



VESOC-WERKGELEGENHEIDSAKKOORD
IEDEREEN NODIG, IEDEREEN MEE
40 MAATREGELEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Inhoud

Krachtlijnen	3
1. Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit	5
Principes van een resultaatgericht activeringsbeleid	5
Concrete acties voor een resultaatgericht activeringsbeleid	6
1.1 Bouw een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers	6
1.2 Geef specifieke aandacht aan de arbeidsreserve	8
1.3 Betrek de sociale partners bij lokale partnerschappen	11
1.4 Heb oog voor werknemers bij herstructureringen	11
1.5 Ondersteun werkzoekenden en werkgevers met de juiste ondersteuningsmechanismen	12
2. Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid	14
Principes van een doorgedreven opleidingsbeleid	14
Concrete acties voor een doorgedreven opleidingsbeleid	15
2.1 Versterk de lopende beleidsmaatregelen	15
2.2 Maak werk van levenslang leren	16
2.3 Stel een knelpuntenplan op voor werkzoekenden en werknemers	17
2.4 Zet in op flankerend beleid	18
3. Zet versterkt in op werkbaar werk	19
Principes voor versterkt inzetten op werkbaar werk	19
Concrete acties voor versterkt inzetten op werkbaar werk	20
3.1 Boeksignificante vooruitgang rond werkbaar werk	20
3.2 Zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument	20
3.3 Interprofessionele aanpak werkbaar werk met (inter)sectorale accenten	21
3.4 Zet gericht in op wegwerken drempels van gezinnen	21
3.5 Werk aan een actieplan voor ouderen op de arbeidsmarkt	22
4. Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie	23
Principes van kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie	23
Concrete acties van kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie	24
4.1 Bouw interregionale mobiliteit uit	24
4.2 Benut de kansen van economische migratie	24
Bijlagen	26

Krachtlijnen

Met het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee: 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt' willen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners (Voka, ACV, UNIZO, ACLVB, Boerenbond en Verso) een aantal cruciale uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. Deze uitdagingen die voor de coronacrisis al bestonden, worden structureler en nijpender. Tegelijkertijd brengt de Oekraïne-crisis nieuwe uitdagingen met zich mee voor de arbeidsmarkt: een mogelijke nieuwe opstoot van tijdelijke werkloosheid, de opvang en begeleiding van oorlogsvluchtelingen ... De arbeidsmarktkrapte is in elk geval terug van nooit weggeweest. Bijna alle sectoren en bedrijfstakken staan onder druk omwille van het tekort aan arbeidskrachten. Vacatures raken niet ingevuld en productie en dienstverlening aanbieden, wordt soms moeilijk. Tegelijk zijn er nog steeds een groot aantal mensen die omwille van diverse redenen niet actief (kunnen) participeren aan de arbeidsmarkt. In de leeftijdsgroep 20-64 jaar bedraagt het aandeel niet-beroepsactieven bijna 23%. De werkbaarheid van de jobs blijft eveneens cruciaal om tot meer werkzaamheid te komen. Daarnaast blijft Vlaanderen achterop hinken in haar deelname aan levenslang leren ten opzichte van het Europese gemiddelde. Om deze structurele uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken, doen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners in dit werkgelegenheidsakkoord 40 concrete maatregelen.

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners willen op korte termijn een forse versnelling hoger schakelen.

- In februari 2020 engageerden de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners zich via de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' om de doelstelling van 80% werkzaamheidsgraad in Vlaanderen na te streven en de participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt te vergroten. Deze doelstelling wilden ze bereiken door mensen die aan de slag zijn aan de slag te houden, de rol van VDAB te versterken en mensen aan te trekken die nu niet aan de arbeidsmarkt participeren.
- De uitbraak van de coronacrisis zorgde voor een verschuiving van de focus naar het opvangen van de effecten van corona op de arbeidsmarkt via het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' van april 2021.
- Om de huidige crisissituatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, willen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners een forse versnelling hoger schakelen. Om de vacatures sneller in te vullen, willen we mensen

activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarktreserve. We willen ook mensen die aan de slag zijn, aan de slag houden in meer duurzame en werkbare loopbanen. Daarnaast willen we meer mensen aanzetten tot levenslang leren. Meer dan ooit is de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel voor het ontwikkelen van duurzame loopbanen.

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners stellen via vier pijlers oplossingen voor om de krapte en mismatch aan te pakken en daarbij naar duurzame tewerkstelling en een inclusieve arbeidsmarkt te evolueren. De vier pijlers zijn:

1. Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit.
2. Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid.
3. Zet versterkt in op werkbaar werk.
4. Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie.

iedereen nodig, iedereen mee



→ duurzame tewerkstelling en inclusieve arbeidsmarkt

Het federale regeerakkoord en het federale begrotingsconclaf bevatten maatregelen waarbij de federale overheid bevoegdheden op asymmetrische wijze kan uitoefenen om het beleid meer af te stemmen op de verschillende noden van de gewesten en de gemeenschappen. We onderzoeken op zeer korte termijn ten volle de voorgestelde maatregelen van dit asymmetrisch beleid met het oog op kansen voor de Vlaamse arbeidsmarkt en een betere samenwerking en afstemming tussen de Vlaamse en federale overheid.

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners engageren zich om de implementatie van het asymmetrisch beleid te onderzoeken en hierover in overleg te gaan van zodra hier ook federaal ruimte voor wordt voorzien.

Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit



Principes van een resultaatgericht activeringsbeleid

In het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, moet de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds. Een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden moet hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers.

Een goed activeringsbeleid kan pas slagen als mensen efficiënt, beter en tijdig worden bereikt. Dat geldt zowel voor de ingeschreven werkzoekenden als voor de potentiële arbeidsreserve bij de niet-actieve beroepsbevolking.

Wie werk zoekt, moet kunnen rekenen op een actieve en intensieve bemiddeling op maat van zijn/haar mogelijkheden. Daartoe moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod op tijd krijgen.

Heldere en duidelijke afspraken over rechten en plichten voor de werkzoekenden, de werkgevers en de bemiddelaars zijn cruciaal met het oog op bemiddeling, opvolging, controle en tot slot sanctionering.

Het bereiken van de arbeidsreserve vraagt een outreachende aanpak, op maat van de doelgroep en rekening houdend met de specifieke context en drempels van elke groep.

Werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives, prikkels en ondersteuning krijgen om de drempels naar werk weg te werken.

Het federale regeerakkoord en het federale begrotingsconclaaf bevatten maatregelen waarbij de federale overheid bevoegdheden op asymmetrische wijze kan uitoefenen om het beleid meer af te stemmen op de verschillende noden van de gewesten en de gemeenschappen. We onderzoeken op zeer korte termijn ten volle de voorgestelde maatregelen van dit asymmetrisch beleid met het oog op kansen voor de Vlaamse arbeidsmarkt en een betere samenwerking en afstemming tussen de Vlaamse en federale overheid.

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners engageren zich om de implementatie van het asymmetrisch beleid te onderzoeken en hierover in overleg te gaan van zodra hier ook federaal ruimte voor wordt voorzien.

