

**Elk talent telt**  
**Meer mensen aan de slag in duurzame en**  
**werkbare loopbanen**

Conceptnota van de Vlaamse regering ter voorbereiding van de  
**interfederale werkgelegenheidsconferentie**

## Inleiding

Sneller dan verwacht wordt Vlaanderen opnieuw geconfronteerd met een toenemende schaarste aan arbeidskrachten en een structurele mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De coronacrisis heeft dit probleem niet doen afnemen en nu de economie opnieuw aantrekt manifesteert het zich in alle hevigheid.

Het aantal werkzoekenden in Vlaanderen bevindt zich op het laagste niveau sinds 2008 en ook de uitzend- en vacaturemarkt herstellen zich bijzonder sterk. De spanning op de arbeidsmarkt neemt dan ook weer toe. Ondanks dat er nog 200.000 tijdelijk werklozen zijn staan er tegenover elke vacature nog maar 4 werkzoekenden en in heel wat sectoren en beroepen (verpleegkundigen, technici, werkleiders, ..) zijn er zelfs minder werkzoekenden met interesse in de job dan dat er (op hetzelfde moment) openstaande vacatures zijn.

De toenemende krapte wordt nog verder in de hand gewerkt door een dalende bevolking op arbeidsleeftijd: tegenover elke 10 werknemers die op pensioen gaan, staan er straks nog maar 8 instromers klaar om hen te vervangen. We kijken in Vlaanderen aan tegen een vervangingsvraag van gemiddeld 75.000 mensen per jaar, en dit op het moment dat de vergrijzingskosten (pensioenen, gezondheidszorg, ...) hoog oplopen. Van de bevolking op arbeidsleeftijd is ook een belangrijk deel niet beroepsactief. Dit zet bijkomende druk op de arbeidsmarkt.

Om de welvaart en het welzijn van Vlaanderen en België te vrijwaren naar de toekomst en de toenemende vergrijzingskosten te financieren is de Vlaamse regering daarom vastberaden om de werkzaamheidsgraad verder te verhogen naar 80%.

Het verlengen van de loopbanen is een cruciale hefboom voor een hogere werkzaamheidsgraad. Het voorbije decennium steeg de werkzaamheidsgraad van 55-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt fors: van 38% in 2010 naar bijna 56% in 2020. Ook de gemiddelde uittredeleeftijd nam in dezelfde periode toe van 58,4 tot 60,7 jaar. Toch neemt de gemiddelde duur van het beroepsleven maar beperkt toe en blijft er een beduidende kloof tussen de gemiddelde uittredeleeftijd en de (vervroegde) wettelijke pensioenleeftijd.

**Om die kloof verder te dichten is het noodzakelijk om naar de gehele loopbaan te kijken. Daarom schuift de Vlaamse regering in het kader van de werkgelegenheidsconferentie een Vlaams loopbaanoffensief naar voren, gestoeld op vijf pijlers:**

1. Het versterken van opleidingsmogelijkheden doorheen de loopbaan
2. Inzetten op werkbaarheid en het voorkomen van vroegtijdige uitval
3. Faciliteren van transitie van werkloosheid en inactiviteit naar werk
4. Het bevorderen van jobmobiliteit en werk-naar-werk transitie
5. Het afremmen van de vervroegde uittrede

Op elk van deze terreinen wil de Vlaamse regering actie ondernemen en drempels wegwerken, zowel in de Vlaamse bevoegdheden als federaal.

Zoals ook aangegeven in het federaal regeerakkoord dringt de Vlaamse regering aan op een meer homogene en efficiënte bevoegdheidsverdeling, niet in het minst in het arbeidsmarktbeleid, opdat de deelstaten in hun slagkracht versterkt worden. De Vlaamse Regering dringt aan op een spoedige opstart van de IMC Institutionele Hervormingen en vraagt dat de deelstaten betrokken worden bij dit proces.

Als tussenstap vraagt de Vlaamse regering aan de federale regering om actie te ondernemen, waar nodig via asymmetrisch beleid, zodat de federale beleidshefbomen op een dusdanige manier ingezet worden dat ze de Vlaamse beleidshefbomen en -intenties versterken. Deze ondersteunende federale acties moeten het mogelijk maken om de loopbaan duurzaam te verlengen en de werkzaamheidsgraden naar de toekomst structureel op te krikken.

Streven naar een **werkzaamheidsgraad van 80%** impliceert immers enorme inspanningen om groepen die vandaag achterblijven op de arbeidsmarkt, zoals kortgeschoolden en mensen met een migratie-achtergrond, aan het werk te krijgen. Maar het vereist ook minimaal een aanhoudende verhoging van werkzaamheidsgraad bij 55-64 jarigen die vandaag slechts 56% bedraagt. Verschillende Europese landen wijzen vandaag reeds de weg<sup>1</sup> en tonen aan dat werkzaamheidsgraden van 70% en meer mogelijk zijn voor 55-64-jarigen.

Het streefdoel vereist wél **ambitieuze maatregelen en hervormingen voor het einde van de loopbaan maar ook dat we de omslag maken van eindloopbaan- naar loopbaandenken en van pensioen- naar talentdenken op alle beleidsniveaus**. Het vereist dat we werk maken van actieve loopbanen met jobs die naast haalbaar ook werkbaar zijn en voldoening geven en mogelijkheden openen om zich voortdurend om- en bij te scholen. Dat werkgevers mensen kansen geven en breder rekruteren maar ook dat werknemers kansen grijpen. Dat we werken lonender maken en werkzoekenden en niet-actieven op maat begeleiden naar werk. Dat we mensen die het slachtoffer zijn van herstructurering of collectief ontslag actief begeleiden naar werk.

Het vereist dat we **zorgen voor een pensioenhervorming die langer werken aanmoedigt, dat we vervroegd uittreden ontmoedigen en dat we de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers versterken door zoveel mogelijk arbeidsmarktinstrumenten op federaal niveau (tijdelijke werkloosheid, collectief ontslag, ...) loopbaan- en competentieversterkend in te zetten** vanuit Vlaanderen. We maken hierover heldere afspraken met de federale regering.

Zo zorgen we ervoor dat we **elk talent telt** op een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Minister Hilde Crevits

---

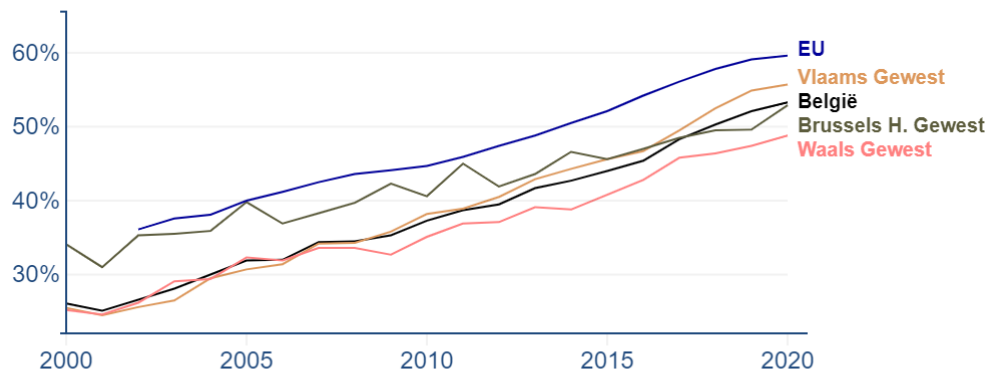
<sup>1</sup> Landen als Denemarken (71%), Nederland (71%), Duitsland (72%) en Zwitserland (73,5%) vandaag reeds aan dat een fors hogere werkzaamheidsgraad bij 55-plussers mogelijk is. Zweden (77%) en Noorwegen (79%) doen vandaag zelfs al beter dan de vooropgestelde doelstelling voor 2030. Zie ook bijlage.

## Kerncijfers eindeloopbaan

De werkzaamheidsgraad van 55-64 jarigen is de voorbije jaren sterk toegenomen: van 38,2% in 2010 tot 55,7% in 2020.

**Figuur 1: Werkzaamheidsgraad 55-64 jarigen, België en de Gewesten**

**Werkzaamheidsgraad  
55-64 jaar  
Mannen en Vrouwen**



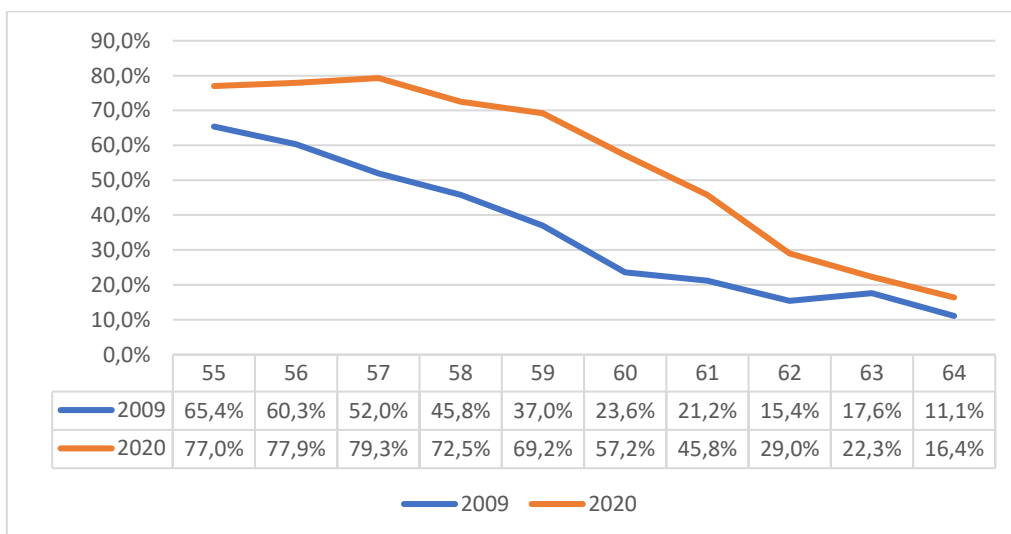
Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

(www.vdab.be / www.steunpuntwerk.be)

Bron: EAK (Bewerking: Departement WSE)

Vanaf de leeftijd van 58 jaar neemt de werkzaamheidsgraad sterk af. Vanaf 62 jaar duikt deze onder de 30%. De vooruitgang geboekt bij de +62-jarigen ten opzichte van 2009 is ook beperkter dan bij de andere leeftijdsjaren.

**Figuur 2: Werkzaamheidsgraad 55-64 jarigen, Vlaams Gewest (2009-2020)**



Bron: EAK (Bewerking: Departement WSE)

De afgelopen 10 jaar nam ook de gemiddelde uittredeleeftijd in het Vlaams Gewest van 58,4 tot 60,7 jaar.

**Figuur 3: Evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd per geslacht**

Gemiddelde uittredeleeftijd per geslacht | België en gewesten 2001-2018r

		2001	2005	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018r	Groei-voet '01-'11	Groei-voet '12-'18
Vlaams Gewest	Totaal	58,4	58,8	59,5	59,4	59,7	59,8	60,0	60,4	60,7	60,7	1,3	2,5
	Mannen	58,8	59,2	59,8	59,6	59,9	60,0	60,1	60,7	60,9	60,9	1,2	2,6
	Vrouwen	57,5	58,3	59,0	59,2	59,2	59,5	59,7	60,1	60,4	60,4	1,8	2,5
Waals Gewest	Totaal	58,3	58,7	59,4	59,5	59,8	59,9	60,2	60,5	60,6	60,7	1,4	2,4
	Mannen	58,7	58,9	59,7	59,5	60,0	60,0	60,3	60,6	60,6	60,9	1,2	2,8
	Vrouwen	57,6	58,2	59,1	59,6	59,7	59,9	60,1	60,3	60,5	60,5	1,8	1,8
BHG	Totaal	58,7	59,0	59,7	59,8	59,7	59,8	60,2	60,3	60,4	60,4	1,2	1,1
	Mannen	59,2	59,3	59,8	59,9	59,7	59,9	60,1	60,3	60,3	60,3	0,8	0,8
	Vrouwen	58,1	58,7	59,5	59,8	59,8	59,8	60,3	60,4	60,5	60,6	1,7	1,5
België	Totaal	58,4	58,8	59,5	59,5	59,7	59,8	60,1	60,4	60,6	60,7	1,3	2,4
	Mannen	58,8	59,1	59,8	59,6	59,9	60,0	60,2	60,6	60,8	60,8	1,2	2,6
	Vrouwen	57,6	58,3	59,1	59,4	59,4	59,6	59,9	60,2	60,4	60,5	1,8	2,2

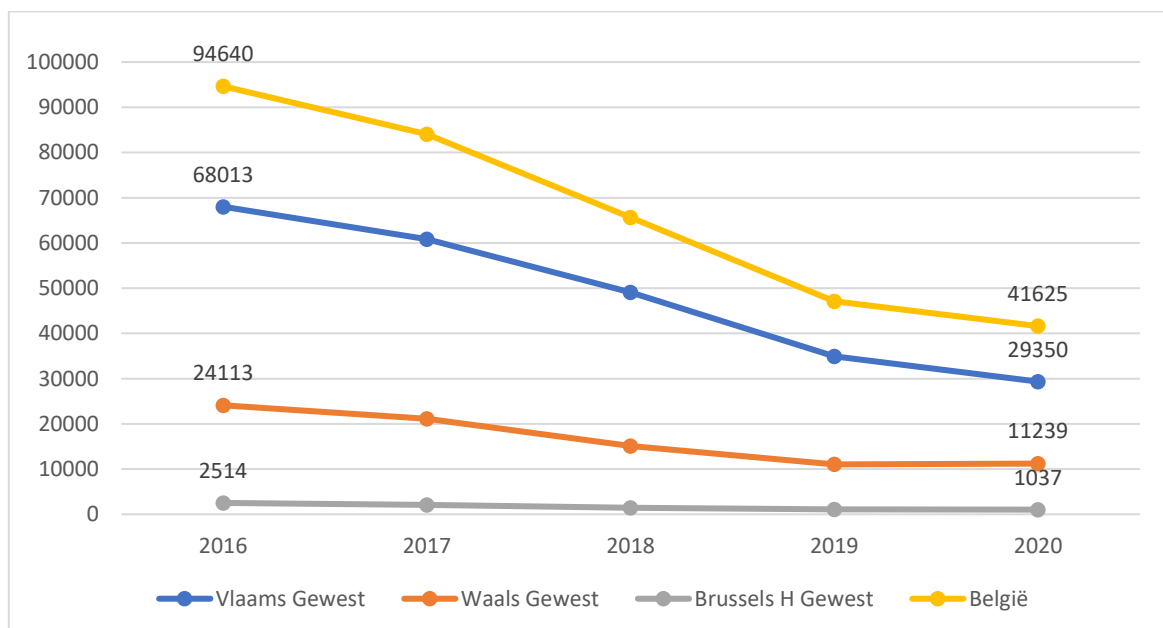
Noot: Het cijfer voor 2018 is een raming op basis van nog onvolledige gegevens.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ.

