



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

# Verkenning van en beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010

Ann Gevers  
Stephanie Devisscher  
Rik Huys  
Wim Vanderbeken  
Tom Vandenbrande  
Luc Sels

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF  
ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen



Hoger instituut  
voor de arbeid

CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Verkenning van en beleidsuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010 / Ann Gevers, Stephanie Devisscher, Rik Huys, Wim Vanderbeken, Tom Vandenbrande & Luc Sels. - Leuven/Brussel: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor de arbeid / Departement TEW / Idea Consult, 2004, 244 p.

ISBN 90-5550-358-4.  
D/2004/4718/2.

Copyright (2004) Hoger instituut voor de arbeid (K.U.Leuven)  
E. Van Evenstraat 2e, B-3000 Leuven

IDEA Consult  
Congresstraat 37-41 bus 3, 1000 Brussel

Departement TEW (K.U.Leuven)  
Naamsestraat 69, 3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

# INHOUD

<b>Executive summary</b>	<b>3</b>
1. Situering van het onderzoek	3
2. Algemene uitgangspunten bij het onderzoek	3
3. Beleidsuitdagingen op de arbeidsmarkt 2010	4
3.1 Beleidsuitdaging werkzaamheidsgraad	4
3.2 Beleidsuitdaging evenredige participatie	4
3.3 Beleidsuitdaging levenslang leren	5
3.4 Beleidsuitdaging werkbaarheidsgraad	5
4. Impact van externe ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt	6
5. Beleidsinstrumentarium: voorstellen tot beleidsaanpassingen	9
5.1 Beleidsopties ter verhoging van de werkzaamheidsgraad	9
5.2 Beleidsopties voor de realisatie van een evenredige participatie kansengroepen	11
5.3 Beleidsopties ter verhoging van de opleidingsparticipatie	13
5.4 Beleidsopties ter verhoging van de werkbaarheidsgraad	14
5.5 Besluit	16
<b>Hoofdstuk 1 / Inleiding</b>	<b>19</b>
<b>Hoofdstuk 2 / Ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt</b>	<b>21</b>
1. Doelstellingen in kaart gebracht	21
1.1 Werkzaamheidsgraad	21
1.2 Evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen	22
1.3 Levenslang leren	22
1.4 Werkbaarheidsgraad	23
2. Evolutie doelstellingen: verleden en toekomst	23
2.1 Werkzaamheidsgraad	23
2.2 Evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen	27
2.2.1 Kwantificering aan de hand van het aandeel in de werkloosheid	28

2.2.2	Kwantificering aan de hand van werkloosheidsgraad per kansengroep	30
2.2.3	Kwantificering aan de hand van de werkzaamheidsgraad van kansengroepen	34
2.2.4	Omvang van de uitdaging op vlak van werkzaamheidsgraad en arbeidsdeelname van kansengroepen	38
2.3	Levenslang en levensbreed leren	41
2.3.1	Opleidingsparticipatie van de beroepsbevolking	41
2.3.2	Grotere ICT-basisvaardigheden bij de beroepsbevolking	56
2.3.3	Certificering van het geleerde	63
2.4	Werkbaarheidsgraad	65
2.4.1	Omschrijving	65
2.4.2	Beschikbare gegevens over werkbaarheid	70
<b>Hoofdstuk 3 / Impact van externe ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt</b>		<b>77</b>
1.	Inleiding	77
2.	Externe ontwikkelingen	77
2.1	Demografische ontwikkelingen	78
2.1.1	Vergrijzing en toenemende afhankelijkheidsgraad	78
2.1.2	Differentiatie in gezinstypes	82
2.2	Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen	84
2.2.1	Diversiteit	84
2.2.2	Differentiatie en mobiliteit	85
2.2.3	Werkondernemer?	88
2.2.4	Combinatie van leven en werken	90
2.3	Politiek-institutionele ontwikkelingen	91
2.3.1	Europeanisering	91
2.3.2	Decentralisering	93
2.3.3	Veranderende rol van het middenveld	94
2.3.4	Marktwerking	95
2.3.5	Hervorming van de constitutionele en institutionele context	96
2.4	Technologische ontwikkelingen	97
2.4.1	Toenemend belang van ICT's	97
2.4.2	Kennisontwikkeling en innovatie	104
2.5	Economische ontwikkelingen	109
2.5.1	Tertiarisering	109
2.5.2	Netwerken	118
2.5.3	Globalisering	122

2.6	Gevolgen van de economische en technologische trends op de arbeidsmarktdoelstellingen	126
2.6.1	Inleiding	126
2.6.2	Onderlinge verwevenheid van externe ontwikkelingen aan de vraagzijde	127
2.6.3	De bemiddelende rol van het organisatieconcept	129
3.	Verband tussen doelstellingen van Pact van Vilvoorde en externe ontwikkelingen	133

---

## **Hoofdstuk 4 / Beleidsinstrumenten voor het bereiken van de arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde** **149**

---

1.	Inleiding	149
1.1	Focus op maatregelen voor een Vlaams arbeidsmarktbeleid ten aanzien van de arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde	149
1.2	Consistentie tussen de arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde	150
1.2.1	Consistentie ‘verhogen van de werkzaamheidsgraad’ met overige doelstellingen	150
1.2.2	Consistentie ‘evenredige participatie van kansengroepen’ met overige doelstellingen	152
1.2.3	Consistentie ‘levenslang leren’ met overige doelstellingen	153
1.2.4	Consistentie ‘verhogen werkbaarheidsgraad’ met overige doelstellingen	154
2.	Een verhoging van de werkzaamheidsgraad	155
2.1	Beleidsuitdaging	155
2.2	Enkele beleidsopties	156
2.2.1	Ervaring aan het werk	156
2.2.2	Een vlotte overgang van opleiding naar werk	159
2.2.3	Van ‘stille’ naar ‘werkende’ arbeidsreserve	161
2.2.4	Combineren in plaats van afhaken	163
2.2.5	Betere heroriëntering werknemers bij herstructureringen	165
2.3	Mogelijke pistes voor verder onderzoek	167
3.	Evenredige participatie kansengroepen	168
3.1	Beleidsuitdaging	168
3.2	Enkele beleidsopties	170
3.2.1	Een geïntegreerd en efficiënt beleid voor kansengroepen	170
3.2.2	Beleidslijnen voor een specifieke aanpak	173
4.	Levenslang leren	182
4.1	Beleidsuitdaging	182
4.2	Enkele beleidsopties	183
4.2.1	Communicatiebeleid over het leren	183
4.2.2	Instrumenten die mensen aanmoedigen om in leren te investeren	185
4.2.3	Een lerende bedrijfsomgeving	188
4.2.4	Betere afstemming vraag en aanbod opleidingen	189

---

4.2.5	Basisvaardigheden ontwikkelen	190
4.2.6	Evenredige participatie aan opleiding	192
4.2.7	Tijd voor opleiding	194
4.3	Enkele aansluitende onderzoeksvragen	195
5.	Naar een substantiële verhoging van de werkbaarheid	195
5.1	Beleidsuitdaging	195
5.2	Strategische uitgangspunten	197
5.2.1	Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet in eerste instantie een bronaanpak hanteren	197
5.2.2	Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet zich in eerste instantie richten op de arbeidsinhoud	201
5.2.3	Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet zich in eerste instantie richten op het vergroten van de regel- en leermogelijkheden van functies	205
5.2.4	Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet in eerste instantie een sectorale invalshoek hanteren	207
5.3	Beleidsoptie: invulling van een sectoraal onderzoeks- en beleidsprogramma voor de werkbaarheid	209
5.3.1	Voorbeeld van een sectoraal convenantstraject	209
5.3.2	Vorbereidende activiteiten	212
5.3.3	Onderzoeksactiviteiten	214
5.3.4	Uitwerken van een instrumentarium	216
5.3.5	Ondersteunen van de rol van betrokken actoren op het terrein	218
5.4	Besluit: belang van de arbeidsorganisatie voor het werkbaarheidsbeleid	220
6.	Beleidsinstrumentarium samengevat	221
	<b>Bibliografie</b>	<b>229</b>

---

Wij willen alle personen bedanken die hebben bijgedragen tot de totstandkoming van dit rapport. Zonder hun inhoudelijke ondersteuning en/of logistieke hulp was dit niet mogelijk geweest. In het bijzonder danken wij:

- de Administratie Werkgelegenheid voor de steun bij de praktische organisatie van de workshop van 9 oktober 2003;
- Bruno Aerts, Francis Holderbeke, Saïda Sakali, Mieke Van Nuland, Chris Serroyen, Herman Baert, Joris Van Ruysseveldt en Bernard Casey voor hun inbreng als sprekers tijdens de workshop;
- Maddy Janssens, Peter van der Hallen, Dirk Buyens, Paul De Beer, Martha Meerman, Jo Thijssen, David Wilkinson, Genevieve Knight, Helen Barnes, Frank Janssens en John Klein-Hesselink voor hun inhoudelijke bijdragen tijdens de expertenmeetings.





---

## ***EXECUTIVE SUMMARY***

### **1. Situering van het onderzoek**

Op 22 november 2001 werd door vertegenwoordigers van het middenveld en de Vlaamse regering het Pact van Vilvoorde ondertekend. Daarin staan 21 concrete doelstellingen voor de 21ste eeuw. De Vlaamse regering en de sociale partners engageren zich om tegen het jaar 2010 die doelstellingen te bereiken.

Als uitgangspunt worden in dit VIONA-onderzoek ‘Verkenning van arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsuitdagingen 2010’ de vier arbeidsmarktgerelateerde doelstellingen genomen uit het Pact van Vilvoorde. Deze zijn het verhogen van de werkzaamheidsgraad, de werkbaarheidsgraad, het levenslang leren en het bereiken van een evenredige participatie van kansengroepen. Voor deze doelstellingen worden in het Pact van Vilvoorde streefcijfers vooropgesteld tegen 2010.

Teneinde de haalbaarheid van deze doelstellingen te ondersteunen, verkent het onderzoek in een eerste fase de te verwachten ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010 en de *uitdagingen* die deze ontwikkelingen stellen voor het arbeidsmarktbeleid teneinde deze vier doelstellingen te bereiken. In een tweede fase wordt een beleidsstrategie uitgewerkt met een overzicht van *beleidsinstrumenten* die een antwoord vormen op de geformuleerde uitdagingen. De voorstellen voor een beleidsstrategie werden tevens voorgelegd aan een ruim Vlaams arbeidsmarktpubliek tijdens een workshop. Rekening houdend met de aanbevelingen uit deze workshop werd het beleidsinstrumentarium gefinaliseerd. Het eindrapport bevat uitgebreide en gedetailleerde informatie over de uitdagingen en de aanbevelingen per doelstelling.

### **2. Algemene uitgangspunten bij het onderzoek**

Het onderzoek hanteert een aantal uitgangspunten teneinde het beleidsinstrumentarium een focus te verlenen.

- De doelstellingen van het Pact van Vilvoorde worden niet ter discussie gesteld maar als uitgangspunt genomen. Dit is met inbegrip van de wijze waarop deze doelstellingen in concrete en meetbare indicatoren werden geoperationaliseerd.

- Gelet op de horizon van 2010 moeten de beleidsinstrumenten een duurzaam karakter vertonen. Het moet zodoende om meer gaan dan het verzinnen van een pakket aan maatregelen ten aanzien van actuele knelpunten die in hun primaire doelstelling mogelijks succesvol zijn, doch op langere termijn een dynamiek ontwikkelen die nieuwe obstakels creëert voor het bereiken van de vier vermelde arbeidsmarktdoelstellingen.
- De voorgestelde beleidsinstrumenten dienen maximaal betrekking te hebben op het arbeidsmarktbeleid. Dit betekent bijvoorbeeld dat maatregelen inzake financieel of economisch beleid die eveneens kunnen bijdragen tot het bereiken van de vermelde doelstellingen niet in het onderzoek worden uitgewerkt.

### **3. Beleidsuitdagingen op de arbeidsmarkt 2010**

#### **3.1 Beleidsuitdaging werkzaamheidsgraad**

‘In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70%.’ Bijkomende doelstellingen binnen de Europese Unie, overeenkomstig de conclusies van de Top van Lissabon, schrijven voor dat 60% van de vrouwen en 50% van de 55-plussers werken in 2010.

In 2001 bedroeg de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 63,4%. Er is nog een grote kloof te overbruggen. Jaarlijks zouden gemiddeld ongeveer 32 300 personen bijkomend aan het werk moeten. Velen trekken de haalbaarheid van de doelstelling van 70% tegen 2010 in twijfel indien er niet snel een andere koers gevaren wordt in het beleid. Niet alleen beleidsmaatregelen kunnen echter de werkzaamheidsgraad beïnvloeden. Er zijn tal van externe ontwikkelingen die inspelen op de evolutie van de werkzaamheidsgraad.

#### **3.2 Beleidsuitdaging evenredige participatie**

In het Pact van Vilvoorde onderschrijven de Vlaamse regering en de sociale partners de doelstelling om een evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen te realiseren tegen 2010. Dat betekent dat de Vlaamse arbeidsmarkt meer en meer een spiegelbeeld wordt van de diversiteit in de maatschappij. Deze uitdaging heeft dan ook belangrijke raakvlakken met andere beleidsdomeinen zoals cultuur, welzijn, maatschappelijke integratie. De evenredige participatie vertaalt zich in een hogere arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten, allochtonen, ouderen, laaggeschoolden en vrouwen. Waar de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen in 2001 63,4% bedraagt, ligt het cijfer bij de kansengroepen duidelijk lager: 37,2% bij de allochtonen, 40,1% bij de ouderen (50-64 jaar), 44,8% bij de laaggeschoolden, 54,5% bij de vrouwen en ten slotte 44,7% bij de arbeidsgehandicapten. De kloof inzake werkloosheid dient eveneens weggewerkt te worden. Iedereen verdient een gelijke kans op werk aangepast aan individuele wensen en mogelijkheden.

### 3.3 Beleidsuitdaging levenslang leren

De doelstelling inzake het levenslang leren omvat drie elementen: het verhogen van de opleidingsparticipatie, het verhogen van ICT-basisvaardigheden en een betere certificering van het geleerde.

Door een aanhoudende stijging van de opleidingsparticipatie van de bevolking tussen 25 en 64 jaar in Vlaanderen tot 7,4% in 2001, leek het bereiken van de doelstelling van 10% mogelijk. De plotse terugval van de opleidingsparticipatie in 2002 geeft evenwel aan, dat deze trend sterk wordt beïnvloed door de economische conjunctuur. Dit vraagt om maatregelen die wars van de conjunctuur kunnen bijdragen aan een verhoging van de toekomstige opleidingsparticipatie.

Naast het verruimen van het aanbod van leermogelijkheden, is een bevordering van de leerbereidheid van mensen noodzakelijk om levenslang leren met succes in de praktijk te brengen. Tevens moet in het kader van levenslang leren gewezen worden op het belang van het informeel leren in en tijdens het werk. De achterstand van sommige bevolkingsgroepen (bv. lagergeschoolden) inzake opleidingsparticipatie wordt immers nog versterkt door beperkte mogelijkheden tot informeel leren.

Omtrent ICT-vaardigheden bij de bevolking zijn geen objectieve gegevens beschikbaar. Data over het gebruik van ICT's geven evenwel aan dat naast de opmars van ICT's in huishoudens, het werk een centrale rol vervult in de vertrouwdheid van de bevolking met ICT's. Daarbij is het voor organisaties een uitdaging om werknemers de nodige opleiding inzake het gebruik van ICT's te verschaffen.

Inzake EVC als instrument ter bevordering van persoonlijke ontwikkeling en de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en de samenleving zijn in Vlaanderen reeds waardevolle aanzetten. Het is echter een uitdaging het ad hoc gebeuren van EVC in Vlaanderen te overstijgen. Tevens is er momenteel nog een gebrek aan registratiegegevens, zodat monitoring inzake EVC op dit ogenblik niet mogelijk is.

### 3.4 Beleidsuitdaging werkbaarheidsgraad

Het verhogen van de werkbaarheidsgraad is de enige arbeidsmarkt doelstelling in het Pact van Vilvoorde die geen concrete streefcijfers bevat. Voor het verkrijgen van representatieve gegevens over de 'werkbaarheid' of 'kwaliteit van de arbeid' in Vlaanderen, is het ook wachten op de resultaten van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor die eind 2003 voor het eerst wordt afgenomen.

Partiële reeds beschikbare gegevens wijzen op het belang van de arbeidsinhoud inzake de kwaliteit van de arbeid. Daarbij zijn kwantitatieve aspecten van de arbeidsinhoud als de werkdruk een belangrijke bron van stressklachten bij werknemers die op hun beurt leiden tot meer ziekteverzuim en de wens om de loopbaan vroegtijdig te beëindigen. Voor het verhogen van de kwaliteit van de arbeid is het een uitdaging de stressrisico's in het werk zelf aan te pakken.

Kwalitatieve aspecten van de arbeidsinhoud, zoals voldoende regelmogelijkheden in de job, kunnen bijdragen tot een vermindering van de stressrisico's. Een aangepaste arbeidsorganisatie die jobs van voldoende regelmogelijkheden voorziet, is een geschikt middel tegen werkstress. Een werkbaarheidsbeleid zal daarom voldoende aandacht moeten schenken aan de arbeidsorganisatie in bedrijven, teneinde de stressrisico's in jobs terug te brengen.

#### 4. Impact van externe ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt

In een volgende stap werd nagegaan welke externe ontwikkelingen een impact kunnen hebben op de evolutie van de werkzaamheidsgraad, het levenslang leren, de werkbaarheidsgraad en de arbeidsdeelname van kansengroepen. Deze ontwikkelingen betreffen diverse domeinen: demografisch, economisch, sociaal-maatschappelijk, technologisch en politiek-institutioneel. We zetten deze ontwikkelingen en hun impact op de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde kort uiteen.

##### *Demografische ontwikkelingen*

- De vergrijzing en de bijgevolg stijgende afhankelijkheidsgraad kunnen we typeren als een trend die zich sterk en met grote zekerheid zal voortzetten. De trend zit reeds in een gevorderd stadium en vormt zeker een uitdaging en mogelijks een bedreiging voor de arbeidsmarkt. Er zal een afnemende instroom zijn op de arbeidsmarkt, samen met een relatieve stijging van de uitstroom.
- De differentiatie in huishoudens is een vrij sterke trend die al een tijdje aanwezig is. Voorlopig zijn er geen aanwijzingen van een omslaan van deze trend. De gevolgen voor werknemers zijn aanzienlijk. Nieuwe gezinsmodellen vergen een andere manier van organiseren. Het toenemend aantal éénoudergezinnen doet nieuwe noden ontstaan (o.a. betaalbare kinderopvang).

##### *Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen*

- In de afgelopen decennia is de beroepsbevolking veel meer variatie gaan vertonen: de beroepsbevolking wordt etnisch gevarieerder, ouder en vrouwelijker. Er is tevens een stijgende vraag van arbeidsgehandicapten om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De vraagzijde van de arbeidsmarkt wordt zich bewuster van deze toenemende variatie. Mits deze bewustwording zich vertaalt in een toenemende diversiteit op de werkvloer, kan deze trend dan ook als een opportuniteit beschouwd worden.
- De trend naar meer differentiatie in werkpatronen bevindt zich niet meer in een embryonaal stadium, doch ook nog niet in een gevorderd stadium (bv. indien we vergelijken met Nederland). Deeltijds werk en tijdelijk werk zijn wel sterk toegenomen de voorbije jaren, en zullen naar verwachting nog stijgen.
- De trend naar een ondernemende werknemer is momenteel vooral te merken bij functies voor hogergeschoolden in de dienstensector. Het bijbrengen van competenties en vaardigheden gericht op dynamiek en ondernemend handelen aan de beroepsbevolking lijkt dan ook een uitdaging voor de komende jaren.
- Samen met de toenemende participatie van vrouwen aan het arbeidsgebeuren, zal de combinatiedrukke naar alle verwachting nog stijgen. Dit vraagstuk lijkt geen standaardoplossing te kennen omdat het nauw samenhangt met de individuele behoeftes. Oplossingen zullen een win-winsituatie voor werknemers en werkgevers inhouden, met behulp van bestaande of nieuwe beleidsinstrumenten.

### *Politiek-institutionele ontwikkelingen*

- De trend naar Europeanisering kan een positieve impact genereren op onze arbeidsmarkt. Door een afstemming van de nationale en regionale beleidsplannen op de Europese richtsnoeren en beleidsprioriteiten bestaat er een druk om de beoogde doelstellingen te behalen. Deze trend kan getypeerd worden als een uitdaging en opportuniteit.
- Decentralisering in de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid is al lang een feit in Vlaanderen. De trend naar meer beleidsvoering op lokaal niveau lijkt zich door te zetten, onder meer in de geplande hervorming van STC's en streekplatformen. De positieve impact op de arbeidsmarkt is afhankelijk van de mate waarin het gedecentraliseerde beleid daadwerkelijk beter inspeelt op de lokale noden van werkzoekenden, werknemers en werkgevers.
- De veranderende rol van het middenveld heeft een impact op het arbeidsmarktbeleid. Verwacht wordt dat in de toekomst in de sociale dialoog meer rekening zal moeten gehouden worden met andere dan de traditionele middenveldorganisaties. In hoeverre en met welke snelheid deze trend zich zal doorzetten, is echter moeilijk in te schatten.
- Voor de Vlaamse situatie is het sterk toegenomen aantal intermediairen op de arbeidsmarkt een dominante trend. In dergelijke context rijst onvermijdelijk de vraag naar een herdefiniëring van taken van wat de overheid zelf doet en wat andere spelers op de markt kunnen doen (Struyven et al., 2002). Dit proces is momenteel aan de gang maar het is moeilijk te voorspellen wat de uitkomst zal zijn bijvoorbeeld met betrekking tot de rol van VDAB.
- De institutionele context van het arbeidsmarktgebeuren zal de komende jaren wijzigen. De arbeidsmarktgerelateerde bevoegdheden van Vlaanderen kunnen nog toenemen. Een optimaal gebruik van de bevoegdheden kan bijdragen tot het realiseren van de doelstellingen uit het Pact van Vilvoorde. Daarnaast worden de overheidsdiensten hervormd. Een aandachtspunt is overleg met en duidelijke communicatie naar alle betrokken actoren.