Concrete acties voor een resultaatgericht activeringsbeleid

1.1 Bouw een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers

- **In het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, moet de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds.** Een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden moet hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers. VDAB zal meer dan vandaag ook vertrekken vanuit de beschikbare vacatures om deze te matchen met de beschikbare competenties van de werkzoekenden (al of niet na een opleiding). Op die manier wordt duidelijk welk traject (sollicitatieopdracht, opleiding, stage ...) het meest aangewezen is om de verschillende vacatures/jobdoelwitten in te vullen, rekening houdend met de noden en de competenties van de werkzoekenden.
 - De huidige digitale contactstrategie van VDAB wordt bijgestuurd met als doelstelling om nieuwe werkzoekenden sneller te bereiken en op maat te ondersteunen. Binnen de Raad van Bestuur van VDAB en in overleg met de Vlaamse Regering wordt hiervoor een operationeel voorstel uitgewerkt, rekening houdend met de beschikbare capaciteit en efficiëntiewinsten in het proces. **Voor de nieuwe werkzoekenden wordt in de eerste week na inschrijving via een inschattingsgesprek, een inschatting gemaakt tussen zij die zelfredzaam zijn m.b.t. hun zoektocht naar werk en zij die hiertoe niet zelfredzaam zijn.** Op die manier kan er veel sneller een traject op maat worden geboden.

Voor zij die niet zelfredzaam zijn m.b.t. hun zoektocht naar werk volgt op zeer korte termijn (binnen de 2 weken) een face-to-facegesprek met een bemiddelaar. Zeker voor deze groep is persoonlijk contact cruciaal en moet dit worden geïntensifieerd. Op die manier willen de sociale partners en de Vlaamse Regering de nieuwe werkzoekenden sneller en beter bereiken.
 - De begeleiding van werkzoekenden wordt intensiever door hen een passend aanbod te doen van vacatures, (werkervarings)stages, acties, opleidingen, werkpleklers ... Daartoe zal elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod krijgen. We bieden hen daarbij een opleidingsgarantie. Deze opleidings- en begeleidingsacties zijn geen doelstelling op zich en moeten steeds de kortste weg nastreven naar duurzaam werk. Een opleidings- of begeleidingsactie mag geen rem zetten op een eventuele snellere bemiddeling of tewerkstelling naar een gepaste job, zonder afbreuk te doen aan gezamenlijk vastgelegde opleidingstrajecten. Daarbij moet voldoende aandacht gaan naar knelpuntberoepen en -opleidingen voor zover passend in het traject van de werkzoekende.

We zullen in het kader van de begeleiding jobdoelwitten afbakenen zodat er sturend, consequent, resultaatgericht én intens persoonlijk begeleidend en opvolgend kan bemiddeld worden.

- De nieuwe werkgeversbenadering wordt zo snel als mogelijk uitgerold, waarbij de dienstverlening kwalitatiever, pro-actiever en sneller moet worden en de activering ook meer moet vertrekken vanuit de vacatures.
 - Het is belangrijk dat VDAB als regisseur een zo volledig mogelijk beeld krijgt van de krapte op de arbeidsmarkt. **Daarom is het belangrijk dat vacatures zo volledig mogelijk bij VDAB direct of indirect via de partners aangemeld worden.**
 - **VDAB promoot de dienstverlening van het beheren van vacatures in gedeeld beheer. Vacatures in gedeeld beheer moeten door VDAB sterker gescreend worden** op eventuele te hoge vereisten. VDAB zal werkgevers ook gericht attenderen op onbewuste vooroordelen en de mogelijkheden om via opleiding en begeleiding meer atypische profielen te laten instromen.
 - VDAB zal voor het invullen van (knelpunt)vacatures in gedeeld beheer proactief met één of meerdere werkgevers de **mogelijkheden van opleidingen op maat verkennen**. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar de kmo's.
 - VDAB faciliteert op een laagdrempelige manier een **gedegen sollicitatiefeedback** waarbij het initiatief uitgaat van VDAB en die werkgevers motiveert om deze feedback te geven. De werkgevers(organisaties) en intermediairen spannen zich in om zoveel mogelijk op dit aanbod in te gaan. VDAB maakt op geregelde tijdstippen een evaluatie.
- **VDAB krijgt de opdracht om een doorgedreven screening van de huidige werkzoekendenpopulatie uit te voeren, op te volgen en bij te sturen waar nodig.** Op die manier kan de bemiddelaar zien welke werkzoekenden moeten worden gecontacteerd en geactiveerd richting een actie gericht op doorstroom naar werk. In het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, moet ook voor deze groep werkzoekenden de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds. De Vlaamse Regering en sociale partners willen zo de huidige werkzoekenden sneller aan het werk krijgen. We vinden het cruciaal dat ook deze werkzoekenden een passend aanbod krijgen van opdrachten, stages of opleidingen die leiden tot de kortste weg naar duurzaam werk en niet als doelstelling op zich.
- **We vragen consequent in te zetten op non-discriminatie bij de bemiddeling en begeleiding door VDAB en partners.** Dat vraagt een striktere monitoring en opvolging vanuit de bemiddeling om signalen van discriminatie te capteren. De Vlaamse overheid zal hier binnen haar bevoegdheden (zoals opleiding en bemiddeling) passend gevolg aan geven. Ook werkgevers en werknemers (-organisaties) dienen discriminatie consequent aan te pakken.

- **VDAB zal duidelijke richtlijnen uitwerken om de bemiddelaars te ondersteunen bij het actief en consequent bemiddelen.** Het doel moet zijn om de heterogene groep van werkzoekenden kwalitatief, consequent, én intens persoonlijk begeleidend en opvolgend te bemiddelen. Daartoe moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod krijgen, met voldoende aandacht naar knelpuntberoepen en -opleidingen, voor zover passend in het traject van de werkzoekende. We voorzien eenvormige rapportering m.b.t. de resultaten van de bemiddeling naar tewerkstelling van VDAB en zijn partners.
- **Als sluitstuk van de consequente bemiddeling dienen de controle- en sanctioneringsprocedures correct en stipt gevolgd te worden op een uniforme wijze in VDAB en voor alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden door de controle instanties.** VDAB zal daartoe de nodige maatregelen nemen.

We geven in dit kader uitvoering aan de voorziene bijstellingen uit het BVR digitale dienstverlening en de daarin aangepaste procedures om de begeleiding en opvolging van werkzoekenden efficiënter te maken. We voorzien een opvolging van de gerealiseerde bijstellingen najaar 2022. De sociale partners en de Vlaamse Regering geven hieraan een passend gevolg.

- **De mate van intensivering van bereik en trajecten vraagt ook een reflectie rond de prioriteiten, de resultaten en de inzet van de capaciteit van VDAB en zijn partners.** Dit zal besproken worden binnen de Raad van Bestuur van VDAB en gedeeld worden met de Vlaamse Regering. Vervolgens kan dit ook besproken worden binnen het VESOC-overleg.

We evalueren en optimaliseren de bestaande werkervaringstrajecten zodat ze effectief leiden tot duurzame tewerkstelling. Daarnaast voorzien we een gepast traject en een competentieversterkend aanbod voor de nog steeds omvangrijke groep van langdurig werkzoekenden.

