werken.

Maak de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen voor gelijke kansen en diversiteit waar.

Een divers personeelsbestand in combinatie met een gedegen diversiteitsbeleid kan namelijk bijdragen aan de kwaliteit van de dienstverlening en het onderwijs. Zet daartoe in op een verdere uitwerking én uitvoering van de desbetreffende regelgevende kaders en ondersteun de versterking van het HR- en diversiteitsbeleid van deze organisaties zelf.

5. Maak Vlaanderen een aantrekkelijke regio voor economische migratie

In een context van aanhoudende arbeidsmarktkrapte op Vlaams én Europees niveau moet Vlaanderen volop inzetten op de kansen van economische migratie. Vlaanderen moet vlot en gericht buitenlands talent en vaardigheden kunnen aantrekken. Naast een sterke visie op lange termijn, vraagt dat snelle en klantvriendelijke procedures, een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader, een goede dienstverlening aan arbeidsmigranten en ondernemingen, en het versterken van de positie van de arbeidsmigrant.

Belang

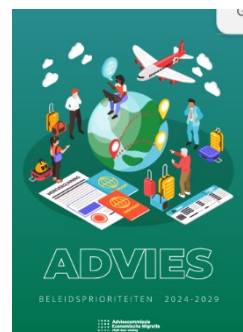
Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, zowel in Vlaanderen als op Europees niveau, zal de nood om buiten Europa te rekruteren steeds groter worden. Ook de andere landen uit de EU kennen immers een vergrijzende en krimpende beroepsbevolking. Tegen 2070 is de bevolking op beroepsactieve leeftijd afgenomen (van ongeveer 65 % in 2019) tot 56 % à 54 % van de totale bevolking in de EU-27. Tot nu toe waren migratiestromen uit Centraal en Oost-Europa fundamenteel om tekorten in sectoren zoals transport en bouw op te vangen. Maar deze landen ervaren meer en meer een dalend geboortecijfer waardoor ook zij te kampen krijgen met arbeidskrapte.

Vlaanderen heeft een én-én verhaal nodig. Arbeidsmigratie is geen doel op zich maar vormt wel een deel van de oplossing voor de grote krapte en mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt. Naast het aanboren van het aanwezige arbeidspotentieel in Vlaanderen, het uitbouwen van interregionale mobiliteit en het inzetten op mobiliteit binnen de EU, moet Vlaanderen een aantrekkelijke regio voor economische migratie worden.

Concreet

De Vlaamse werkgevers en vakbonden formuleerden binnen de Adviescommissie Economische Migratie [beleidsprioriteiten 2024-2029](#). Ze vragen om economische migratie met een sterke visie op lange termijn tegemoet te treden. Daarbij zijn volgende elementen belangrijk:

- Het concentrisch model blijft het uitgangspunt. In eerste instantie moet worden gekeken of een vacature binnen Vlaanderen ingevuld kan worden. In geval van tekort aan arbeidskrachten op de Vlaamse arbeidsmarkt, moet worden gepoogd arbeidskrachten uit de andere gewesten aan te trekken. Pas daarna kan naar de Europese arbeidsmarkt worden gekeken en vervolgens pas buiten de Europese economische ruimte. Dit model moet correct worden geoperationaliseerd aan de hand van surplussen in plaats van tekorten aan arbeidskrachten in andere regio's en landen.
- Het beleid inzake economische migratie moet zoveel mogelijk inzetten op een winsituatie voor de belangen van het herkomstland, van de individuele migrant, van de specifieke onderneming en van de ontvangende samenleving. Ethische rekrutering is daarbij het uitgangspunt.



