

Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbod-analyse

Daphne Valsamis, Tim Goesaert, Emma De Rouck, Karen Huysmans - IDEA Consult en HIVA KU Leuven

Valsamis, D., Goesaert, T., Carpentier, M., De Rouck, E., & Huysmans, K. (2022). *Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbodanalyse*. Een studie van IDEA Consult & HIVA in opdracht van de Vlaamse overheid.

ABSTRACT

Vlaanderen kent een bijzonder krappe arbeidsmarkt, met een werkloosheidsgraad van slechts 3,6% en een werkzaamheidsgraad van 75,3% in 2021 (Steunpunt Werk, 2022). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent daarentegen een werkzaamheidsgraad van 62,2% en een werkloosheidsgraad van 12,3%, en het Waals gewest een werkzaamheid van 65,2% en een werkloosheid van 8,6%. Ondanks de krapte in Vlaanderen en hogere werkloosheidsgraden in Brussel en Wallonië, blijft het aantal Walen en Brusselaars tewerkgesteld in Vlaanderen laag.

Daarom conceptualiseert deze studie interregionale tewerkstellingszones, dit zijn zones waar potentieel ligt om de interregionale mobiliteit uit te breiden. Deze conceptualisatie gebeurt op basis van een kwantitatieve analyse van de huidige pendelstromen tussen de verschillende gewesten enerzijds en een analyse van de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt anderzijds. Zowel de vacatures aan Vlaamse zijde als de werkzoekenden aan Brusselse en Waalse zijde worden in beeld gebracht. Daarnaast werd een enquête uitgevoerd bij Waalse en Brusselse werkzoekenden om hun noden en drempels in kaart te brengen in verband met werken in Vlaanderen. Voor de vraagzijde werden verschillende interviews met Vlaamse werkgevers afgenomen, om ook hun noden en stimulansen te begrijpen.

Als resultaat werden drie interregionale tewerkstellingszones geselecteerd: 1) Brussel en Halle-Vilvoorde, 2) Doornik-Moeskroen, en Ieper, Roeselare en Kortrijk en 3) Luik, en Hasselt en Tongeren. In deze zones is er een bepaalde mate van interregionale tewerkstelling, maar ook meer potentieel volgens verschillende parameters (onder andere pendelstromen, interviews en analyse van de vacatures en werkzoekenden). Tot slot identificeren we beleidsaanbevelingen ter bevordering van interregionale mobiliteit, zoals het ondersteunen van werkgevers bij hun drempels en intensievere samenwerking tussen VDAB, Actiris en Forem.

Dit onderzoek stelt een analyse van de vraag- en aanbodzijde voor van de interregionale arbeidsmobiliteit in België. Er worden drie gebieden in Vlaanderen in kaart gebracht waar er potentieel is om de mobiliteit vanuit het Brussels Hoofdstedelijk en het Waals Gewest te verhogen. Deze tewerkstellingszones worden afgebakend op basis van de bestaande interregionale pendelstromen, gecombineerd met een studie van de aanbod- en de vraagzijde van de arbeidsmarkt in deze zones. Ook werd via een enquête bij de Brusselse en Waalse werkzoekenden een diepgaande analyse uitgevoerd naar de drempels om in Vlaanderen te werken, en hoe deze kunnen verholpen worden.

De inzichten uit dit onderzoek kunnen zo gebruikt worden om tot een effectievere bemiddeling tussen Vlaamse werkgevers en Brusselse en Waalse werkzoekenden te komen, om zo de interregionale mobiliteit tussen de Belgische gewesten te verhogen.

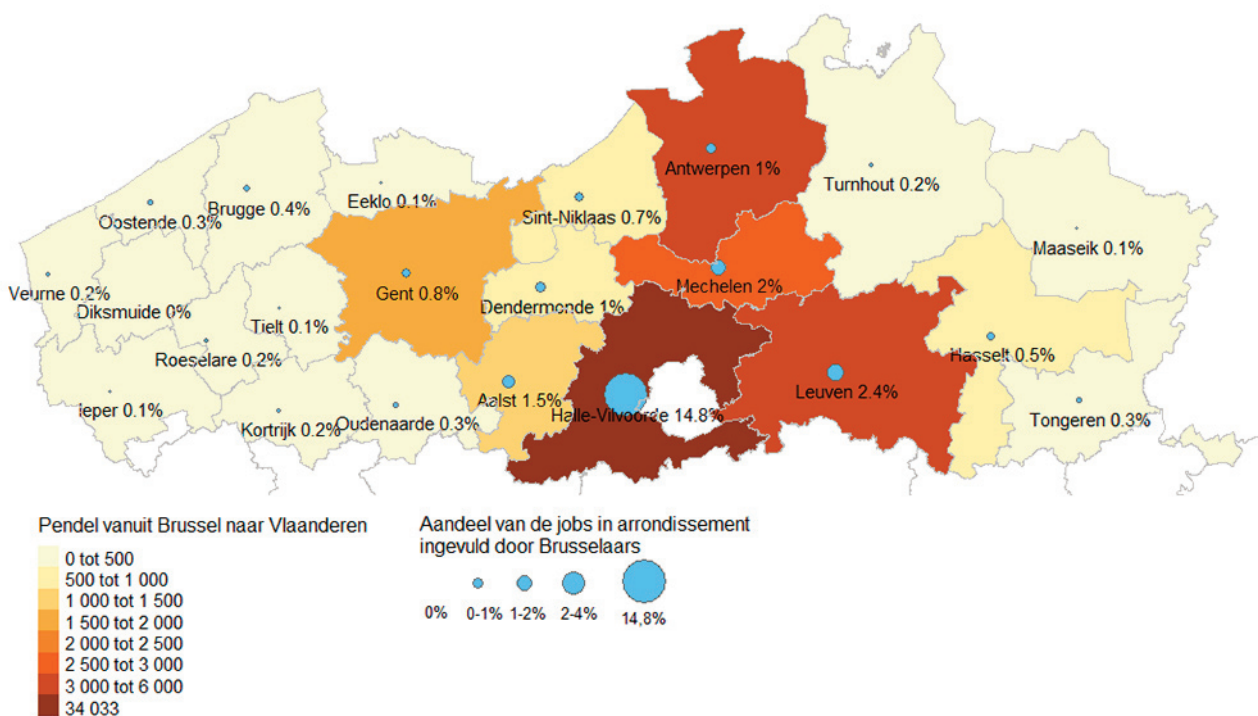
Vaststellingen uit de Vlaamse arbeidsvraag en bestaande pendelstromen