1.2 Geef specifieke aandacht aan de arbeidsreserve

- **Om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken en tevens een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren, willen we zowel de groepen die vandaag ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt alsook de groep van de potentiële arbeidsreserve aantrekken.**
 - Cruciaal is een gedegen kennis van de verschillende groepen die we willen bereiken met focus op **de NEET-jongeren, langdurig zieken, leefloongerechtigden, inburgeraars, personen met migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking.**
 - De Vlaamse Regering en de sociale partners zetten in op **een goede monitoring van de grootte, alsook de inzetbaarheid (beroepservaring, competenties ...) van de**

verschillende groepen, de drempels (mobiliteit, kinderopvang, discriminatie ...) die deze groepen ervaren naar werk, de instrumenten die worden ingezet en het effectieve bereik van deze groepen. Ook mensen met ondertewerkstelling en een inkomensgarantie-uitkering (IGU) verdienen de mogelijkheid om over te stappen naar volledige tewerkstelling met aandacht voor hun specifieke tewerkstellingssituatie. De Vlaamse Regering en de sociale partners spreken af wat de gepaste strategie en flankerende maatregelen zijn om deze mensen toe te leiden naar werk. VDAB zal ook investeren in de juiste dataconnecties, alsook de andere partners die met deze doelgroepen werken. De arbeidsreserve ontsluiten vraagt een **aanpak op maat op bovenlokaal en lokaal niveau met voor een aantal doelgroepen een outreachende aanpak** en een voortraject, op maat van de doelgroep en rekening houdend met de specifieke context en drempels van elke groep.

- **Beroepskwalificerende leerweg uitwerken voor NEET-jongeren**
 - **Voor NEET-jongeren is het prioritair om – naast tweedekansleerwegen via het volwassenonderwijs en de examencommissie – ook een beroepskwalificerende leerweg (met behalen EVC) uit te werken.** De sociale partners volgen dit mee op en zullen hieromtrent adviseren, o.a. via het advies met input voor het nieuw actieplan vroegtijdig schoolverlaten), rekening houdend met de expertise uit de intersectorale werking rond NEET-jongeren en het onderzoek rond werknemerschap bij jongeren van de Stichting Innovatie & Arbeid bij de SERV.
 - De sociale partners volgen ook nauwgezet de lopende ESF-projecten 'outreach en activering' en 'lokale partnerschappen voor jongeren' die in 2022 op kruissnelheid komen. Outreachend werken is voor deze groep ook cruciaal.
- **Langdurig zieken stap voor stap re-integreren op de werkvloer**
 - De Vlaamse Regering en de sociale partners willen **een ambitieuzere overeenkomst tussen VDAB en RIZIV**. In 2022 wordt de samenwerkingsovereenkomst tussen RIZIV, de bemiddelingsdiensten en de verzekeringsinstellingen heronderhandeld. In uitvoering van het reeds afgesloten protocol 'Terugkeer naar Werk' streven we daarom naar een substantiële verhoging van de reeds afgesproken groeitrajecten qua toeleidingen naar VDAB per jaar: van 7.500 trajecten in 2022, naar 10.000 in 2023 en 12.000 op te starten re-integratietrajecten in 2024. De sociale partners worden betrokken bij de monitoring en evaluatie van deze trajecten met het oog op eventueel tijdig bijsturen ervan.
 - Met de versoepeling van de minimale arbeidsduur in **de progressieve tewerkstelling** wordt elke stap naar werk – hoe klein ook – gefaciliteerd. Om dit te kunnen organiseren, zal de werkgever beroep kunnen doen op klantvriendelijke ondersteuning. Het is de taak van VDAB-GTB en partners om dienstverlening uit te werken en de huidige of de nieuwe werkgever bij te staan in het openstellen van de onderneming voor re-integratie. VDAB moet als regisseur toekijken op de ontwikkeling

van nieuwe innovatieve concepten, alsook op de begeleiding naar een nieuwe job (eventueel in een andere onderneming) indien herintegratie in de huidige job onmogelijk is. Optioneel kan er voor de huidige en nieuwe werkgever begeleiding worden voorzien omtrent aangepaste jobs, arbeidsorganisatie, coaching werknemers ...) om de re-integratie in de huidige of de nieuwe job te bevorderen en tot een succes te maken.

- We maken werk van **een sterkere inzet op disability management** om de re-integratie op de werkvloer te versterken. Preventieadviseurs worden bijgeschoold tot disability managers waardoor ze meer oog hebben voor de noden en mogelijkheden tot re-integratie. In die zin spelen ze ook een belangrijke rol in het denken over arbeidsorganisatie, gezien hun inzichten ook preventief kunnen worden ingezet (zie ook werkbaar werk).
- **Ook personen met een leefloon blijven activeren.** Voor leefloongerechtigden wordt verder ingezet op lokale partnerschappen, outreachende aanpak en op versterkte samenwerkingsverbanden met lokale besturen in het kader van activering van leefloongerechtigden.
- **Inburgeraars op beroepsactieve leeftijd inschatten, begeleiden en ondersteunen op maat.** Het gewijzigde inburgeringsdecreet verplicht alle inburgeraars op beroepsactieve leeftijd om zich in te schrijven bij VDAB. De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering vragen een inschatting, begeleiding en ondersteuning op maat door VDAB, in nauwe samenwerking met alle betrokken instanties.
 - De geïntegreerde samenwerking tussen de Agentschappen Integratie & Inburgering, VDAB en de lokale besturen moet sterker worden ondersteund door sterke samenwerkingsovereenkomsten en een goede digitale gegevensuitwisseling.
- **De uitvoering van de 'Actielijst arbeidsbeperking 2030' moet personen met een arbeidsbeperking vlotter aan het werk helpen.** De Commissie Diversiteit werkte de 'Actielijst Arbeidsbeperking 2030' uit om meer personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De Vlaamse Regering en de sociale partners gaan in dialoog over de effectieve uitvoering van deze actielijst en monitoren de resultaten (in bijlage).
- **De uitvoering van de 'Actielijst voor personen met migratieachtergrond' moet personen met migratieachtergrond vlotter aan het werk helpen.** De Commissie Diversiteit werkte de 'Actielijst voor personen met migratieachtergrond' uit. De Vlaamse Regering en de sociale partners gaan in dialoog over de effectieve uitvoering van deze actielijst en monitoren de resultaten (in bijlage).
 - We willen bijkomend fors inzetten op de groep van vrouwen met een migratieachtergrond. De sociale partners willen mee uitvoering geven aan dit engagement uit het Vlaams Regeerakkoord door samen met de Vlaamse Regering aan de slag te gaan, geïnspireerd op de actielijst en de adviezen van de Commissie Diversiteit. Met het oog op deelname aan de arbeidsmarkt en op maatschappelijke integratie werken

we de drempels weg die hen ertoe verhinderen aan het werk te gaan en dit door het aanbieden van een gepast voortraject om naar VDAB toegeleid te worden en een realistisch loopbaanperspectief.

