STEUNPUNT WERK

Vlaanderen is werk

OVER.WERK

Tijdschrift van het Steunpunt Werk

1/2022 Halfjaarlijks tijdschrift 32e jaargang

EEN GREEP UIT DE INHOUD

Monitoring van de krapte op de arbeidsmarkt
De huidige krapte situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed
De aanwervingsbehoeften in de Vlaamse sectoren in kaart

Onderzoeksbijdragen over de krapte
Iedereen nodig, iedereen mee: 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt
De blik van begeleiders van NEET-jongeren op de afstand tot de arbeidsmarkt
De activering van langdurig arbeidsongeschikten in cijfers

Visieteksten over de krapte
De uitdagingen, verwachte evoluties en benodigde maatregelen of acties volgens de VVSG, vakbonden, werkgeversorganisaties en verschillende sectoren

Gepubliceerd
Wie kiest voor duaal leren?

Inhoud

MONITORING VAN DE KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

KRAP, KRAPPER, KRAPST?! SPANNENDE TIJDEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 5

Gaëtan Van Impe, Bart Scholiers, Sarah Vansteenkiste, Ruben De Smet

DE ONVERVULDE ARBEIDSWENS VAN VLAANDEREN IN EUROPEES PERSPECTIEF 18

Michelle Sourbron, Sarah Vansteenkiste

DE AANWERVINGSBEHOEFTE IN DE VLAAMSE SECTOREN RICHTING 2030 29

Boie Neefs, Sarah Vansteenkiste

NAAR 80% WERKZAAMHEID OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT IN 2030?! EEN KLOOF TE DICHTEN 41

Sarah Vansteenkiste, Gert Theunissen

ONDERZOEKSBIJDRAGEN OVER DE KRAPTE

BEWEGINGEN VAN WERKNEMERS, VAN KRIMP- NAAR GROEISECTOREN, EN DE IMPACT VAN DE COVID-19-CRISIS TIJDENS HET TWEEDE CRISISJAAR 54

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Ludo Struyven

MISMATCHES OP DE ARBEIDSMARKTEN VAN BRUSSEL EN VLAAMS-BRABANT: DE ROL VAN STUDIENIVEAU EN TALENKENNIS 65

View.Brussels en VDAB Brussel

MIGRATIE EN DE TEWERKSTELLING IN KNELPUNTBEROEPEN IN VLAANDEREN 74

Christiaan Reinier Gaasendam

IEDEREEN NODIG, IEDEREEN MEE: 40 VOORSTELLEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 83

Linde Buysse, Helga Coppen, Niels Morsink

ACTIEVE REKRUTERING BUITEN DE EUROPESE UNIE 93

Niels Morsink

WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN VOOR JONGEREN SCHRAPPEN. SNELLER AFGESTUDEERD EN AAN HET WERK? 102

Bart Cockx, Koen Declercq, Muriel Dejemeppe, Bruno Van der Linden

DE AFSTAND TUSSEN JONGEREN IN EEN NEET-SITUATIE EN DE ARBEIDSMARKT. EEN ANALYSE VANUIT BEGELEIDERS-PERSPECTIEF 111

Pieter-Jan De Graeve, Sarah Vansteenkiste, Nele De Cuyper, Jasper Delva

VAN STRAF NAAR KANS: DOORSTROOMTRAJECTEN BINNEN DE SOCIALE ECONOMIE 122

Monica Wouters, Dries Van Herreweghe, Nele Havermans

DETERMINANTEN VAN BURN-OUT EN DREMPELS VOOR LATERE ARBEIDSMARKT-RE-INTEGRATIE. DE ERVARINGEN VAN (EX-)PATIËNTEN IN KAART 129

Philippe Sterkens, Stijn Baert, Eva Derous, Eline Moens, Claudia Rooman

UITVALLEN, OPSTAAN EN OPNIEUW AAN DE SLAG GAAN. ACTIVERING VAN LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTEN IN CIJFERS 141

Daphné Valsamis, An De Coen, Emma De Rouck

VISIETEKSTEN OVER DE KRAPTE

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE STEDEN EN GEMEENTEN VOLGENS DE VVSG 152

Mike Deschamps

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN VOLGENS VAKBONDEN ACLVB, ACV EN ABVV 157

Justine Scholiers, Maarten Gerard, Caro Van der Schueren

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN VOLGENS WERKGEVERSORGANISATIES UNIZO EN VOKA 161

Joris Renard, Sonja Teughels

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN HET ONDERWIJS VOLGENS GO! ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP 165

Koen Pelleriaux

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE HORECASECTOR VOLGENS HORECA FORMA 168

Robin Vanderelst, Joris Rutsaert

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE BOUWSECTOR VOLGENS CONSTRUCTIV 172

Geert Ramaekers

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE SOCIAL PROFITSECTOR VOLGENS VERSO 176

Dirk Malfait

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE TECHNOLOGIESECTOR VOLGENS AGORIA 180

Vickie Dekocker

GEPUBLICEERD

WIE KIEST VOOR DUAAL LEREN? 185

Willem De Cort, Dieter Verhaest, Kristof De Witte

Monitoring van de krapte op de arbeidsmarkt

KRAP, KRAPPER, KRAPST?! SPANNENDE TIJDEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 5

Aantal openstaande vacatures historisch hoog 7
Verstrakking van de Vlaamse arbeidsmarkt 8
Hoge vacaturegraad in Vlaanderen wijst op mismatch 10
Aandeel (kritieke) knelpuntvacatures in stijgende lijn 13
Krapte als een rem op de economie 15
Conclusie 16

DE ONVERVULDE ARBEIDSWENS VAN VLAANDEREN IN EUROPEES PERSPECTIEF 18

Evolutie werkloosheid en aanvullende indicatoren 19
Positie Vlaanderen binnen Europa 21
Kwetsbare groepen oververtegenwoordigd 23
Conclusie 26

DE AANWERVINGSBEHOEFTE IN DE VLAAMSE SECTOREN RICHTING 2030 29

De verschillende componenten van het Steunpunt Werk sectorprojectiemodel 30
Methodologie van het Steunpunt Werk sectorprojectiemodel 31
Stijgende tendens in totale aanwervingsbehoefte 32
Aandeel tewerkstellingsgroei beperkt 33
De rol van vergrijzing in de aanwervingsbehoefte? Een kwestie van perspectief 35
In welke sectorgroepen kunnen we de grootste arbeidsvraag verwachten? 36
Conclusie 39

NAAR 80% WERKZAAMHEID OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT IN 2030?! EEN KLOOF TE DICHTEN 41

Het projectiemodel werkzaamheid: methodologie en scenario's 42
Projectieresultaten 45
Implicaties van de projecties voor het beleid 48

Krap, krapper, krapst?! Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt

Gaëtan Van Impe, Bart Scholiers, Sarah Vansteenkiste, Ruben De Smet - Steunpunt Werk – KU Leuven

ABSTRACT

De Vlaamse economie en arbeidsmarkt herstelde in 2021 van de stevige initiële COVID-19-schok en ging ook in de eerste helft van 2022 verder op dit elan (De Smet et al., 2022). In april 2022 kent Vlaanderen zo een hoogconjunctuur van het aantal vacatures, die gepaard gaat met een dalend aantal werkzoekenden zonder werk. De keerzijde van deze op zich positieve tendensen, is dat de krapte op de arbeidsmarkt zo ook toeneemt. We gaan in dit artikel na hoe sterk die arbeidsmarktkrapte speelt in Vlaanderen aan de hand van verschillende indicatoren, met een focus op de situatie tot en met mei 2022. We zetten de krapte waar mogelijk in een lange termijn perspectief, vergelijken een aantal indicatoren ook Europees en zoomen in op hun sectorale verscheidenheid. De voornaamste conclusie is dat de krapte de aflopen periode (sterk) toegenomen is. Ook in andere Europese landen is de krapte voelbaar, maar in Vlaanderen worden we er sterker mee geconfronteerd dan gemiddeld doordat we een relatief hogere vacaturegraad combineren met een vrij lage werkloosheid. De vacaturegraad in Vlaanderen is zelfs de op één na hoogste in Europa. Sectoraal gezien blijkt dat de horecasector de hoogste vacaturegraad kent van alle sectoren in Vlaanderen. We merken echter dat in quasi alle sectoren (op enkele uitzonderingen na) de arbeidsvraag (sterk) toenam tussen mei 2021 en april 2022. De spanningsratio wijst erop dat de Vlaamse arbeidsmarkt op het krapste punt staat van de afgelopen jaren. De Beveridge curve duidt op een mogelijke groeiende mismatch die mee in de verf gezet wordt door het hoge aantal knelpuntvacatures. Het zijn vooral sectoren uit de secundaire sector zoals de energie, water en afvalverwerking, de metaalsector en de bouwsector die te kampen hebben met een hoog aandeel knelpuntvacatures. We constateren bovendien dat deze krappe arbeidsmarkt negatieve economische gevolgen heeft, gezien er een sterke toename is in het aantal bedrijven dat melding maakt van productiebelemmeringen door personeelstekorten.

Het zijn onzekere economische tijden. Verschillende macro-economische ontwikkelingen, zoals onder meer een sterke inflatie, de invasie van Rusland in Oekraïne en nieuwe COVID-19 opstoten in Azië zorgen er voor dat de economische vooruitzichten minder gunstig zijn. De grootteorde van de economische effecten zijn echter nog onduidelijk. Er zijn scenario's van stagflatie, maar evenzeer van een nakende recessie indien sterk ingegrepen dient te worden in het monetaire beleid. Afhankelijk van het economische scenario, kunnen er in tweede orde ook effecten verwacht worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. In dit artikel maken we abstractie van de onzekere vooruitzichten, maar analyseren we de kraptesituatie op de Vlaamse arbeidsmarkt tot en met mei 2022 via verschillende indicatoren.

Als we er de media op naslaan, dan duiden ettelijke berichten in de afgelopen periode op de enorme arbeidsmarkttekorten in Vlaanderen en de vele moeilijkheden om geschikt personeel te vinden in uiteenlopende sectoren. Verschillende bedrijven klagen over de vele openstaande vacatures en het gebrek aan kandidaten om die vacatures in te vullen. Reeds in mei 2021 gaven twee op de drie bedrijven aan dat ze moeilijker dan normaal personeel vinden voor hun openstaande vacatures in een enquête van de Vlaamse werkgeversorganisatie VOKA (Laureys, 2021). In grote bedrijven (meer dan 250 werknemers) is dit zelfs drie op de vier. In diezelfde enquête gaven de ondernemingen aan dat de moeilijkheden die ze ondervinden met het aantrekken van personeel zal leiden tot een omzetdaling en een verlies aan potentiële groei. Voor de COVID-19-pandemie werd de Vlaamse arbeidsmarkt reeds geconfronteerd met een sterke krapte, wat sommige bedrijven ertoe aanzette om ongebruikelijke manieren te hanteren om werknemers te lokken naar hun vacatures. Denk aan Plopsaland dat tekenpremies tot 10 000 euro beloofde om toch maar de geschikte kandidaat te vinden (Segers, 2019). Ook bij de hernieuwde krapte die de Vlaamse arbeidsmarkt ervaart, zijn er opnieuw bedrijven die experimenteren met een bijzondere aanpak om nieuwe werknemers te rekruteren. Zo pakte het uitzendkantoor Adecco in januari 2022 uit met een actie waarbij reizen verloot werden tussen kandidaten die een (interim)job aannamen, om zo toch extra kandidaten te lokken (Van Lier, 2022). Dit is slechts één van de vele voorbeelden hoe bedrijven op een creatieve manier op zoek gaan naar personeel.

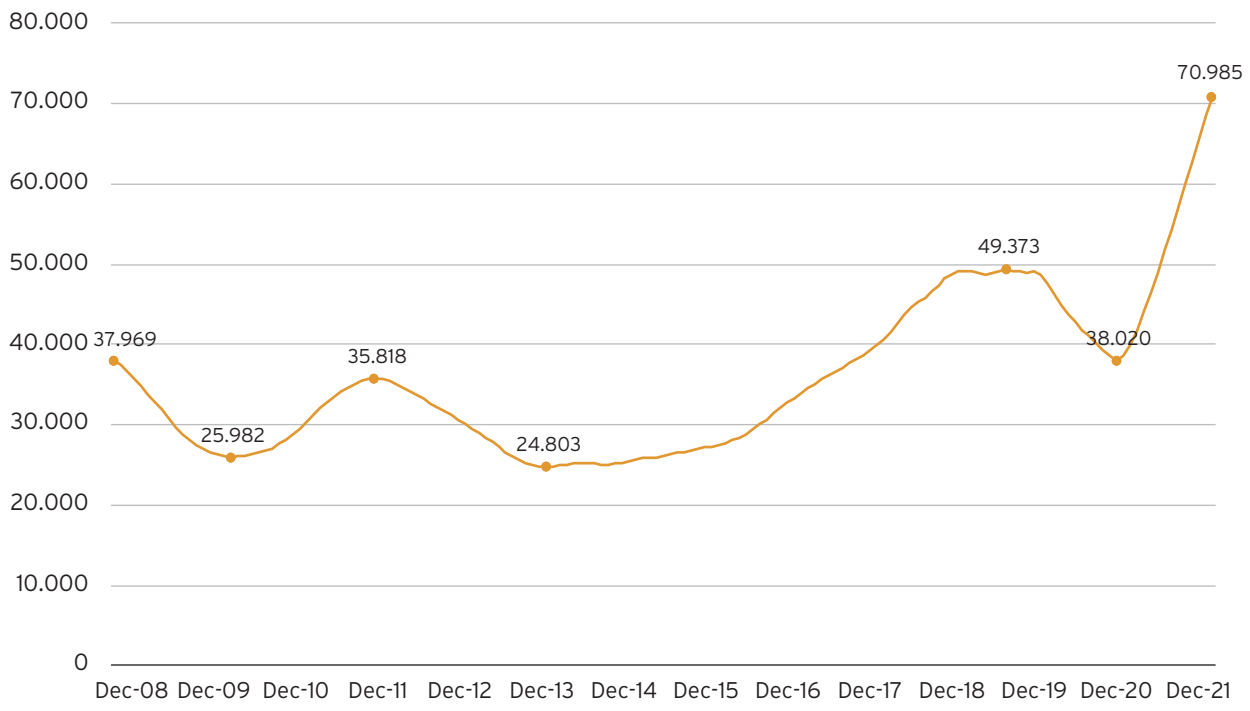
Niet alleen in Vlaanderen rapporteert de media over een krappe arbeidsmarkt. Ook in andere landen nemen we vergelijkbare situaties waar. Zo zijn er in Nederland meer werkenden dan ooit, maar toch overstijgt het aantal vacatures het aantal werkzoekenden (Neuteboom & Rietman, 2022). De situatie op het Europese continent verschilt wel van land tot land. In Nederland werden er al records gebroken en ook in Duitsland gaat de arbeidsvraag richting recordhoogten. Er staan maar liefst 850 000 vacatures open, ruim 200 000 meer dan een jaar eerder (Bündesagentur für Arbeit, 2022). In landen zoals Bulgarije of Roemenië is de situatie dan weer anders en wordt er geen historisch hoog aantal vacatures gemeld. De VS had in 2021 te maken met een oververhitte arbeidsmarkt, in de hand gewerkt door de enorme relance plannen van de Amerikaanse overheid die miljarden dollars in de economie pompte voor het COVID-19-herstel. In 2022 wijzigde de Federal Reserve echter het beleid om de inflatie te bestrijden en dit nieuwe monetaire beleid kan een invloed hebben op arbeidsmarkt in de VS. Op dit moment stijgt de vraag naar arbeidskrachten wel nog steeds ver boven het aanbod. Er is een record van 11 miljoen vacatures gemeld en het aantal Amerikanen dat een eerste aanvraag deed om een werkloosheidsuitkering te krijgen, is gedaald tot het laagste peil sinds 1969 (Bureau of Labor statistics, 2022). In de VS ging die krapte in 2021 gepaard met een sterke toename van de loonkosten veroorzaakt door wat in de Amerikaanse media "The Great Resignation" wordt genoemd (Lacurci, 2022). Werknemers dienden massaal hun ontslag in, maar bij het merendeel was dit niet om aan de zijlijn te blijven staan, wel om een nieuwe job te vinden met een hoger loon of betere arbeidsvoorwaarden. Bedrijven in de VS zijn genoodzaakt om op deze eisen in te gaan omdat er zo een hevige concurrentie woedt om geschikt personeel te vinden. Deze loonstijgingen kunnen een verdere opwaartse druk op de inflatie zetten in de VS (Bruner, 2022).

Maar hoe moeten we nu naar deze krapte kijken en hoe nijpend is de huidige situatie? In dit artikel schetsen we de huidige krapte situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt aan de hand van een aantal economische indicatoren. We starten hierbij vanuit de vraagzijde door ons in eerste instantie op de vacatures te richten. Daarna beschouwen we vraag en aanbod samen door middel van enkele krapte-indicatoren en tot slot gaan we in op een eventuele mismatch. Waar mogelijk maken we een sectorale indeling of maken we een Europese vergelijking.

Aantal openstaande vacatures historisch hoog

In **FIGUUR 1** bekijken we het twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde van het aantal openstaande VDAB-vacatures vanaf de financiële crisis in 2008 tot en met april 2022. In de jaren na de financiële crisis is er een langdurige terugval van het aantal openstaande vacatures, uitgezonderd de heropflakkering in de periode 2011-2012. Het is pas vanaf 2015 dat er een einde komt aan deze terugval en de vacaturemarkt het herstel inzet. In 2017 bereikt het aantal openstaande vacatures opnieuw het niveau van aan het begin van de financiële crisis. Een eerste piek wordt vervolgens bereikt in 2019 net voor het uitbreken van de COVID-19-pandemie met ongeveer 49 000 openstaande vacatures per maand. De COVID-19-pandemie riep in 2020 een halt toe aan deze groei. Het gemiddeld aantal openstaande vacatures zakte terug tot een dieptepunt van 38 020 vacatures per maand. Ondanks de negatieve economische impact van de beperkende maatregen om de verspreiding van het COVID-19-virus tegen te gaan, is dit over de jaren heen bekeken wel nog steeds een relatief hoog aantal. De (voorlopige) piek die we vaststellen in april 2022, met een voortschrijdend gemiddelde van 70 985 openstaande vacatures, toont een ongezien hoge vraag naar arbeidskrachten op de arbeidsmarkt.

FIGUUR 1 \ Evolutie van het aantal openstaande VDAB-vacatures | voortschrijdend gemiddelde over twaalf maanden (december 2008 - april 2022)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Arvastat - VDAB

In **TABEL 1** gaan we de groei na van het aantal openstaande vacatures in de verschillende sectoren tussen mei 2021 en april 2022 (dit zijn de recentste gegevens). We geven ook het aantal openstaande vacatures per sector in april 2022 weer om de evoluties verder in perspectief te kunnen plaatsen. De sterkst stijgende sectoren zijn de vervaardiging van transportmiddelen (+171,9%) en de belangenvertegenwoordiging (+152,9%). Dit zijn evenwel twee eerder kleine sectoren wat betreft het aantal openstaande vacatures. Sterke stijgers met een groter aantal openstaande vacatures zijn de primaire sector (+108,0%), de zakelijke dienstverlening (+106,6%), horeca en toerisme (+76,5%), de metaalsector (+71,1%) en de transport, logistiek en post (+51,4%). We merken dat in quasi alle sectoren de arbeidsvraag (sterk) toenam tussen mei 2021 en april 2022. Enkel in de uitzendsector, de energie, water en afvalverwerking, de overige diensten aan personen en de overige industrie nam het aantal openstaande vacatures af in de voorbije twaalf maanden.

TABEL 1 \ Evolutie aantal openstaande VDAB-vacatures naar WSE-sectoren (mei 2021-april 2022)

WSE-sector	Evolutie mei 2021 - april 2022	Openstaande vacatures april 2022
Vervaardiging van transportmiddelen (s11)	171,9%	465
Belangenvertegenwoordiging (q8)	152,9%	617
Primaire sector (p1)	108,0%	4511
Zakelijke dienstverleging (t13+15+16)	106,6%	18018
Recreatie, cultuur en sport (q1)	96,6%	1052
Horeca en toerisme (t8)	76,5%	4232
Metaal (s7+s8)	71,1%	2558
Textiel en kleding (s2)	63,1%	437
Transport, logistiek en post (t5+6+7)	51,4%	4099
Totaal	**46,7%**	**81238**
Chemie, rubber- en kunststoffen (s4+5)	41,9%	837
Gezondheidszorg (q6)	40,0%	3157
Onderwijs (q5)	38,9%	3631
Bouw (s16)	38,0%	7712
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak (s1)	37,6%	1710
Financiële diensten (t12)	36,7%	637
Vervaardiging van bouwmaterialen (s6)	35,7%	422
Vervaardiging van machines en toestellen (s9+10)	32,6%	1289
Groot- en kleinhandel (t1+2+3+4)	32,3%	10150
Maatschappelijke dienstverlening (q7)	23,5%	8090
Informatie, media en telecom (t9+10+11)	22,2%	3014
Grafische nijverheid (s3)	22,1%	287
Houtindustrie en vervaardiging van meubels (s12)	11,5%	397
Openbaar besturen (q2+3+4)	10,6%	1712
Uitzendbureaus/arbeidsbemiddeling (t14)	-2,2%	447
Energie, water en afvalverwerking (s14+15)	-2,5%	833
Overige diensten aan personen (t17)	-61,0%	730
Onbepaald	-63,9%	119
Overige industrie (s13)	-74,1%	75

Bron: Steunpunt Werk op basis van Arvastat - VDAB

Het hoge aantal openstaande VDAB-vacatures is op zich positief nieuws. Amper een jaar na het uitbreken van de COVID-19-pandemie trok de vraag op de Vlaamse arbeidsmarkt sterk aan. De keerzijde van de medaille is de moeilijkheid waarmee de vacatures ingevuld raken. We gaven hierboven al aan dat de zoektocht van werkgevers naar personeel erg moeizaam verloopt. Nu we de vraagzijde in kaart gebracht hebben, betrekken we ook de aanbodzijde om zo de krapte in beeld te brengen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

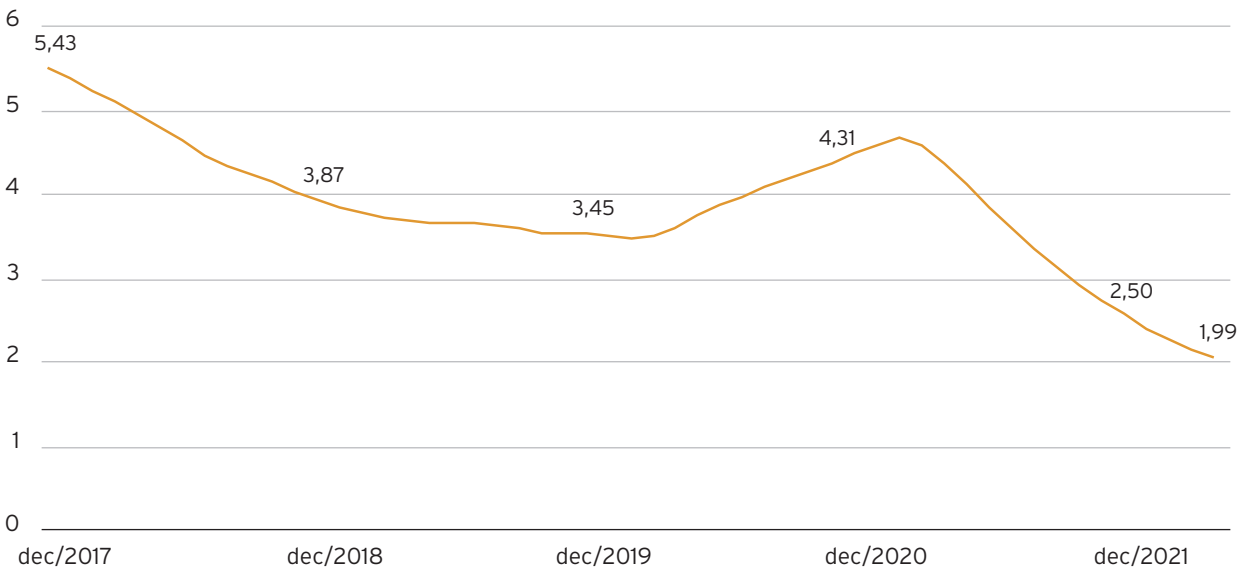
Verstrakking van de Vlaamse arbeidsmarkt

De spanningsratio plaatst het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling tegenover het aantal openstaande VDAB-vacatures. VDAB hanteert sinds juni 2021 een nieuwe werkzoekendenindeling waardoor we nu rapporteren over werkzoekenden zonder werk (wzw) in het Vlaams Gewest in plaats van niet-werkende werkzoekenden (nwwz). Deze worden verder ingedeeld in wzw in bemiddeling, wzw in opleiding of voortraject en wzw die niet inzetbaar zijn op lange termijn. Enkel de werkzoekenden zonder werk in bemiddeling worden meegeteld bij de spanningsratio. De vacatures die meegenomen worden in de spanningsratio zijn alle openstaande vacatures die op de laatste dag van de maand bij de VDAB uitstaan.

Het gaat over vacatures uit het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten die rechtstreeks aan de VDAB gemeld worden (VDAB, 2021).

FIGUUR 2 geeft de evolutie van de spanningsratio van de afgelopen jaren weer. We rapporteren hier over het twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde. Waar er eind 2017 nog bijna 5,5 wzw in bemiddeling per openstaande vacature waren, was dit net voor de COVID-19-pandemie al terug gevallen tot 3,45 wzw in bemiddeling. In het begin van de COVID-19-pandemie merkten we net zoals bij de andere indicatoren een trendbreuk en werd de dalende trend onderbroken met een stijging van de spanningsratio. Zoals we in figuur 1 vaststelden, daalde het aantal vacatures sterk tijdens het begin van de COVID-19-pandemie wat voor een toename van de spanningsratio heeft gezorgd. Deze ontspanning duurde echter niet lang, zodat er begin 2022 terug een stevige verstrakking in de spanningsratio merkbaar is, vooral door de enorme stijging van het aantal vacatures. Het twaalf maandelijks voortschrijdend gemiddelde stond in april dit jaar al op 1,99.

FIGUUR 2 \ Evolutie van de spanningsratio (aantal wzw in bemiddeling per openstaande VDAB-vacature) | voortschrijdend gemiddelde over twaalf maanden (december 2017 – april 2022)



Bron: Steunpunt Werk op basis van VDAB

Wanneer er over de krapte op de arbeidsmarkt gesproken wordt, is deze indicator vaak het uitgangspunt. Ook in verschillende andere landen worden indicatoren die zeer gelijkend zijn aan de spanningsratio gebruikt. In Nederland rapporteert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over de spanning op de arbeidsmarkt door het aantal openstaande vacatures af te zetten tegenover de werkloze beroepsbevolking. Het CBS gebruikt hierbij de ILO-definitie van werklozen en de leeftijdsgrens 15-74 jaar (geen betaald werken hebben, de voorbije 4 weken actief gezocht hebben naar werk en binnen de twee weken beschikbaar zijn om met een job te beginnen), waar we in Vlaanderen de VDAB-definitie van werklozen gebruiken (werkzoekenden zonder werk in bemiddeling die zich ingeschreven hebben bij VDAB). De afbakeningen zijn dus verschillend. Waar in Vlaanderen het aandeel wzw in bemiddeling per vacature het uitgangspunt is, bekijken ze in Nederland hoeveel vacatures er zijn per wzw. In Nederland doet men dus eigenlijk het omgekeerde van de Vlaamse spanningsratio waarbij de deelindicatoren anders tegenover elkaar geplaatst worden. De Nederlandse indicator wijst eerder op de arbeidskansen die er zijn voor het arbeidsaanbod. De Vlaamse indicator legt meer de nadruk op hoeveel arbeidsaanbod er is om de arbeidsvraag mee te beantwoorden. De krapte-indicator in Nederland ging in 2021 voor het eerst in tien jaar in het rood omdat het aantal vacatures het aantal werklozen overtrof. In het vierde kwartaal van 2021 waren er 105 vacatures per 100 werklozen (CBS, 2021).

De spanningsratio wordt ook in de Angelsaksische landen gebruikt als een van de krapte-indicatoren. In de VS rapporteert het US bureau of Labor statistics net zoals in Vlaanderen over '*the number of unemployed persons per job opening*'. Deze indicator bereikte in januari 2022 de score van 0,6 (Bureau of Labor Statistics, 2022). In het Verenigd Koninkrijk staat de spanningsratio met een score van 1,0 in januari 2022 eveneens op een zeer laag niveau (Office for National Statistics, 2022). Hier is er per vacature één werkzoekende.

De spanningsratio wijst dus op een verstrakking van de arbeidsmarkt in Vlaanderen. In wat volgt gaan we verder in op de moeilijkheden waarmee de Vlaamse arbeidsmarkt kampt om de hoge arbeidsvraag in te vullen. Dit doen we aan de hand van enkele indicatoren die ons iets vertellen over de mismatch op de arbeidsmarkt, zijnde de vacaturegraad en de knelpuntvacatures.

Hoge vacaturegraad in Vlaanderen wijst op mismatch

De vacaturegraad geeft het aandeel vacatures weer in de totale arbeidsvraag (dit is de som van het aantal vacatures en loontrekkende jobs). Doorheen de jaren is het aandeel vacatures in de totale arbeidsvraag in Vlaanderen gestaag toegenomen van 2,3% in 2014 naar 4,8% in 2021 (zie **TABEL 2**). Enkel in het eerste jaar van COVID-19 laten de cijfers een dip optekenen. In het Waals- en Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent de vacaturegraad een gelijkaardige tendens, met dit verschil dat de vacaturegraad er stelselmatig lager ligt. De drijvende kracht achter deze stijging is het toegenomen aantal vacatures in de voorbije jaren (niet opgenomen in de tabel). Deze evolutie stelden we al vast in figuur 1 op basis van de openstaande VDAB-vacatures en wordt bevestigd door de schattingen van het aantal vacatures op basis van de Job Vacancy Survey.

TABEL 2 \ Vacaturegraad (België en gewesten; 2014-2021)

(%)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vlaams Gewest	2,3	2,6	3	3,6	3,9	3,9	3,4	4,8
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2,5	2,4	2,8	3,2	3,4	3,2	3,0	3,4
Waals Gewest	2,0	2,1	2,2	2,8	2,7	2,7	2,4	3,5
België	2,2	2,4	2,8	3,4	3,5	3,5	3,1	4,3

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel – Job Vacancy Survey

In **TABEL 3** bekijken we hoe de vacaturegraad voor Vlaanderen in 2021 varieert per sector en welke evolutie de vacaturegraad doormaakte in de verschillende sectoren tussen 2019 en 2021. We nemen 2019 als vergelijkingspunt en niet 2020. Op deze manier ontwijken we het atypische jaar 2020 op de arbeidsmarkt vanwege de uitbraak van de COVID-19-pandemie. De sector met het hoogste aandeel onvervulde arbeid in Vlaanderen (10,9%) is deze van het verschaffen van accommodatie en maaltijden. Bovendien is deze sector de uitgesproken sterkste stijger met een toename van de vacaturegraad van 4,5 procentpunten. Deze cijfers bevestigen de vele berichten in de media van uitbaters van cafés en restaurants over de moeilijkheid waarmee ze personeel vinden. Kort daarachter volgen de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (8,8%) (dit zijn onder andere adviesbureaus, ingenieurs of marketeers), de informatie en communicatie (8,6%) en de bouwnijverheid (8,5%). Het lijstje van sectoren met een bovengemiddelde vacaturegraad wordt afgesloten door kunst, amusement en recreatie (6,2%), groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen (5,1%) en administratieve en ondersteunende diensten (5,0%). De evolutie van de vacaturegraad is in al deze sectoren vrij gelijklopend. Enkel in de sector administratieve en ondersteunende diensten ligt de groei iets lager (+0,7 ppt). Bij de sectoren met een lager dan gemiddelde vacaturegraad zijn het de industrie (+1,3 ppt) en de distributie van water; afval en afval waterbeheer en sanering (+1,5 ppt) die de sterkste stijging kennen.

De onderwijssector en de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening kennen, opvallend genoeg, tussen 2019 en 2021 een eerder beperkte groei van het aandeel onvervulde arbeid.

TABEL 3 \ Vacaturegraad naar NACE-sectoren (Vlaams Gewest; 2021)

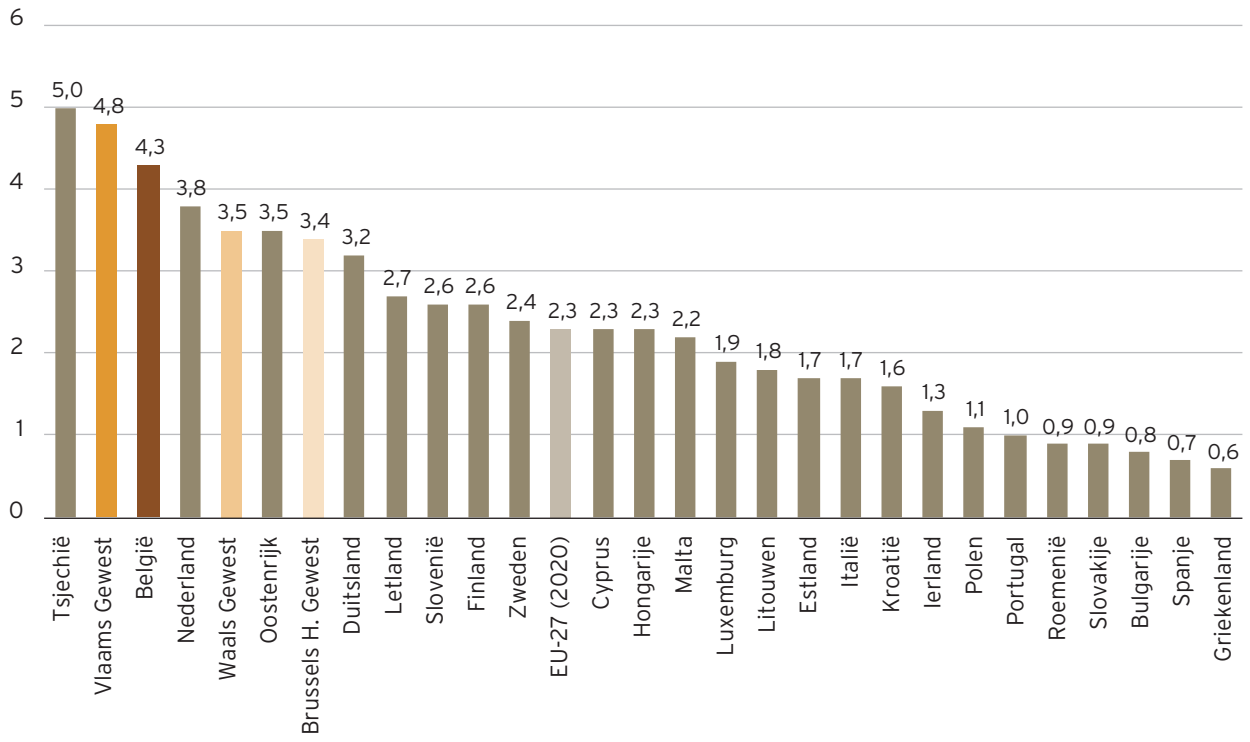
Sector	Vacaturegraad (%)	Evolutie '19-'21 (ppt)
Verschaffen van accomodatie en maaltijden	10,9	4,5
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	8,8	1,4
Informatie en communicatie	8,6	1,5
Bouwnijverheid	8,5	1,3
Kunst, amusement en recreatie	6,2	1,6
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	5,1	1,2
Administratieve en ondersteunende diensten	5,0	0,7
Totaal	**4,8**	**1,0**
Industrie	4,7	1,3
Distributie van water; afval en afval waterbeheer en sanering	4,6	1,5
Vervoer en opslag	4,4	0,8
Overige diensten	3,8	0,6
Exploitatie van en handel in onroerend goed	3,3	-0,4
Financiële activiteiten en verzekeringen	3,1	0,2
Openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen	3,0	0,5
Onderwijs	2,8	0,6
Winning van delfstoffen	2,7	0,1
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	2,4	-0,4
Menselijke Gezondheidszorgen en maatschappelijke dienstverlening	2,3	0,3

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel – Job Vacancy Survey

In **FIGUUR 3** plaatsen we de vacaturegraad van 2021 voor Vlaanderen in een Europees perspectief, samen met deze van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en België. In vergelijking met de EU-landen heeft Vlaanderen met 4,8% de op één na hoogste vacaturegraad in de EU. Ook België en het Waals- en Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben een bovengemiddeld aandeel vacatures ten opzichte van de totale arbeidsvraag.

De relatief hoge vacaturegraad voor Vlaanderen bevestigt de hoogconjunctuur op de arbeidsmarkt met een zeer sterke vraag naar arbeidskrachten. We zagen immers dat de drijvende kracht achter de hoge vacaturegraad het sterk toegenomen aantal vacatures is. Daarnaast vormt de vacaturegraad een indicatie voor de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Europees bekeken kent Vlaanderen een lage werkloosheidsgraad (zie de visualisatietool Vlaanderen Binnen Europa van Steunpunt Werk met betrekking tot werkloosheid). Het relatief lage aantal werklozen dat klaar staat om de jobs in te vullen, kan mee een verklaring bieden voor de hoge vacaturegraad van Vlaanderen in Europees perspectief. De krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt bestaat dus voor een belangrijk deel uit een kwantitatieve mismatch. Daarnaast lijkt er ook sprake te zijn van een belangrijke kwalitatieve mismatch die een impact heeft op de hoge onvervulde arbeidsvraag. Bij kwalitatieve mismatch zijn onder andere de competenties van het arbeidsaanbod niet voldoende afgestemd op de arbeidsvraag.

FIGUUR 3 \ Vacaturegraad (%) (België en gewesten, EU en EU-lidstaten; 2021)

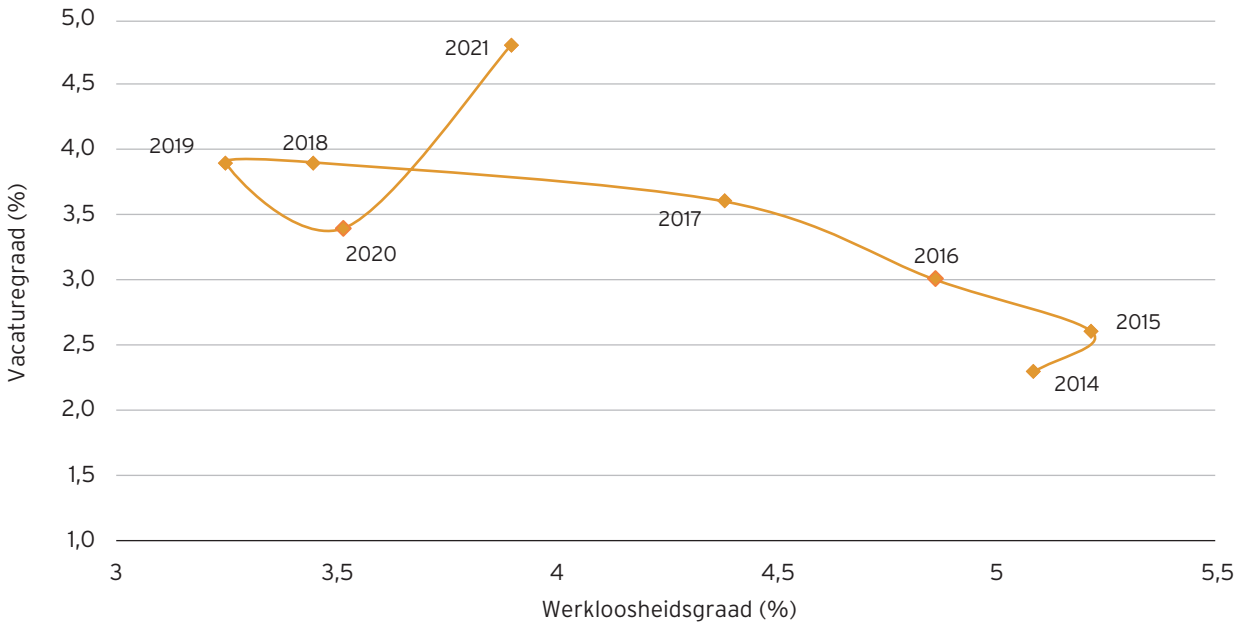


Bron: Steunpunt Werk op basis van Eurostat – Job Vacancy Survey
Noot: (a) De gegevens voor Denemarken en Frankrijk zijn niet beschikbaar. (b) De vergelijking tussen landen moet met enige voorzichtigheid gedaan worden. De methodologie is immers niet volledige identiek in de verschillende landen. Eurostat geeft echter aan dat de gegevens algemeen genomen vergelijkbaar zijn tussen de landen (Eurostat, 2022).

Om meer zicht te krijgen op de mate waarin vraag en aanbod op de Vlaamse arbeidsmarkt op elkaar afgestemd zijn en of er een mogelijke mismatch is tussen beiden, nemen we vervolgens de Beveridge curve onder de loep. Deze Beveridge curve in **FIGUUR 4** toont de evolutie en onderlinge relatie van de werkloosheidsgraad en de vacaturegraad. De werkloosheidsgraad - het aandeel werklozen in de beroepsbevolking - was sinds 2015 aan een dalende trend bezig tot deze onderbroken werd door de COVID-19-pandemie. Terwijl we in 2015 nog een werkloosheidsgraad van 5,2% optekenden, daalde deze met bijna twee procentpunten tot 3,3% in 2019. In 2020, het eerste jaar van COVID-19, is er terug een lichte stijging die zich ook in 2021 doorzette tot een werkloosheidsgraad van 3,9%. Gelijklopend met de dalende trend van de werkloosheidsgraad in de periode 2015-2019 merken we een stijging van de vacaturegraad. De stijging werd ingezet in 2014 toen de vacaturegraad zich op 2,3% bevond en bleef stijgen tot 3,9% in 2019. Ook dit trendpatroon werd doorbroken in het eerste jaar van COVID-19 waar de vacaturegraad een dip kende. We constateren echter ook een snel en sterk herstel. De vacaturegraad kwam anno 2021 zelfs een stuk boven het pre-COVID-19-niveau uit. Hierdoor bevindt de Vlaamse arbeidsmarkt zich in 2021 in een situatie waarbij de vacaturegraad historisch gezien zeer hoog ligt en de werkloosheidsgraad ondanks de lichte stijging de afgelopen twee jaar nog steeds relatief laag is.

De Beveridge curve kan ons ook iets vertellen over de mismatch op de arbeidsmarkt. In 2021 stellen we vast dat de vacaturegraad stijgt en gelijktijdig de werkloosheidsgraad ook naar omhoog gaat. In die situatie is er een groter aanbod van vacatures en dus meer arbeidsvraag maar tegelijkertijd zijn er ook wat meer werklozen en dus een wat groter arbeidsaanbod. Dit wijst op een situatie waarbij hetgeen de werkgevers vragen en wat de werkzoekenden zoeken of te bieden hebben, onvoldoende op elkaar zijn afgestemd.

FIGUUR 4 \ Beveridge curve (Vlaams Gewest; 2014-2021)

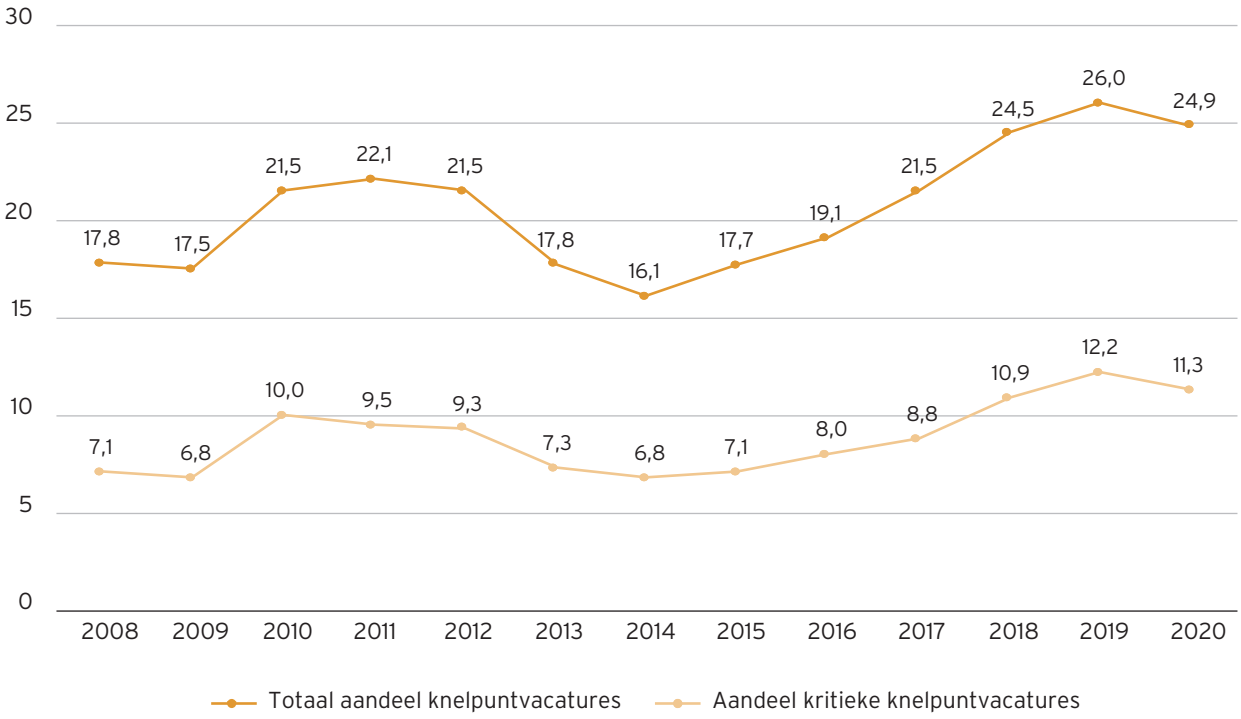


Bron: Vacaturegraad: Steunpunt Werk op basis van Eurostat Job Vacancy Survey. Werkloosheidsgraad: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS

Aandeel (kritieke) knelpuntvacatures in stijgende lijn

De moeilijkheid waarmee vacatures ingevuld geraken, kunnen we ook aflezen aan het aandeel knelpuntvacatures. In **FIGUUR 5** tonen we de evolutie van het aandeel (kritieke) knelpuntvacatures van 2008 tot en met 2020 voor een selectie van VDAB-vacatures.

FIGUUR 5 \ Aandeel (kritieke) knelpuntvacatures (%) (2008-2020)



Bron: Steunpunt Werk op basis van VDAB

Het gaat over vacatures voor knelpuntberoepen die in gedeeld beheer zijn door de werkgever en VDAB. Het totale aandeel knelpuntvacatures betreft vacatures voor knelpuntberoepen met een looptijd van meer dan 90 dagen. De kritieke knelpuntvacatures zijn vacatures voor knelpuntberoepen met een looptijd van meer dan 180 dagen.

In de jaren na de financiële crisis daalde het totale aandeel knelpuntvacatures in 2014 naar haar laagste niveau (16,1%) in de betreffende periode. Ook het aandeel kritieke knelpuntvacatures kende in 2014 haar laagste niveau (6,8%) sinds 2009. Gelijklopend met de trend van het toenemend aantal vacatures (zie hoger), nam het aandeel (kritieke) knelpuntvacatures toe vanaf 2015 tot en met 2019. In 2019 piekten het totale aandeel knelpuntvacatures en het aandeel kritieke knelpuntvacatures met respectievelijk 26,0% en 12,2% van de VDAB-vacatures in kwestie. In het eerste jaar van COVID-19, 2020, dalen beide aandelen knelpuntvacatures opnieuw naar een iets lager niveau. De huidige gegevens laten ons niet toe om verder te kijken dan 2020. Gegeven de sterke stijging van het aantal vacatures in 2021 en het lage aantal werkzoekenden is het waarschijnlijk dat het aandeel knelpuntvacatures in 2021 opnieuw zal zijn toegenomen.

Op sectoraal niveau constateren we in **TABEL 4** een divers beeld met een totaal aandeel knelpuntvacatures dat varieert van 46,3% in de energie, water en afvalverwerking tot 7,3% in het onderwijs.

TABEL 4 \ Aandeel (kritieke) knelpuntvacatures (%) naar WSE-sectoren (2020)

Sector	Totaal aandeel knelpuntvacatures (%)	Aandeel kritieke knelpuntvacatures (%)
Energie, water en afvalverwerking (s14+15)	46,3	30,5
Metaal (s7+s8)	43,0	24,8
Vervaardiging van machines en toestellen (s9+10)	36,9	21,2
Vervaardiging van transportmiddelen (s11)	36,3	21,0
Bouw (s16)	35,1	21,4
Primaire sector (p1)	33,8	15,1
Vervaardiging van bouwmaterialen (s6)	32,5	18,5
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak (s1)	32,0	15,6
Chemie, rubber- en kunststoffen (s4+5)	31,9	19,2
Grafische nijverheid (s3)	31,5	19,1
Houtindustrie en vervaardiging van meubels (s12)	28,9	16,3
Zakelijke dienstverleging (t13+15+16)	28,4	11,7
Horeca en toerisme (t8)	27,2	11,8
Transport, logistiek en post (t5+6+7)	27,1	11,6
Uitzendbureaus/arbeidsbemiddeling (t14)	25,4	11,5
Overige industrie (s13)	25,2	9,4
Totaal	**24,9**	**11,3**
Maatschappelijke dienstverlening (q7)	24,7	8,7
Overige diensten aan personen (t17)	22,1	6,3
Informatie, media en telecom (t9+10+11)	19,4	10,5
Groot- en kleinhandel (t1+2+3+4)	18,8	8,7
Textiel en kleding (s2)	17,1	8,8
Financiële diensten (t12)	17,0	5,5
Belangenvertegenwoordiging (q8)	16,0	3,4
Openbaar besturen (q2+3+4)	14,8	6,8
Gezondheidszorg (q6)	13,7	5,3
Recreatie, cultuur en sport (q1)	8,4	3,1
Onbepaald	7,9	4,8
Onderwijs (q5)	7,3	2,2

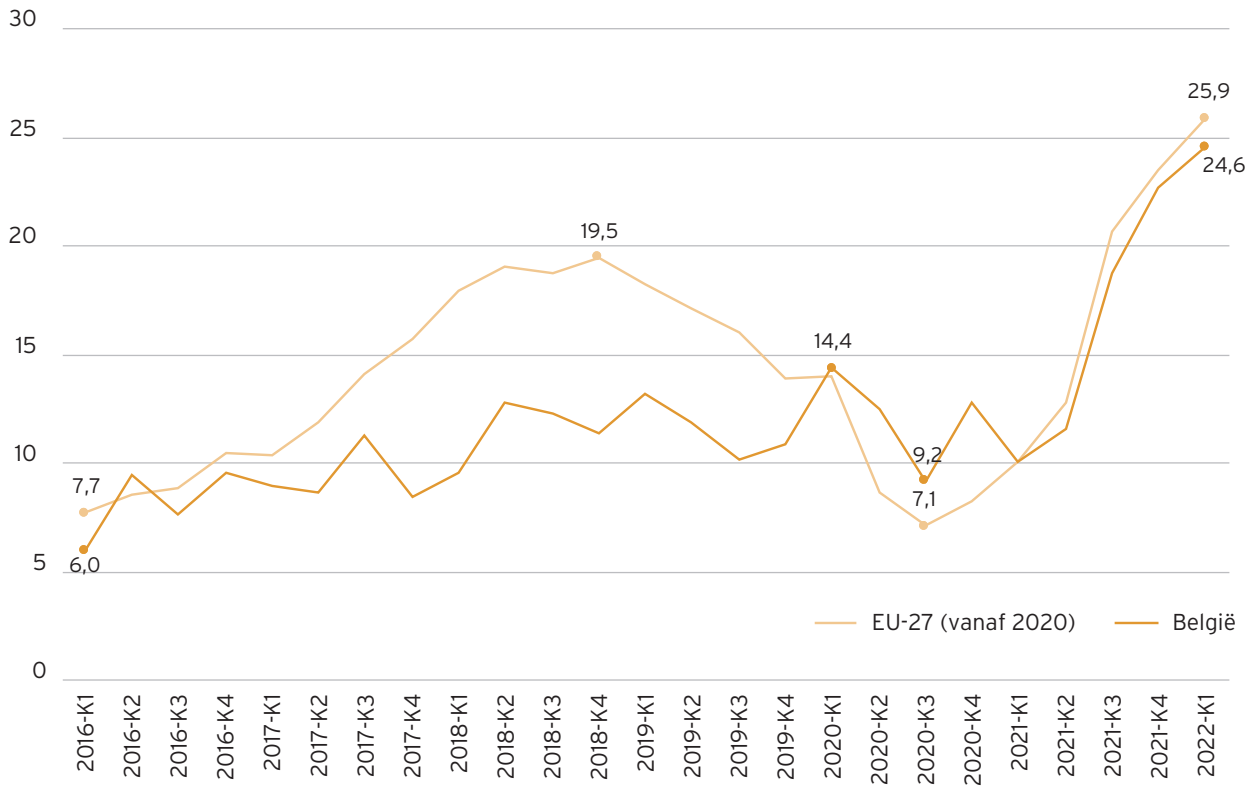
Bron: Steunpunt Werk op basis van VDAB

Het zijn vooral sectoren uit de secundaire sector zoals de energie, water en afvalverwerking (46,3%), de metaalsector (43,0%) of de bouw (35,1%) die te kampen hebben met een hoog aandeel knelpuntvacatures. Ook de primaire sector heeft een relatief hoog aandeel knelpuntvacatures met 33,8%. Het aandeel knelpuntvacatures van de quartaire sectoren ligt altijd lager dan het gemiddelde (24,9%). De tertiaire sectoren schommelen eerder rond het gemiddelde.

Krapte als een rem op de economie

We merkten eerder al op dat een jaar na het uitbreken van de COVID-19-pandemie de vraag op de Vlaamse arbeidsmarkt een sterk herstel kende met een piek in het aantal openstaande vacatures. De moeilijkheid waarmee vele vacatures ingevuld raken, zet een rem op de economie en vertraagt het maatschappelijk herstel na COVID-19. Via de laatste indicator die we behandelen, krijgen we een zicht op de mate waarin het gebrek aan personeel een rem is op de groei van de productie in de industrie. In **FIGUUR 6** brengen we het aandeel ondernemingen in de verwerkende industrie in kaart, die productiebelemmeringen ervaren als gevolg van onvoldoende arbeidskrachten. De figuur bevat de evolutie van het aandeel ondernemingen met productiebelemmeringen tussen het eerste kwartaal van 2016 en 2022. De cijfers zijn niet beschikbaar per regio. We beperken ons daarom hier tot de aandelen voor België en de EU-27 (vanaf 2020).

FIGUUR 6 \ Productiebelemmeringen wegens onvoldoende arbeidskrachten in de verwerkende industrie (België en EU-27; 2016-K1-2022-K1)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Eurostat – Business Survey
Noot: (a) De gegevens zijn gecorrigeerd voor seizoenschommelingen.

Net als bij de vacaturegraad en de knelpuntvacatures stellen we bij de productiebelemmeringen een toename vast in de jaren voor het uitbreken van de COVID-19 pandemie. Tussen het eerste kwartaal van 2016 en het eerste kwartaal van 2020 stijgt het aandeel ondernemingen met productiebelemmeringen in België van 6,0% naar 14,4%. Op Europees niveau bereikte de krapte haar piek iets vroeger, met name in het vierde kwartaal van 2018 (19,5%).

Zowel België (9,2%) als de EU-27 (7,1%) bereiken vervolgens het laagste aandeel hinder in de productie bij het uitbreken van de COVID-19 pandemie in het derde kwartaal van 2020. In de kwartalen nadien laten België en de EU-27 weer een toename optekenen van het aandeel ondernemingen die een gebrek aan arbeidskrachten ervaren op de arbeidsmarkt. Ook in het eerste kwartaal van 2022 bleef deze stijging zich doorzetten met recordhoogtes voor België (24,6%) en de EU-27 (25,9%). Dit betekent dat in ongeveer een op vier Belgische ondernemingen niet de volledige productiecapaciteit benut wordt wegens een tekort aan arbeidskrachten.

Conclusie

In dit artikel namen we de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt onder de loep via verschillende indicatoren. De voornaamste conclusie is dat de krapte de aflopen periode (sterk) toegenomen is. Ook in andere Europese landen is de krapte voelbaar, maar in Vlaanderen worden we er sterker mee geconfronteerd dan gemiddeld doordat we een relatief hogere vacaturegraad combineren met een vrij lage werkloosheid. Dit kwam ook terug bij de spanningsratio, waarbij we de voorbije jaren een verstrakking waarnamen doordat het aantal werkzoekenden daalde en het aantal vacatures steeg. Die vacatures stonden in april 2022, met een voortschrijdend gemiddelde van 70 985 openstaande vacatures op een historisch hoog niveau, wat wijst op een ongezien hoge vraag naar arbeidskrachten op de arbeidsmarkt. In de sector 'zakelijke dienstverlening' stelden we het grootste aantal openstaande vacatures vast en deze was samen met de primaire sector een van de sterkste stijgers. Wanneer we de focus legden op de vacaturegraad per sector, stelden we vast dat de sector van 'het verschaffen van accommodatie en maaltijden' ofwel de horeca sector de hoogste vacaturegraad kende. Dit mag niet verrassen gezien de hoge uitstroom van arbeidskrachten uit deze sector die zich op gang trok tijdens de COVID-19-crisis. De vacaturegraad over de Belgische arbeidsmarkt beschouwd, bleek ook tegenover de andere Europese landen gezien, zeer hoog te zijn. De Beveridge curve waarbij we de vacaturegraad combineerden met de werkloosheidsgraad wees dan weer op een mogelijk groter geworden mismatch in de laatste jaren. Deze mismatch is ook voelbaar bij de knelpuntvacatures die de laatste jaren in stijgende lijn zijn. Vooral sectoren uit wat men de secundaire sector noemt zoals de energie, water en afvalverwerking, de metaalsector of de bouw hadden te kampen met een heel hoog aandeel knelpuntvacatures. Tot slot liet ook de negatieve impact van onze krapper geworden arbeidsmarkt zich merken doordat er een zeer stevige stijging merkbaar was in het aandeel ondernemingen met productiebelemmeringen. We schetsten in deze bijdrage de huidige situatie tot nu toe (mei 2022). Zoals eerder aangehaald, is het geven van vooruitzichten zeer moeilijk door verschillende macro-economische gebeurtenissen. Het is moeilijk om te zeggen of de waargenomen trends zich in de komende periode gaan doorzetten of dat we net voor een ommekeer staan. Het beloven in ieder geval 'spannende' tijden te worden.

BIBLIOGRAFIE

- Bruner, R. (2022, 27 januari). The Great Resignation Fueled Higher Pay—Even For Those Who Didn't Switch Jobs. *Time Magazine*. Geraadpleegd van https://time.com/6143212/us-wage-growth-record-high/
- Bündesagentur für Arbeit. (2022). *The labour market in April 2022*. Geraadpleegd van https://www.arbeitsagentur.de/en/press/en-2022-19-the-labour-market-in-april-2022
- Bureau of Labor Statistics. (2022). *Job openings and labor turnover – januari 2021*.
- CBS. (2021). Spanning op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd van https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt
- De Smet, R., Penders, I., Neefs, B., & Vansteenkiste, S. (2022). Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt. Februari 2022 (Werk.Focus 2021 nr. 1). Leuven: Steunpunt Werk.
- Eurostat. (2022). Job vacancy statistics (jvs). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS).
- Lacurci, G. (2022, 22 maart). The Great Resignation continues, as 44% of workers look for a new job. *CNBC*. Geraadpleegd van https://www.cnbc.com/2022/03/22/great-resignation-continues-as-44percent-of-workers-seek-a-new-job.html
- Laureys, E. (2021, 27 mei). Krapte op de arbeidsmarkt nu al nijpend in Vlaamse bedrijven. *VOKA*. Geraadpleegd van https://www.voka.be/nieuws/krapte-op-de-arbeidsmarkt-nu-al-nijpend-vlaamse-bedrijven
- Neuteboom, N., & Rietman, P. (2022). Arbeidsmarkt is en blijft krap. Geraadpleegd van https://www.abnamro.com/research/nl/onze-research/arbeidsmarkt-is-en-blijft-krap
- Office for National Statistics. (2022, 15 maart). Vacancies and jobs in the UK: March 2022. Geraadpleegd van https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/jobsandvacanciesintheuk/latest
- Segers, B. (2019, 20 mei). Werken in Plopsaland? Tot 10.000 euro tekenpremie. *VRT*. Geraadpleegd van https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/05/20/werken-in-plopsaland-tot-10-000-euro-tekenpremie/#:~:text=Het%20is%20voor%20West%2DVlaamse,om%20uw%20krabbel%20te%20zetten
- VDAB (2021). *Arvastat-VDAB*. Geraadpleegd van https://arvastat.vdab.be/
- Van Lier, R. (2022, 31 januari). Adecco pakt uit met stunt in 'war for talent': één dag werken en je maakt kans op reisje all-in. *Het Laatste Nieuws*. Geraadpleegd van https://www.hln.be/economie/br-adecco-pakt-uit-met-stunt-in-war-for-talent-een-dag-werken-en-je-maakt-kans-op-reisje-all-in~a21fac7d/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

De onvervulde arbeidswens van Vlaanderen in Europees perspectief

Michelle Sourbron, Sarah Vansteenkiste – Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

In een krappe arbeidsmarkt, zoals Vlaanderen die momenteel kent, wordt in eerste instantie gekeken naar de werklozen om de vacatures in te vullen. Zij zoeken (volgens de definitie van de International Labour Organization (ILO)) immers actief naar werk en zijn ook beschikbaar om de jobs in te vullen. Toch zijn zij niet de enige groep in de bevolking op arbeidsleeftijd die een onvervulde arbeidswens hebben en dus op korte termijn aangesproken kunnen worden voor de vele vacatures. Naar analogie met Eurostat, het Europese bureau voor de statistiek, onderscheiden we naast de werklozen ook nog de onvrijwillig deeltijds werkenden, niet-beroepsactieven die zoekend maar niet beschikbaar zijn en niet-beroepsactieven die beschikbaar maar niet zoekend zijn als groepen met een onvervulde arbeidswens. In deze bijdrage gaan we dieper in op hoe groot deze onvervulde arbeidswens is in Vlaanderen in zijn geheel en bij de vier deelgroepen, en hoe zich dit verhoudt in Europees perspectief. We zoomen ook in op een aantal sociodemografische kenmerken om op die manier een eerste indicatie te krijgen van de kwetsbaarheid van de onderscheiden profielen. Onze analyse geeft aan dat het aandeel van groepen met een onvervulde arbeidswens in Vlaanderen steevast kleiner is dan gemiddeld in EU-27 en dat deze vaststelling ook standhoudt wanneer we meer kwetsbare groepen in kaart brengen. Anderzijds merken we ook op dat we in vergelijking met veel andere Europese landen in Vlaanderen kampen met een erg hoog aandeel niet-beroepsactieven die niet onmiddellijk een arbeidswens lijken te hebben en dus verder van de arbeidsmarkt kunnen staan. Het relatief geringe aantal mensen met een onvervulde arbeidswens in Vlaanderen tegenover de vele aantal vacatures die we tellen, stelt de kraptesituatie op de Vlaamse arbeidsmarkt nog scherper.

De krapte op de arbeidsmarkt wordt meestal ingeschat door het aantal werklozen te confronteren met de vacatures die er voorhanden zijn (zie ook Van Impe, Scholiers, Vansteenkiste, & De Smet, 2022). Voor de COVID-19-pandemie waren er in Vlaanderen weinig werkzoekenden zonder werk in bemiddeling (werklozen volgens de VDAB-afbakening) per openstaande VDAB-vacature en werd de Vlaamse arbeidsmarkt bijgevolg geconfronteerd met een sterke krapte. Begin 2020 waren er 3,5 werkzoekenden zonder werk in bemiddeling per openstaande vacature. De pandemie heeft voor een tijdelijke ontspanning van die arbeidsmarkt gezorgd, maar ondertussen kent Vlaanderen anno april 2022 (de laatste beschikbare cijfers) zowaar een nog krappere arbeidsmarkt. Het aantal vacatures steeg het afgelopen jaar onafgebroken terwijl het aantal werkzoekenden om deze posities in te vullen stelselmatig afnam. In april 2022 waren er in Vlaanderen minder dan twee werkzoekenden zonder werk in bemiddeling beschikbaar per vacature, een historisch dieptepunt (zie dashboard 'Trendindicatoren' op de website van het Steunpunt Werk en Van Impe et al., 2022). Deze arbeidsmarktkrapte is geen louter conjunctureel fenomeen maar kent in Vlaanderen ook een structureel karakter ten gevolge van een oplopende vervangingsvraag en een latere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt.

Naast de werklozen zijn er nog groepen in de bevolking op arbeidsleeftijd die een onvervulde arbeidswens hebben en zo kunnen helpen om de vele vacatures in te vullen. Het gaat dan om onvrijwillig deeltijds werkenden en twee specifieke groepen van niet-beroepsactieven met een zekere arbeidsmarktband of werkwilligheid. De groep van '*onvrijwillig deeltijds werkenden*' bestaat uit deeltijds werkende personen die meer uren willen werken en ook beschikbaar zijn om dat te doen. Vaak zijn ze gedwongen om deeltijds te werken omdat ze geen voltijds werk vinden of omdat de gewenste job enkel deeltijds aangeboden wordt. De andere twee groepen vinden we terug bij de niet-beroepsactieve bevolking. Zij zijn niet werkend en voldoen niet aan alle criteria om onder de officiële ILO-werkloosheidsdefinitie geplaatst te worden, namelijk de afgelopen vier weken actief naar werk hebben gezocht en binnen de twee weken beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Ze beantwoorden wel voor een deel aan deze criteria en hebben heel wat karakteristieken gemeenschappelijk. Enerzijds zijn er niet-beroepsactieven die wel actief zoeken maar niet beschikbaar zijn ('*zoekend, niet beschikbaar*'). Mogelijke redenen hiervoor zijn studies die nog dienen afgerond te worden, geen alternatief hebben voor de zorg voor kinderen, (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid, enzovoort. Daarnaast zijn er personen die willen werken en beschikbaar zijn, maar toch niet actief zoeken naar een baan ('*beschikbaar, niet zoekend*'). Deze groep wordt ook wel de latente werklozen genoemd, of de ontmoedigde werklozen. Ze hebben de hoop opgegeven omdat ze denken niet over de juiste kwalificaties te beschikken, geen werk in de nabije omgeving te kunnen vinden, moeilijkheden hebben met de taal of denken dat ze te jong of te oud zijn voor een job. Het is duidelijk dat deze personen niet volledig losgekoppeld zijn van de arbeidsmarkt en er dus nog een band mee hebben. Ze hebben een wens om te werken, maar deze wordt voorlopig niet ingevuld. Deze drie groepen omschrijft Eurostat, het Europese bureau voor de statistiek, samen met de ILO-werklozen als de '*labour market slack of 'unmet need for employment*'.

In dit artikel zoomen we in op hoe groot deze onvervulde arbeidswens is in Vlaanderen in zijn geheel en bij kwetsbare profielen en hoe dit zich verhoudt in Europees perspectief. Om Vlaanderen in Europees perspectief te plaatsen, maken we gebruik van de Labour Force Survey (LFS), de door Eurostat gecoördineerde bevraging in de lidstaten van de Europese Unie. De uitvoering van de Belgische variant, de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), gebeurt onder de verantwoordelijkheid van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium). Voor België en de gewesten komen de cijfers uit de EAK, de cijfers voor de andere Europese landen komen van Eurostat. Europese vergelijkbaarheid wordt gegarandeerd door het gebruik van internationaal vergelijkbare concepten, zoals de definities over werkgelegenheid en werkloosheid van het Internationaal Arbeidsbureau. Eurostat gebruikt in haar publicaties de leeftijdsafbakening 15- tot 74-jarigen. Aangezien we voor de Europese cijfers hieraan vasthangen, zal ook in dit rapport deze leeftijdsafbakening gehanteerd worden.

Evolutie werkloosheid en aanvullende indicatoren

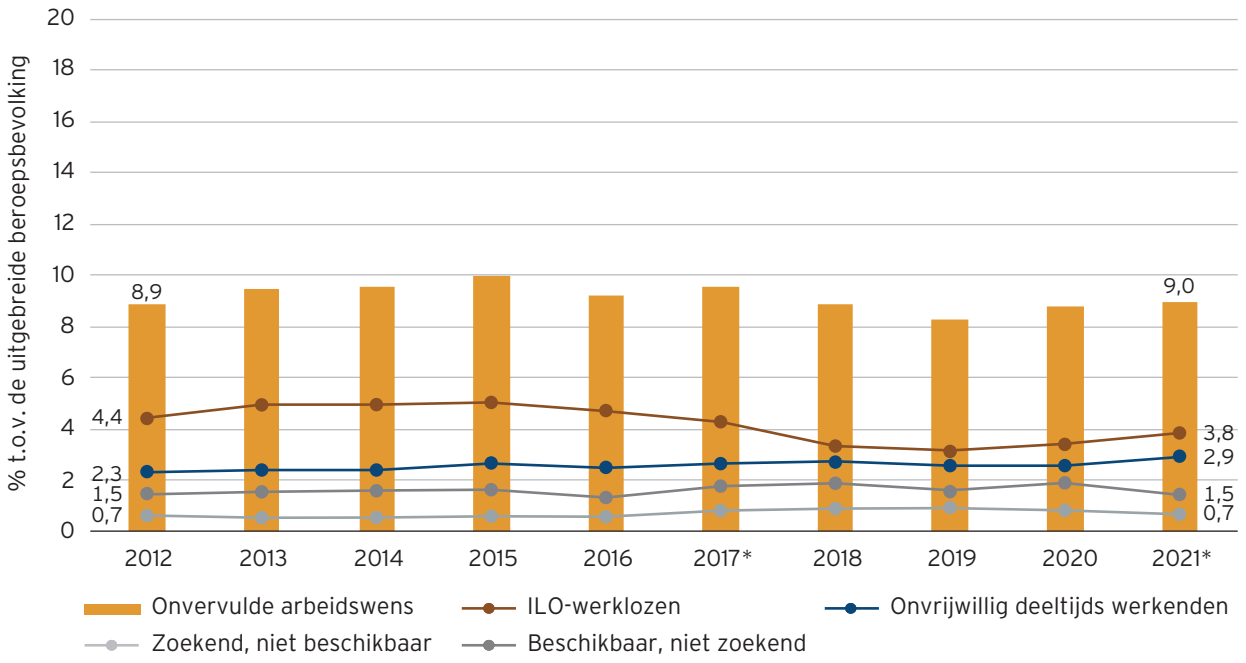
Alvorens we Vlaanderen in Europees perspectief plaatsen zoomen we in op de evolutie van de verschillende groepen die onder de noemer van onvervulde arbeidswens vallen: de onvrijwillig deeltijds werkenden, de ILO-werklozen, en bij niet-beroepsactieven de zoekende maar niet beschikbaren en de beschikbare maar niet zoekenden. Om een vergelijking tussen de verschillende groepen mogelijk te maken (ze behoren namelijk niet allemaal tot de beroepsbevolking), zetten we deze groepen af tegen een gemeenschappelijk noemer die we de 'uitgebreide beroepsbevolking' noemen. Deze omvat de beroepsbevolking (werkenden en werklozen) plus de twee vernoemde categorieën van de onvervulde arbeidswens die bij de niet-beroepsactieven zitten.

FIGUUR 1 toont het aandeel van de onvervulde arbeidswens in Vlaanderen ten opzichte van de uitgebreide beroepsbevolking tussen 15 en 74 jaar, zowel als totaal als per deelgroep. In 2021 had 9,0% of 282 700 personen van de uitgebreide beroepsbevolking een onvervulde vraag naar werk. De ILO-werklozen zijn goed voor een zowat 43% van die onvervulde arbeidswens. Ze vertegenwoordigden 3,8% van de uitgebreide beroepsbevolking of 120 900 personen.

Meer dan de helft van de onvervulde arbeidswens vinden we terug bij de drie andere groepen waarvan het merendeel bij de onvrijwillig deeltijds werkenden: het gaat om 2,9% of 92 500 personen. De resterende aandelen omvatten de personen die beschikbaar zijn om te werken maar niet op zoek zijn naar werk, wat neerkomt op 1,5% van de uitgebreide beroepsbevolking of 46 900 personen. De personen die werk zoeken maar niet onmiddellijk beschikbaar zijn, komen overeen met 0,7% van de uitgebreide beroepsbevolking of 22 400 personen.

We kunnen de onvervulde arbeidswens ten opzichte van de uitgebreide beroepsbevolking in kaart brengen vanaf 2012. Als we het recentste jaar (2021) vergelijken met het oudste jaar uit onze tijdreeks (2012) dan is er sprake van een beperkte daling bij de ILO-werklozen (-0,6 ppt) en een beperkte stijging van de onvrijwillig deeltijds werkenden (+0,6 ppt).** De andere twee groepen blijven rond hetzelfde niveau schommelen. Sinds de start van de COVID-19-pandemie in 2020 zien we de onvervulde arbeidswens opnieuw licht toenemen.

FIGUUR 1 \ Evolutie van de onvervulde arbeidswens uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking, totaal en per deelgroep (Vlaams Gewest, 15-tot 74-jarigen, 2012-2021)

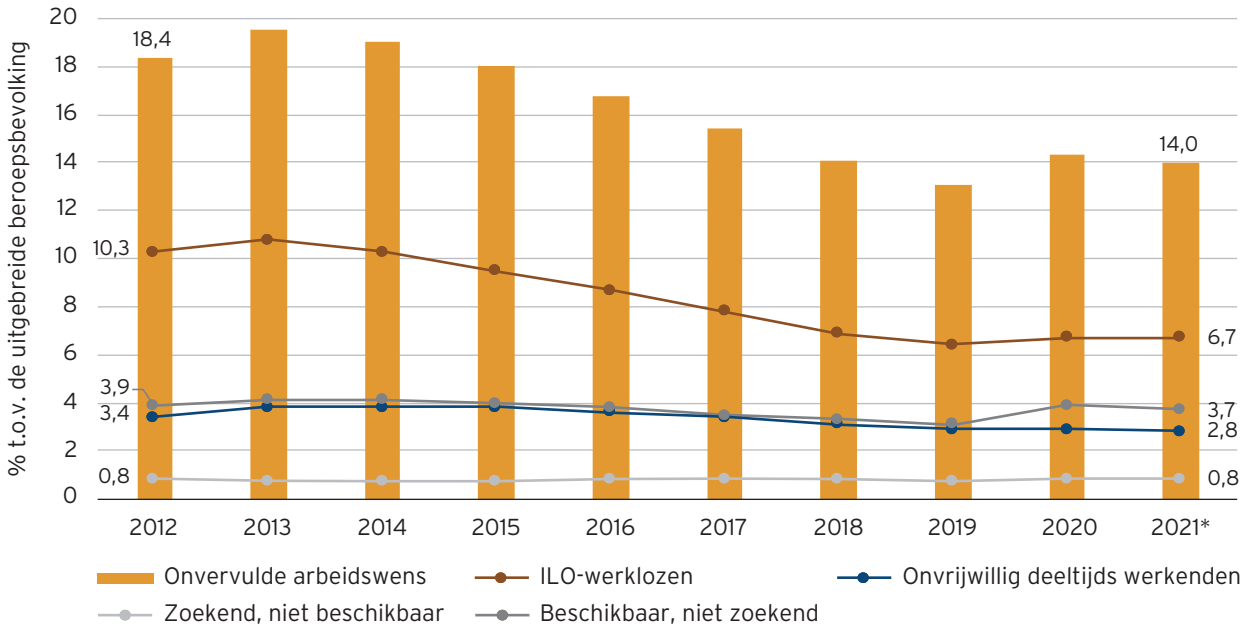


Noot: * In 2017 en 2021 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Wanneer we dezelfde groepen voor EU-27 in kaart brengen, merken we aan aantal opmerkelijke verschillen op in vergelijking met het Vlaams Gewest (**FIGUUR 2**). Zo ligt de onvervulde arbeidswens in EU-27 een stuk hoger. Waar in Vlaanderen nog niet één op de tien (9,0%) van de uitgebreide beroepsbevolking een onvervulde arbeidswens had, gaat het in EU-27 over vijf procentpunt meer, of 14% in totaal. Dit hoger aandeel is voornamelijk toe te schrijven aan de ILO-werklozen en de beschikbare maar niet zoekenden die in EU-27 telkens bijna dubbel zo hoog liggen dan in Vlaanderen (respectievelijk 6,7% en 3,7% in 2021 in EU-27 tegenover 3,8% en 1,5% in het Vlaams Gewest). Voor de onvrijwillig deeltijds werkenden en zoekende maar niet beschikbaren is er quasi geen verschil tussen EU-27 en het Vlaams Gewest.

** De evolutie van de werkloosheid moet echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De vragenlijst van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) werd in 2021 immers grondig hervormd en hanteert een gewijzigde definitie met betrekking tot werkgelegenheid en werkloosheid, met een tijdreeksbreuk in de cijfers als gevolg.

FIGUUR 2 \ Evolutie van de onvervulde arbeidswens uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking, totaal en per deelgroep (EU-27, 15-tot 74-jarigen, 2012-2021)



Noot: * In 2021 werd de LFS grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.
Bron: Steunpunt Werk op basis van Eurostat – LFS

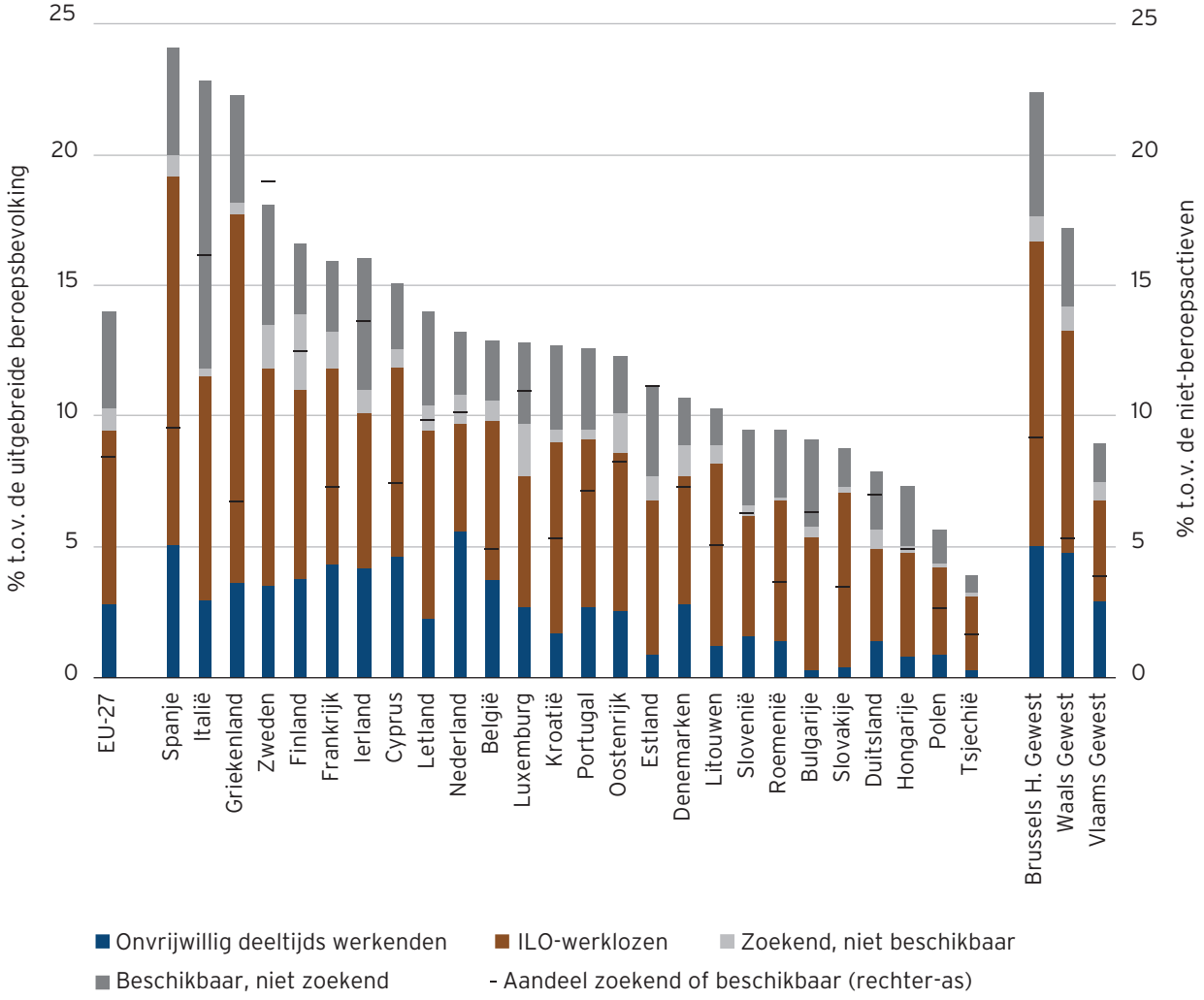
Indien we de evoluties vergelijken, stellen we vast dat in EU-27 al een dalende trend van het aandeel onvervulde arbeidswens werd ingezet in 2014 terwijl dit in het Vlaams Gewest fluctueerde doorheen de tijd. Het aandeel onvervulde arbeidswens volgt hiermee in hoofdzaak de trend van de ILO-werklozen, de andere groepen zijn eerder stabiel. In 2020 werd deze daling doorbroken door de COVID-19-pandemie. De stijging vanaf 2020 is in EU-27 voornamelijk te wijten aan een toename van het aantal mensen dat beschikbaar is om te werken maar niet actief zoekt. Een mogelijke verklaring hiervoor zijn de lockdowns die in veel landen van kracht waren. Dit kan ervoor gezorgd hebben dat het sollicitatiegedrag van mensen tijdelijk on hold werd gezet.

Positie Vlaanderen binnen Europa

Wanneer we de onvervulde arbeidswens in Vlaanderen vergelijken met de andere Europese lidstaten, dan is deze met 9,0% eerder klein (**FIGUUR 3**). Spanje (24,1%), Italië (22,8%) en Griekenland (22,2%) noteerden het hoogste aandeel, Hongarije (7,2%), Polen (5,7%) en Tsjechië (3,9%) het laagste aandeel. Ook tussen de gewesten zijn er aanzienlijke verschillen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft bijna 1 op de vier, of 22,4% van de uitgebreide beroepsbevolking een onvervulde vraag naar werk. In het Waals gewest gaat het over 17,2%.

Naast de globale verschillen tussen de verschillende lidstaten lopen ook de aandelen in de onderliggende groepen sterk uiteen. In bijna alle landen vormen de ILO-werklozen de grootste groep binnen de onvervulde arbeidswens. In Slovakije, Tsjechië en Litouwen maken de ILO-werklozen meer dan twee derde van de totale onvervulde arbeidswens uit. Enkel in Italië zien we een andere opdeling, hier nemen de zogenaamde ontmoedigde werklozen, namelijk de beschikbare maar niet zoekende niet-beroepsactieven, een prominente plaats in. In EU-27 is 6,7% van de uitgebreide beroepsbevolking werkloos. De hoogste aandelen vinden we terug in Griekenland (14,1%), Spanje (14,1%) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (11,7%). Dit zijn ook de regio's met de hoogste werkloosheidsgraad in 2021.

FIGUUR 3 \ De onvervulde arbeidswens per deelgroep uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking (linker-as) en het aandeel zoekenden of beschikbaren uitgedrukt als percentage van de niet-beroepsactieven (rechter-as) (Belgische gewesten en EU-27, 15-tot 74-jarigen, 2021)



Noot: Omwille van te kleine aantallen zijn er geen data beschikbaar voor Malta.
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK; Eurostat – LFS

Bijna 3% van de uitgebreide beroepsbevolking bestond in EU-27 uit onvrijwillig deeltijds werkenden. Nederland, Spanje en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest spanden in 2021 de kroon met respectievelijk 5,6%, 5,1% en 5,0%. In Slovakije, Bulgarije en Tsjechië daarentegen was minder dan 0,5% van de uitgebreide beroepsbevolking deeltijds werkend, bereid om meer uren te presteren en ook beschikbaar om dat te doen.

Tot slot kijken we naar de twee groepen bij de niet-beroepsactieve bevolking. De personen die beschikbaar zijn maar niet zoekend, zijn in bijna alle lidstaten beter vertegenwoordigd dan de personen die zoekend zijn maar niet beschikbaar. Italië schiet hier bovenuit, 11,0% van de uitgebreide beroepsbevolking is beschikbaar maar niet zoekend tegenover 0,3% dat zoekend is maar niet beschikbaar. Ook in Ierland, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Griekenland is er een opmerkelijk verschil in het aandeel van beide groepen.

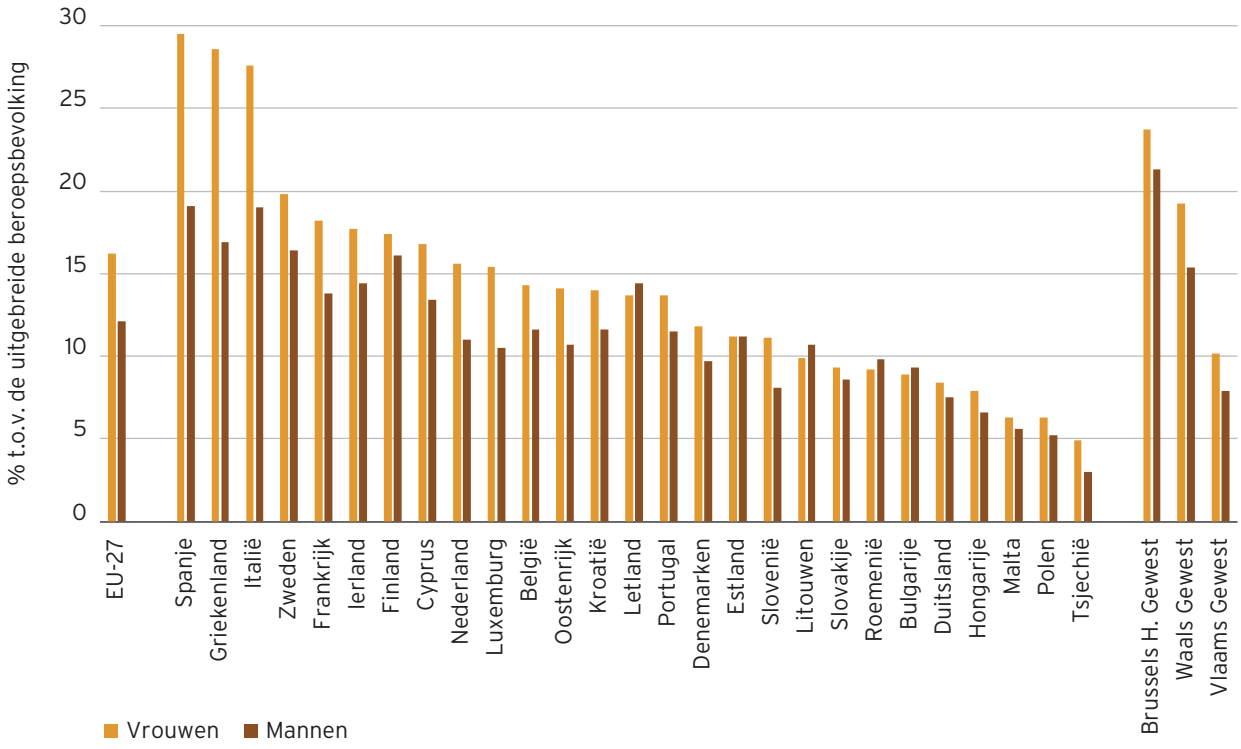
Indien we de gewesten vergelijken met de andere lidstaten valt op dat de groepen uit de onvervulde arbeidswens in het Vlaams Gewest minder goed vertegenwoordigd zijn in de uitgebreide beroepsbevolking dan in EU-27. De relatief lage onvervulde arbeidswens in Vlaanderen drukt ook sterk de Belgische score, waar we een iets lagere onvervulde arbeidswens vaststellen ten opzichte van de Europese score. In het Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest vinden we immers bijna de hoogste aandelen van onvervulde arbeidswens terug in vergelijking met de rest van de Europese lidstaten. We merken hierbij op dat een laag aandeel niet noodzakelijk wijst op een goed werkende arbeidsmarkt. Met een werkloosheidsgraad van 3,9% behoort Vlaanderen tot de top, maar desondanks blijft Vlaanderen kampen met een relatief groot aandeel niet-beroepsactieven. Bij de onvervulde arbeidswens zoomen we enkel in op een beperkt deel van de niet-beroepsactieven, namelijk zij die nog zoeken naar werk of zich ervoor beschikbaar stellen. Deze groepen dekken in Vlaanderen slechts 3,8% van de niet-beroepsactieven tegenover 8,4% in EU-27 gemiddeld (rechter-as in **FIGUUR 3**). Dat betekent dat in Vlaanderen een groter deel van de niet-beroepsactieven een minder directe band kan hebben met de arbeidsmarkt dan in vele andere lidstaten, en dus ook wat meer inspanning kan vragen om tot de arbeidsmarkt aan te trekken. Aangezien we in Vlaanderen een relatief hogere niet-beroepsactievengraad hebben ten opzichte van de andere lidstaten, vallen bovendien veel personen buiten de scope van de indicatoren die Eurostat berekent. In eerder onderzoek hebben we deze verschillende groepen van niet-beroepsactieven verder verfijnd en analyseerden we hun band met de arbeidsmarkt en barrières die er zijn (zie onder andere Vansteenkiste & Sourbron, 2020; Vansteenkiste, De Graeve en Sourbron, 2020a en 2020b; Vansteenkiste et al., 2019). Het gaat hierbij onder meer over studenten, huisvrouwen en -mannen en arbeidsongeschikten.

