

Alle hens aan dek. Het relanceplan van de Vlaamse Regering en sociale partners voor de Vlaamse arbeidsmarkt

Linde Buysse, Sandra Hellings, Niels Morsink - Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

VESOC. (2020). *VESOC-akkoord Alle hens aan dek*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.

ABSTRACT

Op 12 december 2020 werd het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' gesloten: hét plan van de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners voor een krachtige, duurzame relance en transformatie van de Vlaamse arbeidsmarkt. In het nieuwe akkoord worden twintig concrete speerpunten naar voren geschoven, gegroepeerd volgens drie prioriteiten: levenslang leren effectief realiseren; Vlaanderen digitaal transformeren en iedereen (duurzaam) aan de slag. Deze prioriteiten moeten de arbeidsmarkt op korte termijn zuurstof geven, maar tegelijkertijd ook aandacht hebben voor de (middel)lange termijn en dus de structurele arbeidsmarktuitdagingen aanpakken. Hiervoor wordt 190 miljoen euro extra uitgetrokken. In dit artikel gaan we per speerpunt in op een aantal maatregelen en engagementen. We focussen daarbij vooral op de concrete acties, in het bijzonder deze waar budget tegenover staat. Waar mogelijk wordt ook de verdere uitrol en planning toegelicht.

Van 'Iedereen aan boord' via 'Iedereen terug aan boord' naar 'Alle hens aan dek'

Op 21 februari 2020 sloten de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' (VESOC, 2020a) met het doel om tegen 2024 120 000 extra Vlamingen aan de slag te helpen. Het recordaantal openstaande vacatures moet worden ingevuld en het probleem van arbeidsmarktkrapte aangepakt. De engagementsverklaring omvat vier actielijnen. Ten eerste, iedereen aan de slag krijgen via een breed participatie- en activeringsbeleid en een goed bestuur van de arbeidsmarkt. Bijzondere aandacht gaat uit naar: jongeren die niet in opleiding of onderwijs zitten en geen werk hebben (NEET-jongeren), mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen. De rol van VDAB wordt daarvoor versterkt. Ten tweede, iedereen duurzaam aan de slag houden door in te zetten op werkbaar werk en ervaren werknemers duurzaam aan het werk te houden. Ten derde, focus op excellent onderwijs en levenslang leren. De participatie aan levenslang leren moet worden verhoogd, onder andere door een aantrekkelijk onderwijs- en opleidingsaanbod voor iedereen. Tot slot, iedereen digitaal, met focus op het ontwikkelen van digitale competenties en vaardigheden en op een futureproof VDAB met een digitaal dienstverleningsmodel.

Niet lang na het sluiten van dit akkoord, sloeg de coronacrisis toe. De Vlaamse arbeidsmarkt werd grondig dooreengeschud, met heel wat ondernemingen en zelfstandige ondernemers in moeilijkheden, een grote groep tijdelijk werklozen, een daling van het aantal vacatures en een toename van de werkloosheid tot gevolg.

Een aangepast relancebeleid drong zich dan ook op. Op 25 mei 2020 publiceerde de SERV zijn relanceadvies voor de arbeidsmarkt 'Iedereen terug aan boord' (SERV, 2020). De SERV pleit voor een krachtig relancebeleid voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt.

Door de werkzaamheidsgraad terug op peil te brengen, moet structurele werkloosheid worden vermeden en maximale tewerkstelling gerealiseerd worden. De sociale partners willen inzetten op vier pijlers: levenslang leren effectief realiseren; VDAB moet klaarstaan; arbeidsmobiliteit in en tussen ondernemingen stimuleren en iedereen (terug) aan het werk krijgen met aandacht voor veiligheid, gezondheid en werkbaarheid. Binnen deze vier pijlers wordt de blik gericht op de korte én op de middellange termijn, maar met aandacht voor de lange termijn. Waar mogelijk worden de kortetermijnacties dus verbonden met de langetermijnuitdagingen zoals de arbeidsmarktkrapte, de competentiemismatches en de lage participatie aan levenslang leren. Deze structurele problemen zullen immers snel terug (of door de coronacrisis zelfs meer uitgesproken) de kop opsteken.

De VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' en het SERV relanceadvies 'Iedereen terug aan boord' liggen aan de basis van het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' (AHAD) (VESOC, 2020b) dat de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners op 12 december 2020 sloten. De Vlaamse Regering en de sociale partners willen klaarstaan met een aangepast arbeidsmarktbeleid om de bestaande problemen aan te pakken en om erger te voorkomen. Op de eerste plaats moet worden voorkomen dat de huidige crisis leidt tot een structurele ontwrichting van onze arbeidsmarkt. Er is aandacht voor de acute noden en voor de structurele arbeidsmarktproblemen. Hiertoe worden twintig speerpunten uitgewerkt binnen drie prioriteiten: levenslang leren effectief realiseren; Vlaanderen digitaal transformeren en iedereen (duurzaam) aan de slag. Dit relancebeleid moet iedereen veilig en duurzaam, maar ook versterkt terug aan de slag krijgen én houden. Opleiding zal hierbij erg belangrijk zijn, zeker bij de groep van intensief tijdelijk werklozen. Ook de jongeren krijgen bijzondere aandacht. Zij moeten met voldoende én met de juiste bagage op de arbeidsmarkt komen. De Vlaamse sociale partners zijn tevreden over de totstandkoming van dit akkoord. Samen met de Vlaamse Regering hebben ze een lang en constructief traject afgelegd dat uitmondde in een tripartite akkoord gedragen door een zeer brede basis.

Prioriteit 1: Opleiding en levenslang leren effectief realiseren

De eerste prioriteit uit dit akkoord is: werk maken van een opleidings- en loopbaanoffensief voor zowel werknemers, werkzoekenden, tijdelijk werklozen als ondernemingen en zelfstandige ondernemers. De coronacrisis heeft het belang van opleiding en het versterken van competenties in de verf gezet. 2021 moet het jaar van de opleiding worden. In totaal wordt er dan ook 119 miljoen euro voorzien om de omslag naar levenslang leren versneld te maken (**TABEL 1**).

Het opleidings- en loopbaanoffensief start bij een sterke overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt (zie speerpunt 1). De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering willen dan ook volop inzetten op instrumenten als werkplekleren, stages, duaal leren en individuele beroepsopleiding (IBO). Opdat er voldoende duurzame leerwerkplekken zijn, worden ondernemingen ondersteund via een eenmalige verhoging en verruiming van de stagebonus die wordt ingevoerd met terugwerkende kracht in het schooljaar 2020-2021.

Meer mensen moeten ook hun weg vinden naar om- en bijscholing (zie speerpunt 2). Hiertoe investeert de Vlaamse Regering in een ruim en toegankelijk online opleidingsaanbod bij VDAB en bouwt ze het (sectorale) face to face opleidingsaanbod bij VDAB verder uit.

Daarnaast moet er voor tijdelijk werklozen een aantrekkelijk aanbod voorhanden zijn zodat ze hun competentieniveau op peil kunnen houden (zie speerpunt 3). Het streefdoel voor 2021 is dat de helft van de intensief tijdelijk werklozen een opleiding, stage of vrijwilligerswerk doet of instapt in een tijdelijke job.

TABEL 1 \ Budgettair kader VESOC-akkoord AHAD

Speerpunt	Miljoen €	Categorie
SPEERPUNT 1: STERKE OVERGANG ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT		
Duaal leren: eenmalige verruiming en verhoging van de stagebonus	10	OO
SPEERPUNT 2: UITBOUW (ONLINE) OPLEIDINGSAANBOD		
Ruim en toegankelijk opleidingsaanbod VDAB in samenwerking met partners	20	OO
SPEERPUNT 3: VERSTERKING COMPETENTIENIVEAU TIJDELIJK WERKLOZEN		
Gericht en breed opleidingsaanbod voor tijdelijk werklozen	10	OO
SPEERPUNT 4: LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN		
Experiment: tijdelijk gezamenlijk besluitrecht VOV met verlaging ondergrens	10	OO
Inzetten op competentiechecks, -coaching, -versterking (en transitiepunten)	25	OO
SPEERPUNT 5: VACATURES INVULLEN EN INZETTEN OP WERKPLEKLEREN		
Versterking werkplekleren (IBO, place and train, enzovoort)	10	OO
SPEERPUNT 7: E-LEREN VERSNELD INVOEREN IN VLAANDEREN		
Actieplan e-leren voor opleidingspartners	21	DIG
SPEERPUNT 8: INDIVIDUELE LEER- EN LOOPBAANREKENING, LOOPBAANPLATFORM		
Leer- en loopbaanrekening: opmaak persoonlijke portefeuille	1	DIG
Gepersonaliseerd Loopbaanplatform	5	DIG
Digitaal opleidingsplatform	3	DIG
SPEERPUNT 9: VACATURES BETER ONTSLUITEN EN EFFICIËNTER INVULLEN		
Versnelling uitrol werkgeversbenadering	4	AHAD
Digitaal werkgeversloket VDAB	5	DIG
Digitale jobbeurzen	1	DIG
SPEERPUNT 10: DIGITALISERING VAN DE VDAB-PARTNER WERKING		
Digitalisering partnermanagement	4	DIG
Bijkomende digitaliseringsprojecten (procesoptimalisaties):		
WSE digitaliseringsprojecten naar burgers (DCH, AWAP, duaal)	2	DIG
WSE digitaal loket werkgevers	6	DIG
WSE digitaliseringsprojecten naar partners (data, loketten, ...)	2	DIG
SPEERPUNT 13 EN 14: VERSCHUIVEN EN VERSTERKEN VDAB-CAPACITEIT		
Versterking begeleidingscapaciteit (werknemers in vooropzeg, outplacement, tijdelijk werklozen, kwetsbare werkzoekenden ...) als antwoord op toename werkloosheid	26	OO
SPEERPUNT 15: TALENPLAN OM NIEUWKOMERS BETER TE ACTIVEREN		
Talenplan	5	OO
SPEERPUNT 16: FACILITEREN VAN TRANSITIES		
Acties (zij-)instroom in de zorgsector en het onderwijs	3	AHAD
SPEERPUNT 17: WERKVLOER VAN DE TOEKOMST		
Naar duurzaam telewerken - digitale vaardigheden	3	OO
SPEERPUNT 18: NAAR EEN STERK SOCIAAL ONDERNEMERSCHAP		
Opleidingen werknemers en innovatie-oproep	12	AHAD
SPEERPUNT 19: ONDERNEMERSCHAP NA JOBVERLIES OF FAILLISSEMENT		
Uitbreiding transitiepremie doelgroepen	2	AHAD
TOTAAL	190	