1.3 Betrek de sociale partners bij lokale partnerschappen

- **Om een breed en gediversifieerd activeringsbeleid uit te voeren en drempels weg te werken, zijn partnerschappen op lokaal niveau cruciaal, vooral in die regio's waar de werkloosheidscijfers te hoog zijn en/of de vacatures het slechtst ingevuld geraken en/of de mismatch het grootst is.** De samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen worden hiervoor verder uitgebouwd om een antwoord te bieden op de grote lokale verschillen op de arbeidsmarkt. Gelet op deze diversiteit is het wenselijk dat sociale partners op een geëigende manier betrokken worden.
 - Net zoals de lokale besturen en partners de toegang zijn tot de arbeidsreserve, zijn de sociale partners de toegang tot de werkcontext. De sociale partners worden daarom betrokken in het ESF Capacity Building project dat de lokale partnerschappen voorbereidt.

1.4 Heb oog voor werknemers bij herstructureringen

- Ook bij herstructureringen moeten er oplossingen worden gezocht om werknemers op de arbeidsmarkt actief te houden. De Vlaamse Regering en de sociale partners geven samen uitvoering aan het Actieplan Herstructurering met aandacht voor de opmerkingen die de SERV in zijn advies hieromtrent formuleerde.

Hierbinnen zien we verschillende mogelijkheden:

- We maken gebruik van de nieuwe (federale) mogelijkheden die geboden zullen worden rond vrijwillige transitietrajecten waarbij werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere ondernemingen kunnen doorlopen binnen hun huidige arbeidsovereenkomst; eventueel gevolgd door een overstap naar deze onderneming mits bepaalde modaliteiten. De doelgroep en de modaliteiten dienen altijd het voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de onderneming.
- Bij herstructurering of collectief ontslag vinden de sociale partners en de Vlaamse Regering het belangrijk dat werknemers tijdig kunnen worden ondersteund met het oog op wedertewerkstelling of ondernemerschap. Het begeleiden van werknemers tijdens een herstructurering door werknemersorganisaties via het concept Doorstart na overleg hierover in de onderneming kan een meerwaarde zijn. De Vlaamse Regering en sociale partners willen de huidige capaciteit spiegelen aan de noden op het terrein en waar nodig versterken.

- Mits positieve evaluatie van het lopende ESF-project tot en met 2023 wordt na afloop perspectief geboden op de continuering via een specifieke oproep in het kader van Focus op Talent, en op langere termijn in een structureel kader en duurzame financiering.
- We verkennen of een gelijkaardige methodiek ook interessant kan zijn voor ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging die geconfronteerd worden met een herstructurering. Belangrijke voorwaarde tot succes is een vrijwillig, voldoende breed en neutraal aanbod dat in de markt wordt geplaatst en waar diverse dienstverleners aan zet worden gebracht.

1.5 Ondersteun werkzoekenden en werkgevers met de juiste ondersteuningsmechanismen

- **Werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives, prikkels en ondersteuning krijgen om de drempels naar werk weg te werken.**
- **De Vlaamse Regering en de sociale partners gaan akkoord om de aanwervingsincentive om te vormen en uit te breiden naar een RSZ-korting en dit zowel voor langdurig werkzoekenden als voor andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt.** Dit in het kader van een gerichter en duurzaam doelgroepenbeleid, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'. De Vlaamse Regering en sociale partners gaan akkoord deze RSZ-korting uit te breiden naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt (inactieven), inclusief zij die geheel of gedeeltelijk terugkeren uit een ziekte- of een ander uitkeringsstelsel (zonder arbeidsovereenkomst). De Vlaamse Regering en de sociale partners evalueren de maatregel 2 jaar na inwerkingtreding.
- De Vlaamse Regering en de sociale partners willen diezelfde (her)intreders die om diverse redenen (langdurige werkloosheid, langdurige ziekte, inactiviteit ...) minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt via **extra kwalitatieve begeleiding op de werkvloer** stimuleren om (opnieuw) actief te worden op de arbeidsmarkt. Flankerend aan de RSZ-korting voor langdurig werklozen en bij uitbreiding zij die minstens twee jaar niet actief zijn geweest, wordt er additioneel maar niet verplicht voorzien in een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer na aanwerving. Deze begeleiding kan zowel door de werknemer als de werkgever worden aangevraagd. De sociale partners stellen immers vast dat na één jaar veel werknemers terug werkloos worden wat gezien de krapte niet wenselijk is.
- **De Vlaamse Regering en de sociale partners willen inzetten op de retentie van personen die al aan het werk zijn, maar door de zwaarte van het werk en/of ziekte, hun huidige functie niet verder gepast kunnen invullen, waarbij dit wordt geattesteerd door de arbeidsarts.** Daarom onderzoeken de Vlaamse Regering en de sociale partners de haalbaarheid en mogelijke toegevoegde waarde van een mogelijk te ontwikkelen retentiepremie. Dit als instrument om actief te blijven in een andere gepaste functie

bij de huidige of nieuwe werkgever. Op basis van de resultaten en aanbevelingen van dit onderzoek zal worden overgegaan tot een pilootproject.

- De Vlaamse Regering en sociale partners onderzoeken voor welke groepen een vorm van **progressieve werkhervatting** waarbij voor een bepaalde periode een uitkering kan gecombineerd worden met een loon kan leiden tot een werkbare en duurzame tewerkstelling, zoals dit bestaat voor langdurig zieken. Voor langdurig werkzoekenden of personen die minstens twee jaar geen recente werkervaring hebben, is een voltijdse betrekking niet steeds haalbaar op korte termijn. Ook de arbeidsmatige activiteiten binnen sociale economie kunnen hierbij een optie zijn.
- **Het collectief maatwerk kan mee een antwoord bieden op de huidige arbeidsmarktuitdagingen.** Vandaag zijn er echter nog een grote groep wachtenden met een advies collectief maatwerk of advies LDE die tot de doelgroep van de sociale economie behoren, maar er niet terecht kunnen omwille van een gebrek aan plaatsen of omwille van een geografische of inhoudelijke mismatch tussen vraag en aanbod. Volgens de sociale partners en de Vlaamse Regering is er nood aan een combinatie van meer doorstroom en nieuwe instroom, zoals afgesproken in het Akkoord 'Iedereen aan boord'.
 - Om arbeidsplaatsen te creëren voor die groepen die niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen, is het voorzien van **een bijkomend groeipad** voor het collectief maatwerk aangewezen.
 - Daarnaast is het van belang om, complementair aan dit groeipad, **ook voldoende kansen te creëren voor de doelgroep via het decreet individueel maatwerk.** Hierbij wordt rekening gehouden met de verschillende bezorgdheden en aanbevelingen van het SERV-advies. De realisatie van individueel maatwerk moet gepaard gaan met een gerichte communicatie. Er moet een actieplan worden gemaakt over hoe de nieuwe maatregel door diverse stakeholders op een klantvriendelijke en realistische manier tot bij de ondernemingen kan worden gebracht. Met het oog op een sterkere inclusieve arbeidsmarkt spannen de sociale partners zich in om zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking arbeidskansen te bieden in zoveel mogelijk ondernemingen.
 - Door een wisselwerking van collectief en individueel maatwerk en met de mogelijkheid van de terugvalpositie kan **de doorstroom uit sociale economie naar het reguliere circuit worden versterkt. De sociale partners bekijken hoe ze hier zelf actief toe kunnen bijdragen.**
 - **De formule van een enclave in een bedrijf**, waarbij een onderaannemingscontract wordt aangegaan met een maatwerkbedrijf mits gekaderd in het sociaal overleg, biedt een meerwaarde en moet verder aangemoedigd worden.

Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid



Principes van een doorgedreven opleidingsbeleid

Voor het opleidingsbeleid zijn er heel wat initiatieven lopende, onder meer uit 'Alle Hens aan Dek', maar is er nood aan een structurele uitrol en een versterking.

Het actieplan 'levenslang leren' is een goede aanzet, maar moet focus en prioritering krijgen. Het blijft belangrijk om de bestaande drempels naar leren verder zichtbaar en inzichtelijk te maken zodat acties daar maximaal op kunnen inspelen.

Knelpunten op de arbeidsmarkt oplossen zal een gerichte inzet via toeleiding en opleiding vragen van zowel beroepsinactieven, werkzoekenden als werknemers.

Flankerend beleid is belangrijk om de leercultuur effectief te realiseren.

Investeren in opleiding van oudere werknemers (55+) blijft de moeite waard zeker in het kader van de komende transitie en 21ste eeuwse vaardigheden en competenties.

Opleiding is en blijft een gedeelde verantwoordelijkheid, met rechten en plichten voor alle partijen.

Concrete acties voor een doorgedreven opleidingsbeleid

2.1 Versterk de lopende beleidsmaatregelen

- **De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich om de onderstaande acties opgenomen in het akkoord 'Alle Hens aan Dek' te analyseren en fors te versterken.**
 - Het voorzien van een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod van VDAB en partners. Het is belangrijk om dit verder **uit te breiden**, met vooral **focus op face-to-face-opleidingen en opleidingen gericht op knelpuntberoepen. Er is nood aan een ambitieus groeipad voor knelpuntopleidingen.**
 - Een verdere **versterking van het werkplekleren, waar deze de kans op tewerkstelling verhoogt, ook voor knelpuntberoepen.** Zeker de IBO-maatregel dient sterker en gericht te worden ingezet. Werkplekleren is geen doelstelling op zich en moet kaderen in de snelste weg naar een betaalde en duurzame job. De sociale partners engageren zich om bijkomende werkplekken te creëren.
 - Het voorzien van **extra opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer in functie van het Talenplan.** De kennis van het Nederlands is cruciaal voor het vinden van een job. Bijna 35.000 ingeschreven werkzoekenden zijn momenteel Nederlandsonkundig. We zetten versneld in op het leren van het Nederlands met focus op de werkvloer.
 - **Verhogen van het aantal opleidingen rond digitale skills voor digibeten.**
- In het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek', werd bij experiment **een tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams Opleidingsverlof (VOV)** uitgebouwd naast de bestaande VOV-regeling. Hierbij kreeg de werkgever de expliciete mogelijkheid om opleidingen voor te stellen aan de werknemers zodat de werknemers meer bekend raken met het systeem en er meer gebruik van maken. Een aanvullende budgetlijn en contingent aan VOV-uren werden uitgewerkt. Deze maatregel wordt verlengd tot en met schooljaar 2023-2024 om deze dan te evalueren ten laatste eind 2023 en rekening houdend met de conclusies van deze evaluatie, deze maatregel indien wenselijk te verankeren. Bij de operationalisering van de verlenging 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.
- De Vlaamse Regering en de sociale partners willen inzetten op levenslang leren bij werknemers en ondernemers via **een versterking van de opleidings- en loopbaanincentives. Via het actieplan Levenslang Leren willen wij het bereik van de instrumenten vergroten voor de hele werknemers- en ondernemerspopulatie, met bijkomende aandacht voor de groepen die er vandaag te weinig gebruik van maken** (zoals kort- en

middengeschoolden, personen met migratieachtergrond, ouderen, personen met een arbeidshandicap ...).

De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich om de omslag naar een echte levenslang leren cultuur mogelijk te maken en volgen op of de instrumenten optimaal worden ingezet.

2.2 Maak werk van levenslang leren

- De sociale partners brachten in 2022 een advies uit over **de individuele leerrekening**. De sociale partners gaan hierin akkoord met de doelstellingen en gefaseerde aanpak van de individuele leerrekening. In eerste instantie moeten alle maatregelen in kaart worden gebracht waar mensen beroep op kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen (niet enkel de Vlaamse opleidingsincentives). In een tweede fase moet de verdere invulling van deze leerrekening worden bepaald.
- Het op weg gaan naar één Vlaams strategisch competentieprogramma wordt als een grote strategische werf beschouwd. In het kader van dit akkoord geven de Vlaamse Regering en sociale partners prioriteit aan de eerste drie acties (zie ook verder het punt over knelpuntopleidingen).
 1. De Vlaamse Regering zal zo snel mogelijk een systeem van **macrocompetentieprognoses** ontwikkelen op basis van vacatureanalyse, werkgeversbevragingen en expertenpanels om evoluties in de vraagzijde van de arbeidsmarkt beter in te schatten en het loopbaan- en competentiebeleid op af te stemmen.
 2. We rollen de **competentiechecks** voor werkgevers verder uit en deze voor werknemers werken we versneld uit, zoals ook opgenomen in 'Alle hens aan dek'. Deze competentiechecks moeten worden gelinkt aan het gepersonaliseerd loopbaanplatform en worden gebruikt binnen de loopbaanbegeleiding, met als resultaat een persoonlijk ontwikkelingsplan.
 3. Dit **gepersonaliseerd loopbaanplatform moet ook een gepersonaliseerd competentieoverzicht geven** (zie ook het eerste punt hierboven).

Tot slot zijn begeleiding en ondersteuning cruciaal om aan de slag te kunnen gaan met de hierboven genoemde maatregelen. De Vlaamse Regering en de sociale partners willen dat de ontwikkelde (vaak digitale) instrumenten in het kader van levenslang leren (acties onder golf 1) effectief het individu of de organisatie bereiken. Hiertoe moet er zo snel mogelijk werk worden gemaakt van alle acties die zich richten op **informele, organische dienstverlening of ondersteuning van individuen en organisaties**. De rol van brugfiguren krijgt hier bijzondere aandacht (zie ook verder het punt inzetten op flankerend beleid). Voor sommige individuen of organisaties is formele, gestructureerde ondersteuning noodzakelijk. De acties **rond externe dienstverlening** zijn eveneens noodzakelijk voor een degelijk flankerend beleid. Bijzondere aandacht is nodig voor de uitwerking van een

meer loopbaan- en competentiegerichte aanpak binnen de loopbaanbegeleiding en het onderzoek naar initiatieven gericht op loopbaan- en competentieversterking in de tweede loopbaanhelft.

- Deze acties zijn prioritair in de uitvoering van het actieplan Levenslang Leren. Om deze acties te kunnen voeren, op te volgen en bij te sturen, **is de ontwikkeling van een LLL-dashboard noodzakelijk**. De Vlaamse Regering voert samen met het partnerschap levenslang leren de regie van het levenslanglerenbeleid.
- De Vlaamse Regering zal de dialoog aangaan met de federale regering om actie te ondernemen, waar nodig via asymmetrisch beleid, zodat het federale beleid het Vlaamse versterkt (zeker in het kader van het ontwikkelen van een Vlaamse leerrekening en de federale opleidingsrekening, zie ook verder het punt afstemming tussen Vlaams en federaal beleid).