Kwetsbare groepen oververtegenwoordigd

Vervolgens bekijken we het aandeel van onvervulde arbeidswens naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en geboorteland. Zo kunnen we inschatten in welke mate meer kwetsbare profielen vertegenwoordigd zijn. Als we focussen op geslacht, dan toont **FIGUUR 4** dat in 2021 zowat één op de tien (10,2%) van de vrouwen in de uitgebreide beroepsbevolking van 15 tot 74 jaar in het Vlaams Gewest een onvervulde vraag naar werk heeft. Bij de mannen ligt dit 2,3 procentpunten lager (7,9%). De grootste kloven vinden we terug in Spanje (10,4 ppt), Griekenland (11,7 ppt) en Italië (8,6 ppt). Dit verschil is onder andere te wijten aan het hoger aandeel vrouwen in de uitgebreide beroepsbevolking dat deeltijds werkt maar meer uren wenst te presteren en ook beschikbaar is om dat te doen (niet in figuur). Daarnaast noteren deze landen een hogere werkloosheidsgraad bij de vrouwen dan bij de mannen. In Litouwen, Letland, Roemenië en Bulgarije nemen de mannen de overhand. In deze landen bestaat het aandeel onvervulde arbeidswens voor meer dan de helft uit ILO-werklozen en ligt de werkloosheidsgraad hoger bij de mannen.

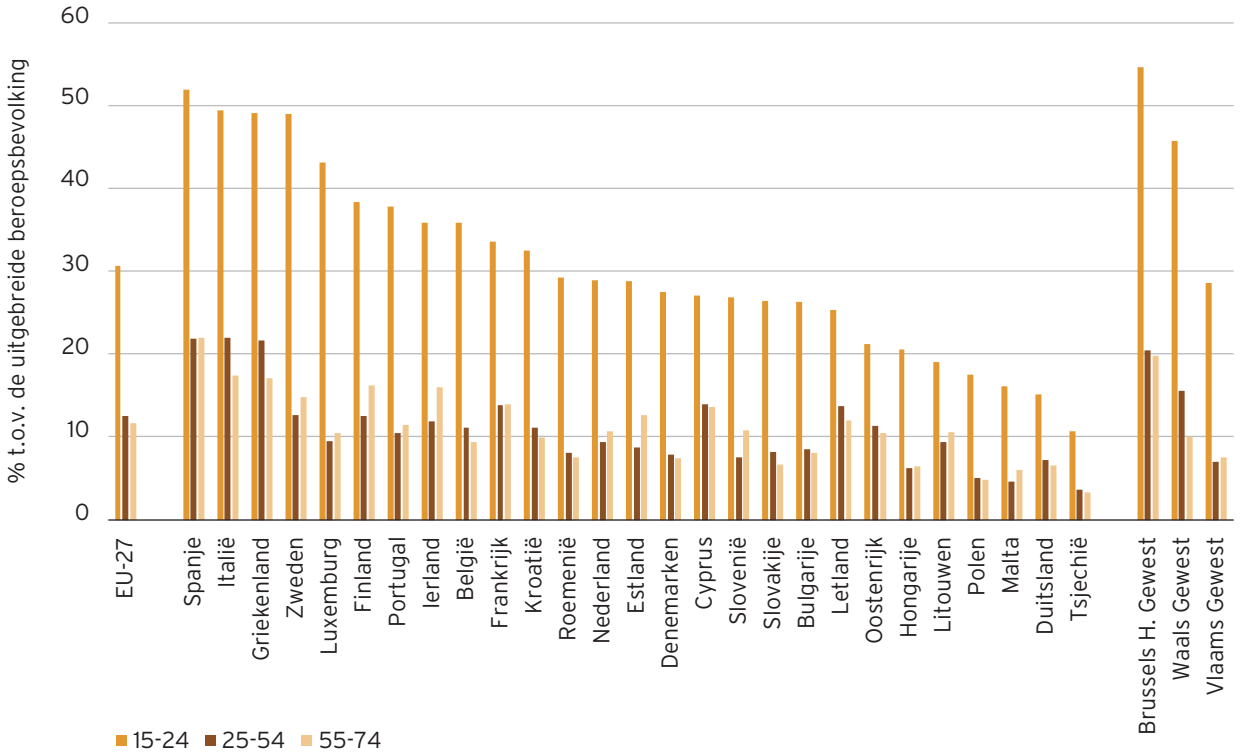
Bekijken we de onvervulde arbeidswens naar leeftijd, dan valt op dat deze in alle landen het grootst is bij de 15- tot 24-jarigen. In het Vlaams Gewest heeft 28,6% van de jongeren in de uitgebreide beroepsbevolking een onvervulde vraag naar werk. Bij de 25- tot 54-jarigen gaat dit over 7,0% en bij de 55-plussers over 7,5%. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn de verschillen nog meer uitgesproken met percentages van respectievelijk 54,6%, 20,5% en 19,8%. Tsjechië, Duitsland en Litouwen noteren de kleinste kloven. Hoge aandelen bij jongeren wijzen niet noodzakelijk op hoge aantallen. Aangezien veel jongeren hun studies nog aan het afronden zijn, niet actief op zoek zijn naar werk en niet binnen twee weken beschikbaar zijn om in een nieuwe job te starten, maken ze immers geen deel uit van de uitgebreide beroepsbevolking. Zij vallen buiten de scope van deze indicator.

FIGUUR 4 \ De onvervulde arbeidswens uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking, naar geslacht (Belgische gewesten en EU-27, 15-tot 74-jarigen, 2021)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK; Eurostat – LFS

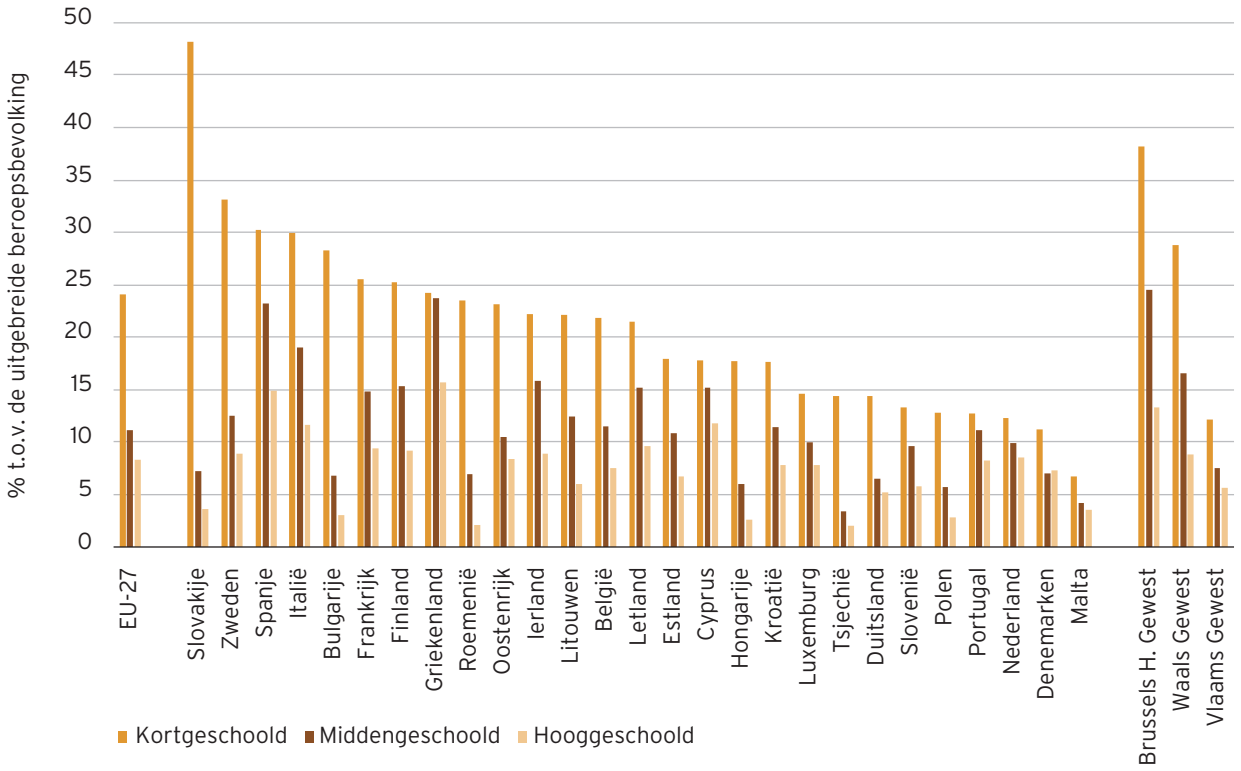
FIGUUR 5 \ De onvervulde arbeidswens uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking, naar leeftijd (Belgische gewesten en EU-27, 2021)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK; Eurostat – LFS

De onvervulde arbeidswens varieert ook aanzienlijk naargelang het opleidingsniveau. Voor de opsplitsing naar opleidingsniveau beperken we ons tot de bevolking van 25 tot 74 jaar, omdat jongeren (15-tot 24-jarigen) hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor bijna alle lidstaten geldt dat hoe korter het opleidingsniveau is, hoe hoger het aandeel onvervulde arbeidswens in de uitgebreide beroepsbevolking. Uitzondering hierop is Denemarken waar in 2021 het aandeel bij de hooggeschoolden hoger was dan bij de middengeschoolden. In het Vlaams Gewest heeft 12,2% van de kortgeschoolden in de uitgebreide beroepsbevolking een onvervulde arbeidswens. Bij de middengeschoolden gaat het nog over 7,5% en bij de hooggeschoolden over 5,6%. De verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn in Vlaanderen minder uitgesproken dan in EU-27 waar het respectievelijk over 24,1%, 11,1% en 8,3% gaat. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest liggen de aandelen bij kortgeschoolden een pak hoger dan gemiddeld in Europa. Bijna vier op de tien (38,2%) kortgeschoolden heeft in de uitgebreide beroepsbevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een onvervulde vraag naar werk. In het Waals Gewest gaat het over bijna drie op de tien (28,7%). Andere landen die eveneens een hoog aandeel noteren bij de kortgeschoolden zijn Slovakije (48,2%), Zweden (33,1%) en Spanje (30,2%).

FIGUUR 6 \ De onvervulde arbeidswens uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking, naar opleidingsniveau (Belgische gewesten en EU-27, 25-tot 74-jarigen, 2021)

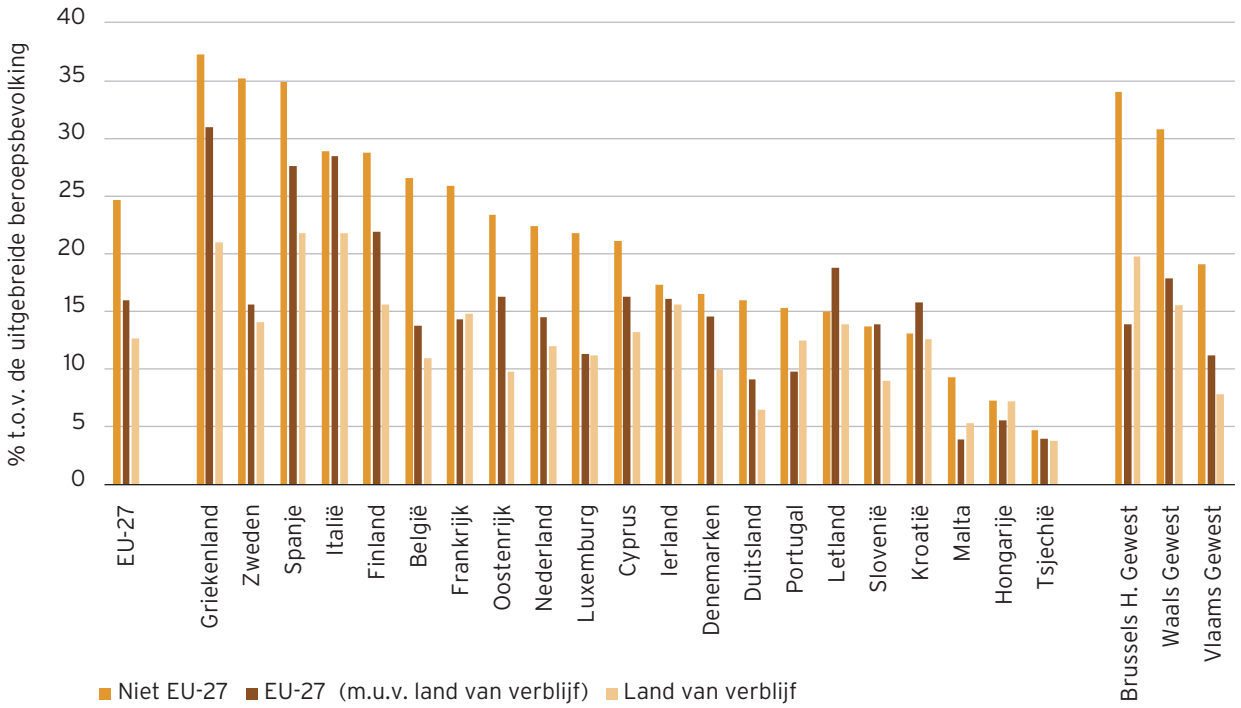


Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK; Eurostat – LFS

Als laatste kenmerk nemen we het geboorteland onder de loep (**FIGUUR 7**). Omwille van te kleine aantallen is er voor Roemenië, Bulgarije, Slovakije, Polen, Estland en Litouwen geen verdere opsplitsing mogelijk naar geboorteland. Deze landen worden hier buiten beschouwing gelaten. Over het algemeen constateren we bij de personen geboren buiten EU-27 het hoogste aandeel onvervulde arbeidswens, gevolgd door de personen geboren in EU-27 (met uitzondering van land van verblijf). Het laagste aandeel vinden we doorgaans terug bij personen die geboren zijn in het land van verblijf. Letland, Slovenië en Kroatië wijken hiervan af. In deze landen heeft het aandeel personen geboren in een ander EU-land de bovenhand. Frankrijk, Portugal, Malta, Hongarije en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest noteren hogere aandelen bij de personen geboren in het land van verblijf ten opzichte van personen geboren in een ander EU-land.

In het Vlaams Gewest heeft bijna 20% van de personen geboren buiten EU-27 in de uitgebreide beroepsbevolking een onvervulde vraag naar werk. Dit ligt onder het Europees gemiddelde (24,7%). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest liggen de aandelen in deze groep een stuk hoger met respectievelijk 34,0% en 30,8%, maar de kloof tussen personen geboren buiten EU-27 en personen van Belgische herkomst bevindt zich wel in dezelfde grootteorde als gemiddeld in EU-27.

FIGUUR 7 \ De onvervulde arbeidswens uitgedrukt als percentage van de uitgebreide beroepsbevolking, naar geboorteland (Belgische gewesten en EU-27, 15-tot 74-jarigen, 2021)



Noot: Omwille van te kleine aantallen zijn er geen data beschikbaar voor Roemenië, Bulgarije, Slovakije, Polen, Estland en Litouwen.
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK; Eurostat – LFS

Conclusie

We stonden in deze bijdrage stil bij de groepen die een onvervulde arbeidswens hebben. Voor de huidige krappe Vlaamse arbeidsmarkt kunnen ze een hulp vormen om de vele vacatures in te vullen. We volgden daarbij de indeling van Eurostat, die naast de ILO-werklozen ook nog de onvrijwillig deeltijds werkenden, de niet beschikbare maar zoekende niet-beroepsactieven en de niet-zoekende maar beschikbare niet-beroepsactieven opnemen als groepen waarvan de arbeidswens niet wordt beantwoord. Onze analyse wijst erop dat het aandeel onvervulde arbeidswens in Vlaanderen steevast kleiner is dan gemiddeld in EU-27 en dat deze vaststelling ook standhoudt wanneer we meer kwetsbare groepen in kaart brengen.

Dit resultaat kan de indruk doen ontstaan dat de Vlaamse arbeidsmarkt vrij goed presteert. Toch is dit niet de conclusie die we willen trekken. Enerzijds wijst het geringe aantal mensen met een onvervulde arbeidswens tegenover de vele aantal vacatures die we tellen in Vlaanderen opnieuw op de moeilijke kraptesituatie die we kennen op de Vlaamse arbeidsmarkt (zie ook Van Impe et al., 2022). Anderzijds merkten we ook op dat we in vergelijking met veel andere Europese landen in Vlaanderen kampen met een hoog aandeel niet-beroepsactieven die *niet onmiddellij*k een arbeidswens lijken te hebben en dus verder van de arbeidsmarkt kunnen staan. Zo heeft Vlaanderen met 5,9% (en ook België als geheel met 6,3%) een relatief groot aandeel niet-beroepsactieven in de bevolking tussen 20 en 64 jaar die geen betrekking zoeken omwille van ziekte of arbeidsongeschiktheid (zie **TABEL 1**, en ook de eerdere analyse van Denys (2021) waarvoor het Steunpunt Werk mee cijfers aanleverde).

Omdat we in Vlaanderen een relatief groot deel niet-beroepsactieven hebben met een op het eerste zicht een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen we ook meer moeilijkheden ervaren om de vacatures op korte termijn in te vullen. Dat kan ook mee een verklaring bieden voor de hoge vacaturegraad die we vaststellen in Vlaanderen ten opzichte van Europa (zie Van impe et al., 2022). Dit betekent tegelijk dat er in Vlaanderen ook een sterke nood is aan een flankerend beleid dat net de niet-beroepsactieven tracht mee te nemen in een inclusief en wervend arbeidsmarktverhaal, dat barrières zo veel mogelijk opheft, en wijst op de aantrekkelijkheid van kwaliteitsvol werk.

Om dit doel te bereiken, zullen maatwerk en de nodige creativiteit belangrijk zijn (zie Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste, 2022). Het gaat om beleid op vlak van opleiding (bijvoorbeeld in het kader van heroriëntering en het tegengaan van verouderde vaardigheden, retentie en ontmoediging), re-integratie, betaalbare en werk-combineerbare kinderopvang, werkbaar werk, multiwerkgeverschap, eindeloopbaan, transitie onderwijs-arbeidsmarkt, inclusief ondernemen en hr-beleid, enzoverder.

TABEL 1 \ Aandeel niet-beroepsactieven in de totale bevolking die geen betrekking zoeken omwille van ziekte of arbeidsongeschiktheid (20- tot 64-jarigen; 2012-2020)

	2012	2020	Evolutie (ppt)
EU-27*	3,7	4,4	0,7
Denemarken	8,4	7,6	-0,8
Nederland	6,3	7,0	0,7
België	4,8	6,3	1,5
Ierland	4,3	6,1	1,8
Slovakije	5,2	5,8	0,6
Polen	6,5	5,6	-0,9
Portugal	6,1	5,5	-0,6
Spanje	5,1	5,5	0,4
Litouwen	5,9	5,3	-0,5
Estland	5,7	5,0	-0,7
Hongarije	5,6	4,5	-1,1
Letland	3,9	4,3	0,3
Finland	4,7	4,2	-0,4
Frankrijk	0,2	4,2	4,0
Bulgarije	4,7	4,0	-0,7
Zweden	5,7	4,0	-1,7
Cyprus	3,6	3,8	0,2
Slovenië	3,7	3,3	-0,3
Roemenië	4,7	3,3	-1,5
Kroatië	2,5	3,2	0,7
Oostenrijk	3,0	3,0	0,0
Italië	2,4	2,7	0,3
Malta	3,1	2,5	-0,6
Griekenland	2,1	2,3	0,1
Luxemburg	3,0	2,3	-0,8
Tsjechië	1,1	1,3	0,2
Vlaams Gewest	5,0	5,9	0,9
Brussels H. Gewest	3,7	6,8	3,1
Waals Gewest	4,6	6,8	2,2

Noot: Het meest recente beschikbare jaar is 2020.
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK; Eurostat – LFS
* Er zijn geen data beschikbaar voor Duitsland. EU-27 is het Europees gemiddelde zonder Duitsland.

BIBLIOGRAFIE

- Denys, J. (2021). *België is ziek op zoek naar de oorzaken van de sterke stijging ziekte en invaliditeit in België 2010-2019*. Brussel: Randstad Research.
- Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S., & De Smet, R. (2022). Krap, krapper, krapst?! Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 32*(1), 5-17.
- Vansteenkiste, S. (2022). *De Vlaamse arbeidsmarkt richting 2030: meer mensen aan het werk?!* Presentatie voor de Werkgelegenheidsconferentie van minister van werk Hilde Crevits, 19 april 2022.
- Vansteenkiste, S., De Graeve, P., & Sourbron, M. (2020a). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de West-Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2020 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., De Graeve, P., & Sourbron, M. (2020b). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Limburgse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2020 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2020). *Analyse van het arbeidspotentieel naar gewest: aandacht voor niet-traditionele groepen ook cruciaal in een (post) COVID-19-tijdperk* (Werk. Focus 2020 nr. 2). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.

De aanwervingsbehoefte in de Vlaamse sectoren richting 2030

Boie Neefs, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

De krapte op onze arbeidsmarkt is alomtegenwoordig. Maar in welke sectoren kunnen we de komende jaren de meeste vacatures verwachten? Met ons sectorprojectiemodel trachten we hier een antwoord op te bieden door een inschatting te maken van de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoeftes in de verschillende sectoren richting 2030. Dit voorjaar rondden we met het Steunpunt Werk een grondige update van het model af. Door een aantal methodologische wijzigingen en het inbrengen van een nieuwe databron, kunnen we nu vollediger dan voorheen de totale aanwervingsbehoefte van een sector in kaart brengen. In die zin slagen we er steeds beter in om onze geschatte vraag naar arbeid te laten aansluiten bij het totaal aantal vacatures dat daadwerkelijk geobserveerd wordt in een sector. In het verleden focusten we ons eerst nog op de vergrijzing en de aanwervingsbehoeften die ontstaan door uitstromende 55-plussers die dienen vervangen te worden (zie Neefs, Herremans, & Sels, 2012; Neefs, 2017). Later koppelden we aan de uitstroom van 55-plussers ook sectorale tewerkstellingsprognoses om een inschatting te krijgen van de vraag naar arbeid in de verschillende sectoren (Neefs, Vanderbiesen, & Vansteenkiste, 2017). In deze bijdrage voegen we daar expliciet de uitstroom van werknemers onder de 55 jaar als extra component aan toe. Deze uitstroom onder de 55 jaar kan verschillende gronden hebben; denk maar aan uitstroom richting werkloosheid of inactiviteit, migratie, sterfte, maar ook aan jobmobiliteit of de overgang naar het zelfstandigenstatuut. Het blijkt dat deze component instaat voor het leeuwendeel van de vraag naar arbeid, en dit voor alle sectoren. In deze bijdrage tonen we, na een bespreking van de concepten en de methodologie achter het model, eerst de resultaten voor Vlaanderen als een geheel. Daarna gaan we over naar sectorale analyses. Het is daarbij duidelijk dat quasi alle besproken sectoren zich aan een stijgend aantal vacatures kunnen verwachten. Zeker in de zakelijke- en maatschappelijke dienstverlening en de sector van de dienstenchequewerknemers projecteren we hoge aantallen. Relatief gezien, afgezet tegen de sectorale tewerkstelling, is horeca en toerisme evenwel de sector met de hoogste aanwervingsbehoefte.

We ontwikkelden een tiental jaren geleden het sectorprojectiemodel, in eerste instantie om de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande uitstroom van 55-plussers op sectorniveau in kaart te brengen. We hebben daarbij een link gelegd tussen het vergrijzingsverhaal en de aanwervingsbehoefte van een sector. Een verouderende werknemerspopulatie zal immers uiteindelijk tot een hogere uitstroom van 55-plussers leiden, wat een extra aanwervingsbehoefte kan creëren (afhankelijk van de sectorale groei) in het geval zij dienen vervangen te worden. Om dit in het juiste perspectief te plaatsen, hebben we naast deze uitstroom van 55-plussers ook de uitstroom van jongere leeftijdsgroepen berekend. Zo kwamen we tot een model dat de totale aanwervingsbehoefte (over alle leeftijden heen) voor een sector schat, dewelke bestaat uit de 'vraag' die ontstaat doordat enerzijds werknemers de sector uitstromen en een vervangingsbehoefte creëren (de vervangingsvraag) en anderzijds doordat er een groei kan zijn in het aantal werknemers in de sector (de uitbreidingsvraag).

Zo zijn we geëvolueerd van een model dat de vergrijzing als speerpunt had, naar een model waarbij de vergrijzing als input wordt gebruikt in een globaal model om de sectorale aanwervingsbehoefte in te schatten. In deze bijdrage zal dan ook minder de focus liggen op de vergrijzing en meer op de totale vraag, al zullen we wel terugkoppelen naar de verschillende componenten ervan, waaronder de uitstroom van 55-plussers.

We starten dit artikel met een toelichting van ons projectiemodel sectoren, waarna we overgaan tot de projecties die uit ons model rollen. We bespreken eerst een aantal resultaten op het niveau van Vlaanderen, vooraleer we overgaan tot sectorale uitsplitsingen. Om het geheel overzichtelijk te houden, werken we hier met een aantal geaggregeerde sectorgroepen. Op onze website is een interactieve toepassing te vinden waar de sectorprojecties op meer gedetailleerde niveaus kunnen geraadpleegd worden.[1] Daar kan je een sector selecteren, waarna alle resultaten voor die sector worden weergegeven. In dit artikel proberen we evenwel een algemener beeld over de verschillende sectoren heen te tonen.

De verschillende componenten van het Steunpunt Werk sectorprojectiemodel

Met het sectorprojectiemodel trachten we zicht te krijgen op de toekomstige aanwervingsbehoefte en vergrijzing in een sector op basis van historische patronen die we projecteren naar de komende jaren. **FIGUUR 1** vat de logica van het model bondig samen. Het model bestaat uit twee componenten. De eerste component behandelt de aanwervingsbehoefte, dewelke bestaat uit de 'vraag' die ontstaat doordat enerzijds er een groei kan zijn in het aantal werknemers in de sector, de 'uitbreidingsvraag', en anderzijds doordat werknemers hun werkgever verlaten en een vervangingsbehoefte creëren, de 'vervangingsvraag'.

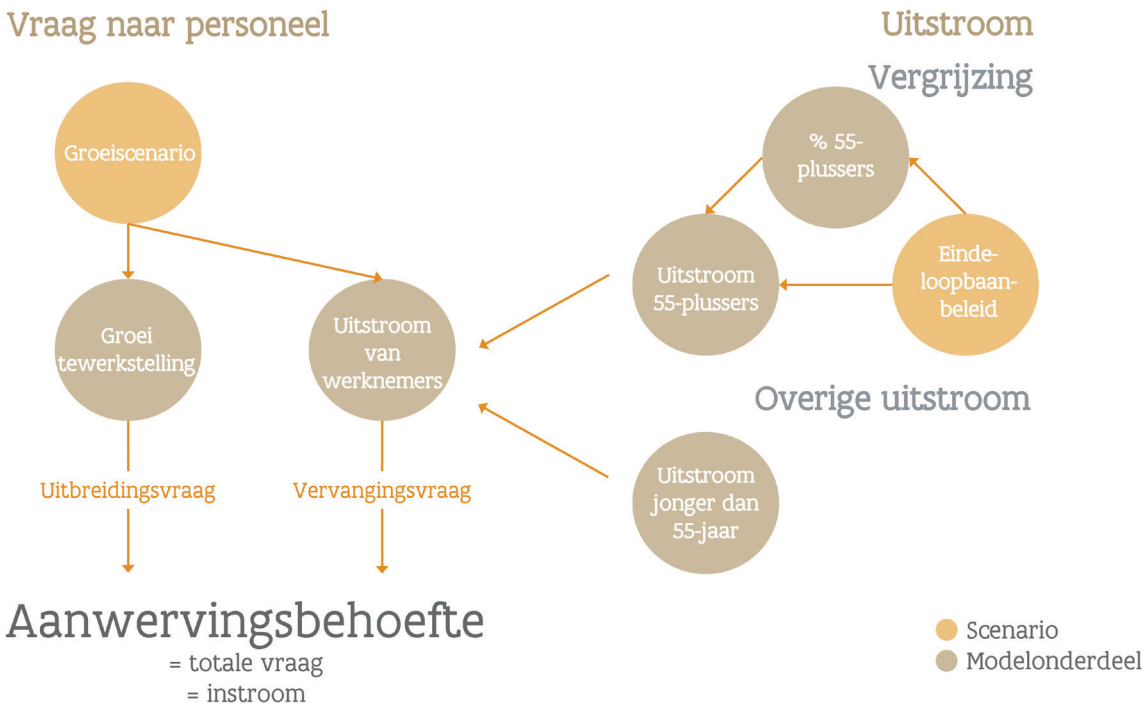
De uitbreidingsvraag geeft aan hoeveel aanwervingen men nodig heeft om de tewerkstellingsgroei op te vangen. Bij een tewerkstellingsgroei is de uitbreidingsvraag dus gelijk aan deze tewerkstellingsgroei. In geval van een tewerkstellingskrimp wordt de uitbreidingsvraag gelijkgesteld aan nul. In ons model worden twee mogelijke scenario's met betrekking tot de toekomstige sectorale tewerkstellingsgroei ingebracht (zie infra).

De vervangingsvraag geeft aan hoeveel mensen er in de sector moeten aangeworven worden om de uitstroom van werknemers op te vangen en wordt aldus afgeleid van de uitstroombewegingen van werknemers. Uitstroom kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van pensionering, jobmobiliteit, ontslag, sterfte, migratie of een overstap naar het zelfstandigenstatuut. Personen die van job veranderen maar in dezelfde sector actief blijven, telden in de vorige versie van het model niet mee als uitstroom. Maar doordat we nu een andere methodologie hanteren waarbij we uitstroom op het niveau van de onderneming of organisatie bekijken, worden ook intrasectorale bewegingen meegeteld als uitstroom. De vervangingsvraag dekt wel enkel dat gedeelte van de uitstroom waar naar verwachting een vervanging tegenover staat. Indien in de bewuste sector een daling van de tewerkstelling wordt verwacht, hoeft immers niet de volledige uitstroom vervangen te worden.

De uitstroom die we berekenen om de vervangingsvraag te bekomen, bekijken we over alle leeftijden. In het model lichten we evenwel de groep van de 55-plussers er nog eens uit om te kunnen inzoomen op de vergrijzingstendensen in de betrokken sector. Zo hebben we een aparte component van het model dat focust op de vergrijzing van een sector, waar we zicht geven op de evolutie van het percentage 55-plussers in een sector en de uitstroom van werknemers in deze leeftijdsgroep. Daarbij houden we rekening met het veranderende eindeloopbaanbeleid, zoals het optrekken van de officiële pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030.

1 Zie https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/trends-en-toekomstbeeld/sectorprojecties

Figuur 1 \ Overzicht sectorprojectiemodel



De totale vraag of de aanwervingsbehoefte in een sector is aldus de som van de uitbreidings- en de vervangingsvraag die we voor de sector projecteren. De toekomstige aanwervingsbehoefte die we met het projectiemodel uitdrukken, dient gelezen te worden als de vereiste instroom van werknemers om de door ons geprojecteerde uitstroom en tewerkstellingsgroei op te vangen.

Methodologie van het Steunpunt Werk sectorprojectiemodel

Met onze projecties tonen we hoe de toekomst er zou uitzien indien de dynamieken van het verleden zich op een zelfde manier doorzetten. We 'projecteren' aldus historische trends naar de toekomst. We maken daarbij gebruik van sectorspecifieke patronen die we over de periode 2014-2021 observeerden en trekken deze door naar 2030, al dan niet met bepaalde correcties, zoals aanpassingen voor pensioenhervormingen.

Om tot projecties te komen, hebben we in eerste instantie voor elke sector een stabiele historische reeks (2014-2021) met tewerkstellingscijfers nodig. We gebruiken daartoe de administratieve databestanden van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Het gaat daarbij om de gedecentraliseerde bestanden, dit wil zeggen dat de tewerkstelling wordt gemeten naar werkplaats. Het gaat dus steeds om werknemers die in het Vlaams Gewest werken, ongeacht hun woonplaats. Dit vanuit het gegeven dat een aanwervingsbehoefte ontstaat op de plaats waar iemand werkt, niet waar die woont.

Voor ons model hebben we projecties van de tewerkstellingsgroei en van de uitstroom van werknemers nodig. Al de andere concepten, zoals vervangings- en uitbreidingsvraag, zijn hiervan afgeleid. In de projecties van de tewerkstellingsaantallen maken we een onderscheid tussen de projectie van de totale tewerkstelling en die van specifieke leeftijdsgroepen. Voor de projecties van de totale tewerkstelling maken we gebruik van twee scenario's. In groeiscenario 1 trekken we voor elke sector de gemiddelde sectorale tewerkstellingsgroei of -krimp van de historische periode (2014-2021) door bij de projecties. Groeiscenario 2 is een scenario gebaseerd op de regionale economische vooruitzichten uit het HERMREG-model. Dat is een model dat het Federaal Planbureau ontwikkelt in samenwerking met BISA, Statistiek Vlaanderen en IWEPS. Aan de hand van bijschattingen en extrapolaties komen we tot projecties (2022-2030) van de tewerkstellingsgroei voor elke sector.

De projecties van het aantal werknemers per leeftijdsjaar werken we uit aan de hand van de 'cohortcomponentmethode', waarmee we voor elke sector de doorstroom van het aantal werkenden per leeftijdscohorte jaar na jaar (over de periode 2014-2021) opvolgen en de corresponderende 'doorstroomcoëfficiënten' berekenen. Door de berekende doorstroomcoëfficiënten toe te passen op de tewerkstellingsaantallen van het laatste jaar van onze historische reeks, 2021 in casu, krijgen we de (geprojecteerde) tewerkstellingsaantallen voor 2022. Dit proces herhalen we tot we de aantallen van 2030 bekomen. Door te werken met de cohortcomponentmethode houden we maximaal rekening met de leeftijdsstructuur van elke sector.

Het is op de tewerkstellingsaantallen per leeftijdsjaar dat we uitstroompercentages gaan toepassen teneinde zicht te krijgen op de uitstroomaantallen. Deze uitstroompercentages berekenen we op basis van de regionale sectorcijfers uit het Dynam-project, een samenwerking tussen de RSZ- en HIVA KU Leuven waaruit dynamische statistieken over de arbeidsmarkt in België en in de drie gewesten vloeien.[2] Doordat dit project de stroombewegingen bekijkt op het niveau van de onderneming of organisatie, vatten we hier ook de intrasectorale jobmobiliteit mee. In de vorige versie van het model konden we nog geen gebruik maken van deze data, waardoor personen die van job veranderden maar in dezelfde sector actief bleven, niet werden meegeteld als uitstroom. Door nu alle werknemersstromen te bekijken – ook diegene binnen een sector – capteren we veel beter de jobmobiliteit, zowel inter- als intrasectoraal, en sluit de totale vraag beter aan bij het totaal aantal vacatures dat geobserveerd wordt in een sector. We hebben zo een subtiele overgang van aanwervingsbehoefte 'op niveau van een sector' naar aanwervingsbehoefte 'binnen een sector' bewerkstelligt. Een bijkomend voordeel van zo te werk te gaan is dat het nu eenvoudiger is om aggregaties te maken, iets wat voorheen niet kon omdat enkel gekeken werd naar intersectorale stromen. Zo kon men in het vorige model niet zelf sectoren aggregeren door bijvoorbeeld de uitstroom van de samenstellende sectoren op te tellen. De uitstroom van werknemers uit de gehele Vlaamse industrie was bijvoorbeeld niet de som van de uitstroom die we observeerden bij de verschillende industriële sectoren. Een groot deel van de uitstroom op sectorniveau gaat immers om jobmobiliteit waardoor deze voor de industrie als geheel geen uitstroom genereert. Een gevolg hiervan is ook dat we niet langer, *ceteris paribus*, een kleiner uitstroompercentage bij grotere sectoren observeren louter omwille van feit dat veel stromen er intern zijn en niet werden geteld als uitstroom, terwijl er bij kleinere sectoren sneller uit de sector gestroomd wordt bij jobmobiliteit.

Eens we voor een sector projecties (volgens de twee groeiscenario's) hebben van de toekomstige tewerkstellingsgroei en de uitstroom van werknemers, kunnen we de vervangings- en uitbreidingsvraag, en zo ook de totale vraag of aanwervingsbehoefte, afleiden. De vervangingsvraag dekt enkel dat gedeelte van de uitstroom waar naar verwachting een vervanging tegenover staat. Daarom is de vervangingsvraag gelijk aan de totale uitstroom verminderd met een eventuele tewerkstellingskrimp. Bij de projecties van de uitbreidingsvraag komen geen ingewikkelde berekeningen aan te pas. Deze volgen de projecties van de tewerkstellingsgroei volgens de twee groeiscenario's. Deze groei zowel kan positief als negatief zijn, maar de uitbreidingsvraag zal steeds minimaal nul zijn. Een eventuele tewerkstellingskrimp wordt al in rekening gebracht bij de vervangingsvraag.

Stijgende tendens in totale aanwervingsbehoefte

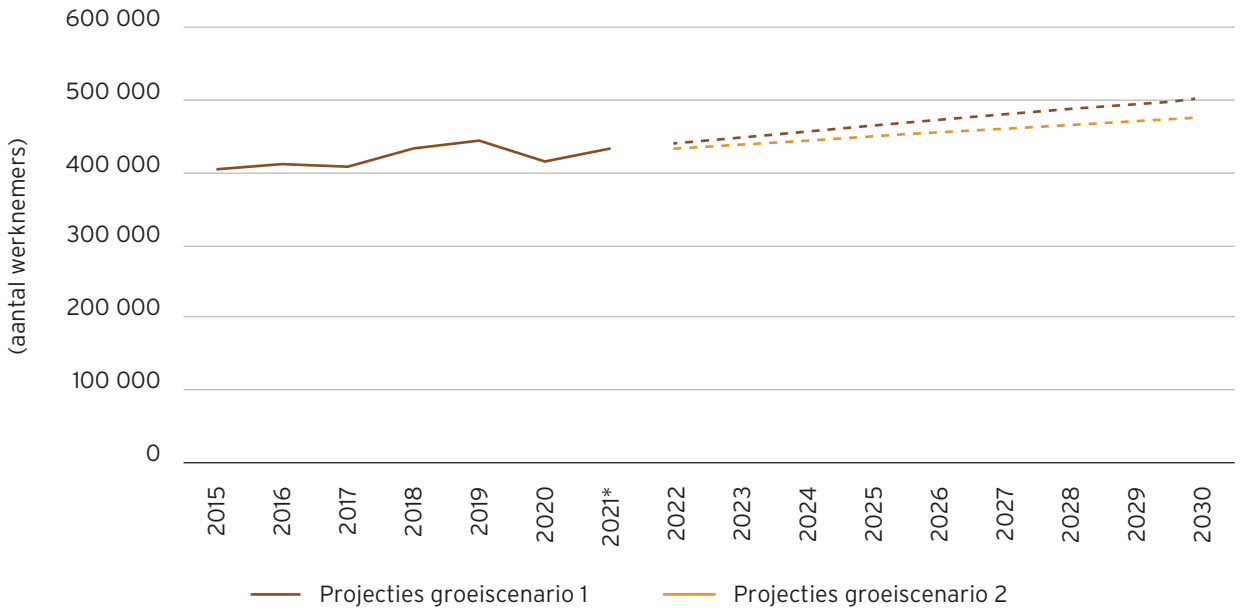
Vervolgens gaan we over naar de concrete projecties die we met ons model opstelden. We beginnen met een aantal analyses op het niveau van het Vlaams Gewest om zo enkele algemene vaststellingen te maken. Daarna bekijken we in welke mate het verhaal verschilt tussen de grote sectorgroepen.

In **FIGUUR 2** tonen we de evolutie van de totale aanwervingsbehoefte voor de Vlaamse arbeidsmarkt in zijn geheel.

2 Dank aan de onderzoekers van het HIVA KU Leuven die ons gedetailleerde stroomdata op sectorniveau aanleverden.

We zien dat deze al geëvolueerd is van iets meer dan 400 000 jaarlijkse aanwervingen in 2014 naar zo'n 445 000 in 2019. De coronacrisis leidde tot een kleine dip in 2020, al werden er toen ook nog steeds 415 000 aanwervingen gedaan op een jaar tijd. In 2021 werd er al weer een toename geobserveerd en landden we op zo'n 435 000 aanwervingen. We geven hierbij mee dat 2021 een raming is, omdat we daar nog niet de volledige data ter beschikking hebben.[3]

FIGUUR 2 \ Evolutie totale aanwervingsbehoefte volgens de twee groeiscenario's (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030)



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset
Noot: 2021 betreft een raming

In de projectiejaren zet de algemene stijgende tendens zich door. In het eerste groeiscenario – waarbij de gemiddelde Vlaamse tewerkstellingsgroei van de historische periode (2014-2021) wordt doorgetrokken bij de projecties – gaan we zo tot net boven de 500 000 jaarlijkse aanwervingen in 2030. In het tweede groeiscenario – dat we afleiden van de tewerkstellingsprognoses van het HERMREG-model – ligt de gemiddelde aanwervingsbehoefte steeds iets lager, maar zien we toch ook een duidelijke toename, waarbij we landen op een aanwervingsbehoefte van ongeveer 475 000 in 2030.

Aandeel tewerkstellingsgroei beperkt

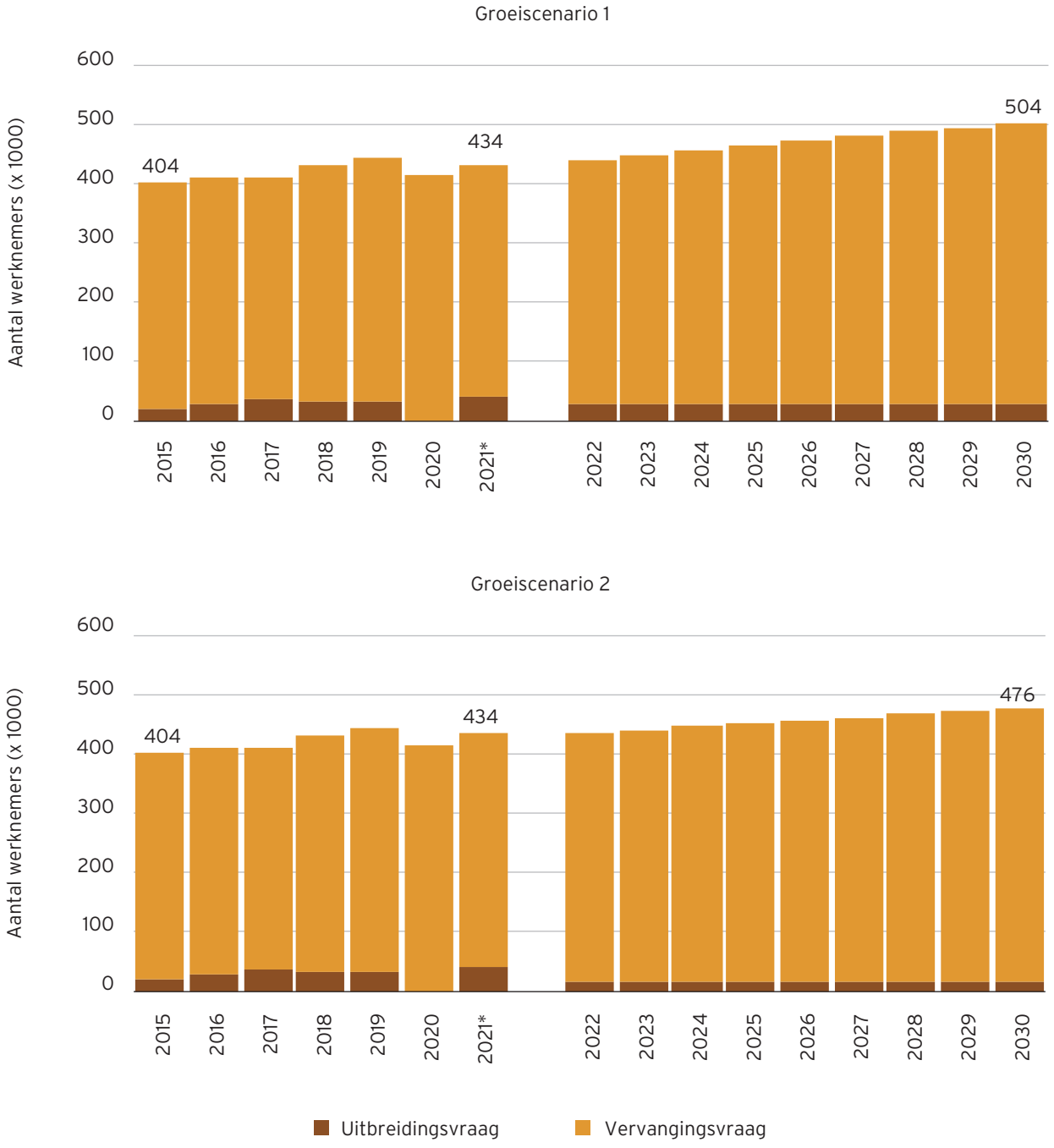
Uit **FIGUUR 2** kan afgeleid worden dat de keuze van het groeiscenario slechts een beperkt verschil in totale aanwervingsbehoefte genereert. Waarom het groeiscenario zo weinig verschil maakt, analyseren we verder via **FIGUUR 3**, waarin we de totale aanwervingsbehoefte opdelen naar de uitbreidingsvraag enerzijds en de vervangingsvraag anderzijds.

3 Voor de sectorale tijdreeksen maken we gebruik van de gedecentraliseerde bestanden van RSZ, omdat deze – in tegenstelling tot de gecentraliseerde bestanden van RSZ – gegevens naar werkplaats bevatten, wat essentieel is voor ons model. Deze gedecentraliseerde bestanden zijn evenwel later beschikbaar waardoor we nog geen bestanden voor 2021 hebben. We maken daarom gebruik van een conversiefactor op sectorniveau om de aantallen (naar woonplaats Vlaams Gewest) die wel al beschikbaar zijn voor 2021 in de gecentraliseerde bestanden om te zetten naar sectorale cijfers (naar werkplaats Vlaams Gewest) die bruikbaar zijn in ons model. Wanneer de gedecentraliseerde bestanden voor 2021 beschikbaar zijn, worden deze aantallen vervangen door de exacte cijfers, daarom dat we spreken van een raming.

Het overgrote deel van de aanwervingsbehoefte vinden we terug bij de vervangingsvraag. De uitbreidingsvraag, die wordt bepaald door het gekozen groeiscenario, is daarentegen van een veel kleinere omvang. Ook op de vervangingsvraag is er een effect van het groeiscenario, maar dit is eveneens beperkt.

Aangezien de twee groeiscenario's qua orde van grootte zeer gelijkaardig zijn en aldus tot dezelfde kwalitatieve conclusies leiden, zullen we in het verdere verloop deze niet steeds allebei tonen, maar slechts één. We kiezen hier voor het groeiscenario 1, waarbij de historische groei of krimp wordt doorgetrokken. Maar men kan er dus steeds vanuit gaan dat het tweede groeiscenario tot gelijkaardige analyses zou leiden.

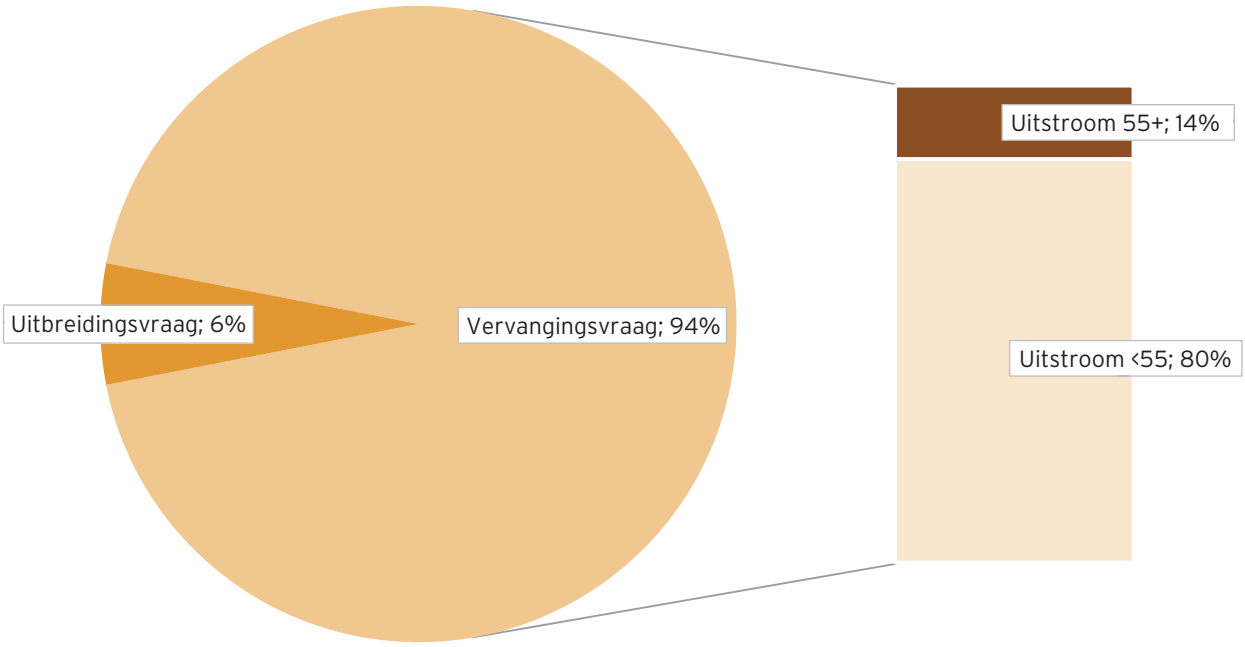
FIGUUR 3 \ Opsplitsing totale aanwervingsbehoefte naar uitbreiding- en vervangingsvraag volgens de twee groeiscenario's (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030)



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset
Noot: 2021 betreft een raming

Kijken we nog meer in detail naar de opbouw van de totale aanwervingsbehoefte dan kunnen we de vervangingsvraag nog verder opsplitsen naar de uitstroom van 55-plussers enerzijds en de uitstroom van jongere leeftijdsgroepen (de min-55-jarigen) anderzijds. In **FIGUUR 4** doen we dit voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt. Het gaat daarbij om de verdeling van de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte over de periode 2022-2030, zoals we deze projecteren volgens groeiscenario 1.

FIGUUR 4 \ Opsplitsing totale aanwervingsbehoefte naar uitbreiding- en vervangingsvraag (Vlaams Gewest, gemiddelde 2022-2030 (volgens groeiscenario 1))



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

De uitbreidingsvraag neemt slechts een aandeel van 6% in de totale vraag in. De overige 94% komt van de vervangingsvraag, waarvan slechts 14 procentpunten van de uitstroom van 55-plussers afkomstig is en maar liefst 80 procentpunten van de uitstroom van de min-55-jarigen. Deze uitstroom onder de 55 jaar kan verschillende gronden hebben; denk maar aan uitstroom richting werkloosheid of inactiviteit, migratie, sterfte, maar ook aan jobmobiliteit of de overgang naar het zelfstandigenstatuut.

Het betreft hier de verdeling voor de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel, dus dit kan als de gemiddelde verdeling gezien worden. We zullen later zien dat de verdeling per sector kan verschillen, maar de conclusies blijven wel gelijk, in de zin dat het aandeel van de tewerkstellingsgroei en vergrijzing in de totale aanwervingsbehoefte beperkt is.

De rol van vergrijzing in de aanwervingsbehoefte? Een kwestie van perspectief

De analyse die uit **FIGUUR 4** vloeit, licht de plaats van vergrijzing in de aanwervingsbehoefte uit en lijkt te suggereren dat de uitstroom van 55-plussers slechts een geringere rol speelt in de totale aanwervingsbehoefte. Hoe verzoenen we dit met de vele analyses die we ook vanuit het Steunpunt Werk maken waarbij vergrijzing centraal staat als component in druk op aanwervingen en arbeidsmarkttekorten (zie bijvoorbeeld Neefs et al., 2012; Neefs, 2017; Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018)? We willen er hier op wijzen dat het perspectief dat gehanteerd wordt een verklaring kan bieden waarom vergrijzing toch terecht een centrale rol krijgt in deze analyses.

Vanuit het beleid en ook in onze algemene analyses over de arbeidsmarktkrapte wordt er in eerste instantie een macroperspectief gehanteerd, waarbij de (Vlaamse) arbeidsmarkt als geheel wordt aanschouwd. In het kader van de arbeidsmarktkrapte is vanuit beleidsoogpunt de uitstroom door uittredende 55-plussers relevanter dan de uitstroom door jobmobiliteit, aangezien het bij de uittredende 55-plussers om uitstroom uit de arbeidsmarkt gaat. Dit zijn dus effectief mensen die extra gezocht moeten worden buiten de arbeidspopulatie die momenteel aan de slag is, bijvoorbeeld door instroom van jongeren, door migratie, of door activering van werklozen of niet-beroepsactieven. De uitstroom die ontstaat door jobmobiliteit is vanuit dit perspectief minder problematisch, omdat het uitstroom is waar in regel al onmiddellijk een instroom bij een andere werkgever tegenover staat. Voor de arbeidsmarkt als geheel creëert dit geen krapte.

Voor een individuele werkgever – wat als het microniveau kan beschouwd worden – maakt het daarentegen niet uit of de uitstroom te wijten is aan vergrijzing dan wel jobmobiliteit. Daar waar er iemand uitstroomt, moet er vervangen worden (indien er geen krimp van de tewerkstelling is). Het is dit perspectief dat we in ons model hanteren, omdat zo het beste het totaal aantal geobserveerde vacatures benaderd wordt.

Tussen het macroniveau van de overheid en het microniveau van de individuele werkgever ligt het mesoniveau van de sector. Op dat niveau is er nog een verschil tussen intrasectorale en intersectorale jobmobiliteit. Voor een sectororganisatie is intrasectorale jobmobiliteit minder problematisch omdat tegenover elke uitstroombeweging al direct een instroom staat, terwijl er bij intersectorale mobiliteit krapte kan ontstaan.

In ons model bekijken we de uitstroom dus vanuit de onderneming of organisatie waar een werknemer tewerkgesteld is. Uitstroom is uitstroom, en het maakt daarbij niet uit of het om jobmobiliteit binnen de sector gaat. Zo'n intrasectorale mobiliteit tellen we mee en staat in se op hetzelfde niveau als iemand die van sector verandert (belangrijk voor het mesoniveau) of op pensioen gaat (belangrijker voor het macroniveau).

In welke sectorgroepen kunnen we de grootste arbeidsvraag verwachten?

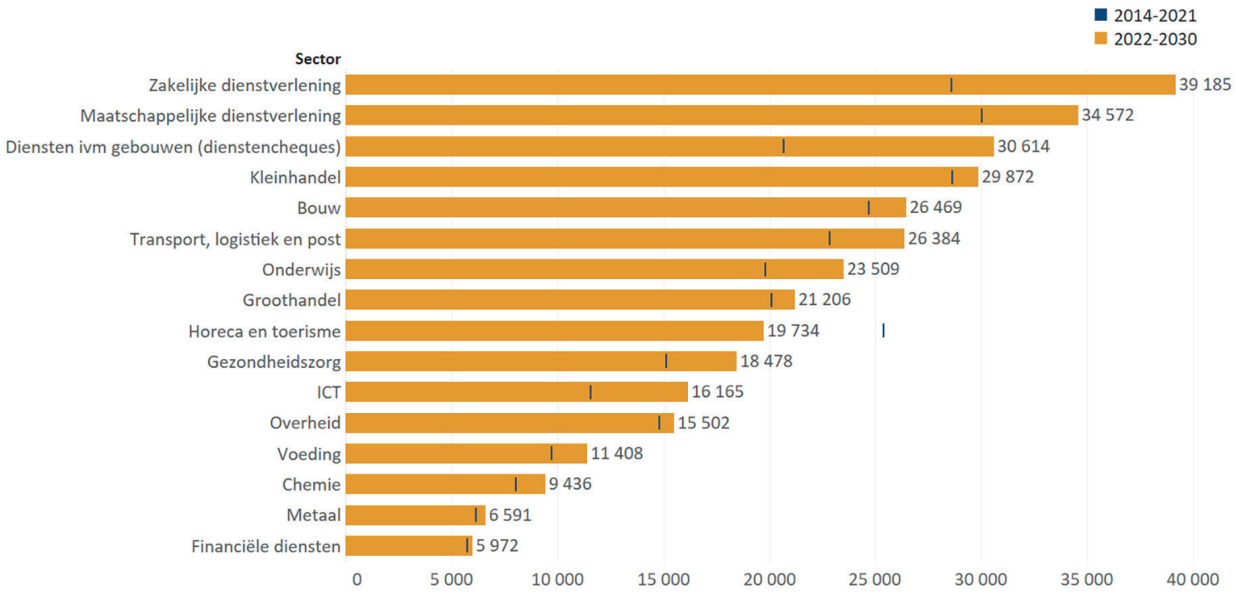
Ons projectiemodel is in de eerste plaats een sectormodel. De focus ligt dan ook op de projecties per sector en hoe deze onderling verschillen. In **FIGUUR 5** maken we een oplijsting van de grootste sectorgroepen in Vlaanderen en rangschikken we ze volgens de te verwachten jaarlijkse aanwervingsbehoefte in de periode 2022-2030 (wederom volgens het eerste groeiscenario).[4] We duiden in de figuur ook aan wat de gemiddelde aanwervingsbehoefte was in de historische periode 2015-2021.

Een eerste duidelijke vaststelling is dat onze geprojecteerde aanwervingsbehoefte in op één na alle sectoren hoger komt te liggen dan deze uit het verleden. In de zakelijke dienstverlening, waar onder ander de sterk groeiende consultancysector onder valt, projecteren we de hoogste vraag. Het gaat dan gemiddeld om bijna 40 000 jaarlijkse vacatures over de periode 2022-2030, terwijl het in de periode 2014-2021 nog om gemiddeld 28 500 aanwervingen ging. Ook de maatschappelijke dienstverlening – waar onder andere de verpleegkundigen en verzorgers in rusthuizen tewerkgesteld zijn (maar niet die van in de ziekenhuizen, aangezien deze onder de gezondheidszorg vallen) – kent met zo'n 34 500 vacatures een hoge verwachte vraag. Net zoals de sector 'diensten in verband met gebouwen', waar de dienstenchequewerknemers onder vallen, met een te verwachte vraag naar 30 600 werknemers. Maar ook in de kleinhandel, de bouw en de transport, logistiek en post kunnen we volgens ons model jaarlijks tussen de 25 000 en 30 000 vacatures verwachten in Vlaanderen.

4 De uitzendsector nemen we hier niet op wegens zijn unieke karakter.

Van al de opgenomen sectoren observeren we enkel in de horeca en toerisme een daling. We lichten deze sector er daarom even uit. Het gaat om een daling van de totale vraag van een goede 25 000 werknemers over de periode 2015-2021 naar een kleine 20 000 werknemers over de periode 2022-2030. De horeca en toerisme is met name een sector die sterk geleden heeft onder de coronacrisis. Daardoor is er voor de historische periode gemiddeld genomen een tewerkstellingskrimp, dewelke we doortrekken naar de toekomst. Dat leidt in eerste instantie tot een uitbreidingsvraag die gelijk is aan nul. Maar deze krimp heeft ook een negatief effect op de vervangingsvraag, in de zin dat een vast uitstroompercentage op een kleiner wordende tewerkstelling leidt tot dalende uitstroom in aantallen. Daarnaast speelt er voor deze sector specifiek ook een samenstellingseffect, omdat we in de projecties vooral een daling van de tewerkstelling bij jongeren verwachten en bij deze jongeren ligt het uitstroompercentage, omwille van de hoge jobmobiliteit, veel hoger dan bij de oudere groepen. Dat heeft een bijkomend negatief effect op de vervangingsvraag.

FIGUUR 5 \ Totale aanwervingsbehoefte uitgedrukt in aantallen per sector (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030 (volgens groeiscenario 1))



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

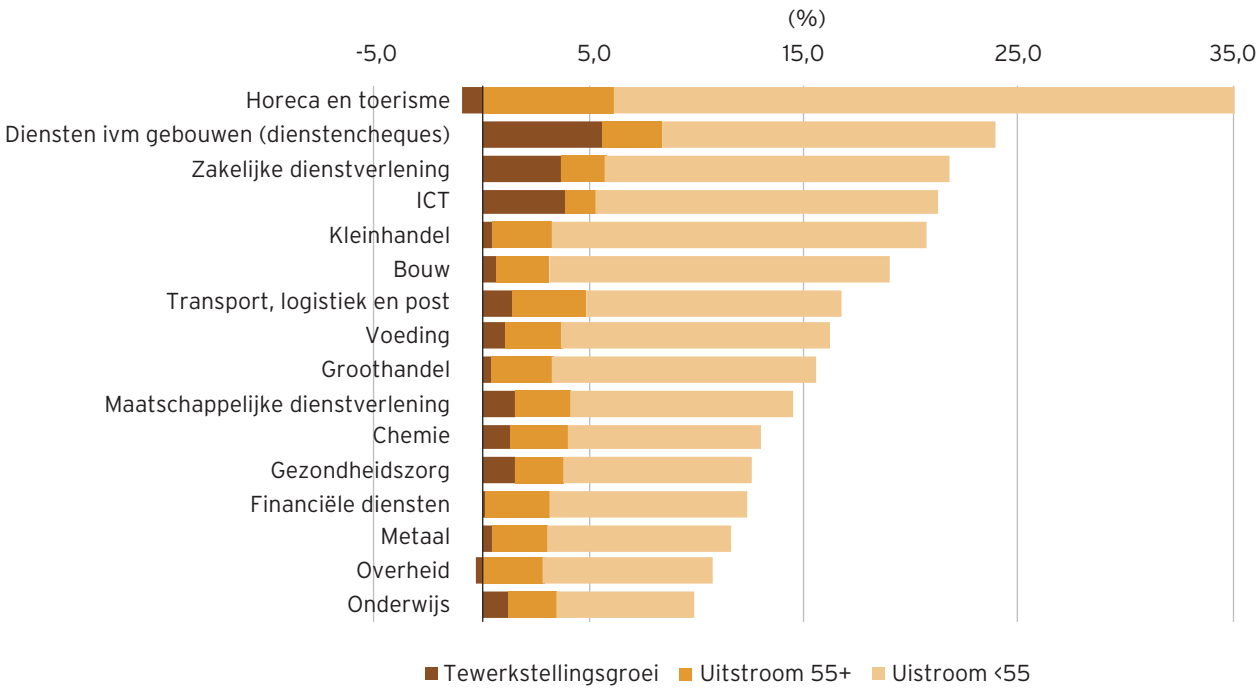
Bij **FIGUUR 5** speelt de omvang van de sector uiteraard een doorslaggevende rol. Dat is de reden waarom we zulke grote aantallen ontwaren bij sectoren waar veel personen zijn tewerkgesteld, al is het veelzeggend dat de grootste sector anno 2021, het onderwijs, niet super hoog scoort. Het is daarom interessant om ook eens te kijken naar de aanwervingsbehoefte als percentage van de tewerkstelling in de sector en zo het effect van grote sectoren uit te vlakken. Dat doen we in **FIGUUR 6**. We splitsen meteen ook de aanwervingsbehoefte op naar de drie samenstellende componenten, namelijk de tewerkstellingsgroei, de uitstroom van 55-plussers en de uitstroom onder de 55 jaar.

We stellen vast dat het onderwijs, met een totale vraag van 9,9%, helemaal onderaan staat, wat vooral te linken valt aan het lage uitstroompercentage bij de groep jonger dan 55 jaar. Met een geprojecteerde uitstroom van slechts 6,4% van de werknemers in deze groep scoort deze het laagste van alle sectoren en duidelijk lager dan het gemiddelde over alle sectoren heen (15,4%). Ook de uitstroom van 55-plussers ligt met 2,2% lager dan het Vlaams gemiddelde (2,8%), terwijl de tewerkstellingsgroei met 1,3% wel rond het gemiddelde ligt (1,2%).

De gezondheidszorg heeft een gelijkaardig profiel, al ligt de totale aanwervingsbehoefte er enigszins hoger (12,5%) doordat ze op alle componenten net iets hogere percentages laat optekenen, namelijk 1,5% voor de tewerkstellingsgroei, 2,3% voor de uitstroom van 55-plussers en 8,7% voor de uitstroom onder de 55 jaar. We kunnen hier verwijzen naar de bijdrage van Van Impe, Scholiers, Vansteenkiste en De Smet (2022) in dit Over.Werk-nummer. Daar observeren we dat het onderwijs en de gezondheidszorg, zoals de meeste sectoren, recentelijk een toename aan vacatures kennen, maar dat de vacaturegraad - dit is het aandeel vacatures in de totale arbeidsvraag binnen de sector (de som van het aantal vacatures en loontrekkende jobs) - er effectief lager ligt dan het algemeen gemiddelde in Vlaanderen.

Ook de overheidssector, in de vorm van de openbare besturen, vinden we terug bij de sectoren met de laagste aanwervingsbehoefte in verhouding met de tewerkstelling (10,5%). Dat heeft deels met het lage uitstroompercentage bij de min-55-jarigen (7,9%) en deels met afwezige tewerkstellingsgroei (-0,3%) te maken. De uitstroom van 55-plussers (2,9%) ligt net boven het algemeen gemiddelde.

FIGUUR 6 \ Totale aanwervingsbehoefte uitgedrukt als percentages van tewerkstelling per sector (Vlaams Gewest, 2015-2021 en 2022-2030 (volgens groeiscenario 1))



Bron: Sectorprojectiemodel Steunpunt Werk versie april 2022, op basis van RSZ, HERMREG en Dynam-dataset

Een gelijkaardig verhaal zien we bij de industriële metaalsector (11,6%) en de sector van de financiële diensten (12,3%). Deze combineren eveneens een zeer lage tewerkstellingsgroei (respectievelijk 0,4% en 0,1%) met een lage uitstroom onder de 55 jaar (8,6% en 9,2%), terwijl de uitstroom van 55-plussers eerder gemiddeld is (2,6% en 3,0%). Een mogelijke verklaring voor de lage geprojecteerde tewerkstellingsgroei is dat er in de financiële sector en de industrie al langer sterk wordt ingezet op automatisering om enerzijds de arbeidsproductiviteit te stimuleren, maar anderzijds ook om de aanwervingsbehoeften te drukken.

Maar wat vooral opvalt in **FIGUUR 6** is dat de horeca en toerisme veruit de hoogste aanwervingsbehoefte (34,4%) kent als men deze afzet tegen de tewerkstelling. Dus hoewel we een daling in absolute aantallen observeerden in figuur 5, kent deze nog steeds de hoogste totale vraag. Dat heeft alles te maken met de hoge jobdynamiek, die zich vooral uit bij de min-55-jarigen (29,2%), maar zelfs ook bij de 55-plussers (6,1%), waardoor de tewerkstellingskrimp (-0,9%) ruim gecompenseerd wordt.

Typerend voor de horeca is immers de hoge intrasectorale mobiliteit, waarbij werknemers binnen een sector van job of onderneming veranderen. Die is het hoogst van alle sectoren. Daarnaast behoort de horeca tot de vier sectoren met de grootste intersectorale mobiliteit (Struyven, Vandekerkhove, & Goesaert, 2021).

Tweede hoogste, met een totale vraag van 24,0%, scoren de diensten in verband met gebouwen met daarin de dienstenchequewerknemers, waar het vooral de zeer sterke verwachte tewerkstellingsgroei (5,6%) is die hen onderscheidt van de andere sectoren. Qua uitstroomdynamiek scoren ze immers zeer gemiddeld, met een uitstroompercentage van 15,6% bij de min-55-jairgen en 2,8% bij de 55-plussers.

Ook de zakelijke dienstverlening en de ICT-sector staan hoog omwille van de tewerkstellingsgroei, (respectievelijk 3,7% en 3,9%). De uitstroom onder de 55 jaar is iets hoger dan gemiddeld (16,1% en 15,9%), maar de uitstroom van 55-plussers is er duidelijk lager (2,1% en 1,4%).

Conclusie

Met ons model trachten we inzicht te bieden in de toekomstige aanwervingsbehoefte in de verschillende sectoren. Het lijkt erop dat de vraag naar arbeid in alle sectoren nog verder zal toenemen, dan wel op een hoog niveau zal blijven. Qua absolute aantallen scoren de zakelijke en maatschappelijke dienstverlening het hoogst, maar ook in de sector van de dienstencheques, de kleinhandel, de bouw en de transportsector verwachten we veel vacatures de komende jaren. Relatief gezien, afgezet tegen de sectorale tewerkstelling, is de horeca evenwel de sector met de hoogste aanwervingsbehoefte omwille van de sterke dynamiek die er heerst, wat leidt tot veel in- en uitstroombewegingen. Deze dynamiek ligt duidelijk veel lager in de publieke sectoren zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de openbare besturen, waardoor deze de sectoren zijn waar we het laagste aantal vacatures verwachten uitgedrukt als percentage van tewerkstelling in die sectoren. Al wil dat uiteraard niet zeggen dat er in deze sectoren geen krapte zal gevoeld worden. Zo staan de verpleegkundigen (actief in zowel de gezondheidszorg als de maatschappelijke dienstverlening) nog steeds met stip in de top tien van de knelpuntberoepenlijst van de VDAB (VDAB, 2022). Krapte kan daarnaast ook ontstaan door evoluties aan de aanbodzijde, waardoor de vereiste instroom om de door ons geprojecteerde uitstroom en tewerkstellingsgroei op te vangen, ontoereikend is. Zo is de geobserveerde dalende instroom in lerarenopleidingen van de laatste jaren een belangrijke drijver van het lerarentekort in het onderwijs (De Witte & Iterbeke, 2022).

Met de laatste update voerden we een aantal methodologische wijzigingen door aan ons sector-projectiemodel. De meerwaarde hiervan zit er vooral in dat we nu accuraat kunnen vaststellen dat vacatures niet in hoofdzaak ontstaan door tewerkstellingsgroei of uitstroom van 55-plussers, maar veeleer door uitstroom van jongere werknemers, bijvoorbeeld door jobmobiliteit. Toch verdient dit enige nuance. De rol van de uitstroom van 55-plussers in de totale aanwervingsbehoefte mag dan wel beperkt blijven. Vanuit beleidstandpunt is dit wel degelijk nog relevant, omdat deze een ander perspectief hanteren. Behouden we het perspectief op de individuele werkgevers, dan zien we in elk geval dat we in het algemeen een stijgend aantal vacatures kunnen verwachten, wat de krapteproblematiek niet zal verbeteren.

We kunnen met dit sectorprojectiemodel evenwel niet nagaan in welke mate de vacatures effectief ingevuld zullen geraken in de verschillende sectoren. Dit zal onder andere afhangen van zaken die we niet inbrengen in ons model, zoals studieloopbanen, kwalitatieve mismatches (bijvoorbeeld op vlak van gevraagde competenties), migratiestromen, alsook van de instroom vanuit werkloosheid en het aantrekken van niet-beroepsactieven. Verder onderzoek zal daarom nodig zijn om in te kunnen schatten in welke mate deze vraagbehoefte zal kunnen gekoppeld worden aan het nodige arbeidsaanbod. Het competentieprognosemodel dat het Steunpunt Werk aan het ontwikkelen is, en waar we vraag en aanbod willen aan elkaar linken om mismatches te detecteren, beoogt om hier op termijn meer inzichten rond te geven. Onze sectorprojecties zijn daarbij een belangrijke bouwsteen langs de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

BIBLIOGRAFIE

- De Witte, K., & Iterbeke, K. (2022). *Het lerarentekort als katalysator voor onderwijshervormingen*. Leuvense Economische Standpunten, 191. Leuven: KU Leuven.
- Neefs, B., Herremans, W., & Sels, L. (2012). Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22*(4), 84-96. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Neefs, B. (2017). In welke sectoren speelt vergrijzing het sterkst? Een blik op heden en toekomst. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 27*(1), 122-130. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Neefs, B., Vanderbiesen, W., & Vansteenkiste, S. (2017). In welke sectoren kunnen we de komende jaren extra vraag naar arbeid verwachten? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 27*(2), 10-17. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Struyven, L., Vandekerkhove, T., & Goesaert T. (2021). *Binnen de kortste keren van een tekort aan werk naar een tekort aan personeel in de horeca*. Dynam Corona Flash 11. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Theunissen, G., Vansteenkiste, S., & Sels, L. (2018). *Leidt de hoge vervangingsvraag van 50-plussers tot een structurele krapte op de arbeidsmarkt?* (Werk.Focus 2018 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk.
- Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S. & De Smet, R. (2022). Krap, krapper, krapst?! *Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 32*(1). 5-17.
- VDAB. (2022). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*. Brussel: VDAB.

Naar 80% werkzaamheid op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2030?! Een kloof te dichten

Sarah Vansteenkiste, Gert Theunissen – Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

Zowel de Vlaamse als de federale regering sprak de ambitie uit om tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren. Voldoende mensen aan het werk krijgen en houden, is om meerdere redenen en vanuit verschillende perspectieven een cruciale doelstelling: voor onze samenleving als geheel, voor onze organisaties en voor onze burgers. In het projectiemodel werkzaamheid van het Steunpunt Werk ramen we de evolutie van de werkzaamheidsgraad op middellange termijn. In dit artikel geven we methodologische duiding bij het projectiemodel en het IMPACT-scenario dat we als best guess naar voor schuiven. We lichten de recentste projectieresultaten toe op het vlak van werkzaamheid en aantallen werkenden, en confronteren onze projecties met de 80%-doelstelling voor 2030. We bespreken ook hoe de 'vervangingsvraag 55+', een indicator die we afleiden uit onze werkzaamheidsprojectie, het volgende decennium zou kunnen evolueren. Onze voornaamste conclusie is dat er extra beleid nodig is om de ambitie van 80% werkzaamheid kracht bij te zetten. Dit beleid zal zich op de volledige arbeidsreserve moeten richten, met bijzondere aandacht voor de grote groepen Vlamingen die momenteel om diverse redenen niet-beroepsactief zijn.

In regeerakkoorden, beleidsverklaringen en het politieke discours in het algemeen wordt veel belang gehecht aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad, het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd. In 2021 bedroeg de werkzaamheid (20- tot 64-jarigen) 75,3% in Vlaanderen en 70,6% in België. Zowel op Vlaams als federaal niveau werd de ambitie uitgesproken om tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren. Voldoende mensen aan het werk krijgen en houden, is om meerdere redenen en vanuit verschillende perspectieven een cruciale doelstelling: voor onze samenleving als geheel, voor onze organisaties en voor onze burgers.

Vanuit het oogpunt van de samenleving als geheel zijn een gezonde economie en performante arbeidsmarkt essentieel om ons welvaartsmodel, met sterk uitgebouwde sociale zekerheidsstelsels, te blijven financieren. Een hoge werkzaamheid betekent dat relatief meer mensen op arbeidsleeftijd belastingen en bijdragen betalen en relatief minder mensen in deze leeftijdsgroep uitkeringen (in het kader van werkloosheid, ziekte of invaliditeit, leefloon, ...) ontvangen. Een sterke arbeidsdeelname versterkt zo de financiële basis om te blijven investeren in onderwijs en vorming, welzijn en zorg, economie en innovatie, milieu en natuur, sport en cultuur, infrastructuur en woningen, ... kortom in alle (Vlaamse) beleidsdomeinen, elk met een belangrijke impact op ons welzijn en onze levenskwaliteit.

Ook voor onze organisaties is een goed werkende arbeidsmarkt – met voldoende, voldoende gekwalificeerde en voldoende inzetbare arbeidskrachten – van essentieel belang, voor hun beoogde dienstverlening en productie, performantie en groeimogelijkheden. Op dit moment (medio 2022) is de Vlaamse arbeidsmarkt bijzonder krap, met minder dan twee werkzoekenden zonder werk per openstaande vacature.

In heel wat organisaties, zowel in de profit als in de social profit en bij de overheid, weegt het niet of erg moeizaam vinden van de juiste arbeidskrachten inmiddels op het volume en/of de kwaliteit van de productie en de dienstverlening (zie ook Van Impe, Scholiers, Vansteenkiste, & De Smet, 2022). Aanhoudende krapte houdt ook het risico in dat opportuniteiten (zoals extra vraag naar producten of diensten) niet kunnen worden verzilverd, en zet dus een rem op de economische groei. De opdracht is om meer mensen toe te leiden naar openstaande jobs, zodat werkgevers hun activiteiten kunnen voortzetten en duurzaam verder kunnen ontwikkelen. Een vlotte afstemming tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod is bepalend voor de slagkracht van onze economie.

Elke Vlaming heeft dus belang bij een hoge werkzaamheidsgraad, als basis voor goede publieke voorzieningen en een gezonde economie. Maar voor elke burger kan werk – en zeker zinvol, kwaliteitsvol en correct verloond werk – ook een belangrijke aandrijver zijn van individueel welzijn en persoonlijke zingeving. Een job biedt structuur aan het leven en veel kansen tot sociale interactie en de ontplooiing van je talenten. Als Steunpunt Werk hechten we ook omwille van deze emanciperende en zingevende kracht van werk belang aan een hoge werkzaamheidsgraad, vanuit het oogpunt van onze burgers. Het doel is een maatschappij waarin iedereen die dit wil, ook personen uit kwetsbare groepen, volwaardig aan het arbeidsleven kan participeren.

Een hoge werkzaamheid is dus om meerdere redenen belangrijk en het nastreven waard. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de evolutie van de werkzaamheidsgraad met veel aandacht gevolgd wordt, door beleidsmakers, onderzoekers en het bredere publiek. Samen met andere statistiekinstellingen (zoals Statbel, Statistiek Vlaanderen en Eurostat) volgt ook het Steunpunt Werk deze centrale arbeidsmarktindicator op de voet op.

Daarnaast heeft het Steunpunt Werk ook een traditie opgebouwd in werkzaamheidsprojecties op middellange termijn. Monitoring van de historische evolutie is uiteraard essentieel, maar het is ook zinvol om de toekomstige evolutie van de werkzaamheidsgraad proberen in te schatten, zeker in het licht van de ambitieuze doelstellingen ter zake. Projecties bieden een indicatie van hoe realistisch en haalbaar de geformuleerde beleidsdoelen op het vlak van werkzaamheid zijn. Komt de projectie (fors) onder de target uit, dan kan dit als een signaal gezien worden dat er extra beleidsimpulsen nodig zijn om de arbeidsdeelname te ondersteunen (bij wie werkt) en te stimuleren (bij wie dit nog niet of niet meer doet).

Het projectiemodel werkzaamheid: methodologie en scenario's

Met het projectiemodel werkzaamheid van het Steunpunt Werk ramen we de evolutie van de werkzaamheidsgraad op middellange termijn (momenteel tot en met 2030) en op basis van een reeks scenario's. Modeltechnisch steunt de werkzaamheidsprojectie op de cohortcomponentenmethode: we rollen activiteitsgraden van vijfjarige leeftijdsklassen van mannen en vrouwen door in de projectieperiode. Na de inbreng van bevolkings- en werkloosheidsvooruitzichten kunnen we uit deze toekomstige activiteitsgraden aantallen werkenden en werkzaamheidsgraden afleiden.

De historische activiteitsgraden die we als basis nemen voor trends in toekomstige beroepsactiviteit zijn afkomstig van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), een representatieve steekproef bij de leden van de privé-huishoudens van 15 jaar en ouder, woonachtig in België. Het gebruik van EAK-data impliceert dat we in onze projectie de ILO-definities volgen van wanneer iemand werkend, werkloos of niet-beroepsactief is.

In dit artikel bespreken we de projectieresultaten volgens drie scenario's (zie **TABEL 1**). Een scenario is een set van assumpties over de toekomst, die we in de projectie doorrekenen. De scenario's Demografie en BAU fungeren als baseline-scenario's. Daartegenover plaatsen we het IMPACT-scenario, waarin we onder andere de (geraamde) impact van beleid en conjunctuurvooruitzichten in rekening brengen.

TABEL 1 \ Belangrijkste factoren en assumpties in de projectiescenario's Demografie, BAU en IMPACT

Scenario	Evolutie in de projectieperiode van de		
	BEVOLKING	BEROEPSACTIVITEIT	WERKLOOSHEID
Demografie	Volgens demografische vooruitzichten FPB	Stabiel op gemiddelde niveau 2017-2021	Stabiel op gemiddelde niveau 2017-2021
BAU	Volgens demografische vooruitzichten FPB	Reproductie trends uit het recente verleden (cohortcomponentenmethode)	Stabiel op gemiddelde niveau 2017-2021
IMPACT	Volgens demografische vooruitzichten FPB	Herstel coronadip (hogere startwaarden) Reproductie trends uit het recente verleden (cohortcomponentenmethode) Impact beleid Di Rupo I en Michel I (post hoc verhoging van activiteitsgraden 55+)	Volgens relatieve evolutie werkloosheidsgraad in HERMREG-vooruitzichten (omrekening van concept FPB naar EAK-werkloosheid)

Bron: Steunpunt Werk

'Demografie' is het eenvoudigste scenario. In dit scenario laten we de bevolking evolueren zoals geraamd in de demografische vooruitzichten die het Federaal Planbureau (2022) jaarlijks publiceert. De activiteits- en werkloosheidsgraden houden we in de projectieperiode constant op het gemiddelde niveau van de afgelopen vijf jaar. De Demografie-projectie geeft aan hoe de werkzaamheidsgraad zal evolueren (louter) in functie van geraamde wijzigingen in het volume en de compositie van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Ook in het 'BAU'-scenario (*business as usual*) laten we de bevolking evolueren zoals geraamd in de bevolkingsvooruitzichten en houden we de werkloosheidsgraden constant op het recente niveau. De activiteitsgraden daarentegen laten we in de projectieperiode evolueren zoals in het recente verleden. Om deze trends te reproduceren passen we de cohortcomponentenmethode toe. In vergelijking met de Demografie-projectie geeft de BAU-projectie aan hoe de werkzaamheidsgraad zal evolueren indien recente trends in beroepsactiviteit zich zuiver (zonder correcties) doorzetten.

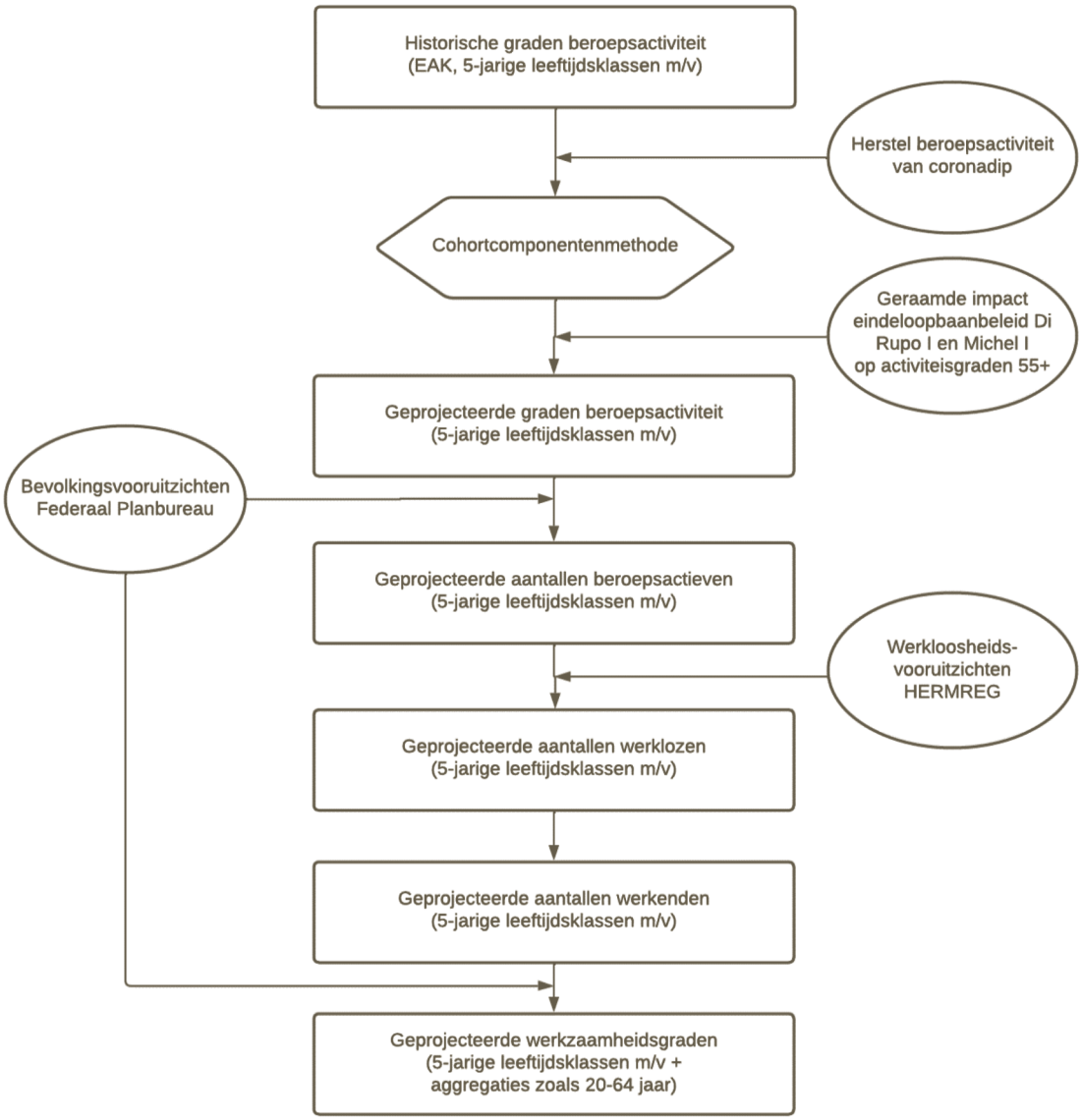
Het IMPACT-scenario is het meest uitgewerkte scenario en fungeert als onze *best guess*. Zoals in de BAU-projectie gebruiken we ook in de IMPACT-projectie de bevolkingsvooruitzichten van het Planbureau en rollen we historische activiteitsgraden door in de projectieperiode, via de cohortcomponentenmethode. Het IMPACT-scenario omvat bijkomend assumpties over de impact van de COVID-19-crisis, de geraamde impact van de eindeloopbaanmaatregelen van de federale regeringen Di Rupo I en Michel I en de toekomstige evolutie van de werkloosheidsgraad (als proxy voor de conjunctuurevolutie).

- Wat de impact van de COVID-19-crisis op de Vlaamse arbeidsmarkt betreft, gaan we ervan uit dat het om een tijdelijke dip ging. We veronderstellen dat de activiteitsgraden in 2022 (het eerste projectiejaar) hersteld zullen zijn van de dalingen die zich tijdens de COVID-19-crisis (in bepaalde leeftijdsklassen) voordeden. Als startwaarde voor het doorrollen van de activiteitsgraden hanteren we het maximum van het gemiddelde over de voorbije vijf jaar (2017-2021) en de recentste waarde (2021).
- Voor de impact van de eindeloopbaanmaatregelen van de federale regeringen Di Rupo I en Michel I hanteren we specifieke ramingen van het FPB. De doorgerolde activiteitsgraden van de 55- tot 59-jarigen en 60- tot 64-jarigen worden voor de (eerste) projectiejaren opwaarts aangepast (post hoc correctie).

- Voor de toekomstige evolutie van de werkloosheidsgraad baseren we ons op de Regionale economische vooruitzichten (HERMREG-model) die het Federaal Planbureau samen met BISA, Statistiek Vlaanderen en IWEPS jaarlijks publiceert. De recentste editie van deze vooruitzichten (juli 2021) raamt een daling van de werkloosheidsgraad vanaf 2023, tot een historisch laag niveau in 2026. Onze assumptie luidt dat de EAK-werkloosheidsgraad de relatieve evolutie van de administratieve werkloosheidsgraad (concept FPB) die in het HERMREG-model gehanteerd wordt, zal volgen tot en met 2026, en in de projectiejaren na 2026 op dit niveau zal blijven.

FIGUUR 1 biedt een schematische weergave van de verschillende stappen die in de werkzaamheidsprojectie volgens het IMPACT-scenario doorlopen worden, vertrekkend van historische activiteitsgraden voor deelgroepen naar leeftijd en geslacht, tot en met geprojecteerde werkzaamheidsgraden voor de volledige Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar).

FIGUUR 1 \ Het IMPACT-scenario in het projectiemodel werkzaamheid van het Steunpunt Werk



Bron: Steunpunt Werk

We staan nog even stil bij de *status* van deze projecties: hoe moet je de projectieresultaten als gebruiker lezen en interpreteren? De uitkomsten uit het projectiemodel werkzaamheid zijn in elk geval geen prognoses of voorspellingen in de gangbare zin van het woord. Er gaan geen statistische modellen of probabiliteitsberekeningen achter schuil. Het projectiemodel berekent het effect van de assumpties die we in het scenario verwerken, zonder een uitspraak te doen over de waarschijnlijkheid van het resultaat. In het IMPACT-scenario dat we naar voor schuiven, proberen we uiteraard wel redelijke en 'plausibele' assumpties te verwerken over de factoren die de werkzaamheid aandrijven, zodat het projectieresultaat op een betekenisvolle manier geïnterpreteerd kan worden en op een zinvolle manier geconfronteerd kan worden met beleidsdoelstellingen en andere projecties.