Bron: EAK (Bewerking: Departement WSE)

Dit was mede het gevolg van de opeenvolgende pensioenhervormingen en eindeloopbaanmaatregelen, om vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt tegen te gaan, zoals bijvoorbeeld de inperking van de toegang tot SWT.

**Figuur 4: Aantal personen in werkloosheid met bedrijfstoeslag**

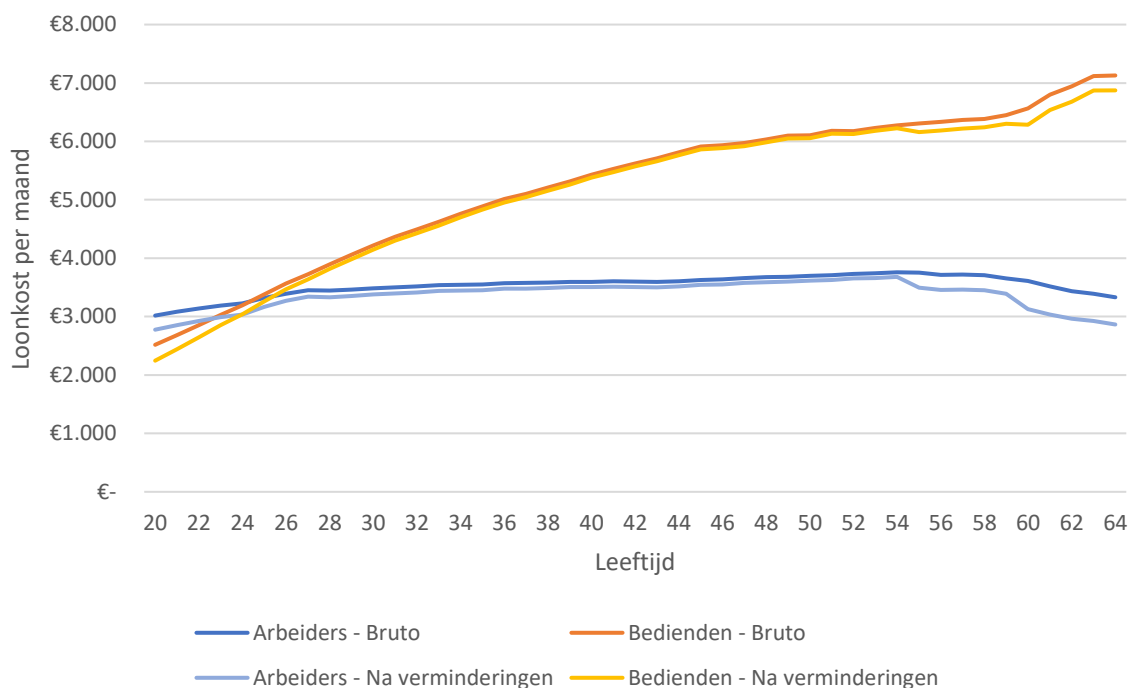


Bron: Fod Waso gebaseerd op RVA

Er zijn relatief hoge loonkosten van oudere werknemers, veroorzaakt door anciënniteitsopbouw die langer doorwerkt dan in de meeste van de ons omringende landen, voornamelijk voor bedienden. Hierdoor is het voor werkgevers ook niet altijd voordelig om oudere werknemers aan te werven (hoge loonverwachting) of te stimuleren om aan de slag te blijven tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Samen met een gebrek aan relevante competenties voor de arbeidsmarkt en wijdverspreide vooroordelen en een negatieve beeldvorming over de productiviteit, de mogelijke beperkingen, de opleidingsbereidheid en het risico op uitval bij 55-plussers, zorgen deze factoren ervoor dat er nog steeds vervroegd wordt uitgetreden maar ook dat het voor niet-werkenden vanaf een zekere leeftijd ook erg moeilijk om nieuw werk te vinden.

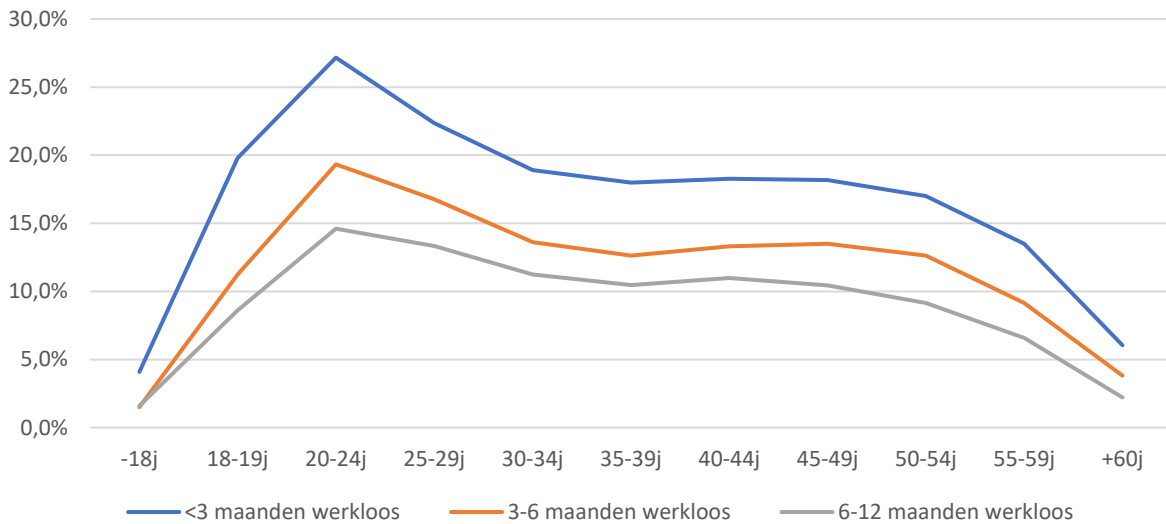
**Figuur 5: gemiddelde voltijdse loonkost volgens leeftijd**



Bron: RSZ (Bewerking: Departement WSE)

De gemiddelde kans voor een niet-werkende werkzoekende 60-plusser om in de loop van de maand aan het werk te gaan, is daardoor heel wat lager dan voor pakweg een twintiger. Slechts 1% van de werkzoekende 60-plussers stroomt elke maand uit naar werk terwijl dit gemiddeld bijna 10% bedraagt. Het keerpunt situeert zich op de leeftijd van 55 jaar. Ook de werkloosheidsduur oefent een sterke invloed uit op deze indicator.

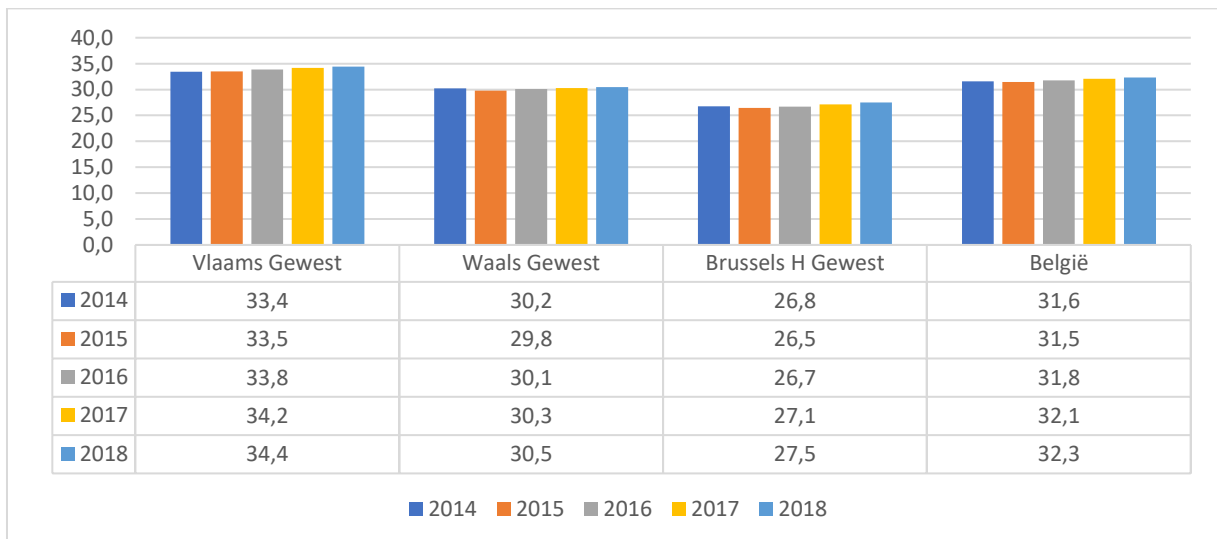
**Figuur 6: Maandelijkse uitstroom naar werk, volgens werkloosheidsduur en leeftijd (Vlaams Gewest, 2019)**



Bron: VDAB (Bewerking: Departement WSE)

Al deze factoren samen leiden er, samen met een steeds toegenomen scholingsgraad, toe dat de gemiddelde duur van het beroepsleven aan een matig tempo toeneemt. De gemiddelde actieve loopbaan bedraagt in 2018 in Vlaanderen 34 jaar, dat is één jaar langer dan in 2014.

**Figuur 7: gemiddelde duur van het beroepsleven obv administratieve data**

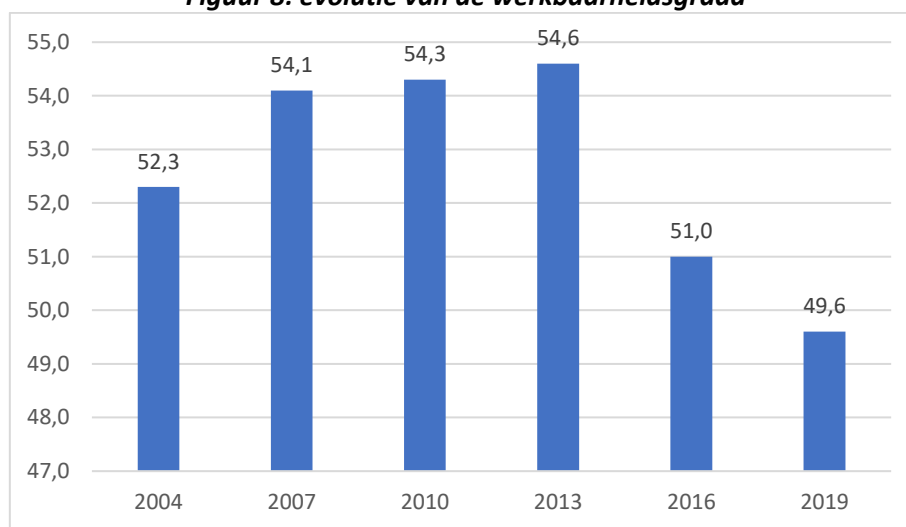


Bron: Fod Waso (gebaseerd op KSZ)

Langer kunnen en willen doorwerken houdt ook verband met de mogelijkheden om zinvol en werkbaar werk te kunnen blijven uitvoeren.

Algemeen geldt België als een land waar de kwaliteit van de arbeid relatief hoog is gemeten volgens diverse indicatoren<sup>2</sup>. Uit de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie en Arbeid (STIA) weten we wel dat de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen minstens op één criterium sterk onder druk staat. Slechts de helft van de Vlaamse werknemers geeft aan een ‘werkbare’ job te hebben op minstens vier werkbaarheidsdimensies (leermogelijkheden, werkstressklachten, motivatieproblemen, combinatie werk-privé). In 2013 was dat nog 54,6%. Hoofdoorzaak van de dalende trend is het groeiende aantal werkstress-klachten. Ruim één op de drie werknemers kampt met psychische vermoeidheidsproblemen. 55-plussers scoren qua werkbaar werk iets hoger dan gemiddeld. Daar speelt mede het ‘healthy worker’ effect: vooral wie een goede gezondheid en kwaliteitsvolle job heeft blijft na deze leeftijd aan het werk (STIA, 2020).

**Figuur 8: evolutie van de werkbaarheidsgraad**



Bron: STIA (Bewerking: Departement WSE)

We zien tevens een sterke toename van het aantal personen in arbeidsongeschiktheid. De evolutie op dit vlak is verontrustend en vormt een prioritaire beleidsuitdaging zowel vanuit het oogpunt van welzijn als vanuit een economisch oogpunt.

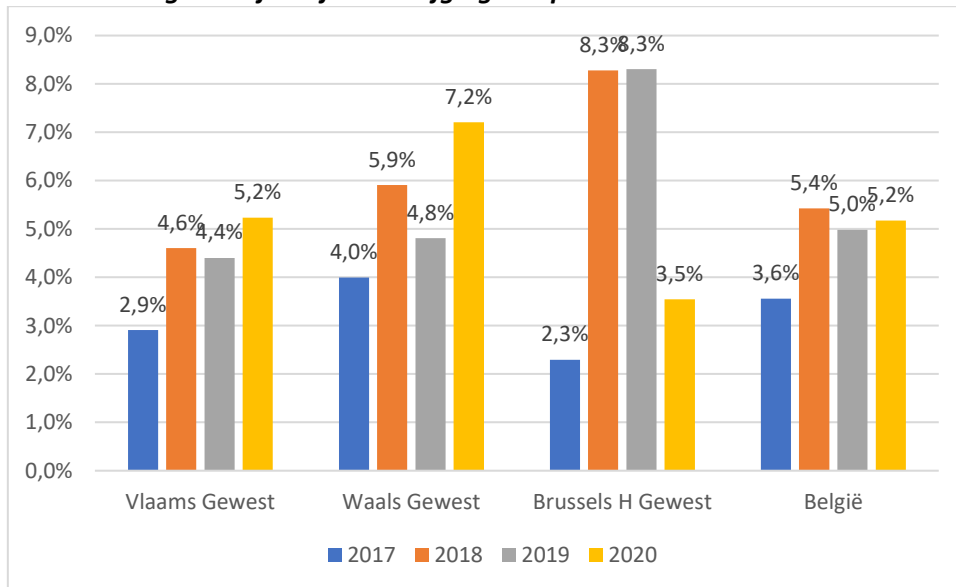
Vlaanderen kende in 2020 ruim meer dan 240.000 personen in invaliditeit (> 1 jaar arbeidsongeschikt). De cijfers kennen in alle gewesten jaarlijkse een behoorlijke groei. Meer dan 60% van de Vlamingen die zich in invaliditeit bevinden zijn ouder dan 50 jaar (Steunpunt Werk 2019). De gemiddelde intredeleeftijd ligt echter lager en bedroeg in 2016 iets meer dan 45 jaar. Gemiddeld duurt een periode van invaliditeit 5,5 jaar, maar hoe ouder men is, hoe langer men vaak in invaliditeit blijft (RIZIV, 2018).