Noot: OO (Opleiding- en loopbaanoffensief) 119 miljoen, DIG (Digitalisering) 50 miljoen, AHAD (Alle Hens Aan Dek) 21 miljoen
Bron: AHAD

Op termijn is het objectief alle intensief tijdelijk werklozen te bereiken en zich te laten inschrijven bij VDAB.¹ Deze vernieuwde benadering ten aanzien van tijdelijk werklozen realiseren, is een verantwoordelijkheid van zowel de overheid, werkgevers, sectoren als werknemers.

Het is bovendien belangrijk dat iedereen zijn of haar loopbaan (nog) meer in eigen hand neemt. Daarom zetten de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering blijvend in op loopbaanversterkende maatregelen (zie speerpunt 4):

- Allereerst willen ze met dit akkoord het Vlaams opleidingsverlof (VOV) toegankelijker maken.² Hiertoe worden in eerste instantie, bij wijze van experiment in het schooljaar 2021-2022, extra uren VOV én extra budget voorzien voor opleiding op gezamenlijk initiatief van de werkgever en de werknemer. Dit zogenoemde gemeenschappelijk initiatiefrecht werd inmiddels in een Besluit van de Vlaamse Regering gegoten. De werkgever krijgt hiermee de expliciete rol om opleidingen voor te stellen aan zijn werknemers. De opleidingsvoorstellen hoeven niet gerelateerd te zijn aan de huidige job.³ Het VOV blijft wel een individueel recht van de werknemer. Van zodra een werknemer zowel zijn eigen opleidingskeuze volgt, als ingaat op het voorstel van de werkgever, verdubbelt zijn recht en kan hij maximaal 250 uren VOV opnemen. Ten tweede wordt de minimumvoorwaarde versoepeld van 32 uur opleiding bij eenzelfde opleidingsverstrekker. Deze twee aanpassingen hebben als doel het stelsel VOV beter bekend te maken bij ondernemers en werknemers en de opleidingsdeelname van kwetsbare groepen zoals kortgeschoolden te verhogen. Ten derde gaat de Vlaamse Regering binnen het kader van VOV het engagement aan te onderzoeken op welke manier het terugbetalingsforfait voor werkgevers kan worden versterkt.⁴
- Het is eveneens belangrijk om ondernemingen en organisaties te stimuleren op het vlak van interne loopbaanbegeleiding. VDAB zal in de hernieuwde bilaterale samenwerkingsovereenkomsten met sectoren de promotie van het werken met competenties en het aanbieden van interne loopbaanperspectieven inschrijven.
- Er zal ook werk worden gemaakt van de ontwikkeling van competentiecheck-ups die worden uitgerold op initiatief van werknemers en werkgevers. (1) Wat betreft werknemers, kan op termijn elke werkende zelf een competentiecheck-up laten uitvoeren, hetzij via een digitaal aanbod, hetzij binnen het bestaande aanbod van loopbaanbegeleidingscheques. VDAB voert momenteel de campagne 'Work up call' uit om werknemers te laten nadenken over hun loopbaan. Daarnaast komt er op het einde van 2021 een ESF-oproep genaamd 'Outreachinge activiteiten 21ste-eeuwse vaardigheden'. De Vlaamse Regering wil de resultaten hiervan afwachten om te komen tot de ontwikkeling van een instrument voor werknemers. (2) Wat betreft werkgevers, zullen ondernemingen tot vijftig werknemers financieel worden ondersteund voor het inkopen van competentiecheck-ups, -coaching en competentieversterkende trajecten voor hun medewerkers. De oproep die momenteel in voorbereiding is, wil voornamelijk gebruik maken van de brede netwerken (zoals sectoren, sectorfondsen en andere samenwerkingsverbanden) die er momenteel al zijn om kmo's te bereiken. Samen zal er dan een competentiescreening worden gedaan en een plan van aanpak worden opgesteld. Nu loopt de consultatieronde, in de tweede helft van 2021 start de oproep en de echte projecten. (3) De uitrol van de competentiecheck-ups en de transitie van werknemers wordt gefaciliteerd vanuit sectorale of regionale transitiepunten.