Projectieresultaten

TABEL 2 en **FIGUUR 2** bieden een overzicht van de belangrijkste projectieresultaten. Het gaat hier over de projectie van april 2022, die Sarah Vansteenkiste tijdens de Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie van 19 april 2022 in haar presentatie[1] besprak.[2]

TABEL 2 \ Historische en geprojecteerde evolutie van werkzaamheidsgraad, aantal werkenden en bevolking (Vlaams Gewest, 20-64 jaar; 2012-2021: EAK; 2021-2030: projecties volgens Demografie-, BAU- en IMPACT-scenario)

	EAK				projecties			doel	jaarlijkse groeivoet	
	2012	2019	2020	2021	2030 DEMOGRAFIE	2030 BAU	2030 IMPACT	2030	2012-2021	2021-2030 (IMPACT)
werkzaamheidsgraad	71,5%	75,5%	74,7%	75,3%	75,9%	75,2%	76,6%	80,0%	+0,42 ppt	+0,14 ppt
werkenden (x1000)	2708,1	2886,2	2863,1	2888,6	2899,6	2875,0	2925,7	3057,5	+20,1	+4,1
bevolking (x1000)	3786,3	3825,3	3831,4	3837,6	3821,8	3821,8	3821,8	3821,8	+5,7	-1,8

Bron: Projectiemodel werkzaamheid (Steunpunt Werk, april 2022)

Projecties van werkzaamheid en werkenden

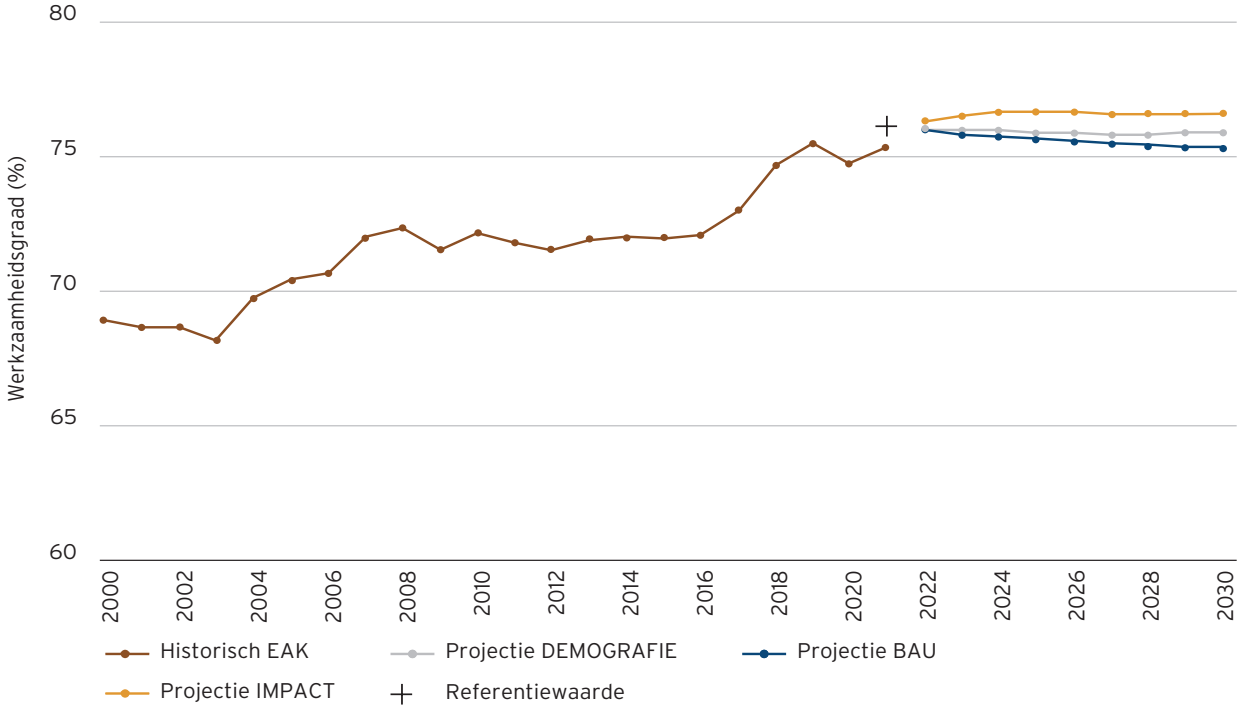
De werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest (20- tot 64-jarigen) steeg van 71,5% in 2012 naar 75,5% in 2019. In 2020, het eerste coronajaar, daalde de werkzaamheid naar 74,7%. De positieve trend sinds 2012 werd hiermee doorbroken. De lockdowns en andere coronamaatregelen hadden in 2020 een enorme impact op onze samenleving en ook op de Vlaamse arbeidsmarkt. In het licht van deze grote schok was de daling in werkzaamheid relatief beperkt. De talrijke, gerichte en effectieve steunmaatregelen die de overheid nam, zoals de versoepelingen in de stelsels van tijdelijke werkloosheid en het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, hebben veel Vlamingen voor jobverlies behoed (zie ook De Smet, Penders, & Vansteenkiste, 2021).

1 De presentatie 'De Vlaamse arbeidsmarkt richting 2030: meer mensen aan het werk?!' kan geraadpleegd worden op de website van het Steunpunt Werk.

2 De projectieresultaten voor 2022 zijn nog voorlopig, in afwachting van de update van de HERMREG-vooruitzichten (vermoedelijk beschikbaar in juli 2022). De andere bronnen (EAK en Demografische vooruitzichten) zijn in deze projectie wel bijgewerkt. Via de interactieve toepassing Arbeidsmarktprojecties, terug te vinden op de website van het Steunpunt Werk, kan u steeds de recentste projecties raadplegen.

In 2021, het tweede coronajaar, herstelde de werkzaamheidsgraad tot 75,3% en vond zo bijna weer aansluiting met het precoronaniveau (75,5% in 2019)[3].

FIGUUR 2 \ Historische en geprojecteerde evolutie van de werkzaamheidsgraad (Vlaams Gewest, 20-64 jaar; 2000-2021: EAK; 2021-2030: projecties volgens Demografie-, BAU- en IMPACT-scenario)



Bron: Projectiemodel werkzaamheid (Steunpunt Werk, april 2022)

De geprojecteerde werkzaamheidsgraden volgens het Demografie-scenario blijven tussen 2022 (76,0%) en 2030 (75,9%) nagenoeg stabiel. Dit betekent dat de werkzaamheidsgraad in de projectieperiode nauwelijks zal veranderen als gevolg van geraamde wijzigingen in de samenstelling van de bevolking op arbeidsleeftijd. Op de weg naar 80% werkzaamheid in 2030 valt van de demografische evolutie eerder een zeer lichte tegenwind (evolutie van -0,1 procentpunt werkzaamheid tijdens de projectieperiode) dan een meewind te verwachten.

De IMPACT-projectie van de werkzaamheidsgraad landt op 76,6% in 2030. Dit is 1,3 procentpunt meer dan de BAU-projectie voor 2030 (75,2%). Deze bonus is te danken aan de extra assumpties in het IMPACT-scenario, die alle drie tot een hogere geprojecteerde werkzaamheidsgraad leiden: de veronderstelling dat de coronadip tijdelijk zal zijn, het verhogen van de activiteitsgraden van 55-plussers in functie van de geraamde impact van eerder genomen eindeloopbaanmaatregelen (wat resulteert in een geprojecteerde werkzaamheidsgraad voor 55-plussers van 58,1% in 2030 volgens IMPACT, versus 57,3% volgens BAU) en de toepassing van de gunstige regionale werkloosheidsvooruitzichten van het Federaal Planbureau (editie van juli 2021, dus voor de oorlog in Oekraïne).

3 Indien er abstractie gemaakt wordt van de methodologische wijzigingen in de EAK-bevraging vanaf 2021 (onder andere een wijziging in de ILO-definities van werkloosheid en werkgelegenheid, zie de toelichting op https://statbel.fgov.be/nl/wijzigingen-de-enquete-naar-de-arbeidskrachten-eak-2021), zou de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen in 2021 een half procentpunt hoger uitgekomen zijn, op 75,8% (bron: https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid). Volgens deze alternatieve, meer vergelijkbare berekening was de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2021 dus volledig hersteld van de coronacrisis, met een iets hogere graad dan in 2019 (75,5%). Omdat we in onze projecties werken met deelgraden (vijfjarige leeftijdsklassen mannen en vrouwen) en de alternatieve cijfers enkel geaggregeerd beschikbaar zijn, werken we voor 2021 verder met de officiële werkzaamheidsgraden. Meer algemeen maken we in het projectiemodel werkzaamheid overigens steeds abstractie van tijdreeksbreuken in de EAK-data. Voor de berekening van de doorstroomcoëfficiënten in de cohortcomponentenmethode zijn we immers aangewezen op gegevens van de afgelopen tien jaar. Ook de EAK-breuk tussen 2016 en 2017 (overgang naar paneldesign en introductie van nieuwe methodes van dataverzameling) wordt de facto dus genegeerd in onze projecties.

We merken op dat we in onze projectie voor 2030 uitgaan van een werkloosheidsgraad van 2,6% (20 tot 64 jaar), een graad die nog een stuk lager ligt dan de laagste waarde in onze EAK-tijdreeks sinds 1985 (3,0% in 2019).

Tussen de IMPACT-projectie voor 2030 (76,6%) en de beoogde werkzaamheid van 80% in 2030 gaapt een verschil van 3,4 procentpunten. Van de kloof tussen de werkzaamheidsgraad in 2021 (75,3%) en de doelstelling voor 2030 (80%) wordt in de IMPACT-projectie slechts iets meer dan een kwart gedicht. We kunnen de grote uitdaging richting 2030 ook illustreren aan de hand van gemiddelde jaarlijkse groeivoeten. Om van 75,3% in 2021 naar 80% in 2030 te evolueren, moet de werkzaamheidsgraad jaarlijks gemiddeld met +0,52 procentpunt stijgen. In het IMPACT-scenario projecteren we echter maar een gemiddelde jaarlijkse groei van +0,14 procentpunt tussen 2021 en 2030. Om de target van 80% te halen, is er dus een extra stijging van gemiddeld +0,38 procentpunt per jaar nodig, bovenop de geraamde stijging in de IMPACT-projectie. Ter referentie: tussen 2012 en 2021 steeg de werkzaamheidsgraad gemiddeld met +0,42 procentpunt per jaar. Dit historische groeiritme is een stuk hoger dan wat we projecteren richting 2030[4], maar toch nog lager dan wat nodig is om van 75,3% in 2021 naar 80% werkzaamheid in 2030 te evolueren.

We kunnen de kloof tussen projectie en doelstelling ook in aantallen werkenden uitdrukken. Volgens het IMPACT-scenario zouden er in 2030 2,925 miljoen Vlamingen aan het werk zijn. Dit zijn er 131 800 minder dan de 3,058 miljoen werkende Vlamingen bij 80% werkzaamheid in 2030. Om van 75,3% in 2021 naar 80% in 2030 te evolueren, moeten er jaarlijks gemiddeld 18 800 Vlamingen bijkomend aan het werk gaan. Tussen 2012 en 2021 kwamen er gemiddeld 20 100 werkenden bij per jaar, maar in deze periode steeg de bevolking op arbeidsleeftijd ook nog (+5700 personen per jaar), terwijl we in de projectieperiode een lichte daling incalculeren (-1800 personen per jaar). Hierdoor zijn de historische en de benodigde toekomstige groeivoeten niet één-op-één vergelijkbaar.

Projectie van de vervangingsvraag 55+

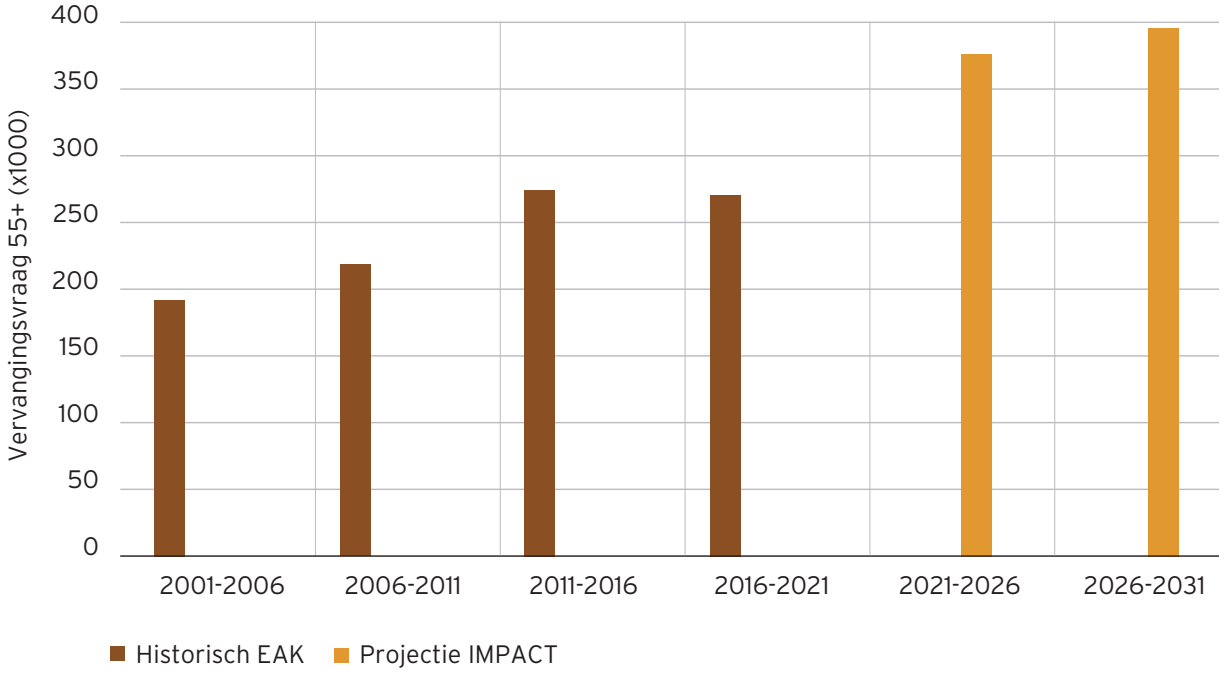
Omdat we aantallen werkenden naar leeftijd projecteren, kunnen we met behulp van het projectiemodel werkzaamheid ook een indicatie geven van de toekomstige vervangingsvraag. De vervangingsvraag geeft de netto-uitstroom van 55-plussers uit de werkende bevolking weer in een bepaalde periode. We berekenen deze indicator als het aantal werkende 55-plussers in jaar X min het aantal werkende 50-plussers in jaar X-5.

De vervangingsvraag 55+ drukt het aantal arbeidsplaatsen uit dat bij een niet-dalend werkgelegenheidsniveau opnieuw ingevuld moet worden doordat oudere generaties de arbeidsmarkt (meestal definitief) verlaten. Het grootste deel treedt uit via al dan niet voortijdige pensionering, maar het kan ook gaan om uitstroom van werk naar werkloosheid of naar een andere vorm van niet-beroepsactiviteit dan pensionering (bijvoorbeeld invaliditeit). Ook overlijdens en immigratie spelen een (beperkte) rol. De uittrede van 55-plussers uit de werkende bevolking creëert jobopportuniteiten voor andere personen op arbeidsleeftijd, in de vorm van vervangingsvacatures, maar kan ook drukken op de ervaren krapte op de arbeidsmarkt.

FIGUUR 3 toont de vervangingsvraag voor vier historische periodes en twee projectieperiodes. Tussen 2016 en 2021 bedroeg de vervangingsvraag 270 900 personen (gemiddeld 54 200 per jaar). Volgens de projectie (IMPACT-scenario) zal dit aantal gevoelig stijgen: tussen 2021 en 2026 projecteren we een netto-uitstroom van 376 800 55-plussers (75 400 per jaar) en tussen 2026 en 2031 van 394 900 55-plussers (79 000 per jaar).

4 De relatief sterke groei tussen 2012 en 2021 was vooral te danken aan de sterk toegenomen werkzaamheidsgraad bij 55-plussers (van 40,5% in 2012 naar 57,0% in 2021, een stijging van +16,5 procentpunten) en bij vrouwen (van 66,2% in 2012 naar 71,9% in 2021, een stijging van +5,7 procentpunten). In de IMPACT-projectie stijgen deze graden nog door, maar aan een veel lager tempo.

FIGUUR 3 \ Historische en geprojecteerde evolutie van de vervangingsvraag 55+ (Vlaams Gewest; 2001-2021: EAK; 2021-2031: projecties volgens IMPACT-scenario)



Bron: Projectiemodel werkzaamheid (Steunpunt Werk, april 2022)

Hoe kunnen we de forse toename van de vervangingsvraag sinds het begin van deze eeuw verklaren? Vooreerst: tussen 2000 en 2021 nam het aantal 55-plussers in het Vlaams Gewest met +45% toe, van 636 600 naar 925 200 personen. In diezelfde periode verdubbelde de werkzaamheidsgraad in deze leeftijdscategorie ruimschoots, van 25,4% naar 57,0%. Het gecombineerd gevolg van beide trends is dat het aantal werkende 55-plussers tussen 2000 en 2021 ruim verdrievoudigde, van 161 900 naar 527 200 werkenden. De arbeidsmarktuitttrede van deze groep nam logischerwijs ook sterk toe.

De sterk stijgende vervangingsvraag wordt met andere woorden aangedreven door enerzijds een demografische evolutie (babyboomgeneratie die doorschuift in de leeftijdspyramide en in steeds groteren getale de arbeidsleeftijd verlaat) en anderzijds de maatschappelijke trend om langer beroepsactief te blijven (onder meer onder druk van de afbouw van vervroegde uittredestelsels zoals het brugpensioen). De vervangingsvraag zal in Vlaanderen pieken in het vervolg van het lopende decennium[5]. Het grote aantal vervangingsvacatures als gevolg van uittredende 55-plussers zal de krapte en spanning op de Vlaamse arbeidsmarkt nog een hele tijd structureel aanvuren.

Implicaties van de projecties voor het beleid

Bij elke projectie, prognose of raming dient het nodige voorbehoud gemaakt te worden. Dat is bij onze IMPACT-projectie van de werkzaamheidsgraad niet anders. Zo heeft de actualiteit van 2022 de optimistische werkloosheidsvooruitzichten van 2021 wellicht al achterhaald. De gevolgen van de coronacrisis op onder andere de wereldwijde *supply chains* en handelsrelaties zijn nog niet helemaal verteerd, of de onzekerheid en volatiliteit op de markten wordt weer opgedreven door de oorlog in Oekraïne. Het is op dit moment niet duidelijk hoe lang de hoge inflatie, aangedreven door sterk gestegen energieprijzen, zal aanhouden en wat de impact hiervan zal zijn op de economische conjunctuur.

5 In de recentste demografische vooruitzichten van het Federaal Planbureau (2022) neemt het aantal 55-plussers vanaf 2023 af. Deze daling zou aanhouden tot 2037. In dat jaar zouden er 101 000 55-plussers minder zijn dan in het piekjaar 2023.

Ook als er een recessie komt, is het nog geen uitgemaakte zaak dat de erg krappe arbeidsmarkt hierdoor sterk zal ontspannen. De toekomst is altijd onzeker, maar op dit moment zijn er nog meer factoren dan anders die het zicht vertroebelen.

Een tweede belangrijke kanttekening bij de werkzaamheidsprojecties is dat we geen recent beleid verrekenen. Dit is geen doelbewuste keuze, maar komt door het gebrek aan beleidsdoorrekeningen die integreerbaar zijn binnen het methodologisch kader van dit projectiemodel. De IMPACT-projectie houdt dus geen rekening met de arbeidsdeal die de federale regering in februari 2022 aankondigde, een pakket maatregelen over onder andere platformwerk, e-commerce, levenslang leren en transitietrajecten na ontslag. Evenmin worden recente Vlaamse beleidsinitiatieven, zoals de jobbonus en reïntegratietrajecten voor langdurige zieken, in het IMPACT-scenario doorgerekend.

Niettemin stellen de in dit artikel besproken werkzaamheidsprojecties volgens ons minstens twee zaken scherp: de nood aan extra beleid om de werkzaamheidsgraad op te krikken tot 80%, en de noodzaak om hierbij te focussen op de minder traditionele groepen van de arbeidsreserve en met name de in Vlaanderen omvangrijke groep van niet-beroepsactieven.

De IMPACT-projectie strandde op 76,6%, dit is 3,4 procentpunt werkzaamheid of 131 800 werkenden te weinig om in 2030 de kaap van de 80% te ronden. Het klopt dat ons projectiemodel, onder andere door het middelen van graden over langere periodes en dus het enigszins uitvlakken van plotse trends, een eerder conservatieve insteek heeft. Anderzijds is het zo dat het IMPACT-scenario een aantal (over?) optimistische aannames bevat, zoals de assumptie dat onze arbeidsmarkt in 2022 volledig hersteld is van de COVID-19-crisis en de veronderstelling dat de werkloosheidsgraad, onder invloed van de aanhoudende arbeidsmarktkrapte, in de tweede helft van dit decennium zal uitbodemen op een historisch gezien erg laag niveau (en dus vooral frictiewerkloosheid zal omvatten).

Ondanks de assumptie van een hersteld arbeidsmarktmomentum na corona en de gunstige vooruitzichten die we op het vlak van werkloosheid doorrekenen, blijft de geprojecteerde stijging van de werkzaamheid eerder bescheiden. Zoals eerder gemeld valt bovendien van de demografie geen meewind te verwachten. Dit brengt ons tot de eerste conclusie: de 80%-doelstelling is niet haalbaar zonder extra beleid. Hieronder valt voor ons de doordachte implementatie en uitrol van recent beslist beleid. Daarnaast zijn er zeker ook nieuwe beleidsimpulsen nodig om meer Vlamingen duurzaam aan het werk te krijgen en te houden.

Een tweede conclusie is dat een substantieel hogere werkzaamheidsgraad enkel gerealiseerd kan worden door tijdelijke uitval of vroegtijdige uittrede bij werkenden structureel te verminderen en – vooral – door grote groepen personen die vandaag niet-beroepsactief zijn duurzaam te activeren. Traditioneel werd voor het invullen van vacatures en het boeken van werkzaamheidswinst in de eerste plaats naar werkzoekenden gekeken, omdat zij de kleinste afstand tot werk hebben. We stellen echter vast dat de werkloosheidsgraad in Vlaanderen met ongeveer 3% erg laag is, en in het IMPACT-scenario veronderstellen we dat deze graad nog verder uitbodemt. Met zulke lage cijfers is het evident dat in de groep van de actieve werklozen nog nauwelijks werkzaamheidswinst te boeken zal zijn.

Het Steunpunt Werk heeft de voorbije jaren sterk ingezet op het gedetailleerd in kaart brengen van de arbeidsreserve op onze arbeidsmarkt (zie onder andere Vansteenkiste, Sourbron, Scholiers, Van Onacker, De Graeve, & De Smet, 2019). Behalve werkzoekenden wordt hierbij ook ingegaan op werkenden die meer zouden kunnen werken (dit heeft geen impact op de werkzaamheidsgraad) en vooral op de diverse groepen die bij de niet-beroepsactieven te onderscheiden zijn, zoals arbeidsongeschikten, huisvrouwen en -mannen, vervroegd gepensioneerden en personen die wel willen werken maar allerlei drempels ondervinden of ontmoedigd zijn geraakt in hun zoektocht naar een job. Samen maken deze groepen van niet-beroepsactieve personen een kwart uit van de bevolking op arbeidsleeftijd. Dit is de reserve die we moeten aanboren om naar 80% werkzaamheid te evolueren.

Het inzicht dat nieuw federaal en Vlaams beleid nodig is om de werkzaamheidsgraad op te krikken naar 80%, wordt ondertussen door velen gedeeld. Op Vlaams niveau loopt momenteel het tripartiet overleg om binnen de context van het VESOC tot een breed gedragen werkgelegenheidsakkoord te komen. De Vlaamse sociale partners gaven hiervoor in maart 2022 een belangrijke aanzet, met de SERV-publicatie 'Iedereen nodig, iedereen mee', waarin een veertigtal arbeidsmarktvoorstellen werden gelanceerd, rond de pijlers activering, levenslang leren, werkbaarheid en interregionale mobiliteit en economische migratie (zie ook elders in dit nummer de bijdrage van Buysse, Coppen en Morsink (2022)). Bij elk nieuw beleid zal het echter noodzakelijk zijn dat het ook echt doorsijpelt tot de burgers en organisaties voor wie het bedoeld is. Een goede communicatie en overzicht bieden aan de burgers en organisaties, zeker de kwetsbaren onder hen, lijkt ons op dat vlak dan ook cruciaal (De Standaard, 2022).

Ook het inzicht dat het laaghangend fruit (zoals direct inzetbare werkzoekenden) grotendeels geplukt is op onze krappe arbeidsmarkt, is intussen gemeengoed geworden (zie ook elders in dit nummer de analyse van Sourbron en Vansteenkiste (2022)). De uitdaging voor de volgende jaren wordt om ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt aan te trekken tot werk, en hiervoor zijn gerichte ondersteuning, bijkomende faciliteiten en het wegnemen van drempels onmisbaar. Hier is het zaak van beleid te creëren dat niet enkel de insiders op de arbeidsmarkt versterkt, maar ook kansen biedt om de arbeidsmarkt te betreden vanuit een niet-beroepsactieve positie. We stellen dan ook voorop, ondersteund door het tweede advies van de expertengroep van Minister Crevits, om een leer- en loopbaanoffensief aan te wakkeren bij deze laatste groep en hen voldoende mee op te nemen in beleid op dit vlak (zie ook Vansteenkiste, De Vos en De Coen (2021)).

Hoe groot de uitdaging richting 80% is, wordt onderstreept door de analyse van de potentiële werkzaamheidsgraad die Vansteenkiste en Sourbron (2020) maakten op basis van EAK-cijfers voor 2020: om de werkzaamheidsgraad van 74,7% naar 80,4% te tillen, is het nodig dat *alle* personen die tot de potentiële arbeidsreserve worden gerekend aan de slag gaan. 'Iedereen nodig, iedereen mee' is dan zeker het juiste motto voor de Vlaamse arbeidsmarkt op weg naar een werkzaamheidsgraad van 80%.

BIBLIOGRAFIE

- Buysse, L., Coppen, H., & Morsink, N. (2022). Iedereen nodig, iedereen mee: 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 32*(1), 83-92.
- De Smet, R., Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2021). De Vlaamse arbeidsmarkt tijdens het eerste jaar van de COVID-19-pandemie. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 31*(1), 6-28.
- Abbeloos, J-F. (2022, 19 februari). Interview Sarah Vansteenkiste: 'Een werkzaamheidsgraad van 80 procent tegen 2030 is weinig realistisch'. *De Standaard*. Geraadpleegd van https://www.standaard.be/cnt/dmf20220218_98244519
- Federaal Planbureau. (2022). *Demografische vooruitzichten 2021-2070*. Brussel: Federaal Planbureau.
- Federaal Planbureau, BISA, Statistiek Vlaanderen, & Iweps. (2021). *Regionale economische vooruitzichten 2021-2026*. Brussel.
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2022). De onvervulde arbeidswens van Vlaanderen in Europees perspectief. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 32*(1), 18-28.
- Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S., & De Smet, R. (2022). Krap, krapper, krapst?! Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 32*(1), 5-17.
- Vansteenkiste, S., De Vos, A., & De Coen, A. (2021). Naar actieve en duurzame loopbanen via een leer- en loopbaanoffensief. Aanbevelingen vanuit de Vlaamse arbeidsmarktexpertengroep. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 31*(2), 27-37.
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.

Onderzoeksbijdragen over de krapte

BEWEGINGEN VAN WERKNEMERS, VAN KRIMP- NAAR GROEISECTOREN, EN DE IMPACT VAN DE COVID-19-CRISIS TIJDENS HET TWEEDE CRISISJAAR 54

Lagere mobiliteit op de Belgische en vooral Vlaamse arbeidsmarkt tijdens de COVID-19-crisis 55
Waar neemt de mobiliteit af? 58
Conclusie 63

MISMATCHES OP DE ARBEIDSMARKTEN VAN BRUSSEL EN VLAAMS-BRABANT: DE ROL VAN STUDIENIVEAU EN TALENKENNIS 65

Gebruikte methodologie 66
Mismatch op basis van studieniveau 66
Mismatch op basis van taal 69
Conclusie en aanbevelingen 72

MIGRATIE EN DE TEWERKSTELLING N KNELPUNTBEROEPEN IN VLAANDEREN 74

Data en methoden 75
Tewerkstelling in knelpuntberoepen en immigratiestromen 77
Conclusie 80

IEDEREEN NODIG, IEDEREEN MEE: 40 VOORSTELLEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 83

Een resultaatsgericht activeringsbeleid 84
Een doorgedreven opleidingsbeleid 87
Een versterkt werkbaar werk beleid 89
Een sterk beleid van interregionale mobiliteit en economische migratie 90
Richting tripartiet werkgelegenheidsakkoord met Vlaamse Regering 91

ACTIEVE REKRUTERING BUITEN DE EUROPESE UNIE 93

Visie van de sociale partners, Vlaamse Regering en Europese Commissie 94
Projecten van actieve rekrutering 95
Contouren voor beleid omtrent actieve rekrutering 99

WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN VOOR JONGEREN SCHRAPPEN. SNELLER AFGESTUDEERD EN AAN HET WERK? 102

Institutioneel kader 103
De hervorming van 2015: impact op werk- en onderwijsuitkomsten 104
Besluit en beleidsimplicaties 109

DE AFSTAND TUSSEN JONGEREN IN EEN NEET-SITUATIE EN DE ARBEIDSMARKT. EEN ANALYSE VANUIT BEGELEIDERS-PERSPECTIEF 111

Methodologie 113
Afstand tot de arbeidsmarkt 113
Conclusie: afstand is een wederzijds begrip 120

VAN STRAF NAAR KANS: DOORSTROOMTRAJECTEN BINNEN DE SOCIALE ECONOMIE 122

Situering van het onderzoek 123
Het doorstroomtraject 123
Methodologie 124
Bevindingen en aanbevelingen 124
Afwijkingen theorie en praktijk 128

DETERMINANTEN VAN BURN-OUT EN DREMPELS VOOR LATERE ARBEIDS-MARKT-RE-INTEGRATIE. DE ERVARINGEN VAN (EX-)PATIËNTEN IN KAART 129

Methode 130
Resultaten 132
Discussie 137
Conclusie 138
In de praktijk 138

UITVALLEN, OPSTAAN EN OPNIEUW AAN DE SLAG GAAN. ACTIVERING VAN LANGDURIG ARBEIDSONGESCHIKTEN IN CIJFERS 141

Arbeidsongeschiktheid in België in cijfers 141
De activeringsmaatregelen voor arbeidsongeschikten 144
De kost van langdurige arbeidsongeschiktheid 145
Aanbevelingen 146

Bewegingen van werknemers, van krimp- naar groeisectoren, en de impact van de COVID-19-crisis tijdens het tweede crisisjaar

Tim Goesaert, Tine Vandekerkhove, Ludo Struyven – HIVA – KU Leuven

ABSTRACT

De krapte op de arbeidsmarkt is al langer zichtbaar dan vandaag. Toch speelt die zich vandaag af in een veranderende realiteit. Door de crisis, en de onzekerheid die ermee gepaard gaat, is de mobiliteit van werknemers op de Belgische en regionale arbeidsmarkten afgenomen. Minder mensen veranderden van job tijdens het tweede crisisjaar, waardoor de arbeidsmarktdynamiek hapert. Hoewel een lagere mobiliteit van werkenden kansen kan creëren voor niet-werkenden om aan te sluiten op de arbeidsmarkt, gebeurt dit vooralsnog weinig. De krapte uit zich zo niet enkel in een kwantitatief tekort, maar ook in een mismatch waarin vraag en aanbod niet afgestemd geraken op elkaar.

In dit artikel werpen we een diepgaande blik op de sectorale mobiliteit van werknemers op de Belgische arbeidsmarkt. De focus ligt op transities tussen posities van werk (als loontrekkende) en niet-werk binnen groei- en krimpsectoren, en de link met zowel de sectorale krapte, als met het feit dat sectoren door de crisis nog steeds onder druk staan. We vergelijken de resultaten in 2020-2021 met de situatie voorafgaand aan het uitbreken van de COVID-19-crisis om inzicht te krijgen in hoe goed de Belgische sectoren van de crisis zijn hersteld, en in welke mate opnieuw de fluïditeit van voor de crisis wordt bereikt. We merken dat vooral de mobiliteit vanuit en naar de zwaar getroffen sectoren is teruggevallen, ook voor mensen die aansluiting zoeken op de arbeidsmarkt. De mobiliteit tussen aanverwante groeisectoren ligt wel beduidend hoger dan normaal.

De krapte op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt is de voorbije decennia nog nooit zo groot geweest. Moeilijkheden om geschikt personeel te vinden was al voor de COVID-19-crisis één van de grootste zorgen van Vlaamse en Belgische werkgevers, en de crisis heeft hier duidelijk voor een extra impact gezorgd. Deze krapte kan op verschillende vlakken worden waargenomen: het aantal openstaande vacatures bereikt recordniveaus, het aantal knelpuntvacatures blijft toenemen, en zelfs het aandeel niet-werkenden neemt gestaag af. Hierdoor bereikt de spanningsratio, die de verhouding weergeeft tussen het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling en het aantal beschikbare vacatures, in maart 2022 zijn laagste punt van het afgelopen decennium.

Deze krapte is al langer zichtbaar dan vandaag. Ook in 2019 kampten heel wat ondernemingen met moeilijkheden om personeel te vinden. Toch is de situatie vandaag anders. Door de crisis is de mobiliteit van werknemers op de Belgische en regionale arbeidsmarkten immers afgenomen.

Minder loontrekkenden veranderden van job[1] tijdens het tweede crisisjaar (2020-2021), waardoor de arbeidsmarktdynamiek hapert. Wel trekt de uitzendsector opnieuw sterk aan vanaf het vierde kwartaal van 2020, waardoor de aanwervingen opwaarts worden gestuwd[2].

Naast de buffers van tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid, temperen ook de grotere onzekerheid en terughoudendheid bij werkgevers (om mensen te laten gaan) en werknemers (om naar een andere werkgever over te stappen) de dynamiek op de arbeidsmarkt die hoort bij een heroplevende economie. Die wissels zijn een krachtige motor voor de invulling van vacatures. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat voor verschillende sectoren tot meer dan de helft van alle aanwervingen slaat op werknemers die rechtstreeks van bij een vorige werkgever komen (Goesaert et al., 2019).

Het terugvallen van de mobiliteit op de arbeidsmarkt hoeft niet noodzakelijk te betekenen dat er meteen een grote krapte optreedt. Een daling van deze dynamiek kan immers ook kansen creëren voor niet-werkenden om aan te sluiten op de arbeidsmarkt. Niet iedereen in deze groep is echter klaar om over te stappen naar werk; door de lagere mobiliteit komen er bovendien minder instapjobs vrij. De krapte uit zich zo niet enkel in een kwantitatief tekort, maar ook in een mismatch waarin vraag en aanbod niet afgestemd geraken op elkaar doordat de vacatureketting wordt onderbroken. In deze context kan mobiliteit net nuttig zijn om werkenden naar een andere, meer geschikte job toe te leiden, bijvoorbeeld van krimpende naar groeiende sectoren. Het is vooral deze bron die beter benut kan worden om een deel van de personeelskrapte te lenigen. En het is tegelijk de daling van deze mobiliteit die de mismatch verder uitvergroot.

Lagere mobiliteit op de Belgische en vooral Vlaamse arbeidsmarkt tijdens de COVID-19-crisis

Hoe sterk zijn de bewegingen op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt afgezwakt als gevolg van de crisis? Om dit in beeld te brengen, maken we gebruik van de unieke Dynam-Reg dataset, ontwikkeld vanuit een samenwerking tussen RSZ en HIVA-KU Leuven en met regionale ondersteuning van IWEPS, BISA/IBSA en het Departement WSE[3]. Met Dynam werd een omvattende benadering ontwikkeld om de bewegingen onderliggend aan de netto-tewerkstelling op de Belgische en regionale arbeidsmarkten te ontleden, dit op basis van administratieve data van alle loontrekkenden in België. Voor deze bijdrage focussen we op dynamische gegevens over aanwervingen en exits bij ondernemingen, vanuit de positie van herkomst en bestemming van werknemers. De focus ligt op de *flows* van werknemers tussen jobs (binnen RSZ-plichtige ondernemingen) en (tussenliggende) vormen van inactiviteit of werkloosheid.

Om de fluïditeit van de arbeidsmarkt te meten maken we een onderscheid tussen *churning* enerzijds en werk-naar-werk transities anderzijds[4]. Churning (of 'externe jobrotatie') verwijst naar de reallocatie van werknemers in relatie tot de hoeveelheid jobs. De churninggraad geeft het aandeel werknemers weer dat wijzigt van baan binnen het bestaande jobaanbod, dus zonder dat dit genoodzaakt wordt vanuit nieuw gecreëerde banen of banen die verdwijnen (Bulté & Struyven, 2014).

1 Mogelijk stapten er wel meer werknemers over naar een statuut als zelfstandige (in hoofdberoep), te bevestigen op basis van toekomstige gekoppelde data. Vooral voor de Vlaamse arbeidsmarkt zou dat het geval kunnen zijn (Vandekerkhove et al., 2022b).

2 Dit laatste is allicht een verklaring voor de afwijkende resultaten van de arbeidskrachtenenquête van Statbel. Zij rapporteren op basis van de survey over de beschouwde periode net een stijging van de jobveranderingen. Uitzendopdrachten bij eenzelfde uitzendbureau als werkgever worden door respondenten veelal als een verandering van job gerapporteerd. Ook interne mobiliteit zit vervat in de EAK-resultaten; deze is door de wijze van bevraging niet te onderscheiden van externe mobiliteit. Ook zelfstandige arbeid wordt mee in rekening gebracht. De toename in ondernemerschap in deze periode (Vandekerkhove et al., 2022b) is een andere, mogelijke factor voor de stijgende werk-naar-werk transities binnen de EAK. Zie https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/transities-op-de-arbeidsmarkt

3 Zie www.dynamstat.be voor meer toelichting bij de Dynam-methodologie en de gerelateerde publicaties.

4 Voor beide indicatoren wordt via de in Dynam ontwikkelde worker flow-methode gecorrigeerd voor schijnbare werknemersdynamiek: een overschatting ten gevolge van juridische of administratieve veranderingen van de werkgever.

De churninggraad (uitgedrukt ten opzichte van de gemiddelde tewerkstelling) geldt als een maatstaf voor het vertrouwen bij werkgevers om nieuwe engagementen aan te gaan en bij werknemers om uit eigen beweging hun bestaande job te verlaten. Werknemers schuiven door tot in de baan waarin ze het meest productief zijn, waardoor er een vacatureketting ontstaat. In periodes van economisch herstel neemt churning toe, terwijl een economische crisis zorgt voor een daling. Met de werk-naar-werk transities meten we het aantal werknemers dat jaar-op-jaar overstapt naar een job bij een andere werkgever, gemeten op de laatste dag van het tweede kwartaal. Afhankelijk van het gezichtspunt van 'vorige werkgever' of 'nieuwe werkgever', drukken we deze flows uit als 'uitstroom naar werk' (versus niet-werk[5]) en 'instroom vanuit werk'.

De belangrijkste bevinding in de Dynam Release 2021, die een halfjaarlijkse update biedt van de recentste Dynam-cijfers (periode 2020-2021 Q2), is dat de bruto aanwervingen dan wel stijgen, maar dat er nog geen herstel te zien is van de churninggraad en van de individuele werk-naar-werk transities. Beide parameters geven een indicatie van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, en zijn weergegeven in **FIGUUR 1**. De gegevens zijn gebaseerd op het tijdsvenster tot midden 2021 (tweede kwartaal), en weerspiegelen dus nog niet het ontluikend herstel op de arbeidsmarkt, met de uitzendsector als voorloper, vanaf het derde kwartaal. Merk op dat de instroom vanuit niet-werk een jaar na het uitbreken van de crisis wel opnieuw toeneemt en voor een groot deel verklaart waarom de aanwervingen opnieuw aantrekken in 2020-2021. Dat de instroom uit werk en de churning laag blijven, werkt de krapte deels in de hand. Werknemers blijven nog voorzichtig om van baan te wisselen en werkgevers vermijden op hun beurt ontslagen met behulp van tijdelijke werkloosheid en andere steunmaatregelen. Ook de structurele krapte die er al was pre-corona, vooral in bepaalde sectoren, maakt dat werkgevers hun uiterste best doen om profielen aan boord te houden[6].

FIGUUR 1 \ Evolutie van de totale instroom, de deelstromen vanuit werk en niet-werk (absoluut) en de churning (relatief) in België

Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

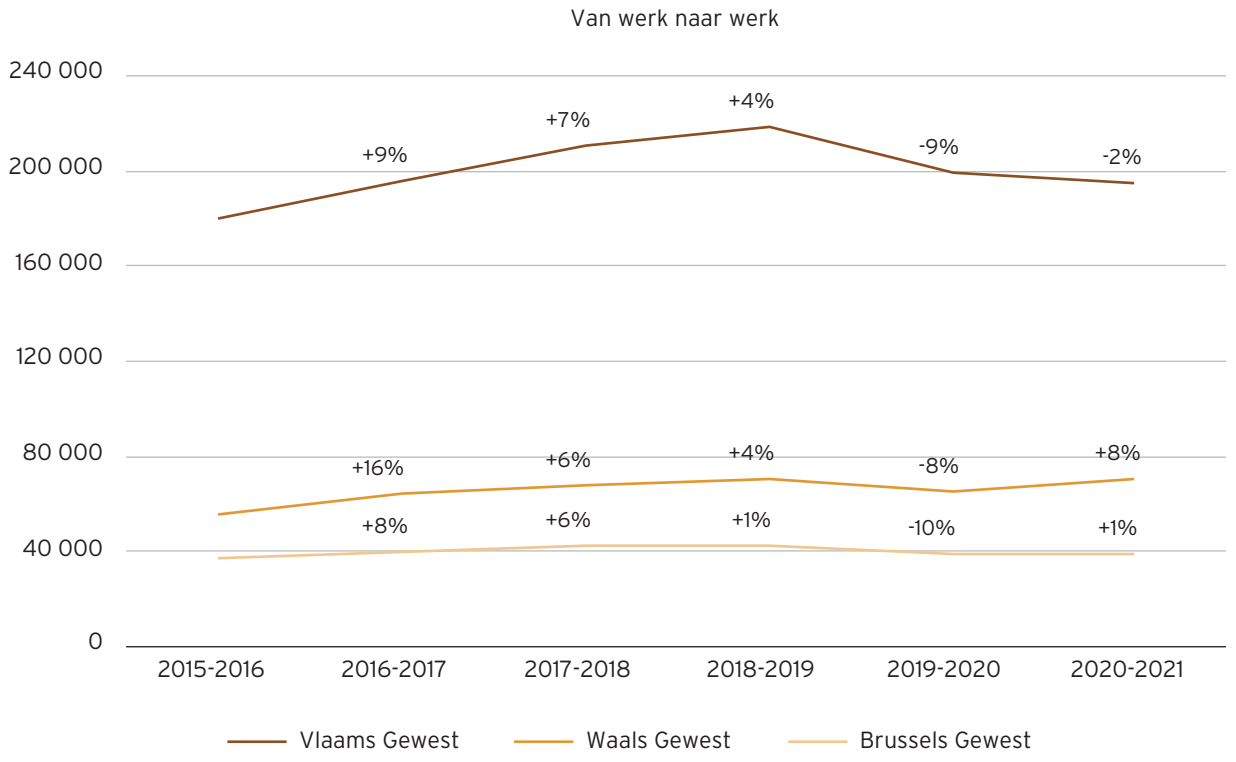
5 Het is met de Dynam-data nog niet mogelijk om uit de transities van werk naar niet-werk of zelfstandige arbeid enkel de mobiliteit naar zelfstandige arbeid te filteren. Binnenkort zullen we wel een meer gedetailleerd zicht hebben op de overstap tussen loontrekkende (binnen RSZ) en niet-loontrekkende (buiten RSZ) posities.

6 Voorlopig geven deze cijfers dus nog niet aan dat er meer vrijwillige transities zijn door de krapte, van werknemers die nieuwe opportuniteiten op de arbeidsmarkt zien.

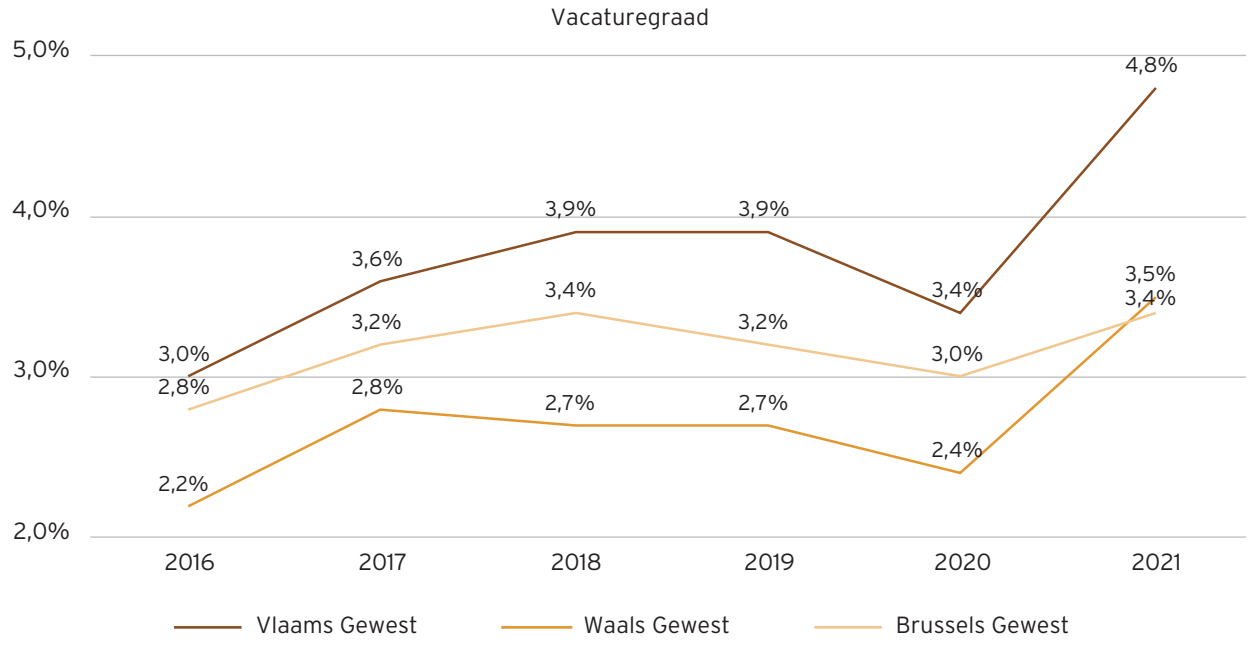
FIGUUR 2 toont een opdeling van de werk-naar-werk mobiliteit naar tewerkstellingsplaats. De cijfers voor 2020-2021 zijn gebaseerd op een extrapolatie van de stromen naar hoofdzetel en bieden een eerste indicatie van de richting en de omvang van deze evoluties (zie Goesaert et al., 2022). Vooral in Vlaanderen lijkt de mobiliteit verminderd (bovenaan in **FIGUUR 2**). Zo daalde in het Vlaamse Gewest de stroom van werk-naar-werk transities met 9% tijdens het eerste COVID-19-jaar, en schatten we een verdere afname van de mobiliteit met een extra 2% een jaar nadien[7]. In de andere gewesten schijnen deze werk-naar-werk transities vanaf 2020-2021 al een eerste heropleving te vertonen. Op de Brusselse arbeidsmarkt verwachten we 1% meer transities van job naar job, in het Waalse Gewest gaan we uit van 8% meer bewegingen ten opzichte van het voorgaande jaar.

Deze evolutie is bovendien sterk gelinkt aan de vacaturegraad in elke regio, die het aantal openstaande vacatures per 1000 bestaande jobs weergeeft. Deze vacaturegraad bereikt een absolute piek in het Vlaamse Gewest in 2021, met een stijging van 1,4 procentpunt in vergelijking met het jaar voordien. Ook in de andere gewesten steeg deze vacaturegraad in 2021, al is de toename in het Brusselse Gewest minder uitgesproken. Hoewel er geen onmiddellijke één-op-één link te leggen is tussen beide grootheden, kan de grote krapte in het Vlaamse Gewest verder een invloed ondervinden van de daling van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. In wat volgt gaan we dieper in op deze transities en gaan we na in welke sectoren de dynamiek het meest werd beïnvloed.

FIGUUR 2 \ Evolutie van transities van werk-naar-werk en de vacaturegraad per gewest



7 Mogelijk wordt dit getemperd door een verhoogde dynamiek van startende ondernemingen en de overstap naar zelfstandige in hoofdberoep (Vandekerkhove et al., 2022b).

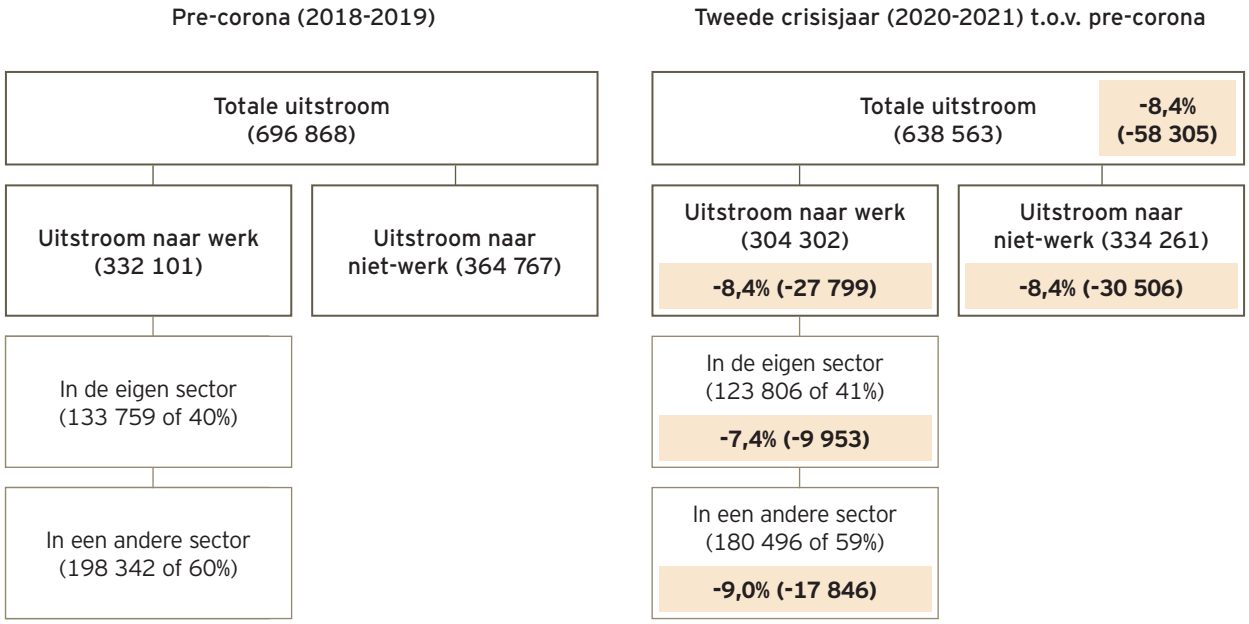


Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

Waar neemt de mobiliteit af?

De COVID-19-crisis heeft de mobiliteit van werknemers duidelijk door elkaar geschud (**FIGUUR 3**). Ook op de Belgische arbeidsmarkt als geheel valt de uitstroom terug met -8,4% in vergelijking met pre-corona. Ondanks de crisis worden geen grote uitstroombewegingen van werknemers uit hun job richting een andere job (binnen de eigen of een andere sector) waargenomen; eerder integendeel. Tegelijk stromen in het tweede jaar van de crisis ook minder werknemers uit richting niet-werk, waar deze stroom tijdens het eerste jaar crisis net enorm was toegenomen. Ook langs de instroomkant zien we dit: meer mensen vinden vanuit niet-werk opnieuw de aansluiting met de arbeidsmarkt.

FIGUUR 3 \ Uitstroombewegingen pre-corona en tijdens het tweede crisisjaar op de Belgische arbeidsmarkt



Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

In tegenstelling tot eerdere recessies, zoals de financiële crisis in 2008, toen veelal industriesectoren en de bouw zwaar werden getroffen, vond de grootste impact – alsook de scherpste daling van de werkgelegenheid – tijdens de COVID-19-crisis plaats in de dienstensectoren (zoals horeca, kunst- en amusementssector en groot- en detailhandel). We bekijken in de volgende twee paragrafen in welke mate de dynamiek anders evolueerde in de verschillende sectoren.

Werknemersstromen bekeken vanuit de sector van herkomst en richting de sector van bestemming

Met de Dynam-Reg cijfers kunnen de werk-naar-werk stromen vanuit verschillende invalshoeken in kaart worden gebracht. Bij de uitstroom van werknemers hebben we zicht op de sector van deze exit, en kunnen we nagaan naar welke bestemming deze personen vervolgens trekken; net zoals we van nieuwe werknemers weten in welke sector de aanwerving plaatsvond en welke activiteit de werknemer eerder uitoefende. Ook de in- en uitstroom vanuit of richting niet-werk (als loontrekkende) kunnen we hierbij opvolgen, waarbij vooral de combinatie van de hierboven vermelde stromen interessant is. Dit beeld geeft weer welke sectoren al dan niet getroffen werden door een verlaagde mobiliteit en in welke mate werknemers naar een nieuwe job konden bewegen. We geven deze cijfers weer in **TABEL 1** (uitstroom) en **TABEL 2** (instroom) hieronder.

TABEL 1 \ Uitstroom per sector naar type bestemming (werk/niet-werk)

Sector	Uitstroom richting werk			Uitstroom richting niet-werk		
	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL
A. Landbouw	2 256	2 879	27,6%	10 851	12 529	15,5%
BCDE. Industrie	28 190	26 184	-7,1%	30 062	30 913	2,8%
F. Bouw	20 693	20 329	-1,8%	17 552	18 516	5,5%
G. Retail	46 714	43 070	-7,8%	43 190	42 026	-2,7%
H. Vervoer en opslag	15 919	15 008	-5,7%	16 578	16 517	-0,4%
I. Horeca	19 957	15 809	**-20,8%**	32 213	24 027	**-25,4%**
J. ICT	9 566	9 559	-0,1%	7 352	6 561	-10,8%
K. Finance	7 299	6 095	**-16,5%**	7 163	6 233	**-13,0%**
L. Vastgoed	1 668	1 815	8,8%	2 025	2 113	4,3%
M. Vrije en wetenschappelijke beroepen	17 525	18 606	6,2%	13 087	12 384	-5,4%
N. Administratieve en ondersteunende diensten	95 134	80 090	**-15,8%**	73 185	57 947	**-20,8%**
O. Openbaar bestuur/defensie	17 359	16 113	-7,2%	35 261	31 906	-9,5%
P. Onderwijs	9 469	9 161	-3,3%	27 343	24 459	-10,5%
Q. Gezondheid	30 616	30 608	0,0%	33 325	34 319	3,0%
RSTU. Overige diensten	9 736	8 976	**-7,8%**	15 580	13 811	-11,4%
Totaal	**332 101**	**304 302**	**-8,4%**	**364 767**	**334 261**	**-8,4%**

Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

TABEL 2 \ Aanwervingen per sector naar type oorsprong (werk/niet-werk)

Sector	Instroom vanuit werk			Instroom vanuit niet-werk		
	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL	2018-2019	2020-2021	VERSCHIL
A. Landbouw	1 870	2 312	23,6%	11 347	10 757	-5,2%
BCDE. Industrie	38 259	34 686	-9,3%	24 021	24 979	4,0%
F. Bouw	22 330	22 851	2,3%	18 059	18 963	5,0%
G. Retail	48 397	44 358	-8,3%	45 402	46 521	2,5%
H. Vervoer en opslag	21 394	19 288	-9,8%	16 638	16 562	-0,5%
I. Horeca	17 751	11 150	**-37,2%**	39 696	33 164	**-16,5%**
J. ICT	10 460	10 516	0,5%	10 196	10 312	1,1%
K. Finance	8 467	7 035	**-16,9%**	5 277	4 772	**-9,6%**
L. Vastgoed	2 201	2 196	-0,2%	1 979	2 160	9,1%
M. Vrije en wet. beroepen	19 275	18 491	-4,1%	18 002	18 062	0,3%
N. Administratieve en ondersteunende diensten	68 820	58 570	**-14,9%**	102 946	111 032	7,9%
O. Openbaar bestuur/defensie	20 936	21 159	1,1%	32 063	34 300	7,0%
P. Onderwijs	10 093	10 888	7,9%	30 883	35 707	15,6%
Q. Gezondheid	31 942	32 637	2,2%	43 637	43 698	0,1%
RSTU. Overige diensten	9 906	8 165	**-17,6%**	16 828	16 464	**-2,2%**
Totaal	**332 101**	**304 302**	**-8,4%**	**416 974**	**427 453**	**2,5%**

Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven en Statbel

In vergelijking met pre-corona zit de grootste daling van de uitstroom in 2020-2021 (**TABEL 1**), zowel richting werk als niet-werk, in de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten (met onder meer de uitzendsector) en de financiële sector. Ook in de overige diensten (met onder meer de evenementen, sport en recreatie) zien we minder uitstroom van personeel. Vanuit deze sectoren stappen na een jaar crisis zo'n 8% (sector RSTU) tot maar liefst 21% (sector I) minder werknemers over naar een andere job. Het betreffen, uitgezonderd de financiële sector (die al langer krimpt, vooral onder invloed van de digitalisering), veelal de zwaar getroffen sectoren van de COVID-19-crisis[8]. Dit zijn typisch sectoren waar in normale tijden veel mobiliteit wordt opgetekend van werknemers, in en uit jobs en in en uit inactiviteit of werkloosheid. Dat heeft veel te maken met het type jobs dat wordt aangeboden in deze sectoren, klassiek omschreven als instapjobs (Vandekerkhove et al., 2020). De daling van de uitstroom richting werk is hier dan ook een weinig positieve evolutie: wanneer werknemers vanuit deze (instap)sectoren andere horizonten opzoeken, opent dat kansen voor (kwetsbare) werkzoekenden, om op een eenvoudige manier opnieuw aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Dat deze mobiliteit stagneert, heeft dus meteen ook grote nadelen voor werkzoekenden en niet-werkenden die op zoek zijn naar een (eerste) job.

Deze evolutie kan verder ook (deels) gelinkt worden aan wat er gebeurt in de industrie, retail en logistiek. In deze sectoren zien we minder uitstroom van werk-naar-werk, en vooral ook de instroom vanuit werk is teruggevallen (dit voor een deel vanuit de hierboven genoemde sectoren). Dat terwijl zeker voor de industrie en logistiek een hoog aandeel van de aanwervingen gebeurt vanuit de werkende positie, en vaak nog van mensen komend vanuit de eigen sector (Goesaert et al., 2019). In deze sectoren zijn met andere woorden veel bewegingen weggevallen die vroeger wel tot aanwervingen zouden leiden, en wordt de impact op de krapte extra voelbaar. Tegelijk staan deze sectoren ook nog deels onder druk, bijvoorbeeld door het tekort aan grondstoffen en verstoorde aanvoerlijnen.

8 Het betreft hier voornamelijk sectoren waar het gebruik van tijdelijke werkloosheid hoog lag, of waar de aanwervingen scherp afnamen.

Tegelijk zien we dat vanuit de vier genoemde zwaar getroffen of (tijdelijke) krimp-sectoren (de horeca, de financiële sector, administratieve en ondersteunende diensten en overige diensten) ook de instroom vanuit werk sterk afneemt (**TABEL 2**). Niet alleen vertrekken minder mensen uit deze sectoren (richting werk maar ook richting niet-werk), ook vinden weinig mensen die hun job verlaten hun weg naar dit soort sectoren. In de horeca, de financiële dienstverlening en overige diensten speelt hier bovendien nog de extra evolutie dat ook personen vanuit niet-werk nog weinig instromen in deze sectoren. Met andere woorden, hoewel er in deze sectoren openstaande vacatures zijn, vinden noch personen met een job, noch personen zonder job, eenvoudig hun weg naar dit soort jobs. Richting de uitzendsector vinden wel beduidend meer mensen hun weg vanuit niet-werk dan pre-corona. De uitzendsector kende dan ook al vanaf het vierde kwartaal van 2020 een sterke heropleving (Vandekerkhove et al., 2022a), en vangt dankzij haar flexibele rol nu zelfs een deel van de personeelstekorten op.

Langs de andere kant van het spectrum prijken sectoren als de bouw en de grote quartaire sectoren van het onderwijs, de gezondheidszorg, het openbaar bestuur/defensie. Hier is de mobiliteit van werknemers veelal toegenomen in vergelijking met pre-corona, zeker wat betreft de instroom richting deze sectoren. Zo vinden zowel werknemers met een job dit aantrekkelijke sectoren om naar over te stappen, alsook personen die een job zoeken vanuit de inactiviteit of werkloosheid vinden hier eenvoudiger hun plek dan pre-corona. Deze hogere instroomcijfers betekenen niet dat deze sectoren niet te kampen krijgen met tekorten. De spanningsratio blijft in een sector als de bouw bijvoorbeeld enorm hoog. De gestegen instroom kan duidelijk nog niet compenseren voor de enorme stijging van het aantal vacatures (met bijna de helft tussen 2019 en 2020).

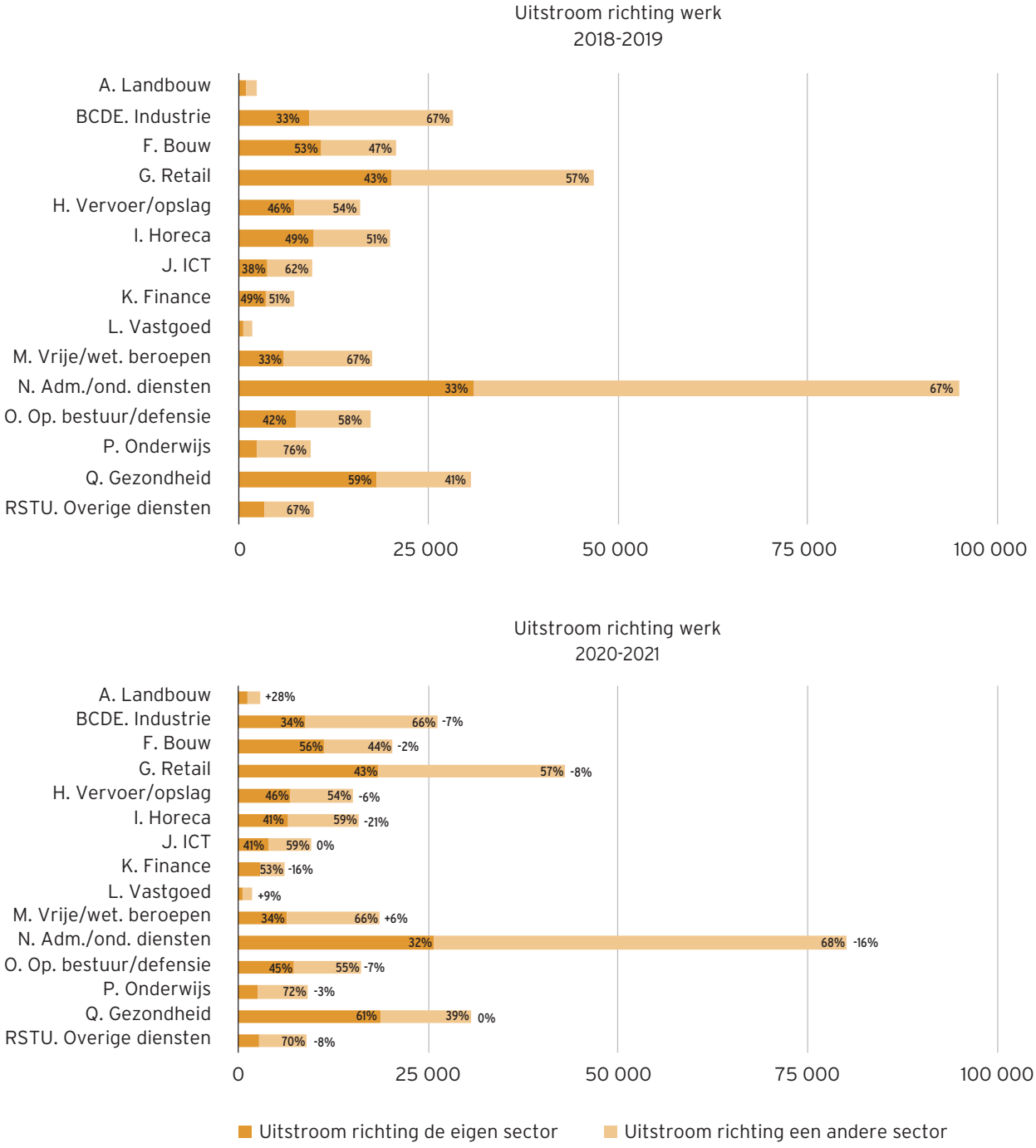
Veranderen van werk in de eigen of een andere sector?

Als we de totaliteit van werknemers die veranderen van job opdelen in zij die in de eigen sector blijven of zij die richting een andere sector trekken, kunnen we nagaan hoe de mobiliteit over de grenzen van sectoren heen geëvolueerd is. Zoals aangegeven in **FIGUUR 3**, is gemiddeld 60 procent van de job-naar-job transities een overstap naar een andere sector. **FIGUUR 4** geeft een dieper beeld van de verhouding pre-corona en tijdens het tweede jaar van de COVID-19-crisis, en ook van de evolutie ten opzichte van pre-corona. De vijftien hoofdsectoren op de Belgische arbeidsmarkt komen in **FIGUUR 4** aan bod.

In enkele sectoren zien we opvallende wijzigingen van de verhoudingen. Zo is in de horeca de totale uitstroom richting een werkende positie met 21% teruggevallen, waarbij vooral de uitstroom richting de eigen sector klappen kent (van een belang van 49% naar 41% van de uitstroom richting werk in dezelfde sector). In normale tijden stappen heel wat werknemers van het ene flexibele contract in het andere in de horeca, waardoor de uitstroom richting de eigen sector relatief hoog ligt. Door de zware impact van de crisis op de horecasector veranderen beduidend minder mensen van job binnen de horeca zelf. Wel trekken absoluut gezien, in vergelijking met pre-corona, meer ex-horecawerknemers richting de bouw (+31%), de industrie (+20%) en de handel (+5%), en relatief gezien komen daar ook de grote quartaire sectoren bij. Het is niet zeker of deze mensen nog terugkeren naar de sector, aangezien ze de overstap maakten naar een minder flexibele job met mogelijk ook betere arbeidsvoorwaarden.

Ook in de financiële sector zien we dit; minder mensen stromen vanuit de sector uit richting een andere job in de financiële dienstverlening. Enkele werknemers trekken weg richting sectoren als de bouw (+15%) en het openbaar bestuur en defensie (+6%), al blijven deze aantallen laag. De sector is al langer aan het krimpen, en mogelijk trekken werknemers hier al dan niet vrijwillig uit weg. Tot slot verlaten ook meer werknemers de overige diensten (met onder meer de evenementensector), een sector die nog zwaar te lijden heeft onder de crisis. Deze werknemers trekken absoluut gezien vaker dan pre-corona weg richting de grote quartaire sectoren (openbaar bestuur en defensie +11%, onderwijs en gezondheidszorg +10%). In normale tijden stapt ook zo'n 5 procent van de werknemers in de overige diensten over naar een job in de horeca. Die aantallen zijn tijdens het tweede crisisjaar zo goed als gehalveerd.

FIGUUR 4 \ Verandering van de uitstroom vanuit de sector van herkomst richting werk in de eigen of een andere sector



Bron: Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

We kunnen hieruit concluderen dat werknemers in 2020-2021 vanuit de zwaar getroffen sectoren deels overstapten naar meer stabiele of nog groeiende sectoren. Wel merken we op dat deze job-naar-job mobiliteit in vergelijking met normale tijden nog relatief laag blijft. Tegelijk verkoos een deel van de werknemers om zich niet te laten om- of bijscholen om aan de slag te gaan in een groeisector. Uit Nederlands onderzoek blijkt dat het vooral om kwetsbare groepen gaat, met veelal een lager opleidingsniveau (Diris et al., 2022). Al is er ook bij andere groepen nog een te lage bereidheid of mogelijkheid tot scholing.

Verder zien we in een sector als de bouw méér overstappen richting werk in de eigen sector dan pre-corona (+4%). Dit gaat vooral ten koste van de uitstroom richting uitzendwerk (-20%) en vervoer en opslag (-11%). Ook in de grote quartaire sectoren van het onderwijs (+13%) en de gezondheidszorg (+4%) zien we dit. Er stromen minder werknemers uit richting jobs in onder andere de vervoer en opslag (-14% tot zelfs -23%), handel (-15% tot -18%), de overige diensten (-9%) en de administratieve en ondersteunende diensten (-10% tot -21%, met voor het onderwijs ook minder uitstroom richting de uitzendsector). Merk op dat het net deze eerstgenoemde sectoren zijn waar de mobiliteit ten opzichte van pre-corona alweer deels is hernomen, en waar ook meer personen vanuit niet-werk hun plek vinden. De mobiliteit richting deze groeisectoren situeert zich met andere woorden voornamelijk bij aanverwante sectoren (of vanuit-niet werk). Tegelijk vertrekken vanuit deze sectoren beduidend minder werknemers richting de (tijdelijke) krimpsectoren.

Conclusie

In deze bijdrage ontleden we, voor het eerst in ons land, de omvang en de sectorale en gewestelijke verschillen van werknemersbewegingen, alsook de impact van de COVID-19-crisis op de werknemersreallocatie. De analyse is gebaseerd op Dynam-gecorrigeerde data van de werknemerspopulatie bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), en omvat de jaar-op-jaar veranderingen tot en met het tweede kwartaal 2021. In de jaar-op-jaar periode 2020-2021 zijn er 304 302 werknemersbewegingen naar andere werk (als loontrekkende), 28 000 minder dan pre-corona (-8,4%). Daarnaast is er een grote stroom van werknemers naar niet-werk, die in absolute termen daalde, maar relatief gezien ongewijzigd bleef in vergelijking met pre-corona.

De sterk gedaalde werk-naar-werk transities van werknemers tijdens de COVID-19-crisis op de Belgische en vooral ook Vlaamse arbeidsmarkt bemoeilijkt een optimale allocatie op de arbeidsmarkt, met mogelijk onderbenutting van werknemers en productiviteitsverlies tot gevolg. Bovendien bemoeilijkt minder mobiliteit de toegang tot jobs voor niet-werkenden. Zo blijkt het aandeel langdurig werklozen, een belangrijk en moeilijk aan te pakken beleidsdomein, af te nemen met het stijgen van de mobiliteitsgraad (Dekker, 2018). Algemeen zorgt een voldoende hoog niveau van arbeidsmobiliteit voor een betere match tussen vraag en aanbod, waarbij personeelstekorten in groeisectoren worden tegengegaan, en tegelijk de uitstroom richting werkloosheid vanuit krimpsectoren wordt voorkomen.

Ongeveer 60 procent van de werk-naar-werk transities betekende een overstap naar een andere sector, waarbij er meer mobiliteit optreedt van (tijdelijke) krimp- naar groeisectoren. Wel merken we op dat deze mobiliteit in vergelijking met normale tijden nog relatief laag blijft. Vooral in de horeca, de financiële sector, de overige diensten (met onder meer de evenementensector) en administratieve en ondersteunende diensten zien we een daling van de mobiliteit, die ook doorsijpelt richting industrie, retail en logistiek. Minder personen vinden hun weg naar deze eerstgenoemde sectoren, noch vanuit werk, noch vanuit niet-werk, ondanks het hoge aantal openstaande vacatures. En niet alleen trekken werknemers vanuit deze sectoren weg naar jobs buiten de sector, tegelijk verkoos een deel van de werknemers om zich niet te laten om- of bijscholen om aan de slag te gaan in een groeisector (Diris et al., 2022). In de groeisectoren daarentegen, zoals de bouw en de grotere quartaire sectoren, zien we weer meer mobiliteit, zowel vanuit werk als vanuit niet-werk. Werknemers die vanuit deze sectoren overstappen richting werk, doen dat meer dan vroeger richting werk in de eigen sector. Zo situeert de mobiliteit richting deze groeiende sectoren zich voornamelijk bij aanverwante sectoren.

Vandaag zijn alle ogen gericht op de krapte. Het mag duidelijk zijn dat krapte, mobiliteit en mismatch niet los van elkaar gezien kunnen worden, en dat ook werk-naar-werk mobiliteit een belangrijke rol kan spelen in het oplossen hiervan. De verschillende sectoren in België laten alvast een contrasterend beeld zien. Het zal dan ook belangrijk zijn tegelijk het loopbaan- en opleidingsbeleid voldoende te differentiëren al naargelang de sector, én de mobiliteit tussen sectoren verder te faciliteren, ook opwaarts, richting jobs met perspectief.

BIBLIOGRAFIE

- Bulté, S., & Struyven, L. (2014). *Churning als nieuwe indicator voor de efficiëntie van matches op de arbeidsmarkt: literatuurstudie en analyse voor de Belgische arbeidsmarkt in de periode 2006-2012* (DynaM working paper, 2014(1)). Leuven: HIVA – KU Leuven.
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103475.
- Dekker, F. (2018). *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing.* Amsterdam: De Burcht/Regioplan.
- Diris, R., van Doorn, L., & van Vliet, O. (2022). Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis. *Economisch Statistische Berichten, 107*(4805), 42-45. Geraadpleegd van https://hdl.handle.net/1887/3247920
- Goesaert, T., Vandekerkhove, T., & Struyven, L. (2019). *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Goesaert, T., Huysmans, K., Vandekerkhove, T., Vets, P., & Struyven, L. (2022). *Arbeidsmarktdynamiek tijdens de derde coronagolf* (Dynam-Reg Release, 2021-Q2).
- Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine, 26*(4), 6-8.
- Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022a). *Een nooit geziene crisis, wat nu? Deelrapport 1: Inzet van instrumenten door werkgevers ter aanpassing van het arbeidsvolume op de Belgische arbeidsmarkt* (VIONA-studie). Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Vandekerkhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2022b). *Dynamiekmonitor voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Stromen van werknemers, jobs en werkgevers tijdens de Covid-crisis.* Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P. (2020). *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis* (Dynam-Reg paper). Leuven: HIVA – KU Leuven.

Mismatches op de arbeidsmarkten van Brussel en Vlaams-Brabant: de rol van studieniveau en talenkennis

View.Brussels en VDAB Brussel

View.brussels & VDAB Brussel. (2022). *Jaarlijkse gezamenlijke arbeidsmarktanalyse Actiris-VDAB. Duiding cijfermateriaal* (Rapport).
Geraadpleegd van https://www.actiris.brussels/nl/burgers/observatie-van-de-arbeidsmarkt/

ABSTRACT

De Vlaamse arbeidsmarkt kent een structurele uitdaging van arbeidsmarktkrapte en ook de spanningen op de Brusselse arbeidsmarkt zijn versterkt. Dit leidt tot de vraag hoe interregionale mobiliteit tegemoet kan komen aan de uitdaging van het invullen van vacatures op de arbeidsmarkten van Brussel en de Rand. Op basis van de gezamenlijke arbeidsmarktanalyse van Actiris en VDAB concluderen we dat deze mobiliteit meerdere uitdagingen kent, waaronder twee mismatches. De administratieve data van Actiris en VDAB worden gebruikt om de twee mismatches toe te lichten.

De eerste belangrijke mismatch die besproken wordt in het artikel is deze tussen het gevraagde studieniveau in de vacatures tegenover het profiel van de werkzoekenden. Ondanks een groot aandeel laaggeschoolde werkzoekenden worden er minder vacatures ontvangen voor laag- of kortgeschoolden dan voor midden- of hooggeschoolden. De tweede mismatch in dit artikel is talenkennis. De opgegeven talenkennis van de werkzoekenden komt niet overeen met de gevraagde talenkennis door werkgevers in de vacatures, wat leidt tot mismatch op de arbeidsmarkt. Dit gebrek aan talenkennis is vaker te bemerken bij werkzoekenden met een laag studieniveau en bij hen die met een niet-erkend buitenlands diploma zijn ingeschreven. Het aanbieden van beroepsopleidingen en taalopleidingen, een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de erkenning van niet-erkende buitenlandse studies, het identificeren van noodzakelijke en interessante competenties en ondersteuning op de werkvloer zijn belangrijke pistes om tegemoet te komen aan deze mismatches.

De situatie van arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen en de toegenomen spanningen op de arbeidsmarkt in Brussel leidt tot de vraag in welke mate interregionale mobiliteit hierop een antwoord kan bieden en zo tegemoet kan komen aan de uitdagingen die bestaan in het invullen van vacatures op de arbeidsmarkten van Brussel en de Rand. Het grote aantal openstaande vacatures in de Vlaamse Rand biedt potentiële kansen voor Brusselse werkzoekenden, die doorgaans jonger en lager geschoold zijn dan in de rest van het land. De vergrijzing in Vlaanderen zal de vervangingsvraag in de nabije toekomst bovendien nog doen toenemen. De werkaanbiedingen in Brussel vragen gewoonlijk een hoog studieniveau, wat dan weer kansen biedt aan werkzoekenden uit de Vlaamse Rand die doorgaans hoger geschoold zijn dan de Brusselse werkzoekenden (cijfers op ViewStat en Arvastat). Deze ruimtelijke mismatch kan dus kansen bieden voor werkzoekenden uit de andere regio. De interregionale arbeidsmobiliteit kent echter meerdere uitdagingen, waarvan ook de mismatch op vlak van taal een belangrijke factor is.

Het samenwerkingsakkoord van 24 juni 2021 tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaamse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest beoogt een sterkere afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden tussen het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en Vlaanderen. Een belangrijk uitgangspunt om dit te kunnen realiseren is een jaarlijkse, gezamenlijke arbeidsmarktanalyse van Actiris en VDAB.

Dit artikel omvat een samenvatting van het onderdeel '1.4 Mismatch op en tussen beide arbeidsmarkten' uit de gezamenlijke arbeidsmarktanalyse Actiris-VDAB, die werd gepubliceerd in 2022. Delen tekst uit deze analyse werden overgenomen of gesynthetiseerd. Dit artikel start met het weergeven van de gebruikte methodologie om de besproken mismatches weer te geven. Vervolgens zal er in het deel resultaten ingegaan worden op de mismatch enerzijds op het vlak van studieniveau en anderzijds op het vlak van talenkennis. De mismatch op basis van beroepsdomein, die ook in de gezamenlijke analyse wordt besproken, zal hier niet aan bod komen. Ten slotte wordt er een conclusie met enkele aanbevelingen geformuleerd, rekening houdend met de kenmerken van werkzoekenden en de behoeften op de arbeidsmarkt.

Gebruikte methodologie

Aan de hand van administratieve gegevens afkomstig van Actiris en VDAB duiden we enkele belangrijke mismatches op en tussen de arbeidsmarkten van Brussel en Vlaams-Brabant. Deze mismatches bieden, naast een aantal bijkomende drempels, een uitdaging voor de interregionale mobiliteit van werkzoekenden. Hoewel er verschillende afbakeningen mogelijk zijn voor de Vlaamse Rand, gebruiken we uit praktische overwegingen gegevens over Vlaams-Brabant om de Vlaamse Rand te duiden.

Vergelijkingen tussen de gebruikte gegevens van VDAB en Actiris vragen de nodige voorzichtigheid aangezien beide organisaties verschillende methodologieën en definities hanteren. In Brussel hanteert Actiris bijvoorbeeld de begrippen 'Niet-Werkende Werkzoekenden' (NWWZ), werkloosheidsgraad en werkaanbiedingen, terwijl VDAB vertrekt van de concepten 'Werkzoekenden Zonder Werk' (WZW), werkzoekendengraad en vacatures. De gebruikte definities, alsook de meest recente statistieken, kunnen teruggevonden worden op de websites ViewStat voor Brussel en Arvastat voor Vlaanderen.[1]

Mismatch op basis van studieniveau

Ondanks een groot aandeel laaggeschoolde werkzoekenden, worden er door Actiris en VDAB minder werkaanbiedingen of vacatures ontvangen voor laag- of kortgeschoolden dan voor midden- of hooggeschoolden. Het aantal vacatures voor laag- en kortgeschoolden is bovendien gedaald sinds 2015, terwijl de aantallen voor midden- en hooggeschoolden zijn blijven stijgen. Deze vacatures staan in contrast met de doorgaans laaggeschoolde werkzoekenden. Ongeveer vier op de tien niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) uit Brussel zijn laag- of middengeschoold en ongeveer eenzelfde aandeel heeft een buitenlands diploma zonder gelijkschakeling, tegenover minder dan twee op de tien NWWZ die hooggeschoold zijn.

1 Zie ook: https://viewstat.actiris.brussels/ (ViewStat) en https://arvastat.vdab.be/ (Arvastat).

Rechtstreeks ontvangen werkaanbiedingen door Actiris per studieniveau

TABEL 1 \ Evolutie van het aantal rechtstreeks door Actiris ontvangen werkaanbiedingen per studieniveau -2015-2019*

						Var 2015-2019	
	2015	2016	2017	2018	2019	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %
Geen vereiste of niet gepreciseerd	7 548	8 891	11 389	13 678	10 270	2 722	36,1%
Laaggeschoold	4 188	3 016	3 678	2 571	2 176	-2 012	-48,0%
Middengeschoold	5 114	6 217	6 537	6 768	9 074	3 960	77,4%
Hooggeschoold	11 336	10 809	13 204	14 370	13 543	2 207	19,5%
Totaal	**28 186**	**28 933**	**34 808**	**37 387**	**35 063**	**6 877**	**24,4%**

Noot: *Vanaf 2020 is het studieniveau niet meer beschikbaar bij werkaanbiedingen geregistreerd door Actiris, waardoor we enkel de data tot en met 2019 kunnen weergeven.
Bron: Actiris, bewerkingen door view.brussels

Het totale aantal rechtstreeks ontvangen werkaanbiedingen door Actiris bedraagt 35 063 in 2019, ongeacht de plaats van tewerkstelling (zie **TABEL 1**). Het merendeel van deze werkaanbiedingen betreft een tewerkstelling in Brussel (29 032 of 82,8% van het totaal). Het aantal werkaanbiedingen waarvoor maximaal lager secundair onderwijs gevraagd wordt (laaggeschoold), bedraagt 6,2% van de werkaanbiedingen die Actiris in 2019 heeft ontvangen. Dit aantal kent een daling met -48,0% sinds 2015. Het aantal werkaanbiedingen waarvoor een diploma hoger secundair onderwijs gevraagd wordt (middengeschoold), stijgt daarnaast sterk in 2019 (+77,4% ten opzichte van 2015), met een aandeel van 25,9% van het totaal. Het aandeel werkaanbiedingen voor hooggeschoolden is min of meer gelijk gebleven en bedraagt 38,6% in 2019. Er zijn ook 10 270 werkaanbiedingen 'zonder vereiste' of 'niet gepreciseerd'. Deze werkaanbiedingen kennen een stijging met +36,1% sinds 2015. Het gaat om 29,3% van de werkaanbiedingen in 2019.

Rechtstreeks ontvangen vacatures door VDAB per studieniveau

TABEL 2 \ Evolutie van het aantal rechtstreeks door VDAB ontvangen vacatures voor Brussel per studieniveau basis* – Jaartotalen van 2015 tot en met 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %
Geen specifieke studievereiste of kortgeschoold*	4 251	7 661	6 305	6 115	4 886	4 394	635	14,9%	-492	-10,1%
- waarvan geen specifieke studievereiste	*/*	*5 960*	*4 082*	*4 167*	*3 462*	*3 539*	*/*	*/*	*77*	*2,2%*
- waarvan kortgeschoold	*/*	*1 801*	*2 223*	*1 948*	*1 424*	*855*	*/*	*/*	*-569*	*-40,0%*
Middengeschoold	3 538	3 658	5 321	5 605	5 117	3 486	1 579	44,6%	-1 631	-31,9%
Hooggeschoold	6 702	9 342	11 879	12 330	12 137	10 042	5 435	81,1%	-2 095	-17,3%
Totaal	**14 491**	**20 761**	**23 505**	**24 050**	**22 140**	**17 922**	**7 649**	**52,8%**	**-4 218**	**-19,1%**

Noot: *Er wordt pas vanaf 2016 een onderscheid gemaakt tussen de vacatures 'geen specifieke studievereiste' en 'kortgeschoold', de gegevens van 2015 ontbreken hiervoor.
Bron: VDAB

Het aantal ontvangen vacatures waarvoor maximaal tweede graad secundair onderwijs[2] gevraagd wordt (kortgeschoold), bedraagt 1424 of 6,4% van de ontvangen vacatures in 2019 (zie **TABEL 2**).

2 Dit betreft lager onderwijs, eerste graad secundair onderwijs, leertijd (Syntra) en deeltijds beroepssecundair onderwijs.

Dit aantal kent een daling met -20,9% sinds 2016. Het aantal vacatures waarvoor derde en vierde graad secundair onderwijs wordt gevraagd (middengeschoold), stijgt daarnaast sterk tot 5117 in 2019 (23,1% van het totaal). In 54,8% van de totaal ontvangen vacatures in 2019, oftewel 12 137 vacatures, wordt hoger onderwijs gevraagd (hooggeschoold). Dat is een opmerkelijke stijging met +81,1% sinds 2015.

We bekijken ook de impact van de COVID-19-crisis op de ontvangen vacatures: het aantal rechtstreeks ontvangen vacatures door VDAB daalt in 2020 met -19,1% tegenover 2019. Deze daling is meer uitgesproken onder vacatures voor kortgeschoolden (-40,0%) en middengeschoolden (-31,9%) dan onder vacatures voor hooggeschoolden (-17,3%).

TABEL 3 \ Evolutie van het aantal rechtstreeks door VDAB ontvangen vacatures voor Vlaams-Brabant per studieniveau basis* – Jaartotalen van 2015 tot en met 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %
Geen specifieke studievereiste of kortgeschoold*	10 097	11 227	11 511	11 981	13 108	10 345	3 011	29,8%	-2 763	-21,1%
- waarvan geen specifieke studievereiste	*/*	*9 272*	*10 522*	*10 857*	*11 846*	*9 031*	*/*	*/*	*-2 815*	*-23,8%*
- waarvan kortgeschoold	*/*	*1 955*	*989*	*1 124*	*1 262*	*1 314*	*/*	*/*	*52*	*4,1%*
Middengeschoold	6 114	6 132	6 716	7 362	7 923	8 072	1 809	29,6%	149	1,9%
Hooggeschoold	10 336	14 435	13 491	14 379	14 620	11 321	4 284	41,4%	-3 299	-22,6%
Totaal	**26 547**	**31 794**	**31 718**	**33 722**	**35 651**	**29 738**	**9 104**	**34,3%**	**-5 913**	**-16,6%**

Noot: *Er wordt pas vanaf 2016 een onderscheid gemaakt tussen de vacatures 'geen specifieke studievereiste' en 'kortgeschoold', de gegevens van 2015 ontbreken hiervoor
Bron: VDAB

Voor Vlaams-Brabant bedraagt het aantal ontvangen vacatures voor kortgeschoolden 1262 of 3,5% van het totaal in 2019 (zie **TABEL 3**). Dit aantal kent een daling met -35,4% sinds 2016. Het aantal vacatures voor middengeschoolden stijgt sterk tot 7923 of 22,2% van de vacatures in 2019. De vacatures voor hooggeschoolden stijgen tot 14 620 of 41,0% van de vacatures in 2019. 33,2% of 11 846 vacatures vermelden geen specifieke studievereisten. Dit wil echter niet noodzakelijk zeggen dat het om laaggeschoolde arbeid gaat.

Het aantal rechtstreeks ontvangen vacatures door VDAB daalt in 2020 met -16,6% tegenover 2019. Deze daling tijdens het eerste jaar van de COVID-19-crisis is het meest uitgesproken onder vacatures zonder specifieke studievereisten (-23,8%) en onder vacatures voor hooggeschoolden (-22,6%). Het aantal vacatures voor kortgeschoolden (+4,1%) en middengeschoolden (+1,9%) stijgt daarentegen licht.

Niet-werkende werkzoekenden per studieniveau

TABEL 4 geeft de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden in Brussel per studieniveau weer. Het aantal niet-werkende werkzoekenden in Brussel kent een daling met -14,7% sinds 2015. 19 071 en 18 290 niet-werkende werkzoekenden zijn respectievelijk laag- en middengeschoold in 2019 (21,7% en 20,8% van het totaal). Het aantal niet-werkende werkzoekenden met buitenlandse studies zonder equivalent bedraagt 36 954 ofwel 42,0% van de niet-werkende werkzoekenden in 2019.

Wanneer we de impact van de COVID-19-crisis nagaan, constateren we dat het aantal niet-werkende werkzoekenden in 2020 stijgt met +0,9% tegenover 2019. Deze stijging is meer uitgesproken voor hooggeschoolde (+14,5%) en middengeschoolde (+5,3%) niet-werkende werkzoekenden.

Het aantal niet-werkende werkzoekenden met buitenlandse studies zonder equivalent (-5,0%) en laaggeschoolde niet-werkende werkzoekenden (-1,9%) daalt daarentegen.