<sup>2</sup> Uit de European working conditions survey (Eurofound) weten we o.m. dat BE het veel beter doet dan andere Europese landen wat fysiek gevaarlijk werk en jobs die veel flexibiliteit vragen betreft. Daar staat wel tegenover dat elpunten die uit de werkbaarheidsmonitor ook wel de zaken zijn waar België iets minder scoort dan gemiddeld: qua haalbaarheid job tot aan het pensioen, qua werkdruk enzovoort. Ook op “having the skills to cope with more demanding duties” scoort BE onder het EU gemiddelde.



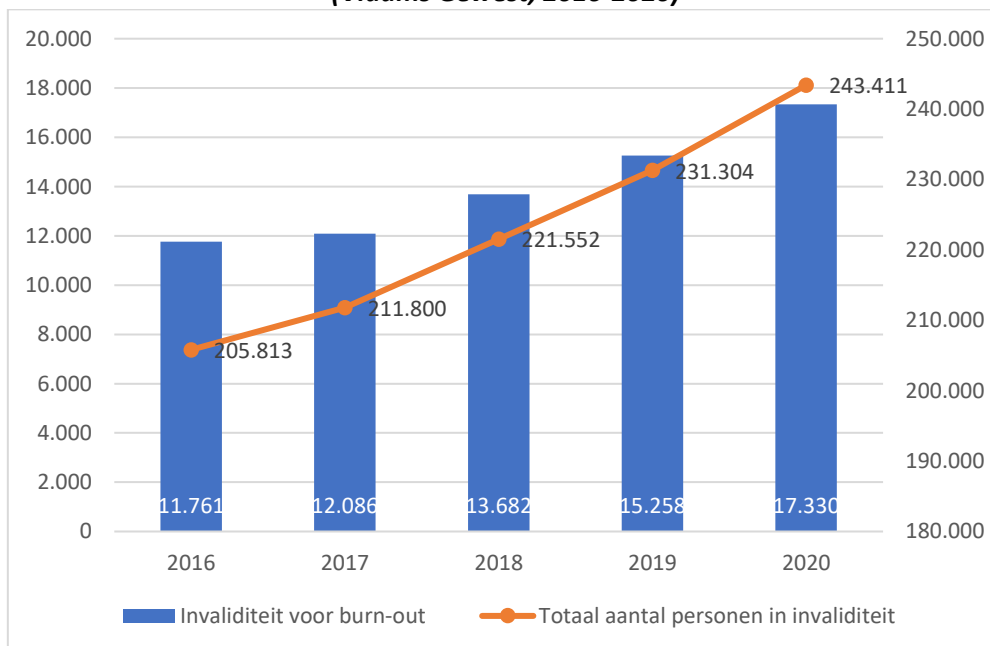
De twee voornaamste redenen voor invaliditeit zijn enerzijds psychische aandoeningen, en anderzijds ziekten van het bewegingsstelsel en bindweefsel – beiden mogelijk (deels) gelinkt aan omstandigheden op de werkvloer. Tussen 2016 en 2020 steeg het aantal langdurige arbeidsongeschikten ten gevolge van burn-out en depressie met 38,72%. De leeftijdsgroep die het meest getroffen wordt, is die van 50 tot en met 59 jaar. Vrouwen vertegenwoordigen meer dan twee derde van de gevallen van depressies en burn-outs.

**Figuur 9: jaarlijkse % stijging van personen in invaliditeit**



Bron: RIZIV (Bewerking: Departement WSE)

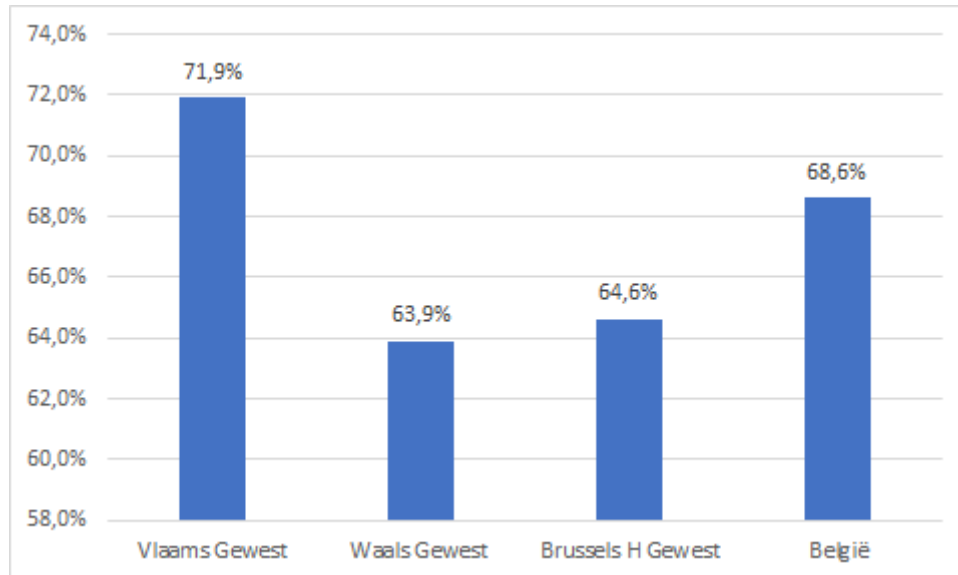
**Figuur 10: aantal personen in invaliditeit en invdaliteit door burn-outs (Vlaams Gewest, 2016-2020)**



Bron: RIZIV (Bewerking: departement WSE)

De langdurig zieken zijn maar één van de groepen die deel uitmaken van de grotere groep niet-beroepsactieven. Zowat 28% van de Vlamingen tussen 15 en 64 is niet-beroepsactief.

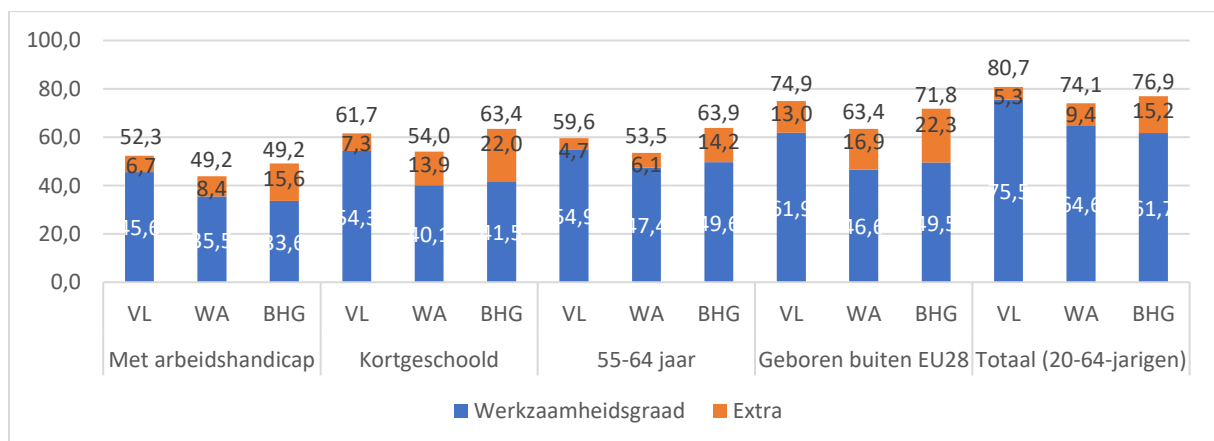
**Figuur 11: Activiteitsgraad in België en de Gewesten (2020)**



Bron: EAK (Bewerking: Departement WSE)

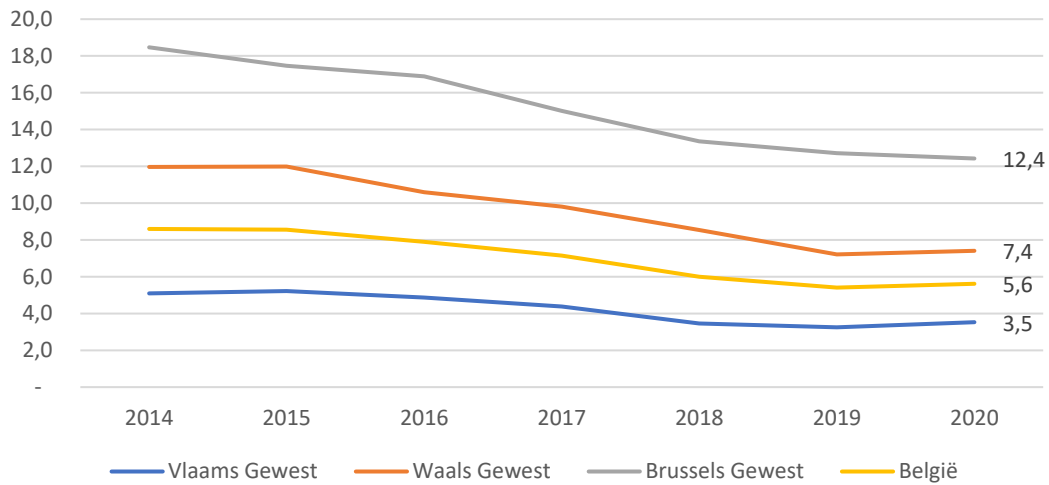
Uit eerdere analyses van het Steunpunt Werk bleek reeds dat het inschakelen van niet-beroepsactieven en het verder inzetten op het potentieel van beschikbare werklozen cruciaal is om tot een werkzaamheidsgraad van 80% te kunnen komen. Of omgekeerd gesteld: mochten we de potentiële arbeidsreserve maximaal mee krijgen op de arbeidsmarkt, dan zou Vlaanderen de werkzaamheidsdoelstelling van 80% kunnen halen. In de andere gewesten is de arbeidsreserve groter, waardoor de sprong die ze kunnen maken in werkzaamheidsgraad verhoudingsgewijs ook groter is – dit geldt in het bijzonder ook voor de 55-plussers.

**Figuur 12: Mogelijke werkzaamheidsgraad door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve**



Bron: Steunpunt Werk

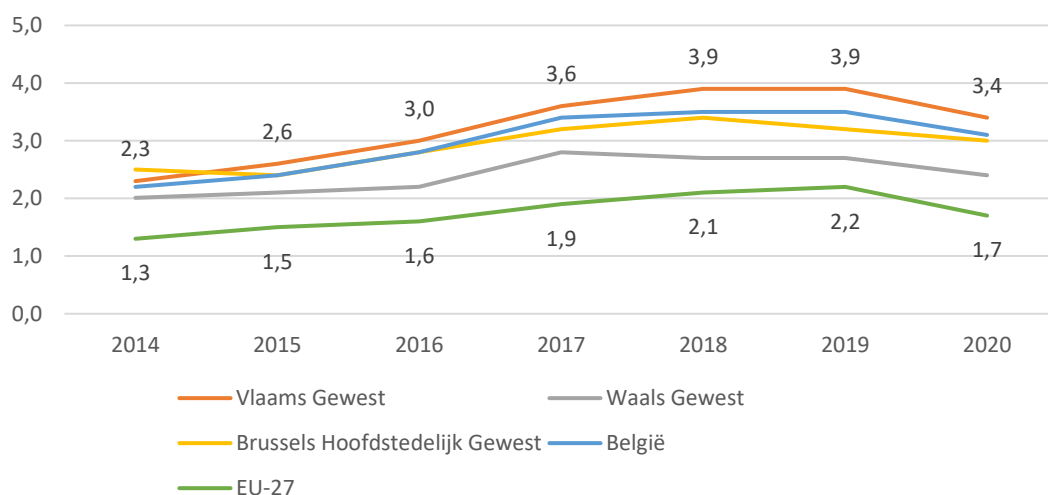
**Figuur 13: ILO-werkloosheidsgraad in %**



Bron: EAK (bewerking: departement WSE)

Deze kwestie is des te prangender, gezien Vlaanderen een steeds krappere arbeidsmarkt aan het worden is met een zeer lage werkloosheidsgraad (3,5%) en een hoge vacaturegraad, van 3,4%. De vacaturegraad geeft het aandeel vacatures weer ten aanzien van het totaal aantal jobs (bezette arbeidsplaatsen + vacatures). Op beide indicatoren is vooral Vlaanderen koploper binnen Europa. Er zijn dan ook veel mogelijkheden om personen op arbeidsleeftijd in te schakelen op de arbeidsmarkt, we hebben alle handen en hoofden nodig op de (Vlaamse) arbeidsmarkt.

