

# Knelpuntenbeleid

***De problematiek van knelpuntvacatures met een aanhoudende krapte op onze arbeidsmarkt is het laatste decennium nooit weg geweest, ondanks de recente financieel economische crisis. Moet onze Vlaamse arbeidsmarkt hiermee leren leven dan wel het trachten te remediëren? Kunnen onze beleidsmakers dit overigens wel counteren als we weten dat de demografische evolutie met de massale uittrede van ouderen een van de voornaamste 'drivers' is en Vlaanderen, zoals het gehele Europese continent, verouderd en vergrijsd?***

Het besef dat onze economie stilaan een knelpunt-economie geworden is, gaat al een tijdje mee. De klassieke frictiewerkloosheid wordt ruim overklast door een veel fundamenteeler probleem op onze arbeidsmarkt: een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch met een te beperkt en te weinig flexibel arbeidsaanbod. Het tekort aan voldoende geschikt personeel laat zich nu reeds voelen. Een – zij het eerder illustratief – voorbeeld is de jaarlijkse studie die VDAB verricht naar knelpuntberoepen met de indicatie van het aantal vacatures dat wordt geannuleerd wegens een gebrek aan kandidaten. Van de in 2009 bijna 103 000 afgehandelde vacatures door VDAB werden er 4,2% geannuleerd wegens een gebrek aan kandidaten. Toch goed voor een tewerkstelling van ruim 4 000 jobs. De annulatie van de vacatures is slechts het topje van de ijsberg. Veel fundamenteeler is dat elke bevraging van werkgevers over wat hun het komende jaar bezighoudt, stevast leidt tot een noodkreet aangaande het vinden, rekruteren en behouden van bekwame medewerkers. De kreet is intussen zo luid geworden dat deze het investeringsgedrag mee beïnvloedt. Binnenlandse en buitenlandse ondernemingen laten in hun beslissing tot investering, uitbreiding, vestiging van een plant ... meer en meer de beslissing afhangen van het feit of er nog wel voldoende 'human resources' beschikbaar zijn en tegen welke prijs dit dan zal zijn. Index of niet, de krapte zal een forse

opwaartse druk op de lonen zetten. Het drama is dat we hierdoor toekomstige groei en werkgelegenheid mislopen. Het verhaal van krapte en de vrees voor onbetaalbare lonen, laat zich overal voelen. Niet enkel in de zogenaamde industriële sectoren, de grote of eerder internationale ondernemingen, maar evengoed in de KMO tot en met de lokale middenstand

doet zich het zelfde probleem voor. Bovendien hebben de kleinere en middelgrote ondernemingen niet dezelfde mogelijkheden als de groten, om zich via employerbranding en loonvoorwaarden te profileren. Meer zelfs, het risico is vrij reëel dat in het vinden van personeel, de grote ondernemingen de kleine verdringen en het personeel bij elkaar wegpakken. Het worden dus voor onze ondernemingen zonder twijfel uitdagende, maar helaas ook niet zo een rooskleurige tijden.

## **Knelpuntenbeleid**

Reeds van in 2005 werd met de sociale partners en het Vlaamse beleid in het kader van het Vlaams Economisch Sociaal Overleg (Vesoc) en in het toenmalig beheerscomité VDAB, afgesproken dat er een geïntegreerd knelpuntenbeleid moest worden ontwikkeld. Ondertussen zijn we vijf jaar verder en een pak ervaring en kennis rijker over de voorbije jaren. Die ervaring geeft ons een aantal lessen. Er is vooreerst dringend nood aan stroomlijning van diverse beleidsinstrumenten en – bevoegdheden. Niet enkel door middel van een staatshervorming maar ook door middel van een doordacht beleid dat kiest voor beperkte maar wel doeltreffende maatregelen. Bovendien laat de huidige problematiek het ons niet toe om te talmen maar moet er worden gewerkt,

zowel op de korte als op de lange termijn. Dit laatste is van wezenlijk belang en bevindt zich in hoofdzaak bij ons onderwijssysteem waarvan we weten dat het zich niet zo vlot laat hervormen. Een structurele aanpak van knelpuntvacatures die beperkt blijft tot de Vlaamse bevoegdheden inzake werk en niet over het muurtje kijkt van federale bevoegdheden enerzijds en onderwijs anderzijds is gedoemd te mislukken. De uitdaging kon nooit groter zijn.

Wat kunnen we doen op de korte termijn?