TABEL 4 \ Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden in Brussel per studieniveau (laag - midden - hoog) - Jaargemiddelden van 2015 tot en met 2020

							Var. 2015-2019		Var. 2019-2020	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %	IN ABSOLUTE WAARDE	IN %
Laag	24 786	22 783	21 483	20 302	19 071	18 701	-5 715	-23,1%	-370	-1,9%
Midden	20 460	19 441	18 849	18 499	18 290	19 255	-2 170	-10,6%	965	5,3%
Hoog	14 312	13 500	12 788	12 703	13 732	15 725	-580	-4,1%	1 993	14,5%
Buitenland zonder equivalent	*43 654*	*42 096*	*40 272*	*38 699*	*36 954*	*35 122*	-6 700	-15,3%	-1 833	-5,0%
Totaal	**103 212**	**97 820**	**93 392**	**90 203**	**88 047**	**88 803**	**-15 165**	**-14,7%**	**756**	**0,9%**

Bron: Actiris, berekeningen door view.brussels

Analyse van de mismatch op basis van studieniveau

Het al beperkte aantal werkaanbiedingen voor laaggeschoolden in Brussel is verder gedaald sinds 2015. Voor de vacatures van VDAB in Brussel is deze daling ook nog verder versterkt in 2020 door de impact van de COVID-19-crisis. In combinatie met de relatief grote groep laaggeschoolde niet-werkende werkzoekenden, zorgt dit voor een structurele mismatch op de Brusselse arbeidsmarkt. Daarnaast zijn de studievereisten in werkaanbiedingen ook toegenomen, maar tegelijkertijd is ook het gemiddelde studieniveau van niet-werkende werkzoekenden gestegen. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat Brusselse schoolverlaters vaker een diploma hoger onderwijs behalen (minder schooluitval), en anderzijds met de vaststelling dat de interregionale mobiliteit van Brusselse niet-werkende werkzoekenden naar Vlaams-Brabant is toegenomen.

Mismatch op basis van taal

Ongeveer vier op de tien werkaanbiedingen ontvangen door Actiris vereisen een kennis van het Frans en het Nederlands, al dan niet in combinatie met het Engels. Bijna negen op de tien vacatures bij VDAB vereisen verder een kennis van het Nederlands. Het aandeel niet-werkende werkzoekenden met een gemiddelde of een goede kennis van de andere landstaal bedroeg daarentegen 29%[3].

Rechtstreeks ontvangen werkaanbiedingen door Actiris volgens taalvereisten

TABEL 5 \ Aantal rechtstreeks door Actiris ontvangen werkaanbiedingen volgens taalvereisten – 2019*

	in absolute waarde	in %
Totaal ontvangen werkaanbiedingen	35 063	
Eéntalige werkaanbiedingen	17 724	50,5%
werkaanbiedingen met taalvereisten	17 339	49,5%
waarvan Frans/Nederlands	*9 695*	*27,7%*
waarvan Frans/Nederlands + Engels	*4 441*	*12,7%*
waarvan Engels	*2 513*	*7,2%*
waarvan andere taalvereisten	*690*	*2,0%*

Noot: *Vanaf 2020 is het studieniveau niet meer beschikbaar bij werkaanbiedingen geregistreerd door Actiris, waardoor we enkel de data tot en met 2019 kunnen weergeven.
Bron: Actiris, berekeningen door view.brussels

3 Aangezien niet-werkende werkzoekenden vooral waren ingeschreven met een Franstalig dossier, komt "kennis van de andere landstaal" voor een groot deel overeen met kennis van het Nederlands.

Op basis van **TABEL 5** concluderen we dat 49,5% van de ontvangen werkaanbiedingen taalvereisten vermelden in 2019. 27,7% van de werkaanbiedingen vereisen een kennis van het Frans en het Nederlands. 12,7% van het totaal aantal werkaanbiedingen vraagt een kennis van het Frans, het Nederlands en het Engels in 2019. Tot slot, 7,2% van het totaal aantal werkaanbiedingen vereisen enkel een kennis van het Engels.

De taalvereisten kunnen sterk variëren naargelang het beroep. In sommige werkaanbiedingen wordt een perfecte talenkennis gevraagd, terwijl in andere werkaanbiedingen een elementaire kennis voldoende is. Vooral beroepen waarbij er contact met klanten is, kennen hogere taalvereisten. Deze vereisten liggen ook hoger voor hooggeschoolde beroepen.

Rechtstreeks ontvangen vacatures door VDAB volgens vereiste talenkennis[4]

TABEL 6 \ Aantal rechtstreeks door VDAB ontvangen vacatures voor Brussel per vereiste kennis van het Nederlands, Frans en Engels – Jaartotaal van 2019

	Nederlands		Frans		Engels	
Geen kennis	60	0,3%	276	1,3%	301	1,4%
Beperkte kennis	275	1,2%	1 334	6,0%	653	3,0%
Goede kennis	6 869	31,0%	4 614	20,8%	2 772	12,5%
Zeer goede kennis	13 011	58,8%	2 151	9,7%	702	3,2%
Geen kennis opgegeven	1 925	8,7%	13 765	62,2%	17 712	80,0%
Totaal	**22 140**	**100,0%**	**22 140**	**100,0%**	**22 140**	**100,0%**

Bron: VDAB

TABEL 7 \ Aantal rechtstreeks door VDAB ontvangen vacatures voor Vlaams-Brabant per vereiste kennis van het Nederlands, Frans en Engels – Jaartotaal van 2019

	Nederlands		Frans		Engels	
Geen kennis	23	0,1%	42	0,1%	13	0,0%
Beperkte kennis	1 080	3,0%	2 481	7,0%	1 701	4,8%
Goede kennis	10 721	30,1%	6 015	16,9%	4 970	13,9%
Zeer goede kennis	18 989	53,3%	2 506	7,0%	2 377	6,7%
Geen kennis opgegeven	4 838	13,6%	24 607	69,0%	26 590	74,6%
Totaal	**35 651**	**100,0%**	**35 651**	**100,0%**	**35 651**	**100,0%**

Bron: VDAB

In 2019 vereisen 89,8% van de vacatures ontvangen door VDAB voor Brussel en 83,4% van de vacatures ontvangen door VDAB voor Vlaanderen een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands (zie **TABEL 6** voor Brussel en **TABEL 7** voor Vlaams-Brabant). In 30,5% van de vacatures voor Brussel en 23,9% van de vacatures voor Vlaams-Brabant wordt een goede tot een zeer goede kennis van het Frans gevraagd. 15,7% van de vacatures voor Brussel en 20,6% van de vacatures voor Vlaams-Brabant vereisen een goede tot zeer goede kennis van het Engels. In een meerderheid van de vacatures, zowel voor Brussel als voor Vlaams-Brabant, wordt echter geen kennis van het Frans of het Engels opgegeven.

4 De gevraagde talenkennis is geen verplichte variabele, waardoor het cijfermateriaal mogelijk een onderschatting is van de reële vraag.

Brusselse niet-werkende werkzoekenden volgens talenkennis

TABEL 8 \ Aandeel niet-werkende werkzoekenden met mondelinge talenkennis van de andere landstaal (Nederlands of Frans) volgens studieniveau - januari 2021

	Gemiddelde kennis (%)	Goede kennis (%)
Laag	20,9%	7,4%
Midden	32,9%	10,2%
Hoog	41,4%	13,2%
Buitenland zonder gelijkwaardigheid	8,6%	1,6%
Totaal	**22,3%**	**6,7%**

Noot: De indeling naar het niveau van de talenkennis is op declaratieve basis, namelijk een inschatting van de niet-werkende werkzoekende zelf.
Bron: Actiris, berekeningen door view.brussels

Het aandeel niet-werkende werkzoekenden met een gemiddelde kennis van de andere landstaal dan de taal van zijn of haar dossier bedraagt 22,3% in januari 2021, terwijl 6,7% aangeeft over een goede kennis van de andere landstaal te beschikken (zie **TABEL 8**). Het gaat om kennis van het Nederlands in het geval van een Franstalig dossier en om kennis van het Frans in het geval van een Nederlandstalig dossier. Het aandeel niet-werkende werkzoekenden met een gemiddelde en goede kennis van het Engels bedraagt 40,6% en 19,6% in januari 2021 (niet in de tabel).[5]

Het aandeel niet-werkende werkzoekenden met een gemiddelde kennis van de andere landstaal bedraagt 20,9% voor laaggeschoolden, terwijl 32,9% van de middengeschoolden een gemiddelde kennis van de andere landstaal bezit. Dit aandeel bedraagt 41,4% onder hooggeschoolden. Wat betreft een goede kennis van de andere landstaal, zijn de aandelen respectievelijk 7,4%, 10,2% en 13,2%. Van de niet-werkende werkzoekenden met een buitenlands diploma zonder equivalent heeft 8,6% een gemiddelde en 1,6% een goede kennis van de andere landstaal.

Daarnaast heeft 60,2% van de Brusselse NWWZ in januari 2021 een gemiddelde (40,6%) of goede kennis (19,6%) van het Engels (niet in de tabel).

Naarmate het studieniveau stijgt, beschikken dus meer niet-werkende werkzoekenden over een gemiddelde of goede kennis van de andere landstaal. De taalcompetenties van niet-werkende werkzoekenden variëren ook per beroep waarvoor ze zich inschrijven. Bij beroepen waarbij tweetaligheid een belangrijke rol speelt, heeft (bijna) de helft een gemiddelde kennis van beide landstalen (View.brussels, 2020).

Analyse van de mismatch op basis van talenkennis

De opgegeven talenkennis van werkzoekenden komt niet overeen met de gevraagde talenkennis door werkgevers in de vacatures, wat leidt tot de mismatch op basis van talenkennis. Deze mismatch bestaat in de arbeidsmarkt van Brussel maar in mindere mate ook in Vlaams-Brabant.

De kennis van het Nederlands is belangrijk in het kader van interregionale arbeidsmobiliteit van Brusselaars naar de Vlaamse Rand. Er is zeker potentieel op basis van talenkennis, aangezien een significant deel van de Brusselse werkzoekenden een basiskennis Nederlands heeft en een deel van de vacatures in de Vlaamse Rand lage taalvereisten heeft. Een deel van de werkgevers vermeldt te hoge taalvereisten in de vacatures, terwijl de werkvloer juist een goede plek is om de basiskennis van het Nederlands te verbeteren.

5 Het aantal niet-werkende werkzoekenden dat is ingeschreven bij Actiris met een Franstalig dossier bedroeg 83 976 in januari 2021, wat 96% van het totaal aantal NWWZ uitmaakt. 4% of 3499 niet-werkende werkzoekenden waren ingeschreven met een Nederlandstalig dossier.

Kennis van het Engels wordt voornamelijk gevraagd in vacatures voor hooggeschoolde profielen. Hooggeschoolde werkzoekenden bezitten vaker dan laaggeschoolde werkzoekenden een basis tot goede kennis van het Engels.

Conclusie en aanbevelingen

Studieniveau is een eerste structurele mismatch op de Brusselse arbeidsmarkt en die van Vlaams-Brabant die in dit artikel wordt besproken. Zowel het aantal werkaanbiedingen voor laaggeschoolden in Brussel als het aantal vacatures voor kortgeschoolden in Vlaams-Brabant is de voorbije vijf jaar gedaald en beperkter dan het aantal werkaanbiedingen en vacatures voor midden- en hooggeschoolden. Er is bovendien een ruimtelijke mismatch waarbij het aandeel vacatures voor hooggeschoolden ontvangen door VDAB in Brussel nog iets hoger is dan in Vlaams-Brabant. Brussel kent echter een relatief hoger aantal ingeschreven NWWZ bij Actiris die laaggeschoold zijn of zijn ingeschreven met een niet-erkend buitenlands diploma. Vlaams-Brabant kent relatief gezien meer midden-en hooggeschoolde werkzoekenden zonder werk (WZW), terwijl ook het totaal aantal WZW beduidend lager ligt. Een deel van de ontvangen en openstaande vacatures voor laaggeschoolde profielen in Vlaams-Brabant zou dus ingevuld kunnen worden door Brusselse werkzoekenden.

Talenkennis is de tweede structurele mismatch die wordt besproken in dit artikel. Werkzoekenden hebben in veel gevallen niet de gevraagde talenkennis voor vacatures binnen hun profiel. Wat betreft de vacatures die VDAB ontvangt voor Vlaams-Brabant, wordt in bijna 85% een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands verwacht. Voor één op de vijf vacatures wordt er een goede kennis van het Frans en één op de zes vacatures een goede kennis van het Engels gevraagd. De meerderheid van de Brusselse werkzoekenden is echter Franstalig en slechts zo'n 7% van alle Brusselse NWWZ geeft aan een goede kennis van de tweede landstaal te bezitten en iets meer dan één op vijf een gemiddelde kennis. Vier op de tien geef aan over een gemiddelde kennis van het Engels te beschikken. De werkzoekenden met een laag studieniveau hebben ook minder vaak een goede talenkennis van de drie gesproken talen in dit artikel (Nederlands, Frans en Engels). Dat is nog meer het geval voor NWWZ die met een niet-erkend buitenlands diploma zijn ingeschreven. Taalopleidingen en -ondersteuning op de werkvloer zijn belangrijke stappen om de kloof te dichten.

Het aanbieden van beroepsopleidingen, een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de erkenning van niet-erkende buitenlandse studies en het identificeren van noodzakelijke en interessante competenties zijn belangrijke pistes om de mismatch op basis van studieniveau aan te pakken. Taalopleidingen -en ondersteuning op de werkvloer kunnen een belangrijke rol spelen in het verkleinen van de mismatch op basis van taal.

Verder onderzoek naar andere mismatches op de arbeidsmarkt is nodig om het potentieel van interregionale mobiliteit in zijn volledigheid te benutten. Ook drempels, waaronder mobiliteit, de digitale kloof, gebrek aan kinderopvang voor ouders en discriminatie, verdienen om verder onderzocht te worden aangezien dit ook belangrijke uitdagingen vormen.

BIBLIOGRAFIE

- De Vos, A., Bastiaensens, S., & Cannaerts, N. (2018). Wijzigende competentienoden, wijzigende vacatures? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 28*(1), 156-163. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- VDAB. (2022). *Arvastat*. Geraadpleegd op 16 mei 2022, van https://arvastat.vdab.be/
- VDAB Studiedienst. (2020). *Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden* (VDAB Ontcijfert nr. 39). Geraadpleegd van https://werkgevers.vdab.be/sites/default/files/media/files/ontcijfert2020nr39.pdf
- View.brussels. (2020). *De taalvereisten op de arbeidsmarkt en de talenkennis van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*.
  Geraadpleegd van https://www.actiris.brussels/media/ritf3arn/2020-09-25-de-taalvereisten-op-de-arbeidsmarkt_compr-h-82F63F7A.pdf
- View.brussels. (2022). *Schoolverlaters. Socioprofessionele inschakeling van jongeren na hun studies* (Rapport Schoolverlaters). Brussel: Actiris.
- View.brussels. (2022). *ViewStat*, Geraadpleegd op 16 mei 2022, van https://viewstat.actiris.brussels/
- Vlaams Parlement. (2021). *Samenwerkingsakkoord van 24 juni 2021 tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaamse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden* (Ontwerp van decreet). Geraadpleegd van https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1547771

Migratie en de tewerkstelling in knelpuntberoepen in Vlaanderen

Christiaan Reinier Gaasendam - Studiedienst Departement Werk en Sociale Economie[1]

ABSTRACT

De huidige krapte op de arbeidsmarkt is ongekend. Een van de kanalen waarmee de huidige arbeidsmarktkrapte het hoofd geboden kan worden, is arbeidsmigratie. Dit onderzoek analyseert in welke mate immigranten uit EU15-, EU13- en niet-EU-landen tewerkgesteld zijn in de meest nijpende knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt gebaseerd op de knelpuntberoepenlijst 2022 van de VDAB. Het maakt hiervoor gebruik van gegroepeerde jaargangen van EAK-gegevens om de huidige situatie (2017-2020) en de recente instroom (ten opzichte van 2013-2016) te analyseren op basis van de ISCO-08-beroepencodering. De analyse kent weliswaar enkele belangrijke beperkingen: de reden van migratie van de personen in onze gegevens is onbekend en de mate waarin bepaalde evoluties toe te schrijven zijn aan het economische migratiebeleid of het activeringsbeleid zijn lastig te onderscheiden. Uit de analyse blijkt een ongelijke verdeling van de invulling van knelpuntberoepen tussen de regio's van herkomst, waarbij EU13-immigranten en derdelanders vaker knelpuntberoepen uitoefenen dan EU15-immigranten. Uit de analyse volgt een opdeling in knelpuntberoepen die relatief vaak worden ingevuld door immigranten én een hoge recente instroom kennen, knelpuntberoepen die in beperkte mate worden ingevuld door immigranten en een matige recente instroom kennen, en tot slot knelpuntberoepen die slechts in beperkte mate worden ingevuld door immigranten en een lage recente instroom kennen.

De krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt is ongekend: het aantal vacatures waarvoor werkgevers werknemers zoeken blijft stijgen, terwijl de werkloosheidsgraad historisch laag is. Hoewel er weliswaar nog ruimte bestaat voor de rekrutering van niet-beroepsactieven in Vlaanderen (zie diverse bijdragen hieromtrent in dit nummer), bestaat er ook duidelijk een kwalitatieve mismatch tussen de profielen waarnaar gezocht wordt en de vaardigheden van werklozen en niet-beroepsactieven in Vlaanderen (De Vos et al., 2021). Arbeidsmigratie wordt vaak aangedragen als een mogelijke oplossing om deze profielen te vinden. De Vlaamse overheid hanteert bij rekrutering buiten Vlaanderen het concentrisch bemiddelingsmodel, waarbij er in eerste instantie gekeken wordt of een vacature ingevuld kan worden binnen Vlaanderen, in tweede instantie in de andere Belgische regio's, daarna binnen de EU. Pas in laatste instantie mag er buiten de EU worden gerekruteerd.

Vanwege de enorme krapte loopt de praktijk vaak anders: voor een heel aantal functies geldt een vermoeden van tekort, namelijk voor hooggeschoolde arbeid en middengeschoolde knelpuntvacatures. Voor de invulling van dergelijke vacatures hoeft de werkgever niet aan te tonen dat er gezocht is naar plaatselijke kandidaten en worden vacatures bovendien direct doorgespeeld vanuit de VDAB aan haar partnerorganisaties voor rekrutering buiten Vlaanderen (Le Forem in Wallonië, Actiris in Brussel, EURES in de Europese Unie (EU)). Enkel voor kortgeschoolde arbeid en middengeschoolde functies die niet op de knelpuntberoepenlijst staan, wordt het concentrisch model nog actief toegepast. Daarenboven heeft het digitale tijdperk samen met de interne mobiliteit binnen de EU geleid tot een zekere democratisering van de toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt voor iedereen met een EU-paspoort.

1 De auteur wil graag de volgende collega's bij DWSE bedanken voor hun kritische lezing van een eerdere versie van dit artikel: Eline Van Onacker, Sarah Botterman, Ann Bogman, Raf Boey en Willem De Klerck.

Dit betekent dat er geen garantie is dat EU-burgers knelpuntberoepen komen vervullen in Vlaanderen, in tegenstelling tot derdelanders (voor zover zij immigreerden in het kader van arbeidsmigratie).

Ondanks het potentieel belang van migratie als oplossing voor de arbeidsmarktkrapte is er relatief weinig bekend over de mate waarin knelpuntberoepen ingevuld worden door migranten. We bekijken hier enkele grote (categorieën van) knelpuntberoepen en evalueren in welke mate Vlaanderen erin slaagt om personen vanuit de EU of van buiten de EU aan te trekken om deze jobs uit te voeren. We bekijken ook de recente evolutie van deze immigratiestromen om te evalueren of Vlaanderen er in de afgelopen periode beter in geslaagd is om personen van buiten Vlaanderen aan te trekken voor deze profielen. De analyse kent weliswaar enkele belangrijke beperkingen, opgelegd door de data: de reden van migratie van de personen in onze gegevens is onbekend en de mate waarin bepaalde evoluties toe te schrijven zijn aan het economische migratiebeleid of het activeringsbeleid kunnen meestal niet van elkaar worden onderscheiden. Deze beperkingen worden verderop nog uitgebreider besproken.

Data en methoden

Voor de analyse maken we gebruik van EAK/LFS-gegevens (2013-2020) (Enquête naar de Arbeidskrachten/ Labour Force Survey) en baseren we ons op het geboorteland van de persoon om de verschillende immigratiestromen te onderscheiden. We bekijken drie categorieën: personen geboren in een EU15-land (alle landen die voor 1 mei 2004 deel uitmaakten van de EU), personen geboren in een EU13-land (alle landen die zich na 1 mei 2004 bij de EU voegden) en personen geboren buiten de EU. Door ons te baseren op het geboorteland nemen we enkel eerste generatie immigranten mee in de analyse en sluiten we personen van de tweede of derde generatie, bijvoorbeeld van Italiaanse, Marokkaanse of Turkse afkomst, bewust uit. Door de recente evolutie te bekijken, krijgen we vervolgens een beeld van de meer recente immigratiestroom. Aangezien het aantal immigranten aanwezig in de EAK-gegevens volgens de gebruikte definitie vrij gering is, wordt de EAK-data gegroepeerd over meerdere jaren. Omdat 2013 het eerste jaar is waarin gebruik gemaakt werd van de beroepencodering ISCO-08, starten we met het analyseren van de migratiestromen vanaf 2013 en vergelijken we de gegroepeerde jaargangen 2013-2016 met die van 2017-2020 om mogelijke evoluties wat betreft de nieuwe instroom in bepaalde knelpuntberoepen in kaart te brengen.

Op basis van EAK-gegevens is het weliswaar onmogelijk om een onderscheid te maken tussen arbeidsmigratie en andere vormen van migratie (migratie in het kader van gezinshereniging, studie of asiel[2]). Voor derdelanders weten we dat gezinshereniging vaker voorkomt (gemiddeld ongeveer 30 tot 50 procent van alle visumaanvragen) dan arbeidsmigratie (10 tot 15 procent van alle visumaanvragen) (Caritas, 2019; Petrovic, 2015), maar dit heeft ook alles te maken met de beperkingen die gelden in het geval van arbeidsmigratie (enkel toegestaan indien knelpuntberoep of na arbeidsonderzoek). Volgmigranten geboren buiten de EU werken minder vaak: ongeveer de helft van hen is actief op de arbeidsmarkt (Lodewyckx & Wets, 2011), hoewel recente cijfers vermoedelijk hoger zullen liggen. Dit in tegenstelling tot arbeidsmigranten van buiten de EU, voor wie participatie op de arbeidsmarkt een voorwaarde is om in België te verblijven. Het is aannemelijk dat het aandeel arbeidsmigranten binnen de categorie personen geboren buiten de EU relatief groot is voor de knelpuntberoepen die openstaan voor economische migratie, maar dit kunnen we niet verifiëren. Voor personen die migreren vanuit een EU-land kennen we de reden voor migratie überhaupt niet, maar onder hen zal het aandeel arbeidsmigranten vermoedelijk een stuk hoger liggen dan voor derdelanders.

2 Asielzoekers (vóór hun erkenning) komen per definitie niet in aanmerking voor selectie in de steekproef van de EAK, omdat zij enkel staan ingeschreven in het wachtregister.

Het is tevens mogelijk dat er gedetacheerden voorkomen in onze data, hoewel hun aantal eerder beperkt zal zijn.[3]

Voor de analyse zijn we vertrokken vanuit de recentste knelpuntberoepenlijst van VDAB.[4] Meer specifiek zijn we vertrokken vanuit de top tien-knelpuntberoepen van VDAB en hebben we deze vergeleken met de ISCO-beroepenindeling die wordt gebruikt in de EAK (**TABEL 1**). De knelpuntberoepenlijst van de VDAB is overigens niet gelijk aan de lijst van beroepen die openstaat voor immigratie van derdelanders, die veel enger is (zie MB 31/3/21[5]).

TABEL 1 \ Selectie aan knelpuntberoepen volgens ISCO-08 (EAK) en volgens Competent (VDAB)

	ISCO-08 (EAK)	COMPETENT (VDAB)
CODE	OMSCHRIJVING	OMSCHRIJVING (ALFABETISCH)
132/312	**Managers / toezichthouders in de bouw en industrie**	Leidinggevenden industriele productie, Productiemanagers, Verantwoordelijken productiemethodes en industrialisatie, Werfleider / conducteur in de bouw
222/322	**(hoofd)Verpleegkundigen en (assistent-)vroedvrouwen**	Hoofdverpleegkundigen, Verpleegkundigen
311	**Technici op het gebied van natuur- en technische wetenschappen**	Bouwkundig tekenaar, Calculator bouw, Kwaliteitscontroleur mechanische en metalen constructies, Onderhoudselektricien, Technicus controle en kwaliteit in elektriciteit en elektronica, Technicus elektrische installatie, Technicus industriële automatisering, Technicus industriële installaties, Technicus onderzoek en ontwikkeling in elektriciteit en elektronica, Tekenaar-ontwerper elektriciteit / elektronica, Tekenaar-ontwerper mechanica
712	**Bouwarbeiders afwerking**	Binnenschrijnwerker, Brandertechnicus, Buitenschrijnwerker, Dakdekker schuine/platte/industriële daken, Dekvloerlegger, Glaswerker, Monteur van centrale verwarmingsinstallaties, Monteur van interieurinrichtingen, Monteur van metalen gevel- en dakelementen, Pijpfitter, Plaatser van ventilatiesystemen, Plaatser van vloerbekledingen, Sanitair installateur, Schilder/decorateur, Stukadoorn, Technicus koeltechniek en klimatisatie, Vloerder tegelzetter, Werkplaatsschrijnwerker
723	**Monteurs en reparateurs van motorvoertuigen, vliegtuig-motoren, industriële en landbouwmachines en fietsen**	Fietshersteller, Onderhoudsmecanicien, Onderhoudsmecanicien van personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen, Technicus voertuigen, Technieker werf-, landbouw-, en hefmachines
741	**Elektriciens en elektronici**	Industrieel elektronisch ingenieur, Onderhoudstechnicus liften, Plaatser van boven- en ondergrondse kabels en leidingen, Residentieel elektrotechnisch ingenieur
833	**Vrachtwagen- en buschauffeurs**	Autobuschauffeur, Autocarchauffeur, Bestuurder trekker-oplegger, Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen, Vrachtwagenbestuurder uitzonderlijk vervoer, Vrachtwagenbestuurder vaste wagen, Vrachtwagenchauffeur distributie
9111	**Huishoudelijke hulpen en schoonmakers in particuliere huishoudens**	Schoonmaker bij mensen thuis

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel) en Competent (VDAB)

3 De kans dat een gedetacheerde onderdeel uitmaakt van de steekproef van de EAK lijkt eerder klein. Veel gedetacheerden die korter dan negentig dagen in België verblijven, worden ingeschreven in het BIS-register en komen derhalve niet voor in het rijksregister, waarop de EAK zich baseert voor haar steekproef. Voor veel gedetacheerden die volgens LIMOSA langer dan negentig dagen in België verblijven, is maar de vraag hoe vaak zij effectief worden ingeschreven in het bevolkingsregister (en daarmee het rijksregister). Veel gedetacheerden van wie de zendonderneming in Nederland (het grootste zendland voor detacheringen in Vlaanderen) zetelt, zullen hun hoofdverblijf mogelijk in Nederland hebben. Eens gedetacheerden wel effectief geselecteerd worden voor deelname aan de EAK, lijken praktische obstakels (bijvoorbeeld kennis van een van de surveytalen en beperkte motivatie voor deelname vanwege beperkte verbinding met België) hun effectieve deelname verder te verhinderen. Op basis hiervan gaan we ervan uit dat het aandeel gedetacheerden in de hier gepresenteerde statistieken eerder beperkt is.

4 Knelpuntberoepenlijst 2022 VDAB (VDAB, 2022)

5 Ministerieel Besluit 31/3/21

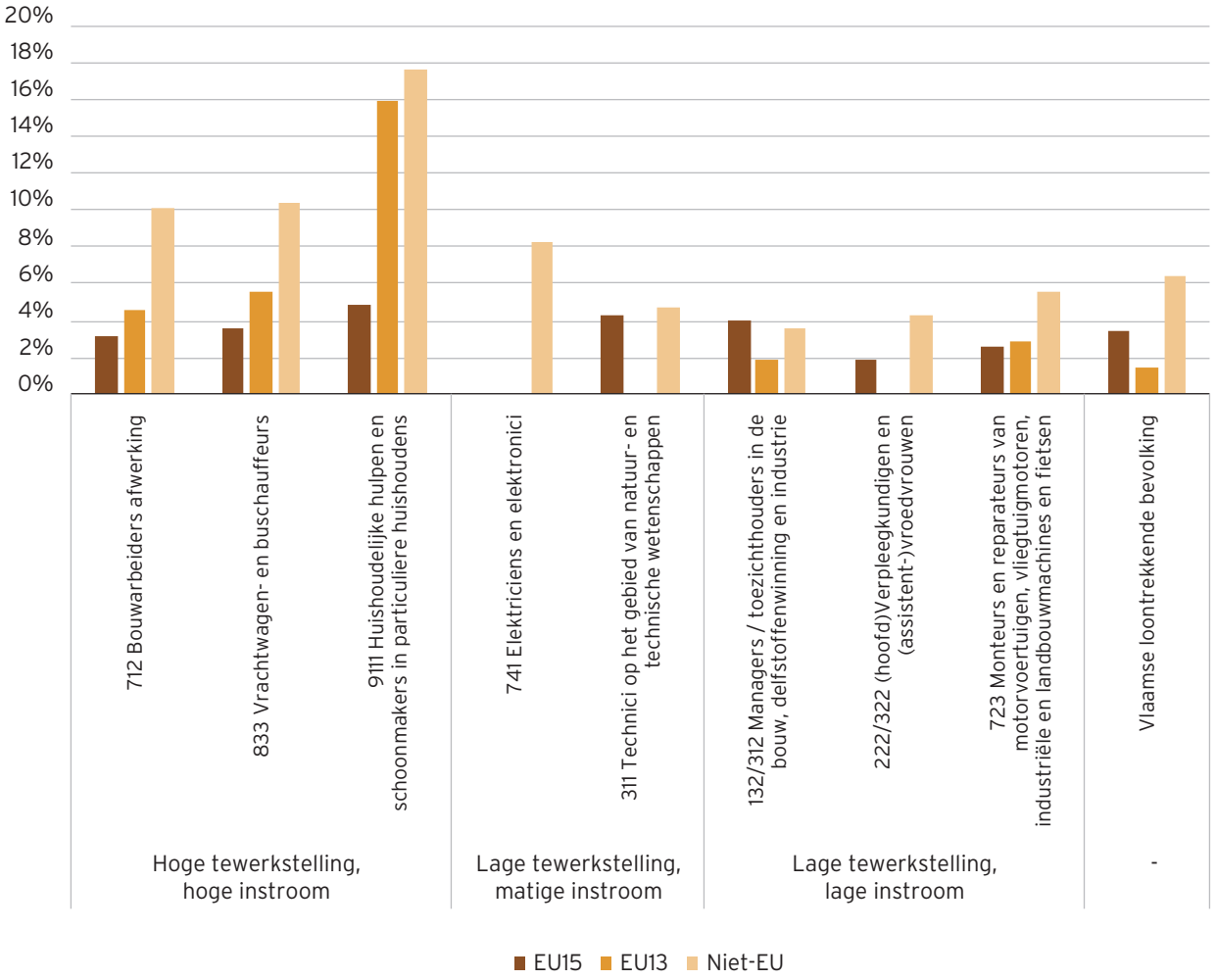
De meeste beroepen die hier worden besproken, komen voor op beide lijsten, maar als dit niet zo is, wordt dit expliciet aangeduid. Aangezien EAK en VDAB niet gebruik maken van dezelfde beroepenclassificatie is het onmogelijk om een één-op-één-analyse te maken van de knelpuntberoepen op de lijst van de VDAB. Daarnaast zijn de aantallen – zelfs na het samenvoegen van meerdere jaargangen van de EAK – vaak te klein om op heel gedetailleerd niveau te analyseren. Het voordeel is dat we zo vaak meerdere knelpuntberoepen in één categorie vatten, zeker aangezien veel knelpuntberoepen behoorlijk samen clusteren binnen de ISCO-classificatie; nadelen zijn dat we knelpuntberoepen niet op het niveau van de indeling van VDAB kunnen bestuderen en dat we de niet-knelpuntberoepen, die noodzakelijkerwijs ook voorkomen in de bredere ISCO-categorieën, niet kunnen uitsluiten. Deze niet-knelpuntberoepen zullen verder niet expliciet vermeld worden, tenzij ze een grote impact kunnen hebben op de interpretatie.

Tewerkstelling in knelpuntberoepen en immigratiestromen

Een korte blik op **FIGUUR 1** toont dat immigranten een aanzienlijk aandeel van de knelpuntberoepen uitvoeren in Vlaanderen, maar dat er vooral sprake is van een oververtegenwoordiging van EU13-immigranten en derdelanders onder enkele specifieke beroepsgroepen. Voor personen geboren in een EU13-land of voor derdelanders zal in het algemeen gelden dat de 'migratiebonus' (hoger loon, betere arbeidsvoorwaarden enzovoort) hoger is, waardoor migratie vanuit deze landen aantrekkelijker is dan vanuit een EU15-land. Het zijn deze twee groepen die dan ook duidelijk een sleutelrol vervullen in het invullen van knelpuntvacatures. In het vervolg wordt het aandeel personen geboren in de verschillende regio's en die actief zijn binnen een bepaald knelpuntberoep telkens vergeleken met een referentiecategorie, namelijk het aandeel personen geboren in de betreffende groep in de totale Vlaamse loontrekkende bevolking. Zo kunnen we nagaan of de verschillende immigrantengroepen relatief vaker een bepaald knelpuntberoep uitvoeren dan andere beroepen of juist minder vaak. Voor alle beroepsgroepen was er in de periode 2017-2020 een daling van het aandeel Belgen te zien. Voor alle beroepsgroepen was er in die periode bovendien ook een duidelijke daling van het *aantal* Belgen te zien, met uitzondering van (hoofd-)verpleegkundigen en (assistent-) vroedvrouwen (ISCO-222/322), en elektriciens en elektronici (ISCO-741). Dit onderstreept het belang van migratie om tegemoet te kunnen blijven komen aan de nood aan deze profielen.

Voor een aantal knelpuntberoepen is er een duidelijke oververtegenwoordiging van zowel personen geboren in een EU13-land als personen geboren buiten de EU. Dat wil zeggen dat deze knelpuntberoepen relatief vaak uitgevoerd worden door EU13-immigranten en derdelanders. Dit geldt voor beroepen in de afwerking bouw (ISCO-712), vrachtwagen- en buschauffeurs (ISCO-833) en huishoudelijke hulpen (ISCO-9111). De laatste categorie staat weliswaar niet open voor economische migratie voor derdelanders, waardoor deze categorie voornamelijk wordt ingevuld door andere types immigranten (volgmigranten, vluchtelingen). Onder de beroepsgroep afwerking bouw staat slechts een deel open voor economische migratie van derdelanders zonder verplicht arbeidsmarktonderzoek. Het aandeel personen geboren in een EU13-land actief als huishoudelijke hulp (15,9%) is meer dan tien keer zo groot als het aandeel personen geboren in een EU13-land in de Vlaamse loontrekkende bevolking in het algemeen (1,5%). Voor personen geboren buiten de EU is het aandeel bijna drie keer zo groot (17,6% vergeleken met 6,4% in de Vlaamse loontrekkende bevolking) en ook voor personen geboren in een EU15-land is er een lichte oververtegenwoordiging (4,8% vergeleken met 3,5%). Ook de oververtegenwoordiging onder vrachtwagen- en buschauffeurs is groot: 5,6% is geboren in een EU13-land en 10,5% buiten de EU. Voor bouwarbeiders afwerking is de oververtegenwoordiging minder groot, maar nog steeds zeer duidelijk: 4,6% voor EU13-immigranten en 10,2% voor derdelanders.

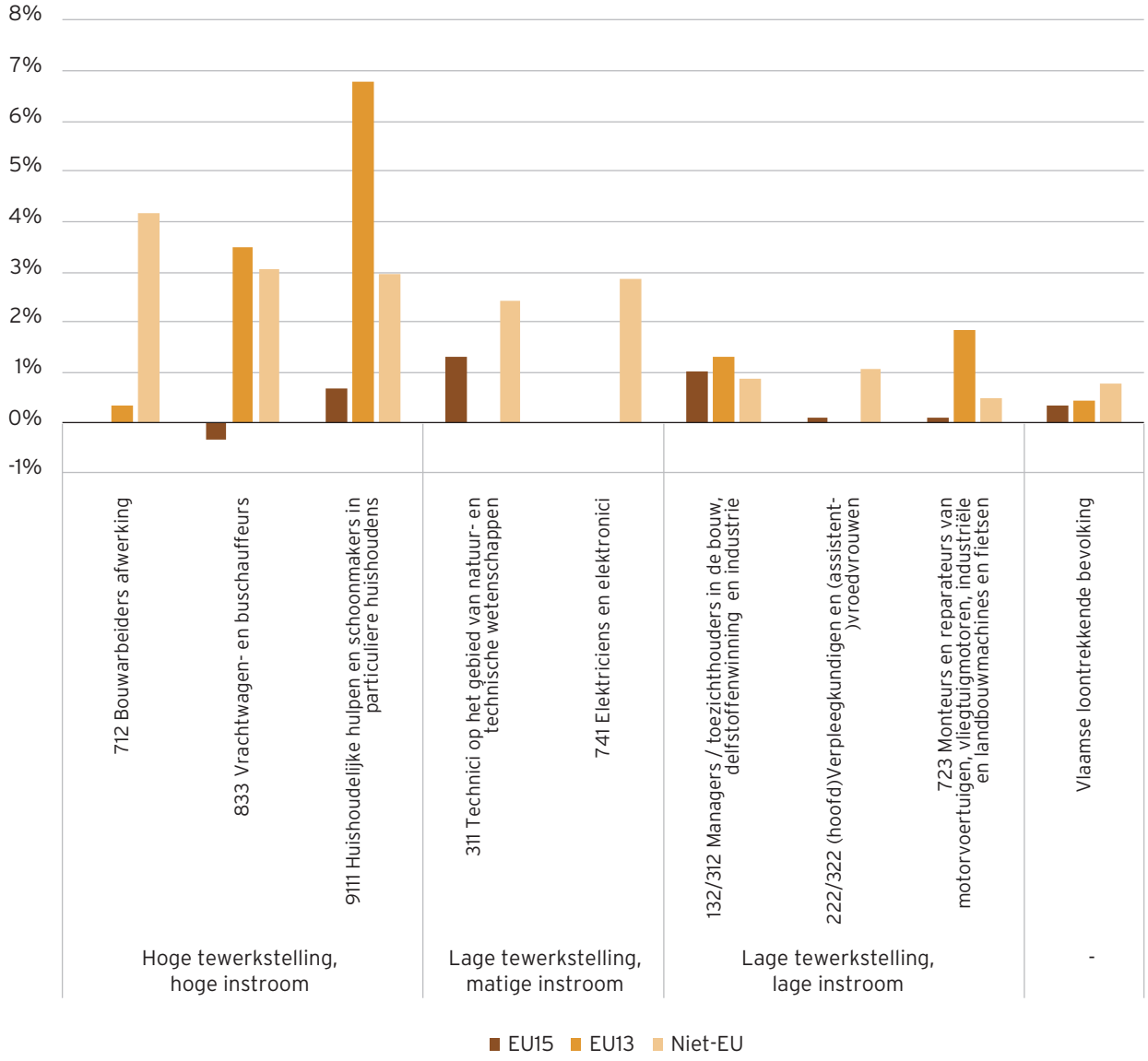
FIGUUR 1 \ Aandeel personen geboren in een EU15-, EU13- of niet-EU-land in een selectie van beroepsgroepen met veel knelpuntberoepen op basis van de ISCO-08-beroepencodering in de periode 2017-2020



Noot: Om de statistische betrouwbaarheid van de statistieken te garanderen zijn telkens meerdere jaren samengenomen. Categorieën met te kleine aantallen (< 5000 na weging) zijn weggelaten. De ISCO-categorieën kunnen niet één-op-één vergeleken worden met de knelpuntberoepen gekend bij VDAB. Zie de tekst voor een interpretatie van deze categorieën.
Bron: Eigen berekeningen op basis van EAK – Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium)

Voor alle drie beroepsgroepen is er bovendien sprake van een duidelijke positieve instroom: in de periode 2017-2020 ten opzichte van de periode 2013-2016 was het aandeel personen afkomstig van buiten Vlaanderen tewerkgesteld in deze beroepen toegenomen (**FIGUUR 2**). We kunnen voorzichtig spreken van een positieve aanzuigingskracht van de regio Vlaanderen wat betreft deze knelpuntberoepen, hoewel we niet zeker weten dat deze personen effectief naar Vlaanderen immigreerden in deze periode of geactiveerd werden op de arbeidsmarkt en al langer in Vlaanderen verbleven, bijvoorbeeld als volgmigrant. Dit laatste zal eerder het geval zijn voor de significante instroom van het aandeel personen geboren buiten de EU actief als huishoudelijke hulp (2,9 procentpunten), hoewel deze stijging ook deels toe schrijven zal zijn aan de jaarlijkse daling van het aantal Belgen actief in deze beroepsgroep (Departement Werk en Sociale Economie, 2020). Voor de EU13-immigranten is er weliswaar sprake van een grote instroom (6,8 procentpunten) in deze beroepsgroep, de grootste toename in **FIGUUR 2**. De instroom van het aandeel vrachtwagen- en buschauffeurs in deze periode was ook aanzienlijk: 3,5 procentpunten voor EU13-immigranten en 3,1 procentpunten voor derdelanders. De toename in het aandeel bouwarbeiders werkzaam in beroepen in de afwerking ten slotte is erg ongelijk verdeeld: het aandeel EU13-immigranten nam toe met slechts 0,3 procentpunten, maar het aandeel derdelanders nam toe met maar liefst 4,2 procentpunten (de grootste relatieve toename van derdelanders).

FIGUUR 2 \ Instroom van het aandeel personen geboren in EU15-, EU13- of niet-EU-landen van de periode 2013-2016 naar 2017-2020 in een selectie van beroepsgroepen met veel knelpuntberoepen op basis van de ISCO-08-beroepencodering



Noot: Om de statistische betrouwbaarheid te garanderen zijn telkens meerdere jaren samengenomen. De aandelen in de figuur geven de evolutie weer tussen de perioden 2013-2016 en 2017-2020. Alle evoluties die worden weergegeven in de figuur zijn statistisch significant ($p < .05$; toepassing van Bonferroni-correctie). Als de aantallen in 2017-2020 kleiner waren dan 5000 is de evolutie hier weggelaten.

Bron: Eigen berekeningen op basis van EAK – Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium)

Daarnaast zijn er twee beroepsgroepen waarvoor we moeten concluderen dat het aandeel personen niet geboren in België dat tewerkgesteld is in deze knelpuntberoepen eerder beperkt is, maar waarvoor we tegelijkertijd een matig positieve instroom zien. Voor deze beroepsgroepen is het duidelijk dat immigratie tot nu toe slechts in beperkte mate bijdraagt aan de invulling van knelpunten op de arbeidsmarkt, maar tegelijkertijd zijn de recente tekenen relatief bemoedigend. Dit zijn de technische beroepen die vallen onder de beroepsgroepen technici op het gebied van natuur- en technische wetenschappen (ISCO-311) en elektriciens en elektronici (ISCO-741). De meeste van de beroepen die onder deze beroepsgroepen vallen, staan op de knelpuntberoepenlijst die openstaat voor economische migratie zonder arbeidsmarktonderzoek, doch niet allemaal. Er zijn weliswaar relatief veel derdelanders actief als elektricien of electronicus (8,2%), maar de aantallen EU15- en EU13-immigranten zijn zelfs te klein om betrouwbaar te kunnen weergeven (**FIGUUR 1**).

Het aandeel EU15-immigranten actief als technicus in een knelpuntberoep (4,3%) is iets hoger dan het aandeel EU15-immigranten in de Vlaamse loontrekkende bevolking (3,5%), maar voor zowel EU13-immigranten als derdelanders is het aandeel juist lager. Het is duidelijk dat deze beroepen weinig populair zijn onder immigranten. Voor zowel EU15-immigranten (1,3 procentpunten) als derdelanders (2,4 procentpunten) was er in de periode 2017-2020 sprake van een positieve instroom (**FIGUUR 2**). Voor elektriciens en elektronici was er enkel sprake van een positieve instroom onder derdelanders (2,8 procentpunten). Voor geen van beide beroepsgroepen wist Vlaanderen personen uit EU13-landen aan te trekken in deze periode.

Tot slot zijn er ook een aantal beroepsgroepen die slechts in zeer beperkte mate uitgevoerd worden door personen geboren buiten België en waarvoor bovendien ook geen of slechts een beperkte recente instroom te ontwaren is: managers/toezichthouders in de bouw, delfstoffenwinning en industrie (ISCO-132/312), (hoofd)verpleegkundigen en (assistent-)vroedvrouwen (ISCO-222/322) en monteurs en reparateurs van motorvoertuigen, vliegtuigmotoren, industriële en landbouwmachines en fietsen (ISCO-723). Van deze beroepsgroepen staan de managers/toezichthouders niet op de lijst van knelpuntberoepen die openstaan voor economische migratie voor derdelanders. Er zijn relatief iets meer EU15- (3,9%) en EU13-immigranten (1,9%) actief in deze beroepsgroep en relatief minder derdelanders (3,5%) ten opzichte van hun aandeel in de totale Vlaamse loontrekkende bevolking (**FIGUUR 1**). Het aandeel verpleegkundigen geboren buiten België is zeer beperkt: 1,9% is geboren in een EU15-land en 4,3% buiten de EU. Het aandeel geboren in een EU13-land is te klein om betrouwbaar weer te geven. Het aandeel monteurs ligt hoger onder EU13- (2,9%) dan onder EU15-immigranten (2,7%) en derdelanders (5,6%) vergeleken met hun aandeel in de Vlaamse loontrekkende bevolking.

Het aandeel managers/toezichthouders nam licht toe in de periode 2017-2020: 1 procentpunt onder EU15-immigranten, 1,3 procentpunten onder EU13-immigranten en 0,9 procentpunten onder derdelanders (vooral toe te schrijven aan de activering van reeds aanwezige derdelanders en/of de daling van het aantal Belgen actief in deze beroepsgroep) (**FIGUUR 2**). Deze stijging blijft weliswaar zeer beperkt gekeken naar het beperkte aandeel managers/toezichthouders dat geboren is buiten België. Het aandeel verpleegkundigen steeg nog veel beperkter: enkel voor de derdelanders zien we een significante stijging (1,1 procentpunten). Ten slotte zien we voor de monteurs een iets duidelijkere stijging in het aandeel EU13-immigranten (1,9 procentpunten) en een zeer beperkte stijging in het aandeel derdelanders (0,5 procentpunten). Voor deze beroepsgroepen kunnen we concluderen dat Vlaanderen er slechts in beperkte mate in slaagt personen van buiten België te rekruteren.

Conclusie

We bekeken in deze bijdrage de mate waarin knelpuntberoep(sgroep)en ingevuld worden door immigranten – dit wil zeggen personen geboren in een EU15-land (maar niet België), in een EU13-land, of personen geboren buiten de EU. Daarnaast bekeken we de recente evolutie: is het aandeel van deze groepen binnen de knelpuntberoepen toegenomen of juist gedaald in de periode 2017-2020 vergeleken met de periode 2013-2016? Met behulp van deze vergelijking kunnen we een beeld schetsen van de mate waarin immigranten belangrijk zijn voor het invullen van bepaalde knelpuntberoepen. Bij het interpreteren van deze statistieken dient desalniettemin in het achterhoofd gehouden te worden dat het onmogelijk is om de personen die naar Vlaanderen zijn gekomen in het kader van economische migratie te onderscheiden van andere vormen van migratie in de gegevens, of om binnen de recente evolutie de personen die immigreerden te onderscheiden van de personen die zich reeds in Vlaanderen bevonden en in deze periode werden geactiveerd of van beroep veranderden. Dit zijn belangrijke beperkingen van deze analyse waardoor we ook eerder beperkt blijven bij het formuleren van algemene conclusies.

De invulling van de belangrijkste knelpuntberoepen in Vlaanderen door immigranten blijkt behoorlijk ongelijk verdeeld tussen verschillende regio's van herkomst. Ten eerste zijn het vooral personen geboren in een EU13-land of geboren buiten de EU die veel van de knelpuntberoepen invullen en in beperktere mate personen geboren in een EU15-land. Dit zal in belangrijke mate verklaard worden door de (grotere) arbeidsmarktkrapte in veel van de EU15-landen en het feit dat emigreren naar België voor deze groep in mindere mate gepaard zal gaan met een verbetering van het loon en arbeidsvoorwaarden. Vermoedelijk spelen andere motieven voor deze groep vaker een rol bij hun migratie, waardoor hun arbeidsmarktgedrag sterker overeenkomt met dat van de Belgen.

Ten tweede is er een duidelijke verdeling in knelpuntberoepen die relatief vaak worden ingevuld door immigranten en knelpuntberoepen die slechts in beperkte mate worden ingevuld door immigranten. Beroepen in de afwerking bouw, vrachtwagen- en buschauffeurs en huishoudelijke hulpen worden bijzonder vaak uitgevoerd door personen geboren in EU13-landen of geboren buiten de EU en de instroom van deze groepen in deze beroepen is in recente jaren ook nog sterk toegenomen. Vlaanderen heeft een sterke en effectieve aantrekkingskracht op deze profielen en ook het economische migratiebeleid van het departement WSE lijkt een belangrijke positieve rol te vervullen om deze knelpuntberoepen in te vullen (met uitzondering van de huishoudelijke hulpen, voor wie economische migratie van buiten de EU niet open gesteld is). Toch is de beperkte instroom van personen geboren in EU13-landen actief in de afwerking bouw bijzonder te noemen. Dit roept weliswaar een andere vraag op: in welke mate zorgt de afhankelijkheid van detachering binnen de bouwsector ervoor dat het potentieel voor meer structurele arbeidsmigratie vanuit EU13-landen wordt ondergraven?[6] En is dat erg? Dat zijn weliswaar vragen waar hier verder niet op ingegaan kan worden.

Managers/toezichthouders in de bouw, delfstoffenwinning en industrie, (hoofd)verpleegkundigen en (assistent-)vroedvrouwen en monteurs en reparateurs van motorvoertuigen, vliegtuigmotoren, industriële en landbouwmachines en fietsen zijn knelpuntberoepen die daarentegen zelden worden uitgevoerd door personen geboren buiten België. Ook de recente instroom in deze knelpuntberoepen van personen geboren buiten België is weinig bemoedigend. Deze profielen worden via het economisch migratiebeleid weinig aangetrokken. De vraag dringt zich op hoe de rekrutering van deze beroepsgroepen binnen de EU maar ook daar buiten verbeterd kan worden om tegemoet te komen aan de vraag naar arbeid.

Voor de knelpuntberoepen binnen de beroepsgroepen elektriciens/elektronici en technici op het gebied van natuur- en technische wetenschappen geldt dan weer dat zij in beperkte mate worden uitgevoerd door immigranten, maar dat de recente evolutie wél eerder bemoedigend is, voornamelijk gekeken naar de instroom van derdelanders. Voor deze beroepsgroepen blijkt dus een belangrijke rol weggelegd voor het economische migratiebeleid van het departement WSE, om zo de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Wat betreft de rekrutering van personen geboren in EU-landen is er weliswaar nog duidelijk verbetering mogelijk voor deze beroepsgroepen.

Om de huidige krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden, is er een samenspel vereist van verschillende componenten. Vlaanderen heeft een aanzienlijke arbeidsreserve, vooral niet-beroepsactieven, die nog geactiveerd kunnen worden, maar ook de arbeidsreserve in andere Belgische regio's kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Daarnaast zijn de interne mobiliteit binnen de EU en arbeidsmigratie van buiten de EU, samen onderwerp van deze analyse, belangrijke kanalen om buitenlands talent aan te trekken. Deze analyse bracht in kaart hoe bepaalde knelpuntberoepen met meer of minder succes worden ingevuld door EU-immigranten of derdelanders. De aantrekkingskracht van Vlaanderen als regio en de manier waarop deze migratie wordt gefaciliteerd spelen hierbij een belangrijke rol. Een bepalende factor, met name voor de instroom uit andere EU-landen, is ook de krapte op de arbeidsmarkt aldaar: veel knelpuntberoepen zijn namelijk gedeeld in de gehele EU-zone (Behan & McGrath, 2016).

6 Zie ook de onlangs gepubliceerde nota over detacheringen in Vlaanderen

Voor knelpuntberoepen in de zorg, zoals verpleegkundige, is ook de omzettingsprocedure van kwalificaties een gekende barrière voor de werving van buiten België. Ten slotte is de compositie van de lijst van knelpuntberoepen die openstaan voor economische migratie (met of zonder arbeidsmarktonderzoek) uiteraard bepalend voor het aantrekken van derdelanders voor bepaalde beroepen. Op basis van deze factoren kan er nog een optimalisatie plaatsvinden van de huidige instroom.

BIBLIOGRAFIE

- Behan, J., & McGrath, J. (2016). *Bottleneck Vacancies 2015* (In opdracht van: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Caritas International. (2019). *Ons Gemeenschappelijk Huis: Migratie en Ontwikkeling in België* (Publicatie in kader van MIND-project). Brussel: Caritas International.
- De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struvyen, L., Marx, I., Baert, S, Van der Beken, W., & De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief: Tweede advies arbeidsmarktexperten*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Departement Werk en Sociale Economie. (2020). *Kerncijfers van het Vlaamse dienstenchequestelsel. Jaarrapport 2018-2019*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Lodewyckx, I., & Wets, J. (2011). *Gezinshereniging in België, de mythe ontcijferd*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Petrovic, M. (2015). Belgium, a country of permanent immigration. In: Ulysses' Gaze Project 2013-2015: Stories of Migration in Europe. EuropaNova association.
- VDAB. (2022). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen – editie 2022*. Brussel: VDAB.

Iedereen nodig, iedereen mee: 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt

Linde Buysse, Helga Coppen, Niels Morsink – SERV

SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee.* , Brussel: SERV.

ABSTRACT

De Vlaamse sociale partners – verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) – sloten op 24 maart 2022 het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee om de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken'. De arbeidsmarktkrapte is terug. Quasi alle sectoren en bedrijfstakken staan onder druk omwille van het tekort aan arbeidskrachten. Vacatures raken niet ingevuld. Tegelijk zijn er nog steeds een groot aantal mensen die omwille van diverse redenen niet actief (kunnen) participeren aan de arbeidsmarkt. Een groeiend aantal medewerkers valt uit door ziekte of burn-out. De werkbaarheid van de jobs blijft cruciaal om tot meer werkzaamheid te komen. Vlaanderen is niet de beste leerling in Europa qua deelname aan levenslang leren. Daarom stellen de Vlaamse werkgeversorganisaties (Voka, UNIZO, Boerenbond en Verso) en werknemersorganisaties (ACV, Vlaams ABVV en ALCVB) samen een aanpak voor volgens vier pijlers: een resultaatsgericht activeringsbeleid, een doorgedreven opleidingsbeleid, een versterkt beleid voor werkbaar werk en een beleid dat de kansen benut van interregionale mobiliteit en economische migratie. Ze formuleren 40 concrete voorstellen. Het doel is op korte termijn een tripartite werkgelegenheidsakkoord met de Vlaamse Regering te sluiten en de maatregelen concreet uit te voeren.

De Vlaamse sociale partners – verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) – sloten op 24 maart 2022 het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee om de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken'. Dit werkgelegenheidsakkoord bouwt verder op een reeks bipartite en tripartite akkoorden van de voorbije drie jaar: 'Iedereen aan boord' (SERV, 2019b), 'Iedereen terug aan boord' (SERV, 2020c) en 'Alle hens aan dek' (SERV, 2020d). Op 21 februari 2020 engageerden de Vlaamse sociale partners zich samen met de Vlaamse Regering via de VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord om de doelstelling van 80% werkzaamheidsgraad in Vlaanderen na te streven. 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. Dit resulteerde in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek van april 2021. Om de huidige crisissituatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, beogen de Vlaamse sociale partners om op korte termijn een forse versnelling hoger schakelen. Om de vacatures sneller in te vullen, willen ze mensen activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarktreserve. Ze verlangen ook mensen die reeds aan de slag zijn, aan de slag te houden in meer duurzame en werkbare loopbanen. Daarnaast wensen ze meer mensen aan te zetten tot levenslang leren, met als doel het ontwikkelen van duurzame loopbanen. Tot slot moeten ook de kansen benut worden van interregionale mobiliteit en economische migratie.

In dit artikel gaan we dieper in op de 40 voorstellen die de Vlaamse sociale partners aanreiken om de krapte en mismatch aan te pakken en daarbij tot duurzame tewerkstelling en een inclusieve arbeidsmarkt te evolueren. Deze aanpak steunt op vier pijlers:

1. Een resultaatsgericht activeringsbeleid
2. Een doorgedreven opleidingsbeleid
3. Een versterkt werkbaar werk beleid
4. Een beleid dat kansen benut van interregionale mobiliteit en economische migratie

Een resultaatsgericht activeringsbeleid

Om tot een resultaatgericht activeringsbeleid te komen, schuift de SERV enkele principes naar voren. Ten eerste moet de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier rekening houden met de noden van de werkzoekenden, hun competenties en de beschikbare vacatures. 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. Werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives, prikkels en ondersteuning krijgen om de drempel naar werk weg te werken. Wie werk zoekt, moet ook kunnen rekenen op een actieve en intensieve bemiddeling op maat van zijn of haar mogelijkheden. Heldere en duidelijke afspraken over rechten en plichten voor de werkzoekenden, werkgevers en de bemiddelaars zijn cruciaal met het oog op bemiddeling, opvolging, controle en sanctionering.

Het federaal regeerakkoord en het federaal 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. Het doel moet zijn: de kansen voor de Vlaamse arbeidsmarkt optimaal benutten en een betere samenwerking en afstemming tussen de Vlaamse en federale overheid realiseren. Een resultaatgericht activeringsbeleid bouwt een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers. Het heeft specifieke aandacht voor de arbeidsreserve en betrekt de sociale partners bij lokale partnerschappen. Daarnaast moet het oog hebben voor werknemers in herstructureringen en biedt het tot slot de juiste ondersteuningsmechanismen voor werkzoekenden en werkgevers.

Bouwt een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers

Voor de SERV moet een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers. Wat betreft het begeleidingsproces, moet VDAB in eerste instantie meer dan vandaag vertrekken vanuit de beschikbare vacatures om deze te matchen met de beschikbare competenties van de werkzoekenden. Op die manier wordt duidelijk welk traject[1] het meest aangewezen is om de verschillende vacatures en jobdoelwitten in te vullen, rekening houdend met de noden en competenties van de werkzoekenden.

Daarnaast willen de sociale partners de huidige digitale contactstrategie van VDAB gericht op werkzoekenden bijsturen door de timing van de eerste contactname en het inschattingsgesprek te versnellen. Idealiter wordt voor de nieuwe werkzoekenden in de eerste week na inschrijving via een inschattingsgesprek bekeken of zij al dan niet zelfredzaam zijn in hun zoektocht naar werk. Voor de niet-zelfredzamen is het belangrijk dat er sneller (binnen twee weken) een face-to-face gesprek volgt met een bemiddelaar. Op die manier kan er sneller een traject op maat worden aangeboden.

1 Het kan gaan om een sollicitatieopdracht, een opleiding, een stage ...

De begeleiding van werkzoekenden moet ook intensiever. VDAB moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, een effectief en gepast aanbod geven. Dit kan gaan om vacatures, (werkervarings) stages, acties, opleidingen, werkplekleren, enzovoort. Daarbij moet er voldoende aandacht gaan naar knelpuntberoepen en -opleidingen, voor zover het past in het traject van de werkzoekende. Deze opleidings- en begeleidingsacties zijn geen doel op zich. Ze moeten steeds de kortste weg nastreven naar duurzaam werk. Om de bemiddelaars te ondersteunen bij het actief en consequent bemiddelen, vraagt de SERV aan VDAB duidelijke richtlijnen uit te werken. VDAB moet ook eenvormig rapporteren over de resultaten van de bemiddeling naar tewerkstelling. Verder vragen de sociale partners consequent in te zetten op non-discriminatie bij bemiddeling en begeleiding. Dat betekent een striktere monitoring en opvolging. Indien er signalen van discriminatie worden opgevangen, moet er een passend gevolg aan worden gegeven. Als sluitstuk van consequente bemiddeling moeten controle- en sanctioneringsprocedures correct, stipt en op uniforme wijze worden gevolgd. De SERV vraagt ook aan VDAB om een doorgedreven screening van de huidige werkzoekendenpopulatie uit te voeren, op te volgen en (waar nodig) bij te sturen. Het doel is om de huidige werkzoekenden sneller aan het werk te krijgen, steeds vertrekkend vanuit de noden van de werkzoekenden, hun competenties en de beschikbare vacatures.

Wat de brede rekrutering bij werkgevers betreft, vragen de sociale partners aan VDAB om de nieuwe werkgeversbenadering zo snel mogelijk uit te rollen. De dienstverlening moet kwalitatiever en sneller, terwijl ook de activering meer moet vertrekken vanuit het vacatureaanbod. Ten eerste is het belangrijk dat vacatures zo volledig mogelijk worden aangemeld bij VDAB of via de partners. Ten tweede screent VDAB deze vacatures sterker op te hoge vereisten en wijst men werkgevers ook gerichter op onbewuste vooroordelen. Ten derde verkent VDAB, voor het invullen van (knelpunt)vacatures, proactief met één of meerdere werkgevers de mogelijkheden van opleidingen op maat waarmee meer atypische profielen kunnen instromen. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar kmo's. Ten slotte faciliteert VDAB op een laagdrempelige manier een gedegen sollicitatiefeedback, waarbij het initiatief uitgaat van VDAB om werkgevers te motiveren deze feedback te geven. VDAB maakt hierover op geregelde tijdstippen een evaluatie. Een intensiever bereik, intensievere trajecten en rekrutering vragen een reflectie rond de prioriteiten, de resultaten en de inzet van VDAB en zijn partners.

Heeft specifieke aandacht voor de arbeidsreserve

In dit akkoord hebben de Vlaamse sociale partners specifieke aandacht voor de potentiële arbeidsreserve. De focus ligt op NEET-jongeren, langdurig zieken, leefloongerechtigden, inburgeraars, personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking. Om deze diverse groep te activeren, is een gedegen kennis cruciaal. De SERV vraagt daarom een goede monitoring van de grootte van deze groep, de inzetbaarheid en de drempels naar werk. Daarnaast wil de SERV ook een beter zicht op de reeds bestaande instrumenten die gericht zijn op deze groep en het effectieve bereik ervan. De arbeidsreserve ontsluiten, vraagt een aanpak op maat – al dan niet outreachend of via een voortraject – op bovenlokaal en lokaal niveau.

Voor NEET-jongeren is het prioritair om een beroepskwalificerende leerweg uit te werken. De sociale partners volgen dit nauwgezet op, alsook de lopende ESF-projecten 'Outreach en activering' en 'Lokale partnerschappen voor jongeren' die in 2022 op kruissnelheid komen.

Voor langdurig zieken willen de sociale partners een ambitieuzere overeenkomst tussen VDAB en het RIZIV. Ze onderschrijven ook de versoepeling van de minimale arbeidsduur in de progressieve tewerkstelling. Elke stap naar werk – hoe klein ook – moet worden gefaciliteerd. Om dit te kunnen organiseren, zal de werkgever beroep kunnen doen op klantvriendelijke ondersteuning van VDAB-GTB en partners. VDAB staat ook in voor de begeleiding van de zieke werknemer naar een nieuwe job indien herintegratie in de huidige job onmogelijk is. De SERV vraagt ook om preventie-adviseurs bij te scholen tot *disability managers* om de re-integratie op de werkvloer te versterken (zie ook verder werkbaar werk).

Lokale partnerschappen, een outreachende aanpak en versterkte samenwerkingsverbanden met lokale besturen blijven essentieel in het kader van activering van leefloongerechtigden.

Om meer personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, werkte de Commissie Diversiteit de Actielijst arbeidsbeperking 2030 uit (SERV, 2021c). De SERV vraagt deze lijst uit te voeren.

Alle inburgeraars op beroepsactieve leeftijd zijn verplicht zich in te schrijven bij VDAB. De sociale partners vragen VDAB om een inschatting, begeleiding en ondersteuning op maat. Hiervoor is een nauwe samenwerking en digitale gegevensuitwisseling nodig tussen de Agentschappen Integratie en Inburgering, VDAB en de lokale besturen.

Om meer personen met een migratieachtergrond aan het werk te helpen, werkte de Commissie Diversiteit de Actielijst voor personen met migratieachtergrond uit (SERV, 2019a). De SERV vraagt ook deze lijst uit te voeren. Bijkomend wil de SERV fors inzetten op vrouwen met een migratieachtergrond. Samen met de Vlaamse Regering willen de Vlaamse sociale partners een concreet actieplan maken, geïnspireerd op de actielijst en de adviezen van de Commissie Diversiteit. Hiermee willen ze de drempels naar werk wegwerken die personen met een migratieachtergrond ervaren, een gepast voortraject aanbieden richting VDAB en zo een realistisch loopbaanperspectief aanreiken.

Betrekt de sociale partners bij lokale partnerschappen

Een breed en gediversifieerd activeringsbeleid, vraagt om lokale partnerschappen vooral in die regio's waar de werkloosheidscijfers te hoog zijn, de vacatures het slechtst ingevuld geraken of de mismatch het grootst is. Momenteel zijn de samenwerkingsakkoorden tussen VDAB en lokale besturen heterogeen en missen ze betrokkenheid van de sociale partners. Daarom willen de sociale partners een rol krijgen in de (boven)lokale partnerschappen voor activering die worden uitgebouwd in het ESF-project 'Capacity building'.

Heeft oog voor werknemers in herstructureringen

De SERV ziet verschillende oplossingen om werknemers in herstructureringen actief te houden op de arbeidsmarkt. Ten eerste is er nood aan nieuwe creatieve formules waarbij werknemers vrijwillig oriënterende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen binnen hun huidige arbeidsovereenkomst. Deze worden dan, mits bepaalde modaliteiten, eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf. De doelgroep en modaliteiten zijn altijd voorwerp van sociaal overleg binnen de onderneming. Ten tweede blijken doorstarttrajecten, waarbij werknemersorganisaties werknemers tijdig begeleiden tijdens een herstructurering, succesvol. De SERV vraagt de huidige capaciteit te spiegelen aan de noden op het terrein en waar nodig te versterken. Daarnaast is er een structureel kader en duurzame financiering nodig. De SERV onderzoekt of een gelijkaardige methodiek interessant kan zijn voor ondernemingen in herstructurering zonder syndicale vertegenwoordiging.

Biedt de juiste ondersteuningsmechanismen voor werkzoekenden en werkgevers

Werknemers, werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives en ondersteuning krijgen om uitval te vermijden en de drempel(s) naar werk weg te werken. De SERV wil inzetten op retentie van werknemers via een transitiepremie. Het gaat om personen die al aan het werk zijn, maar waarbij de arbeidsarts verklaart dat ze hun huidige functie niet meer kunnen uitoefenen door de zwaarte van het werk of door ziekte. De SERV wil deze personen stimuleren om actief te blijven in een andere gepaste functie, bij de huidige of een nieuwe werkgever. Een gerichte, tijdelijke premie kan het loonverlies compenseren en uitval voorkomen.

Om mensen die langer dan twee jaar niet hebben gewerkt[2] (opnieuw) over de streep te trekken, wil de SERV de werkgevers een zetje geven met een RSZ-korting voor de aanwerving van deze groep (her) intreders. In het kader van een gerichter en duurzaam doelgroepenbeleid vraagt de SERV een omvorming van de aanwervingsincentive naar een RSZ-korting voor langdurig werkzoekenden, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek (SERV, 2020d). Ze vragen ook om deze RSZ-korting uit te breiden naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt, inclusief zij die geheel of gedeeltelijk terugkeren uit het ziekte- of een ander uitkeringsstelsel (zonder arbeidsovereenkomst). Om ervoor te zorgen dat deze (her)intreders optimaal integreren en niet opnieuw uitvallen, wil de SERV dat er na aanwerving vrijblijvende, kwalitatieve begeleiding op de werkvloer wordt voorzien. Zowel de werknemer als de werkgever kan deze begeleiding aanvragen.

Voor langdurig werkzoekenden of personen die minstens twee jaar geen recente werkervaring hebben, is een voltijdse betrekking niet steeds haalbaar op korte termijn. De SERV vraagt om te onderzoeken of een vorm van progressieve werkhervatting, zoals dit bestaat voor langdurig zieken, voor deze groep kan leiden tot een werkbare en duurzame tewerkstelling. Ook de arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie kunnen een optie zijn.

Vandaag zijn er echter nog een grote groep wachtenden die niet terecht kunnen in de sociale economie omwille van plaatsgebrek. Volgens de SERV is er nood aan een combinatie van meer doorstroom en nieuwe instroom.[3] Om arbeidsplaatsen te creëren, is een bijkomend groeipad voor het collectief maatwerk aangewezen. Daarnaast is het van belang om werkplekken te creëren via het decreet individueel maatwerk.[4] De inkanteling in individueel maatwerk moet gepaard gaan met een gerichte communicatie. Er is nood aan een actieplan over hoe diverse stakeholders individueel maatwerk op een klantvriendelijke en realistische wijze tot bij de ondernemingen kunnen brengen. Door een wisselwerking van collectief en individueel maatwerk kan de doorstroom uit de sociale economie naar het reguliere circuit worden versterkt. De SERV vindt dat de formule van een enclave in een bedrijf, waarbij een onderaannemingscontract wordt aangegaan met een maatwerkbedrijf mits gekaderd in het sociaal overleg, een meerwaarde biedt en verder moet worden aangemoedigd.

Een doorgedreven opleidingsbeleid

Om tot een doorgedreven opleidingsbeleid te komen, schuift de SERV enkele principes naar voren. Eerst en vooral zijn er al heel wat initiatieven lopende,[5] er is echter nood aan een structurele uitrol en 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. Ten tweede vraagt het oplossen van knelpuntberoepen een gerichte inzet via toeleiding en opleiding van beroepsinactieven, werkzoekenden en werknemers. Investeren in opleiding van oudere werknemers blijft ook de moeite waard, zeker in het kader van de komende transities en 21e-eeuwse vaardigheden en competenties. Een degelijk uitgewerkt flankerend beleid is noodzakelijk om de leercultuur effectief te realiseren. De SERV benadrukt dat opleiding een gedeelde verantwoordelijkheid is met rechten en plichten voor alle partijen. Een doorgedreven opleidingsbeleid versterkt lopende beleidsmaatregelen uit Alle hens aan dek en maakt werk van het actieplan levenslang leren. Bovendien heeft het een knelpuntenplan voor werkzoekenden en werknemers en zet het in op een flankerend beleid.

2 Dit zijn intreders uit inactiviteit, NEET-jongeren, langdurig zieken, langdurig werkzoekenden, leefloongerechtigden, enzovoort.
3 Zoals afgesproken in het akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019: https://www.serv.be/node/13259.
4 Rekening houdend met de verschillende bezorgdheden en aanbevelingen van het advies Individueel maatwerk van 9 september 2021: https://www.serv.be/node/14476.
5 Zie het VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: https://www.serv.be/node/14067.

Versterkt lopende beleidsmaatregelen uit Alle hens aan dek

Opleiding en levenslang leren is een prioriteit in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek. De sociale partners vragen om een aantal opgenomen maatregelen te versterken. Ten eerste gaat het om een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod van VDAB en partners. De SERV vraagt dit verder uit te breiden, met vooral focus op face-to-face opleidingen en een ambitieus groeipad voor knelpuntopleidingen. Ten tweede moet het werkplekleren worden versterkt met het oog op knelpuntberoepen. Zeker de IBO maatregel dient sterker en gerichter te worden ingezet. Werkplekleren is geen doelstelling op zich, maarmoet wel kaderen in de snelste weg naar een betaalde en duurzame job. Ten derde willen de sociale partners versneld inzetten op extra opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer in functie van het 'Talenplan'. Ook het aantal opleidingen rond digitale vaardigheden voor digibeten moet uitbreiden.

De SERV wil inzetten op levenslang leren bij werknemers en ondernemers via een versterking van de opleidings-en loopbaanincentives. Er moet een groeipad worden voorzien om het bereik van de instrumenten te vergroten voor de hele werknemers- en ondernemerspopulatie, met bijzondere aandacht voor de groepen die hier minder gebruik van maken. In Alle hens aan dek werd als experiment het tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) uitgebouwd naast de bestaande VOV-regeling.[6] De SERV vraagt binnen de Vlaamse opleidingscommissie deze maatregel te verlengen tot en met schooljaar 2023-2024 om deze dan ten laatste eind 2023 te evalueren en, rekening houdend met de conclusies van deze evaluatie, de maatregel indien wenselijk te verankeren. Het individueel initiatiefrecht van de werknemers moet ten allen tijde worden gewaarborgd. Oneigenlijk gebruik moet worden uitgesloten, door het gemeenschappelijk initiatiefrecht als een aanvullend systeem in te zetten.

Maakt werk van het actieplan levenslang leren

Het actieplan levenslang leren legt volgens de sociale partners de juiste accenten. In het kader van dit akkoord vragen de sociale partners om zo snel mogelijk werk te maken van een aantal prioritaire acties.[7] Ten eerste gaat het om alles uit het actieplan dat te maken heeft met de individuele leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen. De SERV engageert zich om hierover een standpunt in te nemen in de eerste helft van 2022. Daarnaast is de weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma een grote strategische werf. De sociale partners vragen werk te maken van macro-competentieprognoses en de competentiechecks voor werknemers. Ten derde is begeleiding en ondersteuning cruciaal om aan de slag te kunnen gaan met de hierboven genoemde maatregelen. Om deze acties te kunnen voeden, op te volgen en bij te sturen, is de ontwikkeling van een levenslang leren dashboard noodzakelijk. De SERV vraagt ook extra aandacht voor de afstemming met federale maatregelen.

Heeft een knelpuntenplan voor werkzoekenden en werknemers

Via een knelpuntenplan willen de sociale partners de knelpuntberoepen aanpakken. In dat plan moeten alle oorzaken van knelpunten[8] worden onderzocht en aangepakt samen met alle werk, onderwijs en andere partners. Om de juiste prioriteiten te bepalen zijn actuele arbeidsmarktcijfers essentieel. Op langere termijn moeten competentieprognoses en -noden op niveau van de sector, de onderneming en het individu in kaart worden gebracht (zie ook actieplan levenslang leren).

6 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.

7 Zie ook het hoofdstuk 'Prioritaire vlaggenschepen en acties voor SERV' uit het advies 'Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen' van 7 februari 2022: https://www.serv.be/node/14803.

8 Het gaat om kwantitatieve tekorten, kwalitatieve tekorten of de arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast wil de SERV dat zoveel mogelijk werkzoekenden worden toegeleid naar een knelpuntopleiding of knelpuntberoep. Voor de opleiding dienen er heldere en duidelijke afspraken gemaakt te worden over rechten en plichten van de werkzoekenden, werkgevers en de bemiddelaars. Daarbij volgen alle partijen correct en stipt de voorziene controle -en sanctioneringsprocedures (zie ook begeleidingsproces voor werkzoekenden en bredere rekrutering bij werkgevers).

Verder wil de SERV (her)intreders die minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt stimuleren met een financiële incentive richting een langdurige knelpuntopleiding. Het gaat om een premie op drie momenten: bij het aanvatten van een knelpuntopleiding, bij het succesvol afronden van een knelpuntopleiding en na één maand tewerkstelling in een knelpuntvacature.

Ook werknemers zijn een belangrijke doelgroep voor het invullen van knelpuntberoepen bij de eigen of een andere werkgever, mits de nodige bijscholing. Daartoe vragen de sociale partners het principe van doorstroompaden tussen werkgevers te onderzoeken en van werkzoekenden die inschuiven voor werknemers die doorstromen.

In het knelpuntenplan wil de SERV ook onderzoeken hoe sectorale opleidingen toegankelijker kunnen zijn voor werkzoekenden en bij uitbreiding de potentiële arbeidsreserve. De sociale partners vragen meer intersectorale werking om de omscholing en (intersectorale) mobiliteit naar knelpuntberoepen te vergemakkelijken.

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 vraagt de SERV aan de Vlaamse Regering het concept van leercoaches op de werkvloer uit te werken samen met de sociale partners en te implementeren.[9] Deze leercoaches zijn actief binnen de organisatie, staan dicht bij hun collega's en kunnen een belangrijke rol opnemen bij het stimuleren richting leren.

Een versterkt werkbaar werk beleid

In een evenwichtige arbeidsmarkt moet iedereen die aan het werk is, aan het werk kunnen blijven. Uitval moet worden vermeden, maar dan moet het werk werkbaar zijn. Werkbaar werk is een sleutelelement voor een duurzame inzetbaarheid van medewerkers en ondernemers. Op die manier worden langere loopbanen mogelijk en trekt dit ook nieuw talent aan.

De SERV sluit zich dan ook aan bij de doelstelling voor werkbaar werk in VIZIER 2030: tegen 2030 wil Vlaanderen een volledige tewerkstelling hebben en tot de Europese top behoren inzake werkzaamheidsgraad, met langere loopbanen en meer werkbare jobs. Een versterkt werkbaar werk beleid boekt significante vooruitgang en zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument. Daarnaast moet het een werkbaarheidsfonds oprichten als onderbouw en zet het gericht in op het wegwerken van drempels van gezinnen. Ten slotte moet er een gericht actieplan voor oudere werknemers uitgewerkt worden.

Boekt significante vooruitgang

De sociale partners willen in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor significante verbeteringen zien voor de periode 2020-2030 op volgende vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress of psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

9 Zie ook het akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019: https://www.serv.be/node/13259 en het VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: https://www.serv.be/node/14067.

Zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument

De sociale partners vragen een duurzame en structurele verankering van de werkbaarheidscheques voor individuele ondernemingen en organisaties. Ze vinden het belangrijk dat de cheques voortaan ook als een instrument kunnen worden ingezet om acties te ondersteunen in de ondernemingen en niet alleen als een instrument om de werkbaarheid te meten en knelpunten in kaart te brengen. De aanvraag en het gebruik van de werkbaarheidscheque blijft gekaderd binnen het sociaal overleg. De SERV vraagt een degelijke monitoring van het gebruik en de resultaten.

Richt een werkbaarheidsfonds op als onderbouw

De SERV pleit voor de oprichting van een Vlaams werkbaarheidsfonds dat sectoraal, sector- of ondernemingsoverstijgend financiële middelen en ondersteuning biedt aan sectoren, intermediairs, onderzoeksinstellingen of een groep van ondernemingen. Het is belangrijk dat dit een herkenbaar en aantrekkelijk vehikel is dat op een vlotte en laagdrempelige manier werkt. De aanvragen – met liefst innovatieve focus – moeten gekaderd zijn binnen het sociaal overleg van de indieners.

Zet gericht in op het wegwerken van drempels van gezinnen

De SERV wil dringend werk maken van behoeftedekkende, betaalbare en flexibele kinderopvang met een robuust organisatiemodel, meer plaatsen aan inkomenstarief en meer maatwerk.[10]

Werkt een gericht actieplan voor oudere werknemers uit

De sociale partners willen samen met de Vlaamse Regering een gericht actieplan voor oudere werknemers uitwerken om de drempels binnen en buiten het werk aan te pakken. Ze stimuleren en actualiseren het gebruik van IBO en BIS voor oudere werknemers. De SERV wijst hier nogmaals op het belang van intersectorale samenwerking en arbeidsmobiliteit (zie ook juiste ondersteuningsmechanismen voor werkzoekenden en werkgevers). Hij vraagt te onderzoeken welke sectoren matchen tussen mensen die vervroegd een sector willen verlaten en waar deze competenties in een andere sector gewenst zijn.

Een sterk beleid van interregionale mobiliteit en economische migratie

De Vlaamse arbeidsmarkt is geen eiland. Daarom wil de SERV ook inzetten op interregionale mobiliteit en economische migratie om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Er is nood aan een warm en duurzaam welkomstbeleid in Vlaanderen gericht op Belgisch talent uit Wallonië en Brussel en ook op andere nieuwkomers zoals economische migranten en erkende vluchtelingen. Een sterk werkgelegenheidsbeleid: bouwt interregionale mobiliteit verder uit en benut de kansen van economische migratie.

Bouwt interregionale mobiliteit verder uit

Wat betreft interregionale mobiliteit, ligt de sleutel in goede samenwerkingsakkoorden. De sociale partners vragen het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel van 24 juni 2021 uit te breiden met actieve bemiddeling naar vacatures uit andere gewesten. Hiervoor moeten een aantal ambitieuze resultaatsindicatoren worden bepaald. Daarnaast moet er zo snel mogelijk een gelijkaardig samenwerkingsakkoord worden afgesloten met het Waalse Gewest.

Flankerend beleid blijft cruciaal zoals voldoende en vlotte verbindingen van het openbaar vervoer en voldoende opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer. Verschillende beleidsdomeinen moeten ook worden gescreend op bestaande hindernissen in wetgeving of mogelijke stimuli voor interregionale mobiliteit zoals de woonfiscaliteit en de jobbonus.

10 Zie het advies Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving van 3 mei 2021: https://www.serv.be/node/14353.

Benut de kansen van economische migratie

De SERV wil dat iedereen die legaal op het grondgebied verblijft vanaf dag één aan het werk kan. Voor specifieke Vlaamse hoog- en middengeschoolde knelpuntberoepen willen de sociale partners inzetten op proactieve prospectie van derdelanders met het oog op rekrutering. Rekening houdend met de belangen van het herkomstland, van de individuele migrant en van de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering.

Wat betreft laaggeschoolde knelpuntberoepen, willen de sociale partners eerst het potentieel erkennen van de huidige werkzoekenden en de potentiële arbeidsreserve. Daarnaast willen ze ook forser inzetten op werkbaar werk, retentie en een versterking van de interregionale mobiliteit. Indien hierin in 2022 geen positieve evolutie merkbaar is, kan de piste van economische migratie voor laaggeschoolde knelpuntberoepen verder worden onderzocht.

De combinatie van opleiding en taal in een traject naar werk is cruciaal. Een belangrijk obstakel blijft de stroeve diploma-erkenning.[11] De sociale partners vragen dit te verbeteren en de diplomadrempel voor ondernemers uit derde landen te schrappen. Daarnaast moet de werknemer op eigen initiatief van werk kunnen veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen. Tot slot vraagt de SERV om in Vlaanderen, maar ook in de andere gewesten, in te zetten op de controle en sanctionering van illegale tewerkstelling en zwartwerk.

Richting tripartiet werkgelegenheidsakkoord met Vlaamse Regering

De Vlaamse sociale partners zijn nu in gesprek met de ministers van het Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité (VESOC) om zo snel mogelijk een tripartiet werkgelegenheidsakkoord af te sluiten. De Vlaamse sociale partners namen op 19 april 2022 actief deel aan de werkgelegenheidsconferentie Van krapte naar kansen georganiseerd door minister Crevits. Ze hopen op een snelle uitvoering van hun voorstellen om te evolueren naar een inclusieve arbeidsmarkt en duurzame tewerkstelling voor zoveel mogelijk mensen.

11 Zie het advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen van 2 maart 2020: https://www.serv.be/node/13587.

BIBLIOGRAFIE

- SERV. (2019a, 3 mei). Advies Actielijst personen met een migratieachtergrond. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/13204
- SERV. (2019b, 22 juni). Akkoord Iedereen aan boord. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/13259
- SERV. (2020a, 21 februari). VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/13646
- SERV. (2020b, 2 maart). Advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/13587
- SERV. (2020c, 25 mei). Akkoord Iedereen terug aan boord. Geraadpleegd van http://www.serv.be/node/13699
- SERV. (2020d, 14 december). VESOC-akkoord Alle hens aan dek. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/14067
- SERV. (2021a, 3 mei). Advies Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/14353
- SERV. (2021b, 9 september). Advies Individueel maatwerk. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/14476
- SERV. (2021c, 24 november). Advies Actielijst arbeidsbeperking 2030. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/14726
- SERV. (2022, 7 februari). Advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen. Geraadpleegd van https://www.serv.be/node/14803

Actieve rekrutering buiten de Europese Unie

Niels Morsink - Instituut voor de Overheid - KU Leuven

ABSTRACT

Vanwege de grote arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen, onder andere in de bouwsector en gezondheidszorg, dringt actieve rekrutering buiten de Europese Unie zich op. Terwijl minister Crevits eerder sceptisch staat tegenover actieve rekrutering uit landen buiten de Europese Unie, zijn de Europese Commissie en de Vlaamse sociale partners wel sterke voorstanders. Ondertussen lopen er onder de radar in Vlaanderen al verschillende projecten waaruit, met het oog op structureel beleid, waardevolle lessen kunnen geleerd worden. Zo blijkt de betrokkenheid van zowel VDAB, Agentschap inburgering en integratie, en NARIC-Vlaanderen cruciaal om de actieve rekrutering te doen slagen. Het blijkt namelijk aangewezen dat de derdelander al in het land van herkomst digitaal een cursus Nederlands en maatschappelijke oriëntatie volgt en enkele soft-skills, zoals time management, versterkt. NARIC-Vlaanderen moet worden gereorganiseerd om tot een vlotte diploma-erkenning te komen. De lokale besturen dienen te zorgen voor een warm welkom. Concreet betekent dit minstens dat er online en offline in lokale expatcentra informatie en begeleiding in het Engels en Frans (of eventueel andere talen) beschikbaar is omtrent huisvesting, sociale en arbeidsrechten, onderwijs, verzekeringen, en andere praktische zaken.

Aangezien arbeidsmarktkrapte meermaals aan bod komt in dit themanummer zal er in dit artikel niet te diep op worden ingegaan. Het volstaat te zeggen dat, hoewel de Vlaamse arbeidsmarkt in de laatste twintig jaar al vaker periodes van arbeidsmarktkrapte heeft gekend zoals in 2000 en 2007-2008, het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature in 2021 een dieptepunt bereikte, met een spanningsratio van 2,4. Voor hooggeschoolden is de krapte nog groter, met een spanningsratio van 1,6 (Steunpunt Werk, 2022).

Unieburgers moeten geen toelating tot arbeid aanvragen, maar wel hun reden van migratie opgeven bij hun inschrijving in België. Gelet op de grote nood verbaast het niet dat het aantal eerste verblijfstitels dat op grond van een bezoldigde activiteit aan Unieburgers wordt afgegeven, in België stijgt. Myria stelde vast dat waar het in 2010 nog om 26 104 Unieburgers ging, er in 2019 34 143 eerste verblijfstitels op grond van een bezoldigde activiteit werden afgegeven. Dat is een stijging van 31%. Daarbij valt op dat het aantal Polen daalt, terwijl het aantal Roemenen sterk stijgt. Tegelijkertijd stijgt het aantal verblijfstitels voor een bezoldigde activiteit nog sterker bij onderdanen van derde landen. De derdelanders blijven voorlopig wel sterk in de minderheid, met 15% van alle eerste verblijfstitels die in 2019 om deze redenen werden afgegeven, tegenover 85% voor de Unieburgers.

Unieburgers en derdelanders kunnen ook worden gedetacheerd om een dienstovereenkomst uit te voeren. Het aantal gedetacheerde loontrekkenden is in de afgelopen vijf jaar gestaag gestegen, met uitzondering van een terugval in 2020, die wellicht aan de COVID-19-pandemie te wijten is. Ondanks de pandemie werden in 2020 alsnog 210 628 loontrekkenden en 33 822 zelfstandigen naar België gedetacheerd. Vanwege dubbeltellingen is wel voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van deze gegevens.

Wat betreft de samenstelling van de groep is er een langzame verschuiving van Unieburgers naar Oekraïners en Wit-Russen aan de gang[1], omdat de loon- en arbeidsomstandigheden in Oost-Europa dermate verbeteren dat de Unieburgers minder bereid zijn om in West-Europa te gaan werken. Er zal in de toekomst meer behoefte zijn aan actieve rekrutering uit derde landen. Hoe staan de Vlaamse Regering en sociale partners hier tegenover?

Visie van de sociale partners, Vlaamse Regering en Europese Commissie

Terwijl minister Crevits eerder sceptisch staat tegenover actieve rekrutering buiten de EU, zijn de Europese Commissie, minister Beke[2] en de Vlaamse sociale partners wel voorstander. De SERV (2022) pleit in haar recent afgesloten werkgelegenheidsakkoord voor actieve rekrutering:

"Voor specifieke Vlaamse hoog- en middengeschoolde knelpuntberoepen willen de sociale partners inzetten op proactieve prospectie van derdelanders met het oog op rekrutering. Ook voor hen is het belangrijk om voorafgaand aan de tewerkstelling opleiding (inclusief 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 diploma-erkenning waar de SERV een advies over gaf. De sociale partners vragen op korte termijn stappen vooruit te zetten."

Minister Crevits sprak in haar beleidsnota het voornemen uit om sterker in te zetten op interregionale mobiliteit en het aantrekken van buitenlands talent. De beleidsnota verwijst hierbij naar het concentrisch bemiddelingsmodel, waarbij eerst in Vlaanderen wordt gerekruteerd en vervolgens in de andere gewesten (via samenwerking met Le Forem, Actiris en ADG), de aanpalende grensregio's en ten slotte in het buitenland (ook buiten de EU). In de praktijk wordt dit model op deze wijze niet meer toegepast omdat het te lang duurde. Dankzij dataverwerving weet VDAB al aan het begin van het jaar welke profielen in Vlaanderen, België en de EU kunnen gevonden worden en welke van buiten de EU moeten worden aangetrokken. In het vernieuwd concentrisch model wordt voor alle vacatures nog steeds in Vlaanderen gezocht, maar voor knelpuntvacatures wordt meteen parallel gezocht naar werkzoekenden in een ander gewest én in de buurlanden én in landen (binnen en buiten EU) waarmee er afspraken zijn gemaakt (VDAB, 2021a). VDAB rekruteert al actief binnen Europa. Zo nam VDAB in 2019 deel aan 26 buitenlandse beurzen met oog op rekrutering van STEM-profielen en medewerkers voor de zorgsector. Met name werden vooral vacatures voor hogere technische profielen, ingenieurs en IT'ers aangeboden; binnen de zorgsector richtten de vacatures zich voornamelijk op verpleegkundigen, tandartsen en (gespecialiseerde) artsen (Vlaams Parlement, 2021a).