¹ Het gaat om personen die drie achtereenvolgende maanden minstens tien dagen tijdelijk werkloos zijn.

² Het huidige VOV (de opvolger van het betaald educatief verlof) geeft een werknemer uit de privésector onder bepaalde voorwaarden het recht om afwezig te zijn op het werk om een opleiding te volgen, terwijl zijn of haar loon wordt doorbetaald. De werkgever kan ter compensatie een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen. Per schooljaar kan een werknemer niet meer dan 125 uren opnemen. Het VOV is een individueel recht van de werknemer en deze neemt het initiatief om een opleiding te volgen. Voor meer info, zie: <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof/vlaams-opleidingsverlof-inplannen>.

³ De opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de huidige job zijn ten laste van de werkgever. Hiervoor kan VOV niet worden ingezet.

⁴ Met de zesde staatshervorming werd de evolutie van het referenteloon en het forfait uit elkaar getrokken. De Vlaamse Regering besliste toen om de indexerings van het referenteloon los te laten. Dit leidde intussen tot een kostenverhoging voor de werkgevers.

Deze brede partnerschappen richten zich op transitie over ondernemingen en sectoren heen. Inmiddels is er sinds 1 april 2021 een pilootproject opgestart met VDAB en partners (private dienstverleners, bedrijven, kennisinstellingen, sectoren en sectorale partners, enzovoort) om zicht te krijgen op methodieken en modellen die een meerwaarde kunnen betekenen. Deze inzichten zullen worden gebruikt voor een brede oproep in de tweede helft van 2021.

- De opvolging van de diverse initiatieven op deze drie sporen gebeurt binnen een overkoepelend lerend netwerk waarin naast sectoren en ondernemingen ook academici, sociale partners en VDAB als loopbaanregisseur worden betrokken. Daarin zullen goede praktijken zichtbaar worden gemaakt.

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering willen de invulling van vacatures versnellen door een boost te geven aan diverse formules van werkplekleren en dit zowel wat aantallen, kwaliteit, werkvormen als (duurzame) uitkomsten betreft (zie speerpunt 5). Er worden ook nieuwe formules van werkplekleren verkend zoals 'place and train'.⁵ Op die manier hopen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering dit instrument ook beter bekend te maken.

Ten slotte worden via het partnerschap levenslang leren de synergiën en samenwerking versterkt tussen arbeidsmarkt-, opleidings- en onderwijspartners (zie speerpunt 6). De Vlaamse Regering riep dit partnerschap in leven om te komen tot een echte leercultuur in Vlaanderen. Het werd in het najaar van 2020 opgericht. Onder leiding van voorzitter Ans De Vos werken de leden van het partnerschap aan een concreet actieplan om levenslang leren effectief te realiseren.

TABEL 2 \ Stand van zaken opleidings- en loopbaanoffensief: kalender acties gefinancierd door AHAD-middelen

	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
Nieuwe online opleidingen												
Vernieuwde benadering tijdelijk werklozen												
Consultatieronde competentiecheck-ups ondernemingen												
Transitiepunten Start proeftuinen												
Verruimde en verhoogde stagebonus												
Face to face opleidingen VDAB												
Werkplekleren												
Start oproep competentiechecks-ups ondernemingen												
Transitiepunten Open oproep												
Gemeenschappelijk initiatiefrecht VOV tot 31/08/2022												
Start projecten competentiechecks ondernemingen												
Ontwikkeling competentiechecks werknemers												

Bron: Gebaseerd op informatie van het Departement Werk en Sociale Economie

5 Dit is een opleiding op de werkvloer op maat van het bedrijf. VDAB helpt om de geknipte kandidaat te vinden voor openstaande knelpuntvacatures. Via 'place and train' wordt de werknemer dan opgeleid en gevormd.