**Figuur 14: Vacaturegraad in %**



Bron: Job vacancy survey (bewerking: departement WSE)

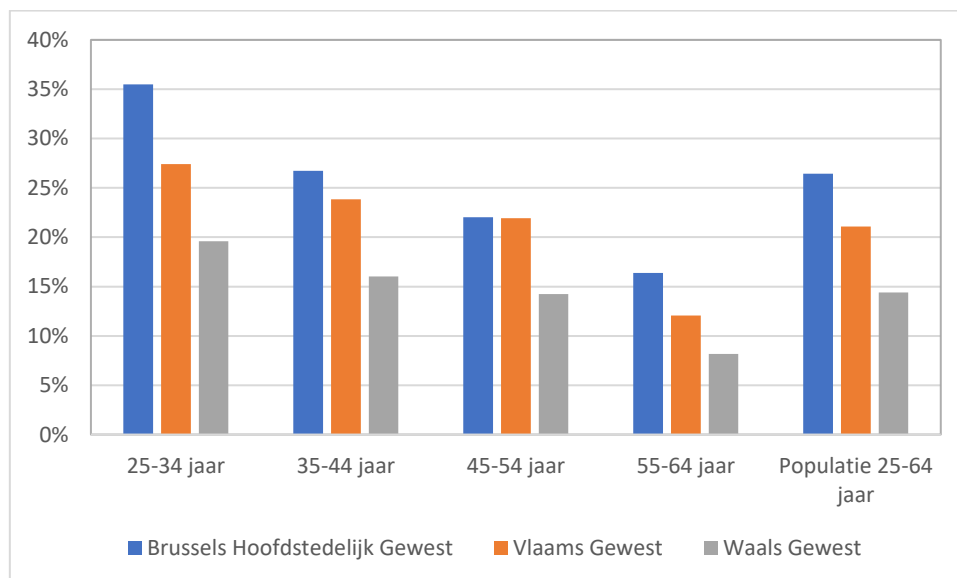
## Hefboom 1: het versterken van de opleidingsmogelijkheden doorheen de loopbaan

### Situering

Vlaanderen presteert goed op talrijke competentiegebieden: de jeugd heeft hoge competentieniveaus, een groot deel van de bevolking (bijna één op twee 30-34 jarigen) heeft hoger onderwijs genoten en de competentieniveaus van volwassenen liggen boven het OESO-gemiddelde. De opleidingsinspanningen in ondernemingen zijn relatief hoog in Europees vergelijkend opzicht en bovendien stijgend. Maar er wordt niet evenredig op ingegaan door werknemers.

Zo blijft de deelname aan levenslang leren in ons land nog relatief laag. Slechts 8% van de werkenden neemt regelmatig (binnen de referentieperiode van 4 weken) en 23% minder regelmatig (binnen de referentieperiode van 12 maanden) deel aan permanente vorming (EAK, 2020), dat is een pak lager dan gemiddeld in Europa en het aandeel stagneert al jaren. De Europese doelstelling van 15% kwam voor ons land nooit echt binnen bereik.

**Figuur 15: deelname aan formeel leren de laatste 12 maanden (Vlaanderen, 2020)**



*Bron: EAK, Statbel (Bewerking: Departement WSE)*

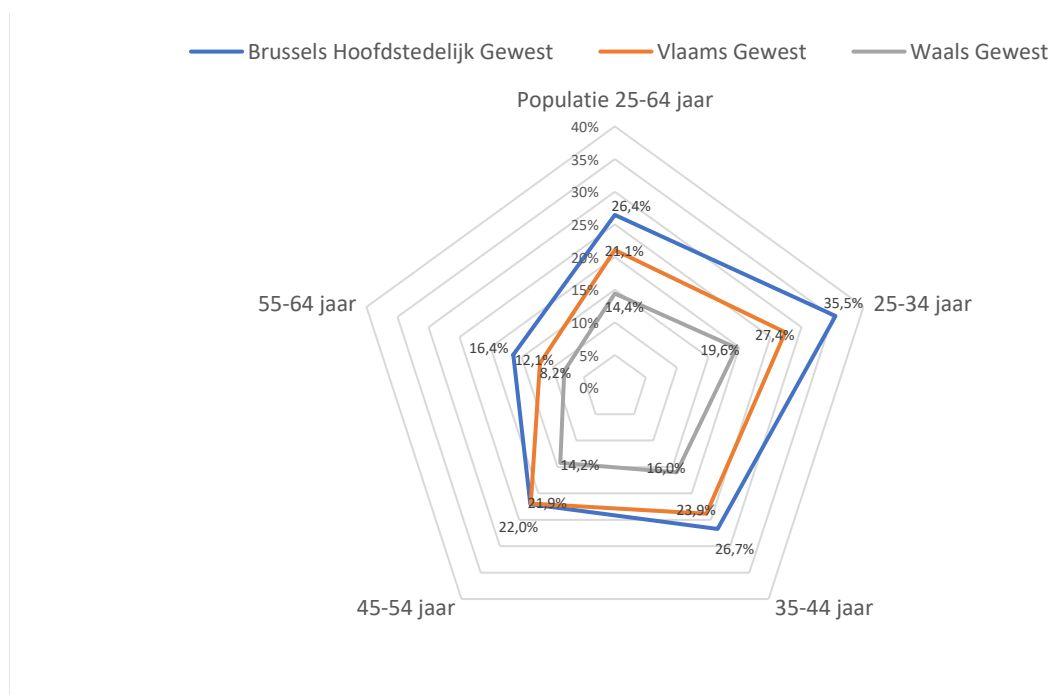
Nog zorgwekkender is dat meer dan 40% van wie geen opleiding volgt in Vlaanderen daar ook de noodzaak niet van inziet (OESO/AES, 2019) en dat wie het meest gebaat zou zijn bij opleiding er het minste aan deelneemt<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Voor meer informatie verwijzen we naar het monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen in Vlaanderen: [Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen 2020](#)

Zo ligt de participatie aan levenslang leren in Vlaanderen voor volwassenen zonder diploma secundair onderwijs veel lager in vergelijking tot volwassenen met een diploma hoger onderwijs. Daarnaast speelt ook leeftijd mee, waarbij ook 55-plussers nog te weinig bereikt worden.

De generatiekloof in de deelname aan permanente vorming bedraagt 1,81 wat betekent dat de opleidingsdeelname van 25-54 jarigen 81% hoger ligt dan deze van de 55-plussers. 55-plussers en hun werkgevers zien vaak minder de noodzaak van levenslang leren. Werkgevers vrezen dat de return on investment onvoldoende hoog zal zijn, terwijl werknemers minder gemotiveerd zijn omdat ze het gevoel hebben dat hun loopbaan ten einde loopt. Ook bij werkzoekende ouderen merken we dat de opleidingsdeelname sterk achteruitgaat vanaf de leeftijd van 59 jaar. Toch weten we uit onderzoek (Van Waeyenbergh e.a.) dat opleidingsdeelname kan leiden tot een lagere uittrede-intentie. Inzetten op versterkte opleidingsmogelijkheden loont dus voor werknemer en werkgever, en dit ongeacht leeftijd.

**Figuur 16: Opleidingsdeelname (12 maanden) formeel en niet-formeel leren naar leeftijdscategorie in 2020 voor de verschillende gewesten**



Bron: EAK 2020 (Statbel), bewerking WSE

Er is overigens een duidelijk verschil in opleidingsdeelname tussen de verschillende gewesten. Opleidingsdeelname lag opmerkelijk hoger in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dan in Vlaanderen, voor alle leeftijdscategorieën (met uitzondering van de categorie 45-54 jaar). De percentages liggen bovendien opmerkelijk lager in het Waals Gewest.

## Visie

De doelstelling van de Vlaamse regering is om zoveel mogelijk Vlamingen via opleiding, omscholing en (her)oriëntering te versterken in hun loopbaan. In uitvoering van het regeerakkoord maakt Vlaanderen de omslag naar levenslang leren, naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing gedurende de hele loopbaan.

Vlaanderen spiegelt zich daarbij aan landen zoals Denemarken, Finland en Zweden.

De Vlaamse regering wil de Vlaming zoveel mogelijk stimuleren om de eigen loopbaan in handen te nemen en drempels wegwerken die arbeidsmarktparticipatie en opleiding in de weg staan, en dit voor alle opleidingsniveau's en alle leeftijden.

We doen dit alles vanuit een lange termijnvisie op levenslang leren en binnen een breed partnerschap met onderwijs- en opleidingsverstrekkers gaande van CVO's, CBE's, hogescholen, universiteiten, VDAB, Syntra's, sectoren tot private opleidingsverstrekkers en ondernemingen, ...

## Maatregelen binnen de Vlaamse bevoegdheden

De Vlaamse regering zet in het kader van het plan Vlaamse veerkracht en het VESOC-akkoord "alle hens aan dek" in op een leer- en loopbaanoffensief. Het jaar 2021 werd daarom uitgeroepen tot het jaar van de opleiding, een ambitieus jaar "waarin we zoveel mogelijk werknemers, werkzoekenden, tijdelijk werklozen en inactieven opleiden, omscholen en heroriënteren".

In uitvoering van het VESOC-akkoord zette de Vlaamse regering samen met de sociale partners reeds in op het versterken (en zichtbaar maken) van de opleidingsmogelijkheden doorheen de loopbaan. De huidige coronacrisis blijkt een opportuniteit om een versnelling te realiseren en om meer Vlamingen via opleiding, omscholing en (her)oriëntering te versterken in hun loopbaan.

- We koppelen tijdelijke werkloosheid actief aan competentieversterking. We streven er naar dat de helft van de intensief tijdelijk werklozen een opleiding, stage of vrijwilligerswerk doen of instappen in een tijdelijke job, bijvoorbeeld in de zorg.
- We zorgen voor een ruim aanbod aan mogelijkheden, zowel voor de individuele loopbaan als voor de ondernemingen zelf. Het (online) opleidingsaanbod wordt verder uitgebouwd en breder bekend gemaakt zodat meer mensen de weg vinden naar om-, her- en bijscholing.
- We zetten in op competentiechecks in ondernemingen, waarmee werknemers een digitale check-up kunnen maken van hun competenties. Op die manier kennen ze hun opleidingsnood en nemen ze zelf het stuur van hun loopbaan in handen.

We zorgen voor een betere bekendmaking van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) beter en voorzien tijdelijk extra uren en budget om een opleiding te volgen op gezamenlijk initiatief van de werkgever en de werknemer. We passen de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof ook verder aan aan de realiteit van e-leren.

- Via een actieplan e-leren willen we het e-leren alle kansen geven. In dit kader ondersteunen we opleidingsverstrekkers in Vlaanderen door zoveel mogelijk juridische drempels weg te werken, hen te informeren via een centraal informatiepunt en hen te begeleiden in hun omschakelingstraject naar e-leren.
- We maken werk van een individuele leer- en loopbaanrekening. In eerste instantie moet deze rekening de bestaande instrumenten om de loopbaan bij te sturen meer zichtbaar maken en het gebruik ervan verhogen.
- We zetten verder in op duaal leren en maken duaal leren mogelijk in het volwassenenonderwijs zodat volwassenen die zich willen bij- of omscholen ook via leren op de werkplek een beroepskwalificatie kunnen behalen.
- .....

### Voorstellen aan de federale regering

De bevoegdheid rond vorming en opleiding valt onder de gewestelijke bevoegdheden. Toch liggen er belangrijke hefboomen in het federale beleid om de impact van het Vlaamse beleid te versterken. Waar nodig via asymmetrische afspraken kunnen we het Vlaamse beleid meer coherent en afdwingbaar maken

De Vlaamse regering dringt daarom aan op volgende voorstellen:

1. Vlaanderen werkt vanuit de gemeenschapsbevoegdheid op het vlak van beroepsopleiding en vorming in alle autonomie een leer- en loopbaanrekening uit. Het federale initiatief aangaande de individuele opleidingsrekening dient maximaal aan te sluiten op het Vlaamse concept. Vlaanderen wordt in dit project dan ook tijdig betrokken, zodat de diverse initiatieven elkaar niet doorkruisen. Vanuit dezelfde invalshoek dringt de Vlaamse regering aan op overleg over het federale voorzien opleidingsbudget.
2. Snelle inschrijving bij VDAB bijvoorbeeld voor intensief tijdelijk werkzoekenden, zonder repercussies op vlak van uitkering. Ons objectief, vastgelegd in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek, is om op termijn alle intensief tijdelijk werklozen te bereiken én zich te laten inschrijven bij VDAB. Op die manier kunnen we intensief tijdelijk werklozen zo maximaal mogelijk stimuleren om hun competenties te versterken. Dankzij systematische inschrijving en uitwisseling van gegevens over

tijdelijk werkzoekenden vanuit de RVA kan VDAB tijdig een opleidingsaanbod realiseren en instaan voor opvolging en begeleiding.

3. Vlaanderen kan zelf beslissen over de toekenning van vrijstellingen van beschikbaarheid voor werkzoekenden in het kader van studie, opleiding of stage en dit zowel wat invulling van het aantal uren, de toelating als de modaliteiten van de opleidingen waarvoor vrijstelling wordt aangevraagd. Hierdoor kan de aansluiting bij de arbeidsmarkt en de bemiddelingspraktijk in Vlaanderen versterkt worden.



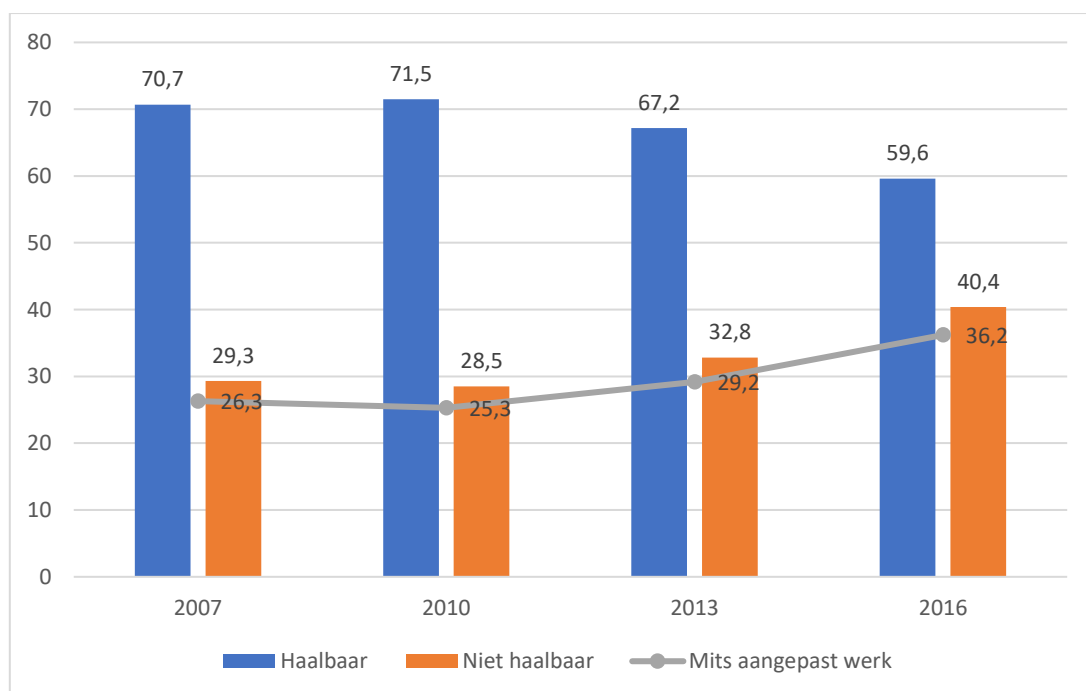
## Hefboom 2: Inzetten op werkbaarheid en het voorkomen van vroegtijdige uitval

### Situering

Zoals reeds geschetst in het overzicht van de kerncijfers staat de werkbaarheid van jobs in Vlaanderen onder druk. Er is een toename van het aantal langdurig arbeidsongeschikten bij 55-plussers, waarbij vooral invaliditeit door burn-out snel toeneemt. Daarnaast zien we ook een toename van de werkstressklacht en psychische vermoeidheidsproblemen. Ruim één op de drie werkenden in Vlaanderen kampt met werkstressklachten. Bij zowat één op zeven is de situatie acuut met een verhoogd risico op uitval door burn-out. Zowel bij werknemers als bij zelfstandige ondernemers zien we een gelijkaardige situatie (StIA, 2020).