Minister Crevits is geen voorstander dat VDAB zich structureel in langlopende projecten van actieve rekrutering inschakelt. Ze ziet economische migratie als een goed instrument om concrete noden op de arbeidsmarkt in te vullen, maar tekorten die er vandaag zijn, zijn er morgen misschien niet meer (Vlaams Parlement 2021a). De immer uitdijende knelpuntberoepenlijst wijst op het tegendeel, namelijk dat de huidige tekorten er morgen ook nog zullen zijn. Terwijl de grote knelpunten zoals in de zorg niet verminderen, komen er enkel nieuwe knelpuntberoepen bij.

De Europese Commissie moedigt arbeidsmigratie sterk aan om illegale migratie te verminderen (Di Salvo & Malle Ndoye, 2020) en is de drijvende kracht achter de meeste projecten.

1 Myria – Cijfers Economische Migratie, https://www.myria.be/files/Cijfers_Economische_migratie.pdf
2 Dit artikel werd geschreven voor de verschuivingen in de Vlaamse Regering.

Ze onderlijnt dat, gelet op de vergrijzende en krimpende Europese bevolking, samenwerking met derde landen op het gebied van legale trajecten in het belang is van de EU. Daarom zet de Europese Commissie (2020; 2022) in het kader van het migratie- en asielpact in op het ondersteunen van legale migratie en mobiliteit met buurlanden van de EU, de westelijke Balkan en Afrika. Het instrument bij uitstek zijn de talentpartnerschappen die mobiliteitsregelingen voor werk of opleiding moeten combineren met capaciteitsopbouw op gebieden als beroepsonderwijs en -opleiding en mobilisatie van de diaspora. De bedoeling is om de partnerschappen niet enkel te richten op hooggeschoolden en knelpuntsectoren. Desalniettemin is dat in de proefprojecten voorlopig we het geval (zie verder). De Europese Commissie maakt er geen geheim van dat de partnerschappen ten aanzien van deelnemende landen als pasmunt zullen worden ingezet voor het terugkeerbeleid en de preventie van illegale migratie. Op het einde van dit jaar zouden de eerste partnerschappen van start moeten gaan met Egypte, Marokko en Tunesië.

Naast de talentpartnerschappen wil de Europese Commissie (2020; 2022) ook een EU-talentenpool voor geschoolde werknemers uit derde landen opzetten, waaruit gekwalificeerde onderdanen van derde landen door werkgevers in de EU kunnen worden gerekruteerd. Een eerste pilootproject met Oekraïense vluchtelingen zou tegen de zomer van dit jaar operationeel moeten zijn, waarna midden 2023 de echte lancering van de EU Talent Pool volgt. De Europese Commissie (2022) stelt ook nog een studie in het vooruitzicht over de noden aan en de voorwaarden voor toelating tot arbeid voor derdelanders in de ouderenzorg, met de bedoeling om voor hen een EU-breed toelatingskader op te stellen.

Vanwege al deze grote aankondigingen voor de nabije toekomst blijft het onder de waterlijn dat de Europese Unie vandaag ook al verschillende projecten ondersteunt. België is een van de acht lidstaten die deelnemen aan pilootprojecten met Egypte, Moldavië, Marokko, Nigeria, Senegal en Tunesië.

Projecten van actieve rekrutering

In de praktijk lopen er vandaag onder de radar al talrijke projecten. Sommige betreffen circulaire migratie waarbij de derdelanders via stages ervaring opdoen, andere projecten hebben als doel om derdelanders een contract van onbepaalde duur aan te bieden. Het is relevant om uit deze projecten te leren, want ze reiken bouwstenen aan om een structureel beleid omtrent actieve rekrutering op te zetten.

Enhancing Tunisian youth employability through professional internships in Belgian companies

De International Organisation for Migration (IOM) is al decennia actief in België omtrent de vrijwillige terugkeer in samenwerking met Fedasil en Caritas. Sinds enkele jaren startte ze ook enkele projecten rond actieve rekrutering op. IOM begeleidt de overheid (zowel in België als het land van herkomst) bij het opzetten van economische migratietrajecten. Daarnaast begeleidt IOM zowel de derdelanders als de bedrijven om de integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Dit project liep van maart 2018 tot december 2019 onder begeleiding van de IOM en werd gefinancierd door de Belgische overheid met een budget van 350 000 euro waarmee onder andere een vergoeding en huisvesting voor de deelnemers werden betaald. IOM België stond bij dit project in voor de administratie betreffende het visum, vliegtickets, kostenvergoedingen en huisvesting.

Het project gaf de mogelijkheid aan jonge en hooggeschoolde Tunesiërs om gedurende zes maanden een stage te volgen in België. In een eerste fase vond IOM België, in samenwerking met de VDAB en investering- en exportagentschappen, twaalf Belgische ondernemingen die een stagiair(e) wilden begeleiden. In een tweede fase werden in samenwerking met ANETI, de lokale Public Employment Service (PES), Tunesiërs gerekruteerd. Voor 38 stageplaatsen kreeg ANETI 4000 sollicitaties, wat opnieuw de grote vraag naar (circulaire) migratie in de verf zet. De meeste stagiairs waren ingenieurs en ICT'ers.

Na de stage en terugkeer naar Tunesië kregen de stagiairs ondersteuning tot ze allemaal werk vonden, op twee na die kozen om verder te studeren. 26% vond werk bij de Belgische onderneming waar ze stage deden, vaak bij hun pas opgerichte Tunesische dochterondernemingen. Die Tunesische dochterondernemingen waren een opmerkelijk en onverwacht positief neveneffect van het project.

Wat kunnen we hiervan leren? Uit de evaluatie (Di Salvo & Malle Ndoye, 2020) blijkt dat de stagiairs ontevreden waren over de huisvesting. Ze beveelt aan om de stagiairs in de toekomst meer vrijheid te bieden op dit vlak. IOM heeft het probleem rond huisvesting voor internationale talenten al meermaals aangehaald in verschillende fora, maar het blijft een structureel probleem. Hoewel de ondernemingen tevreden waren over de technische skills, bleek het de deelnemers vaak te ontbreken aan soft skills zoals communicatie en time management. Aangezien deze uitdaging boven kwam drijven tijdens de stage, werd er halverwege het project een dergelijke opleiding voorzien. In een structureel beleid dient een opleiding hierover voorafgaand aan de tewerkstelling te worden voorzien.

Verder blijkt uit de evaluatie dat een warm welkom, grotere verantwoordelijkheid voor de stagiairs, regelmatige interactie met de begeleider en extra opleidingen tijdens de stage de tevredenheid bij stagairs verhoogden. De belangrijkste problemen die werkgevers signaleerden waren onzekerheid over de administratieve procedures en het vinden van huisvesting. Alle werkgevers gaven wel aan in gelijkaardige projecten in de toekomst te zijn geïnteresseerd.

Palim-project

Het Pilot Project Addressing Labour Shortages Through Innovative Labour Migration Models (Palim) was een samenwerking tussen België en Marokko. Van Belgische kant werd de samenwerking getrokken door Enabel, VDAB, Voka, Agoria, Fedasil en verschillende universiteiten.

Het doel was om 120 hoger opgeleide profielen (masters in exacte wetenschappen) in IT op te leiden, waarvan de helft in Marokko en de helft in Vlaanderen naar een job zouden worden begeleid. Het voorzag in extra opleiding om tegemoet te komen aan de noden van Vlaamse werkgevers, kennismakingslessen met de Vlaamse/Belgische cultuur, gevolgd door een contract van zes maanden tot één jaar met de mogelijkheid tot een vaste aanstelling (VDAB, 2021b). Vanuit Vlaams perspectief was het ook de bedoeling om ervaring op te doen met actieve rekrutering, met name met ANAPEC, de Marokkaanse PES. Aangezien in de toekomst VDAB een belangrijke rol zal blijven opnemen in projecten van actieve rekrutering, is het interessant om een blik te werpen op het takenpakket van VDAB in dit project. Concreet bestond de rol van VDAB uit ondersteuning bij het opstellen van het opleidingsprogramma; ondersteuning bij het schrijven van een openbare aanbesteding om een opleidingsorganisatie te kiezen; deelname aan de finale keuze van de opleidingsorganisatie; ondersteuning bij de keuze van de kandidaten (online test om de aantallen van 1000 naar 200 kandidaten te brengen, missie ter plaatse voor de uiteindelijke selectie); e-coaching van de ANAPEC- consulenten met betrekking tot de vereisten, zoals de aanpassing van de curricula vitae en motivatiebrieven aan de wensen van Vlaamse werkgevers; webinars over het NT2-aanbod bij VDAB en taalverwerving online; informatie en publiciteit voor het project bij de werkgevers.

Het project liep van maart 2019 tot april 2021, de periode van achttien maanden werd met acht maanden verlengd als gevolg van de pandemie. Het project beschikte over een budget van 1,5 miljoen euro. 95% van de fondsen kwam via ICMPD-EU (via Mobility Partnerships Facility) en 5% via Enabel. VDAB kreeg bij wijze van terugbetaling voor de 'missiekosten' voor dit project 39 042,05 euro (Vlaams Parlement, 2021b).

Vanwege de coronacrisis konden de kandidaten niet in België worden geplaatst. De jobdating die voor maart 2020 in Marokko was gepland, kon niet doorgaan. Als alternatief werd er voor de Vlaamse werkgevers een website gecreëerd waarop een selectie van jonge talenten zichzelf en hun cv in een korte videoboodschap konden voorstellen (Vlaams Parlement, 2021a). Dit leidde echter niet tot aanwervingen. Vlaamse ondernemers aarzelden omdat de deelnemers niet eerst een stage konden lopen. Daarenboven bleek hun IT-profiel niet wat de Vlaamse ondernemingen zochten. Ondertussen zijn de werkgevers in Vlaanderen op zoek gegaan naar junior profielen java-ontwikkelaars. Hierdoor betitelt Vlaams Parlementslid Vandenhove het project als een mislukking. Minister Crevits legt daarentegen de nadruk op het goede nieuws, namelijk dat 116 van de 120 deelnemers slaagden voor de opleiding. Bij de deelnemers bleef er nog steeds interesse in een job in België (Vlaams Parlement, 2021b) en VDAB sprak de expliciete hoop uit dat ze toch in België komen werken (VDAB, 2021b).

THAMM-project

Het Palim-project wordt verdergezet en uitgebreid in het THAMM-project, waarin ENABEL samenwerkt met Marokko en Tunesië. België sluit hiermee aan bij een project van de Duitse organisatie voor ontwikkelingssamenwerking (GIZ) en Egypte. De doelstellingen zijn het versterken van de arbeidsmarktinstellingen in Noord-Afrikaanse landen en door legale migratie Noord-Afrikanen op te leiden en te laten aanwerven. Er is ook aandacht voor integratie. In vergelijking met het Palim-project gaat het THAMM-project over meer kandidaten, het duurt langer en geeft meer vrijheid omtrent de profielen van de stagiairs. THAMM staat voor Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa. De financiering komt van het EU Emergency Trust Fund for Africa (20 mln.), ENABEL (5 mln.), GIZ (8 mln.) en IOM (15 mln.) (European Commission, 2021).

Met het oog op structureel beleid is het relevant om de in dit project geleerde lessen kort op een rijtje te zetten (European Commission, 2018). Ten eerste wijst men op het belang van het versterken van de instellingen met betrekking tot arbeidsmigratie in de landen van herkomst, zijnde de PES, zodat een effectieve samenwerking mogelijk is. Ten tweede is een goede voorbereiding cruciaal en met name een arbeidsmarktonderzoek door de PES om te weten naar welke beroepen er voldoende vraag en overschot is in zowel bestemmings- als herkomstlanden. Ten derde is de samenwerking met sociale partners en nationale en lokale autoriteiten van belang, zowel bij voorbereiding, rekrutering als plaatsing. Ten vierde moeten werkgevers uit de bestemmingslanden het grootste deel van de kost dragen (denk aan huisvesting, visa, vliegtickets, mentoring tijdens integratie enzovoort). Ten vijfde moet een nauwe samenwerking met werkgevers uit de bestemmingslanden ervoor zorgen dat de opleiding is afgestemd op de door hen gevraagde vaardigheden. Om de kansen op tewerkstelling te verhogen, moet er duidelijkheid en transparantie zijn over de geleerde vaardigheden. Door een vaardighedenassessment worden deze idealiter door het bestemmingsland gecertificeerd. Ten zesde is voor de werkgevers in de bestemmingslanden de arbeidsmigratie enkel relevant als deze lang genoeg duurt om de investering in opleiding te kunnen laten renderen. Ten zevende moeten de ILO (2019) principes omtrent 'fair recruitment' worden gevolgd. Ten achtste moeten deelnemers goed worden ingelicht over hun arbeidsrechten en normen in het bestemmingsland.

MATCH-project

Bij het Migration of African Talents through Capacity building and Hiring (MATCH) project zijn België, Nederland, Luxemburg, Italië, Nigeria en Senegal betrokken. Het startte op 13 januari 2020 met een duurtijd van 36 maanden en als doel om 210 hoogopgeleide IT'ers uit Senegal en Nigeria te werk te stellen in België, Nederland, Luxemburg en Italië (Vlaams Parlement, 2021). Er werden in MATCH 76 rekruteringsprocessen opgestart. Vijfendertig daarvan zijn op dit moment (april 2022) lopende en drie Afrikaanse talenten zijn ondertussen aangeworven door een Belgische onderneming.

VOKA, Agoria en VDAB ondersteunen het project. VDAB neemt als enige Europese PES aan dit project deel en focust op het coachen en ondersteunen van de Nigeriaanse en Senegalese PES'en (VDAB, 2021b). Naast capaciteitsopbouw laat het MATCH-project ook het invullen van jobs voor de langere termijn toe. Het project ondersteunt ondernemingen met het inschatten van de noden, maakt een preselectie van de kandidaten en ondersteunt bij aanvragen van de gecombineerde vergunning en het 'onboarden' (IOM, 2022). Het projectteam werkt ook samen met private partners, zoals het Afrikaanse private rekruteringskantoor Aldelia en Accent Jobs in België. De deelnemende ondernemingen zijn vaak al geïnteresseerd in investeringen, partnerschappen of projecten in Afrika (IOM, 2021). De uitkomst kan dus ook een investering in Senegal of Nigeria zijn en het lokaal aanwerven van nieuwe werknemers. Niet alle Afrikaanse talenten zullen daarom permanent in België actief blijven. IOM verwacht dat een deel ervan uiteindelijk zal worden tewerkgesteld in Nigeria of Senegal (al dan niet in opdracht van een Belgisch bedrijf).

Het project wordt gefinancierd door het Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) van de EU, maar het principe voor de rekrutering is dat de werkgever instaat voor de kosten gekoppeld aan het rekruteren. Aangezien de barema's voor verloning hoog zijn, net als de kostprijs van de gecombineerde vergunning, is het soms moeilijk om werkgevers te vinden die bereid zijn om ook de logistieke kost (vliegreizen, tijdelijke opvang, ...) op zich te nemen.

Aurora-project

Lessen trekkend uit eerdere ervaringen is het Aurora-project ontstaan, met betrokkenheid van het Agentschap Inburgering en Integratie, VDAB, de Zorgambassadeur, de Indische ambassade in België en enkele lokale besturen (VDAB, 2021a). De kernpartners in dit project zijn IVV Sint-Vincentius, Curando, Exalta en Taborgroep. Het opleidingsprogramma bestaat uit drie delen: een voortraject, het derde jaar verpleegkunde HBO5 en een natraject. De bedoeling is om via een betrouwbare partner verpleegkundigen in India te rekruteren en al in het thuisland een voorbereidende opleiding van zes maanden te geven, met een focus op ouderenzorg, geestelijke gezondheidszorg en de werking van het gezondheidssysteem in Vlaanderen. Ook het inburgeringstraject startte in het thuisland, inclusief lessen Nederlands tot niveau 2.4. Sinds begin maart zijn er 22 Indiërs een halftijdse opleiding HBO5 verpleegkunde aan het volgen, terwijl ze ook halftijds werken als zorgkundige. Het is op basis van deze tewerkstelling als zorgkundige (dat op de dynamische knelpuntberoepenlijst staat) dat ze een gecombineerde vergunning (arbeid en verblijf) krijgen. Na ongeveer een jaar (het programma is afhankelijk van hun niveau bij de laatste assessment) zouden ze een Vlaams diploma moeten hebben om als verpleegkundige te kunnen werken en als dusdanig aan de slag te gaan.

Momenteel lopen er onderhandelingen met de betrokken vzw's in het Aurora-project om een gelijkaardige werking op te zetten met Togo.

Andere projecten

De belangrijkste projecten werden hierboven overlopen, maar er zijn er te veel om in het korte bestek van dit artikel op te nemen. Gelukkig staat er veel informatie online. Daarom verwijzen we nog even kort naar 'Displaced talents for Europe' (DT4E), waarin IOM mikt op geschoolde Syrische vluchtelingen die momenteel in Libanon en Jordanië verblijven en naar Europa willen. De vluchtelingen zullen worden gescreend en een aantal, die bijvoorbeeld diploma's in de zorg hebben, zullen in Europa worden tewerkgesteld. Daarnaast zijn ook de memoranda van overeenstemming van VDAB een boeiende praktijk. Zo heeft VDAB een memorandum van overeenstemming met Taiwan, waardoor er automatisch vacatures voor ingenieurs worden gedeeld die zo in Vlaanderen ervaring kunnen opdoen.

Er is het AMUDDU-project 'Appui à la mise en œuvre de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile' waarbij België gedurende vijf jaar (2017-2022) de Marokkaanse instellingen ondersteunt bij het uitbouwen van een migratiebeleid.

Tot slot zijn er ook projecten die op ondernemers in plaats van op werknemers focussen. Het MBI-programma (Maghrib Belgium Impulse) van ENABEL liep van 2018 tot 2021 en heeft als doel de mobilisatie van de Marokkaanse diaspora in België om te investeren en kmo's te creëren in Marokko. Daarnaast is er ook het PEM-project van ENABEL, waarbij het de bedoeling is dat 60 Senegalese ondernemers via mentoringprojecten met Belgische ondernemingen en incubatoren capaciteiten opbouwen. Het project loopt van 30 augustus 2021 tot 4 april 2024 en heeft een budget van 2,395 miljoen euro.

Contouren voor beleid omtrent actieve rekrutering

Wat kan er uit al deze projecten worden geleerd met het oog op structureel beleid?

Het is volgens art. 12/3 van de wet betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers verboden om tegen welke vergoeding dan ook een buitenlandse onderdaan een betrekking te beloven of te bezorgen. Daarom is de betrokkenheid van VDAB en IOM, die ondertussen al expertise en ervaring hebben opgebouwd, van belang.

Inburgering is voor arbeidsmigranten niet verplicht, maar het lijkt aangewezen dat een derdelander die in de zorg of een andere sector wil komen werken in het land van herkomst een cursus Nederlands en maatschappelijke oriëntatie moet kunnen volgen, in de vorm van online modules. Daarbij dienen ook bepaalde soft skills aan bod te komen die in België cruciaal zijn op de arbeidsmarkt, zoals communicatie en time management. Minister Crevits verklaarde zich bereid om met de minister van Samenleven te bekijken of de inburgering al in het land van herkomst zou kunnen worden gestart (Vlaams Parlement, 2021c). Duidelijk maken wat de normen zijn omtrent planning, leidinggevenden, werkorganisatie en deadlines is niet vanzelfsprekend en moeten voor vertrek worden ingebouwd. Daarnaast dient er praktische informatie in het Frans en Engels beschikbaar te zijn, bijvoorbeeld over het belastingsysteem, met name welke opgebouwde rechten (zoals pensioen) terug kunnen worden meegenomen naar het land van herkomst, of onder welke voorwaarden gezinsleden mogen werken. Eens aangekomen dienen de arbeidsmigranten vlot verder wegwijs gemaakt te worden door (samenwerkingen van) lokale besturen. Vandaag worden nieuwkomers te vaak aan hun lot overgelaten. Daarom vraagt de SERV (2022) een warm welkom voor de nieuwkomers. Concreet betekent dit minstens dat er online en offline in expatcentra informatie en begeleiding in het Engels en Frans (of eventueel andere talen) beschikbaar is omtrent huisvesting, sociale en arbeidsrechten, onderwijs, verzekeringen, en andere praktische zaken.

BIBLIOGRAFIE

- Departement Werk & Sociale Economie. (2019). *Arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen: oorzaken, verschijningsvormen en actieterreinen* (Rapport). Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.
- Di Salvo, M., & Malle Ndoye, N. (2020). *Paving the way for future labour migration: A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership*. Brussel: CEPS.
- Eurofound. (2021). *Tackling labour shortages in EU member states*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2018). *Amendment to the action document for the European Union Emergency trust fund for stability and addressing the root causes of irregular migration and displaced person in Africa used for the decisions of the operational committee of December 2018*. Geraadpleegd van https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/sites/default/files/t05-eutf-noa-reg-06_amendment_notrackchanges.pdf
- Europese Commissie. (2020). *Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het comité van de regio's over een nieuw migratie- en asielpact*. Brussel, 23.9.2020 COM(2020) 609 final.
- European Commission. (2022). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: attracting skills and talent to the EU.* Brussel, 27.04.2022 COM(2022) 657 final.
- International Labour Organisation. (2019). *General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs*. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Labour Migration Branch – Geneva: ILO.
- International Organisation on Migration. (2021). *Presentatie: Arbeidsmigratie in België*.
- International Organisation on Migration. (2022). *MATCH*. Geraadpleegd op 26 april 2022, van https://belgium.iom.int/match
- Raspoet, E. (2021, 26 januari). Filipijns zorgpersoneel ontgoocheld over niet-erkenning diploma: 'Voelt als een vernedering'. *Knack*. Geraadpleegd van https://www.knack.be/nieuws/gezondheid/filipijns-zorgpersoneel-ontgoocheld-over-niet-erkenning-diploma-voelt-als-een-vernedering/
- Raspoet, E. (2021b, 26 januari). Indiase verpleegkundigen veroveren Vlaamse woonzorgcentra. *Knack*. Geraadpleegd van https://www.knack.be/nieuws/gezondheid/indiase-verpleegkundigen-veroveren-vlaamse-woonzorgcentra/
- SERV. (2019). *Klimaat- en energiebeleid 2019-2014: van alfa tot omega* (Achtergrondrapport). Brussel: SERV.
- SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord. Iedereen nodig, iedereen mee. 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt*. Brussel: SERV.
- Steunpunt Werk. (2022). *Dashboard 'Mismatch: krapte op de arbeidsmarkt'*. Geraadpleegd van https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/mismatch-krapte-op-de-arbeidsmarkt
- VDAB. (2021a). *Rekruteren en bemiddelen buiten de EU: 2 projecten in de kijker*. Presentatie SERV op 19 maart 2021.
- VDAB. (2021b). *Jaarverslag 2020*. Brussel: VDAB.
- Vlaams Parlement. (2021a). *Schriftelijke vraag nr. 310 van Tom Ongena van 11 januari 2021 aan Hilde Crevits: VDAB - Jobbeurzen 2019-2020*.
- Vlaams Parlement. (2021b). *Vraag om uitleg over arbeidsmigratie van zorgpersoneel van Jeremie Vaneeckhout aan minister Wouter Beke van 1 februari 2021*. 1446 (2021-2022).
- Vlaams Parlement. (2021c). *Vraag om uitleg over economische migranten in de zorg van Robrecht Bothuyne aan minister Hilde Crevits van 4 februari 2021*. 1660 (2020-2021).
- Vlaams Parlement. (2021d). *Schriftelijke vraag nr. 904 van Axel Ronse van 18 juni 2021 aan Hilde Crevits: Palim-project - Stand van zaken*.

- Vlaams Parlement. (2021e). *Schriftelijke vraag nr. 952 van Ludwig Vandenhove van 9 juli 2021 aan Hilde Crevits: Legale economische migratie – financiële steun – PALIM-project*.
- Vlaams Parlement. (2022f). *Verslag vergadering Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie: Vraag om uitleg over het advies van de Vlaamse sociale partners over economische migratie*. 1180 (2021-2022). Van Robrecht Bothuyne aan minister Hilde Crevits. 13 januari 2022.
- Vlaamse minister van welzijn, volksgezondheid en gezin, & Vlaamse minister van onderwijs. (2018). *Conceptnota aan de leden van de Vlaamse Regering betreft: actieplan 4.0: Werk maken van werk in zorg en welzijn*.
- Vlaamse minister van buitenlandse zaken, cultuur, digitalisering en facilitair management, & Vlaamse minister van economie, innovatie, werk, sociale economie en landbouw. (2021). *Mededeling aan de Vlaamse Regering: conceptnota economische migratie – een post-coronavisie*.

Werkloosheidsuitkeringen voor jongeren schrappen. Sneller afgestudeerd en aan het werk?

Bart Cockx – Vakgroep Economie, Universiteit Gent

Koen Declercq – CEREC, UCLouvain – Saint-Louis Bruxelles

Muriel Dejemeppe, Bruno Van der Linden – IRES/LIDAM, UCLouvain

ABSTRACT

De meeste jongeren die na hun studies geen werk vinden, hebben één jaar na het beëindigen van hun studies recht op een werkloosheidsuitkering, de zogenaamde inschakelingsuitkering. Bij haar aantreden eind 2014 schafte de regering-Michel het recht op deze uitkering af voor twee groepen: ten eerste voor jongeren ouder dan 25 jaar en ten tweede voor jongeren die nog geen 21 jaar oud zijn en geen diploma middelbaar onderwijs kunnen voorleggen. De regering deed dit omdat ze ervan uitging dat het schrappen van deze uitkering jongeren ertoe aanzet om harder te zoeken naar werk, maar ook om beter hun best te doen op school en niet vroegtijdig de school te verlaten. Was dit een juiste veronderstelling? Dit artikel vat de bevindingen van wetenschappelijk onderzoek hiernaar samen (Cockx et al., 2019, 2020, 2022).[1] Het antwoord in een notendop: hooggeschoolden verwerven sneller hun diploma en vinden sneller een baan, maar dit gaat om jobs van heel korte duur. Voor kortgeschoolden had de hervorming geen enkel statistisch significant effect, niet op tewerkstelling, noch op onderwijsresultaten. Deze resultaten doen vragen rijzen over de effectiviteit van financiële incentives om jongeren aan te sporen om de nodige kwalificaties te verwerven voor de arbeidsmarkt, of om werk te zoeken en te aanvaarden. Hieruit kunnen we ook lessen trekken over de manier waarop we best de huidige krapte op de arbeidsmarkt bestrijden.

In België hebben jongeren die één jaar na afstuderen nog niet aan het werk zijn onder bepaalde voorwaarden recht op een werkloosheidsuitkering, de zogenaamde *inschakelingsuitkering* (vroeger 'wachtuitkering' genoemd). Bij haar aantreden eind 2014 schafte de regering-Michel het recht op deze uitkeringen voor twee groepen af: voor jongeren ouder dan 25 jaar en voor jongeren die nog geen 21 jaar oud zijn en geen diploma middelbaar onderwijs kunnen voorleggen. De regering deed dit in een context van hoge jeugdwerkloosheid. In 2014 was 23% van de Belgische actieve bevolking onder de 25 zonder werk en op zoek naar een baan (Eurostat). De regering ging ervan uit dat deze maatregelen jongeren sneller aan het werk zouden brengen en hen zouden ontraden de school vroegtijdig te verlaten. De economische theorie voorspelt dat het stopzetten van het recht op deze uitkering zowel op het moment zelf als in de periode die hieraan voorafgaat jongeren zal aanzetten om harder te zoeken naar werk en om minder selectief te zijn in de aanvaarding van een werkaanbod (Mortensen, 1977; van den Berg, 1990). Bovendien prikkelt het ook indirect jongeren om beter hun best te doen een diploma te verwerven en niet vroegtijdig hun studies stop te zetten. Met een diploma op zak hebben jongeren immers meer kans om een baan te vinden en bijgevolg minder risico om zonder inkomen te vallen na afschaffing van het recht op de inschakelingsuitkering. De koppeling van dit recht aan het bezit van een diploma middelbaar onderwijs stimuleerde kortgeschoolde jongeren onder de 21 jaar ook rechtstreeks om de school niet vroegtijdig te verlaten zonder eerst een diploma te verwerven.

1 Wij bedanken de Nationale Bank van België voor de financiering van dit onderzoek en voor feedback.

Dit artikel vat de wetenschappelijke bevindingen samen van empirisch onderzoek waarin de auteurs nagaan of de hervorming van eind 2014 de beschreven verwachtingen inloste (Cockx et al., 2019, 2020, 2022). Deze bevindingen zijn ook interessant voor het huidige debat over de meest effectieve instrumenten om de krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden. Ze geven ons immers inzicht of financiële prikkels jongeren op een doeltreffende manier stimuleren om werk te zoeken en te aanvaarden, en om langer school te lopen waardoor ze meer geschikte competenties voor de arbeidsmarkt verwerven.

In de volgende paragraaf bespreken we beknopt het institutionele kader: de voorwaarden voor het recht op inschakelingsuitkeringen en de hervorming van 2015. De empirische bevindingen van de effecten van de hervorming op de overgang naar werk en op onderwijsuitkomsten komen in het derde deel aan bod. We sluiten af met een besluit en beleidsaanbevelingen.

Institutioneel kader

De inschakelingsuitkering vóór de hervorming van 2015

Om recht te hebben op een inschakelingsuitkering moeten jongeren aan de volgende voorwaarden voldoen: ten eerste moeten ze ingeschreven zijn als werkzoekende bij een gewestelijke tewerkstellingsdienst[2]. Ten tweede bestaat er een wachtperiode van één jaar. Verder moet de betrokkene een minimaal onderwijsniveau (het derde jaar secundair onderwijs voleindigen voor niet-ASO richtingen en zesde jaar voor ASO)[3] voltooid hebben. De vierde voorwaarde schrijft een maximale leeftijd op het moment van de aanvraag voor, namelijk 30 jaar. Tot slot moet er bewijs geleverd worden dat men actief zoekt naar werk.

Het niveau van de inschakelingsuitkering hangt af van de personen met wie de jongere samenwoont en de gezinslast. Voor jongeren ouder dan 18 jaar bedraagt de uitkering maandelijks 509 euro voor samenwonenden, 572 euro voor bevoorrechte[4] samenwonenden, 606 euro voor alleenwonenden jonger dan 21 jaar en 1024 euro vanaf 21 jaar.[5] Samenwonden met gezinslast hebben recht op 1396 euro. Het overgrote deel van de uitkeringstrekkers jonger dan 25 jaar is samenwonend. In 2014, het jaar voor de hervorming, woonden in Vlaanderen en Wallonië respectievelijk 82% en 68% van deze groep bij hun ouders in (Onem, 2019).

Verstrenging van de voorwaarden en de hervorming van 2015

Op 1 januari 2015 sloot de Belgische regering een akkoord om de voorwaarden op het recht van een inschakelingsuitkering verder te verstrengen. Deze beleidshervorming werd zonder voorafgaande discussie in de media doorgevoerd en kwam dus als een verrassing voor de jongeren die op dat moment reeds hun wachtperiode hadden aangevat. Vanaf 1 januari 2015 werd de leeftijdsgrens verlaagd tot 25 jaar. Terzelfder tijd werd aangekondigd dat vanaf 1 september 2015 het recht op de inschakelingsuitkering ook aan een hoger onderwijsniveau gekoppeld zou worden, maar enkel voor jongeren die op het moment van de aanvraag nog geen 21 jaar zijn. Om het vroegtijdig schoolverlaten te ontmoedigen werd voor die groep een diploma van het zesde jaar secundair onderwijs vereist. Voor de groep die 21 jaar of ouder is, bleven de minder strenge voorwaarden van vóór de hervorming van kracht: voor jongeren in het ASO volstaat het om het zesde jaar te voltooien (al dan niet met succes), terwijl voor jongeren uit andere richtingen het afwerken van het derde jaar volstaat.

2 Dit is VDAB in Vlaanderen, FOREM in Wallonië en Actiris in Brussel.
3 ASO is de afkorting voor algemeen secundair onderwijs. Jongeren in het beroepsonderwijs verwerven hun diploma middelbaar onderwijs pas na een zevende jaar middelbaar. Voor die groep volstaat echter een A-attest voor het zesde jaar middelbaar.
4 Samenwonenden zijn bevoorrecht indien ze enkel inkomen uit uitkeringen ontvangen.
5 Bedragen geldig op 1 september 2021 (www.rva.be/nl/documentatie/baremas/inschakelingsuitkeringen). De bedragen zijn lager voor minderjarigen.

De hervorming van 2015: impact op werk- en onderwijsuitkomsten

In deze paragraaf vatten we de resultaten samen van onderzoek naar de causale effecten van de verstrenging van de voorwaarden ten gevolge van de hervorming in 2015 op zowel de snelheid waarmee jongeren een baan vinden en op de duurzaamheid van deze baan alsook op de kans dat ze een diploma verwerven of vroegtijdig de studies stopzetten.

In dit onderzoek maken we gebruik van de 'verschil-in-verschillen' methode. Deze methode bestaat er in om de evolutie van een gekozen uitkomst tussen een moment voor en na de hervorming te vergelijken tussen een groep jongeren die door de hervorming het recht op de inschakelingsuitkering verloor (de zogenaamde interventie- of testgroep) en een groep die dit recht behield (de zogenaamde controlegroep). Deze methode werkt enkel in de mate dat de evolutie van de uitkomst van de controlegroep de evolutie van de hypothetische uitkomst (zonder hervorming) voor de interventiegroep kan voorspellen. Dit is geloofwaardig indien in de periode die aan de hervorming voorafgaat deze evoluties van de uitkomst voor controle- en testgroep gelijklopen (of toch dat ze niet statistisch significant van elkaar verschillen). We controleren in dit onderzoek daarom telkens of er aan deze voorwaarde is voldaan. Indien dit het geval is, dan is het duidelijk dat het verschil tussen deze evoluties na de hervorming enkel causaal kan volgen uit de hervorming. Noteer dat deze methode toelaat dat de niveaus van de uitkomsten voor de test- en controlegroep systematisch van elkaar verschillen. Doordat we kijken naar de evolutie van de uitkomstvariabele is het niet nodig om voor deze verschillen te controleren: zolang deze verschillen constant zijn over de tijd kunnen ze de evolutie immers niet beïnvloeden.

We bespreken achtereenvolgens de data voor de analyse, de effecten van de hervorming in 2015 op tewerkstellingsuitkomsten en ten slotte op onderwijsuitkomsten.

De data voor de analyse

Tewerkstellingsuitkomsten

We gebruiken data over alle jongeren die zich voor de eerste maal als werkzoekende inschreven bij de gewestelijke tewerkstellingsdiensten tussen 2011 en 2014. Voor de eerste hervorming (de afschaffing van het recht op de inschakelingsuitkering vanaf 25 jaar) selecteren we voor de testgroep enkel jongeren die op het moment van inschrijving 24 jaar zijn en in de controlegroep enkel 23-jarigen. De eerste groep die zich in 2014 inschreef heeft immers na de wachtperiode van één jaar (in 2015) geen recht meer op een inschakelingsuitkering omdat ze op dat moment allen ouder zijn dan 25 jaar. De jongeren die deel uitmaken van de controlegroep hebben daarentegen op dat moment nog wel recht op de inschakelingsuitkering omdat ze in 2015 nog geen 25 jaar zijn. Enkel jongeren met een master diploma zijn opgenomen.

Voor de tweede hervorming (de afschaffing van dit recht voor vroegtijdige schoolverlaters jonger dan 21 jaar) selecteren we om gelijkaardige redenen 19-jarigen in de testgroep en 20-jarigen in de controlegroep. Enkel jongeren zonder diploma secundair onderwijs met minstens een attest van de tweede graad worden weerhouden. De subgroep van 19-jarigen die zich in 2014 voor het eerst inschreef als werkzoekende heeft één jaar later geen recht op een inschakelingsuitkering, terwijl de 20-jarigen dat wel hebben.

We meten de effecten op tewerkstelling op drie momenten: zes, twaalf en achttien maanden na de eerste inschrijving als werkzoekende. Op die manier meten we het effect zowel voor als na het einde van de wachtperiode. Omdat de gewestelijke tewerkstellingsdiensten de overgang naar tewerkstelling niet op dezelfde manier definiëren, implementeerden we de analyses afzonderlijk voor Vlaanderen (VDAB) en Wallonië (FOREM). We rapporteren geen resultaten voor Brussel (Actiris) omdat het aantal waarnemingen onvoldoende groot is voor een statistisch betrouwbare analyse.

Onderwijsuitkomsten

Om de effecten op onderwijsuitkomsten te evalueren baseren we ons op administratieve populatiegegevens over leerlingen in het secundair en hoger onderwijs gerapporteerd aan de departementen Onderwijs van de Vlaamse en Franstalige Gemeenschappen. We beschouwen drie school- en academiejaren vóór de hervorming (2011-2012 tot 2013-2014) en twee na de hervorming (2014-2015 en 2015-2016). We selecteren opnieuw twee verschillende deelpopulaties al naargelang de hervorming.

Voor de eerste hervorming beperken we ons tot studenten die ingeschreven zijn in de professionele bachelor en de academische master. We sluiten academische bachelors uit omdat de overgrote meerderheid van deze studenten doorstroomt naar de academische master en niet naar de arbeidsmarkt. Voor de eerste hervorming weerhouden we studenten die 24 jaar oud zijn op 31 december in de testgroep: eind 2014 vernamen deze studenten plots dat ze geen recht op een inschakelingsuitkering meer hebben, indien ze één jaar na afstuderen werkloos zouden zijn. Studenten die daarentegen 22 jaar oud waren op 31 december 2014, bleven dit recht daarentegen wel behouden. Die groep vormt daarom de controlegroep.[6]

Voor de tweede hervorming zonderen we leerlingen af in het zesde jaar van het voltijds beroeps- en technisch secundair onderwijs, twee richtingen met voornamelijk arbeidsmarktfinaliteit. Leerlingen die op 31 december 18 jaar oud zijn, worden opgenomen in de testgroep. Eind 2014 vernamen deze leerlingen dat indien ze de school zonder getuigschrift zouden verlaten, ze één jaar later geen recht meer zouden hebben op de inschakelingsuitkering. Dit gold niet voor leerlingen die eind 2014 20 jaar oud waren. Zij bleven hun recht op uitkeringen behouden zelfs indien ze de school vroegtijdig zouden verlaten.

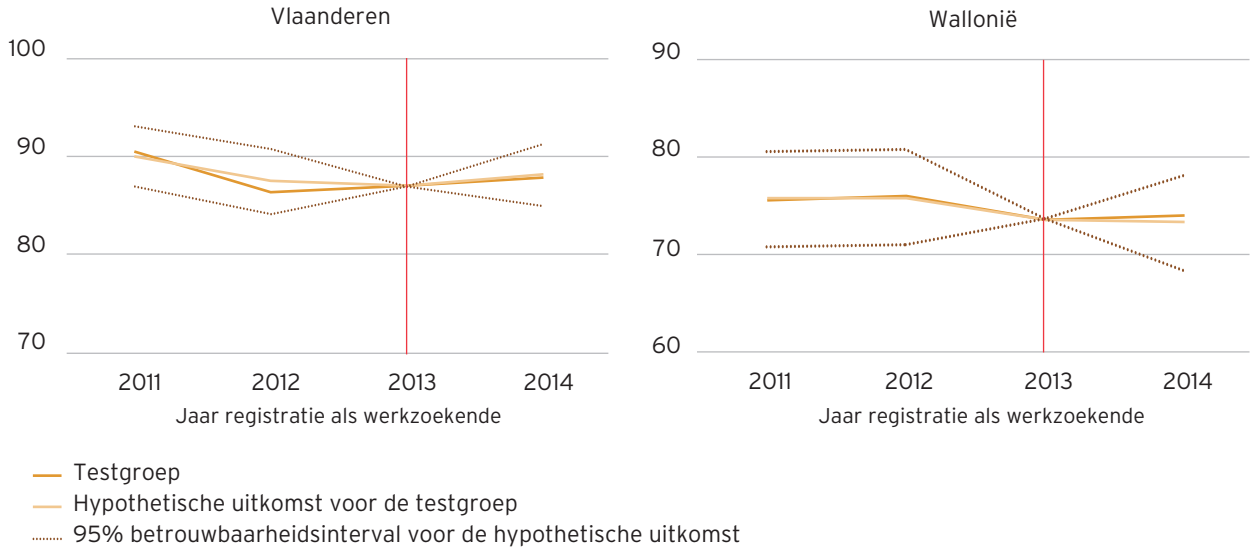
De effecten op tewerkstellingsuitkomsten

Effecten voor hooggeschoolde 24-jarigen

FIGUUR 1 illustreert de verschil-in-verschillen-schatter voor een van de hoofduitkomsten in de analyse, namelijk de cumulatieve uitstroomkans naar werk (weergegeven op de verticale as) twaalf maanden na inschrijving als werkzoekende bij een Gewestelijke tewerkstellingsdienst. We definiëren die cumulatieve uitstromingskans als het aandeel van de jongeren die tenminste één betrekking had op de laatste werkdag van een maand, binnen een periode van twaalf maanden na inschrijving als werkzoekende. Het linker luik toont de resultaten van deze analyse voor Vlaanderen (VDAB) en het rechter luik die voor Wallonië (FOREM). De vette doorlopende lijn geeft het verloop weer van deze uitstroomkans voor de testgroep. De fijne doorlopende lijn geeft het hypothetisch verloop weer van deze uitstroomkans voor de testgroep indien er geen hervorming was geweest. Het hypothetisch verloop stemt overeen met dat van de controlegroep en wordt verkregen door de uitstroomkansen van de controlegroep parallel te verschuiven tot het niveau in 2013 overeenstemt met dat van de testgroep. Indien de vette en fijne doorlopende lijnen vóór de hervorming (2011-2013) volledig samenvallen dan is de evolutie van de uitstroomkansen voor de test- en controlegroep volledig parallel en de methode bijgevolg geloofwaardig. Omdat de metingen statistisch kunnen afwijken van de werkelijkheid hoeven de lijnen echter niet volledig samen te vallen, maar volstaat het dat de volle lijn in het 95%-betrouwbaarheidsinterval van het hypothetische verloop valt. Aan deze voorwaarde is duidelijk voldaan. We meten het effect van de hervorming voor de jongeren in de testgroep door de uitstroomkans twaalf maanden na inschrijving voor de testgroep ingeschreven in 2014 (vette lijn) te vergelijken met de overeenstemmende hypothetische uitstroomkans indien er geen hervorming was geweest (fijne lijn). Dit verschil is duidelijk zeer klein en is zeker niet statistisch significant verschillend van nul.

6 Studenten die 23 jaar oud waren op 31 december 2014, behielden dat recht enkel indien ze na 31 juli verjaarden, of indien ze hun studies stopzetten vóór hun verjaardag. Deze groep is daarom geen eenduidige controlegroep.

FIGUUR 1 \ Effect van de afschaffing van de inschakelingsuitkering voor 25-plussers op de cumulatieve uitstroomkans naar werk twaalf maanden na inschrijving als werkzoekende



Noot: De testgroep = 24-jarige werkzoekenden; controlegroep = 23-jarige werkzoekenden. Werkzoekenden zijn hooggeschoolden met een master diploma die zich voor het eerst in een gewestelijk tewerkstellingsdienst tussen juni en oktober van het jaar, vermeld op de horizontale as, als werkzoekende hebben ingeschreven. De verticale lijn in 2013 duidt het laatste jaar aan waarop de hervorming geen invloed had. Op de verticale as wordt de cumulatieve uitstroomkans naar werk tussen het moment van inschrijving en twaalf maanden later aangeduid. De vette (fijne) doorlopende lijn geeft de (hypothetische) evolutie van de uitstroomkans voor de testgroep (indien er geen hervorming was geweest) weer. De stippellijnen duiden de onder- en bovengrenzen aan van het 95%-betrouwbaarheidsinterval voor de hypothetische evolutie.

De werkwijze van **FIGUUR 1** werd gevolgd voor alle uitkomsten en de overeenstemmende figuren kan de lezer terugvinden in Cockx et al. (2020). De conclusie van deze analyse is dat de afschaffing van het recht op inschakelingsuitkering voor 25-plussers op geen van de onderzochte momenten, namelijk zes, twaalf en achttien maanden na inschrijving als werkzoekende, een statistisch significant effect op de cumulatieve uitstroomkans naar werk heeft veroorzaakt.

Deze uitkomsten vatten echter geen korte perioden van tewerkstelling binnen de maand, zoals interimcontracten. Daarom onderzochten we ook het effect van de hervorming op de overgang naar zeer tijdelijke contracten. In Vlaanderen heeft de onverwachte aankondiging van de afschaffing van de inschakelingsuitkering eind 2014 de cumulatieve uitstroomkans naar interimjobs zes maanden na inschrijving als werkzoekende significant met 3,3 procentpunten (ppt) verhoogd. In vergelijking met het hypothetische niveau zonder hervorming (9%) is dit een proportionele verhoging met 37%. In de volgende zes maanden verhoogt het effect op deze cumulatieve kans verder tot 3,8 ppt, maar daarna blijft het stabiel op dat niveau. In Wallonië vinden we gelijkaardige effecten, maar meestal niet statistisch significant.

Hoe rijmen we deze resultaten met de bestaande empirische evidentie? Deze vindt dat het beperken van werkloosheidsuitkeringen in de tijd, werklozen meestal (maar niet altijd) harder naar werk doet zoeken en sneller werkaanbiedingen doet aanvaarden naarmate ze dichter bij het punt komen waarop ze het recht op uitkeringen verliezen (zie bijvoorbeeld Tatsiramos & Van Ours, 2014; Schmieder & von Wachter, 2016). Deze kennis biedt echter weinig inzicht in de effecten die we van de afschaffing van de inschakelingsuitkering mogen verwachten. Dit komt omdat bestaand onderzoek focust op situaties waar de vervangingsratio – dit is de verhouding van de uitkering tot het arbeidsinkomen – in de periode voor de stopzetting van de uitkering over het algemeen zeer hoog is. Hierdoor is de financiële prikkel om de werkloosheid te verlaten in die periode relatief klein en is er nog een relatief grote groep werkloos waarvoor financiële prikkels effectief zijn.

Dit contrasteert scherp met de wachtperiode vóór de inschakelingsuitkering. Gedurende dat jaar ontvangt de jongere geen uitkering en is de financiële prikkel om de werkloosheid te verlaten zeer hoog. Hierdoor hebben jongeren, waarvoor deze financiële prikkels goed werken, reeds ruim voor het einde van deze wachtperiode werk gevonden. Voor de groep die op dat moment nog werkloos is, zijn financiële prikkels nauwelijks nog werkzaam. En als ze dat nog zijn, dan kunnen we verwachten dat de afschaffing van het recht op de uitkering de overblijvende werkzoekenden enkel nog kan dwingen om jobs van lagere kwaliteit (slecht betaald en van korte duur) te aanvaarden. Dit is in overeenstemming met de resultaten van de studie van Kolsrud, Landais, Nilsson en Spinnewijn (2018).[7] Zij tonen aan dat in Zweden de effectiviteit van financiële prikkels sterk daalt met de werkloosheidsduur.

Effecten voor kortgeschoolde 18-jarigen

Voor kortgeschoolde 18-jarigen werd een volledig gelijklopende analyse uitgevoerd als voor de hooggeschoolde groep. Voor deze vroegtijdige schoolverlaters werd echter voor geen enkel van de overeenstemmende uitkomsten een statistisch significant effect gevonden ten gevolge van de tijdelijke stopzetting van het recht op deze uitkering tot op de leeftijd van 21 jaar (Cockx et al., 2019). Er zijn hiervoor een aantal mogelijke verklaringen: ten eerste was de afschaffing van het recht op de uitkering voor kortgeschoolden maar tijdelijk tot hun 21ste verjaardag, daar waar voor hooggeschoolden het recht definitief werd geschrapt. Daarnaast, het argument dat jongeren voor wie financiële prikkels werken de werkloosheid al verlaten hebben, kan relevanter zijn voor kortgeschoolden. Voor deze groep zijn er sowieso minder jobopportuniteiten, waardoor de stimulans die van financiële prikkels uitgaat sneller met de werkloosheidsduur "opdroogt". Een derde mogelijke verklaring is dat kortgeschoolde jongeren meer uitstelgedrag vertonen dan hooggeschoolden. Hierdoor houden ze vandaag in hun zoekgedrag te weinig rekening met kosten die zich in de toekomst realiseren, zoals de afschaffing van het recht op een uitkering.

De effecten op onderwijsuitkomsten

Effecten voor hooggeschoolde 24-jarigen

In **TABEL 1** kwantificeren we de effecten van de hervorming van 2015 op onderwijsuitkomsten.[8] Paneel A rapporteert dat de afschaffing van het recht op de inschakelingsuitkering in 2015 gemiddeld voor de testgroep (over de beide gemeenschappen en de academiejaren 2014-2015 en 2015-2016) de kans op voltooiing van hogere studies met 2,2 procentpunten (ppt) heeft verhoogd. Dit effect is significant op het 1% niveau.

De rechtse kolom van paneel A in **TABEL 1** rapporteert dat de afschaffing van het recht op de inschakelingsuitkering het vroegtijdig stopzetten van het hoger onderwijs gemiddeld met 1,1 ppt heeft verlaagd. In **TABEL 1** rapporteren we ook de afzonderlijke effecten op deze uitkomsten voor de twee gemeenschappen. De effecten zijn in absolute waarde groter in Vlaanderen dan in de Franstalige Gemeenschap, maar deze verschillen zijn niet statistisch significant (Cockx et al., 2022).

7 Zie ook Spinnewijn (2018).

8 De lezer kan de overeenstemmende grafische analyses terugvinden in Cockx *et al.* (2022).

TABEL 1 \ Effecten van de afschaffing van het recht op een inschakelingsuitkering voor 25-plussers op de voltooiing van en het vroegtijdig stopzetten van hoger onderwijs.

	Voltooiing studies	Vroegtijdige stopzetting
PANEEL A: ALLE STUDENTEN IN VLAAMSE EN FRANSE GEMEENSCHAP		
Gemiddeld effect	2,2ppt***	-1,1ppt***
	(0,4ppt)	(0,3ppt)
Niveau hypothetische uitkomst zonder hervorming	44,6%	13,1%
PANEEL B: VLAAMSE GEMEENSCHAP		
Gemiddeld effect	2,8ppt***	-1,5ppt***
	(0,6ppt)	(0,4ppt)
Niveau hypothetische uitkomst zonder hervorming	44,4%	14,5%
PANEEL C: FRANSE GEMEENSCHAP		
Gemiddeld effect	1,5ppt**	-0,5ppt
	(0,7ppt)	(0,4ppt)
Niveau hypothetische uitkomst zonder hervorming	44,8%	11,3%
Totaal aantal studenten in de populatie	**252,009**	**252,009**

Noot: De testgroep = 24-jarige studenten; controlegroep = 22-jarige studenten. De leeftijd is gemeten op 31 december van het overeenstemmende academiejaar; ppt = procentpunten; standaardfouten tussen haakjes; ** duidt aan dat het effect verschilt van nul met een significantieniveau van 5%; *** duidt aan dat het effect verschilt van nul met een significantieniveau van 1%.

Effecten voor kortgeschoolden en interpretatie

Voor zesdejaarsstudenten in het beroeps- en technisch secundair onderwijs vonden we zeer kleine effecten en geen van deze effecten waren significant verschillend van nul (op basis van een 5% significantieniveau).

De vaststelling dat het vooruitzicht van de afschaffing van de inschakelingsuitkering enkel voor hooggeschoolden effect heeft op onderwijsuitkomsten is in overeenstemming met bevindingen uit de gedragseconomie dat adolescenten uitstelgedrag vertonen en moeilijkheden hebben om bij beslissingen rekening te houden met de gevolgen hiervan in de toekomst (bijvoorbeeld Lavecchia, Liu, & Oreopoulos, 2014; Koch, Nafziger, & Skyt Nielsen, 2015; Levitt, List, Neckermann, & Sadoff, 2016). Deze literatuur toont aan dat deze problemen zich voornamelijk stellen voor minder begaafde en kortgeschoolde jongeren (Becker & Mulligan, 1997; Sutter, Kocher, Rützler, & Trautmann, 2013; Lavecchia et al., 2014; Golsteyn, Grönqvist, & Lindahl, 2014).

Er bestaat weinig ander onderzoek naar de effecten van het recht op werkloosheidsstelsels op onderwijsuitkomsten. De studie van Hernaes, Markussen en Roed (2017) vormt hierop een uitzondering. Deze onderzoekers komen ook tot andere bevindingen. Zij stelden vast dat in Noorwegen het opleggen van een activiteitsvoorwaarde aan het recht op een bijstandsuitkering, zoals het actief zoeken naar werk of het volgen van een opleiding, het verwerven van een diploma secundair onderwijs stimuleert en het vroegtijdig schoolverlaten ontmoedigt. Deze resultaten lijken in tegenspraak met hogervermeld onderzoek in de gedragseconomie, te meer dat de effecten in Noorwegen hoofdzakelijk vastgesteld werden voor kortgeschoolde jongeren met een hoger risico op bijstandsuitkering. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de gedragseconomie eveneens heeft vastgesteld dat financiële prikkels in het onderwijs doeltreffender zijn indien ze aan concretere activiteiten – zoals goed gedrag of het lezen van een boek – gekoppeld zijn (Fryer, 2011; Gneezy, Meier, & Rey-Biel, 2011). Daarenboven is er groeiende evidentie dat niet-financiële prikkels beter werken dan financiële (Cassar & Meier, 2018).

Besluit en beleidsimplicaties

Eind 2014 besliste de federale overheid dat vanaf 2015 jongeren ouder dan 25 jaar geen recht meer hebben op een inschakelingsuitkering wanneer ze één jaar na afstuderen werkloos zijn. Tegelijkertijd legde de overheid op dat dit recht vanaf september 2015 aan jongeren onder de 21 jaar en zonder diploma van het zesde jaar middelbaar ontzegd zou worden. Dit zou jongeren ertoe aanzetten om harder te zoeken naar een baan, om die sneller te aanvaarden, en om kortgeschoolden te prikkelen om een diploma te verwerven en om het onderwijs niet vroegtijdig te verlaten.

In dit artikel vatten we het onderzoek samen dat naging in welke mate deze doelstellingen van de overheid bereikt werden (Cockx et al., 2019, 2020, 2022). De resultaten zijn ontnuchterend. Voor kortgeschoolde jongeren zonder diploma middelbaar onderwijs mist de hervorming haar doel volledig. De afschaffing van het recht op uitkering heeft voor de doelgroep geen enkel statistisch significant effect op de tewerkstellingskans, op diplomaverwering of op vroegtijdig schoolverlaten.

Ook voor hooggeschoolde jongeren miste de hervorming het vooropgestelde doel. Tussen de derde en zesde maand na inschrijving als werkzoekende verhoogde de overgang naar interimjobs van zeer korte duur, maar er werd geen enkele evidentie gevonden dat de hervorming de overgang naar duurzame tewerkstelling bevorderde. Het onderzoek bracht wel een onbedoeld voordeel van de hervorming voor hooggeschoolden die hun uitkering dreigden te verliezen aan het licht. Het vooruitzicht om het recht op een werkloosheidsuitkering te verliezen zette deze jongeren ertoe aan om eerder hun studies te voltooien en om deze niet vroegtijdig stop te zetten. De vraag is of dit de beste manier is om de studieprestaties in het hoger onderwijs te verbeteren. Deze positieve effecten zijn er immers alleen voor de kleine groep die het recht op de inschakelingsuitkering dreigt te verliezen; namelijk 24-jarigen die nog niet afgestudeerd zijn. Is dit de kost van de stopzetting van het recht op de inschakelingsuitkering voor alle jongeren die 25 jaar worden waard? De stopzetting van dit recht heeft sommige jongeren in armoede gedreven en anderen een zelfstandig leven zonder financiële ondersteuning van hun ouders onmogelijk gemaakt. Zelfs al kunnen we de mate waarin dit gebeurt niet kwantificeren en is deze afweging een normatieve en politieke keuze, niettemin dient er bij deze afweging ook de vraag gesteld te worden of er geen andere instrumenten zijn die tot dezelfde verbetering van onderwijsprestaties leiden zonder dat deze ten koste gaan van de levensomstandigheden van een groep jongeren.

Dit onderzoek brengt ook aan het licht dat financiële prikkels om mensen aan te zetten om naar werk te zoeken niet altijd en voor iedereen effectief zijn. Economisch onderzoek toont aan dat mensen harder naar werk gaan zoeken als hun uitkering verlaagt of de duur van het recht op uitkering beperkt wordt. Maar dat werkt niet voor iedereen. Sommige mensen vinden geen werk ondanks inspanningen omdat ze niet de juiste vaardigheden hebben om te zoeken of om het werk uit te voeren die het bedrijfsleven nodig heeft. Hoe langer je werkloos bent, hoe groter de kans dat je tot deze groep behoort. De groep waarvoor deze financiële prikkels werken, heeft immers tegen dan al de werkloosheid verlaten. Een les uit dit onderzoek is dat één jaar na afstuderen financiële prikkels voor jongeren die een baan zoeken, niet meer werken. Andere instrumenten, zoals opleiding en begeleiding, zouden dit potentieel wel kunnen hebben, maar dat hebben we niet onderzocht.

De huidige krapte op de arbeidsmarkt doet ons zoeken naar instrumenten om mensen die niet (meer) naar werk zoeken naar een baan toe te leiden. Dit is een groep die gelijkenissen vertoont met de jongeren die centraal stonden in dit onderzoek. Het ligt daarom in de lijn van de verwachtingen dat financiële incentives niet zullen volstaan om deze mensen te activeren. Er zijn hiervoor meer inventieve en structurele maatregelen nodig en wellicht niet alleen aan de aanbodzijde (begeleiding en opleiding), maar ook aan de vraagzijde: bedrijven moeten bereid zijn om minder perfecte profielen aan te werven, rekening houden met de hinderpalen die mensen ervan weerhouden om (weer) aan de slag te gaan, en betere arbeidsvoorwaarden aanbieden (Bodart & Van der Linden, 2022).

BIBLIOGRAFIE

- Becker, G. S., & Mulligan, C. B. (1997). The Endogenous Determination of Time Preferences. *Quarterly Journal of Economics*, *112* (3), 729-758.
- Bodart, V., & Van der Linden, B. (2022). Crise du COVID-19, rebond économique et difficultés de recrutement en Belgique. *Regards Économiques, 168*. Geraadpleegd van www.regards-economiques.be
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning. *Journal of Economic Perspectives, 32*(3), 215-238.
- Cockx, B., Declercq, K., & Dejemeppe, M. (2022). *Losing Prospective Entitlement to Unemployment Benefits. Impact on Educational Attainment*, (te verschijnen NBB Working Paper). Brussel: Nationale Bank van België.
- Cockx, B., Declercq K., Dejemeppe, M., Inga, L., & Van der Linden, B. (2019). *Scrapping the entitlement to unemployment benefits for young labor market entrants: An effective way to get them to work?* (NBB Working Paper no. 379). Brussel: Nationale Bank van België.
- Cockx, B., Declercq K., Dejemeppe, M., Inga, L., & Van der Linden, B. (2020). Switching from an inclining to a zero-level unemployment benefit profile: Good for work incentives? *Labour Economics, 64*, 101816.
- Fryer, R. (2011). Financial Incentives and Student Achievement: Evidence from Randomized Trials. *Quarterly Journal of Economics, 126*(4), 1755-1798.
- Gneezy, U., Meier, S., & Rey-Biel, P. (2011). *When and Why Incentives (Don't) Work to Modify Behavior. Journal of Economic Perspectives, 25*(4), 191-210.
- Golsteyn, B. H. H., Grönqvist, H., & Lindahl, L. (2014). Adolescent Time Preferences Predict Lifetime Outcomes. *The Economic Journal, 214*(580), 739-761.
- Hernaes, O., Markussen, S., & Roed, K. (2017). Can welfare conditionality combat high school dropout? *Labour Economics, 48*, 144-156.
- Koch, A., Nafziger, J., & Skyt Nielsen, H. (2015). Behavioral Economics of Education. *Journal of Economic Behavior & Organization, 115*, 3-17.
- Kolsrud, J., Landais, C., Nilsson, P., & Spinnewijn, J. (2018). The Optimal Timing of Unemployment Benefits: Theory and Evidence from Sweden. *American Economic Review, 108*(4), 985-1033.
- Lavecchia, A. M., Liu, H., & Oreopoulos, P. (2014). *Behavioral Economics of Education: Progress and Possibilities* (NBER Working Paper 20609). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Levitt, S. D., List, J. A., Neckermann, S., & Sadoff, S. (2016). The Behavioralist Goes to School: Leveraging Behavioral Economics to Improve Educational Performance. *American Economic Journal: Economic Policy, 8*(4), 183-219.
- Mortensen, D. T. (1977). Unemployment Insurance and Job Search Decisions. *Industrial and Labor Relations Review, 30*(4), 505-517.
- RVA. (2019). *De beperking van het recht op inschakelingsuitkeringen: aard van de uitstroom in 2017*. Brussel: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
- Spinnewijn, J. (2018). Waarom werkloosheidsuitkeringen beter stijgen naarmate men langer werkloos is. *Leuvense Economische Standpunten*, 2018/169, Leuven: Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen (KU Leuven).
- Schmieder, J. F., & von Wachter, T. (2016). The Effects of Unemployment Insurance Benefits: New Evidence and interpretation. *Annual Review of Economics, 8*, 547–581.
- Sutter, M., Kocher, M. G., Rützler, D., & Trautmann, S. (2013). Impatience and Uncertainty: Experimental Decisions Predict Adolescents' Field Behavior. *American Economic Review, 103*(1), 510-531.
- Tatsiramos, K., & Van Ours, J. C. (2014). Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design. *Journal of Economic Surveys, 28*(2), 284-311.
- van den Berg, G. J. (1990). Nonstationarity in Job Search Theory. *The Review of Economic Studies, 57*(2), 255-277.

De afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit begeleidersperspectief

Pieter-Jan De Graeve, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk - KU Leuven

Nele De Cuyper - Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie-, en Personeelspsychologie - KU Leuven

Jasper Delva - Steunpunt Werk - KU Leuven

ABSTRACT

Het voorbije jaar werd Vlaanderen geconfronteerd met een sterke arbeidsmarktkrapte. De komende jaren zal de structurele druk van de vergrijzingsgolf hierop intensifiëren door de steeds toenemende uitstroom uit de arbeidsmarkt (zie analyses Steunpunt Werk). Momenteel bevinden we ons in economisch turbulente tijden (onder andere omwille van de invasie van Oekraïne, de COVID-19-pandemie die sterk opspeelt in China, schaarste aan grondstoffen,...) met een sterke inflatie die gepaard gaat met lagere tot mogelijk zelfs negatieve economische groei. De dreigende recessie maakt ook de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt meer onzeker, maar momenteel blijft het ontspannen van de arbeidsmarktkrapte een prioritaire uitdaging. Om deze te beantwoorden beklemtoont eerder onderzoek de noodzaak om naast werklozen en onderbenutte werkenden ook niet-beroepsactieven te begeleiden naar en te ondersteunen op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste, De Graeve & Sourbron, 2020a, 2020b). Jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs, opleiding of training volgen, vormen hierbij een belangrijke groep die ook in de beleidsnota Werk en Sociale Economie (2019-2024) naar voor wordt geschoven. In 2021 telde Vlaanderen zo'n 85 000 jongeren in een NEET-situatie. Deze jongeren worden doorgaans gecategoriseerd als niet-beroepsactieven met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. In dit onderzoek willen we inzicht verwerven in wat deze afstand inhoudt. We namen hiervoor 23 diepte-interviews af bij begeleiders van jongeren in een NEET-situatie. Uit de verhalen van de begeleiders blijkt enerzijds dat jongeren in een NEET-situatie door diverse onvervulde randvoorwaarden een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, en dat anderzijds de arbeidsmarkt door het opwerpen van diverse drempels een afstand tot de jongere creëert. Uit de wisselwerking tussen beide afstanden kan bovendien een negatieve spiraal ontstaan waardoor de afstand toeneemt. Met dit artikel hopen we inzicht en inspiratie te geven in hoe we deze afstand kunnen verkleinen.

De NEET-categorie omvat jongeren die niet aan het werk zijn en geen onderwijs of opleiding volgen maar hier wel voor in aanmerking komen (Not in Education, Employment or Training). Sinds 2015 stellen we een daling vast van de NEET-ratio van 10,7% naar 7,5% van de Vlaamse 15- tot 29-jarigen (cijfers Steunpunt Werk, mei 2022, op basis van Statbel EAK). Het aandeel NEET tussen 25 en 29 jaar is in die periode eveneens gunstig geëvolueerd van 13,2% naar 10,3%. Tegelijk betekent dit dat er nog steeds zo'n 85 000 jongeren tussen 15 en 29 jaar zich in een NEET-situatie bevinden. In vergelijking met de totale jongerenpopulatie zijn kwetsbare arbeidsmarktprofielen bovendien nog steeds oververtegenwoordigd, zoals jongeren geboren buiten de EU, jongeren met een arbeidshandicap en kortgeschoolde jongeren (Vandenberghe & Vansteenkiste, 2021; Penders, De Graeve & Vansteenkiste, 2020).

De beleidsaandacht voor jongeren in een NEET-situatie vloeit hieruit voort: jongeren die tot deze categorie behoren, blijven vaak kwetsbaar (Desseyn & Hoefnagels, 2015), ook op langere termijn. Ze hebben een grotere waarschijnlijkheid om in werkloosheid of niet-beroepsactiviteit terecht te komen, zelfs indien ze zijn overgegaan naar een beroepsactieve positie (Ralston, Everington, Feng & Dibben, 2021). Deze jongeren ervaren dus op korte en lange termijn een afstand tot de arbeidsmarkt.

Om te weten hoe we de afstand tussen jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt kunnen verkleinen, is het essentieel om te onderzoeken wat afstand tot de arbeidsmarkt inhoudt. In bestaand onderzoek wordt deze afstand vaak op een statische manier bepaald door te kijken naar de combinatie van de arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos, niet-beroepsactief) en de aan- of afwezigheid van een arbeidswens. Deze statische benadering is bij uitstek geschikt om op een bepaald moment risicogroepen te identificeren en kwantificeren (bijvoorbeeld Penders, De Graeve & Vansteenkiste, 2020). Een meer dynamische kijk kan echter inzicht bieden in hoe die afstand tot stand komt en evolueert. Deze afstand kan zich op verschillende manieren uiten: de NEET-categorie is een heterogene groep jongeren naar ervaringen, karakteristieken, noden (Furlong, 2006; Contini, Filandri, & Pacelli, 2019) en motieven die variëren in vrijwilligheid of onvrijwilligheid (Simmons & Thompson, 2011). De afstand kan ook anders zijn over de tijd heen, met vaak subtiele verschillen tussen NEET en niet-NEET (Desseyn & Hoefnagels, 2015): af en toe vinden ze wel ergens een job van beperkte omvang, maar het gaat zelden om stabiele tewerkstelling. Afstand tot de arbeidsmarkt neemt dus niet de vorm aan van een ladder, waarbij elke trede omhoog de afstand verkleint en tot een betere arbeidsmarktpositie leidt. Het neemt eerder de vorm aan van een rooster, waarbij jongeren voortdurend dichter en verder van de arbeidsmarkt bewegen.

In dit onderzoek verwerven we inzicht in het complexe concept 'afstand tot de arbeidsmarkt' vanuit het perspectief van jongerenbegeleiders. We interviewden hiervoor drieëntwintig begeleiders die jongeren aan de hand van activeringsprocessen ondersteunen om op te schuiven richting werk. Eerder onderzoek vestigde reeds de aandacht op de geleefde ervaringen van jongeren in een NEET-situatie (bijvoorbeeld Desseyn & Hoefnagels, 2015) en niet-beroepsactieven (Danneris, 2018) bij de stap naar de arbeidsmarkt. De blik van begeleiders van jongeren op afstand tot de arbeidsmarkt is tot hiertoe een vergeten lens. Deze lens is wel cruciaal: onderzoek wijst erop dat begeleiders doorslaggevend kunnen zijn voor niet-beroepsactieve personen om de stap naar een beroepsactieve positie te zetten (bijvoorbeeld Danneris, 2018; Danneris & Caswell, 2019). Bovendien nemen begeleiders een bijzonder interessante positie in doordat ze zowel met jongeren als met werkgevers een relatie ontwikkelen en onderhouden.

Methodologie

In onze studie hebben we er bewust voor gekozen om in te zoomen op de persoonlijke en subjectieve beleving van begeleiders in het helpen en ondersteunen van jongeren in een NEET-situatie in hun zoektocht naar aansluiting tot de arbeidsmarkt. Om de meer kwantitatieve studies die we reeds deden vanuit het Steunpunt Werk voldoende te kunnen aanvullen, hebben we hier geopteerd voor diepte-interviews. De drieëntwintig interviews werden afgenomen tussen oktober 2020 en januari 2021. De diepte-interviews hadden een gemiddelde tijdsduur van 79 minuten. Respondenten werden geworven op basis van een doelgerichte steekproef gecombineerd met een sneeuwbalsteekproef. Ten eerste schreven we personen aan die vanuit hun actieve professionele functie jongeren begeleiden naar de arbeidsmarkt. Ten tweede vroegen we aan deze personen om ons op basis van hun netwerk in contact te brengen met andere jongerenbegeleiders. Naast het criterium dat respondenten jongeren dienden te begeleiden richting de arbeidsmarkt, streefden we naar geografische spreiding in Vlaanderen en diversiteit in de organisaties. De respondenten in de steekproef voeren verschillende functies uit (onder meer arbeidsconsulenten en jobcoaches) maar het begeleiden van jongeren van een niet-beroepsactieve naar een beroepsactieve positie op de arbeidsmarkt staat telkens centraal in het takenpakket. Wat betreft de geografische spreiding zijn respectievelijk vijftien en acht respondenten werkzaam in een centrumstad en ruraal gebied, verspreid over zeven verschillende Vlaamse steden. Tien begeleiders zijn actief bij publieke dienstverleningen (onder meer VDAB en OCMW), dertien begeleiders bij een vereniging zonder winstoogmerk (onder meer vzw Jong en Groep Intro vzw).

In de interviews lieten we verschillende aspecten aan bod komen, die we verwerkten in een ruimer rapport dat binnenkort zal uitkomen (De Graeve, Vansteenkiste, De Cuyper en Delva, te verschijnen). Het gaat dan over de afstand tot werk, de verschillende arbeidsmarkten waar jongeren kunnen op aansluiten en ook telkens een andere afstand toe kunnen hebben, het activeringsproces in al haar aspecten (het vertrouwen tussen begeleider en jongere die nodig is, kenmerken van het proces, verschillende fasen in het proces) en dwarsbomen in het activeringsproces. In deze bijdrage zoomen we in op een onderdeel van dit ruimere rapport, namelijk de wederzijdse afstand tussen jongeren en de arbeidsmarkt.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Wanneer we spreken over niet-beroepsactieve jongeren, wordt vaak gesteld dat dit jongeren zijn die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Ons onderzoek op basis van het begeleidersperspectief toont echter aan dat deze afstand zowel vanuit de jongere als vanuit de arbeidsmarkt tot stand komt. **FIGUUR 1** vat onze belangrijkste bevindingen samen. In de volgende onderdelen zoomen we ten eerste in op het bovenste deel van deze figuur, namelijk de afstand die jongeren hebben tot de arbeidsmarkt. Vervolgens staan we stil bij de afstand van de arbeidsmarkt tot de jongeren, en tot slot bespreken we de wisselwerking tussen beide afstanden.

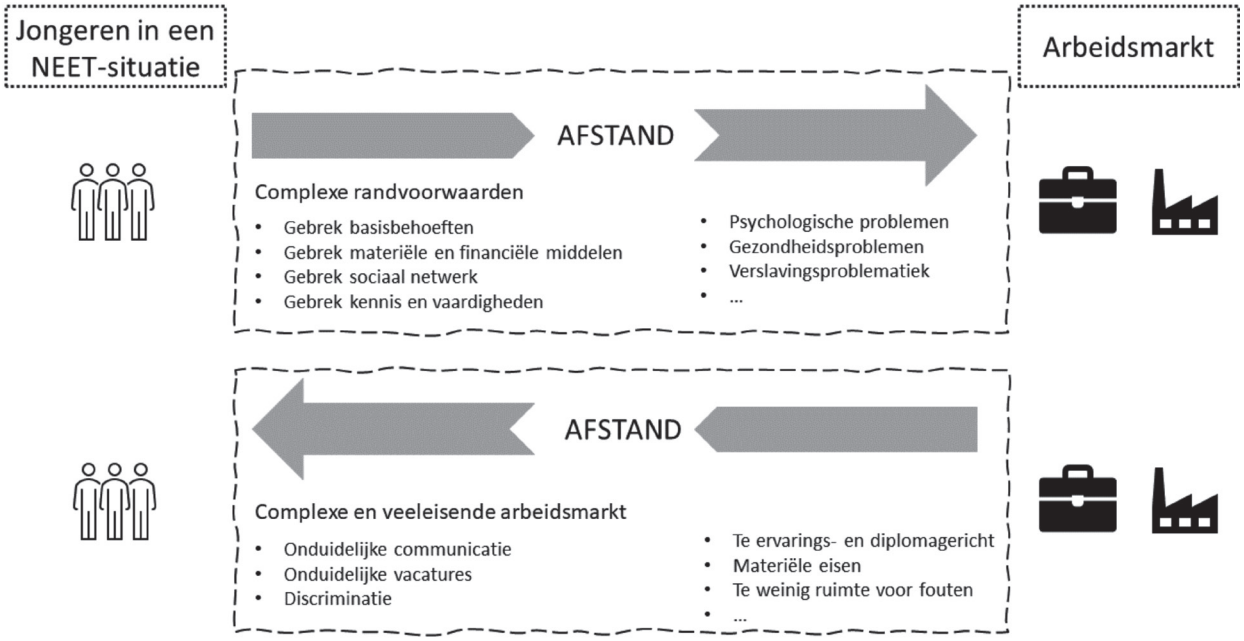
Jongeren hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt: randvoorwaarden

Om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven, moet er aan een aantal basisvoorwaarden voldaan zijn (bijvoorbeeld huisvesting, sociale contacten of zelfvertrouwen). Die basisvoorwaarden worden door begeleiders als randvoorwaarden omschreven. Problematische randvoorwaarden zijn eerder regel dan uitzondering bij deze jongeren en creëren een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Milan[1] verduidelijkt dit:

"Werk krijgen is het einddoel, maar om dat te bereiken, vooraleer we daarmee aan de slag kunnen, merken we dat heel wat andere zaken in orde moeten zijn. Wij noemen dat de randvoorwaarden, dat is het financiële, het netwerk, een dak boven je hoofd, het mentale welzijn, ze moeten toch een positief zelfbeeld hebben tot op een zeker niveau, want anders is het moeilijk om die grote uitdaging - wat werk zoeken en hebben toch is voor onze jongeren - tot een goed einde te brengen."

1 Omwille van privacy-redenen gebruiken we fictieve namen voor de begeleiders die we geïnterviewd hebben.

FIGUUR 1 \ De wederzijdse afstand van jongeren in een NEET-situatie en de arbeidsmarkt



De situatie waarin jongeren zich bevinden vormt dus het vertrekpunt en bepaalt mee de afstand tot de arbeidsmarkt. Die situaties verschillen in problematiek en complexiteit. Het kan gaan over een gebrek aan basisbehoeften (bijvoorbeeld dak- en thuisloosheid), materiële- en financiële middelen (bijvoorbeeld mobiliteit, telefonie, financiële problemen), gebrek aan sociaal netwerk (bijvoorbeeld familiale problematiek of geen sociaal vangnet), maar ook over psychische (bijvoorbeeld alcohol-, drug- of gameverslavingen) of gezondheidsproblemen. De voorbeelden van Samira, Noor, Rik en Stefaan illustreren zeer goed de diversiteit en complexiteit van problematieken waarmee jongeren worstelen:

"Kloven zijn vaak de mobiliteit of de mogelijkheden om zich te verplaatsen. Gasten hebben geen auto, geen vervoer van ouders of het openbaar vervoer richting een industriegebied zit niet mee. Ze haken ook af als ze merken dat ze een half uur moeten fietsen, dat is natuurlijk heel persoonlijk maar die fiets is dan vaak niet in orde. Het zijn dan zo de praktische materiële zaken die een rol spelen."

"Mijn Roma jongeren delen soms een gsm. Dat is een gezin van vijftien mensen en er zijn twee gsm's in roulatie. Dan wordt er plots van die jongeren verwacht dat ze digitaal zijn, wat eigenlijk een onmogelijke opgave is. Want hoe dikwijls komt het voor dat ik dan bel op het afgesproken uur, maar papa is onderweg met de gsm met de auto. Dan moet ik wachten tot papa terug thuis is. Je kan daar geen opleiding rond geven: hoe ga ik om met een gezin dat telefoons deelt? En dat is niet omdat jongeren van kwade wil zijn, maar dat is gewoon het leven. Ik denk dat het aan mij is om daarmee om te gaan."

"Iemand die verslaafd is, is onvoorspelbaar. Je kan niet altijd anticiperen op wat er gaat gebeuren. Je werkt daaraan, je probeert daar een punt van te maken 'werk vinden is een ding, maar als je tegelijkertijd zwaar verslaafd bent, dan ga je naar mijn ervaring die job niet lang houden. Dat gaat naar boven komen, je gaat problemen krijgen, je gaat je overslapen, je gedrag is onvoorspelbaar.' Met zoiets merk je dat het heel moeilijk is om structuur te brengen, wat toch wel belangrijk is. Dus als er geen sprake is van thuis- of dakloosheid, dan is werken aan de verslaving één van de eerste punten die je moet aanpakken voor je verdere stappen onderneemt."

De complexiteit in randvoorwaarden ontstaat doordat jongeren vaak niet met één enkele problematiek

worstelen, maar met meerdere tegelijkertijd. Deze problematieken staan niet los van elkaar, maar zijn met elkaar verweven, uiten zich op verschillende wijzen en bemoeilijken daardoor de begeleiding. Zo brengen financiële problemen zorgen met zich mee en beïnvloeden ze de mobiliteit en bereikbaarheid van jongeren. Een drugsverslaving kan tot mentale en fysieke problemen leiden, voor een gebrek aan structuur zorgen, en spanning tussen de jongere en begeleider veroorzaken. De afstand die de jongere tot de arbeidsmarkt heeft omwille van de onvervulde randvoorwaarden, beschouwen we daarom als een continuüm. In het ene uiterste van het continuüm is de arbeidsmarkt volledig buiten zicht. Leonie gaat hierop in:

"De grootste problemen zijn volgens mij dat velen door hun thuissituatie of financiële situatie in een soort van overlevingsmodus zitten waardoor, bij wijze van spreken, de bandbreedte die vrij is om te zoeken naar werk, beperkt is."

Leonie vertelt dat onvervulde randvoorwaarden zodanig veel mentale ruimte kunnen innemen bij de jongere, dat er geen ruimte meer is om op zoek te gaan naar werk. De situatie van de jongere is te complex en moet eerst aangepakt worden vooraleer de arbeidsmarkt opnieuw in zicht kan komen. In het andere uiterste is de situatie minder complex en is er meer mentale ruimte, maar zorgen de onvervulde randvoorwaarden ervoor dat de jongere de stap naar werk nog niet kan zetten of kan volhouden. Milan legt dit uit:

"Je moet ervoor zorgen dat die randproblemen allemaal een stukje in orde zijn zodat als je 's morgens naar je werk vertrekt je niet moet nadenken waar je 's avonds gaat slapen. Dat je een zak kan meenemen waar een boterham, een flesje water, een yoghurtje en een koekje in zit zodat je energie hebt op het werk, en dat je 's middags terwijl je collega's aan het eten zijn, je daar niet staat met een grommende maag. Want dat zijn allemaal zaken die onze jongeren, of mensen die in een maatschappelijk kwetsbare situatie leven, die in armoede leven, soms belemmeren om te gaan werken, om werk te zoeken: 'Waarom moet ik werk zoeken, ik heb niet eens een boterham om mee te nemen of het is duurder om dan vooral die eerste maand te overbruggen. Het is duurder om naar de winkel te gaan en brood en beleg te kopen om mee te nemen naar mijn werk, dan dat ik 's middags naar Poverello ga waar ik een warme maaltijd kan krijgen.'"

Samenvattend. De stap naar werk vraagt dat randvoorwaarden worden vervuld: randvoorwaarden zijn divers, variëren in complexiteit en omspannen verschillende levensdomeinen. Samen bepalen ze de afstand tot de arbeidsmarkt: bij de grootste afstand is de arbeidsmarkt niet in zicht, bij een kleinere afstand gaat het over relatief kleinere problemen. Ongeacht de afstand geldt dat men aan de slag moet gaan met de randvoorwaarde om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen zetten.

De arbeidsmarkt heeft een grote afstand tot de jongeren: complexiteit, veeleisendheid en discriminatie

Onvervulde randvoorwaarden zorgen ervoor dat de jongeren een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar omgekeerd heeft ook de arbeidsmarkt een afstand tot de jongere. Deze afstand ontstaat uit een conflict tussen wat de eisen en verwachtingen van de arbeidsmarkt zijn en wat de jongere te bieden heeft. Voor veel jongeren ligt de lat van de arbeidsmarkt te hoog- de oorzaak hiervoor ligt niet per definitie bij de arbeidsmarkt ligt, waardoor werk buiten het bereik ligt. Deze hoge lat komt tot stand door de complexiteit, veeleisendheid en discriminatie op de arbeidsmarkt. Hieronder gaan we dieper in op elk van deze elementen.

Complexiteit van de arbeidsmarkt. Begeleiders wijzen erop dat jongeren maar moeilijk hun weg vinden naar en op de arbeidsmarkt omwille van de complexiteit ervan. Vaak ontbreekt het de jongeren aan de vereiste arbeidsmarktkennis of gangbare praktijken op die arbeidsmarkt. Silke bespreekt dit:

"'Wat is VDAB? Wat is een uitkering? Wat is een interimkantoor? Hoe werkt dat?' Soms gaan er twee of drie gesprekken over om die uitleg eens volledig te geven van 'gaan werken'. 'Een interimkantoor wat is dat: een interimkantoor geeft u een contract maar je werkt op een ander bedrijf.' Zij weten niet hoe dat in mekaar zit. Dat gaat heel vaak over leerlingen die bijvoorbeeld maar tot hun derde middelbaar naar school geweest zijn. Dat is wisselend, sommigen weten dat wel goed. Ook de verwachtingen en de eisen van de werkgever kunnen sommigen goed inschatten en anderen totaal niet."

Silke wijst erop dat veel jongeren niet begrijpen wat werk of de arbeidsmarkt is. Begeleiders merken op dat er een verschil is tussen de leeftijd van de jongere en het leerjaar op school: een jongere kan bijvoorbeeld achttien zijn, maar slechts tot het derde middelbaar naar school geweest zijn. Hierdoor bouwen jongeren de kennis die nodig is om de arbeidsmarkt te betreden niet op. Sommige jongeren botsen ook op cognitieve beperkingen waardoor begrippen zoals werk en de arbeidsmarkt te abstract zijn. Een voldoende arbeidsmarktkennis is echter noodzakelijk om de weg te kunnen vinden op de huidige uiterst complexe arbeidsmarkt.

Ook tijdens de zoektocht naar werk vormt deze complexiteit een uitdaging voor jongeren. Samira legt dit uit:

"Je hebt de arbeidsmarkt met vacatures en allerlei mogelijkheden maar dat staat heel ver van het woordgebruik of de cultuur van de jongeren die wij begeleiden. Het lezen van een vacature en het goed begrijpen wat er precies in staat en wat je moet kunnen om die job te doen, is vaak al een opgave, maar ook als je naar vacatures kijkt, is dat vaak een hele lijst van competenties waarvan zij al bij de eerste twee of drie denken 'ah ja, nee, dat is niets voor mij.' Of 'oei, nee, als ik al zeven competenties moet kunnen en ik kan er maar twee, dan ga ik er niet aan beginnen.' Dus in die zin is er een afstand 'het is niet voor mij, het gaat niet lukken, het gaat voor iemand anders zijn, ik ga er niet aan beginnen,' dat voel ik wel vaak, zo dat zelfvertrouwen. En ik zeg 'inderdaad, die drie competenties bezit ik, die drie nog niet maar het kan misschien nog groeien,' die mindset is er dan nog niet. Maar vanuit de vacature worden er vaak ook hoge verwachtingen gesteld, vind ik persoonlijk."

Samira beschrijft dat jongeren vacatures vaak niet goed begrijpen omdat ze niet vertrouwd zijn met onder meer de specifieke woordenschat die gebruikt wordt. De arbeidsmarktkennis van jongeren blijkt te beperkt om in te schatten of hun profiel past bij een vacature. Het gebrek aan zelfvertrouwen zorgt er bovendien voor dat jongeren zichzelf onderschatten en te weinig hun potentieel zien om in een job te groeien. De complexiteit in gangbare arbeidsmarktpraktijken creëert met andere woorden drempels bij de toegangspoort tot de arbeidsmarkt. Tot slot zorgt een gebrekkige arbeidsmarktkennis ook voor onrealistische verwachtingen bij de jongere. Dit kwam naar voren in het verhaal van Sofie:

"Ik probeer de wensen toch zo goed mogelijk te filteren, vast te leggen en te toetsen aan de arbeidsmarkt. Soms moet je die teleurstellen. Nu, als iemand zegt tegen mij 'ik wil alleen maar werken aan drieduizend euro netto,' ja dan mag je zo'n wens hebben maar dan ga je toch zeer veel moeten doen om daaraan te geraken in het legale circuit. Dus het is maar wat voor een wens dat het is. Maar ik denk dat het belangrijk is om die wensen boven water te krijgen, en dat dan een beetje te toetsen aan de arbeidsmarkt en te zien van, en naar die persoon zelf, van waar komt die mens? Wat is zijn karakter? En hoe kunnen we dat toch zo goed mogelijk realiseren, en zo'n luchtkasteel, kunnen we daar ook een gewoon huisje van maken? Dat vind ik toch wel een belangrijke."

Veeleisendheid van de arbeidsmarkt. Werkgevers stellen hoge eisen en verwachtingen die het moeilijk maken om aan werk te raken en om dat te behouden. Deze veeleisendheid situeert zich bij uitstek in de toegang tot de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit het fragment van Samira hierboven, maar wordt ook door Mira onderstreept:

"Er zijn heel veel hoge eisen van de arbeidsmarkt tegenover jonge mensen maar ook gewoon tegenover kwetsbaardere mensen. Dingen die niet of moeilijk haalbaar zijn, bijvoorbeeld dat er verwacht wordt, ik wil niet denigrerend doen, voor een schoonmaakjob: én middelbaar afgewerkt hebben, én ervaring hebben, minstens twee jaar, én een eigen auto hebben, én een rijbewijs. Dat zijn allemaal drempels die de arbeidsmarkt creëert waar jongeren zich niet in kunnen vinden. "

In dit citaat komen meerdere drempels aan bod. Een eerste drempel is de sterke ervarings- en diplomagerichtheid van de arbeidsmarkt. Doordat jongeren kortgeschoold zijn en dus niet over een diploma secundair onderwijs beschikken, ondervinden ze moeilijkheden om een job te vinden, en lukt het evenmin om ervaring op te bouwen. Een tweede reeks drempels zijn materiële verwachtingen zoals het beschikken over een auto of over een rijbewijs. Zoals eerder besproken kampen jongeren vaak met onvervulde randvoorwaarden zoals materiële- en financiële problemen, waardoor deze eisen niet ingevuld kunnen worden.

Ook wanneer jongeren aan het werk zijn, botsen ze op de veeleisendheid van de arbeidsmarkt, waardoor ze toch afstand ervaren. Zo merken begeleiders op dat ze arbeidsmarktvaardigheden en attitudes ontbreken en weinig tot geen fouten mogen maken. Mira en Noor leggen uit dat jongeren de verwachtingen op de werkvloer niet kennen of er niet aan kunnen voldoen. De basisattitudes en communicatievaardigheden van jongeren zijn vaak onvoldoende ontwikkeld. Tegelijkertijd zorgt de complexe situatie waarin ze zijn opgegroeid of zich in bevinden ervoor dat ze niet altijd kunnen voldoen aan de verwachtingen op de werkvloer.

"Soms gaat dat bijvoorbeeld over communicatie door het feit dat de Nederlandse taal nog niet genoeg beheerst wordt. Maar soms gaat dat ook over communicatie maar meer in de zin van werkattitudes van 'hoe spreek ik tegen een werkgever? Hoe spreek ik tegen collega's? Hoe stuur je een e-mail?' zowat die vaardigheden die soms nog mankeren. Soms heeft dat ook te maken met zelfvertrouwen en assertief zijn op de werkvloer, aangeven dat er een probleem is of dat je het net goed naar uw zin hebt, zo die zaken."