Het onderzoek start met een globale, kwantitatieve analyse van de huidige pendelstromen tussen de drie gewesten, een data-analyse van de vraagzijde in Vlaanderen en een overzicht van het arbeidsaanbod in Brussel en Wallonië. Hiervoor werd gebruikgemaakt van verschillende databronnen: Dynam-Reg, aangeleverde RSZ-gegevens, vacaturedata van de VDAB en data over de Brusselse en Waalse werkzoekenden afkomstig van Actiris en Forem. Op basis van deze globale analyse werden er drie regio's geselecteerd die potentieel bieden om de interregionale mobiliteit uit te breiden.

Vaststelling 1: Er is reeds een grote pendelstroom van Brusselaars naar Vlaanderen. De grote arbeidsvraag in Vlaanderen en de grote pool aan Brusselse werkzoekenden biedt potentieel om deze pendelstroom uit te breiden.

In 2018-2019 pendelden 51 533 Brusselaars richting het Vlaams Gewest. Dit is 15,4% van de Brusselse loontrekkende bevolking. De pendelstroom vanuit het Brussels Gewest kende een geleidelijke toename overheen de jaren. In 2014-2015 pendelde namelijk 'slechts' 13,7% van de Brusselse loontrekkende bevolking naar Vlaanderen, of zo'n 42 409 Brusselaars. Brusselaars trekken voornamelijk naar het arrondissement Halle-Vilvoorde (34 000 Brusselaars), waar ze 15% van alle loontrekkende jobs innemen. Daarnaast is er ook een grote pendelstroom naar de grotere centrumsteden met een groot jobaanbod (Leuven, Antwerpen, Mechelen en Gent), waar ze 1 à 2% van de loontrekkende jobs invullen.

FIGUUR 1 \ Pendelstroom vanuit het Brussels Gewest richting het Vlaams Gewest op arrondissement-niveau (aantallen en %, Q2 2018-2019)



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

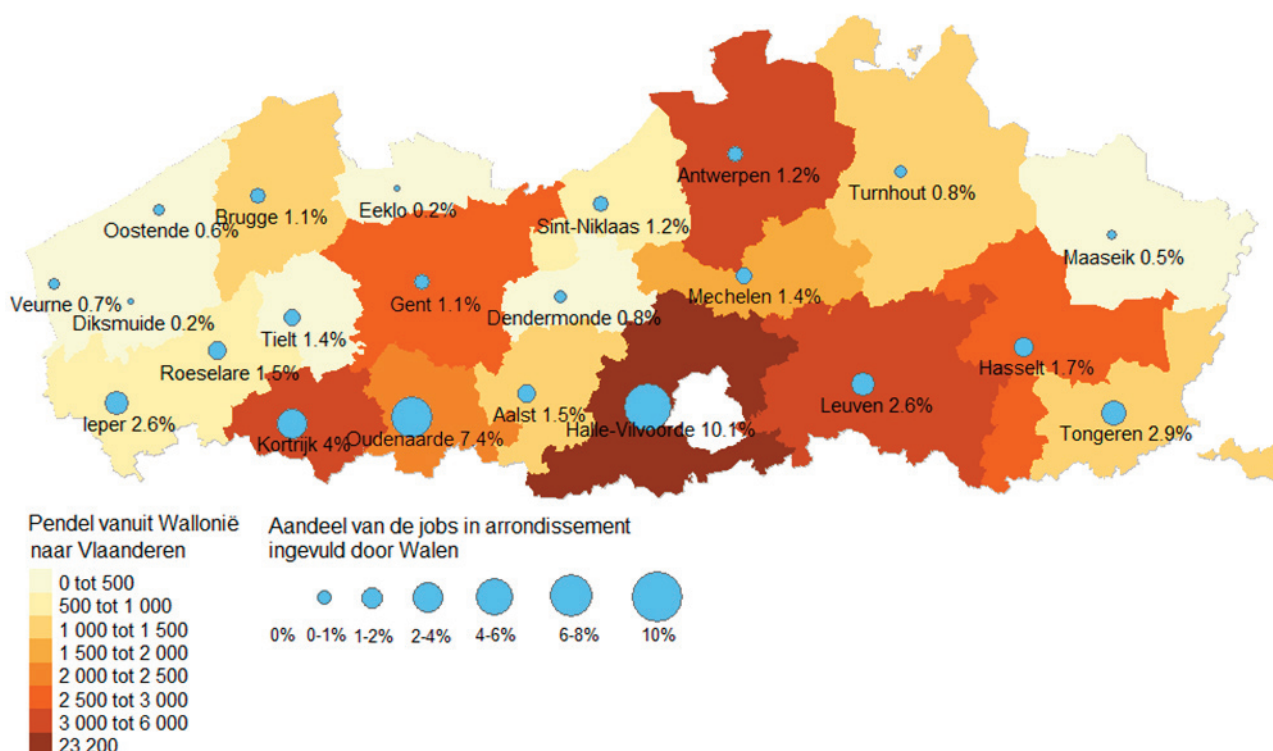
Antwerpen, Gent en Halle-Vilvoorde zijn ook de arrondissementen met een hoge arbeidsvraag. Zo werden in Halle-Vilvoorde, Gent en Antwerpen meer dan 25 000 vacatures ontvangen tussen mei 2021 en april 2022, waarvan ongeveer 40% een laag of geen specifiek studieniveau vereist. In Gent en Antwerpen stonden meer dan 8000 vacatures open eind april 2022. Ook de arrondissementen aan de taalgrens kennen een grote arbeidsvraag. In Kortrijk, Leuven en Hasselt werden tussen de 20 000 en 30 000 vacatures ontvangen bij de VDAB tussen mei 2021 en april 2022.