## **Activering van alle talenten**

De huidige krapte zoals hierboven geschetst, zal de komende jaren enkel maar toenemen. De belangrijkste driver is ongetwijfeld de vervroegde uitstap van de oudere generatie die ondanks het generatiepact en andere ingrepen, nog steeds te vroeg de arbeidsmarkt verlaat. Uit berekeningen van Luc Sels onthouden we dat tegen 2014 ongeveer 300 000 mensen de Vlaamse arbeidsmarkt zullen verlaten. Tel daarbij nog het streven naar een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 76,25% tegen 2020 en meteen blijkt de immense uitdaging waar we voor staan. Op basis van enkele werkzaamheidsprognoses (Herremans et al., 2010), zou Vlaanderen vrijwel automatisch een werkzaamheidsgraad bereiken van 74% tegen 2020, dit omwille van het opschuiven van de leeftijdscohortes die zich laten optekenen door een hogere activiteit en omwille van de toenemende participatie van vrouwen. Is er dan nog reden tot klagen? Toch wel.

Langzaam komt de realisatie van een hogere werkzaamheidsgraad in zicht en dat is nu net het probleem, het gaat te langzaam. Voor onze ondernemingen moet de *uitbreiding van het arbeidsaanbod op korte termijn voelbaar* worden, zoniet delocaliseren ze, bouwen ze af of – en dat is het meest waarschijnlijke scenario- investeren ze eenvoudigweg niet langer in de jobs van morgen. Om die redenen zijn Voka en UNIZO tevreden met het akkoord dat onlangs is gesloten over de activering van ouderen. Met het akkoord onder de sociale partners en de Vlaamse overheid om de systematische aanpak van ouderen binnen VDAB, op te trekken van *52 naar 55* jaar vanaf 1 april en vervolgens in het najaar de tweede uitbreiding te voorzien van *55 naar 58* jaar, wordt verder gevolg gegeven aan

een weg die in Vlaanderen reeds was ingeslagen. Dit laatste zal wellicht nog het nodige studie- en evaluatiewerk vragen maar we gaan er van uit dat alle partners bereid zijn om de doelstelling van meer ouderen aan het werk, zo snel mogelijk te helpen verwezenlijken. Indien blijkt dat we na een jaar toch niet zo ver zijn opgeschoten als gedacht, denken we dat dit een reden te meer is om er extra op in te zetten. Vooraleer men de Vlaamse sociale partners nu uitroept tot de absolute kampioenen van de activeringsaanpak toch nog een bedenking. Het akkoord betreft enkel de nieuwe werklozen of de zogenaamde instroom. Ouderen boven de 52 jaar die vandaag in de werkloosheid belanden, komen niet aan bod, tenzij ze er zelf spontaan om verzoeken. In die zin zet het akkoord een goede stap in de richting maar is het nog te beperkt aangezien het hier slechts om enkele duizenden zal gaan op jaarbasis. De vraag is dus hoe we komen tot een echte uitbreiding van het arbeidsaanbod?

Een veel groter tewerkstellingspotentieel bevindt zich bij de *achterblijvers* die wel eens vrij oneerbiedwaardig als 'de stock' worden omschreven. Het is onze overtuiging dat ook bij deze groep, het beleid alles op alles moet zetten om te trachten, ondanks het vooruitzicht van een pensioen en de veilige haven van de zogenaamde 'vrijgestelden van beschikbaarheid', ze maximaal terug naar de arbeidsmarkt te krijgen. We denken hierbij aan langdurige werklozen, arbeidsongeschikten die toch nog capaciteiten en wil hebben om het werk te hervatten, leefloners, thuisblijvers die zich vandaag niet aandienen enzovoort. Dat hiervoor een ander beleid nodig is dan de klassieke activeringsaanpak is ondertussen wel duidelijk gebleven naar aanleiding van het akkoord dat VDAB sloot met het RIZIV. Dat dit ook bij onze werkgevers tot een ander personeelsbeleid zal moeten leiden is eveneens duidelijk. Het is al lang gesteld maar het wordt meer en meer realiteit: de witte raaf is niet meer. Niet alleen zullen werkgevers moeten zorgen dat hun talenten aan boord blijven, in geval van vervanging of uitbreiding zullen ze er ook voor moeten zorgen dat al die bedrijfskennis wordt overgedragen op een nieuwe lichter werknemers – werknemers die mogelijks ook wat meer aandacht en zorgen zullen vragen.