"Gewoon hele simpele dingen zoals op tijd komen, beleefdheid. Simpele dingen zoals: 'mijn bus is te laat, dus ik ga even WhatsAppen naar Noor om te laten weten dat ik een half uur te laat ga zijn.' Ik zie dat allemaal door de vingers: 'oké, je bent een half uur te laat, we gaan het er even over hebben.' Maar doe dat bij uw werkgever en het is om zeep. Daarom zijn het soms ook lange trajecten."

Noor wijst erop dat jongeren bij begeleiders in de fout kunnen gaan zonder erop afgerekend te worden, maar dat dit op de arbeidsmarkt niet het geval is. De complexe situatie waarin jongeren zich bevinden zorgt er echter voor dat ze makkelijk een miststap begaan, en vereist een grotere foutenmarge. Uit de complexiteit en veeleisendheid van de arbeidsmarkt ontstaat er een wisselwerking waardoor de arbeidsmarkt steeds verder uit het bereik van de jongere komt te liggen. Leonie en Lieven verduidelijken dit:

"Waar we vaak op stoten zijn werkgevers die weinig bereid zijn om mensen een kans te geven. Vergeet niet dat we heel vaak spreken over jongeren met een migratieachtergrond, een laag diploma, mentale problemen. En wat krijg je dan? Weinig kansen. Als ze dan al in die eerste weken om een of andere reden ergens tegen de lamp lopen, dan is dat bij een gewone werkgever direct gedaan. En wat krijg je dan? Een cv waarin korte tewerkstellingen staan. Het is beter dan geen tewerkstelling natuurlijk, maar dat is ook allemaal niet zo positief als je van de ene job naar de andere gaat."

"Je kan je bij sommige werkgevers niet te veel permitteren. Als je een alleenstaande moeder bent met drie kleine kinderen, je hebt geen netwerk, het is winter en ze zijn ziek of ze hebben een probleem, ja, als je twee keer onwettig afwezig bent, of je kunt misschien één keer bellen want je hebt dan twee sociale verlofdagen, 'mijn kleine is ziek en ik heb geen oplossing,' je moet dat ook geen vier keer doen. Heb je dan nog een ander probleem en de schooldirecteur zegt 'je moet nu direct komen of uw zoon ligt buiten,' of er gaat een deurwaarder aan de deur staan of de rechtbank roept u op. Er gaan weinig werkgevers zijn die de tolerantie of dat begrip hebben. Je hebt er. Maar om daar flexibel mee om te gaan en te denken 'dat is wel een goede werker en die is gemotiveerd en doet het werk graag, het gaat een tijdje wat moeilijker, misschien moeten we die wat extra proberen te ondersteunen of misschien moeten we wel wat begrip hebben,' ik denk dat er weinig werkgevers zo denken. Ergens versta ik dat ook, die hebben andere dingen aan hun hoofd."

Begeleiders hebben – zoals Lieven illustreert – begrip voor de positie van werkgevers, zij hebben immers bepaalde doelstellingen te behalen. Tegelijkertijd zorgt dit ervoor dat de moeilijk te overbruggen afstand tot de arbeidsmarkt opnieuw vergroot wanneer jongeren actief zijn op de arbeidsmarkt: de veeleisendheid en het gebrek aan ruimte om fouten te maken, leidt ertoe dat jongeren snel hun job verliezen wat de neerwaartse spiraal waarin ze zich bevinden, versterkt. Door de opeenvolging aan korte tewerkstelling wordt het cv van jongeren nog minder aantrekkelijk, waardoor de kans om werk te vinden opnieuw verkleint.

Discriminatie. De discriminatie waar begeleiders op wijzen is gerelateerd aan de migratieachtergrond en gebeurt onder meer op basis van naam, huidskleur, etniciteit en het dragen van religieuze symbolen zoals een hoofddoek. Mira voegt hieraan toe dat er ook gediscrimineerd wordt op basis van maatschappelijke achtergrond, het gaat hier dan bijvoorbeeld over ruwer taalgebruik of de kledij van jongeren. Ze vertolkt het gevoel van begeleiders dat werkgevers de lat heel hoog leggen en dat er meer oog zou moeten zijn voor het potentieel van jongeren.

"We moeten eerlijk zijn, soms is er veel discriminatie. Mijn cliëntenbestand is divers. Ik heb zowel mensen van Belgische origine als origines over heel de wereld en ja, er is een bepaald, hoe moet ik het zeggen, ook mijn jongeren van Belgische origine worden gediscrimineerd, maar dan niet persé op vlak van huidskleur of etniciteit, maar het feit dat ze behoren tot een bepaalde maatschappelijk kwetsbare groep, dat dat niet echt aanvaard wordt door de arbeidsmarkt. Ik zou zeggen: dat is ook een drempel. Gewoon dat er verwacht wordt dat werknemers kant en klaar zijn, dat ze altijd de sterkste profielen moeten hebben, terwijl iemand ook gewoon in een job kan groeien, als je die persoon de kans geeft."

Samenvattend. De complexiteit, veeleisendheid en discriminatie werpen drempels op waardoor de afstand van de arbeidsmarkt tot de jongere vergroot. De discrepantie tussen wat de arbeidsmarkt verwacht en datgene wat de jongere kan bieden zorgt er met andere woorden voor dat jongeren de arbeidsmarkt moeilijk kunnen betreden of, eens op de arbeidsmarkt, werk kunnen behouden. De afstand tussen de arbeidsmarkt en de jongere komt dus op diverse wijzen tot stand.

Wederzijdse afstand

Jongeren hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt door onvervulde randvoorwaarden terwijl de arbeidsmarkt ver staat van jongeren omwille van de complexiteit, veeleisendheid en discriminatie. De wisselwerking tussen jongeren en arbeidsmarkt vergroot de afstand en zorgt voor ontmoediging bij jongeren. Het gaat volgens de begeleiders zelden over een onwil om te werken of gebrek aan motivatie: jongeren willen deel uitmaken van de maatschappij maar hebben vooral faalervaringen.

Rik en Noor bespreken dit:

"De meesten vinden werken heel belangrijk omdat het de manier is om erbij te horen. Je hoort erbij als je werkt. Het is zelden, zelden dat ik mensen tegenkom die zeggen 'werken, dat zie ik niet zitten'. Heel vaak is er daar een achterliggende reden of oorzaak waarom dat iemand zoiets zegt. Ik werk hier nu al een aantal jaren en ik kom zelden mensen tegen die heel bewust zeggen 'ik ga hier eens profiteren van de maatschappij en leven van een uitkering, dat lukt mij wel'. Dat is zelden, heel zelden dat er zo iemand tussen zit. Meestal is er één of andere oorzaak en camoufleren ze dat."

"Er zijn jongeren die echt niet weten wat ze willen. En ik wil niet zeggen: die geen motivatie hebben. Elke jongere heeft motivatie om iets te doen met zijn leven, maar zijn het helemaal kwijt. Ze hebben op school in een waterval systeem gezeten, hebben heel vaak gehoord dat ze niks bereikt hebben. Dan krijgen ze nog een keer te horen: 'heb je geen diploma, wat ga je nu doen?'. Daardoor denken ze dat ze niks kunnen. Dat is het meest gehoorde zinnetje op mijn bureau: 'Ik kan niks'. En dat is niet waar. Iedereen heeft zijn talenten, iedereen heeft zijn competenties. Maar soms zijn die 18 jaar en het eerste wat eruit komt is: 'ik weet niet wat ik wil doen, want ik kan niks'. Eigenlijk vind ik dat een heel schrijnend zinnetje voor een achttienjarige. En dat is een hele grote weerstand om door te raken. Door het 'ik kan niks'. Je kan wel iets, maar wat kan je dan wel? Want ik kan het wel tien keer zeggen: 'ik weet zeker dat je iets kunt'. Als ze er zelf niet in geloven, gaan we er niet raken."

Begeleiders merken op dat veel jongeren door de wisselwerking tussen randvoorwaarden en drempels het geloof in zichzelf verliezen en zich in een negatieve spiraal bevinden die de stap naar werk verhindert en uiteindelijk leidt tot inactie. Die negatieve spiraal en inactie wordt in de interviews vaak geïllustreerd met interimwerk. Wanneer jongeren de stap naar de arbeidsmarkt wel kunnen zetten, betreft dit vaak interimwerk waarin ze vast komen te zitten in een cirkel die vaak weinig perspectief biedt op lange termijn. Uiteindelijk raken jongeren ontmoedigd om verdere actie te ondernemen. Stefaan licht dit toe:

"Jongeren zoals ik en jij bijvoorbeeld staan ook niet te springen om te weten 'ik heb maar zes maanden werk'. Ze willen zekerheid en een toekomst kunnen opbouwen. Zij dromen ook van verdere stappen of een eigen appartement te vinden of te gaan samenwonen of nog een reis te maken in de zomer. Maar als je maar zes maanden mag gaan werken aan een heel klein loontje, dan ga je er ook niet komen. Aan wie schort het dan, vraag ik mij af? Dikwijls, vind ik, wordt er vanuit de regering de verantwoordelijkheid gelegd bij de werknemers of dat werkloze mensen niet goed solliciteren, maar geloof mij: ik zie heel veel jongeren die mappen vol sollicitaties hebben en hier en daar eens een week of een dag aan de slag zijn kunnen gaan, maar nooit structureel en langdurig iets hebben kunnen opbouwen. Dan denk ik: de wil is er wel, maar als je dan jaren, neem twee jaar, dan ben je gedemotiveerd en geef je het op."

Dit proces wordt versterkt doordat de verantwoordelijkheid om een job te vinden vooral bij jongeren wordt gelegd, en niet bij werkgevers. Dit sluit aan bij het algemene gevoel van begeleiders: ondanks het leveren van grote inspanningen vinden veel jongeren geen (vast) werk en kunnen ze werk niet lang volhouden door de wisselwerking tussen de randvoorwaarden van jongeren en de beperkte foutenmarge op de arbeidsmarkt.

Mira stelt dat er langs de kant van de arbeidsmarkt nog te weinig gebeurt om de drempels voor jongeren te verlagen:

"Wat wordt er gedaan om de drempels te overbruggen vanuit werkgeverskant, vanuit de arbeidsmarkt? Vrij weinig eigenlijk. Het is zo, wij versterken toekomstige werknemers in hun relatie tot werkgevers, maar er zou zeker ook iets omgekeerd moeten bestaan waar werkgevers een beetje aangeleerd worden 'hoe ga ik om met specifieke profielen? Hoe stel ik mijn eisen niet te hoog om toch een match te vinden met die jongeren of met die andere kwetsbare groepen?'. Soms zijn er heel veel matches, maar worden die niet gezien omdat er zoveel drempels zijn van de arbeidsmarkt naar de kwetsbaardere groepen."

Mira legt uit dat werkgevers inspanningen moeten leveren om drempels te verlagen en te leren omgaan met jongeren. Ze stipt aan dat de acties die ze ondernemen om jongeren te versterken ook voor werkgevers georganiseerd moeten worden. Begeleiders wijzen erop dat zowel jongeren als werkgevers inspanningen moeten leveren. Leonie verduidelijkt dit:

"Je kunt de arbeidsmarkt dichter bij de jongeren brengen of de jongeren dichter bij de arbeidsmarkt. Dus ik denk dat de twee nodig zijn om dat te overbruggen. We moeten beseffen dat die groep niet gaat verkleinen. In tegendeel, volgens mij zal die vergroten als we blijven doordoen gelijk we nu bezig zijn. Want die arbeidsmarkt is zeer veeleisend en wordt steeds veeleisender. Je moet afstappen van het idee 'iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen' of 'als je geen job hebt is het uw eigen schuld'. Dat is niet waar, daar ben ik heilig van overtuigd dat dat niet waar is. Ik heb zelf ook een heel moeilijk parcours achter de rug en als ik dan weet met mijn naam, met mijn achtergrond, met mijn diploma hoe moeilijk dat dat is, dan slaan zulke uitspraken nergens op."

Conclusie: afstand is een wederzijds begrip

Het zijn niet alleen de jongeren in een NEET-situatie die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, ook de arbeidsmarkt heeft een afstand tot de jongere. De lat op de arbeidsmarkt wordt steeds hoger gelegd, terwijl deze voor veel jongeren nu al te hoog ligt. De eisen en verwachtingen die er zijn vanuit de arbeidsmarkt (zijnde de afstand vanuit de arbeidsmarkt tot de jongere) zijn vaak niet (direct) in te vullen door de jongeren, die geregeld net worstelen met een reeks randvoorwaarden, een gebrek aan direct inzetbare ervaring en kennis, en vertrouwen in zichzelf en andere arbeidsmarktactoren (zijnde de afstand vanuit de jongere tot de arbeidsmarkt). Dit conflict tussen de verwachtingen van de arbeidsmarkt en datgene wat de jongere te bieden heeft, draagt bij tot onbegrip langs de kant van de werkgever en ontmoediging langs de kant van jongeren. Bovenop de onvervulde randvoorwaarden hebben jongeren in een NEET-situatie vaak het gevoel dat werk niets voor hen is en komen ze in een negatieve spiraal terecht waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt groeit. Tegelijkertijd ontbreken werkgevers vaak inzicht in de complexiteit en veeleisendheid van de arbeidsmarkt waardoor ze zich moeilijker kunnen inleven in de noden en drempels die jongeren ervaren. Denken vanuit een wederzijdse afstand impliceert dat niet alleen jongeren begeleiding nodig hebben om dichter tot de arbeidsmarkt te komen, maar dat ook de arbeidsmarkt begeleiding nodig heeft om dichter tot de jongere te komen. De uitdaging stelt zich zo om de complexiteit en veeleisendheid van de arbeidsmarkt te verlagen en ook werkgevers hierbij voldoende te ondersteunen. Daarnaast is het belangrijk om ook begeleiders verder te versterken om enerzijds de randvoorwaarden van jongeren in een NEET-situatie aan te pakken en anderzijds de drempels tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Tot slot is het zaak om een preventief beleid uit te werken zodat jongeren de juiste ondersteuning krijgen voordat ze in een NEET-situatie belanden en van de radar verdwijnen.

BIBLIOGRAFIE

- Contini, D., Filandri, M., & Pacelli, L. (2019). Persistency in the NEET state: a longitudinal analysis. *Journal of Youth studies, 22*(7), 959-980.
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work, 17*(3), 355-372.
- Danneris, S., & Caswell, D. (2019) Exploring the Ingredients of Success: Studying Trajectories of the Vulnerable Unemployed who Have Entered Work or Education in Denmark. *Social Policy and Society, 18*(4), 615-629.
- Desseyn, J., & Hoefnagels, K. (2015). NEET-jongeren in Antwerpen. Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek over NEET in de stad. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 25*(4), 97-103. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, employment and society, 20*(3), 553-569.
- Penders, I., De Graeve, P.-J., & Vansteenkiste, S. (2020). Vlaamse NEET-jongeren in beeld: kwetsbare groepen onder de radar. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30*(2), 10-20. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2021). Economic inactivity, not in employment, education or training (NEET) and scarring: the importance of NEET as a marker of long-term disadvantage. *Work, Employment and Society*, 0950017020973882.
- Simmons, R., & Thompson, R. (2011). Education and training for young people at risk of becoming NEET: findings from an ethnographic study of workÐbased learning programmes. *Educational Studies, 37*(4), 447-450.
- Vandenberghe, C., & Vansteenkiste, S; (red.) (2021). *Trendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* (Werk.Rapport 2021 nr.2). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., De Graeve, P., & Sourbron, M. (2020). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de West-Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2020 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., De Graeve, P., & Sourbron, M. (2020). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Limburgse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2020 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.

Van straf naar kans: doorstroomtrajecten binnen de sociale economie

Monica Wouters, Dries Van Herreweghe, Nele Havermans – HIVA - KU Leuven

ABSTRACT

HIVA-KU Leuven voerde een procesevaluatie uit van de doorstroomtrajecten in de sociale economie. Aan de hand van een intensieve begeleiding tracht ESF Vlaanderen werknemers uit de Lokale Diensteneconomie en het Collectief Maatwerk te begeleiden bij de overstap naar een tewerkstelling buiten de sociale economie. Op deze manier kunnen werknemers die klaar zijn om de stap te zetten, dit op een veilige(re) manier doen, en maakt men daarnaast binnen de sociale economie plaats vrij voor de meest kwetsbare profielen. Het doorstroom-project kan zo op indirecte wijze bijdragen aan het wegwerken van de krapte op de arbeidsmarkt. Er wordt immers vaak gekeken naar de groep van personen met een arbeidshandicap of -beperking als een potentiële bron van 'nieuwe' werkkrachten. Dankzij de doorstroomtrajecten ontstaat er een betere verdeling van arbeidskrachten over de verschillende types tewerkstelling (regulier circuit of sociale economie, met of zonder ondersteuning, enzovoort) en wordt de pool aan beschikbare werknemers voor het reguliere circuit vergroot.

Aan de hand van een 'mixed methods'-aanpak (desk research van beleidsdocumenten, analyses van administratieve data, focusgroepen met professionals die bij het project betrokken zijn en diepte-interviews met deelnemers) evalueren we de wijze waarop de doorstroomtrajecten in de praktijk vorm krijgen. We hebben daarbij oog voor zowel kritische succesfactoren als eventuele knelpunten. De praktijk werd naast de voorschriften uit de beleidsdocumenten gelegd. Op basis van deze vergelijking komen we tot zes aanbevelingen, die toespitsen op drempels rond de doorstroomgedachte, de toeleiding, de voorziene (financiële) ondersteuning, de zoektocht naar stageplaatsen en de nagestreefde doelstellingen.

De professionele ontwikkeling en, indien mogelijk, de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie is een belangrijke doelstelling van de sociale economie sinds de inwerkingtreding van de regelgeving Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk. Aan de hand van de herintegratie van doelgroepwerknemers in de arbeidsmarkt hoopt het beleid personen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig aan de maatschappij te laten participeren en zich persoonlijk en professioneel verder te laten ontwikkelen. Daarnaast zorgt de doorstroom van doelgroepwerknemers naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) ervoor dat er meer middelen vrijkomen voor diegenen die meer ondersteuning nodig hebben in de sociale economie en (nog) niet 'doorstroomklaar' zijn. De doorstroomtrajecten – waarbij de doelgroepwerknemer met de ondersteuning van een doorstroomcoach op zoek gaat naar een werkgever buiten de sociale economie – vormen voor velen de afsluitende fase van hun integratietraject of tijdelijke tewerkstelling in de sociale economie.

Dit onderzoek werpt een blik op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren als drempels die doorstroom van het sociaaleconomische circuit naar het normale economische circuit kunnen belemmeren. We analyseerden administratieve data in verband met de doorstroomevaluaties en de doorstroomtrajecten en organiseerden focusgroepen met de promotoren van de verschillende consortia, de doorstroomcoaches, werkgevers uit de sociale economie en de stageplaatsen. Tot slot spraken we tijdens een individueel diepte-interview met enkele deelnemers over hun ervaringen met het doorstroomtraject.

Aan de hand van deze procesevaluatie trachten we zicht te krijgen op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren als drempels om tot doorstroom te komen.

Situering van het onderzoek

ESF-Vlaanderen stelt in haar Operationeel Plan 2014-2020 het volgende: "De sociale economie is een zeer waardevolle sector naar de werkgelegenheidscreatie voor de moeilijkste doelgroepen en verdient de nodige ondersteuning. Zeker in haar functie als opstap, doorstroom en uitstroom." Aan de hand van de herintegratie van doelgroepwerknemers in de arbeidsmarkt hoopt het beleid dan ook personen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig aan de maatschappij te laten participeren en zich persoonlijk en professioneel verder te laten ontwikkelen.

De sociale economie hoeft niet voor alle werknemers een eindhalte te zijn, maar kan voor een deel onder hen ook als een 'transit'-periode beschouwd worden. Werknemers van wie men inschat dat zij op termijn geen of minder ondersteuning nodig hebben, en dus de stap kunnen maken naar de reguliere arbeidsmarkt, worden door ESF begeleid bij deze overstap. Door middel van een intensief begeleidingstraject op maat, waarbij onder meer ingezet wordt op sollicitatievaardigheden en een stage bij een werkgever uit het reguliere circuit, kunnen werknemers die hier klaar voor zijn deze stap op een veilige(re) manier zetten. De doorstroomtrajecten vormen op die manier voor velen de afsluitende fase van hun integratietraject of tijdelijke tewerkstelling in de sociale economie.

Een ander positief gevolg is dat men op deze manier plaats vrijmaakt binnen de sociale economie voor de meest kwetsbare profielen, waarvoor een loopbaan in het reguliere circuit niet tot de mogelijkheden behoort.

Op die manier kan het doorstroom-project op indirecte wijze bijdragen aan het wegwerken van de krapte op de arbeidsmarkt. Er wordt immers alsmaar vaker gekeken naar de groep van personen met een arbeidshandicap als een potentiële bron van 'nieuwe' werkkrachten.

Met andere woorden ontstaat er dankzij de doorstroomtrajecten een betere verdeling van arbeidskrachten over de verschillende types tewerkstelling (dit is het regulier circuit of de sociale economie, met of zonder ondersteuning) en wordt de pool van beschikbare werknemers voor het reguliere circuit vergroot.

Het doorstroomtraject

Het doorstroomtraject is een stapsgewijs proces bestaande uit vijf te onderscheiden fases. Voorafgaand aan het doorstroomtraject schat een evaluator van VDAB of GTB aan de hand van de doorstroomevaluatie in of doorstroom een mogelijkheid is voor de werknemer. De toeleiding naar de doorstroomevaluatie is fase 1. Werknemers die reeds vijf jaar aan de slag zijn binnen de lokale diensteneconomie, worden verplicht geëvalueerd, maar ook andere werknemers kunnen vrijwillig om een doorstroomevaluatie vragen. Na een positieve evaluatie begint het eigenlijke doorstroomtraject. Dat start met het voortraject (fase 2).

Tijdens deze fase krijgt de werknemer sollicitatietraining en wordt er samen met de doorstroomcoach bekeken welke werkpunten aangepakt moeten worden om de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt te kunnen maken. Aan de hand van de opgebouwde vaardigheden en inzichten gaat de werknemer op zoek naar een gepaste vacature (fase 3, de jobmatching-fase). De deelnemer draait gedurende een aantal maanden mee op de werkvloer (de terbeschikkingstelling (TBS), oftewel fase 4), en ontdekt zo of een tewerkstelling bij een reguliere werkgever haalbaar is en voldoet aan ieders verwachtingen. De doorstroombegeleider begeleidt hierbij niet alleen de werknemer, maar ook de stageplaats. Idealiter blijft de werknemer ook na het traject aan de slag bij deze werkgever. Maar ook na het doorstroomtraject blijft de begeleider nog enige tijd ondersteuning – nazorg – bieden, zodat een duurzame tewerkstelling verzekerd wordt (fase 5).

Methodologie

We evalueerden de wijze waarop de doorstroomtrajecten in de praktijk vorm krijgen. De nadruk ligt hierbij op het proces, eerder dan de uitkomsten. We onderscheiden kritische succesfactoren en knelpunten die de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen stimuleren of belemmeren. Hiervoor werd een 'mixed methods'-benadering toegepast: concreet betekent dit dat data van VDAB werd geanalyseerd en verschillende betrokken partijen werden geconsulteerd. Dit via onder andere focusgroepen met doorstroombegeleiders, coördinatoren, werkgevers uit de sociale economie, beleidsmedewerkers en stagebegeleiders. Aanvullend werden enkele diepte-interviews afgenomen met deelnemers.

Bevindingen en aanbevelingen

Naarmate het onderzoek vorderde, bleek bovenstaand theoretisch vertrekpunt alsmaar verder verwijderd te zijn van de realiteit. De concrete uitwerking van het traject alsook de perceptie errond bleken in de praktijk heel anders te verlopen dan bij de conceptie werd vooropgesteld. Verschillende drempels zijn aanwezig die de slaagkans van het doorstroomtraject voor velen in de weg staan. Deze drempels zijn aanwezig op verschillende vlakken, met name de doorstroomgedachte zelf, de toeleiding, de voorziene (financiële) ondersteuning, de zoektocht naar stageplaatsen en de nagestreefde doelstellingen.

Doorstroomgedachte

De eerste vaststellingen hebben betrekking op de toeleiding van werknemers naar de doorstroomevaluatie. Hoewel het beleid vertrekt vanuit de idee dat doorstroom een thema is waar binnen de sociale economie naartoe gewerkt wordt, blijkt de doorstroomgedachte nog niet bij alle werkgevers uit de sociale economie even sterk aanwezig te zijn.

Sommige werknemers en werkgevers uit de sociale economie kwamen dan ook uit de lucht gevallen toen de verplichte doorstroomevaluatie (na vijf jaar tewerkstelling binnen LDE of indien de werknemer tot de 10% sterkste maatwerk-werknemers behoorde) zich aandiende. Dit resulteerde in heel wat weerstand, langs zowel werknemers- als werkgeverszijde.

De werkgevers uit de sociale economie wisten niet goed wat het doorstroomverhaal inhield en wat de gevolgen voor hen waren. Deze onduidelijkheden en dit gebrek aan informatie zorgden ervoor dat weinig werkgevers actief de doorstroomgedachte meenamen, laat staan van bij aanvang van het traject binnen de sociale economie in het traject verwerkten.

Een andere verklaring voor weerstand bij bepaalde werkgevers is het feit dat bedrijven uit de sociale economie ook commerciële bedrijven zijn, die nood hebben aan continuïteit binnen hun werking en op een consistente manier moeten kunnen produceren.

Dit kan echter leiden tot een belangenconflict met de essentie van de doorstroomgedachte, waarbij enerzijds doorstroom de grootste kans op slagen heeft bij sterkere profielen binnen de sociale economie, maar anderzijds zijn net dergelijke sterkere profielen cruciaal binnen de dagelijkse werking van veel bedrijven binnen de sociale economie. Dit risico om productiecapaciteit te verliezen zorgt ervoor dat veel werkgevers niet staan te popelen om hun goed gerouleerde en meest productieve werknemers – in wie zij vaak heel wat tijd en middelen geïnvesteerd hebben - af te staan. Deze tegenstelling werd wellicht onvoldoende in rekening gebracht bij het uitdenken van het doorstroomconcept.

De situatie op vlak van informatie en ervaring met doorstroom is gaandeweg in zekere mate positief geëvolueerd, waarbij een heel aantal werkgevers uit de sociale economie intussen al enkele doorstroomevaluaties meegemaakt hebben. Velen onder hen weten inmiddels beter hoe een evaluatie verloopt en wat het doel is. In een aantal gevallen is de situatie op dit vlak nu meer gegroeid van een 'clash' naar een 'samenwerking' tussen de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie. Bepaalde problemen (zoals het vereenzelvigen van doorstroom en productie) blijven echter in zekere mate aanwezig en vereisen bijkomende remediëring.

"We hadden er vertrouwen in dat we gingen mogen blijven. We dachten: 'dat gaat niet voor ons zijn, maar alleen maar voor de jongere collega's'. En dan kwam men plots tot het besluit dat het toch voor ons was. Dat bracht natuurlijk stress en frustraties met zich mee. Ik bleef mijn werk wel gewoon met evenveel motivatie doen, maar ik nam die stress wel mee naar huis. We waren boos dat we weg moesten. Onze generatie is nog gewend om bij eenzelfde werkgever te blijven. Als we ergens goed zitten, dan blijven we daar. En als je dan opeens moet veranderen, dan is dat moeilijk. Je bent je werk gewoon en moet opeens omgaan met nieuw werk, nieuwe collega's, enzovoort. Dat gaat moeilijker als je ouder bent." (deelnemer, 55-plusser)

Zoals het bovenstaande citaat aangeeft, leeft de doorstroomgedachte ook maar weinig bij de werknemers. Eens de verplichte doorstroomevaluatie zich aandient, blijkt dit voor velen dan ook een ware schok. Velen ervaren doorstroom niet als een kans of mogelijkheid om te groeien, maar veeleer als een dreiging of zelfs een straf. Hier merken we duidelijk dat de perceptie van de betrokken werknemers haaks staat op de visie van het beleid. Die spreekt namelijk van "sterkere werknemers de kans geven om door te groeien naar het normaal economisch circuit". Het is dan ook problematisch indien de werknemers in kwestie zelf niet overtuigd zijn van de mogelijkheden van doorstroom. Een gebrek aan motivatie en participatie in het traject bemoeilijken de slaagkansen van het traject, zo bleek duidelijk uit de bevraging van de professionals in het werkveld.

Een heel aantal van deze problemen zouden aanzienlijk verlicht kunnen worden indien er vanuit de verschillende betrokken partijen vanuit een ander vertrekpunt en kader vertrokken wordt. De eerste aanbeveling luidt dan ook als volgt: zet doorstroom nog centraler binnen de tewerkstelling in de sociale economie.

Toeleiding

Idealiter moet doorstroom doorheen het ganse tewerkstellingstraject van de werknemer aan bod komen. Bijvoorbeeld tijdens de besprekingen van het persoonlijk ontwikkelingsplan of tijdens een laagdrempelige (proef)stage. Tijdens deze stage kan de werknemer proeven van het NEC met eenvoudige en rechtlijnige terugkeermechanismen indien nodig. Door stelselmatig en van bij aanvang toe te werken naar een tewerkstelling buiten de sociale economie, neemt het shockeffect van de doorstroomevaluatie af. Het wordt meer een evidente stap in de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. Dit kan het verdere verloop van het doorstroomtraject alleen maar ten goede komen en mensen die ermee in aanraking komen meer enthousiasmeren over de mogelijkheden die er potentieel zijn voor hen.

Dit alles staat of valt echter bij een gedeelde en gedragen visie. Alle professionals binnen de sociale economie moeten overtuigd zijn van de doorstroomgedachte. Dit vormt het fundament waarop alle andere aanbevelingen moeten bouwen. De weerstand of scepsis die bij bepaalde professionals of werkgevers van sociale economiebedrijven bestaat, moet omgevormd worden tot de motor van het doorstroomverhaal.

Het negatieve beeld dat bij velen leeft, maakt daarnaast dat maar weinig werknemers zich vrijwillig opgeven om te mogen doorstromen. Doorstroomtrajecten worden nog te veel gezien als een onveilig project, mede omdat (bepaalde) werknemers het risico lopen hun 'ticket' voor de sociale economie te verliezen. Daarnaast werpt de onduidelijkheid en soms tegenstrijdige informatie bepaalde drempels op voor werknemers in het doorstroomtraject of zij die potentieel zouden kunnen deelnemen. Het tegengaan van dergelijke onduidelijkheid en onzekerheid is erg belangrijk om mensen in het doorstroomtraject op een comfortabele manier te doen doorgroeien naar het NEC. Dit alles heeft namelijk een directe impact op de motivatie van de persoon in kwestie om voluit mee aan de slag te gaan in het traject. Anderzijds is het ook belangrijk om personen die vrijwillig zouden willen instappen niet af te schrikken en zo het maximaal potentieel uit de doelgroep te benutten. Onze tweede aanbeveling vertrekt dan ook vanuit het perspectief van de werknemer, en sluit nauw aan bij de voorgaande aanbeveling: verlaag de drempels voor werknemers door onduidelijkheid en onzekerheid te minimaliseren.

Doorstroomevaluatie

De eerder aangehaalde onduidelijkheid en ambiguïteit, die zeker bij de introductie van het traject erg aanwezig was, heeft ook geleid tot een gebrek aan uniformiteit binnen de evaluaties. Uit de focusgesprekken kwam duidelijk naar voor dat er heel wat variatie bestaat in ten eerste de kwaliteit van de aangeleverde informatie (met betrekking tot de werknemer); ten tweede de uitvoering van het evaluatiegesprek (concrete organisatie, betrokken actoren, mate van inspraak); en tot slot de beslissingscriteria. Verder onderzoek is aangewezen om hier een duidelijk te onderscheiden rode draad in bloot te leggen en na te gaan of er mogelijk goede, veralgemeenbare praktijken terug te vinden zijn in het werkveld. Een volledige, heldere en consistente procedure is namelijk in het voordeel van alle betrokken partijen en vormt een essentiële bouwsteen voor een geslaagd doorstroomtraject. De derde aanbeveling is bijgevolg: creëer (meer) uniformiteit in de doorstroomevaluaties (met betrekking tot verwachtingen, voorbereidingen, invulling en criteria).

Doorstroomtraject

Na de toeleiding start het uiteindelijke doorstroomtraject. Dit bestaat uit vier fasen: het voortraject, de jobmatching, de stage, en de nazorg. Dit zijn echter voornamelijk administratieve begrippen. In de praktijk worden deze fasen minder rigide gehanteerd en lopen ze in mekaar over. De duurtijd van de fases is immers vastgelegd vanuit de veronderstelling dat binnen de sociale economie al ingezet wordt op doorstroom (hetgeen tot op heden niet het geval is).

In de praktijk moeten de doorstroomcoaches echter doorgaans bij aanvang van het traject bepaalde moeilijkheden op vlak van jobdoelwit en weerstand wegwerken. Hierdoor schiet er minder tijd over voor de effectieve taken die voor de verschillende fases voorgeschreven werden. Volgens de bevraagde professionals lijkt het werken met rigide fases en termijnen dan ook vaak eerder een (administratieve) last dan een hulp. Hier ontbreekt het het doorstroomtraject dan ook aan flexibiliteit, wat het werken op maat verder bemoeilijkt. Vanuit het werkveld pleit men daarom voor één algemene termijn zonder fasen, die in duurtijd heel wat langer is dan de huidige negen maanden. Hierbij aansluitend worden de professionals frequent geconfronteerd met allerhande vragen ter verduidelijking van andere betrokken partijen. Los van het feit of men de nodige informatie snel kan terugvinden, vergt dit vaak een aanzienlijke bijkomende tijdsinvestering, waar geen financiering tegenover staat.

Om op deze frustraties een antwoord te bieden, dient een dubbel spoor bewandeld te worden: langs de ene kant moet voorzien worden in een correctere en beter afgelijnde taakverdeling waarbij een specifieke en toegewezen actor instaat voor de informatierol. Daarnaast moeten er meer tijd en middelen worden uitgetrokken voor het bredere takenpakket van de professionals. De vierde aanbeveling luidt daarom als volgt: voorzie een correctere en beter afgelijnde taakverdeling en voorzie meer tijd en middelen voor het bredere takenpakket van de professionals.

Terbeschikkingstelling

Naast de extra tijdsinvestering die het wegwerken van tekorten en het beantwoorden van vragen vergt, blijkt de zoektocht naar geschikte vacatures tevens een moeilijke opdracht te zijn. We onderscheiden heel wat stimulerende en afremmende factoren, waarbij de motivatie van de verschillende betrokkenen de belangrijkste factor blijkt. Indien dergelijke motivatie voldoende aanwezig is, kan dit een positieve spiraal van aanstekelijk enthousiasme in gang zetten. Bij weerstand kan het echter ook de inzet van andere betrokkenen mee naar beneden trekken.

Echter, zelfs in situaties met veel motivatie van de deelnemer blijkt het enorm moeilijk om een TBS-plaats te vinden voor doorstromers. Te weinig werkgevers uit het NEC staan ervoor open om een werknemer uit de sociale economie een kans te geven. Hier werpen zowel het regelgevend kader rond de TBS als overtuigingen die leven bij werkgevers drempels op. We raden dan ook aan om in te zetten op transparantie over de kosten en verwachtingen voor de TBS, aangezien dit voor vele werkgevers een struikelblok bleek te zijn.

Uniformiteit kan de overtuigingskracht daarnaast ook vergroten. De prijsonderhandelingen tussen de stageplaats en de werkgever uit de sociale economie blijken in de praktijk vaak onduidelijk, wat bepaalde werkgevers afschrikt. Het moet van begin af aan duidelijk en rechtlijnig zijn wat de kostprijs voor de stageplaats is.

Tot slot is de hele procedure gebaat bij administratieve vereenvoudiging. Dit verlaagt de drempel en zal meer twijfelende werkgevers overtuigen om alsnog de stap te zetten. Nu hangt het zwaartepunt van het doorstroomtraject (de TBS) te hard af van de *goodwill* en het idealisme van bepaalde werkgevers. Er moet een manier gevonden worden waarop ook de andere werkgevers bereid zijn om een werknemer uit een kwetsbare groep een kans te geven. Dit is echter geen knelpunt dat enkel van betrekking is op de doorstroomtrajecten. Wij deden gelijkaardige vaststellingen bij andere doelgroepen, zoals de activeringstrajecten, werkzoekenden met een arbeidshandicap en binnen het alternerend leren. Eenmaal men werkgevers overtuigd heeft gekregen om hun kans te wagen, zullen zij vaak vaststellen dat hun vooroordelen niet (helemaal) klopten en dat ook succesverhalen een reële mogelijkheid zijn. Deze positieve ervaringen zullen de werkgevers in kwestie (en idealiter ook andere bedrijven binnen hun netwerk) aansporen om vaker hun werkvloer open te stellen voor kwetsbare groepen. Er wordt als het ware een opwaartse spiraal in gang gezet. Het komt er dan ook op aan om de werkgevers over de eerste horde te krijgen. Dit is echter een breder maatschappelijk debat, waarop we geen pasklaar antwoord hebben. De vijfde aanbeveling houdt in dat het belangrijk is om de drempels bij werkgevers uit het normaal economisch circuit te verlagen.

Uitkomsten

Ondanks dat de uitkomsten niet de hoofdfocus zijn van dit rapport, halen we de uitstroomgegevens kort aan. Onze analyses bevestigen de resultaten van voorgaand onderzoek en de ervaringen van verschillende van de bevraagde actoren. Het aantal personen dat na het doorstroomtraject aan de slag kan in het NEC is redelijk beperkt (23% na afronding van het traject). Met de eerder aangehaalde problemen omtrent de moeilijkheden rond het vinden van een TBS, zijn deze cijfers niet geheel onverwacht.

Een opmerkelijke vaststelling was het feit dat de doelstellingen die de verschillende professionals nastreven met het doorstroomtraject sterk verschillen. Bepaalde actoren blijven vasthangen aan het uitgangspunt van duurzame tewerkstelling in het NEC, terwijl anderen tevreden zijn wanneer de deelnemer zelfinzicht heeft verworven tijdens het traject en op een (voor hem of haar) gepaste plek is terechtgekomen. Alvorens er gekeken kan worden naar het aantal succesvolle trajecten, dient men dus duidelijk af te stemmen hoe men een 'geslaagd' traject definieert. Deze visie bepaalt welke uitkomsten gemonitord moeten worden.

Dit heeft vooral een aanzienlijke invloed op de andere aanbevelingen. Wanneer men uitgaat van de duurzame tewerkstelling, moet de kern van het systeem met een vacaturegerichte stage (TBS) behouden blijven. Indien zelfinzicht het voornaamste streefdoel is, moet men de vacaturegerichte stage wellicht loslaten en de stagemogelijkheden verbreden (inclusief de vereisten ervan verlagen). Het is dan voldoende dat de werknemer uit de sociale economie kan proeven van een tewerkstelling in het NEC. Tot slot is er dan ook meer ruimte om terugkeermogelijkheden te voorzien, wat de opstapdrempel voor bepaalde werknemers mogelijk verder verlaagt. De zesde en laatste aanbeveling houdt bijgevolg in dat de doelstellingen regelmatig met de betrokken actoren dienen afgestemd te worden.

Afwijkingen theorie en praktijk

Zoals eerder in het artikel werd aangehaald, is een aanzienlijk deel van de problemen te wijten aan verschillen tussen de theoretische vertrekpunten van het doorstroomtraject enerzijds en de werking in de praktijk anderzijds. Afsluitend worden daarom deze verschillen bondig samengevat in onderstaand overzicht (**TABEL 1**).

TABEL 1 \ Doorstroomtrajecten: verschillen tussen theorie en praktijk

Regelgeving	Praktijk
Doorheen de tewerkstelling in de sociale economie wordt er al toegewerkt naar doorstroom.	Werknemers zijn zich niet (altijd) bewust van de mogelijke komst van een doorstroomevaluatie (CMW) of de eindigheid van hun contract (LDE).
Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met de continuïteit van de werkgever uit de sociale economie.	De continuïteit lijkt minder doorslaggevend te zijn voor de evaluatoren.
De evaluator wijst door naar de meest geschikte dienstverlener, om zo een match tussen de werknemer en zijn coach te verzekeren.	De evaluator heeft geen of minder keuze tussen verschillende dienstverleners.
Tijdens het voortraject werkt de doorstroomcoach aan de vertaling van het jobdoelwit naar concrete competenties, sollicitatietraining en het wegwerken van randvoorwaarden.	Vooraleer er gestart kan worden met de eigenlijke, voorgeschreven taken moet het jobdoelwit scherp gesteld worden en moet de weerstand die bij de werknemer leeft weggewerkt worden.
Aan het einde van het voortraject komt de werknemer tot inzicht in het eigen kunnen.	Het zelfinzicht komt vaak pas na de stage.
De werknemer kan door middel van een stage uittesten of het NEC iets voor hem is.	Het vinden van stageplaatsen verloopt moeizaam.
De werknemer wordt ook na aanwerving in het NEC nog verder begeleid door de coach (nazorg)	Er vindt maar heel occasioneel nazorg plaats.

Bron: Van de auteurs, op basis van interviews en focusgroepen.

Determinanten van burn-out en drempels voor latere arbeidsmarkt-re-integratie. De ervaringen van (ex-)patiënten in kaart

Philippe Sterkens, Stijn Baert, Eva Derous, Eline Moens, Claudia Rooman - Universiteit Gent[1]

Baert, S., Derous, E., Moens, E., & Rooman, C., & Sterkens, P. (z.d.). *Oorzaak en gevolg van burn-out? We vroegen het (ex-)burn-out'ers zelf!* Gent: Universiteit Gent.

ABSTRACT

Onderzoek naar burn-out identificeerde reeds een uiteenlopende lijst aan potentiële determinanten en re-integratiedrempels, maar betrok zelden ex-patiënten en percepties (dat wil zeggen, wat men zelf ziet als oorzaken en drempels bij burn-out).[2] Daarenboven heerst in het re-integratieonderzoek een kwalitatieve onderzoekstraditie en schenkt men beperkte aandacht aan demografische kenmerken van onderzoekspopulaties. In deze studie[3] worden bovenstaande tekortkomingen geadresseerd via een kwantitatieve bevraging van 45 gepercipieerde determinanten en drempels bij 1153 Vlaamse (ex-)burn-outpatiënten. Resultaten tonen ten eerste aan dat de frequentst gerapporteerde determinanten en drempels (door minstens 70% van de steekproef) verwijzen naar factoren gerelateerd aan gebrekkig herstel voor én na een burn-outepisode (bijvoorbeeld de eigen neiging om constant hard te willen werken en verminderde productiviteit door resterende symptomen); en ten tweede dat er systematische associaties zijn tussen demografische kenmerken en burn-outervaringen. Zo geven vrouwen, ouderen en mensen zonder tertiair diploma aan meer drempels te zien om te re-integreren naar de arbeidsmarkt.

Burn-out is een syndroom ten gevolge van chronische werkstress (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2020) dat verklaard kan worden door het *Effort-Recovery Model* van Meijman & Mulder (1998). Dit model stelt dat een onvoldoende herstel van werknemers leidt tot een opeenstapeling van vermoeidheidssymptomen, zoals geen energie hebben en vlug geïrriteerd geraken. Deze aanhoudende cumulatie van symptomen (zonder volledig herstel) leidt op haar beurt tot lange termijn gezondheidsproblemen zoals burn-out.

Burn-outs vormen een ernstige maatschappelijke uitdaging. Zo schat men dat één op zes Vlamingen in de risicozone zit om een burn-out te ontwikkelen of er een heeft (Schaufeli et al., 2020) en stijgt het aantal langdurig zieken ten gevolge van burn-out (tussen 2016 en 2020 met +43.4% (RIZIV, 2020)). Dit toenemende aantal (langdurig zieke) burn-outpatiënten vertaalt zich in een groeiend kostenplaatje voor de maatschappij waarbij werkenden ongewenst in de inactiviteit belanden (RIZIV, 2020).

1 We wensen Jens Michels, Selina Robinne en Annelies Van Royen te bedanken voor hun betrokkenheid bij dit project.
2 Ondanks dat burn-out geen medisch erkende diagnose is, erkende de Wereldgezondheidsorganisatie burn-out in 2019 als 'beroepssyndroom'. Om een duidelijk onderscheid te maken tussen respondenten die wel en niet in ziekteverlof zijn omwille van burn-out (en re-integreerden), gebruiken we in dit artikel de term (ex-)patiënt.
3 Gebaseerd op 'Oorzaak en gevolg van burn-out? We vroegen het (ex-)burn-out'ers zelf!': https://users.ugent.be/~sbaert/WELKE_DREMPELS_ERVAREN_(EX-)BURN-OUTERS_ZELF_Opvallende_resultaten_en_reflecties.pdf

Terwijl de wetenschap, voornamelijk in arbeidspsychologische literatuur, sprongen vooruit maakte in de studie van het concept burn-out en prev(al)entie ervan (Jaworska-Burzyńska, Kanaffa-Kilijańska, Przysięzna, & Szczepańska-Gieracha, 2016; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009), is net onderzoek naar arbeidsmarktre-integratie relatief beperkt (Ahola, Toppinen-Tanner, & Seppänen, 2017). Deze beperkte literatuur rond arbeidsmarktre-integratie na burn-out kent, volgens ons, drie voorname beperkingen. Allereerst zijn studies naar arbeidsmarktre-integratie en bijbehorende drempels voornamelijk kwalitatief van aard (Andersen, Nielsen, & Brinkmann, 2012; Audhoe, Nieuwenhuijsen, Hoving, Sluiter, & Frings-Dresen, 2018; Boštjančič & Koračin, 2014). De kwalitatieve benadering van interviewstudies helpt een diepgaand begrip te ontwikkelen van het re-integratieproces en de obstakels die patiënten ondervinden, maar laat geen generalisering van resultaten toe. Ten tweede toetst men in bestaande kwantitatieve studies bijna uitsluitend potentiële succesfactoren (bijvoorbeeld de duur van ziekteverlof en slaapkwaliteit) bij een terugkeer naar het werk (Kärkkäinen, Saaranen, Hiltunen, Ryynänen, & Räsänen, 2017) en blijven gepercipieerde barrières onderbelicht. Er is in deze studies eveneens amper aandacht voor de percepties van (ex-)patiënten: wat waren volgens hen ten eerste de oorzaken van hun burn-out en, ten tweede, welke drempels ervaart men zelf om te re-integreren op de arbeidsmarkt. Ten derde blijkt uit een systematisch overzicht van Kärkkäinen et al. (2017) dat studies naar terugkeer naar het werk zich beperken in radius. Door de studiepopulatie uit te breiden naar ex-patiënten en ook demografische factoren (zoals gezinssituatie en leeftijd) te analyseren, kan re-integratieonderzoek rijkere inzichten bekomen.

Met oog op bovenstaande leemtes in de literatuur (dat wil zeggen: de kwalitatieve focus, beperkte aandacht voor gepercipieerde barrières, ex-burn-outpatiënten en verschillende demografische variabelen), beoogt dit onderzoek volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

- Onderzoeksvraag 1a: Wat zien (ex-)burn-out patiënten zelf als determinanten van hun burn-out?
- Onderzoeksvraag 1b: Wat zien (of zagen) (ex-)burn-out patiënten zelf als drempels tot arbeidsmarkt-re-integratie na hun burn-out?
- Onderzoeksvraag 2a: Hoe verschillen gepercipieerde determinanten van burn-out naargelang demografische kenmerken?
- Onderzoeksvraag 2b: Hoe verschillen gepercipieerde drempels van arbeidsmarktre-integratie na burn-out naargelang demografische kenmerken?

Bovenstaande onderzoeksvragen worden beantwoord door middel van een exploratieve vragenlijststudie bij 1153 huidige en ex-burn-outpatiënten waarin gepeild werd naar gepercipieerde determinanten van burn-out en drempels bij arbeidsmarkre-integratie.

Methode

Steekproeftrekking en procedure

Data werden verzameld in het voorjaar van 2018 via een online bevraging van (ex-)burn-outpatiënten. De weblink naar de online vragenlijst werd verspreid in samenwerking met een Vlaamse krant. Deelname via deze weblink gebeurde op vrijwillige basis, kon strikt anoniem en werd gestimuleerd via een loting van elf Bongo-bons onder respondenten. Om de vragenlijst volledig in te kunnen vullen, dienden respondenten tot op heden (of in het verleden) niet aan het werk (geweest) te zijn omwille van een burn-out zoals gediagnosticeerd door een arts of psycholoog.

Zo bekwamen we 1153 geschikte respondenten die hun geïnformeerde toestemming gaven en de vragenlijst volledig en accuraat invulden. Binnen deze steekproef was 29,0% momenteel in ziekteverlof omwille van burn-out, bedroeg de gemiddelde leeftijd 43 jaar, is 68,7% vrouw, genoot 85,7% van tertiair onderwijs, woonde 75,3% samen met een partner en had 48,1% inwonende kinderen.

De respondenten die op moment van bevraging in ziekteverlof waren omwille van burn-out, waren toen gemiddeld 9,91 maanden thuis (*SD* = 11,41). Respondenten die niet langer in ziekteverlof waren omwille van burn-out, waren gemiddeld 6,68 maanden thuis (*SD* = 4,78).[4]

Meetinstrument

Volgend op de pre-screening (zie supra) bevroegen we *gepercipieerde determinanten* van burn-out. De vraag: "In welke mate bent u het eens dat de onderstaande factoren hebben bijgedragen tot het veroorzaken van uw burn-out? ..." werd gevolgd door 24 stellingen die beoordeeld werden op een 10-puntsschaal (van 0: "helemaal oneens"; tot en met 10: "helemaal eens").

Teneinde recht te doen aan de diversiteit van burn-outoorzaken (Schaufeli et al., 2020) is de selectie van gepresenteerde stellingen gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie. Bevraagde determinanten uit de literatuur kunnen grofweg opgedeeld worden in drie verschillende types. Een eerste type zijn jobinhoudelijke determinanten zoals een gebrek aan autonomie, emotioneel zwaar werk en een hoog werktempo (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Daarnaast zijn er sociale determinanten, met oorzaken in relaties uit werk-of privéleven. Voorbeelden van bevraagde sociale determinanten zijn: een minder goede relatie met de leidinggevende, een gebrek aan steun van collega's en een gebrek aan steun van familie of vrienden (Bakker et al., 2005). Tot slot identificeert de literatuur ook persoonsgerelateerde determinanten, hierbij legt men de oorzaak bij levensgebeurtenissen of eigen karaktereigenschappen en gedragingen, zoals de neiging constant hard te willen werken (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009), nervositeit (Bakker, Van Der Zee, Lewig, & Dollard, 2006) en gebeurtenissen op vlak van gezondheid (Hakanen & Bakker, 2017). Een overzicht van alle 23 potentiële determinanten uit de vragenlijst is terug te vinden in **TABEL 1**.

Analoog aan gepercipieerde determinanten werden *gepercipieerde drempels* bevraagd via stellingen. De vraag "In welke mate bent u het eens dat de onderstaande factoren een drempel vormden/verwacht u dat de onderstaande factoren een drempel zullen vormen om uw carrière succesvol verder te zetten...?" werd gevolgd door 22 items bevraagd via een 10-puntsschaal (van 0: "helemaal oneens"; tot en met 10: "helemaal eens").

De gepercipieerde drempels, tevens gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie, worden opgedeeld in twee types. Een eerste type, de werkgerelateerde drempels, beschrijft drempels eigen aan terugkeer naar het werk. Voorbeelden van opgenomen werkgerelateerde drempels zijn weinig steun van collega's (Boštjančič & Koračin, 2014) en meer kans op discriminatie bij sollicitaties (Peterson, Pere, Sheehan, & Surgenor, 2007). Een tweede type potentiële drempels zijn de resterende burn-out klachten. Aangezien burn-outklachten jaren kunnen aanslepen ondanks behandeling (Boštjančič & Koračin, 2014; Van Dam, Keijsers, Eling, & Becker, 2012) en ziekteverloven veeleer korter duren (Boštjančič & Koračin, 2014), keren patiënten niet-symptoomvrij terug naar het werk (Kärkkäinen, Saaranen, & Räsänen, 2019) wat hun re-integratie kan bemoeilijken. Voorbeelden van opgenomen resterende burn-outklachten zijn verminderde emotionele controle (Boštjančič & Koračin, 2014) en concentratie (Österberg, Skogsliden, & Karlson, 2014). Een overzicht van alle 22 potentiële drempels opgenomen in de vragenlijst is terug te vinden in **TABEL 3**.

Statistische analyses

Gezien het aantal determinanten en drempels, namelijk 45, worden onderzoeksvragen geanalyseerd met zowel individuele items als onderliggende principale componenten. Zo weerhouden we zes componenten uit de 23 determinantenitems.

4 De gemiddelde duur van ziekteverloven door burn-out is berekend exclusief de 5% langstdurende verloven om vertekening door extreme uitschieters te beperken.

Deze componenten (met telkens een voorbeeld) zijn: zichzelf (eigen paniekerigheid), professionele relaties (onvoldoende feedback van leidinggevende), druk (werktempo of hoeveelheid), jobontwerp (gebrek aan groeimogelijkheden), privé en instabiliteit (levensgebeurtenis relatiegebied) en jobinhoudelijke belasting (emotioneel zwaar werk).

Vervolgens weerhouden we vijf componenten uit 24 drempelitems. De weerhouden componenten (met opnieuw voorbeelden) zijn: productiviteit en cognitieve problemen (minder goed kunnen concentreren), zelfvertrouwen en emotionele problemen (minder zelfvertrouwen), werkcontext en steun (weinig steun van collega's), randklachten (meer last van fysieke klachten) en carrière (minder kans op groeimogelijkheden).

Naast principale componenten analyses werden descriptieve statistieken en regressieanalyses aangewend om de onderzoekvragen te beantwoorden. In descriptieve analyses representeren scores aan de 'akkoordzijde' van de schaal (6 en hoger) de aanwezigheid van een determinant of drempel. In de meervoudige regressieanalyses werden zes demografische variabelen opgenomen: geslacht, leeftijd, diploma, timing burn-out, relatiestatus en ouderschap zijn de onafhankelijke variabelen.[5] De afhankelijke variabelen per regressie zijn de individuele drempels en determinanten of de achterliggende componenten.

Resultaten

Determinanten van burn-out

TABEL 1 geeft eerst algemeen, en vervolgens opgesplitst naar demografische kenmerken, het percentage respondenten weer dat een aangeboden item identificeert als determinant van zijn of haar (recentste) burn-out. Daarnaast zijn in deze tabel statistisch significante voorspellers (de demografische variabelen) uit multivariate regressies (op 5%-significantieniveau) vetgedrukt per item. De interpretatie van **TABEL 1** gaat als volgt: controlerend voor de overige demografische variabelen is er een significante samenhang tussen diploma en determinant 'onvoldoende betaald'. Zo ziet 40.2% van de (ex-)patiënten zonder diploma tertiair onderwijs onvoldoende betaald worden als een determinant van burn-out, ten opzichte van 26,3% van de respondenten met een diploma tertiair onderwijs. De resultaten van deze multivariate regressies met demografische variabelen als voorspellers en determinantcomponenten (zie supra) worden gepresenteerd in **TABEL 2**.

Over de volledige steekproef zijn de vijf frequentst gerapporteerde determinanten (onderzoeksvraag 1a): de eigen neiging constant hard te willen werken (86,7%); het werktempo of de werkhoeveelheid (82,6%); een onevenwichtige werk-privébalans (78,1%); de druk constant bereikbaar te moeten zijn (71,9%) en onvoldoende feedback ontvangen van de leidinggevende (68,0%). Een determinant die opvallend weinig gesignaleerd werd, is fysiek zwaar werk (11,7%). Een mogelijke verklaring hiervoor ligt bij het hoge aandeel hoopopgeleiden in de steekproef (85,7%) welke doorgaans minder fysieke jobvereisten hebben (Schreuder, Roelen, Koopmans, & Groothoff, 2008).

Uit de regressieanalyses komt naar voren dat er significante verbanden zijn tussen determinanten van burn-out en alle zes bevraagde demografische kenmerken van respondenten (onderzoeksvraag 2a). Kijkend naar geslacht (demografische variabele één) zijn er statistisch significante verschillen in zes individuele drempelitems. Op niveau van onderliggende componenten vertaalt dit zich erin dat mannen jobinhoudelijke belasting – vooral emotioneel zwaar werk – minder hoge scores toekennen als oorzaak van burn-out.

5 Respondenten met gender X (N = 8) zijn uitzonderlijk niet opgenomen in regressieanalyses omwille van hun onderrepresentering in de steekproef.

Voor leeftijd (demografische variabele twee) is er een statistisch significante associatie met zestien determinanten. Hoe ouder men is hoe lagere scores men toekent aan componenten die de oorzaak van burn-out bij zichzelf, druk en jobontwerp leggen. Langs de andere kant kennen oudere werknemers determinanten uit professionele relaties hogere scores toe.

Kijkend naar diploma (demografische variabele drie) zijn er statistische significante associaties met acht determinanten. Vergeleken met niet-tertiair geschoolden, scoren tertiair geschoolden oorzaken bij jobontwerp en jobinhoudelijke belasting lager.

Wanneer we kijken naar de timing van een burn-out (demografische variabele vier) vinden we significante associaties met zeven determinanten. Vergeleken met huidige patiënten, kennen ex-patiënten lagere scores toe aan jobinhoudelijke belasting.

Ook voor relatiestatus (demografische variabele vijf) vindt men statistisch significante associaties met zeven determinanten. Zo kennen vrijgezellen, in tegenstelling tot respondenten in een relatie, hogere scores toe aan determinanten die verwijzen naar druk, jobontwerp en factoren verwijzend naar privéleven en instabiliteit.

Tot slot, ouderschap (demografische variabele zes) hangt statistisch significant samen vier determinanten waarbij ouders lagere scores toekennen aan burn-outdeterminanten die de oorzaak bij zichzelf of professionele relaties leggen.

Samengevat stellen deze resultaten dat er een onderscheid is in gepercipieerde determinanten naargelang demografische kenmerken van (ex-)burn-outpatiënten. Zo valt op dat de volgende kenmerken geassocieerd zijn met het rapporteren van minder burn-outdeterminanten: man zijn, ouder zijn, een tertiair diploma hebben, opnieuw aan het werk zijn, en een relatie en kinderen hebben. De cross-sectionele verzameling van de data laat echter niet toe om een oorzaak aan de beschreven tendensen te verbinden.

TABEL 1 \ Zelfgerapporteerde determinanten van burn-out: percentages naar demografische kenmerken

Demografische variabele	Alle	Geslacht		Leeftijd		Diploma		Timing burn-out		Relatie-status		Ouderschap	
		MAN	VROUW	< 45	≥ 45	NIET-TERTIAIR	TERTIAIR	VER-LEDEN	HEDEN	IN RELATIE	VRIJ-GEZEL	JA	NEE
N	1153	352	793	675	478	164	989	819	334	866	287	555	598
1. Onvoldoende betaald	28,3%	27,6%	28,2%	**30,7%**	**24,9%**	**40,2%**	**26,3%**	**26,3%**	**33,2%**	**25,9%**	**35,5%**	29,4%	27,3%
2. Werkonzekerheid	21,6%	**23,0%**	**20,9%**	**24,0%**	**18,2%**	25,6%	20,9%	20,9%	23,4%	**18,9%**	**29,6%**	23,8%	19,6%
3. Gebrek aan autonomie	47,8%	46,0%	48,5%	47,7%	47,9%	52,4%	47,0%	46,8%	50,3%	47,8%	47,7%	46,8%	48,7%
4. Onvoldoende feedback van leidinggevende	68,0%	66,8%	68,7%	**66,5%**	**70,1%**	**74,4%**	**66,9%**	67,6%	68,9%	66,7%	71,8%	**69,9%**	**66,2%**
5. Gebrek aan afwisseling in werk	28,4%	28,1%	28,4%	**31,4%**	**24,1%**	**32,9%**	**27,6%**	28,9%	26,9%	27,8%	30,0%	28,6%	28,1%
6. Gebrek aan groeimogelijkheden	42,9%	42,9%	42,9%	**45,6%**	**39,1%**	**48,8%**	**42,0%**	42,4%	44,3%	**41,9%**	**46,0%**	40,7%	45,0%
7. Relatie met leidinggevende	62,5%	61,9%	63,2%	**60,6%**	**65,3%**	64,0%	62,3%	64,5%	57,8%	62,2%	63,4%	64,1%	61,0%
8. Gebrek aan steun van collega's	56,4%	53,7%	57,8%	**56,6%**	**56,1%**	**64,6%**	**55,0%**	56,2%	56,9%	54,2%	63,1%	57,8%	55,0%
9. Gebrek aan steun van familie of vrienden	28,2%	**21,9%**	**30,6%**	29,9%	25,7%	32,3%	27,5%	28,3%	27,8%	**24,5%**	**39,4%**	29,2%	27,3%
11. Vergelijken met succesvollere personen	41,9%	38,4%	43,5%	**49,9%**	**30,5%**	39,0%	42,4%	39,4%	47,9%	42,3%	40,8%	45,0%	39,0%
12. Levensgebeurtenis relatiegebied	27,1%	**20,2%**	**29,9%**	28,1%	25,7%	29,9%	26,7%	25,8%	30,5%	**21,3%**	**45,0%**	31,0%	23,6%
13. Levensgebeurtenis (zelf of omgeving)	38,7%	35,2%	40,1%	37,2%	40,8%	40,9%	38,3%	**36,0%**	**45,2%**	37,5%	42,3%	37,8%	39,5%
14. Onevenwichtige werk-privébalans	78,1%	77,3%	78,4%	**84,4%**	**69,0%**	74,4%	78,7%	79,0%	75,7%	**76,3%**	**83,3%**	**75,7%**	**80,3%**
15. Werktempo of werkhoeveelheid	82,6%	**77,3%**	**84,7%**	**84,1%**	**80,3%**	84,1%	82,3%	81,0%	86,5%	82,5%	82,9%	81,3%	83,8%
16. Emotioneel zwaar werk	50,8%	**44,9%**	**53,2%**	51,1%	50,4%	47,6%	51,4%	**48,8%**	**55,7%**	50,0%	53,3%	53,2%	48,7%
17. Fysiek zwaar werk	11,7%	11,4%	11,7%	12,3%	10,9%	**28,0%**	**9,0%**	**10,4%**	**15,0%**	11,6%	12,2%	11,4%	12,0%
18. Onduidelijkheid over taak en rolverdeling	58,5%	60,8%	57,6%	**60,9%**	**55,0%**	54,9%	59,0%	57,5%	60,8%	58,8%	57,5%	58,7%	58,2%
19. Druk constant bereikbaar te moeten zijn	71,9%	71,9%	71,6%	**74,1%**	**68,8%**	72,6%	71,8%	**70,0%**	**76,6%**	**71,1%**	**74,2%**	71,5%	72,2%
20. Onvoldoende capaciteiten voor job	17,9%	17,9%	17,8%	**19,9%**	**15,1%**	**22,0%**	**17,2%**	17,2%	19,5%	17,2%	19,9%	**21,3%**	**14,7%**
21. Eigen stemmingswisselingen	39,8%	37,2%	40,9%	**44,6%**	**33,1%**	**49,4%**	**38,2%**	40,9%	37,1%	38,3%	44,3%	42,0%	37,8%
22. Eigen nervositeit	58,1%	58,2%	58,0%	**65,2%**	**48,1%**	59,1%	57,9%	**56,8%**	**61,4%**	58,2%	57,8%	60,5%	55,9%
23. Eigen paniekerigheid	50,6%	46,0%	52,5%	**58,4%**	**39,5%**	48,8%	50,9%	**48,5%**	**55,7%**	48,6%	56,5%	**55,9%**	**45,7%**
24. Eigen neiging constant hard te willen werken	86,7%	**80,7%**	**89,4%**	88,9%	83,7%	89,0%	86,3%	86,1%	88,3%	86,4%	87,8%	86,7%	86,8%

Noten:
A. Aangepast overgenomen uit *Oorzaak en gevolg van burn-out? We vroegen het (ex-)burn-out'ers zelf!*, door S. Baert, E. Derous, E. Moens, C. Rooman & P. Sterkens.
B. De weergegeven percentages geven aan welke proportie van de ondervraagden op een schaal van 0 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord) minstens een score van 6 gaf aan dit item wanneer gevraagd werd of deze factor heeft bijgedragen tot de burn-out.
C. Een significante samenhang met een van de kenmerken naar opdeling wordt aangegeven door een vetgedrukt percentage (significantie van meervoudige regressie op 5%-significantieniveau (F (6, 1138))).
D. Onafhankelijke variabelen in de regressies zijn geslacht, leeftijd, diploma, timing burn-out, relatiestatus en ouderschap. De afhankelijke variabele is telkens een determinant.

TABEL 2 \ Gepercipieerde determinanten van burn-out: demografische kenmerken geregresseerd op componentniveau

Variabele	Component					
	1. ZICHZELF	2. PROFESSIONELE RELATIES	3. DRUK	4. JOBONTWERP	5. PRIVÉ EN INSTABILITEIT	6. JOBINHOUDELIJKE BELASTING
	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)
Man	-0,07 (0,14)	-0,15 (0,15)	-0,20 (0,13)	0,07 (0,15)	-0,23 (0,14)	-0,41** (0,15)
Leeftijd	-0,05** (0,01)	0,01 (0,01)	-0,03* (0,01)	-0,02** (0,01)	-0,01 (0,01)	0,00 (0,01)
Tertiair onderwijs	-0,34 (0,18)	-0,33 (0,20)	-0,07 (0,16)	-0,60** (0,20)	-0,28 (0,19)	-0,83** (0,20)
Burn-out in verleden	-0,27 (0,14)	0,00 (0,15)	-0,24 (0,13)	-0,22 (0,15)	-0,21 (0,14)	-0,64** (0,15)
Vrijgezel	0,06 (0,15)	0,07 (0,16)	0,29* (0,14)	0,40** (0,16)	0,99** (0,16)	0,04 (0,17)
Heeft kinderen	-0,34** (0,13)	-0,29* (0,14)	0,17 (0,12)	0,12 (0,14)	0,07 (0,13)	-0,05 (0,14)
Constante	7,46 (0,35)	5,97 (0,37)	8,62 (0,31)	5,44 (0,37)	3,92 (0,35)	4,68 (0,38)
Adjusted R^2	,07	,01	,02	,02	,04	,03

Noten: A. Aangepast overgenomen uit *Oorzaak en gevolg van burn-out? We vroegen het (ex-)burn-out'ers zelf!*, door S. Baert, E. Derous, E. Moens, C. Rooman & P. Sterkens.
B. N = 1145.
C. Waarden in de tabel zijn regressiecoëfficiënten (β) en hun standaardfouten tussen haken.* $p \leq ,05$; ** $p \leq ,01$. *Adjusted* R^2 is berekend aan de hand van F-toetsen met *df* (6, 1138).

Drempels arbeidsmarktre-integratie bij burn-out

TABELLEN 3 en **4** zijn opgesteld analoog aan de respectievelijke **TABELLEN 1** en **2**, maar dan toegepast op gepercipieerde drempels voor arbeidsmarkt re-integratie. Dit betekent dat in de regressies dezelfde onafhankelijke variabelen (namelijk de zes demografisch variabelen) gebruikt worden, maar dat de afhankelijke variabelen drempelitems- of componenten zijn.

De vijf frequentst gerapporteerde drempels (onderzoeksvraag 1b) zijn een werkomgeving die opnieuw evenveel verwacht (75,4%); zelf een minder zware werklast kunnen dragen (72,2%); zich minder kunnen concentreren (68,5%); een verminderd zelfvertrouwen (68,3%) en meer last hebben van een slechter geheugen (67,8%).

Net als bij burn-outdeterminanten zijn er voor alle zes de bevraagde demografische variabelen significante associaties (op het 5%-significantieniveau) met drempels bij arbeidsmarktre-integratie na burn-out (onderzoeksvraag 2b). Kijkend naar geslacht (demografische variabele een) zijn er statistisch significante associaties met twaalf drempels. Op het niveau van onderliggende componenten geven mannen lagere scores aan drempels die verwijzen naar problemen met productiviteit en cognitief functioneren, zelfvertrouwen en emotioneel functioneren, de werkcontext en ervaren steun, en randklachten bij burn-out.

Op vlak van leeftijd (demografische variabele twee) zijn er significante associaties met 13 drempels. Hoe ouder men is, hoe hogere de scores die men gaf aan drempels die verband houden met productiviteit en cognitieve problemen, de werkcontext en ervaren steun, en randklachten bij burn-out.

Wanneer we kijken naar het diploma (demografische variabele drie) van respondenten vinden we statistisch significante associaties met zes drempels. Uit de data blijken dat tertiair geschoolden lagere scores toekennen aan drempels die verband houden met zelfvertrouwen en emotioneel functioneren, de werkcontext en ervaren steun, en randklachten bij burn-out.

Voor timing van burn-out (demografische variabele vier) zijn er maar liefst twintig significante associaties met drempels. Ex-patiënten kennen lagere scores toe aan elk type drempel bevraagd in deze studie (dus productiviteit en cognitief functioneren, zelfvertrouwen en emotioneel functioneren, werkcontext en steun, randklachten bij burn-out en carrièregerelateerde drempels).

Kijkend naar relatiestatus (demografische variabele vijf) vinden we statistisch significante associaties met drie drempels waarbij vrijgezelle respondenten gemiddeld hogere scores toekennen aan carrièregerelateerde drempels.

Tot slot hangt ouderschap (demografische variabele zes) statistisch significant samen met vier drempels. De data tonen aan dat ouders lager scoren op drempels verwijzend naar zelfvertrouwen en emotioneel functioneren, en werkcontext en ervaren steun.

Samengevat beschrijven deze data, vergelijkbaar met gepercipieerde determinanten, dat er verschillen zijn in drempels naargelang demografische kenmerken van respondenten. De kenmerken man zijn, jong zijn, reeds terug aan het werk zijn, beschikken over een diploma tertiair onderwijs en een relatie en kinderen hebben, zijn geassocieerd met het ervaren van minder drempels om terug te keren naar de arbeidsmarkt na burn-out.

TABEL 3 \ Zelfgerapporteerde drempels om carrière verder te zetten na burn-out: percentages naar demografische kenmerken

Demografische variabele	Alle	Geslacht		Leeftijd		Diploma		Timing burn-out		Relatie-status		Ouderschap	
		MAN	VROUW	< 45	≥ 45	NIET-TERTIAIR	TERTIAIR	VER-LEDEN	HEDEN	IN RELATIE	VRIJ-GEZEL	JA	NEE
N	1153	352	793	675	478	164	989	819	334	866	287	555	598
1. 1. Meer last van fysieke klachten	57,7%	**48,3%**	**61,8%**	57,5%	57,9%	**65,9%**	**56,3%**	**54,0%**	**66,8%**	57,9%	57,1%	58,6%	56,9%
2. Minder zelfvertrouwen	68,3%	**63,4%**	**70,6%**	69,5%	66,5%	70,1%	67,9%	**66,2%**	**73,4%**	68,8%	66,6%	69,7%	66,9%
3. Weinig steun van familie en vrienden	22,3%	**20,5%**	**23,1%**	23,3%	20,9%	26,8%	21,5%	22,0%	23,1%	**19,6%**	**30,3%**	23,6%	21,1%
4. Meer last van angstige gevoelens	64,5%	61,6%	65,8%	66,4%	61,9%	**72,0%**	**63,3%**	**61,8%**	**71,3%**	64,4%	64,8%	**66,7%**	**62,5%**
5. Weinig steun van collega's	41,3%	40,6%	41,5%	**37,2%**	**47,1%**	**47,6%**	**40,2%**	**37,7%**	**50,0%**	40,4%	43,9%	**46,8%**	**36,1%**
6. Minder vertrouwen in eigen bekwaamheid	64,2%	**59,4%**	**66,2%**	**66,1%**	**61,5%**	65,9%	63,9%	**61,9%**	**69,8%**	64,9%	62,0%	64,3%	64,0%
7. Weinig steun van leidinggevende(n)	62,4%	61,4%	63,2%	**59,3%**	**66,9%**	64,6%	62,1%	**58,9%**	**71,3%**	63,1%	60,6%	**65,2%**	**59,9%**
8. Meer last van neerslachtige gevoelens	55,9%	**59,4%**	**54,1%**	56,0%	55,6%	**65,9%**	**54,2%**	**53,1%**	**62,6%**	55,9%	55,7%	**59,5%**	**52,5%**
9. Meer last van een slechter geheugen	67,8%	**58,8%**	**71,9%**	**66,8%**	**69,2%**	71,3%	67,2%	**65,2%**	**74,3%**	68,8%	64,8%	67,2%	68,4%
10. Meer last van slaapproblemen	55,9%	**51,1%**	**58,0%**	**54,8%**	**57,5%**	**64,6%**	**54,5%**	**52,5%**	**64,4%**	54,0%	61,7%	**59,8%**	**52,3%**
11. Minder kans op groeimogelijkheden	36,9%	39,8%	35,9%	35,9%	38,5%	38,4%	36,7%	**33,5%**	**45,5%**	**35,2%**	**42,2%**	35,5%	38,3%
12. Meer kans op discriminatie bij sollicitaties	39,2%	38,1%	39,6%	40,4%	37,4%	44,5%	38,3%	**31,5%**	**58,1%**	**36,4%**	**47,7%**	40,9%	37,6%
13. Minder efficiënt of effectief werken	60,9%	58,5%	62,0%	**59,4%**	**63,0%**	61,0%	60,9%	**56,3%**	**72,2%**	60,5%	62,0%	62,0%	59,9%
14. Minder zware werklast zelf dragen	72,2%	**63,6%**	**75,9%**	**72,3%**	**72,0%**	75,0%	71,7%	**67,0%**	**84,7%**	71,7%	73,5%	74,8%	69,7%
15. Het verminderde contact met de collega's	38,9%	40,3%	38,5%	**36,3%**	**42,5%**	43,9%	38,0%	**34,9%**	**48,5%**	38,8%	39,0%	40,7%	37,1%
16. Minder goed concentreren	68,5%	**65,1%**	**70,5%**	**66,4%**	**71,5%**	70,7%	68,1%	**65,8%**	**75,1%**	68,8%	67,6%	68,1%	68,9%
17. Minder efficiënt omgaan met veranderende situatie	57,2%	55,7%	58,0%	**56,6%**	**58,2%**	53,7%	57,8%	**53,1%**	**67,4%**	57,7%	55,7%	57,8%	56,7%
18. Minder snel overschakelen tussen taken	56,5%	**53,4%**	**58,1%**	**54,2%**	**59,8%**	62,8%	55,5%	**52,0%**	**67,7%**	56,6%	56,4%	56,4%	56,7%
19. Minder controle over de eigen emoties	55,9%	**50,0%**	**58,4%**	56,7%	54,6%	**60,4%**	**55,1%**	**52,9%**	**63,2%**	55,5%	56,8%	**58,6%**	**53,3%**
20. Sneller afgeleid tijdens uitvoeren van taak	56,9%	**54,5%**	58,1%	**58,4%**	**54,8%**	59,8%	56,4%	**55,2%**	**61,1%**	56,0%	59,6%	58,7%	55,2%
21. Veranderingen op werk tijdens afwezigheid	41,2%	38,6%	42,2%	**38,2%**	**45,4%**	44,5%	40,6%	**33,7%**	**59,6%**	40,9%	42,2%	41,8%	40,6%
22. Werkomgeving die opnieuw evenveel verwacht	75,4%	**70,5%**	**77,6%**	76,0%	74,5%	73,2%	75,7%	**70,5%**	**87,4%**	75,9%	73,9%	76,0%	74,7%

Noten: A. Aangepast overgenomen uit *Oorzaak en gevolg van burn-out? We vroegen het (ex-)burn-out'ers zelf!*, door S. Baert, E. Derous, E. Moens, C. Rooman & P. Sterkens.
B. De weergegeven percentages geven aan welke proportie van de ondervraagden op een schaal van 0 (helemaal niet akkoord) tot 10 (helemaal akkoord) minstens een score van 6 gaf aan dit item wanneer gevraagd werd of deze factor een drempel was of zou vormen om de carrière verder te zetten na de burn-out.
C. Een significante samenhang met een van de kenmerken naar opdeling wordt aangegeven door een vetgedrukt percentage (significantie van meervoudige regressie op 5%-significantieniveau (F (6, 1138))).
D. Onafhankelijke variabelen in de regressies zijn geslacht, leeftijd, diploma, timing burn-out, relatiestatus en ouderschap. De afhankelijke variabele is telkens een determinant.

TABEL 4 \ Gepercipieerde drempels voor arbeidsmarkt re-integratie: demografische kenmerken geregresseerd op componentniveau

Variabele	Component				
	1. PRODUCTIVITEIT EN COGNITIEVE PROBLEMEN	2. ZELFVERTROUWEN EN EMOTIONELE PROBLEMEN	3. WERKCONTEXT EN STEUN	4. RANDKLACHTEN	5. CARRIÈRE
	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)	β (*SE*)
Man	-0,48** (0,15)	-0,31* (0,16)	-0,34** (0,13)	-0,65** (0,17)	0,29 (0,20)
Leeftijd	0,02** (0,01)	-0,01 (0,01)	0,03** (0,01)	0,02** (0,01)	0,00 (0,01)
Tertiair onderwijs	-0,22 (0,20)	-0,44* (0,21)	-0,37* (0,17)	-0,56** (0,22)	-0,17 (0,25)
Burn-out in verleden	-0,74** (0,15)	-0,69** (0,16)	-1,09** (0,13)	-0,56** (0,17)	-1,55** (0,20)
Vrijgezel	-0,08 (0,17)	-0,15 (0,17)	0,03 (0,14)	-0,11 (0,18)	0,69** (0,21)
Heeft kinderen	-0,14 (0,14)	-0,36* (0,15)	-0,29* (0,12)	-0,21 (0,16)	0,15 (0,18)
Constante	5,87 (0,37)	7,45 (0,39)	5,07 (0,32)	5,98 (0,41)	5,25 (0,48)
Adjusted R^2	,03	,03	,08	,03	,06

Noten: A. Aangepast overgenomen uit *Oorzaak en gevolg van burn-out? We vroegen het (ex-)burn-out'ers zelf!*, door S. Baert, E. Derous, E. Moens, C. Rooman & P. Sterkens.
B. N = 1145.
C. DE Waarden in de tabel zijn regressiecoëfficiënten (β) en hun standaardfouten tussen haken.* $p \leq ,05$; ** $p \leq ,01$. *Adjusted* R^2 is berekend aan de hand van F-toetsen met *df* (6, 1138).

Discussie

In de literatuur rond determinanten van burn-out en arbeidsmarktre-integratie na burn-out is deze studie, naar onze kennis, een van de eerste die een kwantitatieve aanpak combineert met percepties van mensen die al dan niet re-integreerden en daarbij nuanceert naar demografische kenmerken. In deze studie werd een selectie van 45 determinanten en drempels online bevraagd bij 1153 Vlaamse (ex-)burn-outpatiënten. In wat volgt bespreken we enkele opvallende bevindingen en erkennen we beperkingen van deze studie.

Opvallend is dat de determinanten van burn-out geïdentificeerd in wetenschappelijke literatuur duidelijk herkend worden door (ex-)burn-out patiënten. Zo werden alle 23 bevraagde determinanten door minimum 10% van de respondenten erkend en leveren ze uitgerekend evidentie voor het *Effort-Recovery Model* van Meijman & Mulder (1998). De volledige top vier frequentst erkende determinanten (door minimum 70% van de steekproef) bestaat namelijk uit factoren die, zoals voorspeld door Meijman & Mulder (1998), herstel bemoeilijken (meer bepaald de neiging om constant hard te werken, een hoge werkdruk, onevenwichtige werk-privébalans en de druk om constant bereikbaar te zijn) en hierdoor burn-outs veroorzaken.

Ook de bevraagde drempels voor arbeidsmarktre-integratie na burn-out worden duidelijk herkend door respondenten (minimum 22,3%). Wanneer men de top vijf frequentst erkende drempels (door minimum 67% van de steekproef) van naderbij bekijkt, bestaat deze voornamelijk uit resterende burn-outsymptomen: minder werklast kunnen dragen en een verlaagde concentratie en zelfvertrouwen. De 'populariteit' van burn-out symptomen onder drempels suggereert dat zowel huidige als vroegere burn-outpatiënten worstelen met volledig symptoomherstel tijdens de arbeidsmarktre-integratie.

Deze tendens ligt in lijn met de bevindingen uit interviewreeksen van Kärkkäinen et al. (2019), welke vonden dat patiënten niet-symptoomvrij terugkeerden naar het werk, en wordt nu ook kwantitatief ondersteund door onze data. Meer dan driekwart van de ex-patiënten in de steekproef had ziekteverlof van maximum negen maanden, terwijl burn-outsymptomen langer dan een jaar kunnen aanslepen, ook wanneer correct behandeld (Van Dam et al., 2012).

Tot slot brengt deze studie, naar onze inzichten, twee beperkingen met zich mee. Een eerste, en misschien belangrijkste beperking aan deze studie, is dat er geen data over de professionele context van respondenten verzameld werden. Determinanten van burn-out en drempels voor arbeidsmarktre-integratie zijn onlosmakelijk verbonden met de professionele context van (ex-)patiënten. Men kan bijvoorbeeld verwachten dat verpleegkundigen 'emotioneel zwaar werk' als determinant van burn-out percipiëren, aangezien emotionele arbeid een onderdeel vormt van hun takenpakket (in tegenstelling tot bijvoorbeeld bij boekhouders) (Johnson et al., 2005). Langs de andere kant gaat het ontwerpen of toepassen van een beroepentaxonomie naar werkcontext ver voorbij het doel van deze studie. Zich baserend op onze resultaten, kan in vervolgonderzoek getoetst worden hoe associaties zich gedragen wanneer men controleert voor job- en organisatiekenmerken. Een tweede beperking is dat dit onderzoeksdesign begrensd is tot het vaststellen van associaties. Het is bijgevolg niet mogelijk om causale uitspraken te doen over gevonden associaties tussen demografische kenmerken enerzijds en determinanten en drempels anderzijds.

Conclusie

Als kwantitatieve studie naar zowel determinanten van burn-out als drempels voor arbeidsmarkt-re-integratie bij (ex-)patiënten stellen we vast dat er een ruime waaier aan potentiële determinanten en drempels onderscheiden kan worden. Echter, de frequentst gerapporteerde determinanten en drempels wijzen richting herstelproblemen (respectievelijk voor en na een burn-outepisode). Enerzijds zijn er determinanten als de neiging om constant te werken en een hoge werkdruk die dit uitputtingssyndroom veroorzaken. Anderzijds is er een impact van aanslepende burn-outsymptomen (zoals een minder zware werklast kunnen dragen en verminderd concentratievermogen) waardoor men moeilijker de weg terugvindt naar de arbeidsmarkt. Daarnaast indiceren de gevonden relaties tussen determinanten, drempels en demografische kenmerken dat burn-out geen *one size fits all* verhaal is. Zo ziet men dat vrouwen, ouderen en mensen zonder tertiair diploma bij uitstek meer drempels zien om te re-integreren in de arbeidsmarkt.

In de praktijk

Wat betekenen deze resultaten voor de praktijk? Ten eerste dat met de vinger wijzen naar enkel werknemer of werkgever zinloos is. Zowel huidige als ex-patiënten erkennen dat burn-out tot stand komt door een veelvoud aan factoren met oorsprong in zowel werk- en privéleven als de eigen persoon. Daarnaast leren we dat zowel organisaties als werknemers er goed aan doen te handelen vanuit het idee dat burn-out het gevolg is van een uitputtingsproces. Minimaal 70% van de (ex-)patiënten erkent dat factoren die hun (dagelijks) herstel beperken (zoals de neiging om constant hard te werken en de druk om constant bereikbaar te zijn) verantwoordelijk zijn voor burn-out. Hieruit volgt dat bijvoorbeeld afspraken rond professionele communicatie na de werkuren een beloftevolle route is om te verkennen. Ook het opvolgen van symptomen (zoals vermoeidheid en verminderde concentratie) blijft zinvol na een burn-outepisode aangezien resterende symptomen voor ongeveer 70% van de (ex-)patiënten een drempel vormen om terug aan het werk te gaan. Ten slotte is het voor beleidsmakers interessant om te weten dat er verschillen zijn in drempels die patiënten percipiëren bij terugkeer naar de arbeidsmarkt. Onze resultaten (dat vrouwen, ouderen, mensen zonder diploma tertiair onderwijs, vrijgezellen en kinderlozen gemiddeld meer drempels ervaren) suggereren dat bepaalde groepen specifiek aandacht vereisen bij arbeidsmarktre-integratie na burn-out.

BIBLIOGRAFIE

- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., & Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, Vol. 4, pp. 1–11.
- Andersen, M. F., Nielsen, K. M., & Brinkmann, S. (2012). Meta-synthesis of qualitative research on return to work among employees with common mental disorders. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 38*(2), 93–104.
- Audhoe, S. S., Nieuwenhuijsen, K., Hoving, J. L., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2018). Perspectives of unemployed workers with mental health problems: barriers to and solutions for return to work. *Disability and Rehabilitation, 40*(1), 28–34.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology, 146*(1), 31–50.
- Boštjančič, E., & Koračin, N. (2014). Returning to work after suffering from burnout syndrome: Perceived changes in personality, views, values, and behaviors connected with work. *Psihologija, 47*(1), 131–147.
- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 354-364.
- Jaworska-Burzyńska, L., Kanaffa-Kilijańska, U., Przysięzna, E., & Szczepańska-Gieracha, J. (2016). The role of therapy in reducing the risk of job burnout - A systematic review of literature. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy, 4*, 43–52.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology, 20*(2), 178–187.
- Kärkkäinen, R., Saaranen, T., Hiltunen, S., Ryynänen, O. P., & Räsänen, K. (2017). Systematic review: Factors associated with return to work in burnout. *Occupational Medicine, 67*(6), 461–468.
- Kärkkäinen, Riitta, Saaranen, T., & Räsänen, K. (2019). Occupational health care return-to-work practices for workers with job burnout. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 26*(3), 194–204.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In P.J.D., Drenth, H. Thierry, C.J. de Wolf (Ed.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2e herziene druk, pp. 5–33). Hove: Psychology Press.
- Österberg, K., Skogsliden, S., & Karlson, B. (2014). Neuropsychological sequelae of work-stress-related exhaustion. *Stress, 17*(1), 59–69.
- Peterson, D., Pere, L., Sheehan, N., & Surgenor, G. (2007). Experiences of mental health discrimination in New Zealand. *Health and Social Care in the Community, 15*(1), 18–25.
- RIZIV. (2020). Langdurige arbeidsongeschiktheid: Hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen? - RIZIV. Geraadpleegd op 24 april 2022, van https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/langdurige-arbeidsongeschiktheid-burnout-depressie.aspx
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204–220.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard. *Cross-Cultural Research, 43*(4), 320–348.

- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495.
- Schreuder, K. J., Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Job demands and health complaints in white and blue collar workers. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 31*(4), 425-432.
- van Dam, A., Keijsers, G. P. J., Eling, P. A. T. M., & Becker, E. S. (2012). Impaired cognitive performance and responsiveness to reward in burnout patients: Two years later. *Work and Stress, 26*(4), 333–346.

Uitvallen, opstaan en opnieuw aan de slag gaan. Activering van langdurig arbeidsongeschikten in cijfers

Daphné Valsamis, An De Coen, Emma De Rouck - IDEA Consult

Valsamis, D., De Coen, A., & De Rouck, E. (2022). *Uitvallen, opstaan en opnieuw aan de slag gaan. Activering van langdurig arbeidsongeschikten in cijfers* (Een studie van IDEA Consult in opdracht van Federgon). Brussel: Federgon.

ABSTRACT

Steeds meer Belgen bevinden zich in het statuut van langdurige arbeidsongeschiktheid en zijn dus langer dan één jaar inactief wegens ziekte. Dit aantal blijft jaar na jaar stijgen. Zo zijn er sinds 2016 in België zelfs meer langdurig arbeidsongeschikten dan werklozen. Dit artikel brengt de karakteristieken van deze groeiende groep in kaart, evenals de verklarende factoren voor deze evolutie. Deze brengt immers belangrijke gevolgen met zich mee. Enerzijds is dit een rem op het arbeidsaanbod, terwijl de krapte op de arbeidsmarkt steeds groter wordt. Anderzijds brengt arbeidsongeschiktheid verschillende kosten met zich mee voor de overheid. Dat maakt de activering van langdurig arbeidsongeschikten een belangrijk punt op de beleidsagenda. We zoomen daarom ook in op de huidige activeringsmaatregelen op het federale en regionale niveau, met een focus op Vlaanderen. Op deze manier wordt duidelijk welke trajecten momenteel voorzien worden voor verschillende doelgroepen en wie momenteel effectief wordt bereikt. Een derde luik gaat in op de omvang van de totale kost van de groep arbeidsongeschikten voor de overheid, rekening houdend met zowel de directe als indirecte kosten. Hieruit blijkt dat langdurige arbeidsongeschiktheid in 2019 in totaal 21,2 miljard kostte aan de overheid voor de kwantificeerbare niet-medische kosten. Wanneer personen de stap zetten van arbeidsongeschiktheid naar werk, zouden de uitgespaarde middelen ingezet kunnen worden om het activeringsproces te ondersteunen, bijvoorbeeld door te investeren in begeleiding, bemiddeling en opleiding.