Werknemers geven ook aan dat verplicht voltijds telewerk, -een verplichting die vanaf 1 juli opgeheven wordt-, de werkbaarheid van hun jobs verslechterde. 41,6% van de werkende Belgen rapporteerde dat hij of zij een grotere werkdruk ervaart ten opzichte van voor corona (Statistiek Vlaanderen, 2021). Hooggeschoolden werken het vaakst van thuis. Bij deze groep rapporteert de helft (48,0%) van de Vlamingen een hogere werkdruk dan voor corona, toen telewerken minder ingeburgerd was. 45% van de werkgevers signaleert dan weer een lagere productiviteit door het telewerk (ERMG, 2020). Als meer telewerken in de toekomst een blijver zou worden, is het belangrijk om telewerken op een duurzame manier te organiseren die de productiviteit, innovatie en het welzijn van de werknemers versterkt.

**Figuur 17: Evolutie van de inschatting door de werknemers 40+ van de haalbaarheid om door te werken tot het pensioen in de huidige job / mits aangepast werk, %**



Bron: Stia (Bewerking: Departement WSE)

Er is daarnaast een duidelijke en aantoonbare link tussen langer doorwerken en de werkbaarheid van de job. Op 10 jaar tijd steeg het aantal werknemers dat het onhaalbaar achtte om aan de slag te blijven in de huidige job (van 3 op 10 naar 4 op 10 werknemers). De grootste achteruitgang zien we hier tussen de metingen van 2013 en 2016. Bij zelfstandigen bleef het cijfer schommelen rond 3 op 10. Mits aangepast werk is er wel een grotere groep die doorwerken haalbaar acht.

## Visie

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners hebben een traditie van akkoorden en actieplannen rond werkbaar werk. Beiden beklemtonen ze het positieve aspect van werkbaar werk en de win-win die ervan uitgaat voor werkgevers, werknemers en zelfstandig ondernemers: werkenden blijven langer en met meer goesting aan de slag; ondernemingen kunnen rekenen op gedreven, competente en dus meer productieve medewerkers én het komt de efficiëntie en bestaanszekerheid van de onderneming ten goede.

In die zin is werkbaar werk belangrijk voor de verhoging van de werkzaamheidsgraad: ‘meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen’.

Werkbaar werk is voor de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners “werk dat motiverend is, dat voldoende leerkansen biedt, dat geen overmatige stress oplevert en dat een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt.” Op al deze terreinen wordt actie ondernomen.

## Maatregelen vanuit de Vlaamse bevoegdheden

In 2018 sloten de Vlaamse Regering en sociale partners een akkoord rond een actieplan Werkbaar Werk. Dit actieplan wordt nog steeds uitgerold. Naar aanleiding van de Coronacrisis lanceerde de Vlaamse regering tevens een actieplan Telewerk om werknemers en ondernemingen verder door deze periode te loodsen en telewerk op een duurzame manier mee te nemen naar de werkvloer van morgen.

Beide actieplannen zetten in de eerste plaats in op informeren, sensibiliseren en ondersteunen van ondernemingen en werknemers. De Vlaamse overheid informeert en sensibiliseert, samen met de Stichting Innovatie & Arbeid (StIA) en de sociale partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), rond telewerk door het uitbouwen van informatie over werkbaar (tele)werk op [werkbaarwerk.be](http://werkbaarwerk.be). Hier vindt u onder meer informatie over de organisatie van telewerk, do’s en don’ts bij telewerk, het wettelijk kader, mogelijke financiële ondersteuning bij de uitbouw van telewerk, goede voorbeelden en ondersteunende tools.

Daarnaast zijn er verschillende ondersteunende maatregelen gericht op werkgevers, burgers en sectoren.

- Maatregelen gericht op ondernemingen
  - *Werkbaarheidscheques*: Met een werkbaarheidscheque kan je expertise inkopen tot 10.000 euro om zo als organisatie een versnelling hoger te schakelen op vlak van werkbaar werk. De cheque kan sinds kort ook gebruikt worden om telewerken productief te verankeren. De werkbaarheidscheques kunnen ook ingezet worden om de werkvloer te organiseren op een manier die het voor de ervaren medewerkers mogelijk maakt om werkbaar aan de slag te blijven.
  - Ondernemingen kunnen daarnaast ook *andere subsidies* aanvragen ter versterking van werkbaar werk in organisaties. Via diverse ESF-oproepen (Drive, Leo, AI2020, Anders organiseren, ...) kunnen organisaties ervoor zorgen dat hun werknemers langer en met meer goesting aan de slag kunnen blijven. De Vlaamse overheid probeert hiermee op een preventieve manier in te spelen op de lage werkzaamheidsgraad onder 50-plussers en zet daarom in op werkbare jobs doorheen de hele loopbaan.
  
- Maatregelen gericht op burgers
  - Via *loopbaancheques* kunnen werknemers o.a. nagaan hoe veranderende omstandigheden (zoals bijv. telewerk) impact hebben op de werkbeleving en hoe ze kunnen omgaan met deze uitdagingen, zowel proactief als curatief.
  - De overheid zet daarnaast ook verschillende maatregelen *verloven en arbeidstijdregelingen* (aanmoedigingspremies, zorgkrediet, thematische verloven) in om werk en privéleven makkelijker te combineren. De Vlaamse regering streeft er binnen haar bevoegdheden naar periodes van tijdelijke onderbreking van de loopbaan maximaal te richten op zorg en competentieversterking van werknemers en in het bijzonder van kwetsbare groepen.
  
- Maatregelen gericht op sectoren
  - Via *de sectorconvenants* met 37 Vlaamse sectoren voorziet de Vlaamse regering ondersteuning aan sectoren rond werkbaar werk en telewerk.
  - Via de aanstelling van een *intersectoraal adviseur* rond werkbaar werk en jobmobiliteit brengen we de noden verder in kaart en zetten we ondersteuningsacties op over de sectoren heen. Samen met de sectoren willen we ook initiatieven en maatregelen onderzoeken om voor 55+ aantrekkelijke opleidingsstrategieën uit te werken.

Op dit moment werkt de Vlaamse regering met de Vlaamse sociale partners aan een actualisering van het actieplan werkbaar werk op basis van gesprekken met preventieadviseurs, HR-professionals, kansengroepen en sectoren. Tegen eind 2021 willen we dit vernieuwd actieplan werkbaar werk lanceren.

## Voorstellen aan de federale regering

Naast de Vlaamse regering heeft ook de federale regering zich uitgesproken over haar beleidsintenties rond werkbaar werk. Vanuit haar bevoegdheden (arbeidswetgeving, welzijn op het werk, ...) wil de federale regering o.m. inzetten op responsabilisering van betrokken actoren, de strijd tegen stress en burn-out, nieuwe kaders rond telewerk en aanpassingen van de arbeidsduur en -tijd. Vlaanderen en het federale niveau moeten de krachten bundelen en bevoegdheden in een samenspel brengen voor meer werkbare jobs.

De Vlaamse regering dringt daarom aan op volgende federale maatregelen:

4. Aligneren van de Vlaamse en federale werkbaarheidsstrategie  
*bijv. sterkere betrokkenheid en advies van Vlaanderen bij federale werkbaarheidsinitiatieven.*
5. Aligneren van de Vlaamse en federale werkbaarheidsplannen naar burgers en ondernemingen toe. De federale diensten zouden o.a. informatie die beschikbaar is in Vlaanderen over werkbaar (tele)werken mee beschikbaar kunnen maken bij de ondernemingen. Zo kunnen bijvoorbeeld de werkbaarheidscheques naar voren worden geschoven als instrument om in te zetten op werkbaar werk voor ervaren werknemers.
6. Afstemming van de Vlaamse en federale verlofstelsels in functie van zorg, competentieversterking en kwetsbare groepen en meer transparantie in de maatregelen en aanvraagprocedures.

## Hefboom 3: Het faciliteren van transities van werkloosheid en inactiviteit naar werk

### Situering

In 2020 werkte 69,4% van de Vlaamse bevolking van 15 tot 64 jaar. Het aandeel werklozen bedraagt 2,5% maar het aandeel van de niet-beroepsactieve bevolking bedraagt 28%. Dit betekent dat 30% van de bevolking op arbeidsleeftijd niet aan het werk is. De minderheid daarvan zijn werklozen. Het beleid richt zich dan ook al enige tijd op de brede activering van niet-beroepsactieven, naast werkzoekenden.

Eerder toonden we reeds aan (zie hoger) dat de uitstroomkansen van werkzoekenden ouder dan 55 relatief laag blijven. Onderstaande tabel laat zien dat ook voor verschillende groepen in de niet-beroepsactieve populatie de uitstroom naar werk relatief moeilijk is en blijft. Vanuit sommige statuten is de uitstroom naar werk bijzonder laag, in het bijzonder vanuit invaliditeit, SWT, en de tegemoetkomingen aan personen met een arbeidshandicap.

**Figuur 18: Uitstroom vanuit inactiviteit naar werk<sup>4</sup> (Vlaams Gewest, 2017, 18-64 jarigen).**

	Aandeel tov totale bevolking		Aandeel tov totaal niet-beroepsactieven	Uitstroom vanuit het stelsel naar 'werkend' (2016-2017)
	n	%	%	%
<b>Totaal</b>	694 142	17,5	100,0	10,4
<b>Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag</b>	264 366	6,6	38,1	18,7
<b>Pensioen</b>	208 887	5,3	30,1	
Pensioentrekkend	150 945	3,8	21,7	
Volledig in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	56 398	1,4	8,1	0,3
Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen	1 544	0	0,2	
<b>Arbeidsongeschikt</b>	160 555	4	23,1	
Invaliditeit (> 1 jaar arbeidsongeschikt)	113 418	2,9	16,3	2,7
Gekend bij de mutualiteiten (primaire arbeidsongeschiktheid)	16 259	0,4	2,3	26,7
Tegemoetkoming aan personen met een handicap	30 354	0,8	4,4	0,7
Beroepsziekte	239	0,0	0,0	

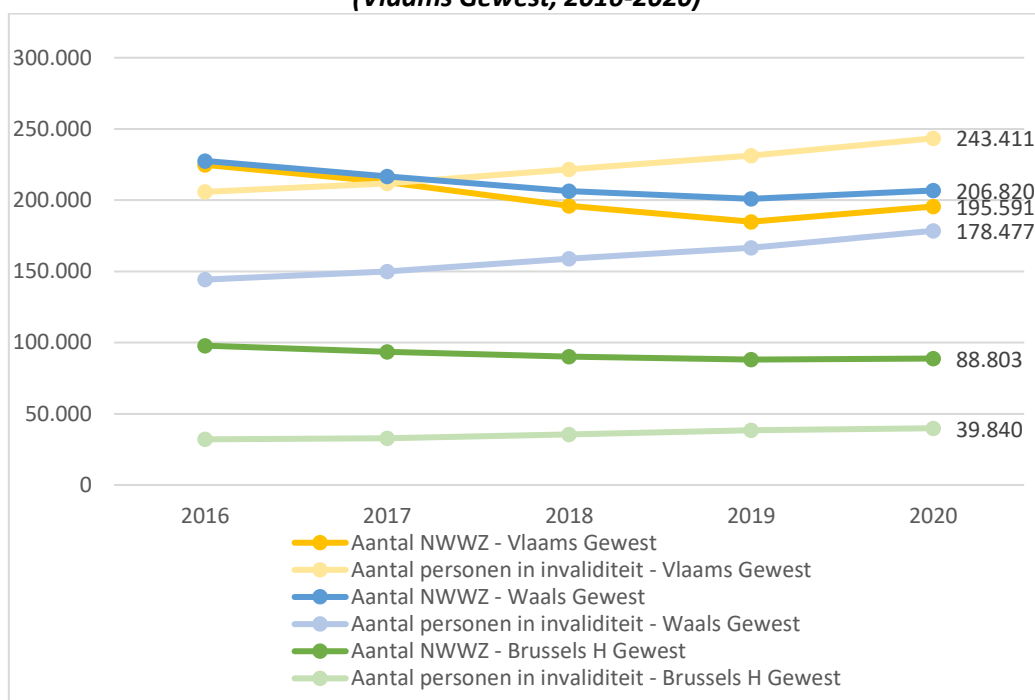
<sup>4</sup> Leeswijzer: De grootste groep van de niet-beroepsactieve personen zijn de rechtgevende kinderen voor kinderbijslag, in deze groep tellen we veel studenten, ongeveer een vijfde is een jaar later aan de slag. Bijna 1 op drie van de niet-beroepsactieve personen behoren tot de categorie pensioen. 8% van de niet-beroepsactieven zijn personen in het stelsel met bedrijfstoelage, amper 0,3% was een jaar later aan het werk. Bij de personen met een handicap of gezondheidsproblemen stellen we de grootste uitstroom naar werk vast vanuit het stelsel arbeidsongeschikt/RIZIV < 1 jaar "gekend bij de mutualiteiten"

Arbeidsongeval	285	0,0	0,0	
<b>Leefloon en financiële hulp</b>	33 949	0,9	4,9	20,2
<b>Vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende</b>	26 385	0,7	3,8	

Bron: KSZ (Bewerking: Departement WSE, Steunpunt Werk)

De soms moeilijke uitstroom naar werk vanuit bepaalde statuten zoals langdurig zieken of invaliditeit heeft een belangrijke impact, zeker wetende dat het aantal invaliden in Vlaanderen (als enige regio) hoger ligt dan het aantal niet werkende werkzoekenden. Tegelijk tonen de cijfers dat de andere gewesten – zij het dan vertraagd – ook een evolutie zien van het naar elkaar toegroeien van deze cijfers.