- Het model van economische migratie via de gecombineerde vergunning voor de bestaande categorieën moet zo aantrekkelijk mogelijk zijn, als alternatief voor detacheringen. Momenteel telt Vlaanderen ca. 160 000 gedetacheerde werknemers die hier tijdelijk komen werken. Ca. 20% hiervan zijn mensen van buiten de EU. Daarnaast laat Vlaanderen ca. 16 000 personen toe tot de arbeid via een gecombineerde vergunning. Deze laatste groep vormt momenteel dus een minderheid van de buitenlandse werknemers.
- Toekomstige noden moeten meer in rekening worden gebracht aan de hand van demografische prognoses, competentieprognoses, ... voor Vlaanderen, België, de EU en het land van herkomst. Dat is belangrijk voor een gericht beleid.
- Het beleid inzake economische migratie moet rekening houden met en inspelen op de sociale gevolgen voor de bredere samenleving. Bijvoorbeeld, op het vlak van huisvesting, onderwijs en kinderopvang
- Het beleid inzake economische migratie moet evidence-informed vorm worden gegeven. Kwaliteitsvolle data en wetenschappelijk onderzoek zijn daarbij belangrijk.
- Er moet blijvend worden ingezet op structurele betrokkenheid van de Adviescommissie Economische Migratie bij de voorbereiding en evaluatie van het beleid op het vlak van economische migratie in Vlaanderen.

Om Vlaanderen aantrekkelijk te maken voor arbeidsmigranten en om de kansen van economische migratie als deel van de aanpak van de krapte op te arbeidsmarkt volop te benutten, moet het beleid inzetten op volgende prioriteiten:

Zet in op snelle en klantvriendelijke procedures

Dat betekent in de eerste plaats opnieuw performante doorlooptijden realiseren bij aanvragen van gecombineerde vergunningen. Ook moet het elektronisch platform Working in Belgium verder ontwikkelen tot een volwaardig uniek loket. Zo moeten werkgevers steeds kunnen controleren of en hoe lang een werknemer mag worden tewerkgesteld. Elke werknemer die een verblijfsvergunning aanvraagt moet binnen het uniek loket zelf toegang krijgen tot het volledige individuele dossier. Daarnaast is er onder meer nood aan een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen met o.a. kortere afhandelingstermijnen en een precedentendatabank.

Werk verder aan een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader

Algemeen moeten arbeidsmigranten binnen de gecombineerde vergunning bij stopzetting van hun arbeidscontract 12 maanden de tijd krijgen om nieuw werk te vinden en de mogelijkheid om de aanvraag voor toegang tot arbeid op het nationaal grondgebied in te dienen. Elke gecombineerde vergunning moet ook overdraagbaar zijn zodat een werknemer op eigen initiatief van werk kan veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen. Ook binnen andere specifieke categorieën van toegang tot arbeid zijn aanpassingen nodig. Zo is het onder meer belangrijk dat de migratielijst voor middengeschoolde functies een accurate en dekkende lijst van middengeschoolde functies voor economische migratie omvat. Voor deze functies geldt een vermoeden van structureel tekort op de Vlaamse arbeidsmarkt zodat een aanwerving van een derdelander zonder individueel arbeidsmarktonderzoek kan gebeuren. Tegelijkertijd vormt de lijst een instrument om sociale misbruiken en fraude tegen te gaan gezien werkgevers deze arbeidsmigranten rechtstreeks op de loonlijst plaatsen.

Realiseer een goede dienstverlening aan arbeidsmigranten en ondernemingen

Het 'Warm welkom' beleid voor arbeidsmigranten en ondernemingen moet verder worden uitgewerkt in samenwerking met provinciale en gemeentelijke actoren. Naast (praktische) informatie heeft ook begeleiding hierin een plaats, bv. over huisvesting en arbeidsmarkt.

Versterk de positie van de arbeidsmigrant

Om mogelijke misbruiken te vermijden is het onder meer belangrijk om arbeidsmigranten vroeg in het migratieproces juist te informeren over de eigen arbeids- en verblijfsrechten en plichten. Daarnaast is voldoende en adequate tijdelijke huisvesting voor arbeidsmigranten een grote uitdaging. Naast een evaluatie van recent ingevoerde regeling aangaande huisvesting van arbeidskrachten, is het van belang om te bestuderen welke wijzigingen zich verder opdringen in de betrokken regelgeving en moet de wooninspectie de nodige handvaten hebben, verder ontwikkelen met de inspecties van andere niveaus en aangrijpen om illegale huisvesting beter te bestrijden.