### *Economische ontwikkelingen*

- Hoewel Vlaanderen reeds een zeer open economie kent, heeft de *globalisering* van het handelsverkeer, het kapitaalverkeer, de technologie, het arbeidsaanbod en de concurrentieverhoudingen zelf nog een aanzienlijk groeipotentieel. De grotere importconcurrentie als gevolg van de globalisering leidt vooral in arbeidsintensieve sectoren met veel laag geschoolde arbeid tot afbouw van werkgelegenheid, terwijl voor meer kennisintensieve sectoren bijkomende afzetmogelijkheden geboden worden.
- Vlaanderen heeft sinds de jaren zeventig een omvangrijke *tertiarisering* ondergaan. De sterke productiviteitsstijging in de industriële sectoren heeft vooral inzake werkgelegenheid gezorgd voor een kleiner belang van de secundaire sector binnen de gehele economie. Toch doen zich ook in een aantal dienstensectoren belangrijke productiviteitsstijgingen voor, onder meer als gevolg van deregulering en het gebruik van ICT's. Door maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing en de vrijetijdsmaatschappij kan evenwel een blijvende groei in andere deelsectoren van de tertiaire sector verwacht worden. Deze tertiërisering zal hierbij in toenemende mate verengen tot een 'quartairisering'.

- Ook in Vlaanderen gaan organisaties steeds meer over tot *netwerkvorming*. Organisaties trekken zich terug op hun kernactiviteiten en besteden neven- en ondersteunende activiteiten uit; ze werken samen met andere organisaties om de hoge kosten en risico's bij de steeds snellere technologische ontwikkeling te drukken; hun klanten vereisen in plaats van standaardproducten steeds meer totaaloplossingen die door samenwerkende organisaties geboden kunnen worden; de inzet van ICT's faciliteren intensieve samenwerking en netwerking tussen organisaties, ... Het zijn alle stimulansen die netwerkvorming tussen organisaties ondersteunen en in de toekomst nog in belang zullen toenemen.

### *Technologische ontwikkelingen*

- Het vermogen tot innovatie en aanpassing is in hoge mate bepalend voor de groei van welvaart en werkgelegenheid. Economische innovatie mag evenwel niet beperkt worden tot O&O-gegevens en harde kennisresultaten van technologisch onderzoek. Hoe technologischer organisaties worden, hoe belangrijker ook de menselijke en maatschappelijke factoren om een concurrentieel voordeel uit te bouwen. Vlaanderen heeft daarbij tot dusver moeilijkheden om haar stevige wetenschappelijke en technologische basis ook om te zetten in economische voordelen. Het ondersteunen van economische netwerken waarvan de gezamenlijke actie de innovatiecapaciteit verhoogd wordt daarom steeds belangrijker.
- Zowel in huishoudens als organisaties heeft de toepassing van ICT's in korte tijd een steile opgang gekend. Deze ICT's werken in eerste instantie faciliterend ten aanzien van andere economische (globalisering, netwerkvorming, tertiarisering) en technologische (innovatie) ontwikkelingen. Op zichzelf heeft de toepassing van ICT's op macroniveau ontegensprekelijk arbeidsbesparende effecten, maar tegelijk zijn er ook compenserende mechanismen die meer werkgelegenheid creëren. Op microniveau leidt de toepassing van ICT's tot een groei van 'mentale informatiewerkers'.

### *Samenhang van economische en technologische ontwikkelingen en de bemiddelende rol van het organisatieconcept ten aanzien van hun impact op de arbeidsmarkt*

De vermelde economische (globalisering, tertiarisering, netwerkvorming) en technologische ontwikkelingen (kennis/innovatie, ICT's) hebben onderling een sterke samenhang. Dit maakt dat de weerslag op de arbeidsmarkt vaak niet toe te schrijven is aan één ontwikkeling, maar bepaald wordt door diverse ontwikkelingen die tevens sterk onderling samenhangen. Op zichzelf houden de vermelde economische en technologische ontwikkelingen zowel kansen als bedreigingen in voor de arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde.

Anderzijds worden de diverse gevolgen van deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bijkomend bemiddeld door de wijze waarop organisaties hierop intern reageren. Het organisatieconcept, met andere woorden de wijze van arbeidsdeling en het personeelsbeleid, dat organisaties hanteren om deze externe ontwikkelingen tegemoet te treden, zal in belangrijke mate bepalen of deze ontwikkelingen de haalbaarheid van de doelstellingen ondersteunen dan wel belemmeren. Zo kan de implementatie van 'nieuwe organisatieconcepten' in belangrijke mate

bijdragen tot elk van deze arbeidsmarktdoelstellingen, al blijken nieuwe organisatieconcepten tot dusver slechts in beperkte mate als een coherent geheel in bedrijven en diensten geïmplementeerd te worden.

## 5. Beleidsinstrumentarium: voorstellen tot beleidsaanpassingen

### 5.1 Beleidsopties ter verhoging van de werkzaamheidsgraad

In de formulering van de beleidsopties ter verhoging van de werkzaamheidsgraad staat de idee centraal staan van een ‘transitionele arbeidsmarkt’. De transitie van onderwijs naar werk en van inactiviteit naar werk dienen door beleidsmaatregelen gestimuleerd te worden. Het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 70% is bovendien een maatschappelijke opdracht, waarvoor een draagvlak moet gecreëerd worden en eenieder zijn verantwoordelijkheid dient op te nemen. Stimulansen zijn daarom noodzakelijk om gedragsveranderingen te versnellen en in de juiste richting te stimuleren.

De concrete beleidsopties en de klemtonen ten opzichte van het huidige beleid worden voorgesteld in volgende tabel.

**Tabel 1.**

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Ervaring aan het werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integraal loopbaanbeleid: vanaf het begin van de loopbaan (dertigers, veertigers), leeftijdsbewust HRM-beleid voor leidinggevenden, loopbaancoaching en opleiding, zeker voor ouderen</li> <li>- Gedifferentieerde eindeloopbaantrajecten</li> <li>- Financiële stimulans voor langer werken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuleren van integraal loopbaanbeleid met Vlaamse overheid als voorbeeld</li> <li>- Sterkere focus op loopbaanbegeleiding oudere werknemers in projecten die in aanmerking komen voor ESF steun en Hefboomkrediet</li> <li>- Voortbouwen op ervaringen uit vroegere doelgroepgerichte initiatieven (zilverpasplannen, opleidingsplan voor ouderen) en bevorderen van globale aanpak</li> <li>- Vlaanderen kan de financiële stimulans vergroten via eigen bevoegdheden in de personenbelasting</li> <li>- Betere afstemming instrumenten met andere overheden (federaal en regio's): o.a. sociale lasten, outplacement, tijdscrediet</li> </ul>
Vlotte overgang van opleiding naar werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verruiming stagemogelijkheden tijdens de studieperiode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het huidige preventieve beleid (campusacties, VDAB WIS-</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
| en in de formule 'leren en werken' tegelijk  | terminals, enz.) dient in deze optiek verruimd te worden (stages)  |
| - Jobrekening voor jonge werklozen met keuzemogelijkheden inzake opleiding en begeleiding (bedrag beschikbaar gedurende een bepaalde tijd) | - Curatief beleid dient sneller tussen te komen bij het werkloos worden. Jobrekening is een aanvulling op de trajectbegeleiding bij jongeren |
-



**Tabel 1.** Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Van stille naar werkende arbeidsreserve	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inschakelingstraject bepalen met nadruk op begeleiding (mentoring) op lokaal niveau, rol voor Elders Verworven Competenties en fiscale stimuli</li> <li>- Vraaggerichte inschakeling van de arbeidsreserve met behulp van jobradarsysteem voor beroepen en competenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De huidige begeleiding (via lokale werkwinkels) dient gescreend te worden op de mate waarin de stille reserve bereikt wordt, en bijgestuurd te worden</li> <li>- Preventieve oriëntatie naar toekomstgerichte beroepen (via arbeidsmarktprognoses) naast een curatieve oriëntatie (o.a. knelpuntdetectie VDAB)</li> </ul>
Combineren in plaats van afhaken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibel werken (verlof, deeltijds werken) met oog voor de kwaliteit van het werk (werkdruk), verlenging ouderschapsverlof</li> <li>- Deeltijds werken voor vrouwen en mannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleidsoriëntatie naar het nieuwe gezin waarbij beide partners een deel van de gezinslast op zich nemen en deeltijds werken</li> <li>- Aandacht deeltijds werken voor hogere functies</li> </ul>
Betere heroriëntering werknemers bij herstructureringen en faillissementen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naar een algemeen recht op outplacement</li> <li>- Competentiepaspoorten voor werknemers</li> <li>- Geografische en functionele mobiliteit bevorderen na herstructurering/faillissement: bv. via mobiliteitspremie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleidsoriëntatie meer richting begeleiding naar nieuw werk in plaats van de prioritair aandacht voor financiële vergoedingen</li> <li>- Evaluatie huidige acties (vliegende ploeg VDAB, hertewerkstellingscellen, herplaatsingsfonds)</li> <li>- Evaluatie verplichting outplacement &gt;45 (samenspraak met federale overheid) met oog op veralgemening ervan</li> </ul>

## 5.2 Beleidsopties voor de realisatie van een evenredige participatie kansengroepen

De hoofdlijnen van het *Vlaamse diversiteitsbeleid* liggen momenteel bij de ondersteuning van organisaties bij de ontwikkeling van diversiteitsbeleid (diversiteitsplannen), bij de samenwerking met de sectoren (sectorconvenanten), bij de sociale economie (onder andere invoegbedrijven, managementondersteuning), de ondersteuning van arbeidsgehandicapten, en bij het gelijkheidskansenbeleid onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Welzijn. Bij het bespreken van de beleidsopties vermelden we waar nodig de bestaande beleidsmaatregelen. De toekomstige beleidsopties vertrekken vanuit de vaststelling dat een geïntegreerde en efficiënte aanpak nodig is maar ook een specifiek beleid zolang de evenredige participatie niet gerealiseerd is.

De concrete beleidsopties en de klemtonen ten opzichte van het huidige beleid worden voorgesteld in volgende tabel.

Tabel 2.

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Algemene aanpak voor een meer geïntegreerd beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horizontaal element in de beleidsvoering (mainstreaming binnen economisch, werkgelegenheids-, onderwijs- en welzijnsbeleid), o.a. mentaliteitswijziging realiseren</li> <li>- Acties voor alle betrokkenen: 'dominante groep' en kansengroepen</li> <li>- Maximale inspraak kansengroepen en empowerment in de beleidsmaatregelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verderzetten 'integrale' initiatieven zoals Commissie Diversiteit binnen SERV</li> <li>- Screenen van horizontale programma's naar effecten op kansengroepen en waar nodig bijsturen</li> <li>- Beleidsoriëntatie meer richten op mentaliteitswijziging bij alle betrokkenen, via diverse kanalen (vorming en onderwijs, sectoren, media, ...)</li> </ul>
Algemene aanpak voor een efficiënter beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer meetbare doelstellingen en afdwingbare afspraken (bv. in de convenanten wederzijdse rechten en plichten opnemen)</li> <li>- Stimuleren en valoriseren van innovatie, die plaats vindt binnen de talrijke pilotprojecten in Vlaanderen, met een coördinerende rol voor overheid en met oog voor doorstroming naar beleid</li> <li>- Werken met goede voorbeelden via awards, media, sectorfederaties, ...</li> <li>- Zo veel mogelijk bedrijven over de brug halen voor diversiteit, en een versnelling realiseren via extra stimulansen aan bedrijven en organisaties die vooruitgang boeken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficiëntie en effectiviteit van maatregelen en beleid tijdig evalueren</li> <li>- Inventarisatie wat waar gebeurt en innovatieve methodieken voldoende laten doorstromen (via publicaties, via contactdagen, seminars, ...)</li> <li>- Vlaamse overheid als voorbeeld (verdere implementatie Decreet Evenredige Participatie)</li> </ul>

**Tabel 2.** Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Specifieke aanpak zolang doelstelling niet gerealiseerd is	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementeren van het fasedenken via langere termijn bedrijfsbegeleiding en positieve actieplannen (koppeling met HR-beleid in organisaties) maar zeker ook in regulier beleid</li> <li>- Toekomstmogelijkheden sociale economie benutten: dienstenwerkgelegenheid op lokaal niveau. Rol bij inschakeling van kansengroepen met voldoende doorstroming naar reguliere sector</li> <li>- Segregatie wegwerken (gender) met medewerking onderwijssector (beïnvloeding maatschappijbeeld) en via voorlichting over beroepen, subsidies voor rolomkerende opleidingskeuzes</li> <li>- Ondersteuning arbeidsgehandicapten door betere institutionele samenwerking, door voldoende begeleiding/opleiding te voorzien, ook voor niet-erkende arbeidsgehandicapten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet inbouwen fasedenken in positieve actieplannen (benchmarking per sector, haalbaarheid grote en kleine ondernemingen)</li> <li>- Marktvoorwaarden sociale economie onderzoeken en een globaal basiskader bepalen (inzake doorstroming, samenwerking privé en publieke sector, doorstroming)</li> <li>- Projectmatige aanpak afwegen ten opzichte van sectoroverschrijdende/beroepsoverschrijdende beleidsinspanningen (bv. sensibilisering)</li> <li>- Beleidsoriëntatie die meer aandacht besteedt aan empowerment op financieel vlak (zodat arbeidsgehandicapte zelf noodzakelijke aanpassingen kan doen) en aan de geschiktheid van het huidige aanbod trajectbegeleiding en opleiding</li> </ul>

### 5.3 Beleidsopties ter verhoging van de opleidingsparticipatie

De jongste vijf jaar heeft het Vlaamse beleid en onderzoek rond levenslang leren een belangrijke impuls gekregen. Toch zijn voor het bereiken van de doelstelling inzake levenslang leren inspanningen nodig ten aanzien van de leerbereidheid van de bevolking door middel van een aangepast communicatiebeleid, het aanwenden van periodes van inactiviteit voor leren, een focus op het vergroten van transferabele basisvaardigheden en een het stimuleren van de leeromgeving binnen organisaties.

De concrete beleidsopties en de klemtonen ten opzichte van het huidige beleid worden voorgesteld in volgende tabel.

**Tabel 3.**

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Lerende bedrijfsomgeving	- Garanties voor een betere spreiding van de opleidingsinspanningen over diverse groepen van werknemers; aandacht voor transfer van geleerde naar de werkvloer	- Momenteel ligt het accent meer op een globale toename van de bedrijfsinvesteringen
Basisvaardigheden ontwikkelen	- Aandacht voor sleutelcompetenties (o.a. mobiliteitscompetenties), waarvan de inhoud wordt vastgelegd na een breed maatschappelijk debat	- Momenteel is de aandacht voor het bijbrengen van ICT-vaardigheden relatief belangrijk
Tijd voor opleiding	- Blijvende aandacht voor het beschikbaar stellen van tijd zodat leren met andere activiteiten kan gecombineerd worden	- Omzetten van niet-productieve periodes in leermomenten (bv. tijdelijke werkloosheid, sociaal alternatief bij herstructureringen)
Aandacht voor kwaliteit van de opleiding en belang van het informeel leren	- Bevorderen van de effectiviteit van de opleidingscyclus (bepalen leerdoelen, vormingsnaden en effectevaluatie) - Optimaliseren leereffect in informele omgevingen (levensbreed leren)	- Verschuiving van een te sterke focus op kwantitatieve doelstellingen inzake levenslang leren naar het levensbreed leren

#### 5.4 Beleidsopties ter verhoging van de werkbaarheidsgraad

Inzake werkbaarheid staat het beleid voor de uitdaging de preventieve maatregelen inzake veiligheids- en gezondheidsrisico's uit te breiden tot de welzijnsrisico's in het werk. Voor een preventief beleid mag men zich niet beperken tot een compenserende en remediërende aanpak, maar moeten ook de stressrisico's in het werk zelf aangepakt worden. Daartoe zal aandacht moeten uitgaan naar de arbeidsinhoud en de arbeidsorganisatie in bedrijven en diensten die tot deze arbeidsinhoud leidt. Een Vlaamse invulling aan het werkbaarheidsbeleid kan gegeven worden door het benadrukken van de leermogelijkheden in de jobs als middel om stressrisico's tegen te gaan.

De concrete beleidsopties en de klemtonen ten opzichte van het huidige beleid worden voorgesteld in volgende tabel.

Tabel 4.

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Focus op een bronaanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor de stressrisico's in het werk zelf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op de werknemer en zijn/haar stress in plaats van de arbeidssituatie en haar stressrisico's</li> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op vergroten van verwerkingsvermogen van werknemers om met stressrisico's om te gaan (bv. individuele stressbegeleiding) of vergroten van herstelmogelijkheden van werknemers (bv. extra vakantiedagen voor ouderen, makkelijker combinatie arbeid/gezin). Door deze compenserende aanpak dreigen stressrisico's in het werk echter nog toe te nemen</li> </ul>
Focus op arbeidsinhoud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor de arbeidsinhoud als bron van stressrisico's</li> <li>- Aandacht voor de arbeidsorganisatie in bedrijven waarin de functies vorm worden gegeven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Hiermee worden de belangrijke achterliggende oorzaken van werkbaarheidsproblemen in de arbeidsorganisatie van bedrijven veronachtzaamd</li> </ul>
Vergroten van leer- en regel mogelijkheden in functies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor vergroten regel- en leermogelijkheden in functies als middel om stressrisico's te reduceren</li> <li>- Aansluiten bij maatschappelijke mobilisatie inzake levenslang leren door benadrukken belang van de werkplek als leerplek</li> <li>- Benadrukken 'win-winsituatie' voor werknemers, werkgevers en maatschappij van aanpassingen in arbeidsorganisatie ter vergroting van regel- en leermogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op vergroten van formele opleidingsparticipatie, te weinig op vergroten van het leren in en tijdens het werk</li> <li>- Huidig beleid hanteert voornamelijk een repressieve invalshoek, waarbij de nadruk gelegd wordt op controle van arbeidsrisico's. Leidt vaak tot een patstelling waarbij stressrisico's in het werk niet worden aangepakt</li> </ul>

**Tabel 4.** Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Sectoriële invalshoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maatwerk binnen sectoren en medewerking van betrokken sociale partners is noodzakelijk voor effectieve toepassing van maatregelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid hanteert vaak een doelgroepenbenadering gebaseerd op kenmerken van werknemers (bv. leeftijd, scholingsgraad, ...), te weinig gebaseerd op kenmerken van het werk zelf</li> </ul>
Opstelling van sectorconvenanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoring van werkbaarheid in sectoren via sectorale scoreborden</li> <li>- Onderzoeksactiviteiten binnen sectoren naar relatie arbeidsorganisatie, werkbaarheid en gevolgen daarvan op langere termijn</li> <li>- Ontwikkelen instrumentarium binnen sectoren</li> <li>- Ondersteunen werking betrokken actoren en deskundigheidsbevordering</li> <li>- Zorgen voor afstemming tussen inzichten inzake oorzaken van stressrisico's en de ervaring op het terrein inzake de aanpak van de gevolgen van stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momenteel wordt op het terrein nog nauwelijks uitvoering gegeven aan de bepaling van de welzijnswet, met name dat een preventief beleid moet gevoerd worden inzake stressrisico's in het werk</li> </ul>

## 5.5 Besluit

Het behalen van de vier arbeidsmarktgerelateerde doelstellingen van het Pact van Vilvoorde zal afhangen van twee sporen:

- in de eerste plaats van de externe ontwikkelingen op demografisch, sociaal, economisch, technologisch en institutioneel vlak. In het eerste deel werden deze ontwikkelingen in kaart gebracht, samen met hun vermoedelijke impact op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- in de tweede plaats het gevoerde beleid en de komende beleidswijzigingen. De uitwerking van beleidswijzigingen dient rekening te houden met de externe ontwikkelingen, aangezien deze ontwikkelingen de impact van het beleid zullen beïnvloeden.

Uit onze analyses bleken de belangrijkste beleidsuitdagingen zich te situeren:

- bij het verlengen van de loopbaan. Een verlenging van de loopbaan kan niet gebeuren zonder aandacht te schenken aan de kwaliteit van deze arbeidsloopbaan en aan de overgangen tussen werken, studeren en persoonlijk leven;
- bij een verdere mainstreaming van het diversiteitsbeleid en bij het verhogen van de efficiëntie van het diversiteitsbeleid. Er is nood aan een versnelling waarbij diversiteit wordt ingepast in het (HRM-)beleid van veel meer organisaties. Dit kan op een geleidelijke manier gebeuren zoals weergegeven in het principe van het fase-denken;
- bij het vergroten van zowel de bereidheid tot als de mogelijkheden voor levenslang leren. Daarbij moeten louter kwantitatieve doelstellingen inzake opleiding overstegen worden, met aandacht voor een kwalitatief en loopbaangericht opleidingsbeleid evenals voor 'levensbreed' leren waarbij elke leeractiviteit, formeel of informeel, gericht op het verwerven en verbeteren van kennis, vaardigheden en competenties in rekening wordt gebracht;
- bij het uitwerken van een preventief beleid inzake kwaliteit van de arbeid. Dit betekent dat niet enkel de toevlucht mag genomen worden tot compenserende en remediërende maatregelen, maar middels aanpassingen in de arbeidsorganisatie de stressrisico's en leermogelijkheden in het werk zelf verbeterd moeten worden.





---

# **HOOFDSTUK 1**

## **INLEIDING**

Aan de hand van een Kleurennota<sup>1</sup> op 11 juli 2000 wenste de Vlaamse regering het toekomstdenken in Vlaanderen een nieuw élan te geven. Naast uitvoering van het regeerakkoord, moest ook verder gekeken worden dan de huidige regeerperiode en nagedacht over de regio die we aan de volgende generaties wensen over te laten.