Tegenover deze arbeidsvraag staat een grote pool aan Brusselse werkzoekenden die ingezet kunnen worden om deze vacatures op te vullen. Eind januari 2022 waren er meer dan 80 000 Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris.

Vaststelling 2: Ook de pendelstroom vanuit het Waals Gewest naar Vlaanderen kan geïntensifieerd worden, gezien de grote arbeidsvraag in Vlaanderen (aan de taalgrens) en de pool aan Waalse werkzoekenden (aan de taalgrens).

In totaal werkten 56 371 Walen aan de andere kant van de taalgrens in 2018-2019, of 4,8% van de Waalse loontrekkende bevolking. Ook de pendelstroom vanuit Wallonië naar Vlaanderen nam toe over de jaren: in 2014-2015 pendelden er namelijk 41 682 Waalse werknemers naar Vlaanderen voor hun job. Het aandeel van de Waalse loontrekkende bevolking dat pendelt naar Vlaanderen blijft wel vrij stabiel (4,7% in 2014-2015). Ongeveer 4 van de 10 Waalse pendelaars werken in het arrondissement Halle-Vilvoorde (23 220), waarmee ze hier 10% van de loontrekkende jobs invullen. Daarnaast pendelen heel wat Walen ook naar de arrondissementen Kortrijk (4600), Leuven (4050), Hasselt (2820), Gent (2800) en Antwerpen (5000). Het aandeel van de loontrekkende jobs ingevuld door de Waalse werknemers is groter voor gebieden aan de taalgrens: 10% van de jobs in Halle-Vilvoorde worden ingevuld door Waalse pendelaars. In Kortrijk en Oudenaarde bedraagt dit respectievelijk 4% en 7,4%; in Leuven, Hasselt en Tongeren rond de 2 à 3%.

FIGUUR 2 \ Pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting het Vlaams Gewest op arrondissementniveau (aantallen en %, Q2 2018-2019)



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

De Waalse pendelaars wonen ook dicht bij de taalgrens, voornamelijk in de arrondissementen Nijvel en Doornik-Moeskroen (met elk meer dan 12 000 pendelaars), waar ze 10% à 12% van de loontrekkende bevolking uitmaken. Ook in Luik maken meer dan 6000 inwoners de pendelbeweging naar Vlaanderen.

In de arrondissementen Halle-Vilvoorde, Kortrijk, Leuven en Hasselt is er bovendien een grote vraag naar nieuwe (kortgeschoolde) werknemers, met elk meer dan 20 000 ontvangen vacatures tussen mei 2021 en april 2022. In Hasselt wordt bovendien in meer dan de helft van de vacatures slechts een kortgeschoold profiel vereist (zowel bij de ontvangen als openstaande vacatures eind april 2022). Aan Waalse zijde dicht bij de taalgrens is er een pool van werkzoekenden beschikbaar in Doornik-Moeskroen, Nijvel en vooral Luik. In Luik waren er tussen mei 2021 en april 2022 ongeveer 73 000 Waalse werkzoekenden minstens één keer op het einde van een maand ingeschreven bij Forem.

Besluit: Op basis van de analyse van de bestaande pendelstromen, de arbeidsvraag aan Vlaamse kant en de pool van Brusselse en Waalse werkzoekenden onderscheiden we drie regio's met een groter potentieel voor interregionale mobiliteit.

Op basis van deze globale analyse zien we dat er in bepaalde regio's meer potentieel is voor interregionale mobiliteit dan in andere. We hebben in deze studie ingezoomd op drie zones, om binnen elke zone het potentieel voor interregionale mobiliteit verder te onderzoeken: (1) de pendel vanuit het Brussels Gewest richting Halle-Vilvoorde, (2) de pendel vanuit Doornik-Moeskroen richting Ieper, Roeselare en Kortrijk en (3) de pendel vanuit Luik richting Hasselt en Tongeren.

Analyse van aanbodzijde: onderzoek naar de noden en drempels voor Waalse en Brusselse werkzoekenden om in Vlaanderen te werken

In dit deel bespreken we de resultaten van de analyse van de aanbodzijde, met name de resultaten van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden.