In de zoektocht naar het tewerkstellingspotentieel willen we in het bijzonder nog de aandacht vestigen

op een groep die ruim onderbelicht blijft, de *Waalse en Brusselse werklozen*. Al sedert diverse jaren sloten de verschillende bemiddelingsdiensten van dit land een onderling akkoord om meer interregionale mobiliteit te bekomen. Heel wat jobbeurzen en allerlei eerder lokale inspanningen en projecten later, blijkt er van die interregionale mobiliteit nog niet zo veel te zijn gerealiseerd. Een bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar de Brusselse hoge (jongeren)werkloosheid die ondanks de massale jobaanbiedingen in Brussel en de rand, daar quasi niet aan het werk geraken. Het maakt duidelijk dat er wat schort op onze arbeidsmarkt. Er is nauwelijks mobiliteit, er is geen bereidheid tot her- of bijscholing onder andere door het aanleren van een andere taal en tot slot, de samenwerking tussen de verschillende bemiddelingsdiensten is nog te veel gestoeld op vrijwilligheid. Voka en UNIZO vragen dat de betrokken bemiddelingsdiensten hiervoor worden geresponsabiliseerd en het aanleren van de taal en de bereidheid tot het aanvaarden van een job over de taalgrens inpassen in hun activiteitspolitiek. Hiervoor moet wellicht ook de notie passende betrekking worden heringevuld.

De *notie passende betrekking* is overigens een concept dat doorheen heel dit verhaal snijdt. De notie die federaal is ingevuld, maakt deel uit van de federale werkloosheidsreglementering en bepaalt simpelweg de sanctieregels: vanaf welke jobaanbieding mag iemand weigeren? Ten aanzien van die notie stelt er zich een dubbel probleem. Enerzijds is de reglementering federaal ingevuld wat ervoor zorgt dat als een regio hierin iets verder wil gaan (al blijft het beperkt tot de interpretatie van de regelgeving), dit stevast leidt tot schermutselingen over wie waar bevoegd voor is met een batterij ambtenaren die dit mogen oplossen. Anderzijds, en dat is veel fundamenteeler, is de notie verouderd en aan herziening toe conform enkele Vlaamse beleidstendensen. De belangrijkste kentering die we optekenen in het Vlaams arbeidsmarktbeleid is de klemtoon die komt te liggen op competenties, meer dan op diploma's of beroepen. Binnen Vlaanderen werken SERV en VDAB reeds geruime tijd aan het werkinstrument Competent. Hiermee brengen de sociale partners en de werkpartners in kaart wat iemand moet kunnen om een bepaald beroep uit te oefenen. Bedoeling is niet alleen dat dit wordt gebruikt in de relatie met het onderwijs voor de invulling van de beroepskwalificaties, maar ook

en vooral dat dit wordt ingezet om competentiegevijs te bemiddelen en vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Vandaag hanteren te veel werkgevers immers nog een verouderd jargon en zoeken zij vooral personeel in functie van bepaalde diploma's. Niet alleen is de terminologie van bepaalde diploma's soms verouderd, soms vraagt men ook te veel. Alweer die eeuwige zoektocht naar een witte raaf met ervaring. Met het instrument competent kan de vraag ontleed worden in gevraagde competenties. Zo blijkt een plaatser van zonnepanelen zeer veel gemeen te hebben met een klassieke mecanicien, niettegenstaande heel wat werkzoekenden en werkgevers hier op het eerste zicht niet aan zullen denken. Dit en andere voorbeelden zoals een ploegleider in de automobiel die aan de slag gaat in de socioprofit waar hij ook mensen moet aansturen, klinken misschien vergezocht maar zijn het niet. Ze tonen aan dat met de nodige bijpassingen en het aanleren van enkele bijkomende competenties, mensen perfect in staat zijn elders te werken.