**Figuur 19: vergelijking van de aantallen nwwz en personen in invaliditeit (Vlaams Gewest, 2016-2020)**



Bron: RIZIV, VDAB, Le Forem, Actiris (Bewerking: Departement WSE)

## Visie

Vlaanderen streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt. Het streefdoel is om elke werkgever een perspectief op talent te geven en elke burger een duurzaam loopbaanperspectief.

De Vlaamse regering wil het activeringsbeleid aanpassen aan de uitdagingen van de transitionele arbeidsmarkt en het aanbod verruimen naar al het talent in Vlaanderen. Niet het statuut of het uitkeringsstelsel van de persoon, maar de competenties en de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen hoe we onze dienstverlening vorm zullen geven. We respecteren daarbij uiteraard de rechten en plichten die bij het statuut of het uitkeringsstelsel van de persoon horen.

De focus moet verschuiven naar wat mensen nog kunnen, in plaats van wat ze niet meer kunnen, bijv. bij arbeidsongeschikten en langdurig zieken en personen met een handicap.

Belangrijk daarbij is dat wie gaat werken er financieel op vooruit moet gaan. We maken daarom sociale voordelen afhankelijk van inkomen in plaats van statuut.

### Maatregelen vanuit de Vlaamse bevoegdheden

De Vlaamse regering wil zoveel mogelijk mensen aan het werk helpen en zet binnen haar eigen bevoegdheden in op sterke bruggen vanuit werkloosheid en inactiviteit naar werk. Dat is nodig gezien de grote arbeidskrapte. We onderscheiden hierin drie sporen:

#### *Werken lonend maken*

Om het verschil tussen werken en inactiviteit te vergroten en tevens de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen verder te verhogen, wordt er cf. het Vlaams regeerakkoord een Vlaamse jobbonus ingevoerd.

#### *Inzetten op brede activering*

Vlaanderen zet in op een brede activering, waarbij ook ingezet wordt op een breder bereik van niet-beroepsactieven. De VESOC-engagementsverklaring “iedereen aan boord” bakent vier prioritaire groepen af: jongeren die niet in onderwijs of opleiding zitten en geen werk hebben (NEET-jongeren), mensen met een leefloon, arbeidsongeschikten en mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen (herintreders). Via intensieve samenwerking met institutionele en andere (outreaching) partners verhogen we het bereik van deze groepen en leiden we hen met trajecten op maat toe naar werk, bij voorkeur binnen knelpuntberoepen. Voor de verschillende groepen wordt werk gemaakt van aangepaste dienstverlening en opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden. De nieuwe taken werden toegevoegd aan het VDAB-decreet.

#### *Re-integratie van (langdurig) zieken en personen met een handicap*

Met een Vlaams actieplan voor de re-integratie van (langdurig) zieken wil de Vlaamse regering die talenten van (langdurig) zieken opnieuw aanboren. Het actieplan omvat drie doelstellingen: (i) meer langdurig zieken opnieuw aan de slag krijgen door werk te maken van een mentaliteitswijziging en inzetten op werken en herstellen tegelijkertijd, (ii) de uitstroom naar werk van arbeidsongeschikten in begeleidingstrajecten verhogen en (iii) meer inzetten op preventie.

Om mensen die langdurig ziek zijn, en voor wie werk opnieuw tot de mogelijkheden kan behoren, toch geleidelijk aan opnieuw aan de slag te krijgen, werken het RIZIV, de mutualiteiten, VDAB en GTB reeds lange tijd samen (in het kader van een raamakkoord).

Wie nood heeft aan ondersteuning bij de terugkeer naar werk kan een beroep doen op een traject op maat bij VDAB en partners. De voorbije jaren stapten meer en meer mensen in een re-integratietraject en in begeleiding bij VDAB, maar in 2020 zien we omwille van de coronacrisis een terugval. Over 8 jaar is er een totale realisatie van 26.710 begeleidingstrajecten. Huidige ambitie is het halen van 5.000 trajecten per jaar. De Vlaamse doelstelling, geformuleerd in het actieplan, is nu om het aantal trajecten minstens te verdubbelen van 5.000 naar 10.000 in 2023.

### Voorstellen aan de federale regering

Het ondersteunen van transitie van werkloosheid en inactiviteit naar werk is een omvangrijke werf met verschillende deelwerven waarop de federale en de Vlaamse regering vandaag reeds samenwerken. De uitdagingen die de krappe arbeidsmarkt met zich meebrengt stelt scherp op een asymmetrische samenwerking waarbij zoveel mogelijk hefboomen benut worden om mensen aan het werk te krijgen.

We schetsen voor de drie belangrijkste deelwerven de belangrijkste voorstellen vanuit Vlaanderen tot ondersteunend federaal beleid.

#### *Werken lonend maken*

Om ervoor te zorgen dat aan het werk zijn ook daadwerkelijk leidt tot een hoger inkomen vragen we aan de federale regering:

7. duidelijkheid over de maatregelen die voor de jobbonus relevant kunnen zijn zodat Vlaanderen maximaal rekening kan houden met de kennis van vandaag over het federale kader.
8. Om in onderling overleg simulatietools uit te werken om de financiële impact van werk op de uitkering correct en klantvriendelijk in kaart brengen, bijv. voor personen met een arbeidshandicap en (langdurig) zieken.

#### *Inzetten op brede activering*

Om de werkzaamheidsgraad te verhogen willen we maatregelen om de activering van werkzoekenden, leefloongerechtigden, personen na ziekte of met gezondheidsproblemen, ... te versterken. Hiervoor dienen drempels weggewerkt in de federale regelgeving van de uitkeringen of tegemoetkomingen. We denken onder meer aan:

9. Het verder uitbouwen van de bewegingsruimte en mogelijkheden om de dataregie, oa het versneld uitbouwen van benodigde datastromen en de uitwisseling van gegevens ter ondersteuning van het Vlaams arbeidsmarktbeleid.



10. Het mee vormgeven aan activerende (financiële) incentives die ingezet worden vanuit verschillende stelsels om de activering te versterken. De huidige incentives maken de samenwerking vaak complex en creëren soms bijkomende drempels naar werk. De gewestelijke bemiddelingsdiensten kunnen deze incentives beter en coherenter inpassen in hun activeringsbenadering die ook naar werkzoekenden geldt. We denken hierbij onder meer aan:
  - Financiële (activerende) incentives en instrumenten naar de OCMW's (GPMI, REMI, ...).
  - Financiële incentives ter ondersteuning van beroepsgerichte opleiding door het RIZIV
11. Het verder toewerken naar nieuwe samenwerkingsakkoorden (en uitbreiding van de bestaande samenwerkingsakkoorden) met federale instanties, oa met RIZIV, Fedris, DG Han en VDAB om de activeringsaanpak concreet vorm te geven.
12. Vlaanderen vraagt ook om vrij te kunnen bepalen wie wel of geen opleiding (zie eerder) of vrijwilligerswerk mag uitoefenen met behoud van de uitkering. Vlaanderen wenst immers zowel opleidingen als vrijwilligerswerk in te schakelen als hefboom binnen trajecten naar werk.

### *(Re-)integratie van (langdurig) zieken en personen met een handicap*

In uitvoering van het Vlaams actieplan langdurig zieken vraagt Vlaanderen een coherente aanpak over de verschillende bevoegdheidsniveau's om langdurig zieken en mensen met gezondheidsproblemen en/of een handicap opnieuw aan het werk te krijgen. De belangrijkste voorstellen voor (asymmetrische) samenwerking zijn de volgende:

13. De concrete opstart van multidisciplinaire re-integratietrajecten met en vroegtijdige betrokkenheid van VDAB. Vermits re-integratie vaak bij een andere werkgever gebeurt en in functie van ondersteuning op de werkplek is snelle betrokkenheid van VDAB in het proces aangewezen.
14. We streven ernaar dat binnen de 3 maand na de start van de arbeidsongeschiktheid een arts of een ander lid van het multidisciplinair team een inschatting maakt of stappen naar werk mogelijk zijn én of hiervoor ondersteuning van VDAB en partners noodzakelijk is. We vragen dat voor wie het mogelijk is en opportuun, het traject ook snel kan opstarten, nl. 5 maand na de start van de arbeidsongeschiktheid. Dit vergt ook een snelle en systematische uitwisseling van gegevens en heldere afspraken over de (verbrede) toeleiding naar begeleidingstrajecten, zodat de trajecten (ifv succesvolle terugkeer naar werk) zo snel en zo sluitend mogelijk kunnen starten.

15. Om de ambitie naar 10.000 trajecten te kunnen realiseren vraagt de Vlaamse Regering een verhoging van de financiering in het kader van het raamakkoord.
16. Om tot meer dynamische en flexibele combinaties van werken met een uitkering te komen. Vandaag moeten mensen vaak eerst volledig inactief worden alvorens een uitkering te kunnen ontvangen. Dit druist in tegen de re-integratiegedachte. Daarom pleiten we in dit kader onder meer voor:
  - Blijvend inzetten op *progressieve tewerkstelling*
  - een *experiment m.b.t. de vrijwillige werkhervatting van personen met een handicap* op basis van een samenwerkingsakkoord tussen DG Han, DWSE en VDAB waarbij mensen met een handicap, voor wie arbeid mogelijk is, effectief een inkomen uit arbeid kunnen verdienen zonder daarbij hun Inkomensvervangende Tegemoetkoming (IVT) of hun Integratietegemoetkoming (IT) te zien verminderen.

### *Andere*

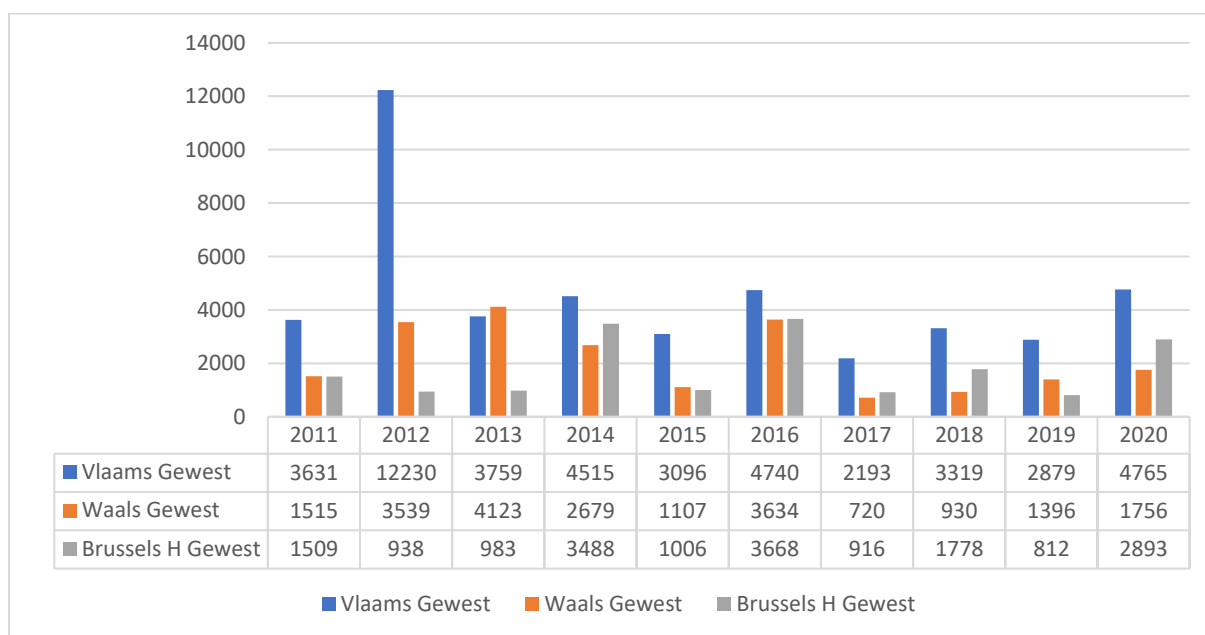
17. Met het Werk- en Zorgdecreet voorzien we in Vlaanderen een aanbod naar personen die omwille van medische, mentale, psychische, psychiatrische en/of sociale problemen niet betaald aan de slag kunnen om hen te ondersteunen in hun optimale participatie in de maatschappij, indien mogelijk via betaalde arbeid. Voor wie herhaaldelijk vastgesteld wordt dat betaald werk niet haalbaar is vragen we een statuut buiten de werkloosheidsverzekering.
18. We vragen de federale overheid de harmonisering te realiseren van de RSZ-categorieën van de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen zodat er een transparante, correcte en gelijke behandeling komt van alle sociale economiebedrijven. We vragen de ongelijke behandeling op vlak van RSZ-bijdragen in functie van het vroegere statuut van het maatwerkbedrijf op te heffen.

## Hefboom 4: Het bevorderen van jobmobiliteit en werk naar werk transitie

### Situering

De komende maanden worden veel van de steunmaatregelen voor onze economie afgebouwd. 5% van de Belgische ondernemingen geeft aan te vrezen voor een faillissement in het komende halfjaar. Vooral de horeca, de evenementensector, de logistiek, de reisbureaus en de niet-medische contactberoepen dreigen het zwaarst getroffen te worden. In april 2021 werden 453 mensen getroffen door herstructureringen, een cijfer dat een stuk hoger ligt dan de twee maanden daarvoor. We moeten ons voorbereiden op een toename van het aantal herstructureringen en collectieve ontslagen. Aan de andere kant blijft de roep om arbeidskrachten heel groot. Er zijn dus nog heel wat arbeidskansen voor mensen die met een ontslag dreigen geconfronteerd te worden.

**Figuur 19: aantal werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag, naar werkplaats, 2011-2020**



Bron: Fod Waso (Bewerking: Departement WSE)

België is binnen Europa een land met een erg lage loopbaanmobiliteit. Zo zou in 2019 in ons land slechts 6,1 procent van de werknemers van werk veranderd zijn. Een loopbaan wordt onterecht gezien als een ladder, waarbij de enige weg de weg naar boven is. Onderstaande tabel toont aan dat werknemers gemiddeld 11 jaar lang bij dezelfde werkgever blijven. Voor werknemers ouder dan 50 jaar is dat langer dan 19 jaar. De indicator kenmerkt zich door een opvallende stabiliteit over de jaren heen.