2.3 Stel een knelpuntenplan op voor werkzoekenden en werknemers

- **De Vlaamse Regering en de sociale partners willen inzetten op knelpuntopleidingen en knelpuntberoepen via een knelpuntenplan.**
 - **Knelpuntberoepen zijn gelinkt aan kwantitatieve tekorten, kwalitatieve tekorten en/of de arbeidsvoorwaarden.** Alle oorzaken moeten worden onderzocht en aangepakt samen met alle werk-/onderwijs- en andere partners.
 - **De Vlaamse Regering en de sociale partners willen niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (geen vervangingsuitkering) die om diverse redenen minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt en zich engageren voor een langdurige knelpuntopleiding, stimuleren met een financiële incentive.** De Vlaamse Regering en de sociale partners bespreken de modaliteiten van de premie, rekening houdende met de uitvoerbaarheid. We bekijken daarbij ook hoe we maximaal tot succesvolle afronding en doorstroom naar werk kunnen komen voor wie dergelijke opleiding volgt. Ook uitkeringsgerechtigde langdurig werkzoekenden laten we niet los. Ook zij kunnen diverse opleidingen bij VDAB en partners volgen als het past binnen hun traject naar werk. De toegang tot deze opleidingen is gratis en de kosten voor kinderopvang en verplaatsing worden vergoed.
 - Om de juiste prioriteiten te bepalen op heel korte termijn zijn de actuele arbeidsmarkt cijfers essentieel. Op langere termijn moeten competentienoden voor sectoren en aanwezige competenties in ondernemingen, bij werknemers en bij werkzoekenden in kaart worden gebracht. Het instrument van de competentiecheck zal daarom versneld worden uitgerold.

We willen zoveel mogelijk werkzoekenden toegeleid zien, indien passend in hun traject, naar een knelpuntopleiding of knelpuntberoep. Voor de opleiding dienen er heldere en duidelijke afspraken gemaakt te worden over rechten en

plichten voor de werkzoekenden, de werkgevers en de bemiddelaars. Indien de gemaakte afspraken niet nageleefd worden, zullen de voorziene controle- en sanctieprocedures correct en stipt gevolgd worden voor alle partijen.

- Ook werknemers zijn een belangrijke doelgroep voor het invullen van knelpuntberoepen bij de eigen of andere werkgevers. Zij kunnen doorstromen mits de nodige bijscholing richting knelpuntberoepen. Daartoe moeten ook nieuwe doorstroompaden tussen werkgevers worden onderzocht of het principe van werkzoekenden die inschuiven voor werknemers die doorstromen.
- **We willen zelf onderzoeken hoe sectorale opleidingen beter toegankelijk kunnen worden gemaakt voor werkzoekenden en bij uitbreiding voor de potentiële arbeidsreserve.**
- Meer intersectorale werking is cruciaal om o.a. de omscholing en mobiliteit naar knelpuntberoepen, alsook intersectorale mobiliteit te vergemakkelijken. **We willen daarom inzetten op een versterkte intersectorale samenwerking o.a. via de sectorconventanten, de intersectorale werking bij de SERV en de manier waarop intersectoraal opleidingen kunnen worden georganiseerd.** Ook de transitiepunten kunnen hier aanknopingspunten bieden. De Vlaamse Regering en sociale partners vragen aan de sectoren en sectorfondsen samen stappen te zetten om via proefprojecten alvast een aantal sectoren te laten samenwerken rond opleidingen in een gezamenlijk fonds.

2.4 Zet in op flankerend beleid

- Om de leercultuur te versterken in Vlaanderen is er nood aan een flankerend beleid dat draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering. In dat kader **wordt het concept van leercoaches op de werkvloer uitgevoerd** met de sociale partners en geïmplementeerd zoals onder andere gevraagd in het akkoord 'Iedereen aan boord' en het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'. Deze personen zijn actief binnen de organisatie en staan dicht bij hun collega's. Zij kunnen een belangrijke rol opnemen bij het informeren, sensibiliseren en stimuleren richting leren.

Zet versterkt in op werkbaar werk



Principes voor versterkt inzetten op werkbaar werk

De Vlaamse Regering en sociale partners zien werkbaar werk als een sleutelement voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en zelfstandige ondernemers én voor het kunnen aantrekken en aan de slag houden van nieuw talent. Zo maken we ook mee de realisatie van een hogere werkzaamheid en langere loopbanen mogelijk en dragen we bij aan het terugdringen van de nijpende krapte op de arbeidsmarkt.

In een evenwichtige arbeidsmarkt moet iedereen die aan het werk is, aan het werk kunnen blijven. Maar dan moet het werk houdbaar zijn. Een gedegen retentiebeleid voor iedereen en een actieplan voor ouderen, zijn daarom essentieel. Ook inzetten op het wegwerken van drempels voor gezinnen is belangrijk.

De sociale partners sluiten aan bij de doelstelling voor werkbaar werk in VIZIER 2030, het doelstellingskader van de Vlaamse Regering. Deze doelstelling luidt om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, met langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Concrete acties voor versterkt inzetten op werkbaar werk

3.1 Boek significante vooruitgang rond werkbaar werk

- **We willen in Vlaanderen voor de periode 2020-2030 een significante vooruitgang boeken op de diverse aspecten van werkbaar werk.** We monitoren dit via de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor en zetten in op de verbetering van de vier werkbaarheidsindicatoren, nl. werkstress of psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven) om op die manier op een genuanceerde wijze de evoluties in beeld te brengen en hierover te communiceren.

3.2 Zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument

- **Mits een positieve evaluatie voorziet de Vlaamse Regering in een juridische basis van het instrument van de werkbaarheidscheques in Vlaanderen voor individuele ondernemingen en organisaties.** We promoten de cheques voortaan ook als een instrument om acties te ondersteunen in de ondernemingen en niet alleen als een instrument om te meten en knelpunten in kaart te brengen. Zij kunnen specifiek ingezet worden om:
 - advies in te winnen;
 - begeleiding (van opmaak én uitrol van acties) in te kopen;
 - specifieke opleidingen te voorzien m.b.t. de bevordering van werkbaar werk;
 - acties te ondersteunen.
- Het is van belang dat de aanvraag en het gebruik van de werkbaarheidscheque gekaderd blijft binnen het sociaal overleg, zoals vandaag het geval is.¹
- Er volgt een degelijke monitoring van het gebruik van de cheques en de bekomen resultaten.

¹ Er is paritaire gedragenheid omtrent de analyse, het werkbaarheidsplan en/of de verbeteracties in het kader van de uitbreiding ten gevolge van corona. Die paritaire gedragenheid wordt verkregen door een goedkeuring van de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebrek daaraan, van de syndicale afvaardiging. In organisaties zonder syndicale vertegenwoordiging moet er overleg geweest zijn met het personeel over de analyse, het werkbaarheidsplan en de verbeteracties. Ook bij de uitrol van acties uit het werkbaarheidsplan zal er met het personeel of syndicale afvaardiging in overleg worden getreden.

3.3 Interprofessionele aanpak werkbaar werk met (inter) sectorale accenten

- Werkbaar werk is op de eerste plaats de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De overheid ondersteunt de sociale partners hier volop in en heeft reeds heel wat mogelijkheden voor ondernemingen voorzien om acties op te zetten rond werkbaar werk, o.a. via ESF.