6. Garandeer de kwaliteit van het arbeidsmarktbeleid

Duurzaam arbeidsmarktbeleid zet in op kwaliteitsvol sociaal overleg, investeert in data, monitoring en evaluatie, en erkent het belang van een sterke Vlaamse arbeidsmarktregisseur én versterkte samenwerking.

Belang

Een breder arbeidsmarktbeleid brengt nieuwe taken en verantwoordelijkheden met zich mee voor de betrokken actoren en verandert de dynamiek op het terrein. De organisatie van het arbeidsmarktbeleid kan niet achterblijven. Dit vraagt een goed bestuur van het arbeidsmarktbeleid met een performante VDAB die binnen een duidelijk en stabiel centraal kader werkt. Een sterke arbeidsmarktregisseur kent immers de context voor het aangewezen beleid op (middel)lange termijn. De uitdagingen zijn divers. Lokale besturen en OCMW's kunnen hier een bijdrage leveren. Via versterkte samenwerking tussen VDAB en OCMW's op het terrein, kunnen complexe problemen worden aangepakt, waarvoor beide organisaties op hun grenzen botsen.

Idem dito is ook goede samenwerking met het federale beleidsniveau een must, o.a. op het vlak van (toegang tot) data. Dit is nodig voor de werking op het terrein maar ook om een evidence based beleid uit te bouwen.

Duurzaam arbeidsmarktbeleid wordt ook gekenmerkt door kwaliteitsvol tripartite overleg met de sociale partners doorheen het beleidsproces om te komen tot onderbouwde en gedragen beleidsinitiatieven als antwoord op maatschappelijke uitdagingen. Naast inzichten uit het terrein zijn ook kwaliteitsvolle data nodig om mogelijke knelpunten tijdig te identificeren en proactief te anticiperen op mogelijke kansen en uitdagingen die maatschappelijke transitie zullen creëren. Toekomstprognoses renderen het meest wanneer ze worden geflankeerd door een sterk monitoring- en evaluatiesysteem dat lopend beleid opvolgt, kritisch analyseert en waar nodig bijstuurt.

Concreet

Zorg voor kwaliteitsvolle, toegankelijke data als hefboom voor gericht arbeidsmarktbeleid.

Gebruik data voor het onderbouwen van beleidsbeslissingen. Het moet gaan om relevante, kwaliteitsvolle, actuele en voldoende fijnmazige data. Zo verschaffen de voor handen zijnde cijfers nu voornamelijk geen sluitende data met betrekking tot de samenstelling van de groep niet-beroepsactieven. Dit is nodig om brede activering mogelijk te maken.

Zorg ook voor een betere data-uitwisseling op individueel dossierniveau. Om continuïteit en vergelijkbaarheid van (boven)lokale data te garanderen en om cijfers te kunnen aggregeren, zijn afspraken nodig over de te verzamelen data in termen van verantwoordelijkheid, semantiek en qua methodologie voor de dataverzameling op alle niveaus.

Investeer in goede arbeidsmarktmonitoring

Het is nodig om de (middel)langetermijntontwikkelingen in de economie en op de arbeidsmarkt goed op te volgen. Om kort op de bal te kunnen spelen, moeten bestaande statistieken op

regelmatige basis worden herbekeken en moeten nieuwe data en bijkomende indicatoren worden ontwikkeld, dit steeds in dialoog met academici en sociale partners.

Evalueer het geheel aan maatregelen en budget binnen het beleidsdomein

Evalueer of ze gericht worden ingezet op de (gewijzigde) doelgroep en bij hen de beoogde doelstellingen behalen, met andere woorden voldoende activerend of competentie-/loopbaanversterkend of doorstroomgericht zijn.

Heb aandacht voor doorwerking op het terrein, ook op lange termijn.

Waarborg een correcte toepassing van regelgeving op het terrein. Onderzoek of beleidsinitiatieven daadwerkelijk gekend zijn. Van instrumenten die weinig gebruikt worden, moet worden bekeken of de bereikstrategie of het instrument op zich aanpassingen behoeft.