In navolging van de Kleurennota, werd het project 'Kleurrijk Vlaanderen' opgestart.<sup>2</sup> Tussen maart en november 2001 werden daarbij drie Vlaamse Conferenties georganiseerd. De genodigden, die vele organisaties en verenigingen uit het middenveld, de Vlaamse administratie en de Vlaamse regering vertegenwoordigden, wisselden ideeën uit over de toekomst van Vlaanderen.

Op de eerste bijeenkomst, op 23 maart 2001, werden zes verschillende visiegroepen opgericht. Ze kregen de opdracht mee de uitdagingen en trends op de domeinen van leren, ondernemen, werken, cultuur, zorg en milieu in kaart te brengen. Op de volgende Vlaamse Conferentie, op 5 juli 2001, werden hun bevindingen onderling uitgewisseld en aan de pers voorgesteld. In het najaar vertaalde elke visiegroep de algemene uitdagingen in concrete doelstellingen.

Op de laatste Vlaamse Conferentie werden die doelstellingen gebundeld in het 'Pact van Vilvoorde'.<sup>3</sup> Het pact werd op 22 november 2001 door vertegenwoordigers van het middenveld en de Vlaamse regering ondertekend. Daarin staan 21 concrete doelstellingen voor de 21ste eeuw. De Vlaamse regering en de sociale partners engageren zich om tegen het jaar 2010 die doelstellingen te bereiken.

In dit onderzoeksrapport worden vier arbeidsmarktgerelateerde doelstellingen uit dit Pact van Vilvoorde uitgediept. Het betreft de doelstelling inzake levenslang leren (doelstelling 1 in het Pact van Vilvoorde), verhogen van de werkzaamheidsgraad (doelstelling 3), verhogen van de werkbaarheidsgraad (doelstelling 4) en verbetering inzake evenredige participatie van kansengroepen aan het arbeidsproces (doelstelling 5).

Het onderwerp van het onderzoek gaat in op de verkenning van de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2010 en op de beleidsmatige gevolgen van deze ontwikkelingen.

---

1 <http://www.kleurrijkvlaanderen.be/doc/kleurennota.pdf>.

2 <http://www.kleurrijkvlaanderen.be>.

3 <http://www.kleurrijkvlaanderen/doc/doelstellingen.pdf>.

Vaak wordt gesteld dat beleid een langetermijnvisie moet aanhouden, niet alleen reageren op de meest actuele thema's maar rekening houden met de wijze waarop deze thema's zullen evolueren, zodat de beleidsmaatregelen een antwoord vormen op toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt. Een beleid met langetermijnvisie vraagt echter een grote mate van inzicht en kennis in wat de toekomstige uitdagingen zijn, en hoe deze best aangepakt worden. De trends op de arbeidsmarkt in kaart brengen vergt daarom een aangepaste methodiek. Het onderzoeksteam steunt voor dit onderzoek in belangrijke mate op een grondige analyse van de wetenschappelijke benadering van trendonderzoek en een bijzondere wetenschappelijke en beleidsmatige kennis van diverse thema's op de arbeidsmarkt, zowel langs vraag- en aanbodzijde. Bovendien hebben we een procesmatige en interactieve aanpak gevolgd zodat de kennis van verschillende experts maximaal gecombineerd wordt en de betrokkenheid van de arbeidsmarktactoren mogelijk is. Deze aanpak resulteert in een evenwichtig overzicht van beleidsopties die als 'tool' gehanteerd kunnen worden in het bereiken van de arbeidsmarkt doelstellingen.

In het *tweede hoofdstuk* worden de trends die zich op de Vlaamse arbeidsmarkt afspelen met betrekking tot de vier doelstellingen geanalyseerd. De beschrijving van deze trends en hun naar verwachting toekomstige evolutie, geven meteen al een beeld van de mate waarin de geformuleerde doelstellingen - bij ongewijzigd beleid - tegen 2010 gehaald kunnen worden.

Maar ook omgevingsfactoren zullen mee bepalen in hoeverre deze doelstellingen gehaald kunnen worden. In een *derde hoofdstuk* worden een aantal voor de Vlaamse arbeidsmarkt belangrijke omgevingsfactoren besproken die van demografische, sociaal-maatschappelijke, politiek-institutionele, economische en technologische aard zijn. Daarbij wordt ook de weerslag van deze ontwikkelingen op het bereiken van de arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde geduid.

In een *vierde hoofdstuk* ten slotte, wordt een beleidsinstrumentarium voorgesteld om de arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde, rekening houdend met voormelde trends en omgevingsfactoren, te kunnen bereiken. Daarbij werd ook inspiratie geput uit buitenlandse beleidsinitiatieven en uit de aftoetsing van de beleidsvoorstellen op een workshop met de stakeholders van de Vlaamse arbeidsmarkt (9 oktober 2003). Dit resulteert in beleidsaanbevelingen inzake de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt voor de periode 2004-2010 en in dit perspectief tevens een voorstel van thema's voor verder beleidsvoorbereidend onderzoek.

---

## **HOOFDSTUK 2**

### **ONTWIKKELINGEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT**

#### **1. Doelstellingen in kaart gebracht**

Vertegenwoordigers van het middenveld en de Vlaamse regering ondertekenden het Pact van Vilvoorde op 22 november 2001. Tijdens de Vlaamse Conferenties tussen maart en november 2001 werden de uitdagingen, trends en doelstellingen voor Vlaanderen in 2010 bepaald. De thema's leren, ondernemen, werken, cultuur, zorg en milieu kwamen aan bod. Na afloop van deze conferenties maakte de Vlaamse regering zich sterk om tegen 2010 samen met de Vlaamse sociale partners de doelstellingen voor de 21ste eeuw te verwezenlijken.

Onze aandacht gaat uit naar de arbeidsmarktgerelateerde doelstellingen binnen het Pact van Vilvoorde. We geven vooreerst een omschrijving van de doelstellingen inzake de werkzaamheidsgraad, de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen, levenslang leren en de werkbaarheidsgraad.

##### **1.1 Werkzaamheidsgraad**

De eerste strategische doelstelling verwijst naar de werkgelegenheid. Het beleid streeft naar een hoger aantal werkende personen. Concreet luidt de doelstelling als volgt:

*“In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70%.” (doelstelling 3 van het Pact van Vilvoorde)*

Tegen 2004 zou de werkzaamheidsgraad 65% moeten bedragen. Tegen 2010 wordt de doelstelling verhoogd naar 70%. Dat betekent dat 70% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd tussen 15 en 64 jaar werkt. De hogere werkzaamheidsgraad dient samen te gaan met een hoger aantal banen en een hoger arbeidsvolume.

Bijkomende doelstellingen binnen de Europese Unie, overeenkomstig de conclusies van de Top van Lissabon, schrijven voor dat 60% van de vrouwen aan het werk zijn tegen 2010. De beoogde werkzaamheidsgraad voor 55-plussers bedraagt 50% tegen 2010 (Nationaal Actieplan, 2002).

Het Pact van Vilvoorde stelt dat de verhoging van de arbeidsdeelname kan gerealiseerd worden via een meer evenredige arbeidsdeelname van de kansengroepen die momenteel

ondervertegenwoordigd zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit brengt ons bij een tweede strategische doelstelling, namelijk de evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen.

## 1.2 Evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen

De situatie van de kansengroepen vormt een bijzonder aandachtspunt op vlak van arbeidsparticipatie. De kansengroepen zijn vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden. De Vlaamse overheid streeft naar het wegwerken van de achterstand inzake deelname aan de arbeidsmarkt. De maatstaf is de oververtegenwoordiging in de werkloosheid, die zou moeten verdwijnen of aanzienlijk verminderen. De doelstelling luidt als volgt:

*“In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.” (doelstelling 5 van het Pact van Vilvoorde)*

Naast de kansengroepen vermeld in het Pact van Vilvoorde kunnen nog anderen vermeld worden. Ook jongeren, ouderen, langdurig werkzoekenden en bestaansminimumtrekkers kunnen als kansengroepen beschouwd worden (zie teksten van Trefpunt Werkend Vlaanderen, Intergouvernementele Conferentie Lissabon). Wij leggen vooral de nadruk op de kansengroepen die vermeld zijn in het Pact van Vilvoorde.

## 1.3 Levenslang leren

Deze doelstelling beoogt de verhoging van de opleidingsparticipatie onder de bevolking van 25 tot en met 64 jaar. Tegen 2010 moet deze volgens de omschrijving van de EAK (Europese Arbeidskrachtentelling) op 10% liggen. Als opleidingsparticipatie wordt gerekend elkeen die zichzelf als student beschouwt ofwel deelgenomen heeft aan een opleiding tijdens een referentieperiode van vier weken. Dit kunnen personen zijn die leren in:

- een basisopleiding: alle personen die zichzelf als student beschouwen en alle personen die zichzelf niet als student beschouwen maar die wel een basisopleiding gevolgd hebben tijdens de referentieperiode van vier weken);
- een bijkomende opleiding (alle personen die zichzelf niet als student beschouwen maar die wel een beroepsgerichte opleiding of een opleiding uit persoonlijke belangstelling gevolgd hebben tijdens de referentieperiode van vier weken).

*“Vlaanderen is in 2010 verder geëvolueerd naar een lerende samenleving. Minstens 10% van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 neemt deel aan permanente vorming. Een lerende samenleving erkent ook dat competenties waar en hoe men ze ook verwerft, evenwaardig worden erkend. Bij deze doelstelling zullen we ook aandacht besteden aan de ontwikkeling van ICT-competenties.”*

Daarnaast wordt ook een verhoging van vaardigheden voorop gesteld, in casu van ICT-basisvaardigheden, zonder hieromtrent evenwel een concrete doelstelling naar voor te schuiven.

Ten slotte wordt aandacht gevraagd voor het erkennen van competenties in Vlaanderen bijvoorbeeld middels het EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties).

#### 1.4 Werkbaarheidsgraad

De ‘werkbaarheid’ is een synoniem voor concepten als ‘kwaliteit van de arbeid’ en ‘welzijn in het werk’. Het concept werkbaarheidsgraad ontstond naar aanleiding van de discussie over de verhoging van de werkzaamheidsgraad. De doelstelling om de actieve bevolking effectief aan het werk te zetten kan moeilijk bereikt worden indien het werk hoge risico’s bevat en gekenmerkt wordt door een lage arbeidskwaliteit.

*“Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger.”*

Het is de enige doelstelling waarrond geen concrete streefcijfers worden vooropgesteld. De werkbaarheid is dan ook een breed concept, waarvoor geen eenduidige indicatoren voor handen zijn. In het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 werd daarom door de sociale partners gesteld dat het begrip werkbaarheid geoperationaliseerd dient te worden en uitmonden in permanent monitoringsinstrument waarmee de evolutie in de werkbaarheidsgraad kan worden opgevolgd. Dit resulteerde in een werkbaarheidsmonitor die voor het eerst eind 2003 wordt afgenomen en waarbij het ‘welbevinden’ van werknemers ten aanzien van het werk, de arbeidsrisico’s die dit welbevinden bepalen en de gevolgen van het welbevinden gemeten worden.

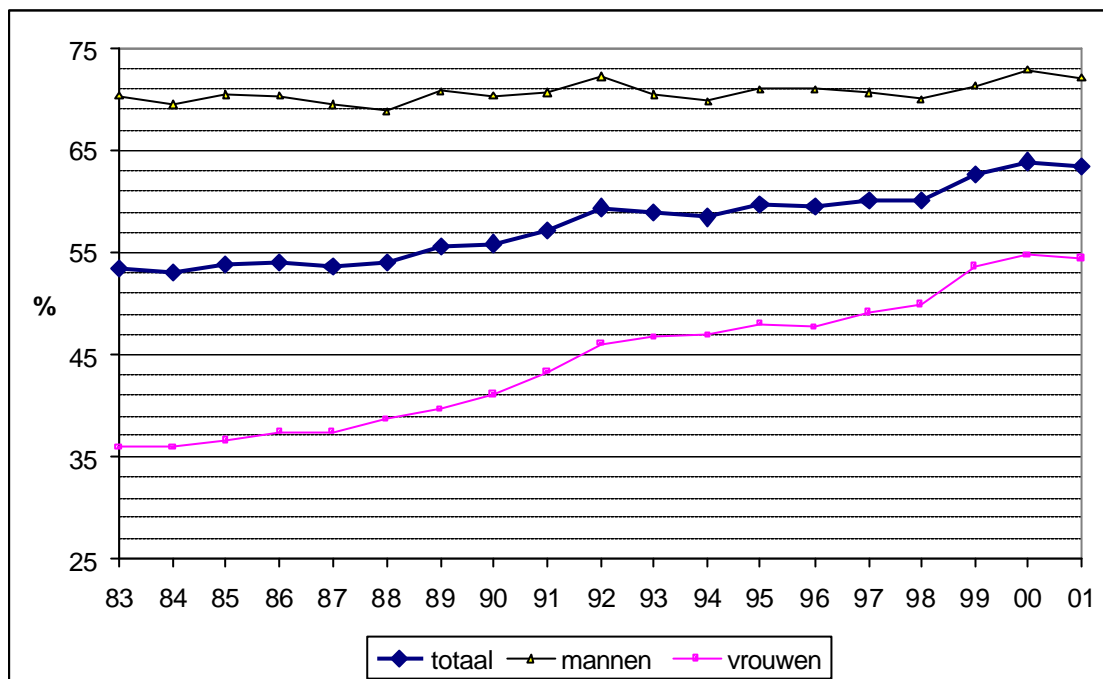
## 2. Evolutie doelstellingen: verleden en toekomst

### 2.1 Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad meet in welke mate de bevolking die zich op een leeftijd bevindt waarop ze potentieel aan de arbeidsmarkt kan deelnemen ook effectief werkt. De werkzaamheidsgraad is dus gelijk aan de verhouding van het aantal werkende personen ten opzichte van de bevolking op beroepsactieve leeftijd.

Wat de werkzaamheidsgraad betreft, beschikken we in Vlaanderen over zeer nauwkeurige statistieken. Het aantal werkende personen is aan de ene kant ruim gemeten: het gaat om werknemers, zelfstandigen, militairen, enz. (Abraham et al., 2001). Aan de andere kant is deze omschrijving geconcentreerd op het concept van betaalde arbeid. Met huishoudelijke arbeid en informele arbeid wordt hier geen of weinig rekening gehouden. De doelstelling is duidelijk geformuleerd: de werkzaamheidsgraad dient tegen 2010 zo dicht mogelijk tegen de 70% te liggen.

In de onderstaande grafiek schetsen we de evolutie van de werkzaamheidsgraad over de laatste twee decennia. Het meest recente cijfer (2001) geeft ons een indicatie van de grootte van de kloof die nog moet gedicht worden om de doelstelling van 70% te behalen tegen 2010.



Bron: Berekening K.U.Leuven/IDEA Consult op basis van EAK en bevolkingsstatistieken van het NIS, Steunpunt WAV<sup>4</sup>

**Grafiek 2.1** Werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (1983-2001)

De tijdreeks van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen gaat terug tot in 1983 en is berekend via de Enquête naar de Arbeidskrachten van het NIS en de NIS-bevolkingsstatistieken. In 2001 bedroeg de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 63,4%. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2000 (-0,1 ppt.). De kloof tussen de huidige situatie en de doelstelling bedraagt 6,6%. De werkzaamheidsgraad van vrouwen bedroeg in 2001 54,5% (doelstelling tegen 2010: 60%). Hoe de situatie eruit ziet in andere Europese lidstaten kunnen we afleiden uit onderstaande tabel. Deze toont niet enkel de totale werkzaamheidsgraad, maar eveneens de werkzaamheidsgraad naar geslacht en leeftijdscategorie. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen lidstaten in termen van de bereikte niveaus. De best presterende landen zijn Denemarken, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. De laagste cijfers zijn geregistreerd voor Griekenland, Italië en Spanje. Vlaanderen ligt met een werkzaamheidsgraad van 63,4% net onder het Europese gemiddelde van 63,9%.

<sup>4</sup> Voor meer uitleg omtrent de berekeningen verwijzen we naar het VIONA-onderzoek naar het verhogen van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (Abraham et al., 2001). Het cijfer van 2001 is recent aangevuld. De berekeningswijze is in 2001 veranderd zodat er een kleine breuk ontstaat met de voorgaande jaren (bron voor cijfer: Steunpunt WAV, 2002).

**Tabel 2.1** Werkzaamheidsgraad in de lidstaten van de Europese Unie, 2001

	VL	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Totale werkzaamheidsgraad	63,4	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
Mannen	72,1	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
Vrouwen	54,5	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
15-24 jaar	34,5	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
25-54 jaar	84,0	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
55-64 jaar	25,6	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5

Bron: Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid (Europese Commissie, 2002); Steunpunt WAV (2002)

Onderstaande tabel bevat de recente evolutie van de werkzaamheidsgraad en de prognose tot 2010 in Vlaanderen.

**Tabel 2.2** Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij 15 tot 64-jarigen (Vlaams Gewest; 1996-2001), ideaaltypische evolutie en prognose van de werkzaamheidsgraad bij 15 tot 64-jarigen (Vlaams Gewest; 2002-2010)<sup>1</sup>

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	... 2010
Evolutie 1996-2001	60,3	61,0	61,2	62,1	63,5	63,4						
Ideaaltypische evolutie						63,4	64,0	64,8	65,7	66,4	67,0	70,0
Prognose A <sup>2</sup>						63,4	63,2	63,9	64,4	64,9	65,2	66,4
Prognose B						63,4	63,5	64,2	64,7	65,1	65,4	66,7

<sup>1</sup> Zie ook website NIS (lichtjes afwijkende cijfers, bv. voor 2000 63,9%).

<sup>2</sup> Verschil tussen prognose A en B zit in het groeicijfer voor 2002. A gaat uit van een daling en B van een stijging van het aantal werkenden.

Bron: Steunpunt WAV (op basis van Federaal Planbureau en NIS-EAK)

Algemeen leeft de verwachting dat de doelstelling van 70% tegen 2010 niet haalbaar is uitgaand van een autonoom scenario zonder bijkomende beleidsingrepen (zie VIONA-onderzoek werkzaamheidsgraad, WAV, ...). Zelfs als de conjunctuur sterker dan verwacht terug aantrekt na 2003, dan nog lijkt de doelstelling te hoog gegrepen. De doelstelling voor de vrouwelijke werkzaamheidsgraad ligt wel binnen bereik. Wat betreft de 50-plussers is de kloof niet te overbruggen. Zowel de rekenkundige prognoses als de economische vooruitzichten voor de middellange termijn bevestigen deze verwachting. De rekenkundige prognoses zijn gebaseerd op voorspellingen inzake de demografische ontwikkeling en het verderzetten van de trends op vlak van arbeidsparticipatie (Federaal Planbureau, Steunpunt WAV).

Op basis van groeiscenario's voor de werkzaamheidsgraad geven we een idee van de omvang van de uitdaging. Deze bespreking volgt in 2.2.4 en combineert de totale werkzaamheidsgraad op Vlaams niveau met deze verdeeld naar de kansengroepen. We keren verder (hoofdstuk 3 en 4) terug op de mogelijke invloedfactoren en beleidsmaatregelen.

## 2.2 Evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen

De doelstelling inzake evenredige participatie van kansengroepen stelt geen concrete streefcijfers voorop. Er zijn echter meerdere indicatoren voorhanden die gebruikt kunnen worden voor de opvolging van de doelstelling inzake evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen. In wat volgt hanteren wij een drietal indicatoren: a.) aandeel van de kansengroepen in de werkloosheid; b.) de werkloosheidsgraad per kansengroep; en c.) de werkzaamheidsgraad per kansengroep. Bijkomend kan ook de deelname van kansengroepen aan de trajectwerking bestudeerd worden, evenals het aandeel van kansengroepen in VDAB-opleidingsmodules en in instrumenten op vlak van arbeidsbemiddeling.



In de Gemeenschappelijke Platformtekst afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen met betrekking tot 'evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010' worden drie concrete objectieven vooropgesteld. De verschillende partijen engageren zich om 1.) de kloof in de werkzaamheidsgraad substantieel te verminderen (idem als indicator c); 2.) de oververtegenwoordiging in de werkloosheid weg te werken (idem als indicator a); en 3.) het creëren van een evenredige kans om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures. De eerste twee objectieven kunnen gemakkelijk worden gekwantificeerd, bij het laatste objectief is dit moeilijker.

Wij zullen voor de drie vermelde indicatoren een indicatie geven van enerzijds de trend ten opzichte van het verleden en anderzijds de huidige situatie. Behalve voor de werkzaamheidsgraad zijn hier weinig of geen prognoses beschikbaar.

### 2.2.1 Kwantificering aan de hand van het aandeel in de werkloosheid

**Tabel 2.3** Aantal niet-werkende werkzoekenden Vlaanderen, telkens op 30 juni

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Totaal alle NWWZ	223 21	193 18	176 14	153 71	150 61	166 91
Waarvan kansengroepen						
Laaggeschoolden	142 8	124 6	112 5	98 19	94 8	101 49
Vrouwen	135 8	117 4	104 5	90 30	85 4	103 51
Allochtonen (niet-EU-nationaliteit)	15 3	14 8	15 0	16 72	16 21	17 11
Arbeidsgehandicapten	20 6	18 7	17 7	16 30	16 6	17 6

Bron: Strategisch Plan Werkgelegenheid-Monitoring beoogde beleidseffecten, Administratie Werkgelegenheid, VDAB

**Tabel 2.4** Aandeel niet-werkende werkzoekenden Vlaanderen

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Totaal alle NWWZ	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Waarvan kansengroepen						
Laaggeschoolden	63,97	64,52	63,88	63,87	62,96	60,78
Vrouwen	60,85	60,78	59,38	58,75	56,75	62,03
Allochtonen (niet-EU-nationaliteit)	6,87	7,71	8,55	10,89	10,76	10,27
Arbeidsgehandicapten	9,26	9,71	10,00	10,60	11,02	10,55

Bron: Eigen berekening op basis van cijfers VDAB, Administratie Werkgelegenheid, Strategisch Plan Werkgelegenheid

De arbeidsmarktpositie van allochtonen blijft problematisch, zo lezen we (o.m. in Strategisch Plan Werkgelegenheid). Ze blijven geconfronteerd met (on)rechtstreekse discriminaties op de arbeidsmarkt, de veelal niet passende kwalificaties en talenkennis. Toch zijn er verschillen

naargelang de nationaliteit. In 2002 hebben 10,27% van de niet-werkende werkzoekenden geen EU-nationaliteit. Dit aandeel is licht gedaald ten opzichte van 2000. Het aantal werkzoekenden is echter continu toegenomen sinds 1999. Ze lijken soms nog meer dan de Belgen het slachtoffer te worden van de verslechterende conjunctuur (Kabinet van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme, 2002).<sup>5</sup> In welke mate deze kansengroep een achterstand heeft, zal ook bij de bespreking van de werkloosheidsgraad duidelijk worden.