Om echter onze werkzaamheidsgraad te verhogen, is er de komende jaren grote nood aan bijkomende strategieën om mensen in hun loopbaan te versterken en op duurzame wijze aan boord te houden. Om o.a. uitval op de werkplek te voorkomen, is er behoefte aan een meer doorgedreven aanpak op vlak van werkbaar werk, een aanpak waarmee meer ondernemingen bereikt worden en waarmee we interprofessioneel (met (inter)sectorale accenten) tot meer innovatieve oplossingen en voorbeelden komen.

Gezamenlijk willen de Vlaamse Regering en sociale partners daarom projecten losweken en stimuleren die een breder effect beogen en waarmee we meer ondernemingen en sectoren op efficiënte wijze kunnen bereiken. Dit vereist op de eerste plaats een grotere samenhang en gemeenschappelijke aanpak, die richting kan geven aan de werkbaarheidsstrategie. Op de tweede plaats beogen we een sterkere intersectorale aanpak van werkbaarheidsuitdagingen en ten derde willen we verder werk maken van oproepen om werkbaarheidsinitiatieven te stimuleren. Concrete projecten in uitvoering hiervan, dienen gekaderd te zijn binnen het sociaal overleg bij de indieners.

Een tripartite samengestelde werkgroep, naar analogie van de VIONA-Stuurgroep, zal opdracht krijgen deze strategie uit te werken. Deze werkgroep is een centraal punt binnen het Departement Werk en Sociale Economie waar samen met de sociale partners advies wordt gegeven over de inzet op thema's, keuze van projecten, ... Het SERV-secretariaat en/of de Stichting Innovatie & Arbeid maken deel uit van deze werkgroep.

Er wordt gedacht aan volgende thema's: het ontwikkelen en uittesten van nieuwe methodieken en concepten die op de werkvloer een verschil kunnen maken (bv. rond jobdesign en jobcrafting, rond technologie als middel om arbeid te verlichten, innovatieve arbeidsorganisatie, events en vormingen (o.a. preventieadviseurs)).

3.4 Zet gericht in op wegwerken drempels van gezinnen

- **De Vlaamse Regering en de sociale partners maken samen werk van een behoeftegedekkende, betaalbare, en voldoende flexibele kinderopvang, met een robuust organisatiemodel, meer IKT plaatsen en meer maatwerk. De sociale partners worden betrokken bij de lopende VIONA-studie 'Kinderopvang en tewerkstelling in Vlaanderen' én bij het formuleren van bijhorende beleidsaanbevelingen.** Zo kan de kinderopvang beter en flexibeler aansluiten op atypische werkuren of onregelmatige en urgente vragen van ouders en arbeidsmarkt en wordt de betaalbaarheid van de opvang verbeterd, in het bijzonder voor kwetsbare groepen en/of wie werkt aan een laag loon.

Opvang op maat moet gebiedsdekkend aangeboden worden via netwerken van kinderopvanginitiatieven (in groeps- en/ of gezinsopvang) die reguliere plaatsen combineren met occasionele en flexibele plaatsen. Netwerkvorming in de praktijk via een actief bemiddelend lokaal loket kinderopvang kan deze functie ook opnemen of versterken. In dit kader wordt verwezen naar het SERV-advies 'De kinderopvang olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving' van mei 2021.

3.5 Werk aan een actieplan voor ouderen op de arbeidsmarkt

- De sociale partners en de Vlaamse Regering willen samen **een gericht actieplan voor oudere werknemers** uitwerken om de drempels binnen en buiten het werk aan te pakken.

Ze onderschrijven het algemene principe dat **geen enkele regelgeving drempels** mag opwerpen voor 60+'ers om te werken. Deze drempels moeten worden in kaart gebracht en weggewerkt. We organiseren een zoekconferentie waar we organisaties, werkgevers, bemiddelaars en 60-plussers samen brengen om op zoek te gaan naar drempels maar ook naar ideeën en concrete hefboomen om een inhaalbeweging te maken op de arbeidsmarkt.

- 55+'ers en 60+'ers die werkloos worden, moeten terug aan de slag kunnen. Dat vraagt een aanpak en begeleiding op maat van VDAB in functie van hun competenties én tewerkstellingskansen. We stimuleren en actualiseren het gebruik van IBO en de BeroepsInlevingsstage voor oudere werknemers, en brengen in kaart waar eventuele drempels zijn voor het gebruik ervan.
- Ook oudere werkzoekenden in SWT moeten terug kansen krijgen om aan het werk te gaan. Onze ambitie is daarom iedere persoon in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) passende acties aan te bieden, rekening houdend met hun loopbaan. Zij maken deel uit van de screening en worden opgenomen in een passend traject naar werkbaar werk. Ook werkgevers worden actief benaderd en aangespoord om kansen op werk te bieden voor deze groep.
- De sociale partners wijzen hier nogmaals op **het belang van intersectorale samenwerking en arbeidsmobiliteit en de acties**, zoals opgenomen in 2.3. De sociale partners vragen daarenboven specifiek voor ouderen te bekijken welke sectoren matchen tussen mensen die vervroegd een sector willen verlaten en waar de competenties in een andere sector gewenst zijn. We zien een aantal opportuniteiten voor bepaalde sectoren, o.a. onderwijs.

Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie



Principes van kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie

De Vlaamse arbeidsmarkt is geen eiland. Daarom willen de Vlaamse Regering en sociale partners ook inzetten op interregionale mobiliteit en economische migratie om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Een goede samenwerking en wisselwerking met de andere gewesten en flankerende maatregelen zijn hierbij belangrijk. Het overschrijden van gewestgrenzen mag geen belemmering zijn om vraag en aanbod te matchen conform de huidige regelgeving.

Concrete acties van kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie

4.1 Bouw interregionale mobiliteit uit

- **De sleutel tot interregionale mobiliteit ligt in goed werkende samenwerkingsakkoorden. Het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel van 24 juni 2021 dient zelfs verder te worden uitgebreid.** Het is een grote stap vooruit dat vacatures uit andere gewesten automatisch worden doorgestuurd, maar er moet ook actief naar worden bemiddeld. De sociale partners en de Vlaamse Regering vinden het cruciaal om beroepsopleidingen en werkplekleerinstrumenten niet enkel open te stellen, maar ook actief in te zetten voor werkzoekenden en vacatures uit de andere gewesten. VDAB en de andere arbeidsmarktregisseurs zullen hier een prioriteit van maken. Er moeten zo snel mogelijk een aantal **ambitieuze, meetbare resultaatsindicatoren** worden vastgelegd.
- Het voorzien van **extra opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer** in functie van het Talenplan, zoals opgenomen in 2.1 is een essentiële randvoorwaarde om de interregionale mobiliteit mogelijk te maken.
- In plaats van dat elke individuele onderneming voor elke individuele vacature op zoek gaat in een andere gewest zal VDAB bredere projecten zou opzetten waarbij een cluster ondernemingen betrokken is. Een goed voorbeeld hiervan is de samenwerking met Aviato rond de luchthaven van Zaventem.
- De Vlaamse Regering sluit zo snel mogelijk een **samenwerkingsakkoord met het Waalse Gewest af, gelijkaardig aan het samenwerkingsakkoord met Brussel van 24 juni 2021**, inclusief meetbare resultaatsindicatoren. We versterken daarnaast de samenwerking met het Waals Gewest via projectmatige werking tussen VDAB en Le Forem.
- **Flankerend beleid blijft cruciaal.** Er dienen voldoende en vlotte openbaar vervoer verbindingen te zijn over de gewestgrenzen, met name ook goede verbindingen met industrie- en bedrijventerreinen. Idealiter kan iedereen met één vervoersticket vanuit Vlaanderen, Brussel of Wallonië gemakkelijk reizen met verschillende vervoersmodi.
- **Verschillende beleidsdomeinen zoals de Vlaamse fiscaliteit moeten worden gescreend op bestaande hindernissen of mogelijke stimuli voor interregionale mobiliteit, bijvoorbeeld de woonfiscaliteit of de jobbonus.**