Prioriteit 2: Vlaanderen digitaal transformeren

Vlaanderen digitaal transformeren is de tweede prioriteit. De digitalisering had al een vaste plaats gevonden in de samenleving, maar heeft door de crisis een boost gekregen. Het moment moet dan ook worden aangegrepen om de digitale revolutie ten volle waar te maken. Vlaanderen wordt zo uitgebouwd tot een toonaangevende data-economie en data-maatschappij waar volop wordt ingezet op de ontwikkeling van digitale talenten en het wegwerken van de digitale kloof. Hiervoor wordt in het totaal 50 miljoen euro uitgetrokken.

Ten eerste houdt dit in dat e-leren versneld wordt ingevoerd in Vlaanderen (zie speerpunt 7) via het ruim online opleidingsaanbod bij VDAB (zie ook prioriteit 1) en het actieplan e-leren. Dit plan ondersteunt opleidingsverstrekkers in Vlaanderen in hun omschakeling naar e-leren door zoveel mogelijk juridische drempels weg te werken, informatie te verschaffen via een centraal informatiepunt en een ESF-oproep⁷ te lanceren ter ondersteuning van dit omschakelingsstraject. Eerder werd ook de regelgeving van het VOV aangepast voor het schooljaar 2020-2021, zodat alle opleidingen uit de opleidingsdatabank die in blended leren voorzien, recht geven op het VOV. Inmiddels werd deze aanpassing definitief verankerd in een Besluit van de Vlaamse Regering dat loopt vanaf schooljaar 2021-2022.

Verder wordt er werk gemaakt van een individuele leer- en loopbaanrekening die stapsgewijs wordt geïntegreerd in een gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform (zie speerpunt 8).

- In een eerste fase toont deze rekening via een applicatie (of wizard) op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te oriënteren en te versterken. Meer bepaald, gaat het om de loopbaanbegeleidingscheques, de opleidingscheques, het VOV en het Vlaams opleidingskrediet. Op die manier willen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering het bestaande aanbod van opleidings- en loopbaanincentives overzichtelijker en beter bekend maken en zo het opnemen van rechten stimuleren.
- In een verdere fase wordt tevens onderzocht of de bestaande opleidingsincentives overdraagbaar kunnen worden gemaakt. In dat kader is er een nieuw VIONA-onderzoek 'Een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen' gestart dat loopt van 2 april 2021 tot 15 oktober 2021. Deze leer- en loopbaanrekening zal op termijn deel uitmaken van een gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform dat mensen helpt in hun zoektocht naar werk, online opleidingen of herscholingen. Op dit digitaal loopbaanplatform zouden mensen dan opleidingssuggesties of suggesties tot loopbaanoriëntering en -begeleiding krijgen en een (digitale) competentiecheck kunnen doen. Het zou ook een overzicht geven van de opleidingen en de loopbaanbegeleiding die de ingeschrevene reeds volgde.
- Om mensen nog beter op weg te helpen naar een passende opleiding wordt er eveneens gezorgd voor een transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod in een digitaal opleidingsplatform dat zal worden gelinkt aan het digitaal loopbaanplatform.

Ten derde zullen vacatures in de toekomst nog beter worden ontsloten en efficiënter ingevuld (zie speerpunt 9). Dit gebeurt onder andere door een versnelde uitrol van de werkgeversbenadering bij VDAB.⁸ Dit is een brede werf die meerdere engagementen en acties omvat zoals het ondersteunen van digitaal solliciteren, het experimenteren met virtuele jobbeurzen en het meer proactief benaderen van werkgevers. Om werkzoekenden nog sneller en meer op maat te kunnen ondersteunen, zal VDAB in de toekomst nog meer inzetten op een duurzame samenwerking met partners. Een verdere digitalisering van de VDAB-partnerwerking moet hier alvast toe bijdragen (zie speerpunt 10).

⁷ Deze oproep werd op 31 maart afgesloten. De projecten starten op 1 september.

⁸ VDAB zet in op een kwaliteitsvolle dienstverlening naar werkzoekenden én naar werkgevers. Werkgevers worden proactief benaderd en zoveel mogelijk digitaal. Het VDAB-dienstverleningsmodel met de digitale contactstrategie naar werkzoekenden ('digital first'-benadering) wordt ook uitgerold voor werkgevers.

Tegelijkertijd wordt er rekening gehouden met de digitale kloof (zie speerpunt 11). Iedereen moet de kans krijgen om volwaardig deel uit te maken van de digitale samenleving. Er komen verschillende initiatieven om kwetsbare groepen te ondersteunen. Zo zal VDAB een laagdrempelig, online opleidingsaanbod uitwerken specifiek gericht op personen met geen of beperkte digitale vaardigheden.