De arbeidsparticipatie van vrouwen blijft toenemen. Zoals later, bij de bespreking van de werkloosheidsgraad zal blijken, kan men vrij optimistisch zijn over de vertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt in de toekomst. Ze blijven in toenemende mate participeren, voor doordat de combinatie van loonarbeid en gezinsarbeid is door de verschillende formules van deeltijdse arbeid en van tijdelijke loopbaanonderbreking gemakkelijker geworden is. De toename van het aantal deeltijdsen is dan ook één van de belangrijkste redenen voor de sterke groei in de werkzaamheidsgraad van vrouwen (Landuyt, 1999). Ook de toename van de scholingsgraad bij de vrouwen en meer mogelijkheden op gebied van kinderopvang ondersteunen deze trend. Ondanks deze sterke groei van het aantal werkende vrouwen, blijven ze ook de meerderheid uitmaken in de werkloosheid. In 2002 zijn 62,03% van de niet-werkende werkzoekenden van het vrouwelijk geslacht.

De vertegenwoordiging van allochtone vrouwen binnen de werkende bevolking blijft echter laag (cf. infra). Het aandeel van de laaggeschoolden in de werkloosheid blijft groot. Met laaggeschoolden bedoelen we de personen met een diploma lager onderwijs of lager secundair onderwijs. In 2001 (geen recenter cijfer beschikbaar) bedroeg het aandeel van de laaggeschoolden in de werkloosheid 62,96%. De daling ten opzichte van 1999 is zeer miniem. Toch verwacht men dat de pool van laaggeschoolde werkzoekenden zal verkleinen als gevolg van de geleidelijke uitstroom van oudere (doorgaans laaggeschoolde) werkzoekenden naar inactiviteit.

Arbeidsgehandicapten ten slotte vormen ongeveer 10% van de niet-werkende werkzoekenden. De categorie arbeidsgehandicapten in het VDAB-werkzoekendenbestand wordt afgebakend in afspraak met het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap op basis van drie criteria: erkenning door VFSIPH, gedeeltelijk of zeer beperkt arbeidsgeschikt, of maximum een BuSO-diploma. Bij deze kansengroep is er nauwelijks sprake van een wezenlijke verbetering van hun structurele achterstand op de arbeidsmarkt. Een kwantitatief streefdoel zou erin kunnen bestaan het aandeel van de arbeidsgehandicapten in de werkloosheid te verminderen tot bijvoorbeeld 9% in 2004 en 6% in 2010. De zin van een dergelijk streefdoel is beperkt, aangezien arbeidsgehandicapten (net als allochtonen) vaak inactief zijn, en het voor hen dan in de eerste plaats van belang is ze toe te leiden naar de VDAB-dienstverlening en ze zo zichtbaar te maken voor de arbeidsmarkt. Bovendien is de omvang van de categorie arbeidsgehandicapten afhankelijk van de screeningspraktijk van de VDAB (Kabinet van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme, 2002).

Wat betreft de werkloosheidsgegevens inzake allochtonen, heeft de Administratie eveneens cijfers betreffende de indicator UVW (uitkeringsgerechtigde volledig werklozen). De indicator

---

<sup>5</sup> Nota Groeiscenario, Rondetafel *Evenredige participatie op de arbeidsmarkt*, Brussel, 15/10/2002.

NWWZ is in zekere zin vertekend aangezien deze eveneens de ‘vrij ingeschreven werkzoekenden’ met onder meer de niet-uitkeringsgerechtigde personen in regularisatieprocedure meerekent. We verkiezen om de consistentie te bewaren over de verschillende kansengroepen heen, toch te werken met de indicator niet-werkende werkzoekenden.

Volgende tabel toont dat de werkloosheid bij werkzoekenden van niet-Europese nationaliteit tussen 2000 en 2001 sterker gedaald is dan gemiddeld, maar deze evolutie is vertekend door de versoepeling in de naturalisatieprocedure (snelbelgwet). Uit verbijzondering naar etnische herkomst blijkt dat het aantal etnisch niet-Europese werkzoekenden is toegenomen, voornamelijk als gevolg van de nieuwe mogelijkheid voor asielzoekers in regularisatieprocedure om zich te laten inschrijven als vrije werkzoekende bij de VDAB.

**Tabel 2.5** Het aantal niet-werkende werkzoekenden naar nationaliteit/etniciteit, evolutie 1999-2001, Vlaams Gewest

	30/06/99	30/06/00	30/06/01	Evolutie (2001-2000)	
	Aantal	Aantal	Aantal	N	%
Alle NWWZ	176 1	153 73	150 605	-3 12	-2,0
Nationaliteit: niet-EU	15 0	16 74	16 209	-532	-3,2
Verbijzondering etniciteit					
Etnisch Europeanen	154 9	130 69	126 737	-3 9	-3,0
Etnisch niet-Europeanen	21 1	23 03	23 868	+833	+3,6
Waarvan Magrebijnen en Turken	16 3	15 97	15 791	-179	-1,1
Anderen	4 8	7 06	8 077	+1 01	+14,3

Bron: VDAB (in Strategisch Plan Werkgelegenheid, stand van zaken oktober 2001)

### 2.2.2 Kwantificering aan de hand van werkloosheidsgraad per kansengroep

Een andere belangrijke indicator betreft de werkloosheidsgraad per kansengroep. Op die manier kunnen we nagaan in welke mate de kansengroepen een grotere kans hebben om terecht te komen in de werkloosheid.

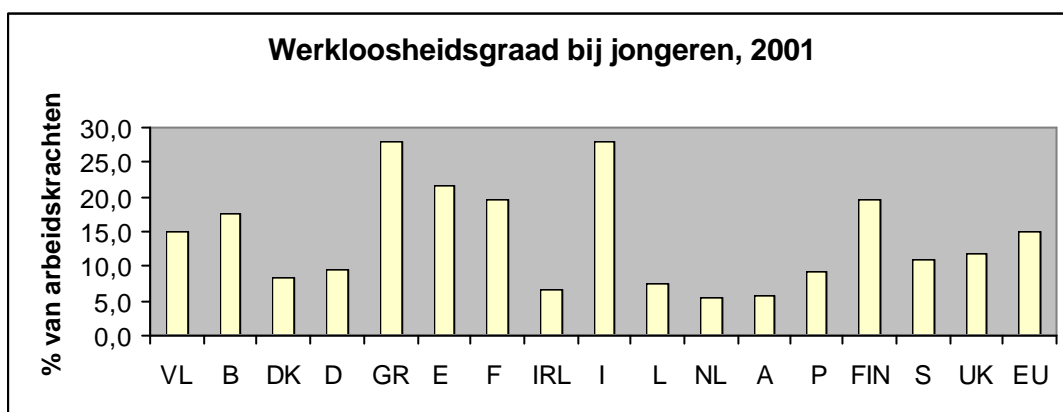
**Tabel 2.6** Werkloosheidsgraad van kansengroepen, in %

	1998	1999	2000	2001	2000-2001 (in ppt.)
Totaal 15-64 jaar	8,1	7,2	6,4	6,4	-0,0
Jongeren 15-24 jaar	18,1	16,7	14,5	15,0	+0,5
Ouderen 50-64 jaar	3,8	3,5	3,1	3,0	-0,1
Vrouwen	11,3	9,8	8,6	8,2	-0,4
Laaggeschoolden	14,9	13,3	12,3	12,7	+0,4

Bron: VDAB, NIS-EAK, MTA, RSVZ (bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek 2001 en 2002) in Strategisch Plan Werkgelegenheid-Monitoring van de beoogde beleidseffecten 2002

Wat de ouderen betreft, merken we een vrij stabiele evolutie van de werkloosheidsgraad. In 2001 bedroeg deze 3%. De Administratie merkt echter op dat de werkloosheidsgraad een misleidende indicator is, omwille van de vervroegde uittrede op de arbeidsmarkt (doorstroom naar inactiviteit). Voor deze kansengroep laat men zich beter leiden door de werkzaamheidsgraad.

De werkloosheidsgraad van jongeren is in 2001 opnieuw toegenomen tot 15%, na een opvallende verbetering in 2000. In een volgende grafiek vergelijken we de werkloosheidsgraad van jongeren in Vlaanderen met deze van de verschillende Europese lidstaten. Uit deze cijfers blijkt dat Vlaanderen toch een vrij hoge werkloosheid onder jongeren kent in vergelijking met andere lidstaten.



Bron: Employment in Europe 2002, European Commission

**Grafiek 2.2** Werkloosheidsgraad bij jongeren, Europese lidstaten (2001)

De werkloosheidsgraad van laaggeschoolden is, net als bij de jongeren, in 2001 opnieuw toegenomen (tot 12,7%), na een verbetering in 2000. De Administratie Planning en Statistiek beschikt tevens over gegevens omtrent de verschillen in werkloosheidsgraad tussen hoog-, midden- en laaggeschoolden. Dit is nuttig om de omvang van de kloof of de mate van oververtegenwoordiging van laaggeschoolden in de werkloosheid te bepalen. De kloof in de werkloosheidsgraad tussen hoog- en laaggeschoolden verkleint lichtjes maar blijft niettemin groot in Vlaanderen (ca. 10 ppt. in 2000) (tabel 2.7). Deze kloof vinden we ook in andere lidstaten van Europa. De werkloosheidsgraad onder de hooggeschoolden bedraagt in 2001 gemiddeld 4,5% in Europa. Deze voor de middengeschoolden 7,2% en voor de laaggeschoolden 10,8% (Eurostat en LFS in Employment in Europe 2002).

**Tabel 2.7** Vergelijking werkloosheidsgraad volgens opleidingsniveau, evolutie 1996-2000, Vlaams Gewest

Werkloosheidsgraad	1996	1997	1998	1999	2000
Laaggeschoold	16,9	16,0	14,9	13,3	12,3
Middengeschoold	7,2	6,8	6,1	5,5	4,7
Hooggeschoold	3,8	3,5	2,9	2,5	2,2

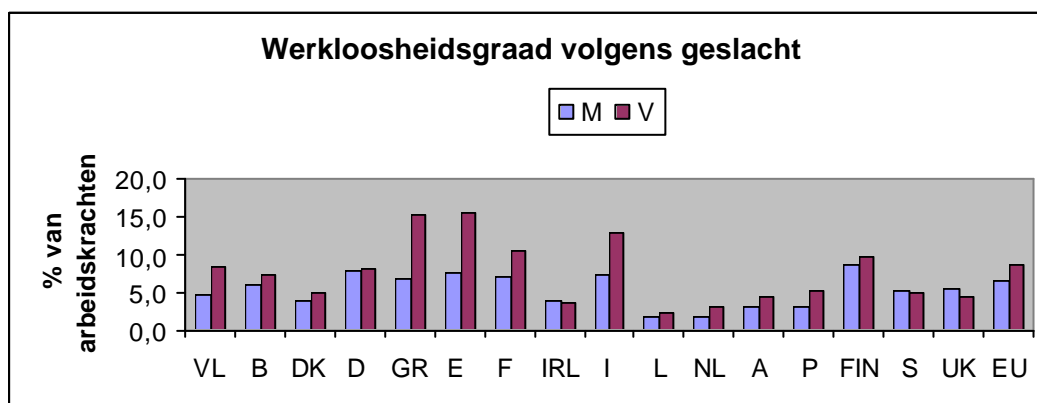
Bron: APS (op basis van NIS en bewerkingen Steunpunt WAV)

De werkloosheidsgraad voor vrouwen daalt verder tot 8,2% in 2001, een evolutie die ook al in 1999 en 2000 aan de gang was (tabel 2.6). De daling in 2001 is echter minder sterk. In tabel 2.8 vergelijken we de werkloosheidsgraad van vrouwen met die van mannen. Op die manier krijgen we een idee van de omvang van de kloof. We bemerken dat de werkloosheidsgraad van vrouwen sterk gedaald is tussen 1996 en 2000. De kloof tussen mannen en vrouwen inzake werkloosheidsgraad verkleint, doch blijft bestaan (3,8 ppt. in 2000). De doelstelling voor de toekomst kan er in bestaan de werkloosheidsgraad terug te dringen en daarbij de verschillen tussen mannen en vrouwen verder te verkleinen en zo mogelijk weg te werken. Uit een vergelijking van deze kloof tussen mannen en vrouwen in verschillende Europese lidstaten, merken we op dat deze kloof in sommige lidstaten veel groter is dan in België en Vlaanderen (grafiek 2.3).

**Tabel 2.8** Vergelijking werkloosheidsgraad volgens geslacht, evolutie 1996-2000, Vlaams Gewest

Werkloosheidsgraad	1996	1997	1998	1999	2000
Mannen	6,7	6,3	5,7	5,3	4,7
Vrouwen	14,0	12,8	11,3	9,8	8,5

Bron: APS (op basis van NIS en bewerkingen Steunpunt WAV)



Bron: Employment in Europe 2002, European Commission

**Grafiek 2.3** Werkloosheidsgraad volgens geslacht, Europese lidstaten (2001)

Wat betreft de werkloosheidsgraad van allochtonen (niet-EU-nationaliteit) vermeldt het rapport 'Employment in Europe 2002' van de Europese Commissie dat deze in België circa 26,5% bedraagt tegenover ongeveer 6% voor personen met EU-nationaliteit (gegevens van 2001). De kloof bedraagt dus meer dan 20 procentpunten in 2001. Er kunnen een aantal kanttekeningen geplaatst worden bij het gebruik van de indicator 'werkloosheidsevolutie' om de evenredige participatie van allochtonen te becijferen (nota VESOC-werkgroep 25/06/2002). De indicator werkloosheidsevolutie is immers onderhevig aan wijzigingen in de regelgeving (bv. regularisatieprocedure). Als mogelijk alternatief kan de werkzaamheidsgraad (het aandeel werkenden) van de betrokken kansengroepen opgevolgd worden, aangezien deze inhoudelijk het sterkst aansluit bij het concept evenredige arbeidsdeelname.

*In de marge van deze bespreking merken we op dat de meting van de arbeidsmarktpositie van allochtonen niet evident is. Er bestaan weinig of geen exacte cijfers over de positie van de allochtonen in Vlaanderen. De oorzaak ligt bij de meting van het allochtoon zijn. Het feit dat allochtonen een grotere kans lopen op discriminatie op de arbeidsmarkt, heeft te maken met hun etnische afkomst. Deze etnische afkomst verschilt in veel gevallen van hun nationaliteit. Kinderen of kleinkinderen van allochtonen worden tot de allochtonen gerekend maar hebben vaak de Belgische nationaliteit. Genaturaliseerde buitenlanders zijn ook niet meer terug te vinden in de statistieken over niet-Belgen. Ook wijzigingen in de regelgeving beïnvloeden (zoals de hoger vermelde regularisatieprocedure) de registratie als werkende of werkzoekende van buitenlandse afkomst. Onderzoekers proberen de etnische afkomst te vatten in enquêtes, bijvoorbeeld door te vragen naar de nationaliteit van de ouders of grootouders. De VDAB spoort allochtonen op via naamsherkenning. Een beperking hierbij is dat enkel namen van Turkse of Maghrebijnse origine achterhaald worden. Ander onderzoek traceerde de genaturaliseerde Belgen door de koppeling van RSZ, RVA en Rijksregisterdata (Verhoeven et al., 2001).*

### 2.2.3 Kwantificering aan de hand van de werkzaamheidsgraad van kansengroepen

Een derde indicator die we kunnen gebruiken om de arbeidsmarktsituatie van kansengroepen in beeld te brengen is de werkzaamheidsgraad bij kansengroepen. Deze wordt samengevat in tabel 2.9.

**Tabel 2.9** Werkzaamheidsgraad van bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt 1999-2001, in %

	1999	2000	2001	2000-2001 (in ppt.)
Jongeren (15-24 jaar)	33,1	33,7	34,5	+0,8
Laaggeschoolden	45,3	45,7	44,8	-0,9
Vrouwen	53,6	54,0	54,5	+0,5
Ouderen (50-64 jaar) <sup>1</sup>	38,3	39,9	40,1	+0,2

<sup>1</sup> De categorie ouderen wordt niet altijd op dezelfde wijze omschreven. Waar het cijfer hier slaat op de categorie van 50 tot 64-jarigen, gaat de Administratie Planning en Statistiek uit van de 55-64-jarigen. Dan bedraagt de werkzaamheidsgraad voor 2001 24,5%. Zie [http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/arbeidsmarkt/aanbod/arbe\\_oudere\\_werk.xls](http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/arbeidsmarkt/aanbod/arbe_oudere_werk.xls). In nota VESOC-werkgroep 25/06/02 staat een werkzaamheidsgraad van 39% voor de groep 50-64-jarigen. Bron: Strategisch Plan Werkgelegenheid (2002)

De werkzaamheidsgraad van jongeren en vrouwen neemt toe, wat wijst op een toenemende participatie van deze groepen op de arbeidsmarkt. In 2001 bedraagt de werkzaamheidsgraad voor jongeren van 15 tot 24 jaar 34,5% en deze van vrouwen 54,5%. Bij de ouderen merken we in 2001 een stabilisatie op een bijzonder laag niveau. Dit houdt wellicht verband met de vele afvloeiingen en herstructureringen waarbij het instrument van vervroegde uittreding frequent gebruikt wordt. Verwijzend naar tabel 2.1 van dit rapport noteren we even dat de gemiddelde werkzaamheidsgraad van vrouwen in Europa in 2001 54,9% bedroeg. De gemiddelde Europese werkzaamheidsgraad voor jongeren van 15 tot 24 jaar bedroeg 40,7% in 2001, die van ouderen tussen 55 en 64 jaar 38,5%. Vlaanderen scoort op deze parameters heel wat lager.

Het rapport 'Employment in Europe 2002' van de Europese Commissie brengt de werkzaamheidsgraad van allochtonen (niet-EU-nationaliteit) in België in beeld, gekruist met scholingsniveau. Tabel 2.10 toont ons dat de grootste kloof inzake werkzaamheidsgraad zich situeert tussen hooggeschoolde personen met en zonder EU-nationaliteit. Bijkomende cijfers wijzen er bovendien op dat deze kloof in België groter is dan het EU-gemiddelde.

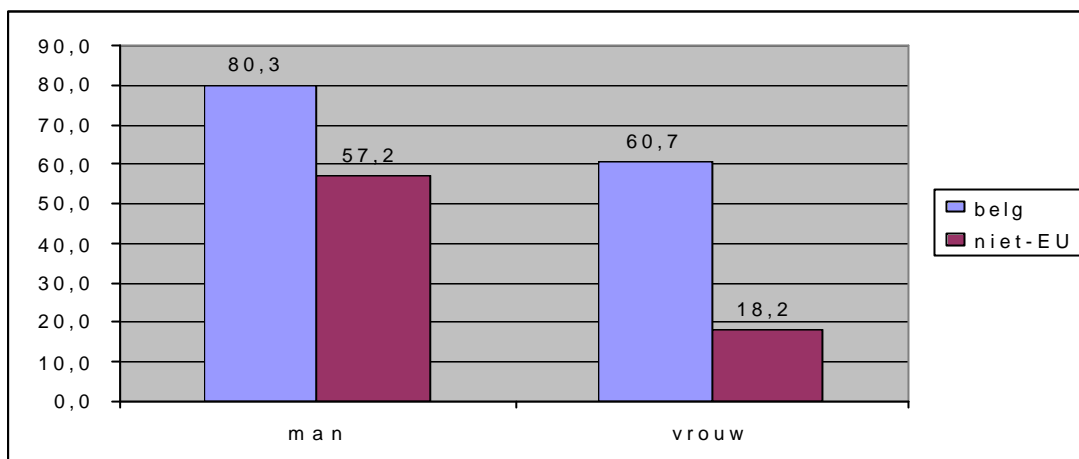
**Tabel 2.10** Werkzaamheidsgraad van allochtonen (niet-EU) volgens opleidingsniveau

Werkzaamheidsgraad in 2001	Voor hogergeschoolden	Voor lagergeschoolden
Allochtonen (niet-EU-nationaliteit)	49,4	26,8
EU-nationaliteit	84,4	41,6

Bron: Eurostat, Labour Force Survey in *Employment in Europe 2002*

Het Steunpunt WAV brengt bovendien de werkzaamheidsgraad naar zowel nationaliteit als geslacht in beeld. Uit volgende tabel blijkt dat de nationaliteitskloof in de arbeidsparticipatie opmerkelijk groter is bij vrouwen. Vrouwen van vreemde nationaliteit bieden zich relatief weinig aan op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hierbij kan de opmerking gemaakt worden dat de periodieke berekening van de werkzaamheidsgraad voor allochtonen zeer moeilijk is, aangezien via de NIS-EAK-enquête enkel de nationaliteit bekend is. Het begrip allochtonen verwijst eerder naar

etnische afkomst dan naar nationaliteit. Wellicht zijn de werkloosheidscijfers voor deze doelgroep dan toch betrouwbaarder, waar VDAB op basis van nationaliteit, naanalyse en vrijwillige registratie in AMI een schatting maakt van allochtonen en niet-allochtonen (zie indicator a).