4.2 Benut de kansen van economische migratie

- In principe heeft iedereen die asiel heeft aangevraagd en legaal op het grondgebied verblijft recht op toegang tot de arbeidsmarkt na vier maanden. De groep die momenteel effectief na vier maanden aan het werk gaat, wordt gemonitord en in kaart gebracht en in de komende jaren zal naar maximale tewerkstelling worden gestreefd. De Vlaamse

Regering, de sociale partners, VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering engageren zich om actief maatregelen te nemen om dit te realiseren.

- **In Vlaanderen, maar ook in de andere gewesten, zal worden ingezet op de controle en sanctionering van illegale tewerkstelling en zwartwerk.** De kwetsbare positie van mensen met een tijdelijk legaal of illegaal statuut maakt hen kwetsbaar voor illegale tewerkstelling. Werkgevers dienen via een pushbericht op het elektronisch platform goed op de hoogte te worden gehouden van relevante wijzigingen in het dossier van door hen tewerkgestelde werknemers.
- **Voor specifieke Vlaamse hoog- en middengeschoolde knelpuntberoepen wordt ingezet op proactieve prospectie van derdelanders met het oog op rekrutering.** Ook voor hen is het belangrijk om voorafgaand aan de tewerkstelling opleiding (incl. soft skills) en taal in een traject naar werk te combineren. Deze actieve rekrutering dient deel uit te maken van een breder beleid dat rekening houdt met de belangen van het herkomstland, belangen van de individuele migrant en de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering. Een belangrijk obstakel blijft de stroeve diplomaerkenning waar de SERV een advies over gaf. De Vlaamse Regering en sociale partners willen op korte termijn stappen vooruit zetten.
- Het huidige economische migratiebeleid is gericht op midden- en hogeschoolden. Bij het invullen van de vele laaggeschoolde knelpuntberoepen en -vacatures zijn, is het belangrijk om eerst het potentieel te erkennen van de huidige werkzoekenden en potentiële arbeidsreserve. Daarnaast moet er fors worden ingezet op werkbaar werk, retentie en een versterking van de interregionale mobiliteit. **Indien hierin geen positieve evolutie merkbaar is, kan de piste van economische migratie voor laaggeschoolde knelpuntberoepen verder onderzocht worden.**
- **We onderzoeken of we de gecombineerde vergunning overdraagbaar kunnen maken.** Vandaag wordt een gecombineerde vergunning toegekend om een bepaalde job bij een bepaalde werkgever uit te oefenen. **Het is belangrijk dat de werknemer op eigen initiatief van werk kan veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen.** Dit is een manier om afhankelijkheid van één werkgever tegen te gaan. Daarbij moet de nieuwe tewerkstelling wel voldoen aan de voorwaarden zoals de loondrempel van het BVR buitenlandse werknemers.

Bijlagen

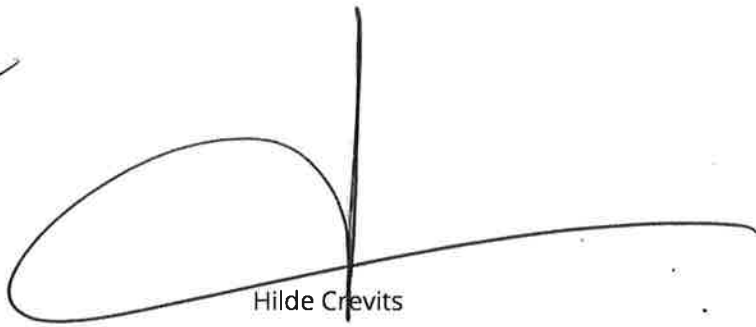
- VESOC-engagementsverklaring '[Iedereen aan boord](#)'
- VESOC-akkoord '[Alle hens aan dek](#)'
- '[Actielijst Arbeidsbeperking 2030](#)' van de Commissie Diversiteit
- '[Actielijst voor personen met migratieachtergrond](#)' van de Commissie Diversiteit
- '[Advies Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving](#)' van de SERV

Namens de Vlaamse Regering




Jan Jambon

Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, Digitalisering en Facilitair Management




Hilde Crevits

Vlaams viceminister-president en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin



Bart Somers

Vlaams viceminister-president en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen



Ben Weyts

Vlaams viceminister-president en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand



Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Namens de Vlaamse sociale partners



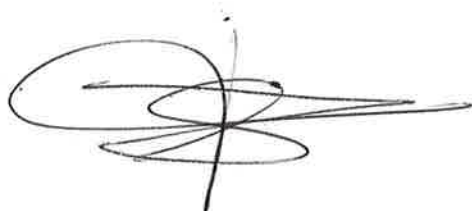
Hans Maertens

Voka



Ann Vermorgen

ACV



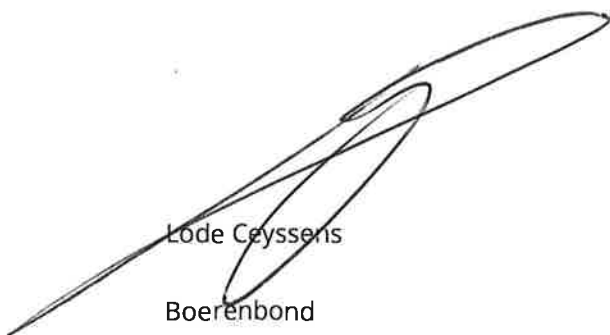
Danny Van Assche

UNIZO



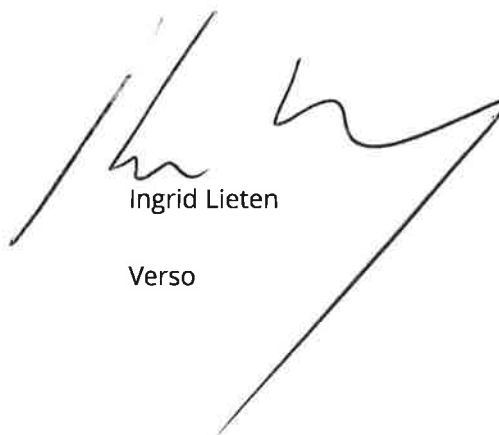
Gert Truyens

ACLVB



Lode Ceysens

Boerenbond



Ingrid Lieten

Verso