**TABEL 3 ** Stand van zaken Vlaanderen digitaal transformeren: kalender acties gefinancierd door AHAD-middelen

JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
Werkgeversbenadering Webinars werkgevers + piloten digitale jobevents											
Proactief accountmanagement											
Actieplan e-leren Oproep											
Leer- en loopbaanrekening Wizard											
Gepersonaliseerde digitaal loopbaanplatform Eerste fase											
Actieplan e-leren tot einde schooljaar 2021-2022											

Bron: Gebaseerd op informatie van het Departement Werk en Sociale Economie

Prioriteit 3: Iedereen duurzaam aan het werk

De derde prioriteit van dit akkoord is streven naar maximale en duurzame tewerkstelling. Het is belangrijk om meer mensen aan de slag te krijgen, maar zij moeten ook duurzaam aan het werk kunnen blijven en dit in een werkbare job. Voor deze prioriteit wordt 21 miljoen euro uitgetrokken.

De VDAB moet samen met zijn verschillende partners klaarstaan om een heel diverse groep van werkzoekenden snel te bereiken, in te schatten, te versterken én te activeren. Het gaat om de nieuwe instroom van werkzoekenden met mogelijk een ander profiel dan de huidige groep (bijvoorbeeld gefailleerde zelfstandigen), de (gekwalficeerde én ongekwalificeerde) schoolverlaters die op een erg ongunstig moment op de arbeidsmarkt komen, de huidige werkzoekenden (met een groot aandeel langdurig werkzoekenden) en de potentiële arbeidsreserve binnen de (heterogene groep van) niet-beroepsactieven, die blijvend (breed) moet worden geactiveerd.⁹ Deze brede activering door VDAB wordt juridisch mogelijk gemaakt. Via uitwisseling van data kan VDAB ook naar niet-beroepsactieven proactief een aanbod formuleren. Bovendien wordt de capaciteit bij VDAB verschoven en versterkt (zie speerpunt 13). Uitbesteding aan en intensieve samenwerking met institutionele en andere partners, waaronder het RIZIV en lokale besturen, zijn hierbij cruciaal.

Deze brede activering moet een antwoord bieden op de structurele arbeidsmarktkrapte maar ook bijdragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt (zie speerpunt 14). Zulke inclusieve arbeidsmarkt vraagt inspanningen voor de begeleiding naar werk van personen in armoede en extra aandacht voor personen met een migratie-achtergrond, in het bijzonder voor vrouwen met een migratie-achtergrond. Er moet blijvend werk worden gemaakt van het wegwerken van drempels bij deze groep.

⁹ De vier prioritairere groepen van deze brede en gediversifieerde activeringsaanpak blijven ongewijzigd: de NEET-jongeren (jongeren die niet in onderwijs of opleiding zitten en geen werk hebben), de mensen met een leefloon, de RIZIV-gerechtigden en de mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen.

De Commissie Diversiteit binnen de SERV stelde hiervoor een uitgebreide actielijst op (SERV, 2019). De Vlaamse Regering zal hierover nog verder in dialoog gaan met de SERV.

Er wordt ook versterkt ingezet op de activering van nieuwkomers (zie speerpunt 15), onder andere via een snelle inschrijving bij en begeleiding op maat door VDAB. Daarnaast komt er een talenplan waarin een inschatting van het taalniveau in functie van verdere stappen naar werk centraal staat. Die inschatting zal op gezette tijdstippen worden herhaald, zodat een eventuele terugval tijdig kan worden ondervangen. Het talenplan wordt uitgerold gedurende 2021. Er wordt ook sterk ingezet op geïntegreerde trajecten waarbij beroepsopleiding wordt gecombineerd met taalverwerving. Zo zal het aantal IBO's met taalondersteuning (IBOT) worden opgekrikt.

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners willen zorgdragen voor kwetsbare ondernemers.¹⁰ Zij moeten goed de weg vinden naar de VDAB en beroep kunnen doen op een aangepast aanbod. Er is ook een tijdelijke verruiming van de transitiepremie naar ondernemerschap (zie speerpunt 19).¹¹

Sociale economie kan mee een antwoord bieden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkttuitdagingen. De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners willen dan ook inzetten op een sterke sociale economie en op sociaal ondernemerschap (zie speerpunt 18) om mensen met een kwetsbare positie te versterken en aan de slag te houden. Een goede samenwerking tussen sociale en reguliere economie is hierbij cruciaal. Diverse initiatieven op vlak van competentieversterking, digitalisering en innovatie van werkprocessen moeten hiertoe bijdragen. Er is een open oproep investeringen met vier indieningsrondes met het oog op innovatie en strategische transformatie in de sociale economie en een oproep opleiding en vorming bij doelgroepwerknemers uit de sociale economie. Ook wordt het individueel maatwerk verder uitgewerkt in een decreet.