Voer geen 'stop and go'/volatiel arbeidsmarktbeleid

Innovatie is zeker nodig via het uittesten van nieuwe creatieve formules, tijdelijke maatregelen en proefprojecten. Om blijvend, Vlaanderenbreed en op lange termijn resultaten te boeken, moeten tijdelijke initiatieven goed worden gemonitord en geëvalueerd, en bij een positieve beoordeling structureel worden verankerd, indien nodig in aangepaste vorm. Een coherente beleidslijn en continuïteit dragen bij tot de nodige rust en zekerheid op de arbeidsmarkt.

Geef het VESOC-overleg een prominente plaats in het beleidsproces

Zet in op kwaliteitsvol tripartite overleg met de sociale partners. Erken de rol van de sociale partners en SERV om mee te zoeken naar onderbouwde en gedragen antwoorden op de grote sociaal-economische uitdagingen. Zorg voor tijdige en structurele dialoog met de sociale partners via VESOC bij de voorbereiding en evaluatie van belangrijke beleidsinitiatieven, nl. wanneer nog inbreng vanop het terrein en eventuele bijsturing mogelijk is. Ga hier ook in debat over genomen beleidsinitiatieven, communiceer open over de stand van zaken en vraag input over mogelijke aanpassingen. Geef feedback op SERV-adviezen en motiveer waarom suggesties niet worden gevolgd.

Geef verder uitvoering aan de recent afgesloten VESOC-akkoorden.

Geef prioriteit aan afspraken die nog niet werden geïmplementeerd of volledig gerealiseerd uit het VESOC-akkoord *Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee* van 1 juli 2022. Denk bv. aan de uitbreiding van de RSZ-korting voor langdurig werkzoekenden naar andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt, de toeleiding naar collectief en individueel maatwerk, een juridische basis voor het instrument van de werkbaarheidscheques, het engagement om op basis van de resultaten van de inmiddels uitgevoerde evaluatie van de retentiepremie een pilootproject op te zetten om de haalbaarheid en de mogelijke toegevoegde waarde van dit instrument verder te bestuderen Ook afspraken uit vorige akkoorden blijven richtinggevend voor het arbeidsmarktbeleid, zoals het benutten van data (en wetenschappelijke inzichten) als grondstof om het werkgelegenheidsbeleid evidence based te versterken en te onderbouwen¹⁹.

¹⁹ VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' (14 december 2020): <https://www.serv.be/node/14067>

Ga voor een sterke Vlaamse arbeidsmarktregisseur ...

De SERV beklemtoont het belang van een sterke arbeidsmarktregisseur voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Als arbeidsmarktregisseur vervult VDAB een belangrijke publieke opdracht.

Werk samen met VDAB binnen een duidelijk en stabiel centraal kader. Het is nodig (terug) te werken vanuit een openbaredienstencontract (voorheen: beheersovereenkomst), nl. een afsprakenkader voor de volledige legislatuur dat duidelijkheid schept over de strategische doelstellingen, prioriteiten en verwachtingen van de Vlaamse regering ten aanzien van VDAB. De voorziene financiële middelen moeten sporen met de inhoud van het openbaredienstencontract. De Raad van bestuur van VDAB moet de inhoud van het openbaredienstencontract mee bepalen, dit finaal sluiten met de Vlaamse regering en ook verder opvolgen. Geef het management van VDAB de nodige ruimte, tijd en autonomie om de dienstverlening hierop te organiseren en het personeel gepast in te zetten. Vanuit dit centrale kader garandeert VDAB (zelf of via samenwerking met partners) een kwaliteitsvol, toegankelijk en gebiedsdekkend dienstverleningsaanbod over heel Vlaanderen, met ruimte voor maatwerk conform lokale noden.