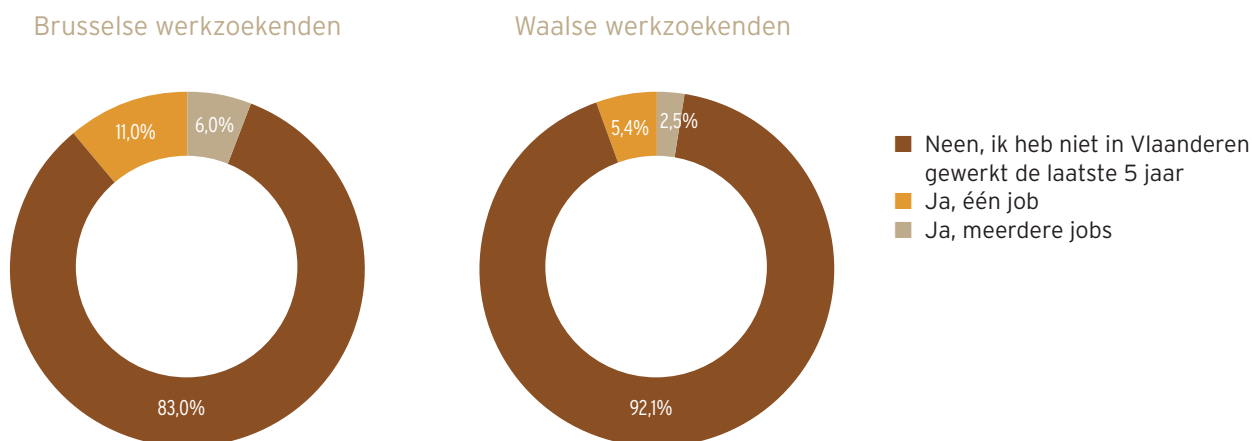
Vaststelling 1: Een relatief beperkt aandeel van de Brusselse en Waalse werkzoekenden heeft al in Vlaanderen gewerkt, omdat ze de weg niet kennen, en omdat er een mismatch is tussen de sectoren met potentiële tewerkstelling en de geprefereerde werkdomeneinen van de werkzoekenden.

Uit de enquête bleek dat maar 17% van de Brusselse en 7,9% van de Waalse werkzoekenden al in Vlaanderen heeft gewerkt. In de meeste gevallen ging het over een eenmalige tijdelijke job, via uitzendarbeid en in de sector van logistiek en transport.

Een groot deel van de Brusselse en Waalse werkzoekenden kennen de weg niet naar jobs in Vlaanderen. Het lage aandeel van Brusselaars en Walen die ooit in Vlaanderen werkten, kan ook liggen aan het feit dat het niet duidelijk is waar men jobs in Vlaanderen kan vinden: 62% van de Brusselse en 66% van de Waalse werkzoekenden geeft aan dat ze niet weten waar ze vacatures voor jobs in Vlaanderen kunnen vinden. Slechts respectievelijk 15% en 5,7% van de Brusselse en Waalse werkzoekenden hebben reeds beroep gedaan op de website van de VDAB.

Er is deels een mismatch tussen de sectoren waarin Brusselse en Waalse werkzoekenden willen werken en de jobs waar er potentiële tewerkstelling is voor hen op het vlak van vereiste kennis van het Nederlands. De werkzoekenden willen het liefst werken in de administratie, de dienstverlening en de verkoop, wat echter sectoren zijn waar de taaleisen hoog zijn, en die dus minder toegankelijk zijn.

FIGUUR 3 \ Heeft u de laatste vijf jaar een job in Vlaanderen uitgeoefend?

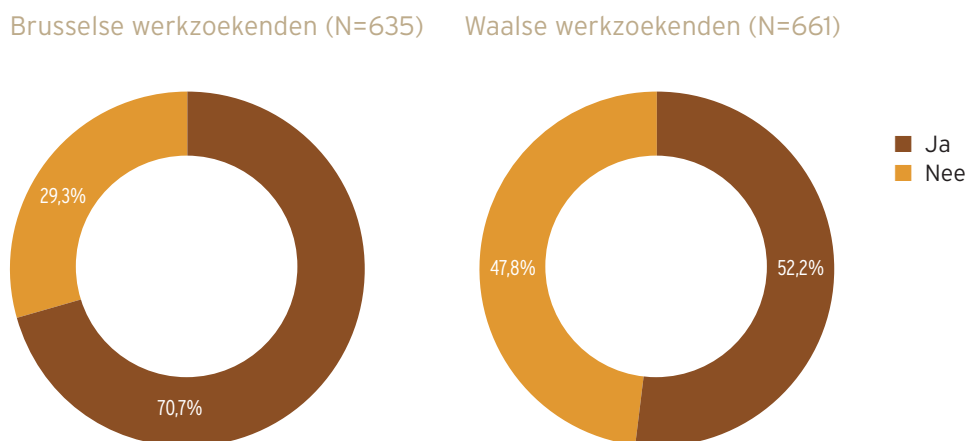


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden (dicht bij de taalgrens)

Vaststelling 2: Het merendeel van de Brusselse, en de helft van de Waalse werkzoekenden is bereid om in Vlaanderen te werken, maar slechts een tiende van de werkzoekenden schat hun Vlaamse jobkansen hoog in.