Duurzame tewerkstelling vereist een arbeidsmarkt met vlotte (tijdelijke en permanente) werk-naar-werk-transities en dit zowel binnen een onderneming, tussen ondernemingen als tussen sectoren, in het bijzonder tussen krimp- en groeisectoren (zie speerpunt 16). Zo zoekt VDAB samen met sectoren naar opportuniteiten om tijdelijk werklozen in te zetten waar er tekorten of heel wat openstaande vacatures zijn. Er zijn ook acties om de zij-instroom in de zorg- en leraarsberoepen te verhogen om zo het structurele tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten in deze sectoren op te vangen. Met partners wordt een proeftuin opgezet rond het delen van werknemers. Dat resulteerde in het ESF-project 'Careerflow' met als doelstelling zes proeftuinen omtrent jobmobiliteit te begeleiden die negen maanden lopen. In het derde kwartaal van 2021 volgt een bredere oproep die rekening houdt met de eerste inzichten uit de proeftuinen. Daarnaast wordt het Vlaams activerend herstructureringsbeleid versterkt via doorstartprojecten in samenwerking met de werknemersorganisaties¹², een kwalitatieve invulling van de verplichte vervroegde inschrijving voor personen in een verbrekingsituatie, met opleiding en loopbaanoriëntering en met Erkenning van eerder Verworven Competenties trajecten (EVC-trajecten). Tot slot worden ook bottom-up initiatieven van intersectorale samenwerking en mobiliteit gefaciliteerd en wel via de sectorconvenants (bijvoorbeeld via de intersectorale toets) en de inzet van intersectorale adviseurs (sinds januari aan de slag binnen de SERV).

¹⁰ Het gaat om flexwerkers, freelancers, zelfstandigen met een overbruggingsrecht en gefailleerde zelfstandigen.

¹¹ De transitiepremie is gericht op werkzoekenden die zelfstandige in hoofdberoep worden en ouder zijn dan 45 jaar. Maar voor de periode 1 april 2021 tot en met 31 maart 2022 zijn de voorwaarden voor deze transitiepremie verruimd. Ondernemers jonger dan 45 jaar kunnen voor die periode ook een transitiepremie aanvragen. Voor wie jonger dan 45 jaar is, geldt deze verruimde regeling vanaf 1 april 2021. Voor wie ouder dan 45 jaar is, geldt deze verruimde regeling vanaf 1 juni 2021. Om deze uitbreiding betaalbaar te houden, werd het bedrag van de premie voor beide groepen gehalveerd.

¹² Via doorstarttrajecten worden werknemers op de werkvloer al voor het effectief ontslag ondersteund en wegwijs gemaakt in loopbaanopties. Dit begon als een experiment in het kader van de sluiting van Ford Genk. In 2017 werd door de vakbonden, VDAB en HIVA een bijgestuurde aanpak uitgewerkt in 'Doorstart'. Het zwaartepunt van het aanbod of de ondersteuning in ondernemingen is collectief. Bijvoorbeeld in de workshop 'Opleiding volgen', worden de werknemers niet naar specifieke opleidingen doorverwezen, maar wel geïnformeerd over het opleidingsaanbod en hoe ze, elk vanuit hun specifiek statuut, opleiding kunnen volgen.

Mensen duurzaam aan het werk houden, betekent ook aandacht besteden aan welzijn en werkbaar (tele-) werken. Ondernemingen worden versterkt om de transitie naar de werkvloer van de toekomst te maken met aandacht voor werkbaarheid en welzijn in de organisatie (zie speerpunt 17). Op 14 december 2018 werd een akkoord gesloten rond het actieplan werkbaar werk. De engagementen uit dit akkoord worden verder uitgevoerd, maar er wordt ook toegewerkt naar een nieuw actieplan (timing september 2021). Een van de acties uit het huidige actieplan was de introductie van een nieuw instrument, namelijk de werkbaarheidscheque.¹³ Dit instrument werd intussen aangepast en kan nu ook worden ingezet voor acties in de vorm van advies, begeleiding en opleiding. Het uittekenen van een duurzaam beleid rond plaats- en tijdsafhankelijk werken is nodig. Op de website van de Stichting Innovatie en Arbeid werden heel wat bruikbare tips en tricks verzameld om van telewerken een werkbaar én productieve blijver te maken.¹⁴ Er werd ook een oproep 'Opleidingen Telewerk'¹⁵ gelanceerd waarmee ondernemingen worden aangemoedigd om vaardigheden te ontwikkelen die bijdragen aan duurzaam, werkbaar en productief telewerk. Deze vormt een onderdeel van het actieplan telewerken dat op 9 maart 2021 werd gelanceerd.