Echter, de notie passende betrekking formuleert een nogal fors en rigide principe op vlak van heroriëntering. Zo krijgen jongere werklozen de eerste zes maanden een beschermingsperiode vooraleer ze kunnen worden geheroriënteerd. Ten aanzien van ouderen blijft de regelgeving onverkort van kracht en stelt zij dat ouderen enkel een job kunnen aanvaarden die in lijn ligt van het aangeleerde, uitgeoefende beroep. Meteen wordt de rigiditeit van deze regelgeving duidelijk. Voor jongeren hebben we geen tijd te verliezen en moet VDAB sneller dan vroeger een heroriëntering voorstellen indien blijkt dat zij een job ambiëren waar geen toekomst voor is. De operationalisering van dit principe ligt nu voor onder sociale partners. Voor ouderen daarentegen blijft de regelgeving ongewijzigd en dit kan dramatisch zijn. Ouderen die komen uit sectoren in volle transitie, die terug de arbeidsmarkt op komen na herstructurering, hebben misschien nog wel het meeste nood van allemaal om zich te heroriënteren en te herscholen. We weten immers dat heel wat van de beroepen of sectoren aan veranderingen onderhevig zijn of simpelweg verdwijnen. Indien een oudere werkloze, voorheen wever uit de textielsector enkel nog maar een job moet aanvaarden die opnieuw in de textielbranche geldig is, slinken zijn tewerkstellingskansen als sneeuw voor de zon. Om die redenen moet de werkloosheidsreglementering worden gemoderniseerd en moet Vlaanderen hier

meer zeggenschap in krijgen. In een land waarbij men over de taalgrens de nood aan activering, en dus ook herscholing van ouderen niet voelt, is het wachten tot de eeuwigheid alvorens er hier iets aan verandert. Om die redenen vragen Voka en UNIZO dat de gewesten een uitvoeringsbevoegdheid krijgen inzake het bepalen van de criteria passende betrekking alsook het controleren (en desnoods sanctioneren) van werkzoekenden op werkbereidheid of het volgen van bij- of omscholing.

Om de knelpunten op onze arbeidsmarkt te kunnen bestrijden en te gaan voor een hogere werkzaamheidsgraad, heeft Vlaanderen nood aan meer homogene bevoegdheden. Het lijstje met topics die best worden geregionaliseerd ziet eruit als volgt:

- Activering van werkzoekenden via de werkloosheidsverzekering
- RSZ-kortingen en activering van uitkering voor doelgroepen
- Outplacement
- Beleid inzake dienstencheques en PWA's
- Betaald educatief verlof
- Industrieel leerlingenwezen
- Arbeidsvergunningen
- Stages
- Sociale economie

Uit deze lijst willen we nog de bijzondere aandacht vestigen voor een maatregel, deze van de RSZ-kortingen. Niettegenstaande de zeer beperkte bevoegdheden van Vlaanderen proberen de beleidsmakers toch een zeker beleid uit te werken gericht op diverse doelgroepen en problematieken. Het na-deel hiervan is echter dat zij als subsidie dienen te worden aangemeld bij de Europese regelgever die toekijkt op staatsteun. Het contrast kon nooit groter zijn met de instrumenten die men op federaal niveau hanteert, met name die van de RSZ-korting die soms onbeperkt is en niet onderhevig aan de Europese controle. Werkgevers klagen al geruime tijd over de veelheid aan maatregelen, doelgroepen en soorten van subsidies versus kortingen. Er is nood aan een grondige herzieningen en opkuis van al deze instrumenten en vooral is er nood aan een eenvormige visie hoe we die maatregelen willen inplannen en voor wie? Vlaanderen plant in dit verband een tewerkstellingsmatrix waarin alle individuele en collectieve ondersteuningsvormen een plaats krijgen. Voka en UNIZO appreciëren deze aanzet op voorwaarde dat het verder gaat dan het

inpassen van de vele maatregelen in een matrix, maar ook gepaard gaat met een opkuis en rationalisering van deze maatregelen, inclusief de federale RSZ-korting die hier ook een plaats in moet krijgen, uiteraard alweer na de regionalisering.

## **Nood aan een visie op lange termijn**

Remediëren op korte termijn mag dan misschien wel succesvol zijn in sommige sectoren, waar men het aanwezige talent kan heroriënteren naar nieuwe beroepen binnen de sector of andere sectoren, toch is dit maar een lapmiddel. Vlaanderen heeft nood aan een lange termijnvisie op zijn arbeidsmarkt en de weg er naartoe. Een visie die start bij het onderwijs en doorgaat tot de werknemer de arbeidsmarkt verlaat. Een dergelijke visie bestaat uit verschillende delen en verschillende verantwoordelijkheden, maar de verantwoordelijkheid van het onderwijs is cruciaal. Het is immers in het onderwijs dat de basis voor de latere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt gelegd wordt. Niet dat UNIZO en Voka alle verantwoordelijkheid bij onderwijs leggen, maar als werkgeversorganisaties roepen we de onderwijspartners op om samen met de arbeidsmarktactoren te werken aan een strategie om een antwoord te bieden op onze knelpunteconomie.