Gemiddeld zijn 7 op 10 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden bereid om in Vlaanderen te werken. Deze bereidheid is hoger bij jongeren, mannen, werkzoekenden met een rijbewijs en/of auto, werkzoekenden met een origine van buiten de EU, hooggeschoolden, werkzoekenden met werkervaring in Vlaanderen, werkzoekenden met een gevorderde kennis van het Nederlands en werkzoekenden die minder dan één jaar werkloos zijn.

FIGUUR 4 \ Zou u bereid zijn om (alweer) in Vlaanderen te werken?



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse werkzoekenden en Waalse werkzoekenden (dicht bij de taalgrens)

Slechts 1 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, schatten hun kansen om er werk te vinden relatief hoog in. Het gevoel van beperkte kansen om een job in Vlaanderen te vinden, is gelinkt aan de (beperkte) kennis van het Nederlands en het vermoeden van werkzoekenden dat werkgevers liever Vlamingen willen rekruteren. Tot slot speelt ook het mobiliteitsaspect, maar dit speelt meer voor Waalse (22,1%) dan voor Brusselse werkzoekenden (13,9%).

De belangrijkste reden voor werkzoekenden die niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken, is hun beperkte kennis van het Nederlands. Dit argument wordt aangehaald door 75,2% van de Brusselse en 57,9% van de Waalse werkzoekenden. Het tweede belangrijkste argument is dat ze niet bereid zijn om lang onderweg te zijn naar het werk. Ongeveer 1 op 2 Brusselse en Waalse werkzoekenden reiken dit als argument aan om te verklaren waarom ze niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken.

Vaststelling 3: Een relatief groot aandeel van de Brusselse en Waalse werkzoekenden is bereid om een extra inspanning te leveren, zoals verder pendelen of het volgen van een Nederlandse taalopleiding.

Gemiddeld 6 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn bereid om maximaal één uur per dag te pendelen (heen en terug samen). De gemiddelde maximale pendeltijd per dag voor Brusselse werkzoekenden is 69 minuten, en voor Waalse werkzoekenden 74 minuten, maar met grote variaties: een vijfde is bereid om maximaal 30 minuten te pendelen per dag en een kwart is bereid om meer dan 90 minuten heen en weer te pendelen. Een groot aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden (1 op 4) hebben echter geen concreet zicht op wat er mogelijk is qua verplaatsingen en jobpotentieel in Vlaanderen.

Gemiddeld 4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn bereid om een opleiding Nederlands te volgen om hun kans op werk te verhogen: 1 op 3 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden schatten hun kennis van het Nederlands in als 'volledig beginner'. Een groot deel onder hen gaf echter aan bereid te zijn om een opleiding Nederlands te volgen, om hun kennis van de taal te verbeteren.

Analyse van de vraagzijde: onderzoek naar de noden en drempels voor Vlaamse ondernemingen bij het aanwerven van Brusselse en Waalse werkzoekenden

In dit deel worden de resultaten weergegeven van een kwalitatieve analyse van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, met name de bedrijven. Hiervoor werden interviews uitgevoerd met verschillende bedrijven binnen de drie geselecteerde regio's, waarbij de ervaringen van de organisaties met interregionale rekrutering en tewerkstelling in beeld werden gebracht.

Vaststelling 1: De krapte op de arbeidsmarkt is de belangrijkste stimulans voor bedrijven voor het aanwerven van Waalse of Brusselse medewerkers, maar niet overal dwingt de krapte even sterk tot interregionale rekrutering.

Volgens de bevraagde bedrijven is de hoofdreden om over de grens te rekruteren de krapte op de arbeidsmarkt. De nodige profielen worden niet vlakbij gevonden of onder de Nederlandstalige bevolking. Vestigingen die dicht bij de grens liggen met Wallonië of Brussel, kijken al sneller over de grens als oplossing. De aanwezigheid van anderstaligen of een nood aan tweetaligheid in de onderneming vergemakkelijken het aannemen van Brusselse en Waalse werkzoekenden. Dit is bijvoorbeeld zo bij bedrijven die voor heel België werken, voor West-Vlaamse bedrijven die historisch veel Franse medewerkers tewerkstellen of bedrijven aan de Brusselse rand. Maar niet overal dwingt krapte tot interregionale aanwervingen. In sommige regio's en/of voor sommige profielen slaagt men er nog in om in de directe omgeving en/of Nederlandstalig personeel aan te werven (bijvoorbeeld voor sommige profielen in Limburg).

Vaststelling 2: Er zijn verschillende drempels voor bedrijven om interregionaal aan te werven.

Geen of gebrekkige kennis van de Nederlandse taal bij kandidaten vormt een van de belangrijkste uitdagingen voor Vlaamse werkgevers. Zeker voor jobs waarbij er met klanten gewerkt moet worden (bijvoorbeeld verkoop), is meestal een goede kennis van het Nederlands vereist.

Ook voor bediendeprofielen kan de taal een belangrijke barrière zijn voor werkgevers. De drempel is daarentegen minder groot om Brusselse en Waalse werknemers in te zetten voor profielen waarvoor er geen of beperkte kennis van het Nederlands nodig is, bijvoorbeeld in de sectoren transport, bouw, productie en IT. Een beperkte kennis van het Nederlands kan wel een uitdaging zijn voor de sociale integratie van de werknemer.