Arbeidsongeschiktheid in België in cijfers

Grote, nog steeds groeiende groep van langdurig arbeidsongeschikten in België

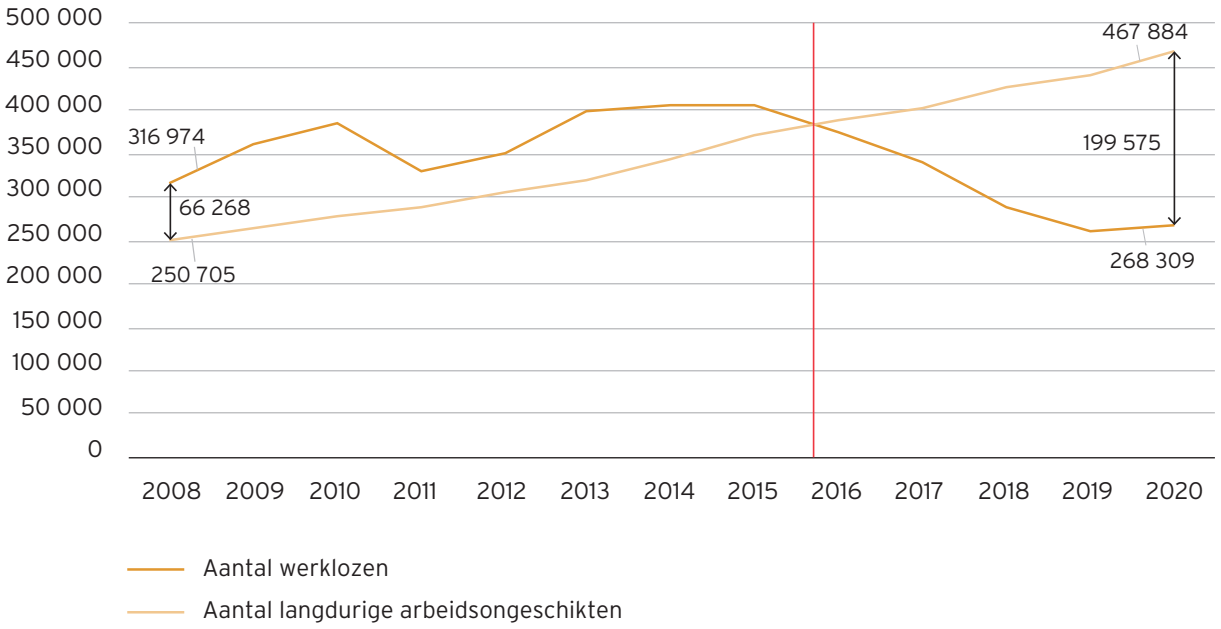
Het aantal langdurig arbeidsongeschikten in België is groot: in december 2020 behoorde 467 884 personen, of 6,7% van de bevolking op beroepsleeftijd, tot deze groep. Uitgedrukt ten opzichte van het aantal werkenden was er in 2020 voor elke elf werkenden één persoon langdurig arbeidsongeschikt.[1]

De voorbije twaalf jaar is de groep langdurig arbeidsongeschikten bovendien bijna verdubbeld. Sinds 2016 zijn er in België zelfs meer langdurig arbeidsongeschikten dan werklozen. Terwijl het aantal werklozen tussen 2014 en 2020 continu bleef dalen (-34,1%), is het aantal langdurig arbeidsongeschikten met 36% gestegen over deze periode.

1 Cijfers via RIZIV en Statbel

De vergrijzing van de bevolking en de verhoging van de pensioenleeftijd zijn de belangrijkste verklarende factoren voor de stijging van het aantal langdurig arbeidsongeschikten in België (Saks, 2017). Daarnaast is samen met de stijgende werkzaamheidsgraad van vrouwen ook het aantal (potentiële) uitkeringsgerechtigden voor arbeidsongeschiktheid toegenomen. De hogere werkdruk en het actief arbeidsmarktbeleid spelen ook een rol in de stijging van het aantal langdurig arbeidsongeschikten, maar dit in mindere mate (Denys, 2021; RIZIV, 2018).

FIGUUR 1 \ Evolutie van het aantal langdurig arbeidsongeschikten en werklozen tussen 2008 en 2020 in België



Bron: IDEA Consult op basis van RIZIV-data en gegevens van Steunpunt Werk

Bij de groep langdurig arbeidsongeschikten komen bepaalde karakteristieken naar voren

Wat betreft de karakteristieken van langdurig arbeidsongeschikten, blijken vooral ouderen (meer specifiek de groep 55- tot 59-jarigen), vrouwen, arbeiders en werknemers (ten opzichte van zelfstandigen) relatief oververtegenwoordigd te zijn in de groep (zie **FIGUUR 2**). Geografisch is de sterkste oververtegenwoordiging te vinden in de provincie Henegouwen. Ruim een op drie van de langdurig arbeidsongeschikten lijdt aan psychische stoornissen (36,1% in 2020). Deze groep omvat bijvoorbeeld personen met depressie en burn-out. Tussen 2016 en 2019 is het aantal personen met een depressie met 42,0% gestegen en nam het aantal personen met een burn-out toe met 33,1%.

Eenmaal in langdurige arbeidsongeschiktheid, is er een moeilijke uitstroom terug naar werk

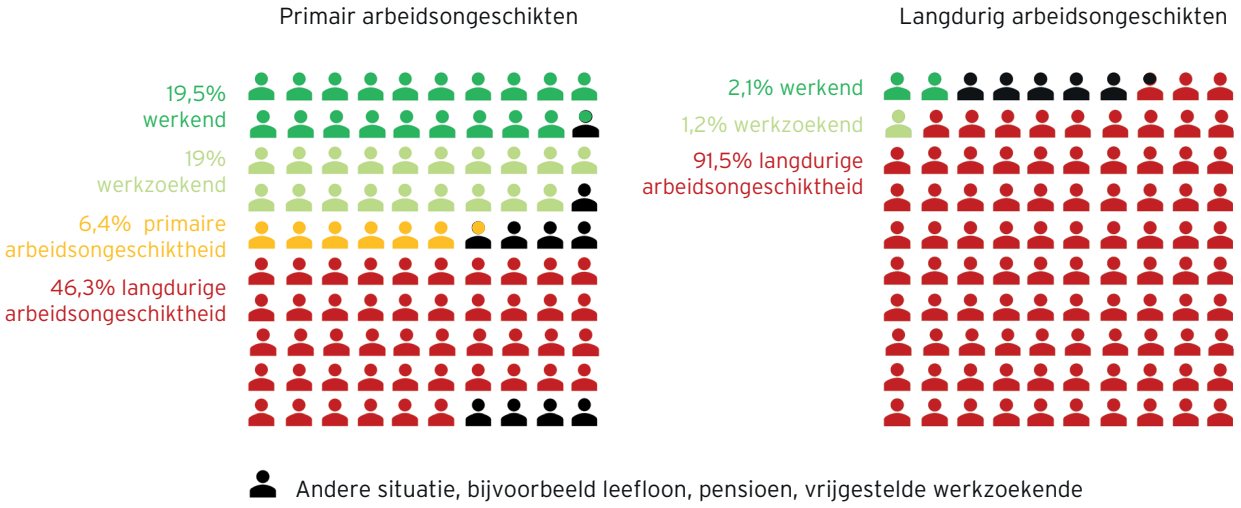
De grootste groep langdurig arbeidsongeschikten (60%) is arbeidsongeschikt voor een duurtijd tussen drie en tien jaar. Bijna een derde van de langdurig arbeidsongeschikten is bovendien meer dan tien jaar arbeidsongeschikt. Deze cijfers tonen aan dat eens een persoon in invaliditeit terecht komt, het voor een zeer lange periode is. Cijfers over uitstroom (zie **FIGUUR 3**) bevestigen dit: slechts 3,3% van de personen die in 2017 langdurig arbeidsongeschikt waren, was een jaar later werkend of werkloos. Meer dan 90% van de langdurig arbeidsongeschikten bleef in invaliditeit. Er is dus weinig doorstroom naar de arbeidsmarkt bij de langdurig arbeidsongeschikten, in tegenstelling tot bij de primaire arbeidsongeschikten en werkzoekenden. Dit verklaart dan ook de jaarlijkse stijging van de groep langdurig arbeidsongeschikten.

FIGUUR 2 \ Karakteristieken van langdurig arbeidsongeschikten in 2020 in België

% populatie (18-64 jarigen)	Oververtegenwoordigde groepen	% langdurig arbeidsongeschikten	Meest voorkomende ziektegroepen
77,4% van de groep incl. zelfstandigen	**Werknemers en werklozen**	94,1%	Andere aandoeningen 32,1%
38,6% van de werknemers	**Arbeiders**	65,6%	Ziekten van botspierstelsel en bindweefsel 31,8%
46,8% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd	**Vrouwen**	59,3%	Psychische stoornissen 36,1%
20,9% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd	**55+**	43,6%	

Bron: IDEA Consult op basis van RIZIV-data, RSZ-data en data Steunpunt Werk

FIGUUR 3 \ Uitstroom: Professionele situatie in 2018 van primair en langdurig arbeidsongeschikten in 2017 (België)



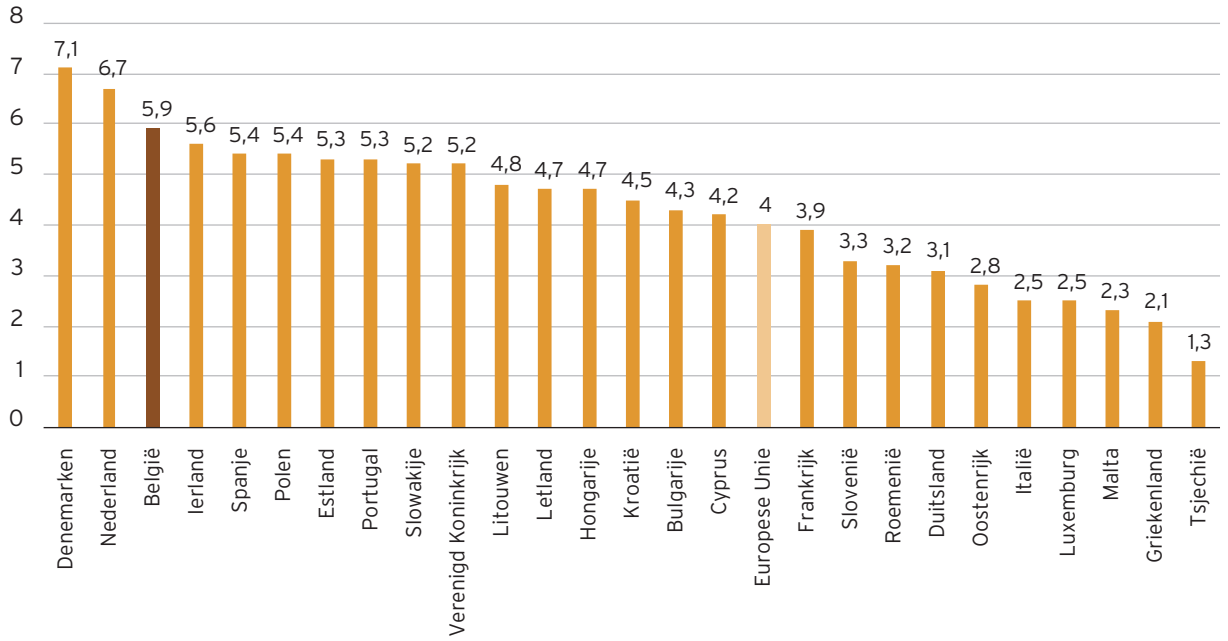
Bron: IDEA Consult op basis van Kruispuntbankdata

Arbeidsongeschiktheid is een grotere uitdaging in België dan in andere Europese landen

België heeft een relatief hoog aandeel personen die niet aan het werk zijn wegens ziekte of invaliditeit: met 5,9% was het aandeel in 2019 bijna 50% hoger dan het Europese gemiddelde van 4,0% (zie **FIGUUR 4**). Slechts twee Europese landen, Denemarken en Nederland, deden in 2019 slechter dan België. Opmerkelijk is dat beide landen wel een veel lagere algemene inactiviteitsgraad hebben dan België (31,0%), namelijk 20,9% in Denemarken en 19,1% in Nederland. België is dus gekenmerkt door een zeer groot aantal inactieven, waaronder een groot aantal inactieven door ziekte of invaliditeit.

Ook de stijging van het aandeel langdurig arbeidsongeschikten in de bevolking was sterker in België dan in bijna alle andere Europese landen. In België steeg dit aandeel tussen 2011 en 2019 namelijk met 1,9 procentpunt, bijna drie keer zo veel als de groei van het Europese gemiddelde (+0,7 procentpunt).

FIGUUR 4 \ Inactieve bevolking door ziekte of invaliditeit in % van populatie tussen 15 en 64 jaar, 2019



Bron: IDEA Consult op basis van Eurostat

De activeringsmaatregelen voor arbeidsongeschikten

Aandacht voor activatiebeleid groeit op federaal en regionaal niveau, maar er kan nog veel vooruitgang geboekt worden

Sinds december 2016 zijn er op federaal niveau re-integratietrajecten op maat van langdurig zieken. Daarmee werd ingezet op een activerende aanpak die gebaseerd is op nauwe samenwerking tussen de persoon zelf, de adviserend arts en bij werknemers ook de preventieadviseur-arbeidsarts en de werkgever. Meestal komt het bij werknemers niet tot een formeel traject omdat voor een informele aanpak wordt gekozen. Bovendien worden enkel de formele trajecten systematisch gemonitord, waardoor de meeste re-integratietrajecten onder de radar blijven. Voor deze groep toont onderzoek dat ruim 40% na afloop van het traject opnieuw aan het werk is, al is dat meestal wel bij een andere werkgever. De federale overheid zal de activerende aanpak de komende jaren verder versterken via het aangekondigde 'Terug naar Werk'-plan. Voor de re-integratietrajecten van personen zonder arbeidsovereenkomst zijn de regio's aan zet. Op dat niveau zien we echter grote verschillen tussen de ambities van de Vlaamse, Brusselse en Waalse Regering en de bemiddelingsdiensten die in de regio's actief zijn. Terwijl Vlaanderen de voorbije jaren een versnelling hoger schakelde om de doelgroep van (langdurig) zieken te activeren, is er in Brussel en Wallonië nauwelijks aandacht voor de activering van deze doelgroep. Binnen de raamovereenkomst die VDAB afsloot met het RIZIV, GTB en de mutualiteiten zijn momenteel vijfduizend re-integratietrajecten op jaarbasis voorzien. Ondanks de groeiende groep langdurig arbeidsongeschikten, raakten deze trajecten in 2020 niet ingevuld. Dit illustreert dat het niet volstaat om een begeleidingsaanbod te voorzien: ook de toeleiding is cruciaal. In dit kader wordt veel verwacht van het actieplan voor re-integratie van langdurig zieken om de doelgroep te bereiken en op maat te bemiddelen. Samenwerking tussen de betrokken actoren wordt daarbij als een belangrijke succesfactor beschouwd.

Inspiratie voor actief activatiebeleid kan gehaald worden uit het buitenland

De focus op actief beleid komt duidelijk naar voor in bijvoorbeeld Nederland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk (OECD, 2010, 2018; Scharle & Csillag, 2017; McVicar, Wilkins, & Ziebarth, 2016). In deze landen is de rol van de werkgever bij de activering, zoals in het re-integratieproces, erg belangrijk. In Nederland is de werkgever verantwoordelijk voor het opstarten en twee jaar lang begeleiden van het re-integratie-traject, terwijl ook in Duitsland werkgevers al na zes weken van ziekte moeten ingrijpen. Ook tonen deze landen aan dat er verschillende mogelijkheden zijn om de resterende arbeidscapaciteit van een persoon in te schatten, bijvoorbeeld door aandacht te hebben voor de mogelijke competenties van de arbeidsongeschikte in plaats van enkel de reeds uitgeoefende jobs en behaalde diploma's.

De kost van langdurige arbeidsongeschiktheid

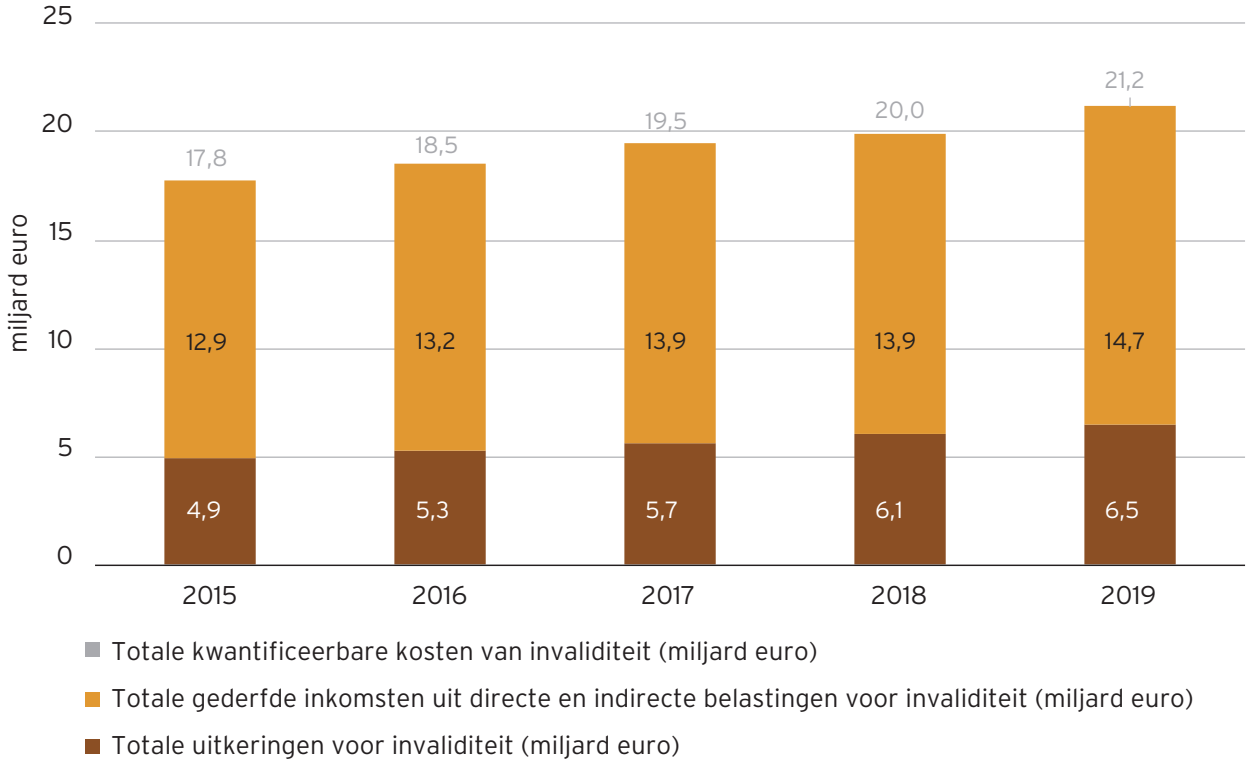
Langdurige arbeidsongeschiktheid leidt tot verschillende directe en indirecte kosten voor de overheid

De directe niet-medische kosten van langdurige arbeidsongeschiktheid voor de overheid bestaan uit de uitkeringen voor langdurige arbeidsongeschiktheid en de administratieve kosten die voorvloeien uit de uitbetaling van deze uitkeringen. Ook zijn er de indirecte niet-medische kosten, namelijk de gederfde inkomsten uit directe belastingen en uit sociale bijdragen, de gederfde inkomsten uit indirecte belastingen (zoals BTW) en andere niet-kwantificeerbare kosten op lange termijn (bijvoorbeeld psychologische problemen, sociale exclusie, verouderde kennis en vaardigheden, enzovoort). Deze laatste categorie is echter moeilijk te kwantificeren en werd in deze analyse niet in kaart gebracht.

De (niet-medische) kost per langdurig arbeidsongeschikte bedroeg bijna 50 000 euro in 2019

Er werd ruim 6,5 miljard aan uitkeringen uitbetaald in 2019 en de gederfde inkomsten uit directe en indirecte belastingen liepen op tot meer dan 15 miljard in 2019 (zie **FIGUUR 5**). Als gevolg bedroeg de totale niet-medische kost van langdurige arbeidsongeschiktheid 21,2 miljard en de gemiddelde jaarlijkse kost per langdurig arbeidsongeschikte bijna 50 000 euro. Gemiddeld waren de arbeidsongeschikten in 2019 reeds 7,5 jaar in dit statuut, wat overeenkomt met een gemiddelde kost van 358 125 euro per langdurig arbeidsongeschikte over de gemiddelde periode van arbeidsongeschiktheid heen. Deze gemiddelde kost kunnen we vergelijken met de gemiddelde kost van bemiddelings- en opleidingstrajecten voor deze doelgroep, namelijk 4800 euro (zie het raamakkoord van de VDAB). Deze cijfers maken het mogelijk om te berekenen wanneer investeren in begeleiding 'break even' is. Wanneer alle personen die in een bepaald jaar toetreden tot langdurige arbeidsongeschiktheid een begeleidingstraject zouden krijgen, dan is die kost vergoed zodra 1,3% na 7,5 jaar terug aan het werk is. Dit percentage is veel lager dan de geobserveerde uitstroom na een begeleiding van deze groep door de VDAB (21,9% na één jaar, zie ook volgend hoofdstuk). De investering in begeleiding voor langdurige arbeidsongeschikten betaalt zichzelf met andere woorden terug. We kunnen dan ook concluderen dat de kostprijs voor begeleiding geen rem vormt voor de brede uitrol van bemiddelings- en opleidingstrajecten voor langdurig arbeidsongeschikten.

FIGUUR 5 \ De totale jaarlijkse kost voor langdurig arbeidsongeschikten (2015-2019), in miljard euro (België)



Bron: IDEA Consult op basis van eigen berekeningen en RIZIV

Aanbevelingen

Deze conclusies bieden aanknopingspunten voor aangewezen acties gericht op de activering van langdurig zieken. **FIGUUR 6** toont negen aanbevelingen die de stijgende kost van arbeidsongeschiktheid kunnen doorbreken.

Ambitieuzer activeringsbeleid voor arbeidsongeschikten vanuit concrete doelstellingen

Met de invoering van de re-integratietrajecten, en recenter het 'Terug naar Werk'-plan, zijn belangrijke stappen gezet. De ambitie moet echter hoger liggen, zowel op federaal als regionaal niveau. Het volstaat niet om het thema hoog op de beleidsagenda te plaatsen: er is nood aan gemeenschappelijke doelstellingen vanuit een gedeelde visie waar alle betrokken actoren achter staan. Denk bijvoorbeeld aan artsen, mutualiteiten, verzekeraars, preventieadviseurs, werkgevers, vakbonden, arbeidsbemiddelaars en middenveldorganisaties. Alle actoren moeten geresponsabiliseerd worden om de nodige acties te ondernemen zodat de geleverde inspanningen elkaar versterken. De belangrijkste doelstelling is kwalitatief: iedereen de nodige begeleiding aanbieden met focus op re-integratie, en idealiter ook aandacht voor gespecialiseerde dienstverlening van arbeidsmarktexperten. De kostprijs is alvast geen reden om dit niet te doen.

Vangnet voorzien aan vraag- en aanbodzijde

Voorgaand onderzoek en buitenlandse voorbeelden benadrukken het belang van financiële drempels voor de re-integratie van langdurig ongeschikten. Om daarop te anticiperen is het belangrijk om de risico's te beperken voor de betrokken partijen via een financieel vangnet. Aan de aanbodzijde is het aangewezen om inkomenszekerheid te garanderen en werken altijd te laten lonen, bijvoorbeeld door meer mogelijkheden te creëren om loon en uitkering te combineren.

Aan de vraagzijde zouden werkgevers kunnen vrijgesteld worden van het betalen van gewaarborgd loon wanneer iemand die terugkeert uit langdurige arbeidsongeschiktheid opnieuw uitvalt. Ook een tussenkomst bij herval, zoals in Nederland, zou werkgevers kunnen overtuigen om personen uit deze doelgroep aan te werven.

FIGUUR 6 \ Overzicht aanbevelingen voor de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten

Bron: IDEA Consult

Evolutie van 'arbeidsongeschikt' naar 'arbeidspotentieel'

De negatieve terminologie die voor deze doelgroep wordt gebruikt, schrijft personen (deels) af door te focussen op iemands beperkingen ('arbeidsongeschikt', 'restcapaciteit', enzovoort). Wanneer iemand arbeidsongeschiktheid is voor bepaalde taken, betekent dat echter niet dat die persoon niet meer in staat is om andere taken uit te voeren (Vansteenkiste et al., 2019). Het is daarom aangewezen om te denken vanuit iemands mogelijkheden in plaats van iemands beperkingen, zoals dat reeds gebeurt in het Verenigd Koninkrijk via de *fit note*. Naast een medische diagnose is ook een betrouwbare beoordeling nodig van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, om na te gaan op welke manier men een waardevolle bijdrage kan leveren met de competenties waarover men beschikt.

Beter voorkomen dan genezen: investeren in preventief beleid en werkbaar werk

Inzetten op preventie is minstens zo belangrijk als een curatief beleid. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid. Enerzijds kunnen werkgevers investeren in werkbaar werk, aanpassingen van de werkpost en het integreren van preventieve acties in het hr-beleid. Anderzijds kunnen werknemers en hun omgeving geresponsabiliseerd worden om alarmerende signalen te herkennen en tijdig actie te ondernemen.

De hoge vertegenwoordiging van vrouwen en 55-plussers in langdurige arbeidsongeschiktheid benadrukt het belang van te blijven inzetten op het beter combineerbaar maken van werk- en zorgtaken. Om vlot te kunnen schakelen tussen posities op de arbeidsmarkt is het bovendien belangrijk om doorheen de volledige loopbaan te investeren in opleiding en andere manieren van competentieversterking, om personen breder inzetbaar te maken en alternatieven te bieden.

Vroeg begonnen is half gewonnen

Preventief beleid moet gecombineerd worden met een reactief beleid dat kort op de bal speelt: niet 'eerst genezen, dan werken'. Voorgaand onderzoek en de buitenlandse voorbeelden benadrukken dat het belangrijk is om tijdens de behandeling in de ziekteperiode al aandacht te hebben voor re-integratie en de zoektocht naar werk. Naast medische expertise dient daarom ook arbeidsmarktexpertise ingebed te zijn in het herstel- en re-integratieproces (bijvoorbeeld De Coen et al., 2021; Godderis, 2017, 2019). Een belangrijk argument in deze context is dat betaald of onbetaald werk voor velen bijdraagt tot het herstelproces. Het zorgt bijvoorbeeld voor sociaal contact en een dagelijkse routine. Bovendien helpt het om zich nuttig en gewaardeerd te voelen, en om meer controle te hebben over de eigen situatie. Dergelijke voordelen mogen niet onderschat worden.

Sleutelrol voor werkgevers

Buitenlandse voorbeelden bevestigen het belang van een actieve rol van werkgevers bij de re-integratie van arbeidsongeschikten. Enerzijds om passend werk te vinden binnen of buiten de organisatie. Anderzijds om personen die terugkeren uit ziekte een kans te geven en vooral te kijken naar wat ze kunnen betekenen voor de arbeidsmarkt.

Het vergt van werkgevers wel heel wat expertise om personen die terugkeren uit arbeidsongeschiktheid te begeleiden en – indien mogelijk – een duurzame loopbaan te laten uitbouwen binnen de organisatie: elke individuele situatie is anders en vraagt maatwerk. Dat maakt het voor werkgevers bijzonder complex om in te schatten wat de meest aangewezen actie is en welke ondersteuning daarvoor beschikbaar is, zowel bij gespecialiseerde organisaties als qua steunmaatregelen (Boets, Godderis, De Greef, & Deroubaix, 2020). Kwaliteitsvolle, doelgerichte ondersteuning van werkgevers is dan ook cruciaal om alle arbeidsongeschikten een gelijke kans op re-integratie te bieden.

Maatwerk via netwerk van gespecialiseerde partners die vertrouwd zijn met de doelgroep

Een belangrijke les uit de Duitse case is het gebruik van een holistische aanpak door niet alleen te focussen op het medisch aspect, maar de volledige persoonlijke situatie van arbeidsongeschikten in kaart te brengen. Door rekening te houden met zaken zoals de gezinssituatie en werksituatie, en verder te bouwen op de persoonlijke sterktes, blijkt de kans op hertewerkstelling te vergroten. Idealiter kan dergelijke dienstverlening worden aangeboden aan alle arbeidsongeschikten die er klaar voor zijn om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Dat vergt echter een voldoende groot en kwalitatief aanbod. Om dat te kunnen voorzien, is het aangewezen dat publieke en private organisaties de krachten bundelen en elk vanuit hun eigen sterkte handelen.

Hr-dienstverleners als hefboom

Hr-dienstverleners hebben vandaag reeds de expertise en ervaring om een kwaliteitsvolle ondersteuning te bieden voor de (her)tewerkstelling van arbeidsongeschikten bij (potentiële) werkgevers. Om werkgevers hierin te ondersteunen, tonen hr-dienstverleners steeds meer interesse en bereidheid om hun dienstverlening uit te breiden. Dit vraagt van hr-dienstverleners een aanzienlijke inspanning om de expertise die vandaag reeds bestaat verder uit te bouwen en te professionaliseren en een extern netwerk van gespecialiseerde partners uit te bouwen om gericht door te verwijzen.

De re-integratie van arbeidsongeschikten is een complexe materie, waarmee werkgevers vaak slechts beperkt vertrouwd zijn. Hr-dienstverleners kunnen organisaties in dit proces ontzorgen en een belangrijke schakel zijn in re-integratietrajecten binnen de eigen organisatie of bij een andere werkgever. Ze kunnen in dit verhaal een hefboom zijn door ervoor te zorgen dat elk onderneming een beroep kan doen op de nodige expertise, begeleiding en ondersteuning via hun dienstverlening of via het gespecialiseerde netwerk. Zo kunnen hr-dienstverleners de drempel verlagen voor andere ondernemingen om een inclusiever beleid te voeren. Daarnaast kunnen ze, met de juiste begeleiding voor zowel de organisatie zelf als voor de betrokken werknemer, arbeidsongeschikten helpen passend werk te vinden in de eigen organisatie of bij een andere werkgever.

Investeren in monitoring

Naast de formele re-integratietrajecten voor werknemers zijn er ook informele trajecten voor personen met een arbeidsovereenkomst en sociaalprofessionele re-integratie voor arbeidsongeschikten zonder arbeidsovereenkomst. Hoewel de formele trajecten systematisch opgevolgd worden, vormen ze slechts een minderheid van de trajecten. De meeste trajecten vormen bijgevolg nog een blinde vlek, dit zowel op vlak van kwaliteit als kwantiteit.

Het algemeen aanvoelen is dat er al veel beweegt binnen ondernemingen, maar dat de meeste inspanningen onder de radar blijven. Het is ook onduidelijk waar, en in welke mate, er een ‘warme overdracht’ is tussen organisaties via een ‘werk-naar-werk-transitie’. Daarom is het aangewezen om de trajecten systematisch en centraal te monitoren. Zo kunnen evoluties gecapteerd worden en aandachtspunten worden benoemd om gericht actie te ondernemen en de komende jaren vooruitgang te boeken voor de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten.

BIBLIOGRAFIE

- Boets, I., Godderis, L., De Greef, V., & Deroubaix, H. (2020). *Evaluatie van de impact van de nieuwe reglementering op de re-integratie op het werk. Kwantitatieve, kwalitatieve en juridische evaluatie (WP1, WP2 en WP3)* (Onderzoeksopdracht FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg). Leuven: KU Leuven.
- De Coen, A., Goffin, K., Carpentier, M., Valsamis, D., & Van der Beken, W. (2021). *Re-integratie van langdurig zieken via uitzendwerk* (Een studie van IDEA Consult in opdracht van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding). Brussel: VDAB.
- Denys, J. (2021). *België is ziek. Op zoek naar de oorzaken van de sterke stijging ziekte en invaliditeit in België 2010-2019*. Geraadpleegd van https://www.randstad.be/nl/over-ons/nieuws/belgie-ziek/
- Godderis, L. (2017). *Werken is genezen: Over de bijwerkingen van het doktersbriefje*. Leuven: LannooCampus.
- Godderis, L. (2019). Re-integratie: keer je terug of de rug naar het werk? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29*(1), 87-92. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- McVicar, D., Wilkins, R., & Ziebarth, N. R. (2016). Four decades of disability benefit policies and the rise and fall of disability recipiency rates in five OECD countries. *Unpublished Pre-print*. Geraadpleegd van https://www.human.cornell.edu/sites/default/files/PAM/people/nrz2/The-rise-and-fall-of-disability-recipiency-rates-in-five-OECD-countries_v11-clean.pdf
- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264088856-en.
- OECD (2018). *Key policies to promote longer working lives. Country note 2007 to 2017. Luxembourg*. Geraadpleegd van https://www.oecd.org/els/emp/Luxembourg_Key%20Policies_Final.pdf
- RIZIV. (2018). *Verklarende factoren met betrekking tot de stijging van het aantal invaliden werknemersregeling en regeling voor zelfstandigen (2007-2016)*. Brussel: RIZIV.
- RIZIV. (2017). *Statistieken over de invaliditeit van werknemers en werklozen in 2017*. Brussel: RIZIV.
- Saks, Y. (2017). Een beter inzicht verwerven in het verloop van het aantal begunstigden van de invaliditeitsverzekering. *NBB Economisch Tijdschrift*, september 2017.
- Scharle, A., & Csillag, M. (2017). *Disability and labour market integration: analytical paper*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2767/26386
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.rapport 2019 nr. 01). Leuven: Steunpunt Werk.

Visieteksten over de krapte

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE STEDEN EN GEMEENTEN VOLGENS DE VVSG 152

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN VOLGENS VAKBONDEN ACLVB, ACV EN ABVV 157

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN VOLGENS WERKGEVERSORGANISATIES UNIZO EN VOKA 161

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN HET ONDERWIJS VOLGENS GO! ONDERWIJS VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP 165

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE HORECASECTOR VOLGENS HORECA FORMA 168

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE BOUWSECTOR VOLGENS CONSTRUCTIV 172

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE SOCIAL PROFITSECTOR VOLGENS VERSO 176

DE VISIE OP KRAPTE-UITDAGINGEN IN DE TECHNOLOGIESECTOR VOLGENS AGORIA 180

De visie op krapte-uitdagingen in de steden en gemeenten volgens de VVSG

Mike Deschamps - VVSG

ABSTRACT

In dit artikel gaat de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) in op de hr-uitdagingen bij lokale overheden. We doen dit door specifiek in te gaan op de uitdagingen en oplossingen in de publieke zorgsector. Deze zijn grotendeels ook toepasbaar voor de lokale overheden in het algemeen. We wensen meer vertrouwen te krijgen en minder regels. We willen een gelijk speelveld zonder de huidige financiële discriminaties tegenover de private sector, zoals bij de taxshift of in het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord. We hopen op een verdere activering van kansengroepen, om zo de werkzaamheidsgraad te verhogen en het tekort aan professionals te reduceren. We vragen een verdere flexibilisering van de zorgarbeid. We willen ook meer aandacht voor kwalitatief onderwijs en een betere aansluiting van het onderwijs met de arbeidsmarkt. We pleiten voor meer stages, werkplekleren en levenslang leren. Ook voor zij-instromers vragen we meer aandacht. Er is nood aan een overzicht van alle opleidingen en voorwaarden. De kwaliteit van deze opleidingen is bovendien een werkpunt. We vragen aandacht voor wat er echt toe doet in de zorg: medewerkers die andere mensen helpen. Tot slot vragen we een volwaardig statuut voor kinderopvangbegeleiders en onthaalouders. Binnen de VVSG is men zelf gestart met een gecoördineerde aanpak 'LokaalWerkt!' rond het thema personeelsschaarste en een aantrekkelijk publiek werkgeverschap.

In dit artikel gaan we in op de krapte op de arbeidsmarkt vanuit het standpunt van lokale besturen. De lokale overheden stellen actueel 160 000 medewerkers te werk in Vlaanderen, van wie 45 000 in de publieke zorgsector. We schetsen enkele grote uitdagingen waar lokale overheden op gebied van *human resources* voorstaan. We focussen daarna op de zorgsector, waar het tekort zich al enkele jaren manifesteert. Daar heeft de publieke zorgsector het meeste ervaring in het zoeken naar oplossingen. We doen dit aan de hand van vier wensen die we recent hebben geuit aan de nieuwe Vlaamse zorgambassadeur, Candice De Windt. Deze wensen schetsen de uitdagingen voor de lokale publieke zorgactoren en geven ook de visie van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) rond mogelijke antwoorden. Daarna gaan we in op 'Lokaal Werkt!', een recent opgezette actie van de VVSG, rond sterk publiek werkgeverschap binnen lokale besturen. Met dit project wensen we een gecoördineerde aanpak uit te werken om personeelstekorten in alle diensten binnen lokale besturen aan te pakken.

Door de toegenomen schaarste op de arbeidsmarkt blijven vacatures lange tijd open staan of vinden we geen geschikte kandidaat aan het eind van een selectieprocedure. Net daarom moeten werkgevers, en dus ook lokale besturen, zich optimaal profileren als aantrekkelijke werkgever. Het is een besef dat al een tijd leeft bij heel wat lokale besturen. Medewerkers zijn immers een zeer belangrijke pijler in de dienstverlening van deze overheden. Principes van *employer branding* vinden ook hun intrede in de publieke sector.

Het zal geen verrassing zijn dat ook lokale besturen kampen met schaarste op de arbeidsmarkt. In de publieke zorgsector, zoals de kinderopvang, thuis- en de ouderenzorg, is de schaarste al enige tijd omgeslagen in echte tekorten. Dit ziet men in de VDAB-knelpuntberoepenlijst 2021. Deze lijst is voor de zorgberoepen immers lang.

De personeelsschaarste is niet langer beperkt tot de zorgberoepen op de VDAB-lijst, maar manifesteert zich meer en meer bij diverse functies actief in de gemeentelijke diensten. Recent is er bijvoorbeeld door de Oekraïnecrisis een acute uitbreidingsvraag naar maatschappelijk werkers in de sociale diensten. Het tekort wordt op 160 medewerkers geraamd. Ook de schaarste aan expertenfuncties, zoals in de gemeentelijke diensten 'mobiliteit' en 'omgeving', of voor operationele leidinggevenden, is al een tijdje voelbaar. Lokale besturen zijn bovendien geen eilanden op zich: geschoolde technici en IT-ers zijn bij lokale besturen even onvindbaar als voor andere (private) werkgevers.

In een nota aan de Vlaamse zorgambassadeur met als titel 'Mag het iets meer 'wel'-zijn?' pleit de VVSG voor een zorgsector waar het accent ook op wel-zijn en wel-bevinden mag liggen en niet louter op zorg en het medische. Waar creatieve en innovatieve voorstellen vanuit de sector met een "yes" worden onthaald. Het mag dus wat meer "wel" zijn.

Een eerste wens is dat de zorgambassadeur ook de publieke sector mee vertegenwoordigt. Dat kan door de publieke zorg te ondersteunen, door vertrouwen te geven aan lokale publieke zorgondernemers, door een gelijk speelveld te creëren voor de publieke sector en zich op z'n minst bewust te zijn van de huidige financiële discriminaties. De taxshift heeft bijvoorbeeld zware negatieve gevolgen voor publieke zorginitiatieven. De werkgeversbijdragen werden immers enkel in de private sector drastisch verlaagd.

Er is ook discriminatie in het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA6) omwille van de hogere werkgeversbijdragen in de publieke sector ten opzichte van de private sector. Zo kan er in de publieke sector met dezelfde middelen uit VIA6, niet dezelfde inspanningen ten aanzien van de werknemers voorzien worden. Dringende acties om deze financiële discriminaties weg te werken, zijn nodig.

We houden ook een pleidooi voor minder (detaillistische) regels, zodat bijvoorbeeld multi-inzetbaarheid, flexi-jobs en combi-jobs in de kinderzorg, thuiszorg en de ouderenzorg mogelijk worden. Detaillistische regels op federaal én Vlaams niveau, vaak in combinatie met specifieke regelgeving, zoals het Rechtspositiebesluit, bemoeilijken publiek werkgeverschap; zeker voor personeelsaangelegenheden.

We wensen dat de publieke werkgevers mee in het vizier genomen worden bij de acties rond het oplossen van de personeelstekorten, zoals het verhogen van de (zij-)instroom of bij preventieve acties rond vroegtijdige uitstroom en retentie.

In een tweede wens hopen we dat specifieke groepen in de niet-actieve arbeidsreserve geactiveerd kunnen worden, zoals deeltijds werkenden die liever meer willen werken. Deze onvrijwillige deeltijdse arbeid kan voor een verhoging van de werkzaamheidsgraad zorgen en zo het tekort aan professionals helpen reduceren. Ook de activering van kansengroepen, zoals mensen met een migratieachtergrond of personen met een arbeidshandicap, kan hieraan bijdragen.

Outside the box denken is nodig, ook al vereist dit soms extra werk en inspanning, en een aanpassing aan bestaande regelgeving. De publieke zorgsector is hier heel creatief.

Talrijke voorbeelden zijn bekend: *open hiring* om ongeschoolde medewerkers zonder sollicitatieprocedures aan te werven, experimenten met buitenlandse Indiase verpleegkundigen, *poolen*[1] van medewerkers om hen toch voltijds te laten werken, 'quality-of-life contract' waarbij personen die 4/5de werken hun uren toch spreiden over vijf dagen, 'schoolbelcontract' voor jonge ouders enzovoort.

Werkbaar werk, bijvoorbeeld door de arbeidsorganisatie aan te passen, houdt mensen ook (langer) aan de slag. De regelgeving en de subsidiëring van organisaties dienen dit te ondersteunen in plaats van af te remmen, zodat ook de goede praktijken rond Innovatieve Arbeidsorganisatie (IAO) in de woonzorgcentra toegepast kunnen worden, en ruimer in de hele zorgsector.

We vragen om te zorgen voor verdere flexibilisering van de zorgarbeid en de inzet van medewerkers. Tijdens de COVID-19-pandemie was plots veel meer mogelijk en hebben we creatieve zaken gezien. Denk daarbij aan het solidair bijspringen tussen voorzieningen bij personeelsuitval, over de sectoren heen. We vragen een flexibele inzet van medewerkers in de woonzorgcentra. Het VIA6-akkoord zette reeds een eerste stap, maar die is nog ruim onvoldoende. De openbare sector zet duidelijk meer in op extra zorgpersoneel boven de erkennings- en financieringsnorm. Dit heeft een rechtstreekse positieve invloed op de kwaliteit van de dienstverlening. Ook logistiek medewerkers en ondersteunend personeel bieden een bewezen meerwaarde als "huismoeders" in kleinschalig wonen voor mensen met dementie en voor de begeleiding van leefgroepen met kwetsbare personen. Maar werkgevers zoals in de openbare sector, die inzetten op extra (zorg)personeel boven de erkennings- en financieringsnorm om de eigen kwaliteitsnormen te halen, worden voor die extra investering niet beloond. We wensen dat er versneld ingezet wordt op slimme zorginnovaties ter ondersteuning van de zorgprofessionals. Hier is nog groeimarge.

Het zou goed zijn om medewerkers die de sector vroegtijdig verlaten, terug naar de sector te brengen. Een zicht krijgen op de redenen van vroegtijdige uitstroom, en vooral de manieren om deze te voorkomen, kan daarbij helpen. In verhouding wordt er veel ingezet op acties voor een hogere instroom. Maar eenmaal medewerkers gevonden worden en opgeleid in dienst treden, doen we te weinig om hen werkbaar werk aan te bieden, zodat ze duurzaam aan de slag kunnen blijven.

Onze derde wens is om meer aandacht te hebben voor kwalitatief onderwijs voor de zorgberoepen, zoals de kinderbegeleiders. Het onderwijs dient competenties te ontwikkelen met het oog op de aansluiting naar de arbeidsmarkt. We pleiten voor meer stages bij de publieke werkgevers gekoppeld aan het investeren in goede mentoren om voldoende instroom te krijgen in het werkveld, werkplekleren voor wie hier nood aan heeft en een praktisch toepasbaar levenslang leren voor wie reeds in de sector actief is. Stages dienen gezien te worden als een investering in de toekomst. De student van vandaag is immers de collega van morgen. Mobiele equipes van mentoren kunnen dit bijvoorbeeld ondersteunen.

Te vaak ligt de focus op de instroom van generatiestudenten uit het onderwijs. We vragen meer aandacht voor de rijke mogelijkheden van de zogenaamde zij-instromers, mensen die op latere leeftijd tot de zorgsector toertreden. Om hen aan te moedigen, is er nood aan een overzichtelijke structuur van alle opleidingsmogelijkheden en -voorwaarden. Ook de kwaliteit van deze opleidingen is een aandachtspunt. Meer diverse leervormen om een kwalificatie te bekomen, moeten het aantal geschikte werkwilligen vergroten. Daarnaast moeten elders verworven competenties ook in de zorg kunnen, bijvoorbeeld voor logistieke assistenten.

Bijzondere aandacht vragen we ook voor de opgeleiden uit het beroepssecundair onderwijs (BSO), zoals opgenomen in het VVSG-voorstel[2] rond personeelsuitdagingen naar aanleiding van de crisis in de kinderopvang.

1 Het poolen van medewerkers kan gebeuren via werkgeversgroeperingen waarbij verschillende werkgevers personeel 'delen'. Zo kunnen werkgevers inspelen op (seizoens)schommelingen in de productie of specifieke skills binnenhalen die geen voltijdse aanwerving rechtvaardigen.
2 Te vinden op vvsg.be

Als laatste wens vragen we om ruimte te creëren voor wat er echt toe doet in de zorg. We vragen om ervoor te zorgen dat medewerkers kunnen doen waarvoor ze in het beroep of de sector zijn gestapt, namelijk werken voor mensen en hun welbevinden versterken. Nog te veel tijd gaat naar administratie, registratie, kwantitatieve metingen, afvinklijstjes enzovoort.

Ook een aantrekkelijk statuut voor iedereen in de sector en een goede verloning is de opdracht. We vragen een volwaardig statuut voor onder andere kinderopvangbegeleiders en onthaalouders. Dit is niet alleen van belang voor de professionele ontwikkeling van deze zorgberoepen, maar zorgt ook voor kwalitatieve kinderopvang.

We kijken uit naar het ontwerpbesluit van rechtspositieregeling voor de lokale besturen van de Vlaamse Regering dat in het najaar 2022 met VVSG en de vakorganisaties zal besproken worden. Deze rechtspositieregeling is immers aan herziening toe. Een vaste benoeming is in een tijd waar je overal aan de slag kan, geen extra troef meer. We hopen op soepele en vooral snellere aanwervings- en selectiemogelijkheden, zeker voor de knelpuntberoepen.

We vragen ook meer speelruimte voor en vertrouwen in de voorzieningen zelf, om soepel te kunnen inspelen op de snel wijzigende en complexe zorgnoden, rekening houdend met de krapte op de arbeidsmarkt. Waarom niet meer inzetten op medewerkers *on the job* opleiden? Waarom kunnen voorzieningen tot op zekere hoogte niet zelf bepalen welke profielen en competenties ze nodig hebben om de lokale behoeften van zorgvragers te beantwoorden?

We vragen ook om de focus te verleggen naar wat positief is in de sector, de mooie verhalen dus. Waardering voor de medewerkers die in de zorg en kinderopvang werkzaam zijn, is belangrijk. Deze positieve beeldvorming moet het beeld bij de publieke opinie realistischer maken, zowel generatiestudenten als zij-instromers motiveren om voor de zorg te kiezen en de huidige medewerkers trots maken dat ze in de zorg werken.

In de zorgsector zijn we al aan de vijfde editie van een actieplan rond het tekort aan personeel toe: de vier uitgewerkte actieplannen krijgen nu een vervolg in het recente VIA6-akkoord. Ook in de kinderopvang is er een actieplan in uitvoering. Recent ontwikkelde de VVSG ook een actie rond de nood aan maatschappelijk werkers in sociale diensten van de gemeenten naar aanleiding van de migratie van mensen uit Oekraïne. Nog een actieplan in ontwikkeling dus. Ook in andere dienstverlenende sectoren, zoals het onderwijs, is recent een actieplan ontwikkeld. Binnen de VVSG groeide het besef dat het hoog tijd is voor een transversale gecoördineerde aanpak voor de lokale besturen rond schaarste en tekorten aan personeel. Ervaringen uit een sector zijn vaak met weinig aanpassingen bruikbaar voor een andere sector. Deze gecoördineerde aanpak, met als titel 'LokaalWerkt!', moet bovendien leiden tot een sterkere profilering van de lokale besturen als werkgever. We zetten in op retentie en op werkbaar werk. De continuïteit van de lokale publieke dienstverlening mag immers niet in het gedrang komen. Het vergt actie op alle domeinen van het hr-beleid van een lokaal bestuur. Een interne werkgroep werkt momenteel rond heel wat thema's. Zo dienen lokale besturen innovatieve en aantrekkelijke vacatureberichten op te maken, die opvallen tussen de vele jobaanbiedingen. Lokale besturen wensen ook de traditionele diplomavoorwaarden en de aanvullende jobvereisten (zoals taalkennis en mobiliteit) kritisch te bekijken en bij te sturen waar mogelijk. Ze evalueren momenteel ook de huidige organisatie van de selectie- en sollicitatieprocedure en wensen snelle en efficiënte selectieprocedures op maat van de verschillende (knelpunt)functies in te voeren. Verder maken lokale besturen werk van een modern werkgeversimago voor een heel diverse groep van sollicitanten, gaande van kortgeschoolden, over leidinggevenden, tot *high potentials*, mensen met en zonder een migratieachtergrond, enzovoort. Daarnaast zetten lokale besturen ook in op een aantrekkelijke werkomgeving en uitdagende functies.

Een ander thema is de nog betere samenwerking van lokale besturen met scholen in de buurt om zo hun jobs bekend te maken bij de scholen, docenten en studenten. Bovendien investeren lokale besturen in een degelijk onthaalbeleid zodat nieuwe medewerkers zich welkom voelen, informatie op maat krijgen en snel optimaal functioneren. Lokale besturen zetten verder ook actief in op de ondersteuning van medewerkers en streven naar werkbaar werk doorheen de ganse loopbaan. Tot slot, lokale besturen zetten hun personeel slim en flexibel in, zowel in één dienst maar ook over verschillende diensten heen.

Werken bij lokale besturen biedt heel wat voordelen: lokale overheden zijn bij uitstek een betrouwbare werkgever waar je een duurzame job kan krijgen. Er is heel wat aandacht voor een gezonde werk-privébalans. En bovenal kan je dicht bij huis werken, waardoor je geen files of grote verplaatsingskosten hebt. Lokale besturen zijn ook werkgevers met een breed pallet aan diensten en met een duidelijke maatschappelijke toegevoegde waarde, waar je als individu echt het verschil kan maken in de complexe en snel veranderende samenleving van vandaag.

De visie op krapte-uitdagingen volgens vakbonden ACLVB, ACV en ABVV

Justine Scholiers - ACLVB

Maarten Gerard - ACV

Caro Van der Schueren - ABVV

ABSTRACT

De arbeidsmarkt trekt sneller aan dan initieel verwacht, gedreven door verhoogde consumptie, maar de arbeidsmarktkrapte wordt op termijn vooral gedreven door demografische evoluties. Het confronteert ons met de vaststelling dat bepaalde profielen niet (meer) aan bod komen. De krapte is een opportuniteit om de uitdaging aan te gaan en tot een nieuw evenwicht te komen.

Om de arbeidsmarkt in een nieuwe plooi te leggen, dient er meer aandacht te zijn voor drie kenmerken die dusver te weinig aandacht krijgen: een competitief en transparant aanbod, een motor op (sociale) innovatie en aandacht voor kwaliteit.

De krapte geeft (potentiële) werknemers keuzes op de arbeidsmarkt. Om hen op de arbeidsmarkt te trekken is betere, meer transparante informatie nodig, niet alleen over loon, maar ook over leer-, doorstroom- en ondersteuningsmogelijkheden. Tegelijk zullen bepaalde functies ook moeten aangepast worden op vlak van verloning om een correcter beeld te geven van hun maatschappelijke waarde en aandeel in de productiviteit. De krapte kan ook een motor zijn op sociale innovatie, waarbij er meer wordt nagedacht over de werkorganisatie zelf, zowel voor het integreren van atypische profielen als het beter organiseren van het werk. Ten slotte moet er meer aandacht zijn voor de kwaliteit van de arbeid. Wanneer mensen uitvallen is dit een dubbel verlies, zowel voor de persoon in kwestie, als voor de gemaakte investeringen vanuit de samenleving. Werkbaar werk moet centraal staan en mag niet vrijblijvend worden ingevuld.

Bedrijven schreeuwen moord en brand en ook de overheid heeft er de mond vol van. Vacatures geraken niet of amper ingevuld en het aantal beschikbare werkzoekenden daalt maand na maand. Het lijkt wel alsof we post-COVID opeens worden geconfronteerd met een gloednieuw gevaar: de krappe arbeidsmarkt. De arbeidsmarktkrapte is echter geen nieuw fenomeen. De demografische evoluties speelden al langer, waarbij de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een stijgende vervangingsvraag (gelinkt aan de uittrede van de babyboomgeneratie). We gingen de COVID-19-crisis in met een historisch lage werkloosheidsgraad. Onder andere door de verschillende steunmaatregelen en het stelsel van tijdelijke werkloosheid bleef de arbeidsmarkt en de tewerkstelling grotendeels bespaard van de verwachte coronaramp. Onze economie herstelt sneller dan verwacht en zat eind 2021 boven het precoronaniveau. Ondanks de oorlog in Oekraïne gaat de Nationale Bank van België voor 2022 uit van een verdere groei van 2,6%. Voorspellen is een onzeker beroep, maar de combinatie van demografie, opgebouwde reserves en buffers bij ondernemingen tijdens de coronacrisis, maken het waarschijnlijk dat de arbeidsvraag ook de komende jaren niet snel drastisch zal terugvallen.

Intussen boomt de (Vlaamse) vacaturemarkt. De werkloosheid neemt af en loontrekkende arbeid zit in de lift. Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met heel wat mensen die, omwille van diverse redenen, niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Het behoeft geen ingewikkelde rekensom om tot de conclusie te komen dat vacatures bijgevolg moeizaam worden ingevuld.

Met de steeds kleiner wordende groep werkzoekenden komt de groep van niet-beroepsactieven ook steeds prominenter in beeld. En hoewel er zeker nog heel wat arbeidspotentieel beschikbaar is in die grote groep, zou het te simplistisch zijn om hen met een vriendelijke doch dwingende ondertoon naar de arbeidsmarkt te leiden, zonder dat diezelfde arbeidsmarkt onderworpen wordt aan een kritische reflectie. Als een aanzienlijk deel van de bevolking niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt, wat zegt dat dan over de openheid van onze arbeidsmarkt zelf? Hebben we het ons in de voorbije jaren niet te gemakkelijk gemaakt door in te zetten op de VIP-tickets in plaats van het verhogen van de capaciteit van het stadion?

Om de arbeidskrapte het hoofd te bieden is het daarom tijd dat de arbeidsmarkt zichzelf heruitvindt. Of beter, dat we erkennen dat een aantal eigenschappen die we, al dan niet terecht, associëren met een marktwerking, ook vertaald moeten worden naar de arbeidsmarkt: een competitief en transparant aanbod, een motor op (sociale) innovatie en aandacht voor kwaliteit.

De krapte maakt de matching tussen vraag en aanbod niet eenvoudig, maar brengt tegelijkertijd wel terug een evenwicht in verhoudingen. Centraal staat de vraag hoe we betaald werk opnieuw aantrekkelijk kunnen maken voor potentiële werknemers. We spreken hier niet over de fameuze jobbonus als zogenaamde activerende maatregel, maar over een shift van werknemers op maat van de arbeidsmarkt naar een arbeidsmarkt op maat van werknemers. We geloven dan ook oprecht dat de huidige arbeidskrapte een opportuniteit kan zijn om de arbeidsmarkt op een positieve manier te heroriënteren door de onderhandelingspositie van (potentiële) werknemers te herstellen, vooral voor de groep in precaire arbeidsomstandigheden en sectoren. Het zet werkgevers, maar ook de samenleving voor de spiegel en laat nadenken over de waarde van werk. Het dwingt tot een betere verloning van maatschappelijk relevante taken zoals zorg en onderwijs en een eerlijkere verdeling van opbrengsten uit verhoogde productiviteit. Er zijn voldoende studies die aantonen dat werknemers daar de laatste twintig jaar niet de vruchten van hebben kunnen plukken. Tegelijk toont de krapte ook de reden om een ander marktgegeven scherp te stellen, namelijk transparante informatie over arbeidsvoorwaarden, maar ook over uitval, opleiding en doorstroommogelijkheden. Asymmetrische informatie is een typisch voorbeeld van marktfalen bij het zoeken naar werk. Door veel duidelijker te communiceren over voorwaarden, verwachtingen en mogelijkheden zijn betere uitkomsten mogelijk.

Er zal echter meer nodig zijn dan een herijking van de onderhandelingspositie tussen werkgevers en werknemers. Eén van de grote uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden, is de mismatch tussen het aanbod (namelijk de werknemers, hun competenties en hun noden) enerzijds én de gevraagde profielen en competenties anderzijds. De snel veranderende technologische (r)evoluties hebben de vraag naar complexere competenties en vaardigheden en flexibelere profielen alleen maar doen toenemen. Werknemers doen vaak meer, sneller en met minder collega's, maar in veel gevallen zijn de basisprocessen en aanpak zelf amper gewijzigd.

Als we de krapte willen temperen, moet de arbeidsmarkt ook een motor van sociale innovatie zijn. Al te vaak blijft de zoektocht naar arbeidskrachten steken in de zoektocht naar de witte raaf met een hele waaier aan scholing en competenties, die alleen maar toeneemt bij elke technologische verandering. Ook voor jobs waarvoor geen bijzondere diplomavereisten noodzakelijk zijn, kijken werkgevers naar hoger opgeleiden. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden tikt jaar na jaar aan. Om iedereen te verzekeren van een job en de openstaande vacatures in te vullen moet het arbeidsmarktbeleid van de (nabije) toekomst ook opportuniteiten creëren voor (potentiële) lager- en middengeschoolde werknemers, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Dat vraagt een openheid voor het tewerkstellen van atypische profielen en het afstemmen van het arbeidsproces hierop. Begeleiding van niet-beroepsactieven en langdurig werkzoekenden, taalcoaching van anderstaligen, enzovoort. De instrumenten bestaan, maar worden nog veel te beperkt en fragmentair ingezet. In de arbeidsmarkt van de toekomst investeert de Vlaamse overheid volop in de VDAB om zo nog meer in te zetten op competentieversterking en begeleiding op de werkvloer voor de kwetsbaarste werkzoekenden.

Tegelijk moet de wijzigende arbeidscontext ook de nood aan levenslang leren op alle werkvloeren binnenbrengen. Niet alleen om up-to-date te blijven in een functie, maar ook om zich persoonlijk te ontwikkelen en mede daardoor interne dynamieken mogelijk te maken. Bedrijven kijken sneller naar extern talent dan het (h)erkennen van het potentieel dat ze al in huis hebben. Die gedeelde verantwoordelijkheid kan maar worden ingevuld door op de werkvloer mensen voldoende ruimte te geven om noden en keuzes in kaart te brengen. Advies en coaching van en door collega's op de werkvloer, die de rol van leercoach, opnemen, is volgens ons cruciaal. Het effectief opnemen van opleiding moeten we stimuleren door sterke incentives te creëren voor (potentiële) werknemers. Al mogen we ook verwachten dat werkgevers, als eerste belanghebbenden, zelf de eerste investeerder zijn in het potentieel van hun eigen werknemers. Het is hun verantwoordelijkheid te investeren in opleidingsplannen met het oog op instroom, doorstroom en retentie van werknemers.

De laatste component van een betere arbeidsmarktwerking is een versterking van de kwaliteit van arbeid. De afgelopen decennia is de werkdruk aanzienlijk gestegen. Flexibele en onzekere contracten zijn intussen toegenomen. Specifiek voor de kortgeschoolden zijn de jobs er niet beter op geworden. Het aandeel kwalitatieve kortgeschoolde jobs is afgenomen ten voordele van een stijging van minder kwalitatieve kortgeschoolde jobs.

Dat het met de werkbaarheid in Vlaanderen niet fantastisch gesteld is, bevestigde ook de werkbaarheidsmonitor (2019) van de Stichting Innovatie en Arbeid. Slechts een kleine helft (49,6%) van de Vlaamse werknemers gaf aan een werkbare job te hebben. Dit aandeel daalt nu al drie metingen op rij. De hoofdoorzaak is vooral aan werkstress gerelateerd. Meer dan één op drie kampt met psychische vermoeidheidsproblemen. Met dergelijke cijfers hoeft het dan ook niet te verbazen dat het aantal langdurige zieken jaar na jaar toeneemt.

Wat betreft de impact van COVID-19 op de werkbaarheid moeten we nog even wachten op de eerstvolgende werkbaarheidsmonitor. Al kunnen we wellicht wel zeggen dat de COVID-19-pandemie de nood aan kwalitatieve jobs én aan werkbaar werk op scherp heeft gesteld. Sinds de uitbraak van het COVID-19-virus is één op de vijf werknemers minder positief over het werk. Uit een recente studie van KU Leuven en interimbureau Tempo-team blijkt dat werknemers minder werkplezier hebben, meer stress ervaren en het gevoel hebben dat hun mentaal en fysiek welzijn is verminderd. De COVID-19-crisis heeft bestaande ongelijkheden versterkt. Er tekent zich een soort welzijnskloof af, waarbij werknemers in een precaire sociaal-economische status of werknemers met achterliggende gezondheidsaandoeningen (nog) slechter af zijn na de pandemie. Nog meer dan vroeger moeten we inzetten op een gerichte aanpak, op een concrete strategie en op preventie, om het algemeen welbevinden en welzijn van alle werknemers te verhogen en de werkbaarheid van de jobs te garanderen. Werkgevers, maar evengoed collega's, arbeidsartsen en externe preventiediensten moeten in staat zijn tijdig te ageren en te interveniëren wanneer stress op de werkvloer ziekmakend dreigt te worden. Als we niet willen overspoeld worden, moeten we zorgen dat we de kraan dichtdraaien, in plaats van te ruziën over wie de boel moet opdweilen. We kunnen het ons eigenlijk niet meer veroorloven dat er niet op elke werkplek verplicht meer aandacht is voor werkbaar werk. Zo niet is de inzet op een verhoogde instroom op de arbeidsmarkt verloren moeite.

De huidige arbeidsmarktkrapte biedt overigens ook opportuniteiten aan de werkgever om werkstresspreventie en initiatieven gericht op het verbeteren van het welzijn van de werknemer als onderdeel van aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden naar voren te schuiven in de strijd om talent.

Het vooruitzicht van werkbaarder werk geeft aan langdurig zieken een toekomst om opnieuw als volwaardige werknemer aan de slag te gaan. Het oprichten van een werkbaarheidsfonds, beheerd door werkgevers- en werknemersorganisaties, kan bijdragen tot het vermijden van uitval. Vanuit dit fonds kunnen initiatieven, die de onderneming en sector overstijgen, gefinancierd worden die bijdragen aan het significant verhogen van de werkbaarheid.

De krapte biedt opportuniteiten voor de arbeidsmarkt om een betere versie van zichzelf te worden. Het kan een versnelling zijn op het vlak van levenslang leren, opleiding en vorming, werkbaar werk en het verbeteren van het algemeen welzijn. Bovendien biedt het ook opportuniteiten aan werknemers om betere en eerlijkere loon- en arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het omgaan met een snel veranderende arbeidsmarkt vereist een goed uitgewerkt retentiebeleid en een competitieve verloning, zodat het reeds tewerkgestelde personeel ook effectief aan de slag blijft en de werkgever zich profileert als aantrekkelijk bedrijf, ook voor werknemers uit de bredere arbeidsreserve.

De arbeidsmarkt van de toekomst waarbij we de uitdagingen van de arbeidsmarktkrapte kunnen omzetten in echte opportuniteiten, heeft zeker een kans op slagen. Het zal hoogstwaarschijnlijk wat moed vergen om, allen (het beleid, de sociale partners en de intermediairs) met de nodige zelfreflectie en een open vizier, het welzijn en het welbevinden van de werknemers en de economische realiteit van de werkgevers evenwichtiger op elkaar af te stemmen. Dit momentum om voluit te gaan voor een arbeidsmarkt op maat van de (potentiële) werknemer kunnen en mogen we echter niet laten voorbij gaan.

De visie op krapte-uitdagingen volgens werkgeversorganisaties UNIZO en VOKA

Joris Renard - UNIZO

Sonja Teughels - VOKA

ABSTRACT

De krapte piekt als nooit tevoren en zal nog vele jaren het arbeidsmarktdebat domineren. Nochtans was de krapte aangekondigd en perfect voorspelbaar gezien de demografische oorzaak. De samenloop van demografie én krapte én economische onzekerheid, zou beleidsmakers en sociale partners moeten aanzetten tot urgent handelen. Van die urgentie is vooralsnog weinig te merken. Het begon nochtans veelbelovend, bijvoorbeeld met de 80% werkzaamheidsgraad die de beleidsmakers als doelstelling in de spotlight plaatsten. Om de krapte te bestrijden, bespreken we in deze visietekst tien maatregelen die we als meest urgent beschouwen. De eerste maatregel heeft betrekking op de nood aan data en informatie. Daarnaast dient de activering consequent uitgebouwd te worden in alle uitkeringsstelsels en moet er ingezet worden op meer interregionale mobiliteit en op responsabilisering. Verder is er nood aan een gepaste loonkostverlaging en een flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ook de mogelijkheden van de aangekondigde asymmetrische bevoegdheden moeten benut worden. Verder, controleer en handhaaf de regels, zet in op economische migratie en vergeet tot slot niet in te zetten op het flankerend beleid aangepast aan de context.

De krapte piekt als nooit tevoren en zal nog vele jaren het arbeidsmarktdebat domineren. Nochtans was de krapte aangekondigd en perfect voorspelbaar gezien de demografische oorzaak. De samenloop van zowel demografie, krapte als economische onzekerheid, moet beleidsmakers en sociale partners aanzetten tot urgent handelen, maar van die urgentie is vooralsnog weinig te merken. Het begon nochtans veelbelovend. De verschillende regionale en federale regeringen plaatsten de belangrijke doelstelling van een 80% werkzaamheidsgraad in de spotlight. Langs Vlaamse kant gaf het aanleiding tot de uitbreiding van de rol van VDAB als regisseur in het activeren van de arbeidsreserve. Maar om deze te activeren, moeten we weten waar deze zich ophoudt en waar het potentieel zich bevindt. Om die reden werd ook de dataregie in het leven geroepen. Er volgden enkele VESOC-akkoorden en het laatste werkgelegenheidsakkoord is onderweg. Los van VESOC-akkoorden en al dan niet nakende werkgelegenheidsconferenties, bespreken we hieronder tien van de volgens ons meest urgente maatregelen om de krapte te bestrijden.

Als eerste: meten is weten. Willen we de arbeidsreserve activeren dan moeten we weten waar deze zit. In plaats van de huidige EAK-enquêtes die gebaseerd zijn op een inschatting van de betrokkenen zelf, is een koppeling van administratieve gegevens aangewezen, zodat we weten hoeveel bijstandsgerechtigden, personen met een leefloon, deeltijds werkenden, langdurig zieken, NEET-jongeren (Not in Education, Employment nor Training), ... er zijn en waar het potentieel het grootst is om deze toe te leiden naar de arbeidsmarkt en dat in real-time. Hier ligt een uitgesproken rol voor de dataregisseur, zodat we zicht krijgen op de vraag hoeveel we bereiken en wie finaal aan het werk gaat.

Daarnaast moet de activering consequent uitgebouwd worden, in alle uitkeringsstelsels om draaideureffecten te vermijden. De groep beschikbare en volledig uitkeringsgerechtigde werklozen krimpt en volstaat in kwantitatieve termen niet om de oplopende vraag nog ingevuld te krijgen. Het zal dus zaak zijn om het potentieel daarbuiten, de zogenaamde arbeidsreserve, te activeren. Maar hier botst visie op praktijk. De regels wie mag werken, wie daar toelating voor mag of moet geven, de mate waarin een geleidelijk overgang van niet werk naar werk kan georganiseerd worden, het geheel van rechten en plichten ... is per uitkeringsstelsel verschillend, al naargelang het sociale verzekering dan wel bijstand betreft. Focus daarbij vooral op langdurig zieken (wanneer de gezondheid het toelaat), op leefloners, op vrouwen met een migratieachtergrond en op NEET-jongeren. Tegelijkertijd moeten we aandachtig blijven voor een aantal drempels waarmee deze groepen worden geconfronteerd.

Ten derde moet er meer ingezet worden op interregionale mobiliteit. In de bestrijding van de krapte is interregionale mobiliteit als het ware het laaghangend fruit. Het potentieel in Brussel en Wallonië is groot en kan mits gepaste begeleiding, het financieel aantrekkelijk maken via de jobbonus, een striktere naleving van passende dienstbetrekking en een open welkomcultuur in Vlaanderen leiden tot meer ingevulde jobs. Waarop wachten? De huidige samenwerkingsverbanden leveren vooralsnog niet de gewenste versnelling op. Maar ook binnen Vlaanderen zijn er regio's met een relatief hoge werkloosheid die best een job oppikken in de regio's waar de krapte het nijpendste is. Hoe kan je verwachten dat een Brusselaar of Waal in Vlaanderen komt werken, wanneer we op zijn minst niet hetzelfde verwachten van een Vlaming. Ook Vlamingen moeten met andere woorden bereid zijn om in een andere provincie te gaan werken. Het blijft schrijnend dat in West-Vlaanderen een grote instroom gebeurt vanuit Noord-Frankrijk, in tegenstelling tot een wat lauwe interesse in eigen land voor jobs over de taalgrens. Overigens, er wordt verwacht dat Noord-Frankrijk na de komende jaren een economisch en investeringsimpuls zal krijgen, waardoor wellicht een deel van deze werkkrachten in Frankrijk zelf aan de slag zal gaan. Er is dus geen tijd te verliezen. De bemiddeling vanuit Actiris en Forem geschiedt vandaag binnen de contouren van een 'passende betrekking' en de vraag dringt zich op of deze nog actueel en juist is en of deze niet toe is aan grondige herziening.

Ten vierde moet er geresponsabiliseerd worden. Of het nu gaat om interregionale mobiliteit, het activeren van bijstandsgerechtigden, het re-integreren van langdurig zieken, ... vele actoren, instanties en overheden (lokaal, Vlaams en federaal) zijn aan zet. Bemiddeling, zeg maar de inspanning en investering inzake activering, en de uitkering, kosten en baten, zitten zelden in één hand en dragen bij tot *moral hazard* waarbij de noodlijdende sociale zekerheid nog verder in het rood gaat. Alle samenwerkingsakkoorden ten spijt, de vele beleidsverklaringen leveren vooralsnog niet de gewenste versnelling op inzake activering en doen de vraag rijzen naar meer homogene bevoegdheidspakketten en of de juiste responsabiliseringsprikkels voldoende aanwezig zijn. De activering van morgen zal intenser moeten, meer inspanningen en investeringen vragen naar opleiding, begeleiding en waar nodig loonkostverlaging via de RSZ-bijdragen.

Daarnaast moet er een gepaste loonkostverlaging uitgevoerd worden. Een analyse van de werkloosheid leert ons dat het probleem zich in hoofdzaak situeert bij kortgeschoolden, mensen met weinig tot geen ervaring alsook langdurig inactieven en zieken of personen die de taal onvoldoende machtig zijn. Als zij aan de slag gaan, is er nood aan bijvoorbeeld een ruimere inwerktijd en opleiding. Ze zijn zelden op korte tijd productief zoals misschien verwacht wordt. Om de relatief hoge loonkost en lage productiviteit te compenseren, maar ook om tijd te geven voor het aanleren van en het inwerken in de job, is een loonkostverlagende maatregel voor deze groepen op zijn plaats, geflankeerd met de nodige begeleiding. Het vraagt maatwerk voor zowel werknemer als werkgever om dit goed te organiseren.

Het flexibiliseren van de arbeidsmarkt is de zesde maatregel die we hier bespreken. Tal van opportuniteiten dienen zich aan zoals de ruimere inzet van bijvoorbeeld flexi-jobs of het laten bijverdienen door gepensioneerden.

Vandaag zijn de regels vrij strikt en is een flexi-job enkel toegestaan voor bepaalde sectoren, met name horeca (ooit ontstaan als compensatie voor de witte kassa) en bepaalde voedingswinkels. Maar ook daarbuiten zouden flexi-jobs kunnen ingezet worden waarbij elkeen die graag wil bijwerken, meer dan welkom is in onze ondernemingen. Alle helpende handen zijn welkom, van bouw over logistiek tot productie. Waarom deze mensen blijven uitsluiten van een bepaald arbeidsaanbod? Zorg ervoor dat het aantrekkelijk is voor zowel de betrokken persoon als de onderneming.

De zevende maatregel houdt het volgende in: benut de mogelijkheden van de aangekondigde asymmetrische bevoegdheden. In afwachting van een zevende staatshervorming, kan Vlaanderen voluit de kaart trekken van asymmetrische bevoegdheden, gaande van een actuelere en eigentijdsere vorm van beschikbaarheid, tot en met het stimuleren van elkeen die instapt in een knelpuntopleiding of -beroep. De vraag is hoog, het aanbod is divers en heterogeen en dus zijn creatieve, innovatieve recepten nodig om deze reserve aan het werk te krijgen. Zij die niet uitkeringsgerechtigd zijn, moeten verleid worden naar werk en zullen inspanningen moeten leveren om aan de slag te gaan. Dat er daarbij gezocht wordt naar bepaalde stimuli is haast logisch en zeker het uitproberen waard. Tegelijk zijn er bepaalde groepen waar - gegeven de krapte - nog meer op kan ingezet worden: oudere werklozen (al dan niet vrijgesteld), deeltijds onvrijwillig werklozen die althans op papier voltijds aan de slag wensen te gaan, tijdelijk werklozen die hetzij naar opleiding, hetzij naar een tijdelijke job kunnen worden geloodst, enzovoort. De mogelijkheden zijn legio, de wettelijke instrumenten zijn nog te rigide.

Verder, controleer en handhaaf. De Belgische arbeidsmarkt is quasi uniek door werkloosheidsuitkeringen die onbeperkt zijn in de tijd. De keerzijde van die onbeperktheid uit zich in controle en opvolging van de werklozen. Die controle (en het proces) verloopt niet steeds zoals het hoort. Het feit dat het gros van de sancties vandaag nog steeds toe te schrijven is aan het niet komen opdagen van de werkloze, legt een gebrek aan doortastende activering bloot. Actieve bemiddeling die kort op de bal speelt en tracht langdurige uitval te vermijden, zou logischerwijze veeleer moeten leiden tot discussie en debat over een passende betrekking, al dan niet om- en bijscholing, het verschil tussen de wens van een droomjob versus de realiteit van een haalbare job. Dat dergelijke discussies zelden leiden tot een doorverwijzing naar een controledienst bij VDAB, maakt duidelijk dat bemiddeling in deze tijden van krapte actiever en sneller mag, alsook uniform moet zijn over alle regio's. Ook op het vlak van de (vandaag te) complexe re-integratie van langdurig zieken worden voorzichtige stappen gezet. Zo wordt gestart met het invullen van een vragenlijst, waarbij de persoon via een zelfinschatting aangeeft op welk moment en hoe werken opnieuw mogelijk wordt geacht. Belangrijk is dat we hierbij een positieve insteek hanteren, die vertrekt vanuit het talentenkapitaal van mensen. De focus moet liggen op de arbeidsmogelijkheden in plaats van op de belemmeringen. Gezondheid is immers niet zwart of wit. Net daar ligt het potentieel. Zeker in tijden van arbeidskrapte hebben we elke bijdrage nodig, hoe bescheiden die in sommige individuele gevallen ook is.

De volgende maatregel is inzetten op economische migratie. Naarmate de vele credo's over activering niet de gewenste resultaten en versnelling opleveren, neemt de druk en de vraag naar economische migratie toe. Vandaag is deze vooral gericht op en soepel voor hooggeschoolde en knelpuntprofielen. Toch zijn er nog steeds een aantal *quick wins* te behalen, zoals iedereen met een legaal verblijfsstatuut een directe toegang tot de arbeidsmarkt te geven. Maar stilaan zijn echo's te horen met een vraag naar migratie van kortgeschoolden, al dan niet circulair. Economische migratie is niet meer weg te denken en meer dan ooit noodzakelijk om bepaalde activiteiten hier te kunnen verankeren en bedrijven toekomstperspectieven te bieden. Echter, de procedure om tot migratie te komen (op vlak van verblijf en arbeidstoelating) is te traag. Onnodige tijd gaat zo verloren. Aanvullend aan migratie kan ook voor wie hier nieuw is, meer inspanning worden geleverd naar werk. De regel dat nieuwkomers voortaan verplicht bij VDAB moeten langsgaan, is alvast een goede zaak.

Tot slot, vergeet niet in te zetten op het flankerend beleid aangepast aan de context. Om meer mensen aan de slag te krijgen, moeten we aandachtig zijn voor twee belangrijke randvoorwaarden. Vooreerst moeten we zorgen dat mensen niet hoeven thuis te blijven voor de opvang van ouderen, maar zeker ook niet voor kinderen. Ouders met jonge kinderen twijfelen soms om (voltijds) te gaan werken omdat ze niet beschikken over informele kinderopvang of geen zekerheid hebben over kinderopvangplaats aan een betaalbare prijs. Zorg daarom voor een afdoende, kwaliteitsvol, betaalbaar en flexibel aanbod in de kinderopvang. Zekerheid van een opvangplaats is immers een belangrijke hoeksteen om te kunnen gaan werken. Daarnaast moeten we mensen ook op hun werk krijgen. Het openbaar vervoer is vandaag de dag, onder stijgende brandstofprijzen, cruciaal om te zorgen dat werkenden eenvoudig, tijdig en veilig op het werk geraken en dat op elk uur van de dag. Om ook de interregionale arbeidsmobiliteit te stimuleren, moet dringend werk gemaakt worden van één vervoersticket, zodat zonder extra aankopen gereisd kan worden met de verschillende vervoersmodi over gewestgrenzen heen.

De visie op krapte-uitdagingen in het onderwijs volgens GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Koen Pelleriaux - GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

ABSTRACT

Het lerarentekort wordt steeds nijpender, jobs in het onderwijs raken steeds moeilijker ingevuld. Dat kent verschillende oorzaken. Meerdere oorzaken, dat betekent dat er ook een waaier aan oplossingen is, zowel op korte als op lange termijn. Daarbij moeten we het volledige onderwijs onder de loep nemen, van opleiding en stage, over aanwerving en werkzekerheid, tot loopbaandifferentiatie en groeimogelijkheden. Met enkele duurzame ingrepen kunnen we het beroep van leraar opnieuw opwaarderen en zo onze onderwijskwaliteit weer opkrikken. Maar dan moet de overheid nu wel ingrijpen, met structurele maatregelen om zij-instromers aan te trekken en de uitstroom van vooral jonge leerkrachten een halt toe te roepen. Daarnaast is het hoog tijd voor een hedendaags personeelsstatuut, zodat het onderwijs weer aantrekkelijk wordt op een krappe arbeidsmarkt. De toestand is nog niet hopeloos, maar wel heel ernstig.

Laten we er geen doekjes om winden: leraar is volgens mij de mooiste én de belangrijkste job in het hele spectrum van beroepen dat onze samenleving kent. Toegegeven, of iets mooi, mooier of mooist is, is uiteraard moeilijk objectief vast te stellen. Maar wat is er belangrijker dan alles wat we hebben aan kennis en cultuur, door te geven aan de volgende generaties? Niets, want het is de essentie van de mensheid en haar voortbestaan. Een droomjob, zou je dus denken. Toch worstelt Vlaanderen al enkele jaren met een tekort aan leraren, een tekort dat bovendien steeds nijpender wordt op een arbeidsmarkt die steeds krapper wordt. Hoe komt dat? En wat kunnen we eraan doen? Beide vragen zijn met elkaar verbonden. Je kan een probleem nu eenmaal vlotter oplossen als je de oorzaak ervan kent. In dit geval kent het probleem diverse oorzaken, wat ook de oplossing enigszins complexer maakt.

Wat zijn nu die oorzaken van het lerarentekort? Laten we beginnen met de eenvoudigste: elk jaar gaan er heel wat leerkrachten met pensioen. Die uitstroom is al enkele jaren groter dan de instroom. Zo belanden we vanzelf bij de tweede oorzaak. Steeds minder jongeren kiezen voor de lerarenopleiding na het secundair onderwijs. Voor nog minder jongeren is de lerarenopleiding de eerste keuze, maar pas de tweede of zelfs de derde keuze. Een onvermijdelijk gevolg daarvan is dat heel wat van deze studenten niet met de grootste motivatie aan de nochtans boeiende studie beginnen en niet echt een carrière voor de klas ambiëren. Dat uit zich in overduidelijke cijfers. Van de ongeveer 10 000 leerkrachten die jaarlijks uit het hoger onderwijs uitstromen, zet amper een derde daadwerkelijk de stap naar een job in het onderwijs. En van zij die wel voor de klas gaan staan, zowel pas afgestudeerden als zij-instromers, geeft, volgens de jongste cijfers, 14,4 procent er na vijf jaar of minder de brui aan. Bij leerkrachten jonger dan 25 loopt dat zelfs op tot 27,4 procent in het kleuteronderwijs, 26,9 procent in het basisonderwijs en 37,2 procent in het secundair onderwijs. Een derde oorzaak heeft met dat afhaken te maken: het personeelsstatuut van leraren is verouderd, waardoor de job niet aantrekkelijk genoeg is. Door de huidige relatief lage werkloosheidsgraad is er bovendien veel concurrentie op de arbeidsmarkt. Dit alles samen zorgt ervoor dat ongeveer 2000 voltijdse lesopdrachten niet ingevuld zijn bij het GO! onderwijs, naast 500 andere opdrachten.

Als we ervan uitgaan dat het lerarentekort alle onderwijsverstrekkers even hard treft, gaat het om 10 000 voltijdse lesopdrachten in Vlaanderen. Nog meer duizelingwekkende cijfers? In 2019 schommelde het aantal openstaande vacatures van het GO! onderwijs op de bedrijfswebsite bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) rond de 300, in 2022 zijn dat er al 900.

Tijd voor oplossingen. Eenvoudig gezegd moeten we meer leerkrachten aantrekken. Maar, dat raadde u al, zo eenvoudig is dat niet. Om tot structurele oplossingen te komen zijn er diverse ingrepen nodig, op korte en lange termijn. Voor de korte termijn heeft de Vlaamse overheid in december 2021 al enkele maatregelen getroffen, zoals het uitbreiden van het aantal vakken die als knelpuntberoep in aanmerking komen en het optrekken van de anciënniteit die zij-instromers mogen meenemen tot tien jaar. Dat is een begin, maar nog lang niet genoeg. Er zijn meer en structurele ingrepen nodig. Bovendien dringt de tijd, want een aanhoudend lerarentekort heeft een negatieve impact op de onderwijskwaliteit, waardoor we in een vicieuze cirkel belanden.

Om het tij echt te keren, zien wij bij het GO! onderwijs een aantal oplossingen. Op korte termijn is het essentieel om nog meer zij-instromers aan te trekken. De meeneembare anciënniteit verder uitbreiden, maakt die stap aanlokkelijker. Mensen met twintig jaar ervaring in het bedrijfsleven moeten al heel gemotiveerd zijn om voor de klas te staan als ze daarvoor tien jaar anciënniteit willen mislopen. Daarnaast is het evident dat we leraren in het algemeen beter moeten verlonen als we de concurrentiestrijd op de arbeidsmarkt willen winnen. De meeste van onze collega's kiezen niet voor het lerarenberoep voor het loon, wel vanuit een diep engagement. Maar dat is geen reden om hierin te berusten. Door leraren beter te verlonen kunnen we bovendien ook andere profielen op de arbeidsmarkt warm maken voor een job in het onderwijs. Deze twee maatregelen kosten de overheid veel geld, hoor ik tegenwerpen in tijden van groeiende begrotingstekorten. Anderzijds bespaart de Vlaamse overheid nu ongewild een half miljard euro per jaar door die tienduizend jobs die begroot maar niet ingevuld zijn.

Om ervaren zij-instromers naar het onderwijs te loodsen, kunnen we als onderwijssector ook nauwer samenwerken met andere organisaties. De GO! scholengroep Gent ging vorig jaar in zee met de VDAB voor het project INTRO, wat staat voor INloopTRaject Onderwijs. Het is een intensief begeleidingstraject om werkzoekenden met een pedagogisch diploma, die om welke reden dan ook eerst een andere job hebben uitgeoefend, te helpen om de weg naar het onderwijs terug te vinden. Met een focus op profielen voor knelpuntvakken omvat INTRO een combinatie van pedagogische masterclasses voor leraren met werkplekleren: opleiding, coaching, begeleiding, observaties, assistentschap en effectief lesgeven. Kortom, alles om een vliegende start te maken in onderwijs. Dit project uitbreiden naar het hele net, kan een grote winst aan nieuwe krachten opleveren. Een ander interessant project voor het onderwijs is Experience@Work. Dat is een initiatief dat organisaties verbindt door ervaren werknemers van een organisatie die kampt met een te hoge loonkost of waar jongeren moeilijk doorstromen, aan de slag te laten gaan in een organisatie die moeilijk ervaren krachten vindt of ze niet kan betalen. De salariskost blijft voor een deel gesponsord door de oude werkgever, waardoor beide organisaties baat hebben bij deze uitwisseling. Daarnaast is het voor de werknemer vaak een verademing om na vele jaren op de arbeidsmarkt de blik eens te verleggen. Door in het onderwijs van deze diensterverlening gebruik te maken, zouden we de hindernis van de te dure zij-instromers op zijn minst gedeeltelijk kunnen wegwerken.

De derde remedie op korte termijn is, naast de bestaande lerarenopleidingen aan de hogescholen, ook een universitaire lerarenopleiding inrichten. Hierdoor kan het onderwijs bijkomende profielen aantrekken en is de lerarenopleiding meteen ook minder het slachtoffer van het cascadesysteem in het hoger onderwijs. Veel leerlingen die ons secundair onderwijs verlaten met een ASO-diploma op zak, kiezen voor een universitaire studie en worden dus geen leraar in kleuteronderwijs, lager onderwijs en de eerste jaren van het secundair onderwijs. Met zo'n universitaire lerarenopleiding kiezen ze daar misschien wel voor.

Op langere termijn is het belangrijk dat de overheid voor een flexibelere regelgeving zorgt, waardoor directeurs een soepeler aanwervingsbeleid en personeelsbeleid kunnen voeren. In het onderwijs werken we bijvoorbeeld met uren en punten. Sommige jobs vul je in met uren, andere jobs met punten. Heeft een school nog punten over maar geen uren, dan mag ze daarmee in principe geen leerkracht aanwerven. Door directeurs daar meer vrijheid in te gunnen, kunnen zij veel sneller op de bal spelen met de middelen die ze hebben. Daarnaast is het een goed idee om de benoeming in het onderwijs niet langer bij de scholen te leggen maar naar het tussenniveau te tillen: het niveau van de scholengroepen in het geval van het GO! onderwijs. De werknemer kan hierdoor sneller werkzekerheid in de regio bekomen en de werkgever heeft er een werkkracht bij die in de verschillende scholen van de scholengroep inzetbaar is.

Dit zijn allemaal structurele maatregelen die de overheid snel kan nemen. Maar de allerbelangrijkste uitdaging voor het onderwijs is dat we het beroep van leraar een nieuw elan geven en weer meer gaan waarderen. Opiniemakers spreken graag over nieuwlichterij in het onderwijs. De waarheid is dat ons onderwijs nauwelijks nieuwlichterij kent. Helaas. Leraren hebben er de voorbije decennia een administratieve werklast bij gekregen, maar voor de klas staan is nog niet veel veranderd sinds het midden van de vorige eeuw. Nochtans is de wereld buiten het onderwijs wel grondig geëvolueerd. In deze 21ste eeuw is het noodzakelijk dat scholen niet op zichzelf staan, maar een deel zijn van een ecosysteem. De school is meer dan een gebouw, het is een ankerplaats in de samenleving waar leren, werken, spelen en ontspanning elkaar ontmoeten. In die hedendaagse school is de leraar meer dan een instructeur. De leraar kan ook een coach zijn, of een kei in leerstof en toetsen opmaken, of een digitale duizendpoot. Ons onderwijs wil elk talent bij kinderen een kans geven om te ontwikkelen, waarom doen we dat dan niet bij leraren? Door differentiatie in het lerarenberoep en door in te zetten op specialisten, kan het onderwijs grondig professionaliseren en kunnen we bovendien andere profielen aantrekken. Mensen met een IT-diploma denken misschien niet aan een carrière in het onderwijs omdat ze niet graag voor de klas staan. In een gedifferentieerd lerarenkorps kunnen die mensen bijvoorbeeld tools ontwikkelen voor leraren die wel graag lesgeven maar digitaal niet zo onderlegd zijn. Dit zou ons ook in één klap vooruithelpen op de weg naar de broodnodige verdere digitalisering in het onderwijs. En nog een belangrijk voordeel: door in te zetten op hun talenten zien werknemers hun welbevinden en de jobtevredenheid zienderogen stijgen. Ook deze ruimte voor roldifferentiatie vraagt om een modern personeelsstatuut.

Ik mag besluiten dat er in het onderwijs heel wat uitdagingen voor ons liggen, maar de toestand is niet hopeloos. Met gerichte ingrepen van de overheid kunnen we het lerarentekort indijken. En met een langetermijnvisie die het hele spectrum onder de loep neemt, van opleiding en stage, over aanwerving en werkzekerheid, tot loopbaandifferentiatie en groeimogelijkheden, maken we het beroep van leraar opnieuw aantrekkelijk en krikken we onze onderwijskwaliteit weer op.