## **Vlaamse kwalificatiestructuur en hervorming secundair onderwijs**

Binnen het kader van de Europese Kwalificatiestructuur (EQF) heeft Vlaanderen zijn eigen *Kwalificatiestructuur (VKS)* op poten gezet. Ook al werd het juridische kader reeds in 2009 in decreet omgezet, toch wachten we vandaag nog steeds op de concrete uitvoering en voor de effecten op het terrein zal het nog een beetje langer wachten zijn. Het is geen geheim dat alle sociale partners, zowel van werknemers- als werkgeverskant, een duaal gevoel hadden, en nog steeds hebben, bij de uitgetekende structuren in het kader van de Kwalificatiestructuur. Ondanks de goede uitgangsprincipes voelen de sociale partners zich minder comfortabel bij de procedures. Maar waarom is die kwalificatiestructuur nu zo belangrijk voor de sociale partners en in het bijzonder voor de werkgeversorganisaties Voka en UNIZO? Eerst en vooral

omdat in het kader van de Kwalificatiestructuur beroepskwalificaties als volwaardige kwalificaties worden bekeken. Dit wil zeggen dat *arbeidsmarktgerichtheid en -relevantie erkend* als een volwaardig traject zijn. Een volwaardig traject dat evenwel niet in de plaats van een onderwijstraject komt, maar als een alternatief voor of als onderdeel van bekeken kan worden. Voor de verschillende arbeidsmarktactoren is dit een erkenning van een pleidooi dat zij al heel lang houden. Bovendien zet Vlaanderen de toon in Europa, samen met onder meer Duitsland, door onderwijs- en beroepskwalificaties te definiëren op alle niveaus van de Kwalificatiestructuur.

Het belang van de kwalificatiestructuur is ook zo groot omdat de definiëring en omschrijving van beroepskwalificaties vertrekt vanuit de beroepscompetentieprofielen die opgesteld worden vanuit een reële arbeidsmarkt vraag en nood. Concreet betekent dit dat wijzigingen op de arbeidsmarkt ook sneller zullen vertaald worden naar de verschillende professionele opleidingen en vormingen. Nieuwe beroepen of nieuwe eisen voor bestaande beroepen zullen zo sneller vertaald worden naar concrete opleidingsonderdelen. Vervolgens is de kwalificatiestructuur een reële aanzet tot het dichten van de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Deze kloof is reeds vaak beschreven en zorgt voor veel controverse, maar ze bestaat. Zo toont de Schoolverlaterstudie van VDAB aan dat nog steeds bijna 15% van de schoolverlaters één jaar na het verlaten van de schoolbanken werkzoekend is. Wanneer we kijken naar jongeren die vervroegd de schoolbanken verlaten loopt dit op tot boven de 30%. Voka en UNIZO zien de Vlaamse Kwalificatiestructuur als een aanzet om de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt te dichten. Doordat op cruciale momenten in een onderwijsloopbaan de verschillende partijen rond dezelfde tafel zitten, leren de onderwijsspelers en de arbeidsmarktactoren elkaar (beter) kennen. En tot slot is de Kwalificatiestructuur zo belangrijk omdat we de koppeling willen maken met Competent en het competentiegericht werven en selecteren (zie supra).

Toch zijn we er ons van bewust dat het creëren van een structuur voor kwalificaties niet voldoende is om knelpuntberoepen, laat staan een knelpunt-economie, te remediëren. Om werkelijk impact te hebben moeten we anders durven denken en dus

onze referentiekader durven in vraag te stellen. Een vraag die daarbij als eerste naar voor komt is de aantrekkelijkheid van technische en beroepsopleidingen. Waarom slagen we er vandaag niet in om meer jongeren te laten kiezen voor technische, arbeidsmarktgerichte en wetenschappelijke opleidingen? Deze vraag zorgde voor een bibliotheek aan wetenschappelijke literatuur, maar niet steeds voor concrete oplossingsgerichte voorstellen. Met de nota *'Mensen doen schitteren – een oriëntatienota hervorming secundair onderwijs'* heeft Minister Smet een aanzet gedaan voor een nieuw denk- en referentiekader. Langs werkgeverszijde wordt de nota positief onthaald omdat de minister een aanzet doet tot een andere manier van denken. Het werken met belangstellingsgebieden en arbeidsmarktgerichte opleidingen kan zeker op onze appreciatie rekenen, alleen geeft dit geen garantie tot het doorbreken van het watervalstelsel. Een algemene opwaardering en erkenning van de professionele opleidingen is meer dan het geven van nieuwe namen. Een opwaardering is ook de kwaliteit en reële arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding en de erkenning die de jongeren krijgen als ze op de arbeidsmarkt komen. Het is dus van essentieel belang dat de hervorming secundair onderwijs samen spoort met de uitrol en implementatie van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