Een groot deel van de bedrijven heeft een beperkte kennis of bewustzijn van de mogelijkheid om aan te werven in Brussel en Wallonië. Sommige bedrijven hebben er nog niet actief over nagedacht, andere gaan ervan uit dat de Brusselaars en Walen liever in de eigen regio werken, en willen dan ook geen moeite doen om hen te bereiken. Bovendien is er bij sommige bedrijven onzekerheid over de culturele fit van Brusselse en Waalse werkzoekenden in het eigen bedrijf. Ook de informatie over welke organisaties de bedrijven hiervoor precies moeten contacteren, stroomt niet voldoende door. Zo is het voor sommige bedrijven niet duidelijk of ze zelf contact kunnen opnemen over de grens met Actiris of Forem, of dat dit eerst via VDAB moet verlopen. Ook kennen de Vlaamse bedrijven de Brusselse en Waalse arbeidsorganisaties niet goed en zijn de tewerkstellingsmaatregelen die de aanwerving van Brusselse en Waalse werkzoekenden kunnen stimuleren (bijvoorbeeld Taal en Tewerkstelling van VDAB en werkplekieren, of Activa.brussels) nog niet voldoende bekend, zeker bij kleinere ondernemingen.

Ook beperkingen qua mobiliteit en de bereikbaarheid van de onderneming bepalen de mate waarin bedrijven mensen uit andere gewesten tewerk kunnen stellen. Voor sommige vestigingen (bijvoorbeeld in het zuiden van Limburg, West-Vlaanderen en Grimbergen) is er een slechte verbinding met het openbaar vervoer, waardoor het overbruggen van een korte afstand toch lang kan duren. Bovendien is het openbaar vervoer ook erg moeilijk voor bedrijven met werk in shifts en atypische uren. De wagen nemen is niet voor alle werkzoekenden mogelijk, en valt duur uit indien de pendeltijd toeneemt. Bij aanwervingsbeslissingen wordt door bedrijven dan ook gekeken naar pendelafstand of -tijd. Sommige bedrijven verkiezen een werknemer die dichterbij woont, omdat ze verwachten dat dit de retentie ten goede komt.

Volgens de bevroegde bedrijven voldoen de technische skills van werkzoekenden uit Brussel en Wallonië vaak niet aan de verwachtingen van de in Vlaanderen gelegen bedrijven. Er is bijgevolg een mismatch tussen het profiel van de vacatures en van de personen die werkzoekend zijn. Dit geldt met name voor de industrie: kortgeschoolde Brusselse en Waalse werkzoekenden vormen een potentieel voor de industrie in Vlaanderen, maar de bedrijven uit de industrie wijzen op het gevraagde scholingsniveau in de openstaande industriële vacatures in Vlaanderen. Ook zijn door de stijgende krapte de knelpuntberoepen steeds meer gelijk tussen de regio's, waardoor rekruteren vanuit een andere regio ook moeilijk is.

Vaststelling 3: Er blijkt bij de bedrijven nog potentieel om drempelverlagende praktijken uit te werken, want de praktijken zijn nu onderbenut.

Zoals hierboven beschreven ervaren bedrijven verschillende drempels voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden. Uit de interviews blijkt duidelijk dat er zeker nog mogelijkheden binnen bedrijven zijn om praktijken uit te werken om deze drempels tegen te gaan:

- *Intensere samenwerkingen met VDAB, Actiris en Forem.* Veel Vlaamse bedrijven (vooral kmo's) kennen de diensten van Actiris en Forem onvoldoende en weten hun weg hiernaar niet te vinden. Volgens bedrijven zou een geïntegreerd overzicht voor alle werkgevers (inclusief kmo's) via een *Single Point of Contact* voor de verschillende tewerkstellingsmaatregelen, de mogelijke ondersteuning (bijvoorbeeld bij opleiding en taal), de relevante instanties, enzovoorts, heel nuttig kunnen zijn.
- *De gevraagde kennis van het Nederlands beter evalueren en niet overschatten.* In veel gevallen worden de taaleisen voor een functie te hoog ingeschat, wat de werkzoekenden afschrikt om te solliciteren. De VDAB biedt screenings van vacatures aan om te kijken of de taalvereisten niet te hoog zijn ingeschat, maar deze screenings zijn niet bij alle bedrijven gekend of worden niet gebruikt.

- *Toegankelijke en laagdrempelige taalopleidingen bieden aan werknemers.* Taalopleidingen worden nog vaak door bedrijven ervaren als te duur, tijdrovend en niet geschikt voor de werkorganisatie. VDAB biedt taalcoaching aan en heeft ook andere opties, maar deze zijn niet altijd goed gekend en voldoen volgens sommigen niet volledig aan hun noden. Voor sommigen zijn ze te klassikaal en te weinig afgestemd op de communicatie op de werkvloer. Bedrijven geven aan nood te hebben aan toegankelijke, laagdrempelige opleidingen op maat van de werknemer en van het werkregime.
- *Aangepaste onthaal- en werkinstructies voorzien.* Een uitdaging voor Franstalige werkzoekenden is dat werkinstructies en andere documenten (bijvoorbeeld loonfiches of het arbeidscontract) enkel beschikbaar zijn in het Nederlands. De taalwetgeving bemoeilijkt bovendien het beschikbaar stellen van Franstalige administratie. Werkdocumenten vertalen vergt een financiële investering, die sommige bedrijven verkiezen niet te doen. VDAB biedt wel bijvoorbeeld job- en taalcoaching aan voor nieuwe medewerkers, wat kan helpen bij hun onthaal, maar bedrijven zijn hier niet altijd van op de hoogte.
- *Toegankelijke beroepsopleidingen bieden aan werknemers.* De bedrijfsopleidingen worden in sommige bedrijven zowel in het Nederlands als in het Frans gegeven, maar dit is zeker niet overal zo en ook niet voor alle opleidingen. Ook voor beroepsopleidingen op maat van de bedrijven kan er samengewerkt worden met VDAB, Actiris en Forem. Maar omwille van de taalwetgeving kunnen beroepsopleidingen niet in het Frans gegeven worden door VDAB. Forem en Actiris zouden instructeurs kunnen 'uitlenen' aan VDAB, zodat de opleiding in het Frans kan worden gegeven, en zodat dit voor de Brusselse en Waalse werkzoekenden bij een door hen gekende organisatie gebeurt.
- *Mobiliteit van Walen en Brusselaars proberen te faciliteren.* Woon-werkverkeer wordt door bedrijven vooral beschouwd als een verantwoordelijkheid van de werkzoekende zelf. Relatief weinig bedrijven blijken goede praktijken te hebben voor het wegnemen van mobiliteitsdrempels, zoals georganiseerd vervoer of georganiseerde carpooling van medewerkers. Vanuit bedrijven zou er meer aandacht moeten zijn voor oplossingen op maat, eventueel in samenwerking met andere bedrijven in de buurt.