Bron: NIS-EAK (bewerking Steunpunt WAV, Jaarboek van de Vlaamse arbeidsmarkt, 2002). In 'Groeienscenario evenredige arbeidsdeelneming en diversiteit 2010'

**Grafiek 2.4** De werkzaamheidsgraad (%) naar nationaliteit en geslacht (Vlaams Gewest, 2001, bevolking 25 tot 64 jaar)

Aansluitend hierbij vermelden we resultaten van het PASO-onderzoek naar de positie van allochtonen in het Vlaamse bedrijfsleven.<sup>6</sup> Uit de enquête blijkt dat de kans dat er minstens één allochtone werknemer werkt groter is bij grotere bedrijfsvestigingen. Het aandeel allochtone werknemers is echter het grootst bij de kleinste bedrijven. Bij vestigingen met minder dan tien werknemers is het aandeel werknemers afkomstig uit een niet-EU-land 3,6%. Het aandeel afkomstig uit Turkije of de Maghreb is 2,2%. Bij vestigingen met 200 of meer werknemers daalt dit aantal tot respectievelijk 1,73% en 1,46%. Sectoren met het hoogste aandeel allochtonen zijn de bouw (4,51%) en de industriële sectoren. De landbouworganisaties (38,70%) hebben een opvallende hoog aandeel, waarschijnlijk toe te schrijven aan de seizoensarbeid. Ook deze cijfers bevestigen dat er nog inspanningen nodig zijn om het aandeel allochtonen onder de werkende bevolking op te schroeven tot een niveau dat dichterbij komt van hun aandeel in de totale bevolking.

Het Steunpunt WAV heeft de recente evolutie van de werkzaamheidsgraad bij ouderen en vrouwen in beeld gebracht, evenals een prognose gemaakt tot 2010.

<sup>6</sup> Delarue A. et al. (2002), *Dossier 2: PASO in vogelvlucht. Een overzicht van de eerste beschrijvende resultaten uit het PASO Flanders onderzoek (Panel Survey of Organisations in Flanders)*.



**Tabel 2.11** Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij 55-64-jarigen (Vlaams Gewest, 1996-2001) - ideaaltypische evolutie en prognose werkzaamheidsgraad bij 55-64-jarigen (Vlaams Gewest, 2001-2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Evolutie 1996-2001	22,2	22,6	23,0	23,7	25,4	24,5									
Ideaaltypische evolutie						24,5	27,7	31,2	34,5	37,5	40,1	42,4	44,9	47,5	50,0
Prognose						24,5	24,8	25,8	26,7	27,5	28,1	28,6	29,3	30,1	31,0

Bron: Steunpunt WAV, Cijferbijlage bij 'De Arbeidsmarkt in Vlaanderen', Jaarboek 2002, tabellen bij hoofdstuk 3, 'Werkzaam Vlaanderen in de toekomst' (cijfers gebaseerd op Federaal Planbureau en NIS-EAK)

**Tabel 2.12** Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen (Vlaams Gewest, 1996-2001) - ideaaltypische evolutie en prognose werkzaamheidsgraad bij vrouwen (Vlaams Gewest, 2001-2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Evolutie 1996-2001	48,6	50,1	51,1	52,9	53,9	54,5									
Ideaaltypische evolutie						54,5	55,1	55,8	56,5	57,1	57,6	58,0	58,6	59,3	60,0
Prognose						54,5	55,0	55,9	56,7	57,4	58,0	58,4	59,0	59,6	60,4

Bron: Steunpunt WAV, Cijferbijlage bij 'De Arbeidsmarkt in Vlaanderen', Jaarboek 2002, tabellen bij hoofdstuk 3, 'Werkzaam Vlaanderen in de toekomst' (cijfers gebaseerd op Federaal Planbureau en NIS-EAK)

Uit tabel 2.11 kunnen we besluiten dat de doelstelling van een werkzaamheidsgraad voor 55-plussers van 50% tegen 2010 niet haalbaar is. De prognoses geven een werkzaamheidsgraad van 31% aan tegen 2010. De werkzaamheidsgraad voor vrouwen zal tegen 2010 wellicht de beoogde 60% bereiken en misschien zelfs overschrijden (tabel 2.12).

Het berekenen van de werkzaamheidsgraad van de arbeidsgehandicapten vormt een probleem, aangezien het hebben van een arbeidshandicap niet systematisch bevraagd wordt in de enquête naar de arbeidskrachten. Daarom beschikken we ook niet over prognoses betreffende de evolutie van de werkzaamheidsgraad voor deze kansengroep. De studie 'De arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap in België' van Samoy (2001) geeft echter wel aan dat van alle gehandicapte respondenten tussen 16 en 64 jaar van de gezondheidsenquête van 1997 40% aan het werk is. Het percentage werkenden is veel lager bij de personen met matige/ernstige beperkingen (31%) dan bij die met lichte beperkingen (50%). Wat personen met een handicap betreft, zijn er eveneens gegevens bekend over het aantal tewerkgestelden in het kader van CAO-26 en de Vlaamse Inschakelingspremie. Dit is in 2001 met 11,7% toegenomen ten opzichte van 2000. Ook de tewerkstelling van personen met een handicap in beschutte werkplaatsen is in 2001 toegenomen (met 1,8%) (Strategisch Plan Werkgelegenheid, 2002).

#### 2.2.4 Omvang van de uitdaging op vlak van werkzaamheidsgraad en arbeidsdeelname van kansengroepen

Voor wat betreft de arbeidsdeelname van kansengroepen heeft de Administratie Werkgelegenheid<sup>7</sup> een groeiscenario uitgetekend. Het groeiscenario biedt het voordeel dat de doelstelling vertaald is naar de nodige bijkomende werkende personen per jaar.<sup>8</sup> Onderstaande tabel toont de gemiddelde jaarlijkse stijging van het aantal werkenden nodig om een globale werkzaamheidsgraad van 70% te halen. Dit gebeurt in combinatie met een vermindering van de kloof met de kansengroepen.

In het groeiscenario is de gemiddelde jaarlijkse groei van de vrouwelijke werkzaamheid in de loop van de jaren negentig (jaarlijkse toename met 1,4 procentpunten) en de vastgestelde stabilisatie van de mannelijke werkzaamheidsgraad geprojecteerd op het huidige decennium. Volgens dat scenario, door de Administratie uitgetekend, zou de genderkloof dalen tot 5,2 procentpunten in 2010. Het aandeel laaggeschoolden in de bevolking op actieve leeftijd is gedaald van 30% in 1990 tot 22% in 2000. Hun positie is echter nauwelijks verbeterd in de loop van de jaren negentig. Pas vanaf het eind van de jaren negentig kan men een stijging van de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolden vaststellen. Er zal zich een geleidelijke substitutie voordoen van laaggeschoolde werknemers en jobs door midden- en hogeschoolden (+68 700 en -32 700).

<sup>7</sup> 'Groeiscenario evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010', in het kader van de Rondetafel *Evenredige participatie op de arbeidsmarkt*, Brussel, 15/10/2002.

<sup>8</sup> De prognosecijfers van het Steunpunt WAV zijn van recentere datum dan het groeiscenario en houden al ten volle rekening met de ongunstige evolutie van de conjunctuur in 2001.

De groei van de werkzaamheidsgraad veronderstelt een jaarlijks gemiddelde aantal van 32 000 personen dat bijkomend aan het werk gaat. Daarvan vormen vrouwen de overgrote meerderheid (29 800 personen). Het groeiscenario wat leeftijd betreft vertrekt van de hypothese van een continuering van de vastgestelde groei met 0,7 procentpunten in de leeftijdsgroep 25-49 jaar en een versnelde groei van de arbeidsdeelname van ouderen met 1,5 procentpunten. Tijdens dit decennium zou het aantal werkende vijftigers in het scenario jaarlijks gemiddeld toenemen met 26 600. Wat de arbeidsdeelname van allochtonen betreft wordt een groeiscenario vooropgezet waarbij de arbeidsdeelname van de personen met een niet-EU-nationaliteit jaarlijks toeneemt met ongeveer 2 000 personen, dat is een stijging van 1,3 procentpunten tegenover 0,7 voor inwoners met EU-nationaliteit (Kabinet van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme, 2002).<sup>9</sup>

**Tabel 2.13** Groeiscenario evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (Vlaams Gewest, 2004-2010)

		2001	Gemiddelde <i>jaarlijkse</i> evolutie 2001-2010		2004	2010
			Werkenden	Werkzaamheids- graad in ppt.		
<i>Werkzaamheidsgraad (%)</i>						
Totaal		63,3	+32 300	+0,7	65,4	69,5
Man	(C1)	72,1	+2 500	-	72,1	72,1
Vrouw	(C2)	54,3	+29 800	+1,4	58,5	66,9
Midden- en hooggeschoold	(C3)	76,4	+68 700	+0,1	76,8	77,6
Laaggeschoold	(C4)	45,9	-32 700	+0,3	46,9	49,0
Belg + EU*	(C5)	70,7	+25 000	+0,7	72,8	77,0
Niet-EU*	(C6)	41,4	+2 000	+1,3	45,3	53,1
25-49 jaar	(C7)	84,2	+3 500	+0,7	86,3	90,5
50-64 jaar	(C8)	39,0	+26 600	+1,5	43,5	52,5
<i>Kansenkloof (in procentpunten)</i>						
Genderkloof	(C1-C2)	17,8		-1,4	13,6	5,2
Onderwijskloof	(C3-C4)	30,5		-0,2	29,9	28,6
Nationaliteitskloof	(C5-C6)	29,3		-0,6	27,5	23,9
Generatiekloof	(C7-C8)	45,1		-0,8	42,7	37,9

\* Raming beperkt tot de leeftijdsklasse 25-64 jaar.

Bron: 'Groeiscenario evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010', in het kader van de Rondetafel 'Evenredige participatie op de arbeidsmarkt', Brussel, 15/10/2002

Op basis van voorgaande tabel weten we dat circa 32 300 personen per jaar bijkomend aan het werk zullen moeten gaan om een werkzaamheidsgraad van 70% te behalen tegen 2010. Onderstaande gegevens tonen aan dat ook uit de groep inactieven zal geput moeten worden indien jaarlijks 32300 mensen bijkomend aan het werk moeten tussen 2003 en 2010.

<sup>9</sup> Nota VESOC werkgroep 25/06/2002.

**Tabel 2.14** Bevolking op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen (2002)

	Aantal	Aandeel (in %)
Werkenden	2 504 000	63,5
Werklozen	130 000	3,3
Inactieven	1 309 000	33,2
Totaal 15-64 jaar	3 942 000	100,0

Bron: Steunpunt WAV (2002)

Als besluit kunnen we stellen dat de voorspelde evolutie inzake de werkzaamheidsgraad moeilijk haalbaar lijkt in de huidige conjunctuur (zie prognose Steunpunt WAV). Ook uitgedrukt in absolute aantallen blijkt de uitdaging groot, zowel voor de werkzaamheid in totaal als voor de kansengroepen. Toch zijn er een aantal externe ontwikkelingen die een positieve impact kunnen hebben op de werkzaamheidsgraad. Deze zullen in hoofdstuk 3 verder toegelicht en zo mogelijk met cijfermateriaal ondersteund worden. Wat de evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen betreft zijn de voorspellingen uiteenlopend. De sterk opwaartse trend naar werk bij vrouwen is structureel. De achterstand van allochtonen, ouderen, laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten blijft groot, al zal het aandeel laaggeschoolden in de bevolking op actieve leeftijd in dalende lijn evolueren.

Tot slot vatten we de huidige stand van zaken wat betreft de doelstellingen nogmaals samen in onderstaande tabel.

**Tabel 2.15** Samenvatting indicatoren, situatie 2001, Vlaams Gewest, in %

	Aandeel NWWZ	Werkloosheidsgraad	Werkzaamheidsgraad
<i>Vlaanderen</i>	<i>100,00</i>	<i>6,4</i>	<i>63,3</i>
<i>Kansengroepen</i>			
Vrouwen	56,75	8,2	54,5
Laaggeschoolden	62,96	12,7	44,8
Ouderen (50-64 jaar)	8,00*	3,0	40,1
Allochtonen (niet-EU)	10,76	26,5*	37,2
Arbidsgehandicapten	11,02	N.b.	N.b.

\* Dit is cijfer voor België.

Bron: Steunpunt WAV o.b.v. VDAB, aandeel 50+ in NWWZ, januari-juni 2001

### 2.3 Levenslang en levensbreed leren

De doelstelling inzake het levenslang leren zoals geformuleerd in het Pact van Vilvoorde omvat drie elementen:

1. verhogen van de opleidingsparticipatie van de beroepsbevolking;
2. grotere ICT-basisvaardigheden bij de beroepsbevolking;

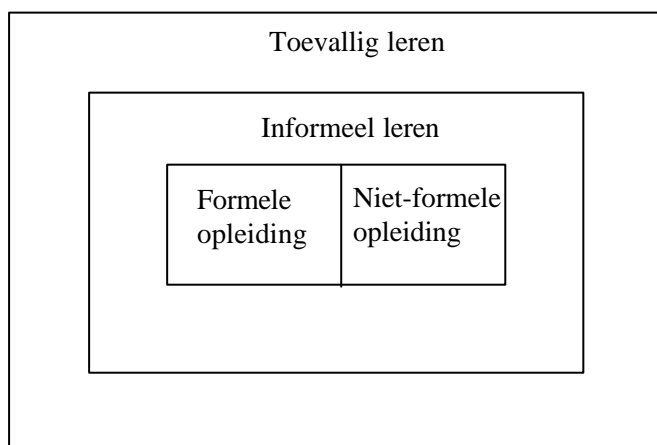
### 3. betere certificering van het geleerde.

Voor het opvolgen van deze doelstellingen zijn tal van indicatoren beschikbaar. We richten ons in deze paragraaf in eerste instantie tot de indicatoren die op Europees niveau verzameld en waarbij Vlaanderen internationaal kan vergeleken worden.

#### 2.3.1 Opleidingsparticipatie van de beroepsbevolking

##### 2.3.1.1 Definitie

Levenslang leren kan omschreven worden als ‘alle intentionele leeractiviteiten, formeel of informeel, die op een permanente basis worden ondernomen met het doel kennis, vaardigheden en competenties te verhogen’. Dit zijn alle leeractiviteiten onafhankelijk van de wijze van financiering (private, publieke sector of het individu) en onafhankelijk van de lesvorm (klassikaal, praktijkgericht, zelfstudie, ...). De omvang van het begrip wordt in grafiek 2.5 visueel voorgesteld.



**Grafiek 2.5** De omvang van opleiding en leren

Er is vooreerst het toevallig of incidenteel leren, dat buiten de definitie van het levenslang leren valt, omdat het element van intentionaliteit ontbreekt. Binnen het domein van levenslang leren worden drie vormen onderscheiden: formele opleiding, niet-formele opleiding en informeel leren. De kenmerken van deze drie vormen worden in onderstaande tabel weergegeven.

**Tabel 2.16** Criteria voor het onderscheid tussen verschillende vormen van opleiding en leren

Criterion	Formele opleiding	Niet-formele opleiding	Informeel leren
A Intentionaliteit	X	X	X
B Organisatie	X	X	
C Institutioneel kader en locatie	X	X	
D Hiërarchische niveauctuur	X		
E Toelatingsvoorwaarden	X		
F Registratie	X		
G Vastgelegde leermethoden	X		
H Regulier schooljaar en schedule	X		

Bron: UNESCO (1997)

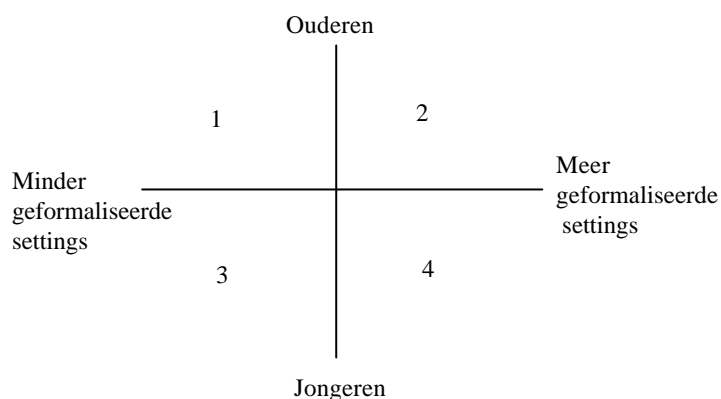
Op basis van deze criteria kunnen de drie vormen van opleiding en leren als volgt gedefinieerd worden:

*Formele opleiding* ('formal education') zijn de intentioneel georganiseerde leermomenten, met regelmatige en vastgelegde duur, hiërarchisch gestructureerd met een chronologische opvolging van niveaus, toelatingsvoorwaarden en formele registratie, die gehouden worden in vastgestelde opleidingsinstituten en waar gebruik gemaakt wordt van een vastgelegde pedagogische organisatie, inhoud, methode en leermaterialen.

*Niet-formele opleiding* ('non-formal education') refereert aan intentioneel georganiseerde leermomenten, die plaatsvinden in een institutionele setting maar die niet aan één of meer van de criteria D tot en met H voldoen (tabel 2.15).

*Informeel leren* ('informal learning') is ook intentioneel maar is minder georganiseerd en gestructureerd en kan leermomenten omvatten in de familie, de werkplaats en in het dagelijks leven van personen, op een zelfgestuurde dan wel familie of sociaal gestuurde basis.

Het begrip levenslang leren omvat in eerste instantie een tijdsdimensie, waarmee onderlijnd wordt dat leeractiviteiten plaatsvinden in verschillende fases van de levensloop. Maar het omvat ook de dimensie van 'levensbreed leren', waarmee in rekening wordt gebracht dat leren plaatsvindt in een verscheidenheid van settings en situaties. Dit wordt visueel voorgesteld in grafiek 2.6.



Bron: Eurostat, Task Force on measuring LLL (2001)

**Grafiek 2.6** Het levenslang-levensbrede kader

Door de traditionele centrale plaats van formele opleiding in het beleidsdenken hebben niet-formele opleiding en informeel leren tot dusver vaak nog weinig waarde op de arbeidsmarkt (zie §2.3.3, Certificering). Met de discussie over levenslang leren breidt de beleidsaandacht zich in eerste instantie uit van kwadrant 4 naar kwadrant 2, in mindere mate slechts naar kwadrant 1 en 3. Toch brengt de dimensie van het ‘levensbreed leren’ de complementariteit van formele, niet-formele opleiding en informeel leren beter in beeld. Ze herinnert ons eraan dat nuttige leeractiviteiten ook tijdens de vrije tijd, in het gemeenschapsleven of tijdens het dagelijkse werk plaatsvinden.

Voor indicatoren met betrekking tot de opleidingsparticipatie behandelen we indicatoren voor:

- 2.3.1.2: participatie aan opleidingsactiviteiten (formeel en niet-formeel);
- 2.3.1.3: participatie aan informele leeractiviteiten.

### 2.3.1.2 Opleidingsparticipatie

#### Globale score

De gegevens met betrekking tot de participatie aan opleidingsactiviteiten zijn voornamelijk gebaseerd op de internationaal vergelijkbare Labour Force Survey

(LFS of EAK: Europese Arbeidskrachtentelling).<sup>10</sup>

Vanzelfsprekend gaat het bij de opleidingsparticipatie van jongeren in hoofdzaak om studenten. Indien we ons beperken tot de leeftijdscategorie tussen 25 en 64 jaar verkrijgen we voornamelijk personen die zichzelf niet als student beschouwen, maar wel een basisopleiding gevolgd hebben in de referentieperiode, een beroepsgerichte opleiding of een opleiding uit persoonlijke belangstelling. Aldus verkrijgen we een maat voor de levenslange formele opleiding, waarbij zowel formele als niet-formele opleiding zijn opgenomen.

**Tabel 2.17** Deelname aan opleidingen, aandeel van de bevolking 25-64 jaar (Vlaanderen, België en EU-15; 1999-2002, referentieperiode van 4 weken)

	1999	2000	2001	2002
Vlaams Gewest	6,6	6,9	7,4	6,7
België	6,2	6,2	6,4	6,0
EU-15*	8,1	8,3	8,3	8,4

\* Exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000.

Exclusief Ierland in 2001. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: NIS-EAK, LFS (bewerking Steunpunt WAV)

De gegevensreeks start slechts in 1999 omdat de LFS-gegevens in dit jaar om methodologische redenen een 'breuk' vertonen. Niettemin blijkt uit de 'oude' LFS-gegevens een steeds toenemende participatie aan permanente vorming van de werkende bevolking, met name van circa 60 000 in 1992 tot 130 000 in 1998, zij het dat de grootste stijging voornamelijk in 1998 valt. Het succes van de toenmalige stimulerende vormingsprojecten, zoals het hefboomkrediet voor innovatieopleidingen en vlamvorm, speelde hierbij een belangrijke rol.

De deelname aan opleidingen steeg ook na 1999 verder, al bleef Vlaanderen voortdurend onder het niveau van de EU-15 landen. In 2002 viel de opleidingsparticipatie in Vlaanderen evenwel sterk terug naar 6,7% hetgeen de kloof met het niveau van de EU-15 landen als met de doelstelling in het Pact van Vilvoorde aanzienlijk vergroot.

<sup>10</sup> Een persoon wordt als lerende geteld indien hij/zij zichzelf als student beschouwt (EAK, vraag 81) ofwel deelgenomen heeft aan een opleiding tijdens de referentieperiode van vier weken (EAK, vraag 72).

EAK vraag 81 luidt als volgt: 'Met welke situatie komt uw sociaal-economisch statuut het best overeen?'. Elke persoon die hierop antwoordt dat hij zichzelf vooral als student, leerling of in beroepsopleiding ziet, wordt als lerende geteld.

In EAK vraag 72 wordt gevraagd 'Heeft u tijdens de referentiemaand (referentieweek en de 3 voorafgaande weken) onderwijs of een opleiding gevolgd?'. Elke persoon die hier positief op antwoordt, wordt als lerende geteld. De 'lerende' personen worden verder opgedeeld in twee categorieën:

- personen die 'leren' in een basisopleiding: alle personen die zichzelf als student beschouwen + alle personen die zichzelf niet als student beschouwen maar die wel een basisopleiding gevolgd hebben tijdens de referentieperiode van vier weken (EAK, vraag 74);
- personen die 'leren' in een bijkomende opleiding: alle personen die zichzelf niet als student beschouwen maar die wel een beroepsgerichte opleiding of een opleiding uit persoonlijke belangstelling gevolgd hebben tijdens de referentieperiode van vier weken (EAK, vraag 74).