Bovendien is het van belang dat jongeren al tijdens de schoolloopbaan proeven van de arbeidsmarkt via *stages en/of werkplekleren*. Het is dus van essentieel belang dat er in alle opleidingen aandacht is voor werkplekleren en/of praktijkstages. Voka en UNIZO zien dergelijke stages ook niet alleen in de arbeidsmarktgerichte, maar ook in de doorstroomrichtingen. Elke scholier zal op die wijze proeven van het leven buiten de schoolpoorten. Samen met de leerlingen moeten ook leerkrachten de barrière van het instituut school doorbreken. Als werkgeversorganisaties zien wij scholen als 'polen van kennis en kunde' die een belangrijke taak vervullen in de levensloopbaan van iemand.

## **Competentieagenda bis**

---

Dat we deze belangrijke verantwoordelijkheid niet volledig en alleen bij onderwijs kunnen leggen hebben de Vlaamse regering en Vlaamse sociale

partners al in 2007 aangetoond door hun handtekening te zetten onder de *Competentieagenda 2010*. Over de grenzen van onderwijs en arbeidsmarkt schoof de Competentieagenda tien prioriteiten naar voor om de competentie van leerlingen, werkzoekenden en werkenden te versterken. Ook richten de prioriteiten zich niet enkel tot leerlingen toch vinden we het belangrijk om ze hier nogmaals te herhalen:

- Geïnformeerde studie- en beroepskeuze
- Meer en beter werkplekleren
- Actieplan ondernemend onderwijs
- Erkenning van verworven competenties
- Actieplan jeugdwerkloosheid
- Stimuleren van competentiebeleid, in al zijn facetten, in bedrijven en organisaties
- Oudere werknemers
- Incentives werknemers
- Werk maken van werknemerschap
- Versterken van de sectorale invalshoek

Na vier jaar zijn deze prioriteiten nog steeds belangrijk en vinden Voka en UNIZO het tijd voor een grondige evaluatie en effectenmeting. Op basis van de lessen uit vier jaar Competentieagenda moet er gewerkt worden aan een Competentieagenda bis. Maar in tegenstelling tot de eerste competentieagenda hoeft de nieuwe geen eindeloze opsomming te zijn van inspanningen, projecten en experimenten, maar een concrete olijsting van de gewenste output en outcomes. Natuurlijk is ook hier het partnerschap van cruciaal belang.

## **Remediëren van een knelpunteconomie: samenspel van actoren**

---

Zoals hier boven reeds gesteld is het aanpakken van een knelpunteconomie een permanent gegeven. Zowel op korte als op lange termijn zal Vlaanderen acties moeten ontwikkelen om zichzelf niet uit de markt te prijzen. Een permanente strategie die bovendien de betrokkenheid van alle relevante partners nodig heeft. Voor Voka en UNIZO is het dus van belang dat niet alleen op korte of op lange termijn gedacht wordt, maar dat dit naadloos in elkaar overgaat. Een samenspel waarbij iedereen zijn rol vervult. Evenals onderwijs- en opleidingsinstellingen zullen zowel VDAB als Syntra mensen (her) oriënteren naar knelpuntberoepen.

Tot slot concluderen we dat het remediëren van een knelpunteconomie voor Voka en UNIZO bestaat uit een pakket van verschillende en soms zeer diverse maatregelen. Enerzijds pleiten we voor het bijsturen van het kader zodat op korte termijn knelpuntenberoepen kunnen aangepakt worden. En anderzijds kiezen Voka en UNIZO voor een lange termijn strategie om onze arbeidsmarkt te wapenen voor de knelpunteconomie.

*Bjorn Cuyt*

*UNIZO*

*Sonja Teughels*

*VOKA*

### **Bibliografie**

*Herremans, W., Vanderbiesen, W., Boey, R. & Braes, S., 2010. Trendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2010. De Vlaamse arbeidsmarkt klimt uit het dal. WSE Report. Leuven: Steunpunt WSE.*