**TABEL 4 ** Stand van zaken iedereen duurzaam aan het werk: kalender acties gefinancierd door AHAD-middelen

JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
Telewerken Oproep opleidingen telewerken								Start project voor periode van 15 maanden			
Uitbreiding begeleidingscapaciteit Begeleiding werkzoekenden met recente werkervaring & exploratieproject vouchers ¹⁶											
Verruiming transitiepremie (start maatregel -45'ers) Tot 31 maart 2022											
Verruiming transitiepremie (aanpassing maatregel 45+'ers) Tot 31 maart 2022											
Instroom zorg en onderwijs verhogen Acties en communicatiecampagne											
Talenplan Landingspagina en communicatie-acties											
Sociaal ondernemerschap Innovatiesteun en opleidingen sociale economie ondernemingen (in voorbereiding)											

Bron: Gebaseerd op informatie van het Departement Werk en Sociale Economie

¹³ Via de werkbaarheidscheque (en de verhoging kmo-portefeuille) krijgt een onderneming financiële steun om een versnelling hoger te schakelen op het vlak van werkbaar werk. Met de werkbaarheidscheque kon men initieel enkel een meting of scan aankopen om de werkbaarheidsgraad in de organisatie in kaart te brengen en/of begeleiding inkopen bij het uitvoeren van een scan of meting. Corona zorgt in heel wat organisaties voor bijkomende uitdagingen op het vlak van werkorganisatie (bijvoorbeeld nood aan uittekenen van een duurzaam beleid rond plaats- en tijdsafhankelijk werken). De cheque kan daarom bijkomend ook worden ingezet voor de aankoop van advies, begeleiding en/of opleiding voor aanpassingen aan de werkpost en de arbeidsorganisatie, competentieversterking en voor de aanpak van het psychisch welbevinden van de werknemers en werkgevers.

¹⁴ <https://www.serv.be/stichting/project/hoe-telewerken-werkbare-en-productieve-blijver-maken>

¹⁵ De oproep 533 'Opleidingen Telewerk' stond open van 15/02/2021 tot en met 30/04/2021. Na goedkeuring van het projectvoorstel kan men starten op 01/09/21 voor een periode van vijftien maanden. De einddatum van deze projecten is bijgevolg 30/11/2022.

¹⁶ De werkzoekende kiest een begeleider via een voucher. Momenteel loopt er een testproject.

Een werk van vele actoren

Om de vele ambities in het kader van AHAD te realiseren, zal de Vlaamse Regering intensief samenwerken met de SERV en het Departement Werk en Sociale Economie. Daarbij is ook de inbreng van andere partners (waaronder opleidingspartners, loopbaanbegeleiders, sociale secretariaten, koepelorganisaties, dienstverleners enzovoort), beleidsdomeinen en -niveaus cruciaal. Een centrale rol is weggelegd voor de VDAB als arbeidsmarktregisseur. Een slagkrachtige en vlot toegankelijke VDAB is immers nodig om de prioriteiten in het kader van de relance te realiseren. Sectoren zijn een belangrijke partner voor VDAB. Zij kunnen de uitbouw van de werkgeversbenadering mee ondersteunen, meewerken op vlak van om-, her- en bijscholing en concrete projecten rond jobmobiliteit tot stand brengen.

Om AHAD een brede invulling te geven, is inbreng vanuit verschillende beleidsdomeinen (Werk en Sociale Economie, Economie en Innovatie, Onderwijs, Welzijn en Begroting) en andere beleidsniveaus cruciaal. Er wordt gerekend op de lokale besturen om samen met VDAB acties te ondernemen, in het bijzonder voor werkzoekenden zonder onmiddellijk perspectief op werk. Er is nood aan overleg met de federale overheid om de Vlaamse relance-acties te ondersteunen en te faciliteren. Er wordt gerekend op Europa als partner voor de financiering van heel wat acties die zijn opgenomen in dit relanceplan (onder andere via ESF).

De uitvoering van dit plan zal nauwgezet opgevolgd, en waar nodig bijgestuurd, worden.¹⁷ Hier zetelen VDAB en het Departement Werk en Sociale Economie in de cockpit, aangevuld met de arbeidsmarktexperten en de Vlaamse sociale partners.

BIBLIOGRAFIE

- SERV. (2019). *Advies Actielijst personen met een migratie-achtergrond*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Commissie Diversiteit.
- SERV. (2020). *Advies Iedereen terug aan boord*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.
- VESOC. (2020a). *VESOC-akkoord 'Iedereen aan boord - samen voor meer mensen aan de slag - 120 000 mensen extra aan het werk'*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.
- VESOC. (2020b). *VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.

¹⁷ Voor de digitale toelichting van het plan, zie: <https://www.vlaanderen.be/alle-hens-aan-dek/digitale-infosessie-alle-hens-aan-dek-1-april-2021>.