Achter deze globale gemiddelden schuilen grote verschillen in opleidingsparticipatie naargelang de leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en arbeidsstatuut. Deze differentiatie laat toe ‘achterstandsgroepen’ te identificeren waarop het beleid zich kan richten om de gemiddelde opleidingsparticipatie te verhogen.

### Leeftijdskloof

Een hogere opleidingsparticipatie is vooral terug te vinden bij jongeren. De jongste leeftijdscategorie (25-29 jaar) volgt immers het meest opleiding. Dit geldt ook wanneer enkel de ‘bijkomende opleidingen’ in rekening worden gebracht. Op de ‘fictieve leerloopbaan’ (= de huidige kans op opleidingsparticipatie in verschillende leeftijdscategorieën) daalt de kans op opleidingsparticipatie voortdurend met een oplopende leeftijd.

Dit verband wordt nog versterkt door de hogere basisopleiding van de jongere leeftijdscategorieën (zie opleidingskloof).

### *Vergelijking met EU-15 landen*

Een zelfde leeftijds-kloof vinden we nog méér uitgesproken terug in de EU-15 landen. Het zijn immers vooral de jongere leeftijdscategorieën die verantwoordelijk zijn voor de gemiddeld hogere opleidingsparticipatie in de EU-15 landen in vergelijking met Vlaanderen.

**Tabel 2.18** Deelname aan opleidingen naar leeftijdsklasse, aandeel van de bevolking 25-64 jaar (Vlaanderen en EU-15; 2002, referentieperiode van 4 weken)

	2002
Vlaams Gewest	
25-29 jaar	11,4
30-39 jaar	8,4
40-49 jaar	7,0
50-64 jaar	3,5
Totaal	6,7

**Tabel 2.18** Deelname aan opleidingen naar leeftijdsklasse, aandeel van de bevolking 25-64 jaar (Vlaanderen en EU-15; 2002, referentieperiode van 4 weken). Vervolg

	2002
EU-15*	
25-29 jaar	18,8
30-39 jaar	9,8
40-49 jaar	7,4
50-64 jaar	4,1
Totaal	8,4

\* In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.  
Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

### Basisopleidingskloof

De basisopleiding vormt een fundament voor de verdere leerloopbaan. Hoe hoger de basisopleiding, hoe meer men ook in de verdere loopbaan aan opleiding participeert. Er is zodoende een ‘opleidingskloof’ die zich bovenop de voornoemde leeftijdskloof ent. Immers, binnen elke leeftijdscategorie kennen hogergeschoolden een hogere opleidingsparticipatie dan lagergeschoolden.

Gelet op de trendmatige stijging van het niveau van de basisopleiding, zal het aantal laaggeschoolden blijven dalen. Laaggeschoolden bevinden zich proportioneel het meest in de oudste cohorten. Telkens die cohorten de arbeidsmarkt verlaten, worden ze vervangen door een cohorte die iets minder laaggeschoolden telt. Zo is het aandeel laaggeschoolden (onder HSO) tussen 1999 en 2001 bij de 50-plussers reeds gedaald van 61% naar 57%. De vruchten van een stevige onderbouw komen zodoende ook in deze leeftijdscategorie reeds tot uiting met een toename van de leeransen tot gevolg.

**Tabel 2.19** Deelname aan opleidingen naar onderwijsniveau, aandeel van de bevolking 25-64 jaar (Vlaanderen en EU-15; 2001, referentieperiode van 4 weken)

	2001
Vlaams Gewest	
Laaggeschoold	2,6
Middengeschoold	7,1
Hooggeschoold	14,5
Totaal	7,4

**Tabel 2.19** Deelname aan opleidingen naar onderwijsniveau, aandeel van de bevolking 25-64 jaar (Vlaanderen en EU-15; 2001, referentieperiode van 4 weken). Vervolg

	2001
EU-15*	
Laaggeschoold	2,4
Middengeschoold	9,7
Hooggeschoold	15,3
Totaal	8,3

\* Exclusief Ierland. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

Toch is het voor prognoses wellicht te eenvoudig de 'leeftijdskloof' te reduceren tot een 'opleidingskloof'. Naar het einde van de loopbaan is de bereidheid tot leren enerzijds en de bereidheid tot investeren in opleiding door organisaties anderzijds lager, gelet op de korte 'return on investment'. Gelet op deze 'human capital' benadering, mag verwacht worden dat de toegenomen basisopleiding van 50-plussers zich niet volledig vertaald in hogere leerkansen. Daarenboven houdt de mate waarin deze 'vertaling' in leerkansen zich in de toekomst doorzet ook verband met de mate waarin de vervroegde uittreding van ouderen uit de arbeidsmarkt kan verminderd worden (zie arbeidsstatuut). Al geldt hierbij ook dat hooggeschoolden globaal minder snel uittreden dan laaggeschoolden.

Gelet op de basisopleiding als fundament voor de latere leerloopbaan, is het voorkomen van 'laaggeschoolde uitstroom' belangrijk om de opleidingsparticipatie in de toekomst te verhogen en de doelstelling van het Pact van Vilvoorde te bereiken. Deze laaggeschoolde uitstroom vormt een belangrijke indicator voor het toekomstige levenslang leren.

**Tabel 2.20** Aandeel jongeren (18-24 jaar) met maximaal een diploma lager secundair onderwijs die niet deelgenomen hebben aan een opleiding tijdens een referentieperiode van 4 weken; 1999-2002

	1999	2000	2001	2002
Vlaams Gewest	13,6	11,6	11,5	11,7
EU-15*	20,7	19,7	19,3	16,7

\* Exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000.

Exclusief Ierland in 2001. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

### *Vergelijking met EU-15 landen*

Een opleidingskloof inzake opleidingsparticipatie vinden we ook in de EU-15 landen terug. Deze is gemiddeld genomen zelfs nog meer uitgesproken dan in Vlaanderen.

Ook de laaggeschoolde uitstroom is in Vlaanderen relatief beperkt in vergelijking met de EU-15 landen. Zo kent de leeftijdscategorie 18-24 jaar een ongekwalificeerde uitstroom van 11,7%. Met andere woorden, in deze groep zijn er 11,7% jongeren met een diploma van maximaal lager secundair onderwijs die geen student zijn en evenmin deelnamen aan een opleiding in de referentieperiode van vier weken. Deze relatief goede score geeft Vlaanderen een stevige basis om de globale opleidingsparticipatie van de beroepsbevolking in de toekomst op het Europese gemiddelde te brengen.

### Geslachtskloof

Ten aanzien van de opleidingsparticipatie is de geslachtskloof die in Vlaanderen bestond, volledig weggewerkt. Zij in het 'negatieve zin', omdat de daling in de opleidingsparticipatie in Vlaanderen tussen 2001 en 2002 zich uitsluitend bij de mannen situeerde. Het feit dat mannen zich vaker in conjunctuurgevoelige sectoren begeven, speelt hierin een rol.

### *Vergelijking met EU-15 landen*

In de Europese landen is er geenszins een achterstandpositie voor vrouwen inzake opleidingsparticipatie. Er is integendeel sprake van een geslachtskloof ten nadele van mannen.

**Tabel 2.21** Deelname aan opleidingen naar geslacht, aandeel van de bevolking 25-64 jaar (Vlaanderen en EU-15; 1999-2002, referentieperiode van 4 weken)

	1999	2000	2001	2002
Vlaams Gewest				
Vrouwen	6,0	6,3	6,8	6,9
Mannen	7,1	7,5	8,0	6,6
Totaal	6,6	6,9	7,4	6,7
EU-15*				
Vrouwen	8,4	8,8	8,8	9,0
Mannen	7,8	7,8	7,8	7,8
Totaal	8,1	8,3	8,3	8,4

\* Exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000.

Exclusief Ierland in 2001. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

### Arbeidsstatuutkloof

Veruit de grootste differentiatie in opleidingsparticipatie geldt ten aanzien van het arbeidsstatuut. Bij de niet-beroepsactieven is de opleidingsparticipatie immers zeer laag.

**Tabel 2.22** Deelname aan opleidingen, aandeel van de *werkenden* 25-64 jaar

	1999	2000	2001	2002
Vlaams Gewest	8,0	8,3	8,8	7,8
EU-15*	8,6	8,8	8,7	8,9

\* Exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000.

Exclusief Ierland in 2001. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

**Tabel 2.23** Deelname aan opleidingen, aandeel van de *werkzoekenden* 25-64 jaar

	1999	2000	2001	2002
Vlaams Gewest	8,4	9,2	8,6	8,7
EU-15*	8,2	8,4	7,9	8,2

\* Exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000.

Exclusief Ierland in 2001. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

**Tabel 2.24** Deelname aan opleidingen, aandeel van de *niet-beroepsactieven* 25-64 jaar

	1999	2000	2001	2002
Vlaams Gewest	2,7	3,0	3,7	3,7
EU-15*	6,7	6,9	7,2	7,2

\* Exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000.

Exclusief Ierland in 2001. In Frankrijk wordt enkel gepeild naar de opleidingsdeelname tijdens de week van de enquête zelf.

Bron: LFS (bewerking Steunpunt WAV)

### *Vergelijking met de EU-15 landen*

Ook in andere landen gaapt een kloof tussen de opleidingsparticipatie van de werkenden en werklozen enerzijds en diegenen die zich niet (meer) aanbieden op de arbeidsmarkt anderzijds. Deze kloof is echter lang niet zo groot als in Vlaanderen. De uitsplitsing naar arbeidsstatuut maakt duidelijk dat in eerste instantie de niet-actieven verantwoordelijk zijn voor de lagere gemiddelde score inzake opleidingsparticipatie van Vlaanderen ten opzichte van de EU-15 landen. Het grote aantal vervroegde uittrekkers in Vlaanderen ten opzichte van de EU-15 landen is hieraan niet vreemd.

### Formele opleiding in organisaties

De enquête naar de voortgezette beroepsopleiding (CVTS)<sup>11</sup> is een organisatiesurvey die tot nu toe twee keer door Eurostat is gehouden (1994, 1999). In deze survey wordt bij organisaties informatie verzameld over de opleiding die zij hun werknemers bieden. Deze periodieke organisatiesurvey biedt evenwel enkel gegevens over de opleiding van *werknemers* in organisaties. Hoewel de LFS-gegevens voor wat betreft de werkende populatie een zelfde opleidingsparticipatie aangeven als de EU-15 landen, wijzen de CVTS-gegevens toch op een achterstandspositie voor België. Deze ‘achterstandspositie’ is wellicht toe te schrijven aan de inclusie van het Waalse en Brusselse gewest, die ook in de LFS-gegevens een aanzienlijk lagere opleidingsparticipatie vertoonden.

**Tabel 2.25** Aandeel van de ondernemingen die training voorzien

	DK	S	NL	NO	FIN	IRL	D	A	L	B	E	P
1993	57	-	56	-	-	77	85	-	60	46	27	13
1999	96	91	88	86	82	79	75	72	71	70	36	22

Bron: CVTS (1993, 1999)

Bovendien blijkt in België weinig training in organisaties te bestaan in de vorm van formele cursussen, maar hebben ‘job related’ trainingsvormen de bovenhand. In termen van opleidingsinvesteringen in CVT-cursussen als aandeel in de totale loonkost scoort België dan ook relatief laag.

**Tabel 2.26** Besteding van organisaties aan CVT-cursussen als aandeel in de totale loonkost

	DK	S	NL	IRL	FIN	L	NO	B	D	E	P	A
1993	1,3	-	1,8	1,5	-	1,3	-	1,4	1,2	1	0,7	-
1999	3,0	2,8	2,8	2,4	1,9	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,2	1,3

Bron: CVTS (1993, 1999)

Verder geven de CVTS-gegevens, bevestigd door analyses van andere gegevensbronnen (bv. sociale balans), dat vooral werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen minder kansen krijgen om opleiding te volgen. Naar aard van de opleiding voor werknemers tussen 25 en 64 jaar zijn deze geboden door private en publieke opleidingsinstellingen de meest voorkomende. Formele bedrijfsopleidingen komen op de tweede plaats, gevolgd door opleidingen in het formele

<sup>11</sup> Continuing Vocational Training Survey. Voor meer informatie zie URL:  
[http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/old/leonardold/stat/trainingstatis/sources/cvts\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/old/leonardold/stat/trainingstatis/sources/cvts_en.html).

onderwijssysteem (bv. bijscholing in avondonderwijs). Andere vormen als afstandsleren, alternerend leren en werken of zelfstudie maken slechts 15% uit van alle opleidingen.<sup>12</sup>

### Statistische tekortkomingen

Ten aanzien van de specifieke vraagstelling in de LFS die de basis vormt voor de centrale indicator inzake levenslang leren zijn volgende toevoegingen wenselijk. Vooreerst ontbreekt een aanduiding van het domein inzake opleiding of training, hetgeen belangrijk is voor een analyse van de kwalificatiekloof en de adequaatheid van het formele opleidingsstelsel voor intrede in de arbeidsmarkt. Tevens worden geen vragen gesteld omtrent obstakels voor toegang tot leeractiviteiten. Respondenten die recent niet participeerden aan opleiding worden niet gevraagd waarom ze niet participeren. Hoewel gevraagd wordt naar het doel van de gevolgde opleiding, wordt ten slotte ook niet bij respondenten gepeild naar de tevredenheid, wat erg belangrijk is voor hun motivatie tot verdere opleidingsparticipatie.

Ten slotte past ook een kritische bemerking ten aanzien van al te eenzijdig kwantitatieve doelstellingen inzake levenslang leren. Meer investeringen in training wordt hierbij al te makkelijk gelijkgesteld met meer levenslang leren. Alvast binnen organisaties is training vooral verbonden met rekrutering en vervanging van personeel. Ondersteuning van overheidswege voor training in organisaties komt dan ook eerder hun rekruterings- en vervangingsbeleid ten goede dan het ideaal van levenslang leren. Tevens laat de focus op het aantal opleidingen de vraag onbeantwoord in

---

<sup>12</sup> Andere gegevensbronnen over opleidingsparticipatie in *Vlaanderen* zijn o.m.:

*APS-survey*: jaarlijkse bevraging van 1 500 personen tussen 18 en 85 jaar. In 2001 werd uitvoerig gevraagd naar de deelname aan bijkomende opleidingen, vormingsactiviteiten of trainingen van minstens één dag in een referentieperiode van 12 maanden. De analyse bevestigt de bij LFS vermelde 'opleidingskloven' tussen de bevolkingsgroepen.

*PASO*: organisatiesurvey die informatie bevat over opleidingsinvesteringen en opleidingsuren voor diverse personeelscategorieën, aard van opleiding, mate van opleidingsplanning en -evaluatie, redenen voor niet-opleiding (eerste golf 2002).

*Sociale Balans*: omvat alle organisaties die een sociale balans dienen op te maken. Het bevat voornamelijk informatie over de opleidingsinvesteringen en het aantal opleidingsuren in organisaties. Regionale uitsplitsing is evenwel moeilijk en de populatie omvat geen zelfstandigen of statutair personeel. Tevens wordt 'werknemersopleiding' niet gedefinieerd zodat de gegevens ook afhankelijk zijn van de subjectieve interpretatie van organisaties.

Gegevensbronnen over opleidingsparticipatie in *Europees* perspectief zijn o.m.:

- *UOE*: statistieken van de jaarlijks door UNESCO, OESO en Eurostat (UOE) verzamelde gegevens over studenten, docenten, afgestudeerden en kosten. Het zwaartepunt ligt op het reguliere onderwijsstelsel;
- *VET*: jaarlijkse verzameling van statistische en situatiegebonden informatie over initiële beroepsopleiding en scholing (VET). Omvat gegevens over opleiding in het kader van het leerlingstelsel, financiële regelingen en praktijkprogramma's;
- *Het Huishoudpanel van de Europese Gemeenschappen (ECHP: European Community Household Panel)* is een jaarlijkse enquête waarbij steeds gegevens van dezelfde groep (het Panel) verzameld worden hetgeen een longitudinale analyse van hun kenmerken mogelijk maakt. De steekproef is evenwel klein is zodat veel gegevens over onderwijs, attitudes en sociale situatie niet zeer gedetailleerd kunnen worden gecombineerd;
- *ESWC (European Survey on Working Conditions)*: werknemerssurvey uitgevoerd door de European Foundation die onder meer peilt naar het volgen van opleidingen door werknemers in organisaties.

hoeverre deze aansluiten op de behoeften van betrokkenen evenals de effectiviteit van de opleidingen. Meer is niet altijd beter.

*Conclusie met betrekking tot de opleidingsparticipatie*

*Gelet op de aanhoudende langdurige stijging van de opleidingsparticipatie van de bevolking tussen 25 en 64 jaar, is het bereiken van de doelstelling van 10% mogelijk. Zoals de terugval in 2002 aantoont, wordt de trend evenwel sterk beïnvloed door de economische conjunctuur. Een economische hoogconjunctuur ondersteunt de opleidingsparticipatie van de bevolking op actieve leeftijd omdat:*

- het volgen van opleiding deels samenvalt met arbeidsmarktintrede en baanmobiliteit, die beide meer optreden bij hoogconjunctuur;*
- het aandeel niet-beroepsactieven makkelijker kan teruggedrongen worden bij een hoogconjunctuur, dit is vooral in Vlaanderen de bevolkingsgroep met veruit de laagste opleidingsparticipatie;*
- organisaties bij een krappe arbeidsmarkt meer genoodzaakt zijn lager te rekruteren en zelf een deel van de noodzakelijke opleiding op zich nemen.*

*Vice versa zal een economische laagconjunctuur de opleidingsparticipatie afremmen terwijl net dan de noodzaak aan opleiding, onder andere ten aanzien van de arbeidsmarktflexibiliteit, het hoogst is. Dit versterkt de nood tot het voeren van a- of zelfs anti-conjunctureel beleid, in het bijzonder ten aanzien van risicogroepen. Het verschaffen van een fundament aan basisopleiding en het beperken van de laaggeschoolde uitstroom zijn alvast troeven die wars van elke conjunctuur bijdragen aan een verhoging van de toekomstige opleidingsparticipatie. De vruchten van dit fundament manifesteren zich nu reeds in een verhoogde basisopleiding van de oudere leeftijdscategorieën. Gelet op groter wordende omvang van deze groep in de beroepsbevolking is het voor het behalen van de globale doelstelling van 10% evenwel noodzakelijk dat het 'leeftijdseffect' ondergeschikt is aan het effect van de basisopleiding, zodat de verhoogde basisopleiding zich ook effectief vertaalt in hogere opleidingsparticipatie. Met andere woorden dat werknemers en organisaties bereid zijn te blijven investeren in opleiding ook al nadert men het einde van de loopbaan. Het afremmen van de vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt kan hiertoe ook bijdragen.*



*Naast het verruimen van het aanbod van leermogelijkheden, is ook de individuele motivatie om bij te leren noodzakelijk om levenslang leren met succes in de praktijk te brengen. Deze leerbereidheid kan in eerste instantie al ondersteund worden door het aanpassen van de aard van het aanbod. Toch is het wegnemen van de belemmeringen tot het volgen van opleiding onvoldoende om bovenvermelde 'opleidingskloven' weg te werken. De APS-survey verzamelt onder meer gegevens over leerbereidheid en belemmeringen tot het volgen van opleidingen. Hieruit blijkt duidelijk dat het vooral jongeren en hogergeschoolden zijn die aangeven dat ze door belemmeringen de afgelopen twaalf maanden geen opleiding hebben gevolgd, al hadden ze dat wel graag gedaan. Dit betekent dat het vergroten van het opleidingsaanbod en het wegwerken van opleidingsbelemmeringen als zodanig de gemiddelde opleidingsparticipatie kan verhogen maar tegelijk de vastgestelde 'opleidingskloven' naar leeftijd en basisopleiding nog zal versterken.*

### 2.3.1.3 Informeel leren

Leren vindt niet enkel plaats in georganiseerde educatieve settings. Er zijn ook tal van minder formele omgevingen en voorzieningen waarin mensen leren. Gedurende de gehele levensloop en in velerlei contexten vinden er informele leerprocessen plaats. Een beleid inzake levenslang leren mag niet uitsluitend gericht zijn op formele leerarrangementen, maar moet ook trachten het leereffect in informele omgevingen te optimaliseren. Dat kan door allerlei contexten waarin mensen leven en werken om te vormen tot krachtige leeromgevingen en er het lerend vermogen van te versterken. In het perspectief van levenslang leren kan worden verwacht dat het onderscheid tussen formele en informele leeromgevingen geleidelijk zal verminderen. In dit perspectief is het van belang om in een beleid inzake levenslang leren ook de informele leeromgevingen te betrekken.

Over dit 'levensbrede' informele leren zijn weinig gegevens beschikbaar. Het leren in sociaal-culturele organisaties en bewegingen maar ook door gebruik van voorzieningen als bibliotheken, media of nieuwe informatie- en communicatietechnologieën valt grotendeels buiten het statistisch materiaal. Wel zijn er tentatieve gegevens beschikbaar over het informeel leren op de werkplek. De werkomgeving moet niet alleen kansen bieden tot formeel leren, maar moet ook een omgeving zijn die uitnodigt en stimulansen biedt tot informeel leren.

Aan medewerkers worden bij hun jobvervulling heel wat eisen en verwachtingen gesteld, waarop het initieel onderwijs alleen hen niet kan voorbereiden. Zij zullen moeten leren op de werkplek en de organisatie zal voor hen niet alleen een werkplek maar ook een leerplek moeten zijn.

Om dit mogelijk te maken dienen functies een grote variëteit van taken en uitdagingen aan te bieden, een beroep doen op de creativiteit van medewerkers, hen actief betrekken bij innovaties, enz. Dit vereist een voldoende kwaliteit van de arbeid (zie ook §2.4 voor de doelstelling inzake werkbaarheidsgraad). Een functie met een kwalitatieve arbeidsinhoud betekent immers per definitie een functie met leermogelijkheden. Voor het potentieel aan leermogelijkheden op de werkplek kan dan ook verwezen worden naar de indicatoren over de kwaliteit van de arbeid en meer specifiek de arbeidsinhoud.