Conceptualisatie van de tewerkstellingszones en de belangrijkste vaststellingen per specifieke tewerkstellingszone

Zoals hierboven vermeld werden er drie tewerkstellingszones geconceptualiseerd als resultaat van een globale analyse van de pendelstromen en de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. De tewerkstellingszones worden gedefinieerd als zones met potentieel voor interregionale mobiliteit, vanuit hun locatie aangrenzend aan de Brusselse en Waalse regio, en vanuit hun grote vraag naar arbeidskrachten in voor Brusselse en Waalse werkzoekenden relevante sectoren.

Interregionale tewerkstellingszone 1: Brussel en Halle-Vilvoorde

Er is reeds een sterke verwevenheid tussen Brussel en de rand: 34 000 Brusselaars vinden hun weg al richting Halle-Vilvoorde. Pendelende Brusselaars trekken sterk naar de gemeentes Asse, Dilbeek, Zaventem, Machelen en Vilvoorde, waar ze meer dan 15% van de loontrekkende jobs invullen. Deze Brusselaars zijn sterk afkomstig uit de gemeentes in het noorden van het Brussels Gewest, waar 10 tot 14% van de loontrekkende bevolking in Halle-Vilvoorde werkt.

Interessante sectoren om de pendel naar Halle-Vilvoorde uit te breiden, zijn de dienstverlening, transport en logistiek, industrie en ambachten. Hierin zijn veel vacatures, zeker voor kortgeschoolden, en deze sectoren komen terug bij de beroepsaspiraties van de werkzoekenden in Brussel. Ook in de horeca, handel en verkoop, en de administratie zien we dit potentieel; bij deze beroepen is kennis van het Nederlands wel een must.

Interessante *beroepen* (voor kortgeschoolden) voor meer interregionale mobiliteit zijn onder meer polyvalent medewerker in een restaurant, verkoper van kleding en accessoires, verkoper van voedingsmiddelen in de detailhandel, schoonmaker van ruimtes en lokalen, behandelaar luchtvracht, lader-losser, verdeler van post- en drukwerk, technicus communicatienetwerken, medewerker in een callcenter, receptionist, administratief medewerker en commercieel medewerker. Dit zijn beroepen waarvoor in Halle-Vilvoorde een groot aantal vacatures werd ontvangen door de VDAB, en die een knelpuntberoep zijn in Vlaanderen (VDAB, 2021) maar niet in Brussel (view.brussels, 2021), of in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn.

In het Brussels Gewest is er bovendien een grote pool van niet-werkende werkzoekenden, van wie een groot deel kortgeschoold is of een buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid heeft. Uit de enquête blijkt dat personen met origine van buiten de EU een hogere pendelbereidheid hebben. Hierop kan ingezet worden. Daarnaast blijkt uit de data-analyse en de enquête dat de mondelinge kennis van het Nederlands beperkt blijft bij de Brusselse werkzoekenden. Uit de gesprekken met Vlaamse bedrijven in de Brusselse rand bleek wel dat er reeds veel Frans werd gesproken op de werkvloer, wat de integratie van Franstalige Brusselaars in deze bedrijven vergemakkelijkt.

Interregionale tewerkstellingszone 2: Doornik-Moeskroen, en Ieper, Roeselare en Kortrijk

6400 Walen hebben een job in de arrondissementen Ieper, Roeselare of Kortrijk. De meesten onder hen trekken richting de gemeentes Kortrijk, Menen, Waregem, Ieper en Roeselare, waar ze slechts een klein aandeel van alle jobs invullen (3% in Kortrijk, 6% in Menen). Er is in deze regio nog potentieel, gezien de vele vacatures in deze regio en de pool aan werkzoekenden in Doornik-Moeskroen. In de gemeente Kortrijk werden er tussen mei 2021 en april 2022 tussen de 7000 en 8000 vacatures ontvangen door de VDAB. In de gemeentes Moeskroen en Doornik wonen elk meer dan 5000 werkzoekenden die minstens één maand ingeschreven waren bij Forem tussen mei 2021 en april 2022.