... en voor versterkte samenwerking op het terrein tussen OCMW en VDAB

Geef gevolg aan het pact 'Samen en lokaal voor Werk'. Voor complexe problemen die VDAB en OCMW elk niet alleen kunnen aanpakken, zoals het ontsluiten van de brede arbeidsreserve, is het nodig om de samenwerking op het terrein te versterken. Voorzie een outreachende aanpak en dienstverlening op maat van drie doelgroepen: (1) niet-beroepsactieven zonder uitkering, waarvoor er nog geen beleidskader is; (2) OCMW-cliënten en (3) werkzoekenden zonder werk met een multi-problematiek. Hoewel er voor deze twee laatste groepen wel een beleidskader is, hebben ook zij baat bij betere samenwerking op lokaal niveau.

Om hiertoe bij te dragen, sloten de sociale partners vertegenwoordigd in de SERV een bilateraal akkoord met VVSG. Ze willen dit akkoord samen met de nieuwe Vlaamse regering verder uitwerken en implementeren.

Bibliografie

Akkoorden

SERV & VVSG, Pact, Samen en lokaal voor Werk, Brussel. Zie: <https://www.serv.be/node/16530>

Engagementsverklaring van sociale partners in de SERV en in VDAB, lokale besturen in de VVSG en Minister van Werk en sociale economie en Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen namens de Vlaamse Regering, Samen en lokaal voor werk, Genk, 13 juni 2023. Zie:

<https://www.serv.be/node/15921>

VESOC-werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 1 juli 2022. Zie: <https://www.serv.be/node/15171>

SERV-werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 24 maart 2022. Zie: <https://www.serv.be/node/15014>

VESOC-akkoord Alle hens aan dek, Brussel, 14 december 2020. Zie:

<https://www.serv.be/node/14067>

SERV-akkoord Iedereen aan boord, Brussel, 22 juni 2019, Zie: <https://www.serv.be/node/13259>

Akkoord tussen Vlaamse regering en VOKA, UNIZO, Boerenbond, Verso, ACV en ACLVB m.b.t. Actieplan werkbaar werk. Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk, Brussel, 14 december 2018. Zie: <https://www.serv.be/node/12899>

Enkele recente adviezen

Advies van de Adviescommissie Economische migratie, Beleidsprioriteiten 2024-2029 Economische migratie, Brussel, 5 maart 2024. Zie: [beleidsprioriteiten 2024-2029](#).

Advies van de Commissie Diversiteit, Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 15 december 2023. Zie: [beleidsprioriteitennota](#)

Advies Versnellingsplan voor de re-integratie van personen met gezondheidsuitdagingen in Vlaanderen, SERV, Brussel, 25 april '24. Zie: <https://www.serv.be/node/16529>

Advies Activering leefloongerechtigden. Voorontwerp van decreet voor de verplichte inschrijving van leefloongerechtigden bij VDAB, SERV, Brussel, 27 november 2023. Zie:

<https://www.serv.be/node/16193>

Advies Samenwerkingsakkoord Vlaanderen & Waalse gewest over interregionale mobiliteit werkzoekenden, SERV, Brussel, 13 november 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16163>

Advies, Meer resultaatgericht activeringsbeleid. Conceptnota flankerende activeringsaanpak voor de verplichte inschrijving van leefloongerechtigden, SERV, Brussel, 30 mei. Zie:

<https://www.serv.be/node/15822>

Advies, Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van de leerjobs, SERV, Brussel, 26 mei 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/15816>

Advies Samen naar meer lerend werken in Vlaanderen. Kritische analyse van het jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022, SERV, Brussel, 3 april 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/15562>

Advies conceptnota turboplan inburgeren, SERV, Brussel, 27 november 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16234>

SERV-rapporten

Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport, Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting werknemers 2023, StIA/SERV, Brussel, oktober 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16127>

Stichting Innovatie & Arbeid, Rapport, Hoe werkbaar is je job? Werkbaarheidsmeting zelfstandige ondernemers 2023, StIA/SERV, Brussel, december 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16264>

Overzicht SERV-werking

SERV-Jaarverslag 2023, Brussel, 25 maart 2024. Zie: <https://www.serv.be/node/16495>

SERV-Werkprogramma 2024, Brussel, 24 januari 2024. Zie: <https://www.serv.be/node/16387>