Wel kunnen in dit bestek gegevens worden aangeboden omtrent de beoordeling door werknemers van hun job in termen van leermogelijkheden. Het betreft hierbij een subjectieve inschatting van de werkplek als leeromgeving door de werknemers zelf.

### ESWC (European Survey on Working Conditions)

Internationaal vergelijkbare gegevens worden geleverd door de periodieke werknemerssurvey ESWC. Deze survey uitgevoerd door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,<sup>13</sup> be vraagt aspecten van de kwaliteit van de arbeid, waarbij ook de formele zowel als informele leermogelijkheden binnen organisaties aan bod komen in een referentieperiode van twaalf maanden.

De ESWC-gegevens geven een gelijk niveau aan van de formele jobgerichte opleiding in organisaties in Vlaanderen als de EU-15 landen. Het absolute percentage participanten aan een formele jobgerichte opleiding is evenwel veel groter dan in hoger vermelde LFS-gegevens omdat de ESWC een referentieperiode van een jaar in plaats van vier weken hanteert. Met betrekking tot de informele leermogelijkheden van de job, is 72% van de Vlaamse werkenden van oordeel dat de job leermogelijkheden biedt. Ook dit cijfer is gelijk aan het gemiddelde van de EU-15 landen.

**Tabel 2.27** Leren in een jobomgeving bij werkenden tussen 25 en 64 jaar (Vlaams Gewest, België, en EU-15, 2001)

Aandeel betrokken werkenden	Vlaams Gewest	België	EU-15
Formele jobgerichte opleiding*	32,4	30,7	32,0
Informele leermogelijkheden van de job	72,1	73,0	71,4
Totaal leren in jobomgeving	76,7	76,8	74,3

\* Referentieperiode van 12 maanden.

Bron: European Foundation ESWC (bewerking Steunpunt WAV)

De tabel maakt het belang duidelijk van het informeel leren. Het is immers vooral dankzij de informele leermogelijkheden van de job dat het merendeel van de werkenden betrokken raakt bij het leren na het onderwijs.

Uit de combinatie van de formele jobgerichte opleidingen enerzijds en het informele jobleren anderzijds kan een globaal beeld geschetst worden van het totaal aantal werkenden dat bijleert in een jobomgeving. Hieruit blijkt dat in het Vlaams gewest bijna 77% van de werkenden bijleert, iets hoger dan gemiddeld in Europa.

<sup>13</sup> Verslag van de derde survey uitgevoerd in 2000 is te vinden op URL: [www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN.pdf](http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN.pdf).

APS-survey

Ook de Vlaamse APS-survey<sup>14</sup> bevat periodiek (1998, 2000 en 2001) een vragenbatterij over arbeidstevredenheid. De batterij bevat een globaal oordeel van de arbeidstevredenheid en de tevredenheid met dertien afzonderlijke werkaspecten. Gezien enkel de werkenden voor deze analyse in aanmerking komen, is slechts de helft (N=758 in 1998) van de ondervraagde personen opgenomen.

**Tabel 2.28** Tevredenheid van werkenden met de mogelijkheid om bij te leren tijdens de werkuren

	Zeer tevreden	Eerder tevreden	Tussenin	Eerderontevreden	Zeer ontevreden
1998	21,1	34,3	25,7	14,9	4,0
2000	19,8	41,0	19,0	14,2	6,0
2001	20,1	38,6	20,2	13,9	7,3
2002	17,6	41,3	21,1	13,7	6,3

Bron: APS-survey (1998-2001)

De helft van de ondervraagde werkenden is tevreden tot zeer tevreden over de leermogelijkheden tijdens de werkuren. Het is echter bekend dat in arbeidstevredenheidsonderzoek waarbij de subjectieve beoordeling van betrokkenen wordt bevraagd, de tevredenheid steevast hoog ligt. Bekijken we de rangordening van dit item binnen het geheel van de dertien aangeboden werkaspecten, dan komt de tevredenheid met de leermogelijkheden tijdens het werk slechts op de elfde plaats en is zodoende een knelpunt dat meer aandacht vereist.

<sup>14</sup> De APS-survey ‘Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen’ is een jaarlijkse survey bij een steekproef van 1 500 Nederlandstalige Belgen in het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De survey werd geconcipieerd door de Administratie Planning en Statistiek van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met ondersteuning van een wetenschappelijk begeleidingscomité. Elk jaar worden in de periode april-juni 1 500 aselect getrokken respondenten face to face geïnterviewd. De vragenlijst bestaat uit jaarlijks terugkerende achtergrondvragen en vragen die om de 2 à 3 jaar worden herhaald en een jaarlijks variabele module met vragen over een actueel beleidsrelevant thema. Voor meer informatie, zie URL:  
[http://aps.vlaanderen.be/survey/aps\\_survey/APS-survey.htm](http://aps.vlaanderen.be/survey/aps_survey/APS-survey.htm)

*Conclusie*

*Ook al zijn gegevens over informele leermogelijkheden in het werk schaars en ontbreken opdelingen naar diverse werknemerscategorieën, dan kan aangenomen worden dat de vastgestelde ‘opleidingskloven’ in verband met formele opleidingsparticipatie door de informele leermogelijkheden nog versterkt worden.*

*Vooreerst hebben werklozen en niet beroepsactieven per definitie geen bijkomende informele leermogelijkheden in het werk, zodat hun leerkansen verder achterop geraken ten opzichte van de beroepsactieven. Bijkomend komen lagergeschoolden vaak terecht op jobs met een lagere kwaliteit van de arbeid. Het ‘probleem’ van lagergeschoolden is dan niet enkel hun laag diplomaniveau, wel het feit dat ze gealloceerd worden aan jobs met weinig leermogelijkheden. Hierdoor hebben ze ook minder te bieden inzake kwalificaties wanneer ze door omstandigheden terug op de externe arbeidsmarkt terechtkomen.*

*Kortom: inclusie van het informeel leren zal de vastgestelde achterstand inzake formele opleidingsparticipatie van niet-beroepsactieven en lagergeschoolden enkel nog vergroten. Dit versterkt de noodzaak om ten aanzien van een algemene verhoging van de formele opleidingsparticipatie in het bijzonder deze bevolkingsgroepen te viseren.*

*Een verbetering van de informele leermogelijkheden in het werk is onlosmakelijk verbonden met de doelstelling van een hogere werkbaarheidsgraad. Een betere werkbaarheidsgraad, met andere woorden een betere kwaliteit van de arbeid, moet immers per definitie aanleiding geven tot meer leermogelijkheden in het werk.*

### 2.3.2 Grotere ICT-basisvaardigheden bij de beroepsbevolking

#### *Inschatting van ICT-vaardigheden*

In tegenstelling tot de doelstelling inzake levenslang leren (zie §2.3.1), omvat deze doelstelling specifiek een verwijzing naar vaardigheden. Hoewel ook het verhogen van de opleidingsparticipatie als doel heeft de vaardigheden van mensen te verhogen, is de expliciete indicator enkel gericht op het volgen van opleidingen. Naar analogie hiermee wordt ten aanzien van ICT-vaardigheden evenwel geen doelstelling inzake participatie aan ICT-opleidingen vooropgesteld, maar wel een verhoging van de ICT-vaardigheden zelf. Er bestaan in Vlaanderen evenwel geen ‘skills surveys’ inzake ICT-vaardigheden. Wel participeert Vlaanderen aan internationaal vergelijkend onderzoek als de International Adult Literacy Survey (IALS), International Adult Literacy & Lifeskills Survey (IALL) of het Program for International Student Assessment (PISA) bij 15-jarigen. Hieruit blijkt dat Vlaanderen hoog scoort inzake wiskundige en wetenschappelijke geletterdheid evenals leesvaardigheid. Gegevens met betrekking tot ICT-vaardigheden zijn in deze internationale onderzoeken tot dusver evenwel niet opgenomen. Een aanzet naar formele erkenning van ICT-basisvaardigheden wordt gevormd door het Europese Computerrijbewijs (ECDL), maar is niet algemeen verspreid.

Voor Vlaanderen kan men terugvallen op een subjectieve inschatting door respondenten uit een steekproef van de Vlaamse bevolking van hun kennis van elf PC-toepassingen. Een

dergelijke zelfevaluatie is opgenomen in de halfjaarlijkse survey bij gezinnen en bedrijven in het kader van het e-Flanders ICT-actieplan, uitgevoerd door Heliview in opdracht van het MVG-afdeling Media, die het bezit, kennis en gebruik van ICT halfjaarlijks bevroegd (2001-2003). Vanzelfsprekend worden deze vragen enkel gesteld aan de respondenten die ook gebruik maken van een PC, in casu gedurende de laatste zes maanden. De scores inzake kennis is het gemiddelde van de zelfevaluaties van de ondervraagden in vijf antwoordcategorieën van ‘dit beheers ik niet’ tot ‘dit beheers ik zeer goed’.

**Tabel 2.29** Kennis PC-toepassingen bij PC-gebruikers gedurende de laatste zes maanden (06/2002)

E-mail	3,6
Internet	3,6
Tekstverwerking	3,5
Bestandsbeheer	2,8
Spreadsheets	2,8
Scannen	2,4
Database	2,3
Presentatieprogramma	2,3
Bedrijfstoepping	2,2
Grafisch programma	1,9
Programmeren	1,7

\* Kennisscores: gemiddelde berekend op basis zelfevaluatie in een vijfpuntenschaal.

Bron: MVG, afdeling Media

Tekstverwerking (creëren, opmaken en vormgeven van een tekstdocument met tabellen en illustraties en het importeren van objecten), het gebruik van e-mail (mails verzenden en ontvangen en bijlagen koppelen aan een mail) en internet (zoekopdrachten uitvoeren op het worldwide web) zijn het best gekend door de Vlamingen. Het kennisniveau van programmeren (werken met één of meer programmeertalen) wordt door de Vlamingen het laagst ingeschat. Ten opzichte van de survey zes maanden voordien (11/2001) wordt de kennis van de meeste toepassingen met 0,1 tot 0,2 punten hoger ingeschat.

Het gaat hierbij in eerste instantie om ‘instrumentele’ digitale vaardigheden of het kunnen omgaan met de technologie op zich, die deels overeenstemmen met de zeven basisvaardigheden in het Europese computertijbewijs.<sup>15</sup> Daarnaast kunnen nog structurele digitale vaardigheden (kunnen werken in/met de structuur waarin informatie zich bevindt) en strategische digitale vaardigheden (informatie verwerven en verwerken in functie van beslissingen) onderscheiden worden.

Het niet beschikken over digitale vaardigheden biedt mensen minder kansen op de arbeidsmarkt. De noodzakelijkheid van digitale vaardigheden wordt dermate vanzelfsprekend dat deze steeds minder een onderdeel vormen van een specifiek functieprofiel, maar gaat behoren tot de algemene vaardigheden die niet langer expliciet genoemd worden maar voorondersteld zijn.

<sup>15</sup> Zie URL: <http://www.ecdl.com>

Gelet op de talrijke initiatieven inzake e-government maken digitale vaardigheden ook steeds meer deel uit van en modern burgerschap.

### *Opleiding voor en gebruik van ICT-toepassingen*

Als alternatief voor de meting van de vaardigheden, kan het gebruik dat mensen in scholen, huishoudens of het werk van ICT's maken en de mate waarin ze opleidingen volgen inzake ICT's aangewend worden om een idee te krijgen van hun vaardigheden. Dat tussen gebruik en vaardigheid een grote overeenkomst bestaat, blijkt alvast uit de grote overeenstemming van de rangordeningen van de zelf geëvalueerde kennis en deze van hun gerapporteerd gebruik van elf PC-toepassingen door Vlaamse respondenten in hoger vermelde MVG-afdeling Media-survey.

Voor de aanwezigheid van ICT-infrastructuur in scholen, huishoudens en organisaties verwijzen we naar de beschrijving van de omgevingstrend 'ICT' in dit rapport (hoofdstuk 3, §2.4.1). In deze paragraaf concentreren we ons op het *gebruik* dat personen van deze ICT-infrastructuur maken. Aanvankelijk werd in het debat over de informatiemaatschappij vooral aandacht besteed aan de beschikbaarheid van de fysieke infrastructuur. Meer recent gaat ook aandacht uit naar de vaardigheden die nodig zijn om met deze technologieën om te gaan.

### ICT-gebruik in scholen

Hoewel op Vlaams niveau tal van gegevens beschikbaar zijn over de ICT-infrastructuur in scholen (zie hoofdstuk 3, §2.4.1), moeten we ons voor het gebruik van de ICT-infrastructuur wenden tot internationale bronnen (Eurobarometer, data 03/2002)<sup>16</sup> waarin België vergeleken kan worden met de overige EU-landen. In België wendt 34% van de leerkrachten in het primair onderwijs en 51% van de leerkrachten in het secundair de internetconnectie effectief aan in de klas (EU-15 landen respectievelijk 34% en 42%). Het gebruik door leerkrachten van de computer in de klas (ook zonder internetgebruik) ligt aanzienlijk hoger met 86% in het primair en 70% in het secundair onderwijs (EU-15 landen respectievelijk 71% en 60%). Globaal kan gesteld worden dat zowel het gebruik van computers als van de internettoegang in Belgische scholen licht hoger is dan het Europese gemiddelde.

### ICT-gebruik in huishoudens

Zoals hoger aangegeven is er een sterke overeenkomst tussen de kennis die mensen zichzelf toedichten over verschillende PC-toepassingen en de mate waarin men effectief gebruik maakt van deze PC-toepassingen.

---

<sup>16</sup> Voor meer informatie zie URL: [http://europa.eu.int/comm/public\\_opinion/](http://europa.eu.int/comm/public_opinion/).

**Tabel 2.30** Gebruik PC-toepassingen bij PC-gebruikers gedurende de laatste zes maanden (06/2002)

Tekstverwerking	87
Internet	81
E-mail	80
Bestandsbeheer	67
Spreadsheets	59
Scannen	44
Database	42
Presentatieprogramma	40
Bedrijfstoepping	35
Grafisch programma	24
Programmeren	18

Bron: MVG, afdeling Media

Uit de Heliview-survey blijkt dat 46% van de Vlaamse bevolking in de laatste zes maanden een computer gebruikte. Dit PC-gebruik is echter sterk ongelijk verdeeld naargelang de bevolkingsgroep. Aangenomen mag worden dat zodoende ook het beschikken over ICT-basisvaardigheden sterk ongelijk verdeeld is.

**Tabel 2.31** Percentage PC-gebruikers gedurende de laatste zes maanden naar bevolkingscategorie (11/2001)

Bevolkingsgroep	% PC-gebruikers
18-34 jaar	70
35-49 jaar	65
50-64 jaar	30
=65 jaar	5
Werkend	65
Niet-werkend	21
Bediende	81
Arbeider	36
Gepensioneerd	8
Ander statuut	52
Man	51
Vrouw	41
Totaal	46

Bron: MVG, afdeling Media

Er zijn belangrijke verschillen merkbaar in PC-gebruik tussen alle segmentaties. Op het gebied van leeftijd is vooral de grens van 50 jaar belangrijk, omdat daaronder ruim 60% en daarboven minder dan een derde van de bevolking een PC gebruikt. De werkende bevolking gebruikt drie keer meer een computer dan de niet-werkenden. Binnen de groep werkenden maken bedienden meer dan dubbel gebruik van een computer dan arbeiders. Bij gepensioneerden is dit slechts 8%. Ten slotte maken iets meer mannen gebruik van een computer dan vrouwen.

Deze onderverdelingen kunnen aangevuld worden met de gegevens uit de APS-survey (2001), die naast de vermelde segmentaties ook een onderscheid maakt naar opleidingsniveau van de respondenten.<sup>17</sup>

**Tabel 2.32** PC-gebruik naar opleidingsniveau (2001)

Geen/LO	LSO	HSO	NUHO	Univ.	Totaal
8,7	36,9	61,7	83,9	86,7	47,8

Bron: APS-survey (2001)

Volgens de Heliview-survey volgde slechts een kleine minderheid (13%) van de bevolking gedurende de laatste twaalf maanden een PC-cursus. Ook hierin is een sterke segmentatie aanwezig naargelang de bevolkingsgroep. Deze segmentatie stemt quasi geheel overeen met de verschillen in PC-gebruik tussen verschillende groepen. Informatie uit de APS-survey geeft bijkomend aan dat de wens om bijkomende opleidingen inzake PC-gebruik te volgen het grootst is bij diegenen die reeds met een PC overweg kunnen. Zo vertonen ouderen of laaggeschoolden weinig interesse in een dergelijke opleiding.

Van de in totaal 46% van de bevolking die laatste zes maanden een PC gebruikte, omvatte dit bij 76% (of 35% van het totaal) ook het gebruik van het internet (Heliview-survey). Mensen gebruiken het internet vooral voor standaardtoepassingen als e-mail en surfen.

**Tabel 2.33** Waarvoor gebruiken internetgebruikers het internet regelmatig (11/2001)

E-mail	Surfen	Bankieren	Informatie overheid	Chatten	Amuse- ment	Reser- vaties	Aan- kopen	Trans- acties overheid	E-lear- ning
70	50	26	12	8	9	10	3	3	2

Bron: MVG, afdeling Media

E-learning scoort het laagst met 89% van de bevolking die nog nooit aan e-learning hebben gedaan. Ook alle toepassingen met transacties scoren laag. 80% heeft nog nooit iets aangekocht via het internet. Slechts 3% doet dat regelmatig. Reservaties via het internet doen het iets beter met 10% die dit regelmatig doet. 26% gebruikt internet regelmatig voor bankieren. 12% vraagt regelmatig informatie op van de overheden via internet en 3% zou transacties met de overheid

<sup>17</sup> De gegevens van de APS-survey (2001) met een focus op ICT-gebruik, sluiten nauw aan bij de gegevens van de Heliview-survey in opdracht van het MVG, afdeling Media. Toch wordt in de APS-survey gevraagd naar PC-gebruik minstens een maal per maand, terwijl de Heliview-survey PC-gebruik gedurende de laatste zes maanden als criterium neemt. Meer gegevens over het PC-gebruik van Vlaamse huishoudens uit de APS-survey is te vinden in Jo Steyaert et al. in 'Vlaanderen gepeild' (2003).



uitvoeren via het internet. Voor dit laatste bestaat evenwel veel interesse bij de respondenten, indien er meer mogelijkheden geboden worden.

### ICT-gebruik in het werk

De Heliview-survey bevat zowel een survey bij een representatief staal van de bevolking als bij ondernemingen. Uit beide is informatie af te leiden over het ICT- en internetgebruik door werknemers. Hoewel 82% van de internetgebruikers thuis het internet opgaan, is het werk een belangrijk tweede kanaal met 54%. De helft van de thuisgebruikers geeft aan dat ze ook thuis hun verbinding voor professionele doeleinden aanwendt. In dit verband vermeldt ook 8% van de respondenten aan telewerken te doen, de grote meerderheid daarvan (81%) van thuis uit. 62% van de internetgebruikers op het werk heeft internettoegang via zijn eigen PC, de andere gebruiken een gemeenschappelijk toestel.

**Tabel 2.34** Waar gebruiken internetgebruikers het internet (% van de internetgebruikers: 11-2001)

Thuis	Werk	Bibliotheek	Opleiding	Cybercafé	Andere (bv. vrienden, ...)
82	54	8	11	4	9

Bron: MVG, afdeling Media

Naar analogie van het internetgebruik thuis, kan een overzicht van de doeleinden waarvoor internet in ondernemingen gebruikt wordt een idee verschaffen van het soort vaardigheden dat het ICT-gebruik in de werkplaats vereist.

**Tabel 2.35** Waarvoor wordt internet gebruikt in ondernemingen? (ondernemingen met >5 werknemers; % van de ondernemingen die internet gebruiken; 11/2001)

E-mail	100
Opzoeken informatie	96
Administratie	55
Prospectie	35
Marketing	33
Contacten overheid	30
Inkoop	27
Personeelszaken	23
Actief verkopen	17
E-learning	10

Bron: MVG, afdeling Media (11/2001)

Net als bij het thuisgebruik scoren e-mailen en het opzoeken van informatie het hoogst. E-learning en e-commerce scoren het laagst. Ook uit internationaal vergelijkende cijfers blijkt het gebruik van e-commerce in Vlaanderen buitengewoon laag. Slechts 6% van de Vlaamse surfers koopt af

en toe of regelmatig iets via het web. Dit is veruit het laagste cijfer in de EU, waarvan het gemiddelde op 33% ligt (EOS Gallup Europe, MVG afdeling Media, juni 2001).

Voor internationaal vergelijkbare gegevens met betrekking tot het computergebruik op het werk, kan geput worden uit de Eurobarometer (Spadaro, 2001). Uit deze survey blijkt dat het verkrijgen, hebben of houden van een job veruit de belangrijkste reden is waarom mensen ICT-basisvaardigheden verworven hebben. Ook al neemt het gebruik van internet in huishoudens met rasse schreden toe, dan blijft de werkplaats nog steeds de centrale factor voor het aanleren van ICT-basisvaardigheden.

Dit betekent echter niet dat werknemers ook een opleiding of training hebben verkregen over het ICT-gebruik in hun werkplaats. Hoewel de helft van de werkende Europeanen een computer aanwendt op het werk, verkreeg slechts 30% een training op het werk om hiermee om te gaan. In een nog een lager aandeel was dit ook een door de werkgever betaalde opleiding. Vooral in België is de discrepantie tussen het aandeel computergebruikers op het werk en het aandeel dat daarvoor een opleiding verkreeg bijzonder uitgesproken. Een groot aantal werknemers moet zodoende zelf uitzoeken hoe ze met de computer moeten omgaan. Hier kan de private sector een voorbeeld nemen aan de meeste centrale overheidsadministraties in Europa die voor zo goed als al hun werknemers een betaalde opleiding inzake ICT-gebruik hebben voorzien. Ook de Heliview-survey geeft aan dat in november 2001 56% van de ondernemingen, met meer dan vijf werknemers die over computers beschikken, geen ICT-opleidingen voorzien, intern noch extern.