De interessante *sectoren* met een grote vraag naar nieuwe werknemers in deze arrondissementen zijn industrie en ambachten, horeca, handel en verkoop, transport en logistiek, dienstverlening en bouw. Dit zijn ook sectoren waarbinnen de werkzoekenden in Doornik-Moeskroen bereid zijn te werken. Interessante *beroepen* voor kortgeschoolden voor meer interregionale mobiliteit zijn onder andere productiemedewerker, verpakker, industrieel elektrotechnisch installateur, verkoper van kleding en accessoires, keukenmedewerker, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, koerier-besteller en chauffeur personenvervoer. Dit zijn beroepen waarvoor in Ieper, Roeselare en Kortrijk een groot aantal vacatures werd ontvangen door de VDAB, en die een knelpuntberoep zijn in Vlaanderen (VDAB, 2021) maar niet in het Waals Gewest (Forem, 2021), of in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn.

In veel West-Vlaamse bedrijven zijn bovendien al veel Franstaligen (onder andere Noord-Fransen) aan de slag. Dit kan een stimulans zijn om Walen aan te werven, maar sommige bedrijven geven ook expliciet aan het evenwicht te willen bewaren tussen Nederlandstaligen en Franstaligen.

Interregionale tewerkstellingszone 3: Luik, en Hasselt en Tongeren

Hasselt en Tongeren ontvingen in 2019 zo'n 4200 Waalse werknemers. In vergelijking met de pendel richting Ieper, Roeselare en Kortrijk, zijn de bestaande pendelstromen beperkter. Waalse werknemers komen voornamelijk terecht in de gemeentes Hasselt, Sint-Truiden, Tongeren en Genk, waar ze een klein aandeel van de jobs invullen (1 à 4%). De Waalse pendelaars richting Hasselt en Tongeren wonen voornamelijk in het arrondissement Luik (in de gemeentes Luik, Bitsingen, Seraing en Herstal). Het potentieel is dus groot, zeker rond Luik: tussen mei 2021 en april 2022 waren ongeveer 73 000 werkzoekenden uit Luik minstens één keer ingeschreven bij Forem.

De handel, horeca en verkoop, dienstverlening, industrie en ambachten en transport en logistiek vormen interessante *sectoren* om de interregionale pendel uit te breiden, door de combinatie van veel vacatures en de bereidheid van de Waalse werkzoekenden om in deze sectoren te werken. Daarnaast biedt ook de landbouw potentieel om de interregionale mobiliteit uit te breiden. De vraag naar werkkrachten is hier groot, maar er is de concurrentie van buitenlandse werkkrachten (uit Oost-Europa). Interessante *beroepen* om de interregionale mobiliteit uit te breiden zijn onder andere medewerker in de fruitteelt, verkoper van kleding en accessoires, keukenmedewerker, verkoper van voedingsmiddelen in de detailhandel, hulpkok, chauffeur personenvervoer en verdeler postwerk-drukwerk (postbode).

Aanbevelingen

De *interregionale tewerkstellingszones* kunnen lokaal verder uitgetekend en gebruikt worden voor de matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In de studie zijn drie zones geïdentificeerd waarin specifieke beroepen en sectoren met potentieel worden benoemd. Zo kan er gedetailleerder worden ingezoomd binnen deze verschillende geografische zones, bijvoorbeeld op bepaalde bedrijventerreinen, om prospectie van Vlaamse bedrijven mogelijk te maken en bewustwording te creëren in de Waalse en Brusselse arrondissementen rond mogelijke haalbare tewerkstelling.

Om de *samenwerking tussen VDAB, Actiris en Forem* verder te intensiveren, zijn er verschillende maatregelen mogelijk. We denken onder andere aan het vertalen van vacatures, het toelaten van bemiddeling op vacatures vanuit Actiris en Forem buiten knelpuntberoepen, het verbeteren van transparante communicatie tussen de gewesten met betrekking tot actieve bemiddeling op vacatures, het optimaliseren van informatiedoorstroming en het bevorderen van samenwerking op het gebied van grensoverschrijdende opleidingen, en het verhogen van gezamenlijke acties en projecten.

Verder is het doel om interregionale mobiliteit te stimuleren bij *werkzoekenden* en hen te ondersteunen door drempels te verkleinen. Dit kan onder andere worden bereikt door werkzoekenden actief te leiden naar Vlaamse vacatures, intensieve taalopleidingen Nederlands aan te bieden aan Brusselse en Waalse werkzoekenden, mobiliteitsproblemen van werkzoekenden te onderzoeken, een jobbonus voor interregionale mobiliteit in te voeren en succesverhalen te communiceren.

Daarnaast is het ook belangrijk om interregionale mobiliteit verder te stimuleren bij *werkgevers* en hen te ondersteunen door drempels te verkleinen. Dit kan onder andere worden gerealiseerd door gerichte prospectie van werkgevers en een gezamenlijke aanpak, het organiseren van brede communicatiecampagnes, het sensibiliseren van bedrijven over taalvereisten en het aanbieden van taal- en beroepsopleidingen op maat van de onderneming.

BIBLIOGRAFIE

- Forem. (2021). *Difficultés et opportunités de recrutement. Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (Hors métiers de l'enseignement). Liste 2021*. https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/20210712_Analyse_Liste-2021_fonctions-critiques.pdf
- Steunpunt Werk. (2022) *Vlaanderen binnen Europa: Werkzaamheid* [Dataset]. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>
- VDAB. (2021). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen 2021*. <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202021.pdf>
- View.brussels. (2021). *Lijst met knelpuntberoepen in 2021*. <https://www.actiris.brussels/media/urmhnl2y/lijs-met-knelpuntberoepen-in-2021-h-73EF38A1.pdf>