**Figuur 20: jobmobiliteitsgraad in België en de gewesten naar leeftijd (2009-2019)**

	20-64 jaar		50-64 jaar	
	2009	2019	2009	2019
Vlaams Gewest	11,4	11,0	21,0	19,2
Waals Gewest	11,9	11,9	22,2	20,6
Brussels H. Gewest	8,6	8,0	18,9	16,0
België	11,3	11,0	21,2	19,4

Bron: EAK (Bewerking: Steunpunt Werk)

## Visie

De Vlaamse regering wil inzetten op de omslag van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid en meer dynamische arbeidsloopbanen. Op die manier vermijden we dat werknemers aan de slag blijven in een job zonder positief perspectief en dat werkgevers geen arbeidskrachten meer vinden. Niet de jobs maar de mensen moeten beschermd worden. Dit vraagt een andere mindset bij werkenden, maar ook bij werkgevers en sectoren, en bij de overheid om hen daarin te ondersteunen.

## Maatregelen vanuit de Vlaamse bevoegdheden

Vanuit deze visie keurde de Vlaamse regering een conceptnota goed om eventuele schokken in de toekomst op te vangen en werknemers na ontslag sneller op te vangen en te begeleiden naar een nieuwe job. De conceptnota "proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag" omvat drie luiken.

- Een preventief luik in het geval jobs onder druk komen te staan, maar er geen sprake is van ontslagen.
  - o De Vlaamse regering zet binnen dit luik onder meer in op *competentiechecks* waarmee werkgevers pro-actief de aanwezige competenties in kaart brengen en het mogelijk maken om ontwikkeladviezen uit te werken. Op die manier kunnen ze zelf al investeren in de vaardigheden van hun werknemers, ook als er geen vuiltje aan de lucht is. Ook werknemers moeten zelf nadenken over hun loopbaan en los van hun huidige functie openstaan voor opleiding.
  - o Daarnaast wordt werk gemaakt van *transitiepunten*, vormgegeven als loopbaanknooppunten waar partners (sectoren, VDAB, opleidings- en onderwijsverstrekkers, ...) samenwerken aan de ondersteuning van loopbaanwendingen, zowel over de ondernemingen als over de sectoren heen. Via informatie en begeleiding, korte opleidingen en matchmaking faciliteren we loopbaantransities en -mobiliteit, in eerste instantie voor die bedrijven en sectoren die zwaar getroffen zijn door de coronacrisis.

- Proactieve acties, wanneer er wel al een reële ontslagdreiging is.
  - Met de doorstarttrajecten brengen syndicaal afgevaardigden het aanbod van VDAB vroegtijdig onder de aandacht en bieden ze de eerste laagdrempelige psychosociale begeleiding nog voor het definitieve ontslag. Op die manier worden werknemers die met ontslag bedreigd zijn, sneller benaderd en voorbereid op een loopbaanheroriëntatie. De Vlaamse onderzoekt de uitbreiding van de huidige *doorstarttrajecten naar* bedrijven zonder syndicale vertegenwoordiging.
  - Er wordt ingezet op *doorstartbegeleiding* waarbij werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen zonder onmiddellijk de link met hun huidige werkgever te verliezen.
  
- Reactieve acties in het geval er wel degelijk ontslag heeft plaatsgevonden. Sinds de 6de Staatshervorming beschikt Vlaanderen over een aantal bevoegdheden om er voor te zorgen dat werknemers getroffen door een collectief ontslag opnieuw richting de arbeidsmarkt worden begeleid. Deze worden maximaal ingezet:
  - Het *Sociaal Interventiefonds (SIF)* van VDAB voorziet in de financiering van een outplacementbegeleiding voor werknemers die het slachtoffer zijn van een ontslag. Die begeleiding zal intensiever worden.
  - Vanaf 1 januari 2022 wordt de periode waarover het outplacementtraject van 60 uren begeleiding gespreid wordt, ingekort naar 6 maand in plaats van 12. Zo kan een *intensiever outplacement* worden aangeboden waarbij sneller de stap naar een nieuwe job gezet kan worden. Hoe langer iemand zonder werk zit, hoe moeilijker opnieuw aan de slag te gaan. Die periode na ontslag moeten we zo kort mogelijk houden.

### Voorstellen aan de federale regering

Om meer dan vandaag de klemtoon te kunnen leggen op dynamische loopbanen en werk naar werk transitie vraagt Vlaanderen aan de federale regering om de procedures eenvoudig te houden en competentieversterking en loopbaanmobiliteit meer centraal te kunnen stellen bij activerend herstructureren:

19. De procedure inherent aan de Wet Renault kan soms lang duren. Deze lange periode van onzekerheid is nefast voor de werknemers. Ze verliezen hierdoor heel wat competenties, arbeidsritme en motivatie, en men wacht te lang met vooruitkijken naar nieuwe kansen op de arbeidsmarkt. De Vlaamse regering pleit daarom, in het belang van de betrokken werknemers en werkgevers, voor kortere periodes in het kader van de wet Renault te stimuleren en vraagt dat werkgevers en vakbonden gedurende de informatie- en consultatieprocedure een verplicht opleidingsplan opstellen als onderdeel van een sociaal plan zodat werknemers wiens job bedreigd wordt, omgeschoold worden naar in de toekomst noodzakelijke profielen in de

onderneming of daarbuiten. Werknemers moeten ook aangespoord worden om relevante opleidingen effectief te volgen. Daarom pleit de Vlaamse regering tevens voor een snelle inschrijving bij VDAB van de getroffen werknemers.

20. Ook een snellere inschrijving bij VDAB, moet het mogelijk maken om sneller begeleiding op maat op te starten na herstructurering of collectief ontslag.
21. Een belangrijk instrument bij ontslag, zijn bijvoorbeeld de outplacementtrajecten. De wetgeving daaromtrent behoort tot de federale bevoegdheid. In Vlaanderen zijn we bevoegd voor de kwaliteitsbewaking en opvolging ervan. Voor de Vlaamse regering is het belangrijk dat de federale overheid het outplacement-instrumentarium vereenvoudigt zodat we vanuit onze eigen bevoegdheden de intensiteit kunnen verhogen.
22. De Vlaamse regering vraagt tevens dat de financiële engagementen die van de werkgever worden gevraagd in het kader van een loopbaanwending (ontslagvergoeding, outplacement, opleiding) maximaal ingezet worden op investering in arbeidsmarktgerichte vaardigheden met een focus op competentieversterking en opleiding van getroffen werknemers. Hiervoor dringt zich een uitvoering van artikel 39 ter van de arbeidsovereenkomstenwet op zodat een deel van de ontslagvergoeding ingezet kan worden voor activerende maatregelen.
23. Tenslotte dringt de Vlaamse regering ook overleg om, met respect voor sociaal overleg, na te gaan of en hoe de regelgeving (o.a. wet op terbeschikkingstelling) kan aangepast worden om preventieve (tijdelijke) mobiliteit en/of het delen van werknemers eenvoudiger te maken.. Vlaanderen vraagt een ruimere terbeschikkingstelling van werknemers in het kader van o.m. loopbaanoriëntering, competentieversterking en ter overbrugging van tijdelijke werkloosheid. Hier kan de analogie gemaakt worden met de terbeschikkingstelling van werkzoekenden aangeworven in het kader van een tewerkstellingstraject. Er dient tevens werk gemaakt te worden van een duidelijk en transparant kader op het vlak van aansprakelijkheid, loonvorming, verzekeringsverplichtingen, ....
24. Om doorstroom vanuit sociale economie mogelijk te maken botsen we op een aantal drempels in de federale regelgeving. Zo kunnen doelgroepwerknemers hun loon met hun volledige RIZIV-uitkering combineren, terwijl de RIZIV-uitkering bij reguliere werkgevers wordt aangepast aan het loon. We gaan graag in overleg met de bevoegde federale instanties om na te gaan hoe deze bepalingen aangepast kunnen worden om geen bijkomende drempel op te werpen op vlak van doorstroom naar de reguliere economie en de beschikbare plaatsen in sociale economie optimaal in te kunnen zetten voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

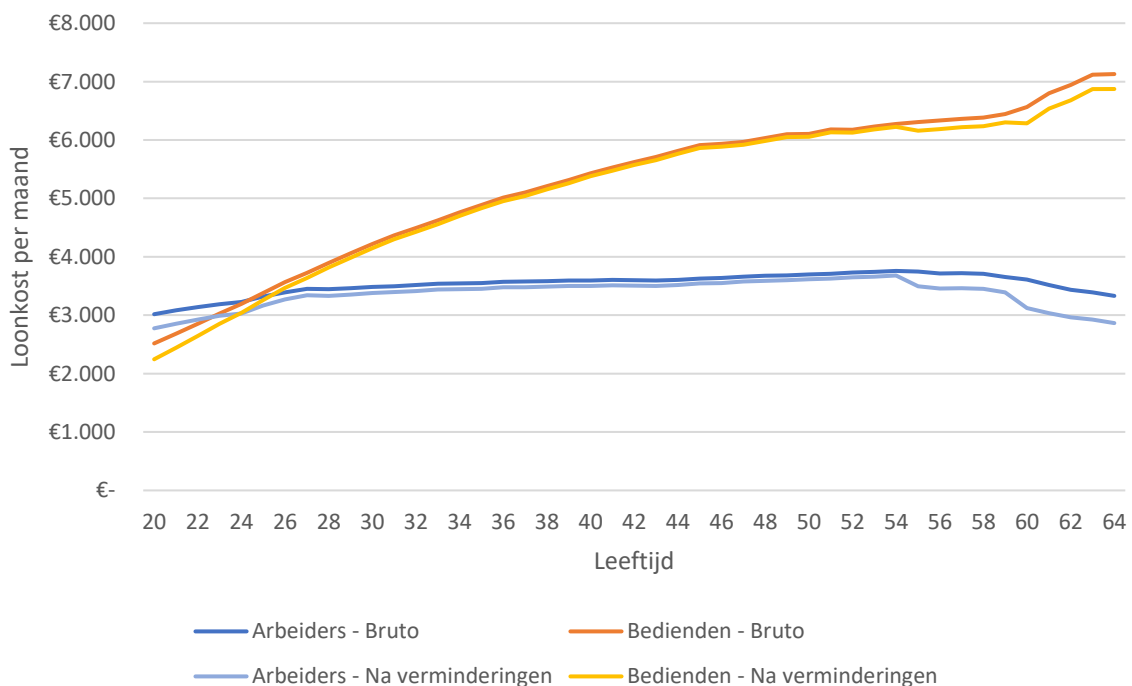
## Hefboom 5: Het afremmen van de vervroegde uittrede

### Situering

Gemiddeld verlaten werknemers op de leeftijd van 60-61 jaar de arbeidsmarkt, enkele jaren voor de wettelijke pensioenleeftijd. Slechts een zeer kleine minderheid blijft ook na de wettelijke pensioenleeftijd aan het werk. Ondanks de inperkingen van de laatste 10 jaar blijven de mogelijkheden van vervroegde uittrede, via stelsels als vervroegd pensioen, SWT, aangepaste beschikbaarheid in de werkloosheid en ook indirect via landingsbanen (zie eerder) nog steeds bestaan. Een aantal van deze systemen maken het echter mogelijk om langer door te werken op een haalbaar ritme tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Een aantal andere, waar de tewerkstelling volledig wegvalt, maken het in ogen van de begunstigden niet voor de hand liggend om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te blijven doorwerken.

**Figuur 21: gemiddelde voltijdse loonkost volgens leeftijd**



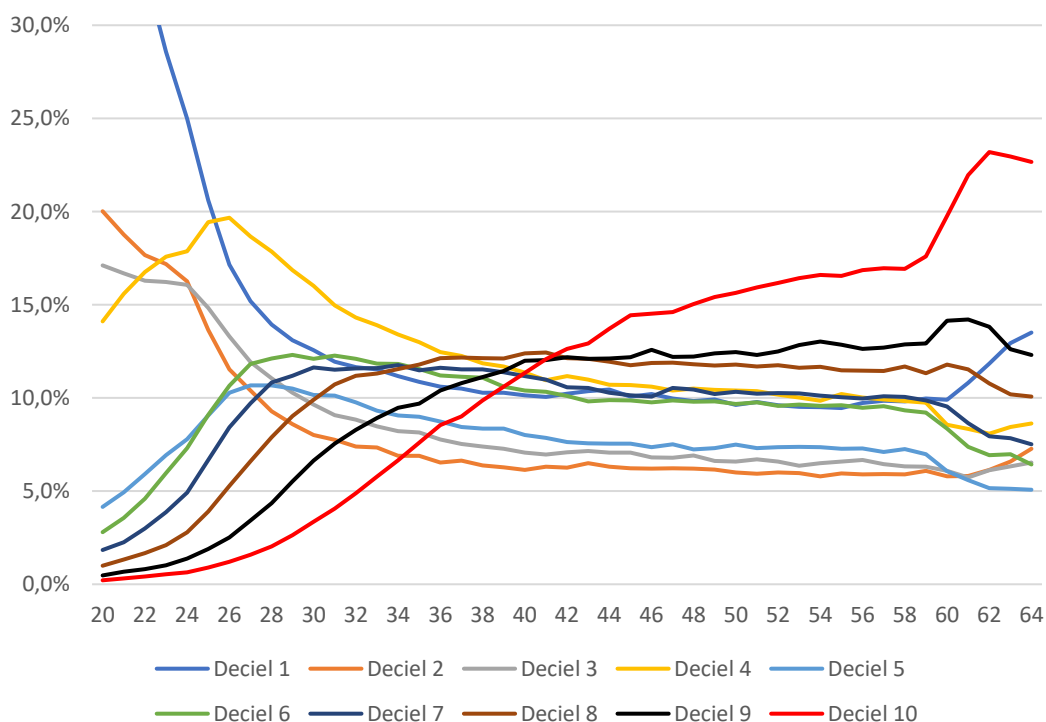
Bron: RSZ (Bewerking: Departement WSE)

De gemiddelde uittredeleeftijd is het laagst in een aantal industriële sectoren, in het bijzonder in de textielsector en de grafische nijverheid. Het risico op herstructureringen en de (weder)tewerkstellingsmogelijkheden in de sector lijken hierin een grotere rol te spelen dan de aanwezigheid van zware beroepen met lagere pensioenleeftijden (de bouw en de metaalsector liggen binnen de industrie nog boven het gemiddelde).