De visie op krapte-uitdagingen in de horecasector volgens Horeca Forma

Robin Vanderelst, Joris Rutsaert - Horeca Forma

ABSTRACT

De personeelskrapte in de horecasector is groter dan ooit. Er zijn 55% meer vacatures dan voor de COVID-19-crisis. De invloed op de sector is enorm. Werkgevers beseffen meer dan ooit het belang van menselijk kapitaal. Wie je hebt, moet je koesteren. Als werkgever moet je daarom inzetten op werkbaar werk en opleidingen. Laat dat nu net een grotere uitdaging zijn te midden van een economische en arbeidsmarktcrisis. Maar er is hoop en hoop doet leven. Het groot potentieel aan inactieven kan mits efficiënte samenwerkingen en het wegnemen van drempels optimaal benut worden. Daarom een pleidooi om taaldrempels weg te nemen, zo kort als mogelijk op te leiden, toeleidingspartners te activeren en enthousiasmeren en ten slotte nauwere samenwerkingen te stimuleren tussen de verschillende beleidsniveaus en domeinen. Oplossingen hoeven niet steeds nieuw of groots te zijn, soms kunnen ze ook bestaan in het beter benutten van het bestaande. "In a gentle way you can shake the world", aldus Mahatma Gandhi.

Anno maart 2022 staan er volgens VDAB meer dan 4000 horecavacatures open in de horecasector die niet ingevuld raken. Dat is een stijging van 55% ten aanzien van dezelfde periode in 2019. Dit cijfer is vermoedelijk een sterke onderschatting. Uit ervaring weten we dat zeer veel werkgevers hun vacatures niet bij VDAB plaatsen, ondanks dat er goede redenen zijn om dit wel te doen. Uit een grootschalige bevraging van Horeca Vlaanderen vorig jaar bleek dat de grote meerderheid van werkgevers op dat moment personeel zocht. Omdat er bijna 16 000 horecawerkgevers zijn, kunnen we stellen dat het werkelijk aantal vacatures substantieel hoger ligt.

Dit personeelstekort leidt tot meer sluitingsdagen, beperktere menukaarten of lagere bezettingen, meer outsourcing en meer convenienceproducten. Allemaal ingrepen om het tekort aan personeel te compenseren. Dit remt de groei van ondernemingen en heeft impact op de kwaliteit, omzet en rendabiliteit. Sommige ondernemers zien zich zelfs genoodzaakt om hun zaak te sluiten of hun concept aan te passen.

Daarnaast zien we een grotere vraag naar flexibele contracten, aangezien het steeds moeilijker wordt om vast personeel te vinden. De grootste knelpuntberoepen in de sector zijn de hogere profielen. Er is een groot tekort binnen onze kernberoepen zoals geschoolde kelners, koks en managers. Zij hebben omwille van hun competenties een grote impact op de kwaliteit en rendabiliteit van een onderneming. Denk maar aan competenties als foodcostberekening, menu-engineering, prijszetting, *upselling* enzovoort. In een sector met een beperkte rendabiliteit brengt dit grote uitdagingen met zich mee. Daarom is het cruciaal om te blijven inzetten op het opleiden naar deze beroepen, maar ook op duurzame loopbanen en arbeidscontracten.

Op het gebied van krapte op de arbeidsmarkt verwachten we op korte en middellange termijn weinig beterschap. Dat blijkt duidelijk uit algemene prognoses. Wat de horecasector betreft, zijn de faillissementen sinds maart 2022 opnieuw toegenomen en zitten we op een hoger niveau dan voor de COVID-19-crisis. De coronaperiode was zeer moeilijk voor de sector en de stijgende productkosten, loonkosten en energieprijzen maken de uitdaging enkel groter. Omwille van faillissementen kunnen er helaas opnieuw meer mensen op de arbeidsmarkt komen, maar de uitdaging voor de horecasector bestaat erin om dan zoveel mogelijk mensen te behouden.

Volgens recente cijfers van statistiekbureau Statbel bleef voor de coronacrisis 49,9% van de werknemers in de horecasector wanneer ze van job veranderden. Dit lag boven het gemiddelde van 45%. Door de COVID-19-crisis daalde dit cijfer in de horecasector naar 35,1%. Hieraan moeten we absoluut werken. Rekening houdend met de hierboven geschetste noden, moet er ingezet worden op jobmatching en op- en omscholing van (ex-)werknemers. Hiervoor moet er samengewerkt worden met outplacementpartners en opleidingspartners.

Daarnaast merken we dat het personeelstekort heel wat werkgevers in de horecasector aan het denken heeft gezet. Het besef dat menselijk kapitaal meer dan ooit cruciaal is, is exponentieel toegenomen. "*Customers will never love a company until the employees love it first*" (Simon Sinek). We zien dat heel wat werkgevers extra moeite doen om hun medewerkers te behouden. Er worden extra sluitingsdagen ingevoerd, bijvoorbeeld op zondag of woensdag. Medewerkers krijgen zo meer kwalitatieve tijd om bij hun familie te zijn. Ook de uren worden aangepast en over alternatieve verloning wordt meer dan ooit nagedacht. Bovendien wordt er steeds meer gebruik gemaakt van technologische vernieuwing om taken te verlichten. Denk maar aan digitale menukaarten en bestelapps. De coronacrisis is op dat vlak een accelerator geweest, die ertoe zal leiden dat taken anders ingevuld worden. Dit zal ook noodzakelijk zijn om in tijden van een grote personeelskrapte de bestaande medewerkers niet op te branden en werkbaar werk te blijven nastreven.

Wat het aantrekken van nieuwe medewerkers betreft, zien we ook daar een evolutie. Het uithangen van vacatures aan je raam werkt niet meer en dus wordt men creatiever. Sociale media, klanten, via-via-werving en andere kanalen worden in de strijd voor de *war for talent* geworpen. Extralegale voordelen naast het loon worden meer en meer verkend en toegepast. Daar lijkt zich een inhaalbeweging ten aanzien van andere sectoren in te zetten.

Ten slotte horen we uit recente berichten dat er heel wat mensen die de sector tijdens de coronacrisis verlieten, nu terugkeren. Dat stemt ons optimistisch. Veel mensen in de horecasector hebben een grote passie en *drive* voor hun vak en blijkbaar komt die steeds opnieuw bovendrijven. Dat, en de aantrekkelijkheid van onze beroepen, moeten we als sector extra in de verf zetten.

Welke maatregelen of acties kunnen of moeten er genomen worden om de personeelstekorten in de horecasector aan te pakken en de krapte terug te dringen? Allereerst moeten we onze huidige horecawerknemers behouden en koesteren. Als sector moeten we blijven inzetten op werkbaar werk. Het bieden van opleidingsmogelijkheden speelt daar een belangrijke rol, aangezien het cruciaal is voor de motivatie van een werknemer. Je moet je voldoende competent voelen om gemotiveerd je job te doen. Daarom moeten we met de bedrijven uit onze sector, maar ook als maatschappij, verder vooruit kijken. Welke competentienoden zijn er binnen vijf jaar en hoe kunnen we medewerkers hier tijdig op voorbereiden? Hoe kunnen we opleidingsplannen voor meerdere jaren maken? De sectorale competentieprognoses zijn een goede eerste stap, maar ze tijdig omzetten in onderwijs en opleidingen wordt cruciaal. Referentiekaders zoals beroepskwalificaties moeten *futureproof* opgesteld kunnen worden. Opleidingsinstellingen en leraren moeten voldoende ruimte hebben in hun curriculum om trends en innovaties toe te voegen. Onderwijs is een tanker die we moeten verlichten om sneller te varen.

Ten tweede moeten we zorgen voor een hogere doorstroom vanuit het horeca-onderwijs en de opleidingen voor volwassenen. We hebben als horecasector fantastische hotelscholen in het voltijds onderwijs, maar onderzoek toont aan dat slechts 50% doorstroomt naar de sector, wat volgens de hotelscholen een overschatting is. Vanuit de sector, maar ook maatschappelijk gezien, is het doodzonde dat er zeer veel middelen en mensen geïnvesteerd worden in kwaliteitsvolle opleidingen maar dat de doorstroom beperkt is. Vanuit de overheid zouden deze doorstroomcijfers gemonitord moeten worden, zodat er gepaste acties genomen kunnen worden om de doelstelling van een arbeidsmarktgerichte opleiding beter te realiseren.

Tot slot moeten we zorgen voor extra instroom waar mogelijk. Via langdurige, gecertificeerde opleidingen voor onze kernberoepen en korte, flexibele opleidingen voor de instapberoepen. Sinds een aantal jaren werken we projectmatig werkzoekendenopleidingen uit samen met VDAB en de centrumsteden. Deze tripartitesamenwerking werpt absoluut zijn vruchten af. Zo slaagden we er dit voorjaar in om binnen het project 'Hospitality heroes' met de steden Antwerpen en Gent meer dan tweehonderd werkzoekenden te bereiken voor een job in de horeca. Tijdens een hoteldag proefden 120 werkzoekenden van verschillende beroepen, waarna er 52 aan de slag gingen in een opleiding. Zulke initiatieven maken absoluut een verschil en tonen aan dat het mogelijk is om inactieven aan de slag te krijgen.

Het is meer dan ooit noodzakelijk om inactieven aan het werk te krijgen aangezien het aantal werkzoekenden nooit lager was. Er moet dus vooral in de vijver van inactieven gevist worden. De afstand tot de arbeidsmarkt is bij deze doelgroep vaak groot. Daarom wordt het extra belangrijk om drempels naar opleiding en werk weg te nemen.

Ten eerste is er de drempel van het bereik. Het is vaak zeer moeilijk om deze doelgroepen te bereiken en de mogelijkheden naar opleiding te verduidelijken. Dit moet ten eerste via gerichte sociale mediacampagnes gebeuren. De quote "*Ignoring online marketing is like opening a business but not telling anyone*" is ook hier van toepassing. Maar ten tweede moet dit zeker ook via de door hen gekende en vertrouwde partners verlopen. Daarom ligt er een grote rol en verantwoordelijkheid bij arbeidsbemiddelaars, begeleiders en toeleidingspartners die zeer dicht bij deze doelgroepen staan. Voor ons is het van cruciaal belang dat zij de horecasector en de voordelen zeer goed kennen en geïnteresseerden voldoende kunnen informeren. Zij moeten ervan overtuigd zijn dat de horecasector en de opleidingen een goede keuze en match zijn voor hun doelgroep. Zij moeten als het ware fan van horeca worden vooraleer hun doelgroepen fan worden. Dit kan enkel door hen persoonlijk te benaderen en te activeren.

Horeca Forma zal daarom de komende periode inzetten op het informeren van arbeidsbemiddelaars en toeleidingspartners over de sector, zodat zij beter kunnen matchen. Het is meer dan ooit nodig dat iedereen die een professionele invloed heeft op de keuze van een werkzoekende of leerling, een correct beeld heeft van de sector en een ambassadeursrol opneemt. Nog te vaak horen we veralgemeningen en clichés over de sector die niet altijd kloppen, zoals dat het in de horecasector altijd hard werken is, er veel uren geklopt worden en dat er op zondag gewerkt moet worden. De sector is zo breed en divers dat er tal van voorbeelden zijn waar medewerkers niet meer dan acht uur werken en niet in het weekend werken. Voor elk talent dat wil werken in onze sector kan er een gepaste plaats gevonden worden.

Ten tweede is er de kennis van het Nederlands. Voor een aantal instapberoepen in de horeca (bijvoorbeeld keukenmedewerker, medewerker spoelkeuken en medewerker kamerdienst) hoeven deze taaldrempels geen drempel voor opleiding of werk te zijn. Mits de nodige taalondersteuning tijdens de opleiding of Nederlands op de werkvloer tijdens een individuele beroepsopleiding (IBO), kunnen we hen voldoende voorbereiden op de arbeidsmarkt zodat ze veilig aan de slag kunnen. De toelatingsvoorwaarden voor het starten van een opleiding voor werkzoekenden moeten daarom versoepeld worden. Vasthouden aan de heilige graal van een ERK-niveau van 1.2 is al lang niet meer wenselijk. Door deze criteria te hanteren gaat men voorbij aan de diversiteit van de werkvloer van een horecazaak. Er is bij de opleidingspartners een (vaak onterechte) vrees dat, omwille van taal, de werkzoekende niet aan de slag zal kunnen gaan.

Daarnaast is er vaak ook de drempel van de duur van een opleiding. Gezien de grote personeelskrapte en het profiel van de inactieven, is het opportuun om korter durende opleidingen te organiseren voor werkzoekenden. Het wordt cruciaal om de opleidingen zo kort als mogelijk te maken en te kijken naar wat er minimaal nodig is om de eerste stappen te zetten op de arbeidsmarkt. Een opleiding die leidt tot deelkwalificaties kan een oplossing zijn om meer mensen sneller aan het werk te krijgen. Zo willen anderstalige nieuwkomers vaak zo snel mogelijk aan het werk om te voldoen aan de financiële vereisten voor gezinshereniging. Met deze realiteit en leefwereld moeten we rekening houden. Opleidingsinitiatieven op de werkvloer zoals IBO kunnen een logisch vervolg zijn op deze verkorte beroepsopleidingen.

Verder zijn er ook nog te veel drempels naar samenwerking. Wat betreft anderstaligen met een leefloon en nieuwkomers ligt de verantwoordelijkheid om toe te leiden naar VDAB bij lokale besturen en de verschillende integratie– en inburgeringsagentschappen. Een betere samenwerking is daar absoluut noodzakelijk. Momenteel zien we dat veel anderstalige nieuwkomers willen werken maar te weinig gekend zijn bij VDAB. Horeca Forma zal in de toekomst nog meer samenwerken met lokale besturen, de verschillende beleidsdomeinen en agentschappen van inburgering om deze doelgroep aan te spreken en warm te maken voor de sector. Een betere afstemming tussen de verschillende actoren is cruciaal voor het welslagen van een snelle arbeidsintegratie van deze nieuwkomers. Zo worden te vaak mensen die in het normale economisch circuit (NEC) aan de slag kunnen, ingezet via tijdelijke werkervaringstrajecten (zoals artikel 60). We zien mensen die anderhalf jaar in een sociaal restaurant gewerkt hebben terug in horeca-opleidingen voor werkzoekenden. Mits een betere begeleiding moet het mogelijk zijn om deze mensen sneller aan werk te helpen. Deze goedbedoelde initiatieven (die vaak niet tot duurzame tewerkstelling leiden) kunnen in een krappe arbeidsmarkt concurrentie vormen voor het NEC. Zulke neveneffecten moeten absoluut vermeden worden.

Tot slot een oproep aan het beleid. De arbeidsmarkt evolueert razendsnel. Regelgeving en structuren moeten instroom, opleiding, begeleiding en matching ondersteunen en faciliteren. Bovenstaande drempels vinden vaak hun oorzaak in onaangepaste en rigide regelgeving en structuren. Soms bestaat de oplossing niet in het schrijven van een nieuwe regelgeving maar een oude onder de loep te nemen, aan te passen of te schrappen. Iedereen die een opleiding wil volgen of wil werken, moet ook die mogelijkheid hebben. Dat zijn we ons te midden van deze arbeidsmarktcrisis als maatschappij verplicht.

De visie op krapte-uitdagingen in de bouwsector volgens Constructiv

Geert Ramaekers – Constructiv

ABSTRACT

Net als andere sectoren kent de Vlaamse bouwarbeidsmarkt een ernstige krapte aan arbeidskrachten. En de komende periode wordt het tekort nog groter, want de sector draait goed, maar tegelijk wordt ze geconfronteerd met meer sectorverlaters door pensionering. Aan de andere kant, bij de personen die kunnen kiezen om naar de bouwsector te gaan, staat de sector niet op nummer één. Een deel van de oorzaak ligt bij een verkeerde perceptie van de sector: verouderd, niet innovatief, financieel niet aantrekkelijk en geen leermogelijkheden. Vanuit de sector wil men met een imagocampagne ('De bouw kijkt verder') en gerichte acties het beeld correct krijgen dat de bouwsector een moderne, innovatieve sector is die garant staat voor tewerkstellingsmogelijkheden, opleidingskansen biedt, goed verloont en ook oplossingen rond de maatschappelijke CO_2-uitdagingen aanreikt. Ze zal haar acties ook richten op jong en oud, want jong geleerd is oud gedaan, met onder meer acties rond aandacht voor STEM-attitudes en techniekacademies.

De Vlaamse bouwsector geeft werk aan meer dan 130 000 arbeiders en bedienden en neemt met 5,8% een significante plaats in op de arbeidsmarkt. Op basis van de trendanalyse van het Steunpunt Werk (via het dashboard 'Trendindicatoren Vlaamse Arbeidsmarkt') kunnen we de evolutie van de tewerkstelling in de bouwsector vanaf 2008 duidelijk analyseren. Na een lichte terugval tussen 2012 en 2016, is er sinds 2016 een continue stijging in het aantal werkenden te noteren. De sector is al meer dan tien jaar vertegenwoordigd in de lijst met knelpuntberoepen. De roep om nieuwe arbeidskrachten is nooit weggeweest, maar is vandaag actueler dan ooit. Jaar na jaar groeit het aantal bouwberoepen op de lijst van knelpuntberoepen, opgemaakt door VDAB. Het aantal bouwvacatures die bij VDAB geregistreerd zijn, is het voorbije jaar met meer dan 10 procent gestegen.

Maar misschien nog frappanter is de volgende vaststelling op basis van cijfers afkomstig uit de VDAB-toepassing Arvastat: het aantal ingeschreven werkzoekenden voor de bouwsector is tussen januari 2017 en september 2021 met meer dan 40 procent geslonken. Neem daarbij ook dat het aantal jongeren dat kiest voor het bouwonderwijs in diezelfde periode gedaald is met 10,6% (Agentschap voor Onderwijsdiensten AGODI, 2021), dan kom je bij een eerste reden waarom de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt voor de bouwsector vergroot is. De visvijver, samengesteld uit jongeren uit het bouwonderwijs enerzijds en de beschikbare werkzoekenden in de bouwsector anderzijds, is sterk verkleind.

Aan de andere zijde is er de behoefte vanuit de Vlaamse bouwbedrijven. Hier zien we drie elementen. Ten eerste is er de economische bedrijvigheid van de bouwsector. Tussen januari 2017 en september 2021 is de omzet in de bouwsector systematisch blijven stijgen. Veel bouwbedrijven hebben door de krapte op de arbeidsmarkt zich gewend tot andere vormen van tewerkstelling. Uitzendarbeid is goed voor 3,5% à 4% van de totale tewerkstelling. Een grotere groep van arbeidskrachten komt uit het buitenland, via detachering. Aan de hand van de Limosa-aanmeldingen berekende Constructiv dat er jaarlijks meer dan 10 000 VTE's actief waren op de Vlaamse bouwwerven.

Daarnaast is er ook de vervangingsbehoefte van de bouwbedrijven. Constructiv maakt jaarlijks een studie omtrent de in- en uittrede in de bouwsector. Deze studies tonen aan dat er jaarlijks een behoefte is aan 15% vervanging van personen die de sector verlaten. De grootste groep verlaat de sector om ofwel met een ander statuut aan de slag te gaan in de sector, ofwel om in een andere sector te gaan werken. Het aandeel dat op (brug)pensioen gaat, is beperkt tot 2000 personen per jaar. Maar ook hier staat de bouwsector voor een extra uitdaging: simulaties op onze leeftijdspiramide, uitgevoerd door de studiedienst van Constructiv, tonen aan dat het aantal personen die de sector omwille van pensionering gaat verlaten, jaarlijks zou verdubbelen tussen 2023 en 2030. De Universiteit van Antwerpen legt momenteel de laatste hand aan een studie, in opdracht van Constructiv, die cijfermatig de problematiek gedetailleerder in beeld wil brengen, maar ook kwalitatief voorstellen wil aanreiken om de uitdaging het hoofd te bieden.

Tot slot, bovenop de bovenstaande vervangingsbehoeftes staat de sector voor tal van uitdagingen. Vanop alle beleidsniveaus, van Vlaanderen tot Europa, worden diverse plannen en opties bekeken om de klimaatdoelstellingen te behalen. De bouwsector kan een grote reductie van CO_2-uitstoot realiseren en dus bijdragen tot het behalen van deze doelstellingen. Op vlak van de uitvoering is het duidelijk welke wijzigingen zich opdringen in de profielen van de bouwsector, zowel voor de zittende arbeiderspopulatie, als ook voor de toekomstige. Voor de renovatiebehoeften voerde IDEA Consult voor de bouwsector een competentiebehoeftestudie onder de benaming 'RenoVlamt' uit. De resultaten worden nu omgezet in concrete acties in de sector. De verschillende overheden ondersteunen deze doelstelling met concrete financiering voor bouwprojecten en met het aanzetten van eigenaars tot renoveren.

Een andere uitdaging waar de bouwsector voor staat, is de digitalisering en robotisering. De digitalisering is volop markt aan het winnen bij de voorbereiding en planning van de bouwprojecten via BIM maar ook via standaardisatie, *LEAN-management* en prefab. De robotisering doet zijn intrede op de werven via drones (voor opmetingen, inspecties en moeilijker bereikbare locaties), cobots of exoskeleten (ter ondersteuning van de arbeiders), slimme chips die mee ingewerkt worden en zo data beschikbaar maken voor het bouwproces en effectieve robots die het werk overnemen. En zoals al eerder in studies is aangetoond, zullen deze elementen niet leiden tot het schrappen van arbeidsplaatsen, maar net tot het creëren van nieuwe profielen. Niettemin moeten we vaststellen dat nieuwe profielen nog niet aangeboden worden via het onderwijs en het aanbod aan bijscholingen nog beperkt is. Er zijn bijvoorbeeld maar een handvol opleidingscentra erkend om drone-opleidingen te geven in Vlaanderen.

Reeds in het verleden werden er acties en campagnes gevoerd om een antwoord te bieden op de krapte. Uiteraard is het effect van campagnes heel moeilijk te meten, maar het gevoel leefde toch dat het effect te beperkt was. Net omdat de uitdaging zo groot is, leeft het bewustzijn in de sector om een gepast antwoord te geven aan de uitdagingen. Een van de vele randbemerkingen die gemaakt werd bij de evaluaties van de acties, was dat de sector een verkeerd imago heeft, vooral bij personen die de sector niet kennen. Dat zorgde ervoor dat de drempel om naar de bouwsector te komen heel groot was voor nieuwkomers, uit onderwijs, uit andere sectoren of uit het buitenland.

Recent besliste de sector om een strategie op lange termijn uit te werken. De doelstellingen zijn ambitieus: men verwacht dat 20% meer personen kiezen voor een opleiding in de bouw, dat 20% meer personen kiezen voor een job in de sector en tot slot dat 20% minder mensen de sector de rug toekeren. Om de acties goed voor te bereiden, liet de sector een imago-onderzoek uitvoeren. De resultaten bevestigden een aantal gekende problemen, maar het onderzoek wees ook enkele aanvullende items aan.

Op de eerste plaats heeft de maatschappij een erg eng beeld van de bouwsector. Men kent slechts een handvol traditionele beroepen, zoals metselaar of schrijnwerker. En dit terwijl de sector meer dan veertig verschillende beroepen identificeert en ook toekomstgerichte jobs zoals drone-piloot of BIM-modeleur op haar lijstje heeft staan.

Dit laatste sluit ook aan bij een ongekend element van de bouwsector: de innovatie die zich de jongste tien jaar heeft ingezet in de sector. Dit innovatie-aspect komt ook terug in de traditionele beroepen: een muur kan ook verlijmd worden in plaats van gemetseld, het verzagen van hout gebeurt volautomatisch op basis van een barcode en zonder risico voor het zagen in de vingers, of het uitgraven van een bouwput kan volledig GPS-gestuurd gebeuren. Eerder werden al de nieuwe beroepen toegelicht, maar in de brede bouwsector zijn de voorbije jaren ook tal van nieuwe bouwtechnieken en bouwproducten geïntroduceerd.

Terwijl iedereen het heeft over de grote klimaatuitdagingen waarvoor onze wereld staat, ziet niemand de bijdrage die de bouwsector hierin kan leveren. Een groot deel van de CO_2-besparing kan gerealiseerd worden door het verwezenlijken van duurzamere gebouwen. Het Belgische gebouwenpark is erg verouderd, waardoor het veel energie verbruikt. Een doordachte renovatie kan zeer veel besparen. Overal praat men bovendien over circulair. Ook de bouwsector is een voorloper op het gebied van hergebruik van oude materialen. We zijn al de Europese top op vlak van selectieve sloop en hergebruik. De verdere stap naar circulair is ook ingezet. Dit zijn allemaal elementen waar de bouwsector troeven in kan uitspelen, maar men ziet en kent deze niet.

Tot slot heeft de sector ook niet het imago dat er werkzekerheid en een goede verloning is voor de personen die in de sector werken. En dat terwijl de hoger geciteerde cijfers duidelijk aangeven dat we nog steeds een groeisector zijn op vlak van tewerkstelling en over een lange termijn beschouwd, ook steeds aanwezig zijn geweest. Een gelijkaardig verhaal op vlak van verloning en sociaal statuut: in verhouding tot andere industriële sectoren, zitten we met de uurlonen van de arbeiders mee in het koppeloton. Maar wat veel minder gekend is, is dat de sector over de jaren heen een serieus aanvullend sociaal statuut heeft uitgebouwd, zowel in aanvullende verloning, als andere voordelen. Denk daarbij aan een eigen sectoraal aanvullend pensioen, een hospitalisatieverzekering voor de bouwvakker en hun familie en een sectorale getrouwheidspremie. Bovendien investeert de sector ook in de kennis van de arbeiders. Vorig jaar volgden 26 181 Vlaamse arbeiders in het totaal 707 256 uren aan bijscholingen.

De bouwsector is een sterke KMO-sector. Dat geeft haar veel flexibiliteit en mogelijkheden, maar speelt de sector wel parten op vlak van uitstraling in de domeinen van innovativiteit en ook herkenbaarheid. Slechts weinig bouwbedrijven hebben een nationale uitstraling en zijn gekend van De Panne tot Kinrooi. Als de sector de pers haalt, is dat eerder met een arbeidsongeval, de faillissementscijfers, wordt ze gelinkt aan zwartwerk of met de tewerkstelling van buitenlanders. Vaak zijn deze artikelen ongenuanceerd. Zo zakt het aantal arbeidsongevallen in de sector al zeven jaar op rij, de faillissementen zijn vaak eenmanszaken die geen personeel tewerkstellen en de tewerkstelling van buitenlanders verloopt via Europese regelgeving en is legaal dankzij de Limosa-meldingen. De sector heeft zelfs een PEC-plan, een Plan voor Eerlijke Concurrentie, met de overheid afgesloten. Recent voerde ze een sectorale regeling in dat alle nieuwkomers verplicht een veiligheidsopleiding moeten volgen. Ze uitte ook de wens dat ook andere personen, die niet onder de sectorale regeling vallen maar wel op werven actief zijn, eenzelfde veiligheidsopleiding zouden volgen. De bal ligt nu in het kamp van het beleid.

De strategie van de imagocampagne zal op drie niveaus uitgerold worden, waarbij we impact willen hebben op het maatschappelijke niveau, maar eveneens het persoonlijk belang willen aanspreken. De kapstok die gehanteerd wordt, is de slogan 'De bouw kijkt verder'. De campagne wordt gedragen door alle sociale partners van de bouwsector en het sectorfonds. Maar ze rekenen ook op hun stakeholders om hier hun schouders onder te zetten. Er is recent gestart met een imagocampagne via tv-spots en sociale media. Men zet breder in op het straatbeeld door gebruik te maken van de werven van de bouwbedrijven. Maar ook scholen en opleidingscentra zijn partner en kregen promomateriaal om het beeld uit te dragen. Het geheel wordt ondersteund door een campagnewebsite[1].

1 zie www.debouwkijktverder.be

In een tweede laag zal er gewerkt worden op het overtuigen van individuen, via zogenaamde *call-to-actions*. Hierbij wil men zowel de vooroordelen verder wegwerken, als inspelen op de opportuniteiten van de bouwsector. Hierbij zal sterk ingezet worden op het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten, via onderwijs, in samenspraak met VDAB, maar wordt er ook gekeken naar zij-instromers en de zogenaamde niet-beroepsactieven. De pijlen zullen ook op het jonge publiek gericht worden opdat er doordachte studiekeuzes gemaakt worden. Met initiatieven zoals een STEM-*profiler*[2] voor jongeren in het lager onderwijs, bouwkampen[3] en een samenwerking met de techniekacademies, wil men een bewustzijn van jongs af aan aanleren. De sector brengt de werven via VR-brillen bij het grote publiek en zet mee in op de ontwikkeling van VR-opleidingsmodules, voor zowel het onderwijs als de arbeiders in de sector zelf.

De derde fase is de fase van activering: mensen effectief toeleiden naar de jobs in de sector, de nieuwe technieken nog breder toepassen in de bouwbedrijven, overheden aanzetten om duurzamere keuzes te maken in hun bouwprojecten of initiatieven laten nemen om eigenaars aan te zetten tot meer renovatie enzovoort.

De verwachtingen van de nieuwe campagne zijn even hoog als de krapte vandaag op de arbeidsmarkt. Via een gerichte aanpak, maar evenzeer met verenigde krachten en de ondersteuning van de stakeholders, wil de sector de toekomst inkleuren.

2 zie www.mijnSTEMcheck.be
3 zie https://youtu.be/ZOXZ1DcUytw

De visie op krapte-uitdagingen in de social profitsector volgens Verso

Dirk Malfait - Verso

ABSTRACT

De vraag naar medewerkers en de personeelstekorten in de social profitsectoren zijn niet nieuw, maar worden in de huidige arbeidsmarktcontext acuter en verder uitgediept. Meer vraag naar maatschappelijke diensten vanuit de samenleving en de pensioneringsgolf in de social profit zijn hiervan de motor. Verpleegkundigen, zorgkundigen, opvoeders, begeleiders in de kinderopvang en monitoren/begeleiders in de maatwerkondernemingen figureren op de lijst van knelpuntberoepen. In eerste instantie zet de sector, samen met de overheid, in op het verhogen van de instroom. Het Via6-akkoord zet hiertoe een aantal lijnen uit die momenteel worden geconcretiseerd. Instroom in heel wat social profitsectoren spoort doorgaans samen met een kwalificerend opleidingstraject. De bestaande trajecten worden versterkt en nieuwe initiatieven worden opgestart. Daarnaast zullen ook nog andere paden moeten bewandeld worden: zij-instroom van (nog) niet (meer) actieven, verhogen van arbeidsvolume, nieuwe (flexibele) vormen van arbeidsorganisatie en meer synergie tussen de zorg- en welzijnssectoren en de sociale economie.

Wanneer de problematiek van personeelstekorten en de krapte op de arbeidsmarkt wordt aangehaald, hier en elders in Europa, wordt dit steevast in één adem genoemd met het tekort aan verpleegkundigen in de zorg. Het beroep van verpleegkundige in ziekenhuizen, maar ook in woon- en zorgcentra en andere organisaties binnen de zorg- en welzijnssectoren, is inderdaad één van de meest acute van alle knelpuntberoepen. Eind maart 2022 stonden er 2582 vacatures open bij VDAB voor (hoofd)-verpleegkundigen.[1] Dit is niet nieuw. Het knelpuntberoep van verpleegkundige bekleedt al jaren de toppositie in de knelpuntberoepenlijst. Los van de conjunctuur is het tekort aan verpleegkundigen een constante.

In de huidige context zien we dat de krapte nog nijpender wordt. Nooit eerder was de spanningsindicator voor verpleegkundige (0,25) zo laag als in maart 2022. Dit geldt trouwens eveneens voor een reeks andere typische knelpuntberoepen in de brede social profit: het aantal vacatures voor knelpuntberoepen zoals kinesitherapeut, verzorgende, zorgkundige, begeleider en verantwoordelijke kinderopvang en begeleider in de maatwerkbedrijven, nam de afgelopen jaren sterk toe. Bovendien werden er de afgelopen twee jaar een aantal beroepen (opnieuw) toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen: ergotherapeut (sinds 2021) en opvoeder-begeleider (sinds 2020). Het aantal ontvangen vacatures voor deze 'typische' knelpuntberoepen in de social profitsectoren is goed voor 13,7% van alle ontvangen vacatures voor knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2021. Naast deze 'typische' knelpuntberoepen is er bij de sociale ondernemingen in de social profit tevens een grote vraag naar andere beroepen met een knelpuntkarakter, zoals technici, informatici, koks, schoonmaak of managementsassistenten. Ter illustratie: 37,4% en 26,9% van alle ontvangen vacatures voor de knelpuntberoepen van respectievelijk chefkok grootkeuken en schoonmaker van ruimten en lokalen situeert zich in de social profitsectoren.[2]

1 Enkel voor 'medewerker in de fruitteelt (2636) en voor 'schoonmaak bij mensen thuis' (7129) telde VDAB eind maart meer openstaande vacatures.
2 Cijfers over de Vlaamse social profit via www.verso-net.be/cijfers.

Ook zien we dat buiten de officiële gekwantificeerde knelpuntenberoepenlijst van VDAB er bij onze sociale ondernemingen heel wat vacatures niet (tijdig) ingevuld raken. Knelpuntvacatures zijn immers in de eerste plaats vacatures die door de werkgevers in de sector als een knelpunt worden gepercipieerd. Werkgevers ervaren een vacature als een knelpunt als de invulling of het gebrek eraan als een acuut probleem wordt ervaren en als het om meerdere vacatures binnen de organisatie gaat (De Cuyper, Lamberts, & Struyven, 2008). In de socio-culturele sector worden bepaalde functies zoals, bijvoorbeeld, voor coördinatoren/verantwoordelijken moeilijker ingevuld.

Tien jaar geleden wezen we reeds op de groeiende vraag naar medewerkers in de Vlaamse social profitsectoren (Malfait, 2012). Projecties toonden dat de vraag naar personeel zou toenemen. Heel wat social profitsectoren kenmerken zich door een 'vergrijzende' leeftijdsstructuur van hun medewerkers. Dit maakt dat er momenteel een grote vraag naar medewerkers is om de pensioneringsgolf die is ingezet en die nog een tijdje zal doorwerken, op te vangen (vervangingsvraag). Deze vraag naar personeel komt bovenop de zoektocht naar bijkomende medewerkers om te beantwoorden aan de groeiende vraag van de bevolking naar kwalitatieve diensten als gevolg van diverse maatschappelijke en demografische evoluties (uitbreidingsvraag). Vandaag is deze vraag naar medewerkers pertinenter dan ooit en is ze verder uitgediept. Dit heeft vooreerst te maken met de algemene arbeidsmarktcontext die vanuit het oogpunt van mismatch op donkerrood staat met stijgende vacatures en een dalende werkloosheid. Nagenoeg alle ondernemingen zijn naarstig op zoek naar geschikte medewerkers. Er ontstaat concurrentie tussen en binnen sectoren om medewerkers aan te werven. Daarnaast heeft de covidpandemie in de social profitsectoren de zoektocht naar medewerkers nog verder aangescherpt. Tijdens de pandemie vielen heel wat medewerkers, tijdelijk of voor langere tijd, uit. Anderen ervaren nu pas de hersteleffecten van de twee jaar durende inzet in het kader van de pandemie. In sommige social profitondernemingen dreigt er momenteel onvoldoende geschikte capaciteit aanwezig te zijn om het bestaande volume aan dienstverlening op een verantwoorde manier te bestendigen. Dit betekent dan veelal dat de omvang van de dienstverlening tijdelijk wordt verminderd. In woon- en zorgcentra kan zich dit bijvoorbeeld vertalen door tijdelijk geen nieuwe bewoners op te nemen (opnamestop). In ziekenhuizen werd in de coranapiek (november 2021) een aantal bedden tijdelijk 'gesloten', omdat er onvoldoende zorgpersoneel beschikbaar was. In sommige maatwerkbedrijven dreigt de vlotte 'productie' te stokken, doordat men geen (technische) monitoren/begeleiders vindt. Essentieel is dat social profitondernemingen de kwaliteit van de dienstverlening hoe dan ook wensen te blijven garanderen. Aan de uitgangspunten van de maatschappelijk verantwoorde zorg en ondersteuning, met name kwaliteit, performantie, sociale rechtvaardigheid, relevantie en toegankelijkheid, wordt niet geraakt (Strategische Adviesraad Welzijn, Gezondheid en Gezin, 2018).

Projecties van de uitbreidings- en de vervangingsvraag tonen dat de globale vraag naar medewerkers zich de komende jaren zal doorzetten. De cijfers spreken voor zich. De problematiek van de knelpuntberoepen in de social profit is evenwel geen abstract mathematisch gegeven, integendeel. De interpersoonlijke dienstverlening voor (dikwijls) kwetsbaren, blijft mensenwerk. Hier zit een belangrijke bezorgdheid. Het is immers een maatschappelijke keuze om te investeren in de dienstverlening in de social profitsectoren. De coronacrisis heeft in deze het primordiale belang van sterke kwalitatieve collectieve diensten als maatschappelijke pijler onderstreept. Wanneer specifieke openstaande vacatures amper of zeer traag worden ingevuld dan ontstaat er een dienstverleningsdeficit, wat betekent dat de maatschappelijk verantwoorde dienstverlening onder druk komt te staan. Zorg en ondersteuning voor mensen moet worden 'ingevuld', mag niet blijven 'openstaan' en kan niet worden 'geannuleerd'.

Een deus ex machina, het ene wondermiddel dat de krapte oplost, bestaat niet. Om de bijkomende vraag naar medewerkers te vervullen zijn meerdere antwoorden nodig. Een strategie om de personeelskrapte in de social profit het hoofd te bieden, vereist een meerdimensionele aanpak, een meersporenbeleid. Eerder heeft Verso een (niet-exhaustief) overzicht van mogelijke sporen naar voren geschoven die kunnen bewandeld worden (Malfait, 2018).

Het evidente klassieke antwoord op elke aanwervingsbehoefte is het bevorderen van de instroom en het afremmen van de uitstroom. Hier op korte termijn op inzetten is noodzakelijk om een groot deel van de actuele en toekomstige vraag naar medewerkers op te vangen en zo de dienstverlening te garanderen. Instroom wordt in de eerste plaats vereenzelvigd met instroom van jonge pas afgestudeerden, al dan niet met werkervaring. Nieuw bloed in sociale ondernemingen, die de leeftijdsmix min of meer in balans moet houden, is hierbij de onderliggende ratio. Daarom blijft het van belang om de instroom van leerlingen en studenten in knelpuntopleidingen te blijven stimuleren via een positieve beeldvorming en sensibiliserende communicatieacties. Het werk van de Vlaamse zorgambassadeur is en blijft hierbij een belangrijke motor, om samen met de sectorale sociale partners, werken in de social profit eenduidig te 'branden'. Duaal leren kan hierbij een troef zijn. Belangrijk is dat werkgevers, zeker bij krapte, voldoende worden ondersteund om de begeleiding van de stages of duale leerwerkplekken te garanderen. Maar de nijpende realiteit is (kwantitatief) weerbarstiger en acuter om enkel te lonken naar schoolverlaters. Het blikveld moet worden verruimd. Inzetten op de toeleiding en instroom van werkzoekenden en kansengroepen, het aanboren van (nog) niet (meer) actieve zij-instromers en het faciliteren van intersectorale transities, zijn noodzakelijk. Het stimuleren van deze instroom en doorstroom gaat in de social profitsectoren veelal hand in hand met een (kwalificerend) opleidingstraject. Opleiding en vorming zijn essentiële bouwstenen om de instroom en de doorstroom in de social profit te garanderen. Ook het belang van EVC-trajecten, verkorte opleidingstrajecten via EVK en de administratief eenvoudige erkenning van buitenlandse diploma's, zijn hierbij van belang. Vandaag zijn acties expliciet gericht op (zij) instroom dus essentieel.

Hier werd het afgelopen jaar door de sociale partners en Vlaamse overheid dan ook duidelijk op ingezet. Voortvloeiend uit het Vesoc-akkoord 'Alle hens aan dek' van 14 december 2020 werden er hiertoe bijkomende middelen vrijgemaakt. Deze middelen werden ingezet in het 'VDAB-actieplan Zorg', waarbij toeleiding en opleiding met het oog op de instroom in zorg en welzijn centraal staan. Ook in de sectorconvenant wordt door het opleidings- en vormingsinstituut voor de social profit, VIVO, onder meer ingezet op instroomacties via opleiding, maar ook bijvoorbeeld op het ondersteunen van EVC-trajecten. In het VIA6-akkoord (Vlaams intersectoraal akkoord voor de social profit, 2021-2025) van 30 maart 2021 wordt onder meer naast koopkrachtmaatregelen en uitbreidingsbeleid, eveneens een apart deel gewijd aan (zij) instroom en doorstroom. Willen we het voorziene uitbreidingsbeleid effectief gestalte geven, is het immers tevens van belang om de medewerkers te vinden om de bijkomende plaatsen ook effectief in te vullen. In VIA6 worden daarom achttien acties opgenomen die de instroom moeten verhogen. Een aantal van deze acties zijn momenteel reeds gerealiseerd, andere staan in de startblokken. Begin 2022 werden de acties uit VIA6 verder geprioritiseerd in een 'actieplan instroom'. Zo werden bijvoorbeeld het aantal plaatsen in bestaande kwalificerende trajecten zoals project 3030 (zorgkundige in PC 318.02) of '#kiesvoordezorg' (zorgkundige in PC 330, dat openstaat voor medewerkers uit alle sectoren) uitgebreid. Tevens worden er gelijkaardige kwalificerende trajecten uitgewerkt in PC 319.01 en PC 331. Daarnaast wordt er verder onderzocht op welke wijze via een gerichte toeleiding vrouwen met een migratiehistoriek die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt, via een betaalde opleiding kunnen instromen in een knelpuntberoep. Hiervoor kijken we ook naar de nodige hefbomen binnen het toekomstige tripartite werkgelegenheidsakkoord.

Het stimuleren van de instroom is momenteel op korte termijn van belang. Zoals eerder gesteld, zullen ook andere pistes moeten worden bewandeld om de groeiende vraag naar medewerkers op een krappe arbeidsmarkt te beantwoorden. Arbeidsmigratie kan hier een piste zijn. In de social profit is het persoonlijke contact in de dienstverlening van cruciaal belang, zodat een goede kennis van onze taal hierbij essentieel is. Nederlands op de werkvloer, onthaalbegeleiding binnen de organisatie en peter- en meterschapsformules zijn voor buitenlandse arbeidskrachten essentiële instrumenten om snel en efficiënt de weg te leren kennen binnen sociale ondernemingen. Bovendien speelt er een ethische dimensie in dit debat (onder andere de braindraindiscussie en de cowboybedrijven), zodat een duidelijk kader nodig is.

Ook verder inzetten op werkbaar werk (onder meer met werkbaarheidscheques en een werkbaarheidsfonds) en een medewerkersbeleid gericht op competentieontwikkeling, inclusiviteit en loopbaandenken, draagt bij om medewerkers langer in de sociale ondernemingen te houden. Verder kan het opplussen van deeltijdarbeid het globale arbeidsvolume verhogen en dus de krapte verminderen. Deeltijdarbeid is en blijft een bijzonder zinvol flexibiliteitsinstrument voor werkgever en medewerker. In het kader van loopbaangesprekken met medewerkers kunnen de mogelijkheden worden onderzocht om op loopbaanbasis het arbeidsvolume te verhogen. Sommige medewerkers werken bijvoorbeeld halftijds om hun kinderen op woensdagmiddag op te vangen. Misschien kan dit ook in een vier vijfde contract? Andere medewerkers werken bijvoorbeeld halftijds om een bepaalde periode voor zeer jonge kinderen te zorgen. Als de kinderen naar school gaan, kan misschien terug overgeschakeld worden naar voltijds? Ook in het huidige systeem van VAP-dagen kunnen specifieke aanpassingen het arbeidsvolume verhogen. In VIA6 werd overeengekomen dat de partners een open dialoog aangaan over een toekomstgerichte visie op loopbaanbeleid en kwaliteitsvolle loopbanen in de social profit.

Tot slot kunnen ook meer 'innovatieve pistes' op termijn bijdragen om personeelsnoden structureel te verminderen. Alhoewel de dienstverlening in de social profitsectoren mensenwerk blijft, kunnen technologische innovaties en digitaliseringsprocessen ook 'dienstverleningswinsten' opleveren. Dit geldt tevens voor vormen van innovatieve arbeidsorganisatie (zoals brede autonome teams, functie-uitzuiveringen en -differentiatie), en het flexibel delen van mensen via poolsystemen of via samenwerking tussen sociale economie en zorg- en welzijnsondernemingen.

BIBLIOGRAFIE

- De Cuyper, P., Lamberts, M., & Struyven, L. (2008). *Creatief met knelpunten op de Arbeidsmarkt. Een inventarisatie van vernieuwde praktijken.* Leuven: HIVA.
- Malfait, D. (2012). Aanwervingsbehoeften in de social profit afdekken over vertrouwde wegen en nieuwe paden. in *Wegwijzer voor de sociale sector – Welzijn en Zorg in Vlaanderen, 2012-2013*. Mechelen: Uitgeverij Kluwer.
- Malfait, D. (2018). *Talent gezocht voor de social profit. Een duobaan voor beleid en onderneming.* Brussel: Verso.
- Strategische Adviesraad Welzijn, Gezondheid en Gezin. (2018). *Visienota, Maatschappelijk, verantwoorde zorg en ondersteuning*. Brussel.

De visie op krapte-uitdagingen in de technologiesector volgens Agoria

Vickie Dekocker - Agoria Vlaanderen

ABSTRACT

Nieuwe technologieën, zoals Virtual Reality, blockchain, artificiële intelligentie en Internet of Things, doen hun intrede. De vraag wordt terecht gesteld of huidige en toekomstige werknemers zullen kunnen ingezet worden voor activiteiten binnen jobs of nieuwe jobs waarvan we het bestaan nog niet kennen. Het huidig opleidingsaanbod is vooral gefocust op het aanleren van één job. Dit is bedenkelijk gezien de snel veranderende arbeidsmarkt en het feit dat er eerder rollen binnen jobs verdwijnen en nieuwe rollen bijkomen dan volledig nieuwe jobs. Er is dus nood aan meer flexibilisering in de opbouw van leertrajecten om klaar te zijn voor een arbeidsmarkt in de 21ste eeuw, door enerzijds te anticiperen op nieuwe rollen eerder dan op volledig jobs die zullen verdwijnen of bijkomen, en door anderzijds kleinere onderdelen of modules aan te leren waar er vraag naar is op de arbeidsmarkt, waardoor mensen mobieler zijn op de arbeidsmarkt.

De lijst van knelpuntenberoepen wordt langer en langer. In januari stonden 207 beroepen op de teller. Niets nieuws als we zeggen dat we niet langer spreken van knelpuntberoepen maar van een knelpunteconomie. Toch is er een verschil in profielen en sectoren die het zwaarst getroffen worden, niet enkel qua instroom maar ook in de nodige competenties. En die competenties veranderen heel snel, zeker voor de IT-profielen.

Daarnaast raast de digitaliseringtrein ook door alle functies in alle sectoren en wordt technologie meer een instrument om werk mee te ondersteunen of op een andere manier uit te voeren. Dit betekent dat digitale vaardigheden voor iedereen noodzakelijk zijn. Ook dit is niet nieuw. Wat wel nieuw zou moeten zijn, is hoe vanuit de opleidingswereld ingespeeld wordt op die nood en wat dit betekent voor de opbouw van opleidingstrajecten. Deze bijdrage geeft een inzicht in drie uitdagingen die ervoor zorgen dat op een andere manier naar opleiding, zeker beroepsopleiding, wordt gekeken. Op basis van een pilootproject worden vervolgens aanbevelingen geformuleerd voor de opbouw van opleidingen van de toekomst.

De eerste uitdaging heeft betrekking op de evolutie van jobs naar rollen. Van 'jobs, jobs, jobs' tot 'de arbeidsmarkt staat in brand': de voorbije maanden zijn er tal van artikels verschenen rond veranderingen op de arbeidsmarkt als gevolg van digitalisering en robotisering. De ene keer gaat het over jobcreatie, een andere keer over jobverlies of het gebrek aan competenties. Los van de toon van de berichtgeving kwam hetzelfde uitgangspunt steeds weer terug: de job als centraal gegeven op de arbeidsmarkt. Nochtans werd in een studie van McKinsey (Chui, Manyika, & Miremadi, 2016) de vraag geopperd of het denken in termen van jobs nog wel overeind blijft.

De studie van McKinsey haalt twee belangrijke redenen aan om die stelling te staven: ten eerste zijn het niet hoofdzakelijk de jobs op zich die verdwijnen, wel het takenpakket van bepaalde jobs dat als gevolg van de digitalisering een andere invulling krijgt.

In tegenstelling tot veel andere studies geeft het rapport aan dat het vooral rollen zullen zijn binnen jobs die veranderen, eerder dan het geheel van jobs dat zal verdwijnen. Deze manier van denken werpt naar zowel jobdestructie als jobcreatie een heel ander licht op de zaak.

Ten tweede komen er nieuwe rollen bij die gelijklopend zijn over de jobs en sectoren heen. Het denken in termen van nieuwe rollen, eerder dan in jobs, betekent een verandering in het arbeidsmarktdenken en vereist een andere aanpak in opleiden en arbeidsmarktwerking (bijvoorbeeld het uitschrijven van vacatures). Maar het zorgt er ook voor dat de inzetbaarheid van wie op de arbeidsmarkt actief is, gemaximaliseerd wordt.

Als we kijken naar welke rollen onderhevig zijn aan digitalisering, gaat het over fysiek werk en wat gerelateerd is aan data en monitoring. Tegelijkertijd zouden we eenzelfde beeld kunnen laten verschijnen over welke rollen noodzakelijk zijn in de toekomst. Of het nu gaat over de vraag wat er precies gaat verdwijnen dan wel bijkomen, de essentie is dat het niet langer gaat om jobs maar over rollen binnen jobs die zullen verdwijnen en bijkomen.

Tegelijkertijd neemt het belang en de nood aan *microcredentials* toe. Microcredentials zijn korte erkenningen van wat geleerd is, kleiner dan een voltijdse opleiding. Microcredentials certificeren de leerresultaten van korte leerervaringen, bijvoorbeeld een korte cursus of training. Een belangrijk kenmerk is dat ze inspelen op een grote mate van flexibiliteit in leren. Uit recent OESO-onderzoek (OECD, 2019) bleek dat die flexibiliteit, door de mogelijkheid om plaats- en tijdsonafhankelijk te leren, net een belangrijk instrument is om bij te leren. Dynamisch opleiden is zo de tweede uitdaging die hier aan bod komt.

Kortere vormen van leermogelijkheden dan traditionele kwalificaties worden in heel Europa en de wereld snel ontwikkeld. Deze mogelijkheden worden beschikbaar gesteld door een grote verscheidenheid aan publieke en private aanbieders, als antwoord op de vraag naar flexibelere, leerlinggerichte vormen van onderwijs en opleiding. Microcredentials kunnen met name nuttig zijn voor mensen die willen bij- of omscholen om aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen of om zich professioneel te ontwikkelen nadat ze aan het werk zijn gegaan en dit op een heel snelle en dynamische manier.

Niet enkel de vorm waarmee opleidingen worden vormgegeven is van belang. Om te kunnen anticiperen op de dynamiek van de arbeidsmarkt en het opleidings- en onderwijsaanbod hierop beter te laten aansluiten, is een gerichte focus op competenties nodig. In het kader hiervan werden veelvuldig competentieprognoses met SCOPE-studies uitgevoerd. De prognoses die in het project ontwikkeld werden, gaven een zicht op de veranderingen op vlak van jobs en vaardigheden die verwacht worden in de cluster, het bedrijfsnetwerk of het onderzoekscentrum.

Maar het proces van competentieprognoses kan de snelheid van verandering in de arbeidsmarkt niet volgen. De doorvertaling van de competentieprognoses in opleidingstrajecten is verouderd. Bovendien zijn de competentieprognoses een momentopname en is er weinig dynamiek waar te nemen. De nood aan een meer proactieve manier van competentiedetectie om door te vertalen naar opleidingstrajecten, is meer dan ooit wenselijk om op nieuwe technologieën in te spelen. De nood aan een meer proactieve in plaats van reactieve aanpak vormt de derde uitdaging.

Wat is er mogelijk? Gebaseerd op de nood om sneller te kunnen inspelen op wijzigingen in profielen, testte Agoria op basis van het vierstappenmodel een nieuwe manier uit om proactief en onmiddellijk toekomstige competentienoden in kaart te brengen en aan bovenstaande uitdagingen tegemoet te komen. Binnen dit pilootproject richtte Agoria zich op IT-profielen. Om tot basisprofielen binnen de IT te komen, heeft Agoria volgend vierstappenplan als piloot doorlopen.

Een eerste stap in de piloot was om datagedreven inzicht te krijgen in toekomstige competenties op macroniveau. Op basis van big data (vacatures wereldwijd, ongestructureerde data) wordt in real time vastgesteld welke activiteiten en rollen macro-economisch veelvuldig voorkomen. De zoekmotor met externe databronnen geeft hierbij de mogelijkheid om op rol te zoeken, een tijdsdimensie weer te geven en op niveau te zoeken.

Op basis van de resultaten van de data-analyse werden vervolgens lerende netwerken georganiseerd om inzicht te krijgen in de betekenis van activiteiten en rollen voor de toekomstige noden op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat op basis van een lerend netwerk van bedrijven (*early adopters*) een onderscheid wordt gemaakt tussen welke noden we generiek terugvinden over alle bedrijven en welke niche- of eerder bedrijfsspecifiek zijn. Daarnaast geven de lerende netwerken ook de mogelijkheid om de kennis en activiteiten uit de datagedreven analyse verder te verfijnen en meer in detail na te gaan wat de nodige activiteiten zijn die iemand aan de start van zijn of haar professionele leven moet kunnen om een bepaalde rol in te vullen.

Complementair aan de macro-economische oefening wordt in een volgende stap de oefening verder aangevuld vanuit het oogpunt van de processen binnen bedrijven, waarbij wijzigingen in het proces aanleiding geven tot wijzigingen in activiteiten en bijgevolg kennis. Op basis van de bovengenoemde drie stappen werd dan finaal de vertaalslag gemaakt naar input voor rollen of basisprofielen, rekening houdend met bovenstaande evoluties. Dit resulteerde ten eerste in het onderscheiden van rollen in alle IT-profielen, namelijk klantenvraag of behoeftebepaling, concept, uitvoering, testing, documentatie, technisch kader, 'go to market' en tot slot 'project and planning'. Verder resulteerde het enerzijds in rollen die het mogelijk maken om zowel verticaal (naar een functie op een hoger niveau) te groeien als horizontaal (naar een functie op een gelijk niveau) en anderzijds in rollen die afzonderlijk een civiel effect hebben omdat ze leiden tot een grotere match op de arbeidsmarkt.

De basis van veel arbeidsmarktgerichte opleidingstrajecten waarvoor een diploma of erkend certificaat wordt uitgereikt, zijn beroepskwalificaties. Een beroepskwalificatie is een lijst van competenties, vaardigheden en kennis van wat iemand die werkt moet kunnen. Iedere kwalificatie is gelinkt met een onderwijsniveau. Qua onderwijsniveau komt in Vlaanderen niveau 1 overeen met een getuigschrift lager onderwijs. De niveaus 2, 3 en 4 situeren zich op het niveau secundair onderwijs. Niveau 5 komt hoofdzakelijk aan bod in de graduaatsopleidingen. De niveaus 6, 7 en 8 zijn parallel aan bachelor, master en doctor binnen het hoger onderwijs.

Het proces van opmaak van beroepskwalificaties tot het laten erkennen van een opleiding, kent een bepaald verloop en een doorlooptijd, alsook een bepaalde opbouw en staat in schil contrast met de uitdagingen waarvoor we staan. Meestal vraagt een sectoraal opleidingsfonds of een sectorfederatie een kwalificatie aan. De opmaak bestaat uit het beschrijven van competenties, de arbeidsmarktrelevantie, de linken met andere kwalificaties en het opmaken van eventuele deelkwalificaties. Eens afgewerkt, wordt het ingediend bij de administraties. Daarna wordt het dossier gevalideerd door interprofessionele sociale partners, de VDAB en VLAIO op inhoud, draagvlak en arbeidsmarktrelevantie. De inschalingscommissie bestaande uit interprofessionele sociale partners, de VDAB, VLAIO en onderwijspartners (secundair, volwassenen en hoger onderwijs) kennen een niveau toe. Vervolgens erkent de Vlaamse Regering de kwalificatie en wordt de kwalificatie gepubliceerd. Finaal is er een doorvertaling van alle competenties, vaardigheden en kennis in opleidingstrajecten. Dat proces duurt zo meestal anderhalf jaar.

We hebben dus nood aan een aangepast proces voor de opmaak van kwalificaties voor opleidingen. Een eerste mogelijkheid om adaptieve leertrajecten te implementeren, is om innovatienetwerken te linken aan de competentienoden. Willen we komen tot het uitwerken van een gecoördineerde proactieve opleidingsstrategie, dan moeten we niet alleen inzetten op het identificeren van (toekomstige) bedrijfs- en sectorspecifieke rollen, maar evenzeer op generieke, overdraagbare en sectoroverschrijdende rollen.

Hoe? Het concept van *trailblazers* is hiervoor heel efficiënt en effectief. Trailblazers in het Verenigd Koninkrijk zijn groepen van bedrijven die representatief zijn voor nieuwe profielen en rollen. Dit kan binnen eenzelfde sector maar ook over de sectoren heen. Ze bepalen de inhoud van kwalificaties ('standards') en ook wanneer vernieuwing nodig is. Een trailblazer is een samenwerkingsverband waarbij een netwerk van ondernemingen op eigen initiatief een profiel en set van rollen uitwerkt.

Verder moeten we bij het opstellen aandacht hebben voor rollen. Indien er niet langer sprake is van jobcreatie of -destructie maar eerder van rolcreatie en -destructie, biedt dit een andere kijk op de arbeidsmarkt en ook op de arbeids- of beroepskwalificerende opleidingen. In dit scenario richten we ons best op rollen die voorkomen in meerdere jobs en waar er groeitrajecten binnen rollen kunnen ontstaan. Op die manier is het mogelijk om kortere opleidingen op te stellen. Ook kunnen kleine onderdelen het mogelijk maken om verticaal door te groeien of horizontaal te wisselen van functie.

Sinds 2017 kunnen er wel al deelkwalificaties opgemaakt worden, vooral in het kader van toegang van wie kortgeschoold is tot de arbeidsmarkt. Zij beschrijven de competenties van een (onderdeel van een) beroep, waarmee iemand aan de slag kan binnen een smaller segment van de arbeidsmarkt. Op deze manier kunnen na het afronden van een traject bewijzen van beroepskwalificatie, bewijzen van deelkwalificatie en bewijzen van competenties uitgereikt worden. De verwachting is dat het aantal deelkwalificaties verder zal toenemen. Maar deze deelkwalificaties passen binnen één kwalificatie en maken het niet altijd mogelijk om horizontaal of verticaal gemakkelijker mobiel te zijn.

Willen we niet enkel de IT-sector een duw vooruit geven, maar de nood aan digitale vaardigheden voor eenieder op de arbeidsmarkt stimuleren, dan zal op een andere manier naar de opmaak van opleidingen moeten gekeken worden, naar de partners die erbij betrokken zijn én naar de doorlooptijd ervan.

BIBLIOGRAFIE

- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2016). *Where Machines Could Replace Humans — And Where They Can't (Yet)*. Mckinsey. Geraadpleegd van https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/where-machines-could-replace-humans-and-where-they-cant-yet
- OECD. (2019). OECD *Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations (OECD Skills Studies)*. Parijs: OECD Publishing.

Gepubliceerd

WIE KIEST VOOR DUAAL LEREN? 185

Methodologie 186
Het studiekeuzeproces van Vlaamse scholieren 187
Hoe kunnen we een actieve en bewuste keuze voor duaal leren stimuleren? 189
Beleidsaanbevelingen 191

Wie kiest voor duaal leren?

Willem De Cort, Dieter Verhaest, Kristof De Witte – KU Leuven

De Witte, K., Verhaest, D. & De Cort, W. (2021). *Wie kiest voor duaal leren? Een analyse van de instroom in duaal leren en beleidsaanbevelingen aan de hand van gedragsinzichten*. (Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma). Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.

ABSTRACT

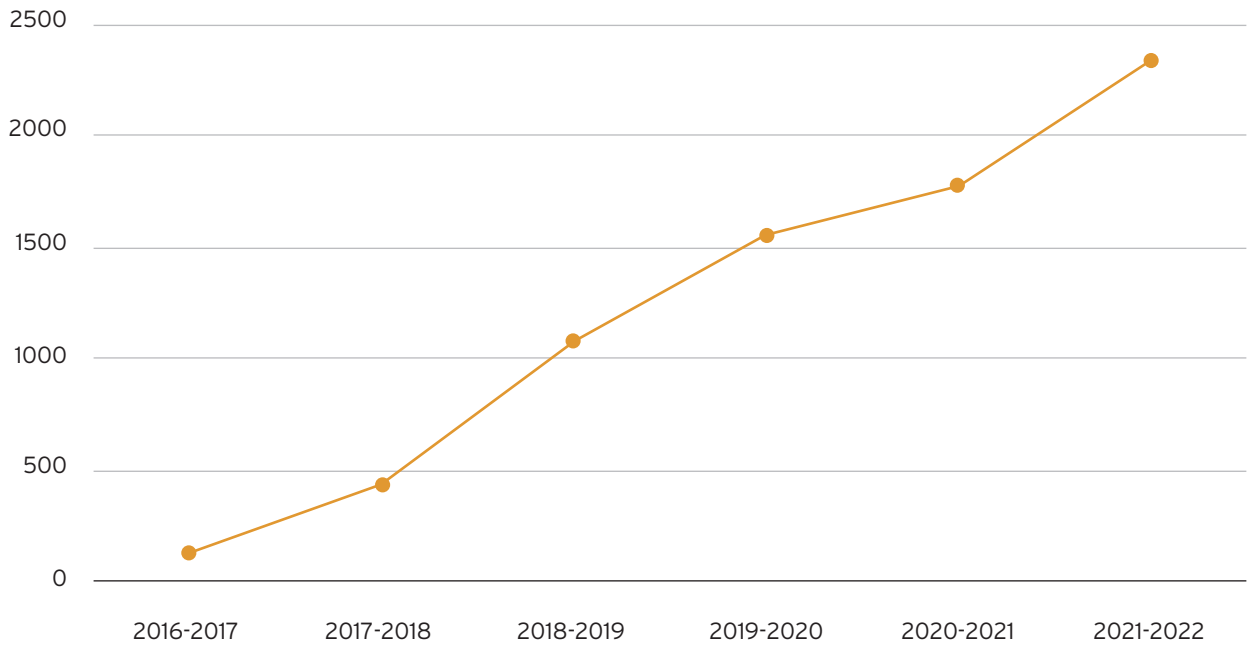
Bij duaal leren verwerven leerlingen zowel competenties op de werkvloer als op de schoolbanken. De inschrijvingsaantallen in het nieuwe systeem van duaal leren blijven echter beneden de initiële verwachtingen. Minder dan 2% van de leerlingen in het Vlaams beroeps- en technisch secundair onderwijs volgt een duale opleiding. Dit artikel onderzoekt mogelijke oorzaken en oplossingen voor het beperkt aantal inschrijvingen. Het hanteert hiervoor twee literatuurstudies, een vragenlijst met keuze-experiment en twee traditionele experimenten. Volgens eerder wetenschappelijk onderzoek zijn interesses, gevoelens van bekwaamheid en perceptie van arbeidsmarktkansen cruciaal in het studiekeuzeproces. De oorzaak voor de lage inschrijvingsaantallen ligt vermoedelijk niet daar. Vlaamse leerlingen zijn enthousiast over werkplekleren, voelen zich er bekwaam bij en denken dat het zou helpen om een job te vinden. Volgens inzichten uit de gedragseconomie speelt echter ook het imago van een opleiding een rol. Hier is bij duaal leren ruimte tot verbetering. Bij leerlingen leeft de perceptie dat een keuze voor een duale opleiding vaak gemotiveerd is door schoolmoeheid of de bijhorende leervergoeding. Uit het keuze-experiment blijkt dat leerkrachten en ouders een sterke invloed hebben op het studiekeuzeproces, net zoals de leervergoeding. Ouders hebben volgens leerlingen en leerkrachten echter het minst positieve beeld van duale opleidingen. Uit een gerandomiseerd experiment blijkt dat een korte online quiz die leerlingen in het beroepsonderwijs informeert over duale opleidingen hun voorkeur voor deze opleiding kan doen toenemen. Uit een tweede experiment blijkt echter dat een uitgebreide campagne geïnformeerd door eerder wetenschappelijk onderzoek er niet in slaagt de keuzes van leerlingen significant te beïnvloeden. We identificeren mogelijke oorzaken voor dit verschil in effect en formuleren acht beleidsimplicaties om van duaal leren een actieve en geïnformeerde keuze te maken.

Sinds september 2019 kent het Vlaams onderwijs officieel een systeem van duaal leren. Bij duaal leren verwerft een leerling zowel competenties op de werkvloer als op de schoolbanken. Er wordt gestreefd naar 60% van de schooltijd te leren op de werkplek, al zijn hierbij verschillen tussen studierichtingen en onderwijsvormen. De voornaamste doelstellingen van het systeem zijn het verlagen van de jeugdwerkloosheid, het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en het beperken van ongekwalificeerde uitstroom. Duaal leren kan ook bijdragen aan het verwerven van vakoverschrijdende competenties en het bekomen van een diepere leerervaring. Uitdagingen betreffen het verouderen van al te specifieke vaktechnische competenties, de toegang van kwetsbaardere leerlingen tot werkleerplekken en risico's voor de slaagkansen aan het hoger onderwijs.[1]

1 Zie De Witte & Verhaest (2019) of Verhaest et al. (2018) voor een uitgebreide evaluatie van de wenselijkheid van duaal leren.

De inschrijvingsaantallen in het nieuwe systeem van duaal leren blijven echter beneden de initiële verwachtingen (zie **FIGUUR 1**). Ondanks de stijgende lijn volgt minder dan 2% van de leerlingen in het beroeps of technisch secundair onderwijs (BSO, TSO) momenteel een duale opleiding. Een deel van die toename is bovendien het gevolg van een voorafname op de integratie van het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO) in het systeem van duaal leren. De lage inschrijvingsaantallen maken het moeilijk voor bedrijven en scholen om hun schouders onder het project te zetten.

FIGUUR 1 \ Aantal leerlingen in een duale opleiding per schooljaar (2016-2022)



Bron: Sodermans (2020) en eigen AgODi data

Methodologie

Om te begrijpen waarom de inschrijvingsaantallen voor duale opleidingen beperkt blijven, is het belangrijk om te doorgronden hoe het studiekeuzeproces van Vlaamse scholieren verloopt. Dat was het eerste doel van dit onderzoek. We hanteerden hiervoor drie methodes. Eerst gingen we na wat volgens wetenschappelijk onderzoek de belangrijkste determinanten zijn van het studiekeuzeproces. Daarnaast ontwikkelden we een vragenlijst om de determinanten van het studiekeuzeproces in verband met duaal leren bij Vlaamse scholieren in kaart te brengen. De vragenlijst werd verspreid via een open oproep. 1341 leerlingen uit 31 verschillende scholen namen deel. De bevraagde scholen waren representatief op vlak van socio-economische en academische karakteristieken, maar hadden gemiddeld meer leerlingen in duale opleidingen (zestien tegenover een gemiddelde van negen). We beperkten onze analyse tot leerlingen uit het BSO, TSO, DBSO in het tweede jaar van de tweede graad of leerlingen uit het buitengewoon secundair onderwijs (BuSO) in opleidingsvorm 4. Op dat moment wordt vaak voor het eerst een keuze gemaakt tussen duale en niet-duale opleidingen.

De vragenlijst bestond uit twee delen. Het eerste deel bestond uit een keuze-experiment. Hierbij kozen leerlingen enkele keren tussen verschillende hypothetische opleidingen (zie **TABEL 1** voor een voorbeeld). Die opleidingen verschilden telkens in een aantal door ons vastgelegde kenmerken. Uit de opleidingen die de leerlingen vervolgens kozen, konden we afleiden hoe sterk elk kenmerk doorweegt in het multidimensionale studiekeuzeproces.

De methodologie van een keuze-experiment wordt gekenmerkt door grote flexibiliteit, statistische efficiëntie en de mogelijkheid om op oorzakelijke wijze keuzes te analyseren. Leerlingen gaven niet alleen aan welke opleiding zij zouden kiezen, maar ook welke opleiding hun ouders hen zouden aanraden. Het tweede deel bestond uit een reeks vragen naar de attitudes tegenover werkplekleren en duaal leren.

TABEL 1 \ Voorbeeld uit keuze-experiment

Opleiding A	Opleiding B
Opleiding met 8 weken stage	Opleiding duaal leren met 3 dagen werkplekleren per week
Vergoeding van €5,00 per uur	Geen leervergoeding
15 minuten pendeltijd	45 minuten pendeltijd
Je klastitularis vindt dit een goede keuze voor jou	Je klastitularis vindt dit geen goede keuze voor jou
Enkele van je goede vrienden kiezen deze opleiding	Geen van je goede vrienden kiezen deze opleiding
Welke opleiding zou jij het liefst volgen? o Opleiding A o Opleiding B o Geen van beide opleidingen	
Welke opleiding denk je dat je ouders je zouden aanraden? o Opleiding A o Opleiding B o Geen van beide opleidingen	

Naast het doorgronden van het studiekeuzeproces van Vlaamse scholieren had dit onderzoek een tweede doel: nagaan op basis van gedragseconomische inzichten hoe een actieve en bewuste keuze voor een duale opleiding gestimuleerd kan worden. We hanteerden hierbij drie methodes. Ten eerste voerden we een literatuuronderzoek uit naar mogelijke gedragseconomische oorzaken en 'oplossingen' voor de lage inschrijvingsaantallen. De gedragseconomie richt zich op het begrijpen van patronen in het menselijk beslissingsproces die leiden tot suboptimale keuzes en onderzoekt hoe die suboptimale keuzes verhinderd kunnen worden. Vervolgens voerden we een experiment uit om te onderzoeken wat het effect is van het voorzien van informatie omtrent duaal leren op de voorkeur van leerlingen voor een duale opleiding. Dit experiment werd verwerkt in de survey in de vorm van een quiz. Leerlingen werden willekeurig toegewezen aan ofwel de behandelingsgroep (die de quiz speelde) ofwel de controlegroep (die meteen begon aan de vragenlijst). Ten slotte onderzochten we, in samenwerking met het Departement Werk & Sociale Economie, wat het effect is van een campagne in 31 scholen die als doelstelling had om van duaal leren een actieve keuze te maken. Ook hiervoor werd gebruik gemaakt van een experimentele methodiek, waarbij scholen willekeurig aan de behandelings- en controlegroep werden toegewezen. De campagne werd ontwikkeld op basis van de inzichten uit de literatuuroverzichten en de vragenlijsten.[2]

Het studiekeuzeproces van Vlaamse scholieren

Om het studiekeuzeproces van Vlaamse scholieren te doorgronden hanteerden we drie methodes: een literatuuroverzicht, een keuze-experiment en een reeks vragen met betrekking tot de attitudes van leerlingen tegenover werkplekleren en duale opleidingen.

2 Daarnaast voerden we ook vragenlijsten bij leerlingen in Syntra leercentra, bij leerlingen in het ASO en bij leerkrachten uit. De conclusies uit die vragenlijsten worden hier niet expliciet besproken, maar komen terug in de beleidsimplicaties.

Inzichten uit de onderwijspsychologische literatuur: studiekeuze als een multidimensionaal proces

In de wetenschappelijke literatuur omtrent het studiekeuzeproces staan drie leerlingattitudes centraal: leerlingen kiezen vaker voor studierichtingen die ze interessant vinden, waarin ze het gevoel hebben bekwaam te zijn, en die later tot goede doorstroommogelijkheden en/of arbeidsmarktkansen leiden. Als de Vlaamse overheid en scholen erin slagen interesse aan te wakkeren voor duaal leren, leerlingen het gevoel te geven dat dit opleidingen zijn waar ze bekwaam voor zijn en die hun arbeidsmarktkansen kunnen verhogen, voorspelt de wetenschappelijke literatuur dat de aantrekkelijkheid van duale opleidingen zal toenemen. De ontwikkeling van die drie attitudes, interesses, gevoelens van bekwaamheid en perceptie van toekomstige arbeidsmarktkansen, is een proces dat op jonge leeftijd begint en dat beïnvloed wordt door zowel kennis over als gevoelens tegenover bepaalde opleidingen. Een beleid dat de studiekeuze van leerlingen wenst te beïnvloeden, dient dus niet alleen te informeren, maar ook een positief beeld te scheppen van de opleiding in kwestie. Ten slotte benadrukt de wetenschappelijke literatuur dat leerlingen die keuzes niet in een sociaal vacuüm maken. Hun ouders, leerkrachten en vrienden spelen een belangrijke rol. Ze zijn cruciaal in de vorming van de drie leerlingattitudes én hebben een rechtstreekse invloed op de keuze van de leerling.

Resultaten van het keuze-experiment: het belang van ouders, leerkrachten en de vergoeding

Op basis van de opleidingen die leerlingen kozen in het keuze-experiment kunnen we schatten hoeveel belang ze hechten aan die verschillende attributen. Drie resultaten vallen hierbij op. Ten eerste is er veel heterogeniteit tussen de bevraagde leerlingen met betrekking tot hun voorkeur voor een duale of niet-duale opleiding. Sommige bevraagde leerlingen hebben een sterke voorkeur voor duale, sommigen voor niet duale opleidingen, maar voor een groot deel van de leerlingen is dit een minder belangrijk kenmerk van de opleiding. Zo geeft 42% van de leerlingen meer om de mening van de klastitularis dan om de soort opleiding. Gemiddeld genomen lijken leerlingen van het vierde middelbaar iets vaker te kiezen voor opleidingen met minder werkplekleren, ongeacht of het een duale of niet-duale opleiding betreft. Ten tweede hebben de mening van de klastitularis en de leervergoeding van een opleiding een sterkere invloed op het studiekeuzeproces dan de keuze van de vrienden en de pendeltijd naar de leerwerkplek. Ten slotte hangt het relatief belang van de verschillende attributen samen met enkele achtergrondkenmerken van de leerlingen. De mening van de klastitularis weegt bijvoorbeeld het sterkst door bij leerlingen uit het TSO. Jongens hebben een sterkere voorkeur voor duale opleidingen, net als leerlingen met hoge studieresultaten. Die laatste bevinding strookt met de perceptie bij sommige onderwijsverstrekkers dat duaal leren onvoldoende toegankelijk is voor kwetsbaardere leerlingen (Maenhout, 2022).

We controleren in onze analyse ook voor de mening van de ouders, die leerlingen zelf proberen in te schatten in het keuze-experiment. De mening van de ouders hangt sterk samen met de keuze van de leerling. In ongeveer drievierde van de keuzes kiezen leerlingen en ouders (althans volgens leerlingen) dezelfde opleiding. Controleren voor de mening van de ouders vermindert bovendien het effect van de mening van de klastitularis en doet de voorkeur voor minder werkplekleren verdwijnen. Dat leerlingen in het vierde middelbaar in het keuze-experiment kiezen voor opleidingen met minder werkplekleren zou met andere woorden verklaard kunnen worden door een gemiddelde voorkeur van de ouders ten aanzien van opleidingen met minder werkplekleren.

Attitudes tegenover duaal leren: positief tegenover werkplekleren maar negatief tegenover duale opleidingen

Een gelijkaardig patroon zien we ook gereflecteerd in de attitudes tegenover duale opleidingen. De meerderheid van de leerlingen is geïnteresseerd in werkplekleren, denkt dat hij of zij het goed zou kunnen en is positief over de latere arbeidsmarktkansen. Toch blijft het beeld van duale opleidingen eerder negatief. Leerlingen geven vaak aan dat de leerlingen die voor een duale opleiding kiezen dit doen uit schoolmoeheid of voor de leervergoeding. Ondanks dat veel leerlingen zelf positief zijn over werkplekleren op zich, zou het kunnen dat ze niet kiezen voor duale opleidingen wegens het geassocieerde negatief imago. De mening van de ouders zou hierbij weleens een belangrijke rol kunnen spelen. Zowel leerlingen als leerkrachten geven aan dat ouders het minst positief staan tegenover duale opleidingen.

We zien ook verschillen tussen leerlingen in TSO en BSO. Leerlingen in het TSO zijn iets minder geïnteresseerd in werkplekleren en iets minder positief over de arbeidsmarktkansen van duale opleidingen dan leerlingen in het BSO. Ze zijn echter positiever over het imago van duale opleidingen. De grootte van deze verschillen tussen onderwijsvormen zijn zeker niet enorm. Bijvoorbeeld, waar leerlingen in het BSO hun interesse in werkplekleren gemiddeld als 3,8 op een schaal van 5 schatten, is dit bij leerlingen in het TSO gemiddeld 3,5. Desalniettemin zijn de uitdagingen omtrent het promoten van duaal leren als evenwaardig leertraject in beide onderwijsvormen licht verschillend.

Hoe kunnen we een actieve en bewuste keuze voor duaal leren stimuleren?

Om te onderzoeken hoe we een actieve en bewuste keuze voor duaal leren kunnen stimuleren, hanteerden we drie methodes: een literatuuroverzicht, een kort experiment vervat in de vragenlijst en een grootschalig veldexperiment.

Gedragsbarrières als oorzaken van de lage inschrijvingsaantallen

De gedragseconomie kent een reeks 'gedragsbarrières': menselijke denkpatronen die een keuze die het eigen (toekomstige) welzijn maximaliseren verhinderen. Voor vier gedragsbarrières leek het ons op basis van het literatuuroverzicht waarschijnlijk dat ze een actieve en bewuste keuze voor een duale opleiding zouden kunnen verhinderen.

De eerste gedragsbarrière betreft status-quo bias. Een studierichting kiezen is moeilijk, en ouders en leerlingen zijn niet altijd voldoende geïnformeerd. Status-quo bias beschrijft de menselijke neiging om in het geval van moeilijke keuzes te blijven bij wat men al kent. In dit geval is dat een niet-duale opleiding. Projection bias, waarbij leerlingen de neiging hebben om te onderschatten in welke mate hun voorkeuren in de toekomst zullen wijzigen, is een tweede barrière die een keuze voor een duale opleiding zou kunnen verhinderen. Een negatief imago en conformisme, tot slot, zijn de derde en vierde gedragsbarrières die een keuze voor een duale opleiding zouden kunnen verhinderen. Deze vier gedragsbarrières zouden een deel van de verklaring kunnen zijn waarom de inschrijvingsaantallen voor duale opleiding alsnog beperkt blijven.

Effect van het aanreiken van extra informatie

De gedragseconomische literatuur geeft ook een hele reeks interventies (of 'nudges') die die gedragsbarrières kunnen verhelpen. De quiz die we implementeerden in de vragenlijst maakte gebruik van die inzichten om een actieve keuze voor een duale opleiding te stimuleren. De quiz informeerde leerlingen over het toekomstig economisch nut van duale opleidingen, de volwaardigheid van het diploma en de kwaliteitsbewaking bij de werkplekcomponent. De quiz maakte ook gebruik van een sociale vergelijkings-*nudge* door leerlingen te informeren omtrent de populariteit van duale opleidingen in andere landen. Het format van een quiz had als bedoeling om de aandacht van leerlingen te vergroten.

Deelname aan de quiz leidt volgens onze analyse tot een sterkere voorkeur voor duale opleidingen in het keuze-experiment, maar enkel als we ons baseren op BSO-leerlingen in hun vierde, vijfde of zesde jaar. Het betrekken van deze hogere jaren en het uitsluiten van TSO-leerlingen was nodig om dit effect te vinden. BSO-leerlingen lijken dus meer ontvankelijk te zijn voor een interventie die de voordelen van duaal leren in de verf zet. De grootte van het effect was niet enorm, maar gezien de kleine schaal van de interventie toch opmerkelijk. Het effect van de quiz op de kans om in het keuze-experiment een duale opleiding te kiezen was ongeveer even groot als het effect van goede vrienden die ook die opleiding kiezen. Dit toont aan dat goed ontwikkelde korte interventies al een effect kunnen hebben op de voorkeuren voor studierichtingen van leerlingen.

Daarnaast zagen we dat bij de steekproef van leerlingen in hun vierde jaar de informatiebehandeling de perceptie van een diploma duaal leren als volwaardige diploma verbeterde, maar dat het de perceptie over de doorstroommogelijkheden na een duale opleiding deed verslechteren. Dit laatste is verbazend omdat geen enkele van de stellingen over de doorstroommogelijkheden sprak. Het is echter mogelijk dat de informatiebehandeling leerlingen meer deed nadenken over duaal leren en dat de vrees voor lagere slaagkansen in het hoger onderwijs hierdoor spontaan toenam. Dit is ook een mogelijke reden waarom de informatiebehandeling geen effect had op de voorkeur voor duaal leren bij leerlingen in het TSO.

Effect van een campagne

De campagne die we ontwikkelden in samenwerking met het Departement Werk & Sociale Economie was een meer uitgebreide interventie dan de korte quiz in de vragenlijst. De interventie bestond uit vier fases. Scholen kregen posters, een uitgewerkte Kahoot quiz, een infopunt en een bijlage bij de oriëntatiebrief. In de ontwikkeling van het materiaal werd ingezet op de inzichten uit de eerdere fases van het onderzoek zoals het belang van ouders en leerkrachten in het studiekeuzeproces, het belang van het imago van een opleiding, het belang van ludieke elementen om de aandacht van leerlingen te behouden en het belang van de perceptie van de arbeidsmarktkansen van een opleiding. 31 scholen namen deel aan de campagne; 17 scholen zaten in de controlegroep.

Bij de analyse van de resultaten van de campagne in onze steekproef van TSO- en BSO-scholen vonden we een positief maar insignificant effect op het aantal leerlingen in duale opleidingen. We vonden een gemiddelde toename van ongeveer één leerling in TSO- en BSO-scholen, maar met een relatief grote standaardfout. Hierdoor kunnen we niet met zekerheid uitsluiten dat het geschatte effect aan toeval te wijten is en moeten de resultaten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. We zagen wel een toename in het aandeel leerlingen met 0,3 tot 0,8 procentpunt (op een gemiddelde van ongeveer 2 procent), een geschat effect dat afhankelijk van de specificatie wel significant is. Dit verschil in conclusie naargelang de uitkomstvariabele is allicht te wijten aan het verschil in totale inschrijvingsaantallen van de scholen. Omdat de geschatte effecten wel altijd positief waren en de campagne expliciet positieve feedback kreeg van leraren, is een zeker voorzichtig optimisme over haar positieve invloed op zijn plaats. De resultaten zijn echter te onbetrouwbaar om met zekerheid te stellen dat een bredere uitrol van de campagne gelijkaardige effecten zou teweegbrengen. De grootte van het geschatte effect blijft ook relatief beperkt.

Allicht heeft die beperkte grootte meerdere oorzaken. Ten eerste lijkt het dat niet alle scholen de volle breedte van het campagnemateriaal even intens hebben benut, ondanks dat de scholen zich in de eerste plaats vrijwillig hadden aangemeld voor het onderzoek. Waar de QR-codes bij het infopunt slechts beperkt bezocht worden, werd de quiz die in klasverband kon worden gespeeld wel intens gebruikt. Dit benadrukt opnieuw de cruciale rol van de leerkracht als facilitator van het studiekeuzeproces. Ten tweede is het mogelijk dat de campagne te laat viel gezien het mogelijk vroegere oriënteringsproces richting duale opleidingen. Ten derde is het mogelijk dat door het gebrek aan aangeboden opleidingen de inschrijvingsaantallen in duaal leren relatief rigide zijn.

Met andere woorden, duaal leren promoten bij leerlingen die voor hun huidige studierichting geen duaal equivalent hebben, is vermoedelijk weinig effectief. Het promoten van duaal leren als actieve en bewuste keuze zet in dat geval best niet alleen in op de vraagzijde, namelijk de leerlingen en ouders, maar ook op de aanbodzijde.

Beleidsaanbevelingen

Aan de hand van de bovenstaande resultaten formuleerden we acht beleidsimplicaties om een actieve en geïnformeerde keuze voor duale opleidingen te stimuleren.

Hanteer een veelzijdige en gedifferentieerde aanpak in het promoten van duaal leren als evenwaardig leertraject

De vragenlijst en literatuurstudie leert ons dat leerlingen verschillen in hoeveel belang ze hechten aan bepaalde elementen van een studierichting. Daarnaast verschillen ze ook in hun huidige attitudes tegenover duale opleidingen. Een breed scala aan leerlingengroepen aanspreken vereist daarom een gedifferentieerde aanpak.

Informeer leerlingen duurzaam, helder en aandachtsgrijpend om in te spelen op actieve besluitvormingsprocessen

Om van duaal leren een bewuste keuze te maken moeten leerlingen voldoende geïnformeerd zijn. Omdat de ontwikkeling van attitudes tegenover een studierichting een geleidelijk proces is, is het belangrijk om leerlingen duurzaam te informeren. Zelfs in de eerste graad, wanneer leerlingen nog niet kunnen kiezen voor een duale opleiding, kan het nuttig zijn om leerlingen te informeren over de voordelen van een duale opleiding. Informatie moet daarnaast helder en aandachtsgrijpend gepresenteerd worden, om het gebrek aan aandacht voor en kennis over duaal leren te overwinnen. De inhoud van de informatie speelt best in op de determinanten van het studiekeuzeproces zoals beschreven in de rest van het onderzoek.

Speel in op affectieve elementen en andere passieve besluitvormingsprocessen

Uit de vragenlijst blijkt dat er ruimte is om het imago van duale opleidingen te verbeteren. We presenteren hiervoor een reeks ‘nudges’ met bijhorende suggesties tot concrete uitwerking in de literatuurstudie.

Spreek externe actoren, zoals ouders en leerkrachten, expliciet aan

Zowel het keuze-experiment als de literatuurstudie en de analyse van de campagne benadrukken dat ouders en leerkrachten een zeer belangrijke rol spelen in het studiekeuzeproces. Hen aanspreken lijkt ons daarom van groot belang.

Bied voldoende inzichten in de doorstroommogelijkheden van duale opleidingen

De vragenlijst toont dat doorstroommogelijkheden van duale opleidingen een belangrijke bekommernis zijn van leerlingen, ongeacht de finaliteit van hun onderwijsvorm. Het informatie-experiment en de vragenlijst voor de leraren tonen dat de bezorgdheid omtrent de doorstroommogelijkheden van duale opleiding niet genegeerd kan worden.

Het benadrukken van de leervergoeding kan effectief zijn, maar houdt risico’s in

Het keuze-experiment toont dat het benadrukken van de leervergoeding van een duale opleiding veel leerlingen zou kunnen aantrekken. De literatuurstudie en vragenlijst benadrukken echter de risico’s van zo’n aanpak, namelijk dat dit ten koste zou kunnen gaan van de motivatie tijdens en het imago van duale opleidingen.

Voor het promoten van duaal leren als evenwaardig leertraject is meer dan goed campagnemateriaal nodig.

De analyse van de campagne leert ons dat er meer nodig is dan goed campagnemateriaal om duaal leren te promoten als evenwaardig leertraject. Vooral de laagdrempeligheid van het ontwikkeld materiaal voor scholen en een voldoende aanbod aan duale opleidingen in de regio lijken ons hierbij van belang.

Evalueer innovaties eerst kleinschalig via gerandomiseerde experimenten

De analyse van de campagne bewijst het belang om innovaties eerst kleinschalig te evalueren via gerandomiseerde experimenten. Nu we het effect van de campagne op de inschrijvingsaantallen grondig hebben geëvalueerd, kunnen beleidsmakers een geïnformeerde beslissing maken over een mogelijk bredere uitrol. Via deze aanpak kan de overheid met haar schaarse middelen het best mogelijke onderwijs voor haar leerlingen voorzien.

BIBLIOGRAFIE

- De Witte, K., & Verhaest, D. (2019). Duaal leren: uitdagingen en aanbevelingen voor de volgende Vlaamse Regering. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29*(1), 72-78.
- Maenhout, K. (2022, 2 februari). Het gefaal van duaal: waarom het nieuwe leren en werken niet aanslaat. *De Standaard*. Geraadpleegd op 3 maart 2022, van https://www.standaard.be/cnt/dmf20220201_98123440
- Sodermans, A.K. (2020). *Wie kiest (niet) voor duaal leren? Een overzicht op basis van bestaand onderzoek in Vlaanderen* (Rapport Departement Werk & Sociale Economie). Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.
- Verhaest, D., Baert, S., De Rick, K., De Witte, K., Laurijssen, I., Smet, M., & Tobback, I. (2018). *Duaal leren in Vlaanderen: kansen en gevaren*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek-Skribis.

Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk
ISSN 2736-6383

REDACTIE:

Ruben De Smet, Boie Neefs, Ines Penders, Bart Scholiers, Michelle Sourbron,
Gert Theunissen, Gaëtan Van Impe, Sarah Vansteenkiste

REDACTIESECRETARIAAT:

Katrien Wauters
Steunpunt Werk
Vlamingenstraat 83, bus 3552
3000 Leuven
Tel. 016/32.32.39
overwerk@kuleuven.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Sarah Vansteenkiste
Vlamingenstraat 83, bus 3552
3000 Leuven

De inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de opgenomen artikels berust bij de auteurs.

ONTWERP EN VORMGEVING:

Altera bvba