Maar ook de relatief hogere loonkost<sup>5</sup> van oudere werknemers, de werkbaarheid van de jobs, het gebrek aan (digitale) vaardigheden en de geringe(re) deelname aan opleiding en vorming spelen een rol in het aan de slag houden van ervaren werknemers.

Vanaf de leeftijd van 60 jaar zien we overigens een zeer verschillend uittredegedrag naar gelang het loon. We zien een stijging in de vertegenwoordiging van werknemers uit de twee hoogste loondecielen (rode en zwarte lijnen in onderstaande figuur) en de twee laagste loondecielen (donkerblauwe en oranje lijnen), wat toont dat zij het vaakst doorwerken na hun 60<sup>ste</sup>. De vertegenwoordiging van werknemers uit de middelste loondecielen daalt sterk, omdat zij het vroegst uittreden. Dit suggereert dat financiële motieven aan de kant van de werknemer sterk bepalend zijn voor uittredebeslissingen: voor de hoogste lonen is het financieel interessant om door te werken, voor de laagste lonen is dit een financiële noodzaak. Voor wie daartussen zit, is de financiële afweging tussen loon of pensioen geen reden meer om langer te werken, en zal wellicht het effect van o.a. de kwaliteit van de job meer doorslaggevend zijn.

**Figuur 22: Verdeling van werkenden volgens loondeciel en leeftijd (Vlaams Gewest, 2019)**



Bron: RSZ (Bewerking: Departement WSE)

<sup>5</sup> In België zijn de lonen van 55+'ers gemiddeld 29,2% hoger dan bij de groep 30-39-jarigen (Eurostat, cijfers voor 2014). In Nederland en Duitsland is dit respectievelijk slechts 8,0% en 4,2%. In Frankrijk is de loonspanning hoger dan in België: daar liggen de maandlonen van de 55+'ers gemiddeld 38,4% hoger dan bij de 30-39-jarigen.



## Visie

De Vlaamse regering wil meer mensen langer aan de slag houden in werkbare loopbanen. Dit betekent dat wordt ingezet op een verhoging van de werkzaamheidsgraad van 55-plussers en van 58-plussers in het bijzonder, en dit via verschillende invalshoeken: het (gericht) verminderen van de loonkost, een actieve bemiddeling naar werk met jobhunting, een doortastend optreden tegen leeftijdsdiscriminatie en initiatieven om de werkbaarheid van het werk te versterken.

De achterliggende redenering is dat we 55-plussers niet mogen opgeven op de arbeidsmarkt. De Vlaamse regering wil deze mensen niet loslaten. Met de schaarste op de arbeidsmarkt beschikken zij over heel wat ervaring en talenten die we niet mogen verliezen op de werkvloer. Het is wel van belang om naar deze groep maatwerk te kunnen bieden, waarbij we niemand afschrijven enkel en alleen omwille van leeftijd.

We werken actief samen met sociale partners, ook sectorale partners om (sectoraal) maatwerk te leveren om werknemers langer aan het werk te houden.

## Maatregelen vanuit de Vlaamse bevoegdheden

Binnen de Vlaamse bevoegdheden wordt daarom ingezet op een geheel arsenaal van loonkostverminderingen, begeleiding en opleiding om ervaren talent te benutten.

- Vlaanderen biedt RSZ-bijdrageverminderingen aan voor de tewerkstelling van 58-plussers. Voor de aanwerving van werkzoekende 58-plussers gaat het zelfs om een volledige vrijstelling van bijdragen, gedurende 2 jaar. De bijdragevermindering voor zittende 58-plussers is ook inzetbaar voor werknemers ouder dan 65 jaar. We hebben de leeftijdsgrens opgetrokken naar 58 jaar om beter in te spelen op de arbeidsmarktomstandigheden en de doelgroepvermindering gericht in te zetten naar de leeftijdsgroepen waarvoor ondersteuning meest aan de orde is.
- Buiten deze doelgroepverminderingen werken we in Vlaanderen zoveel mogelijk in op een actieve bemiddeling op maat:
  - o Er wordt ingezet op een *actieve bemiddeling naar werk* met jobhunting zodat we oudere werkzoekenden bereiken en hun talenten aan de bedrijven presenteren.
  - o Ook via *andere maatregelen* ondersteunen we de bemiddeling naar werk. Zo kunnen we via IBO (Individuele Beroepsopleiding) ook werkzoekende 55-plussers opleiden on the job. Indien het gaat om een 55-plussers met verouderde competenties, biedt deze maatregel een goedkope oplossing aan de werkgever om de nieuwe werkkraft op te leiden en in te werken zonder grote (financiële) risico's.
  - o We zien toe op de *beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt* en treden sanctionerend op waar nodig.

- We treden kordaat op tegen leeftijdsdiscriminatie (en andere discriminatiegronden). Om de daad bij het woord te voegen sloten we met 37 sectoren een addendum non-discriminatie en inclusie af. Op die manier ondersteunen we sectoren om discriminatie doeltreffend bestrijden en inclusie breder ingang doen vinden. 34 sectoren engageerden zich ook om een nulmeting uit te voeren, op basis van correspondentietesten of alternatieve methodes. Op basis van de resultaten zullen deze sectoren gerichte acties opzetten om discriminatie aan te pakken.

### Voorstellen aan de federale regering

De Vlaamse en de federale regering zouden beter kunnen samenwerken om de vervroegde uittrede af te remmen en oudere werkzoekenden opnieuw aan het werk te krijgen, éénmaal ze toch in deze stelsels terecht komen. Daarom pleit de Vlaamse regering voor:

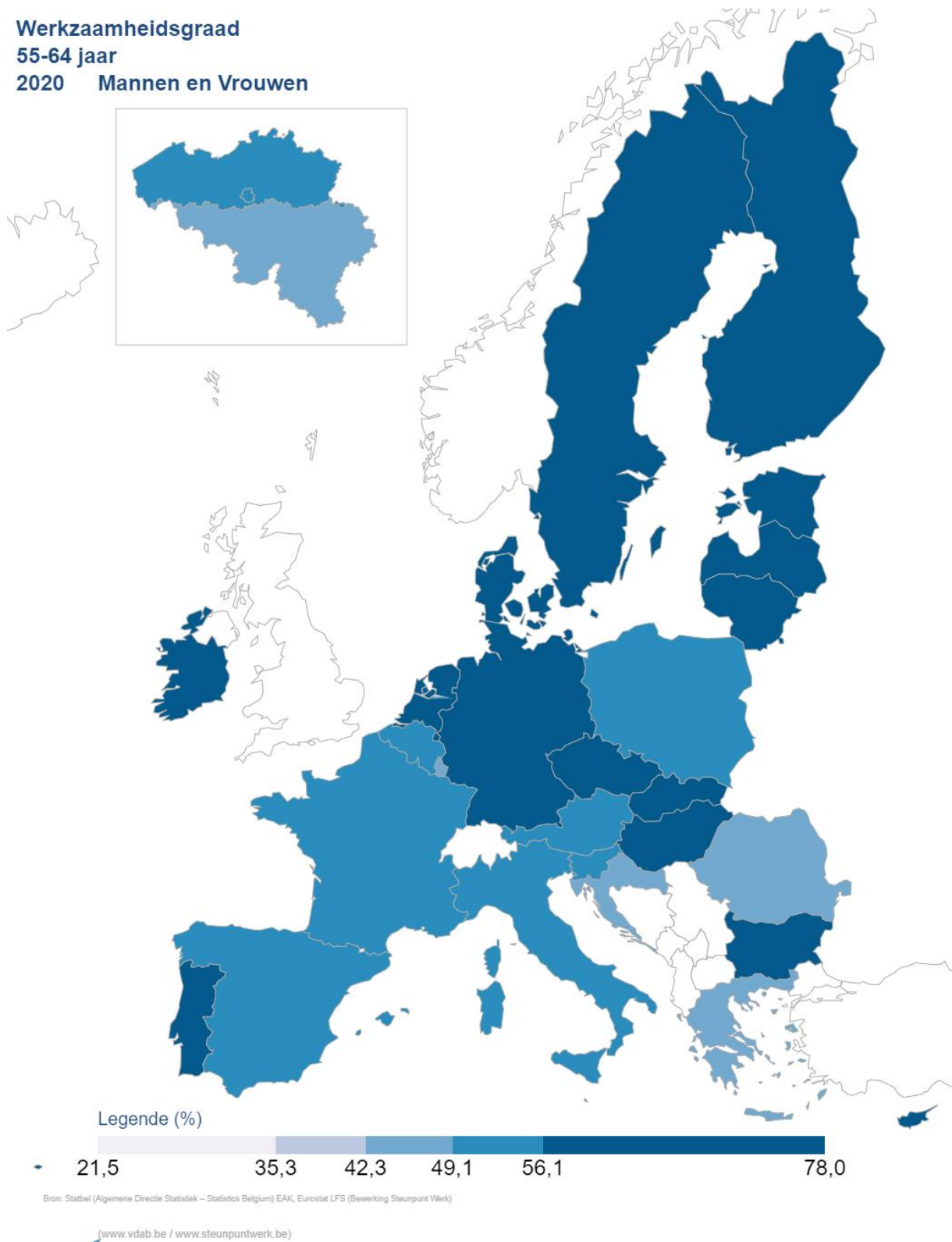
25. Een pensioenhervorming die langer werken aanmoedigt en de band versterkt tussen de effectief gewerkte periodes en de opbouw van pensioenrechten.
26. Een actualisering en vereenvoudiging van het normatief kader inzake beschikbaarheid dat regionaal maatwerk mogelijk maakt, zodat dienstverlening en controle vanuit de VDAB beter kan aansluiten bij de gangbare -vaak digitale- activeringsbenadering in Vlaanderen.
27. Vanuit de bezorgdheid over een eventuele nieuwe / verhoogde instroom in SWT vragen we om de impact van de wetgevende aanpassingen op de toegang tot de stelsels en de beschikbaarheid in kaart te brengen en een gezamenlijke monitoring op te zetten. Zolang het SWT-stelsel nog bestaat, blijven we de personen in dit stelsel vanuit Vlaanderen in elk geval actief bemiddelen naar een nieuwe tewerkstelling, vanuit de bezorgdheid om mensen niet af te schrijven na hun 60ste.
28. Het in kaart brengen van de impact van de verlaging van de leeftijd van de landingsbanen naar 55 jaar (1/2<sup>e</sup>) op vlak van het mogelijk maken van het langer werken en de krapte op de arbeidsmarkt.
29. Het wegwerken van drempels en obstakels (in de statuten en procedures, wettelijke mogelijkheden, ...) om na de pensioenleeftijd verder te kunnen blijven werken.

---

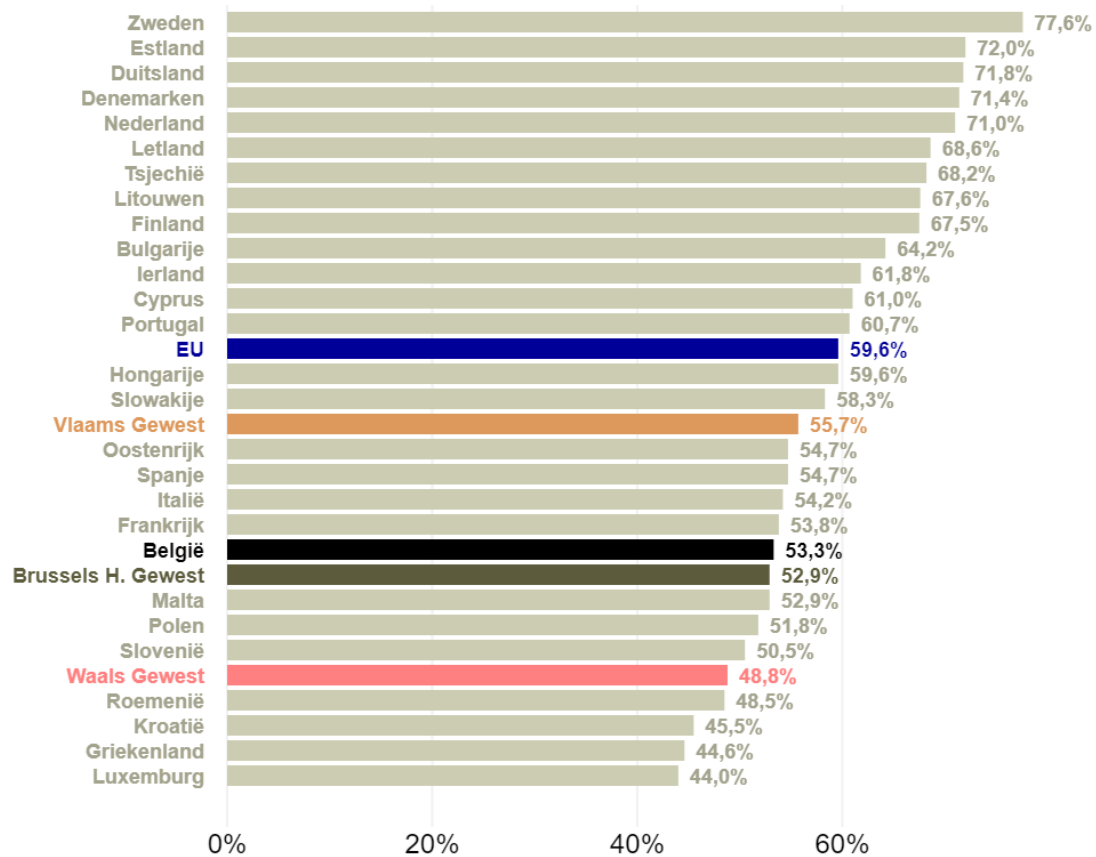
<sup>6</sup> Betreft vnl. een verlaging van de leeftijd bij halftijdse vermindering (1/2<sup>e</sup>) van 57 naar 55 jaar. Dit komt nu dus voor beide onderbrekingen op 55 jaar te liggen.

## Bijlage 1: Vlaanderen binnen Europa

*Figuur 23: de werkzaamheidsgraad van 55-64 jarigen in Europees vergelijkend perspectief*



**Werkzaamheidsgraad**  
**55-64 jaar**  
**2020 Mannen en Vrouwen**



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

([www.vdab.be](http://www.vdab.be) / [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be))

*Bron: Vlaanderen binnen Europa (EAK, bewerking: Steunpunt Werk)*