**Tabel 2.36** Aandeel werknemers dat computers gebruikt op het werk en het aandeel dat hiervoor een opleiding verkreeg (11/2001)

	DK	S	NL	L	UK	A	F	I	E	B	EL	EU
% werknemers met computertraining	55	48	40	39	37	36	26	21	20	20	18	30
% werknemers die computers gebruiken bij het werk	73	71	65	66	59	57	45	58	42	50	36	49

Bron: Eurobarometer

### *Conclusie*

*Objectieve gegevens omtrent ICT-vaardigheden zijn niet beschikbaar. Uit het gebruik van ICT's kan evenwel afgeleid worden dat zowat een kleine helft van de bevolking een computer gebruikt. Naast de opmars van het ICT-gebruik in huishoudens blijft het werk een centrale rol vervullen in het verwerven van ICT-basisvaardigheden. Toch is op werkplaats in vele gevallen geen formele opleiding voorzien om ICT's te gebruiken. Het zijn echter vooral specifieke bevolkingsgroepen als ouderen of laaggeschoolden die voor het volgen van ICT-opleidingen bereikt moeten worden. Zij vertonen een aanzienlijke achterstand in het gebruik van ICT's en wellicht dus ook inzake ICT-vaardigheden. Bovendien zijn het net ook deze bevolkingsgroepen die het minst interesse vertonen om een dergelijke opleiding te volgen.*

### 2.3.3 Certificering van het geleerde

In de kenniseconomie is het maximaal ontwikkelen en aanwenden van de menselijke hulpbronnen van doorslaggevend belang om het concurrentievermogen op peil te houden. In deze context zijn diploma's, getuigschriften en kwalificaties een belangrijk referentiepunt. De stijgende vraag van de werkgevers naar gekwalificeerde arbeidskrachten en de concurrentie tussen arbeidskrachten om werk te vinden en te behouden, zorgt ervoor dat de vraag naar erkende scholingsactiviteiten hoger ligt dan ooit tevoren. Bovendien zal een uitbreiding van leermogelijkheden onvermijdelijk leiden tot een toenemende vraag bij lerenden om wat ze geleerd hebben ook op één of andere formele wijze te bekrachtigen.

Enerzijds gaat het dan om het toekennen van een formele bekrachtiging van opleidingen die dit tot dusver niet hebben. In het perspectief van levenslang leren is het minder relevant waar kennis en vaardigheden verworven zijn. Meer mogelijkheden dienen geboden te worden om leerresultaten te certificeren en de onderlinge uitwisselbaarheid van (deel)certificaten mogelijk te maken

Anderzijds gaat het om het erkennen van ervaringskennis en competenties opgebouwd via informeel leren. Een betere erkenning van informeel leren en ervaringskennis biedt een stimulans voor verdere leerinvestering, niet enkel door individuen maar ook door werkgevers en overheden.

Een mogelijke indicator voor dergelijke certificering in Vlaanderen is het aantal uitgereikte certificaten in het kader van het EVC-beleidsplan. In de adviesnota voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen van de werkgroep erkenning van verworven competenties, is een dubbel spoor voor EVC uitgetekend. Met name dat van (levens)loopbaanbegeleiding en dat van erkenning en transfer van competenties, die beide onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn in het loopbaanperspectief van individuen (Vanhoren, 2002).

De meerwaarde van EVC ligt in eerste instantie op het niveau van het *individu*, in termen van verhoogde tewerkstellingskansen, zelfkennis en zelfvertrouwen. Op het niveau van de interne en externe *arbeidsmarkt* kan EVC leiden tot een efficiënter en effectiever opleidingsbeleid, een beter competentie management en verhoging van de mobiliteit. Voor *opleidingsverstrekkers* ligt het rendement in de optimalisering en transparantie van de opleidingenmarkt en in de verbreding van competentieontwikkelingskanalen. Op het niveau van de *maatschappij* ligt het rendement in het civiel effect van de erkenning van competenties, de emancipatie van de burger, de democratisering van de samenleving en de verhoging van de kwaliteit van het leven.

Parallel aan het EVC-spoor dient ook het EVK-spoor verder ontwikkeld te worden: de erkenning van kwalificaties. EVK betreft de erkenning van opleidingen en opleidingsinstanties, door het toekennen van een kwaliteitslabel dat door de overheid bepaald wordt. EVK leidt tot transparantie en vergelijkbaarheid van modules, opleidingen en certificaten, die competentiegebaseerd zijn. Ook EVK is belangrijk voor het individu, omdat de erkende kwalificaties staan voor een geheel van competenties en dus voor formele overdraagbaarheid van competenties.

Voor de implementatie van EVC in Vlaanderen worden in eerste instantie een aantal projecten opgezet, vertrekkende van bestaande praktijken en standaarden. Daarbij worden drie types van EVC-trajecten onderscheiden (Vanhoren, 2002):

- *leertrajecten* in functie van de ontwikkeling van competenties. De kwalificerende trajecten hebben als uiteindelijke doelstelling het behalen van een diploma, titel of certificaat van geaccrediteerde opleidingen of opleidingsorganisaties. Een erkenningsprocedure wordt toegepast in functie van vrijstellingen voor en toegang tot opleidingen en in functie van flexibele en verkorte leerwegen. De leertrajecten voor doelgroepen als ongekwalificeerde uitstromers en laaggeschoolden kunnen opgevat worden als kwalificerende trajecten. Niet elk leertraject heeft als finaliteit het behalen van een kwalificatie, maar wil het ontwikkelen van specifieke competenties en het formeel erkennen van deze verworven competenties, onder de vorm van deelcertificaten, in functie van een betere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en betere kansen in de samenleving. De leertrajecten kunnen heel divers zijn, van het opnemen van bepaalde modules in een klassiek opleidingsprogramma tot het volgen van sectorale opleidingen en opleidingen op de werkvloer;
- in *bemiddelingstrajecten* wordt EVC gehanteerd in functie van de instroom op de arbeidsmarkt en meer specifiek de verlaging van de drempel tot de arbeidsmarkt. Hierbij staan doelgroepen als nieuwkomers en herintreders centraal. Voor beide doelgroepen kan loopbaan/trajectbegeleiding en de erkenning van formele en non-formele competenties de tewerkstellingskansen verhogen. Ook in het kader van trajectbegeleiding van werkzoekenden kunnen zowel loopbaanadvies als de erkenning van competenties aan bod komen, zoals van competenties opgedaan door werkervaring;
- de *werktrajecten* zijn gericht op bevordering van de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Als prioritaire doelgroepen kan gedacht worden aan oudere werknemers, met ontslag bedreigde werknemers en werknemers die het slachtoffer werden van collectieve afdanking in functie van loopbaanheroriëntering. Meer algemeen hebben diegenen die nood hebben aan heroriëntering van hun loopbaan, baat bij loopbaanadvies en erkenning van verworven competenties.

EVC is aldus een instrument ter bevordering van persoonlijke ontwikkeling en de inzetbaarheid van individuen op de arbeidsmarkt en de samenleving. Er zijn in Vlaanderen reeds waardevolle aanzetten tot EVC in de praktijk. Knelpunten bij deze praktijken zijn echter het ad hoc gebeuren van EVC in Vlaanderen, samen met het gebrek aan gemeenschappelijke standaarden, een gemeenschappelijk begrippenkader, transparante procedures of criteria. Een tweede knelpunt is het gebrek aan registratiegegevens, waardoor monitoring en dus een geïntegreerd beleid niet mogelijk is.

Naar aanleiding van het advies van de werkgroep erkenning van verworven competenties, besliste de Vlaamse regering op 22 maart 2002 dat de Vlaamse ministers bevoegd voor Onderwijs en Tewerkstellingsbeleid en de beroepsomscholing en -bijscholing na advies van de VLOR en SERV, een voorstel tot concrete pilotprojecten moeten uitwerken en opnieuw ter beraadslaging aan de Vlaamse regering voorleggen. Verwacht wordt dat de projecten begin 2003 van start kunnen gaan. Momenteel is zodoende nog geen cijfermateriaal beschikbaar.

## 2.4 Werkbaarheidsgraad

### 2.4.1 Omschrijving

Het concept 'werkbaarheidsgraad' ontstond naar aanleiding van de discussie over de verhoging van de werkzaamheidsgraad. De doelstelling om meer mensen aan het werk te krijgen en te houden, kan moeilijk bereikt worden indien dit werk met belangrijke risico's gepaard gaat. In de omschrijving van de doelstelling werkbaarheid in het Pact van Vilvoorde wordt daarbij het aspect 'kwaliteit' benadrukt. Kwaliteit van de arbeid is evenwel een erg breed begrip. Traditioneel worden vier dimensies in de arbeidssituatie onderscheiden (Van Ruysseveldt et al., 1998):

- de *arbeidsinhoud*: de aard van de concrete taken die verricht worden;
- de *arbeidsomstandigheden*: fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd;
- de *arbeidsvoorwaarden*: de condities waaronder het werk wordt uitgevoerd zoals het loon (primaire), werktijden (secundaire) en opleidings- en carrièremogelijkheden (tertiaire arbeidsvoorwaarden);
- de *arbeidsverhoudingen*: de sociale verhoudingen in het bedrijf, zowel in de omgang met collega's en chef als de mate waarin werknemers collectief inspraak hebben in de organisatie.

Voor een poging om dit brede domein te indiceren, kan verwezen worden naar de werkzaamheden in voorbereiding op de Top van Laken (2002). De integratie van de kwaliteitsdimensie in de Europese werkgelegenheidsstrategie was een van de prioriteiten tijdens het Belgische EU-voorzitterschap. Op deze top werd een inhoudelijke invulling verschafte aan het begrip 'kwaliteit van de arbeid' en indicatoren opgesteld om het halen van de algemene doelstelling te meten en te evalueren. Daarbij werden niet minder dan tien dimensies onderscheiden waarvan telkens sleutel- en contextindicatoren ontwikkeld werden (tabel 2.37).

**Tabel 2.37** Voorgestelde sleutel- en contextindicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Top van Laken (met vermelding van de bron voor de indicatoren)

Dimensie	Sleutelindicator	Bron	Contextindicator	Bron
Intrinsieke kwaliteit van de functie	Loopbaanontwikkeling en -stabiliteit (samengestelde indicator o.b.v. transitietabellen die bewegingen meten van inactiviteit naar en binnen werk, met verdeling naar contractvorm en loonniveau)	ECHP	- Arbeidssatisfactie	ECHP
Kwalificaties, levenslang leren en loopbaanontwikkeling	Opleidingsparticipatie	LFS	- Opleidingsparticipatie naar geslacht, leeftijd, professionele status en onderwijs niveau - PC-gebruik door werknemers thuis en op het werk met al dan niet werkgerelateerde PC-training	LFS Eurobarometer
Gelijke behandeling mannen en vrouwen	Loonkloof man/vrouw (verhouding netto-uurloon voor	ECHP	- Correctie van sleutelindicator voor het verschil in spreiding	ECHP

---

vrouwen	werknemers die meer dan 15 uur werken)	naar sector, beroep en leeftijd) - Genderkloof in werkzaamheids- en werkloosheidsgraad, sectorale en beroepssegregatie, aandeel mannen/ vrouwen in leidinggevende functies	LFS
---------	--	---	-----

---

**Tabel 2.37** Voorgestelde sleutel- en contextindicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Top van Laken (met vermelding van de bron voor de indicatoren). Vervolg

Dimensie	Sleutelindicator	Bron	Contextindicator	Bron
Veiligheid en gezondheid op het werk	Evolutie aantal arbeidsongevallen per 100 000 werknemers	ESAW	- Gezondheidsproblemen gerelateerd aan repetitieve bewegingen, aandeel werknemers blootgesteld aan stress	ESWC
Flexibiliteit en zekerheid	Samengestelde indicator over onvrijwillige atypische arbeid (deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid)	LFS	- Samengestelde indicator over dekkingsgraad sociale zekerheid (recht op werkloosheidsvergoeding, pensioenrechten, gezondheidszorg)	-
Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt	Transities tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit	LFS	- Transities van werkloosheid naar arbeid en opleiding - Totale arbeidsdeelname - Netto-arbeidsdeelname naar leeftijd en opleiding - Ongekwalificeerde uitstroom - Werkloosheidsgraad jongeren - Totaal percentage langdurig werklozen per geslacht	LFS
Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé	Kloof in werkzaamheidsgraad naar aanwezigheid van jonge kinderen per geslacht	LFS	- Aandeel werknemers met flexibele arbeidstijdregelingen - Aandeel kinderen in kinderopvang, opvang van andere zorgbehoevenden	LFS Nat. bronnen
Sociale dialoog en betrokkenheid werknemers	-	-	- Evolutie aantal arbeidsdagen verloren in sociale conflicten naar economische sector - Dekkingsgraad van CAO's	Eurostat: statist. onindustr. disputes
Diversiteit en non-discriminatie	Kloof in werkzaamheidsgraad tussen inwoners met en zonder EU-nationaliteit	LFS	- Werkzaamheidsgraad ouderen - Kloof in werkzaamheidsgraad voor achterstandsgroepen (invaliden, allochtonen)	LFS Nat. bronnen

**Tabel 2.37** Voorgestelde sleutel- en contextindicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Top van Laken (met vermelding van de bron voor de indicatoren). Vervolg

Dimensie	Sleutelindicator	Bron	Contextindicator	Bron
Algemene economische prestaties	BBP gedeeld door aantal werknemers en aantal gewerkte uren	Eurostat, ECFIN, OESO	Afhankelijkheidsratio (aandeel niet-werkenden ouder dan 15 jaar tot het totaal aantal werkenden)	LFS

ECHP: European Community Household Panel

ESAW: European Statistics on Accidents at Work

ESWC: European Survey on Working Conditions

LFS: Labour Force Survey

Bron: Steunpunt WAV (jg. 11, nr. 4, p. 30)

Deze indicering levert een erg brede invulling van het begrip 'kwaliteit van de arbeid'. In die mate dat het verband met de kwaliteit van de arbeid - zelfs indien men de vier hoger vermelde dimensies in beschouwing neemt - soms nog moeilijk gelegd kan worden (bv. algemene economische prestaties). Anderzijds worden bepaalde aspecten van de kwaliteit van de arbeid dan weer sterk onderbelicht (bv. arbeidsinhoud). Ook de wijze van operationalisering van de arbeidsinhoud of 'intrinsieke kwaliteit van de functie' als arbeidsmarkttransities, biedt een weinig zuivere afspiegeling van de kwaliteit van de arbeidsinhoud.

Verder overlapt deze invulling in belangrijke mate met andere werkgelegenheidsrichtsnoeren en ook met alle andere arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde (zowel levenslang leren, diversiteit en werkzaamheidsgraad). Ten slotte worden zowat alle indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid gemeten op het niveau van de arbeidsmarkt. In feite gaat het nochtans om kenmerken van individuele werkplekken en de gevolgen daarvan voor individuele werknemers die op micro- of mesoniveau gemeten moeten worden.

Kortom, intrinsieke jobkenmerken zijn slechts in beperkte mate opgenomen in de selectie van indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid (Van Wichelen, 2001). Een evaluatie van de Europese kwaliteitsdemarche die ook op het VESOC van december 2001 werd onderschreven (SERV, 2003, p. 384).

Omdat er evenwel geen gestandaardiseerde indicatorenset beschikbaar is voor Vlaanderen om de 'werkbaarheid' op te volgen, stelden de sociale partners in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 dat het begrip werkbaarheid geoperationaliseerd dient te worden en uitmonden in permanent monitoringsinstrument waarbij enerzijds benchmarking mogelijk is op Vlaams, sectoraal en indien mogelijk ook internationaal niveau en anderzijds de evolutie van de werkbaarheidsgraad longitudinaal kan worden opgevolgd.

Op basis van een expertenrapport dat de beschikbare instrumenten en gegevens evalueerde om de werkbaarheid te kunnen opvolgen (Van Ruysseveldt, De Witte & Janssens, 2002), werd besloten tot de noodzaak van een nieuwe meting bij een representatieve steekproef van de Vlaamse werkende bevolking.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) engageerde zich (beslissing SERV-DB van 20 maart 2002) om een onderzoeksteam binnen STV Innovatie en Arbeid in te zetten voor de organisatie, de wetenschappelijke analyse en de valorisatie van de resultaten van de drie



opeenvolgende metingen. Een eerste nulmeting zal georganiseerd worden in 2003, met een rapportering tegen medio 2004. Volgende metingen zijn gepland voor 2006 en 2009, zodat tegen 2010 - einddatum voor de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde - een balans kan opgemaakt worden.

Voor het uitvoeren van deze werkbaarheidsmonitoring werd geopteerd voor de Nederlandse 'Arbo-monitor' (ontwikkeld door SKB en TNO).<sup>18</sup> Deze monitor bevat een module rond psychosociale arbeidsbelasting en werkstress die ingezet wordt in het kader van sectorale Arbo-convenanten met de bedoeling een sectoraal preventiebeleid te ontwikkelen ten aanzien van specifieke risico's inzake arbeidsomstandigheden. Deze module bestaat uit een selectie van schalen uit de VBBA (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid, Van Veldhoven & Meijman, 1994).

De VBBA meet de 'psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie' (PVA) dat betrekking heeft op negatieve veranderingen in psychische functies op basis waarvan het moeilijk of zelfs onmogelijk wordt om doelgericht taakgedrag te ontwikkelen of in stand te houden (Van Veldhoven, 2001, p. 22). Deze PVA is te beschouwen als de kern van werkstress. De 'werkstress' wordt in de monitor gemeten aan de hand van drie VBBA-schalen.

- Er is de VBBA-schaal 'herstelbehoefte' die de spanningsdimensie (gespannen versus comfortabel) meet.
- Een tweede VBBA-schaal 'opzien tegen het werk'<sup>19</sup> meet de welzijnsdimensie (depressief versus enthousiast).
- Ten slotte is er de VBBA-schaal 'leermogelijkheden' die de competentiedimensie (veel versus weinig leer- en ontwikkelingsmogelijkheden) meet.

Aan deze VBBA-schalen werd nog een vierde schaal toegevoegd die de afstemming tussen beroepsleven en de privé-sfeer meet. Een goede werkbaarheid zoals geoperationaliseerd in de monitor levert zodoende geen eenduidige score op, maar resulteert in een genuanceerd oordeel over de werkbaarheid, die bestaat uit een oordeel over spanning, welzijn, leren en afstemming arbeid/gezin.

Naast het meten van werkstress, worden in de werkbaarheidsmonitor ook de stressrisico's bevraagd. Dit zijn kenmerken van het werk die stress tot gevolg kunnen hebben. Ook hiervoor worden vijf VBBA-schalen aangewend, respectievelijk voor:<sup>20</sup>

- werktempo en werkhoeveelheid;
- emotionele belasting;
- afwisseling in het werk;
- zelfstandigheid in het werk;

---

<sup>18</sup> SKB (Stichting KwaliteitsBevordering) is een expertisecentrum op het terrein van gezondheid en werk met specifieke deskundigheid inzake werkdruk en werkstress en beheert onder meer het referentiebestand van de VBBA. TNO-Arbeid is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Een belangrijk deel van haar activiteiten is gericht op studie en advies ten aanzien van een versterking van het arbeidsomstandighedenbeleid.

<sup>19</sup> In de werkbaarheidsmonitor herdoopt tot de schaal 'plezier in het werk'.

<sup>20</sup> De meting wordt verder aangevuld met enkele vragen over de arbeidsvoorwaarden (arbeidstijden, contracttype, opleiding, ...) en arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

- relatie met de directe chef.

Ten slotte wordt in de monitor ook ingegaan op de ‘werkbaarheidsgevolgen’ of de effecten van het welbevinden op langere termijn, door bevraging van arbeidstevredenheid, gezondheidsklachten, absentisme en verloopintentie.

Met deze monitor die bij een ad random steekproef van 20 000 werkende inwoners van het Vlaamse gewest eind 2003 voor het eerst met behulp van een schriftelijke vragenlijst wordt afgenomen, zullen heel wat gegevens ter beschikking komen om de Vlaamse werkbaarheid in kaart te brengen. Gelet op de opname van VBBA-schalen zal ook een vergelijking met Nederland op heel wat items mogelijk worden.

In afwachting van deze gegevens wordt in volgende paragrafen een overzicht geboden van gegevens die momenteel reeds beschikbaar zijn over de werkbaarheid in Vlaanderen en die aansluiten bij de invulling van het begrip ‘werkbaarheid’ in deze werkbaarheidsmonitor.

#### 2.4.2 Beschikbare gegevens over werkbaarheid

Gegevens over de werkbaarheid in Vlaanderen worden verzameld door organisaties die zich gespecialiseerd hebben in het uitvoeren van bedrijfsaudits op het terrein van welzijn in het werk (bv. stressenquêtes) en die de data verkregen in het kader van deze bedrijfsaudits aanwenden voor het opbouwen van een grootschalig referentiebestand (IDEWE/ISW, NOVA/Quest, Different bvba). Hoewel deze organisaties wetenschappelijk gevalideerde meetinstrumenten aanwenden, hebben deze bestanden een gebrekkige representativiteit, onder meer omdat de data die in het referentiebestand worden opgenomen afhankelijk is van het soort organisaties dat zich aanmeldt voor het laten uitvoeren van een stressenquête. Zodoende bieden ze geen representatieve afspiegeling van de Vlaamse beroepsbevolking (Van Ruysseveldt, De Witte & Janssens, 2002). We beperken ons daarom tot meer representatieve surveys in Vlaanderen en op Europees niveau die aspecten van de werkbaarheid bij werknemers zelf bevragen.

##### *Op Vlaams niveau*

In de APS-surveys van 1998, 2000, 2001 en 2002 is een vragenbatterij opgenomen naar arbeidstevredenheid. Enerzijds wordt een globaal oordeel gevraagd over de arbeidstevredenheid, anderzijds worden twaalf aspecten van het werk specifiek bevraagd.

**Tabel 2.38** Globale tevredenheid met het werk

	Zeer tevreden	Eerder tevreden	Tussenin	Eerder ontevreden	Zeer ontevreden
1998	33,5	55,1	10,3	0,8	0,2
2000	32,7	54,4	9,6	2,6	0,7
2001	34,6	53,6	9,0	2,5	0,0
2002	28,1	63,4	6,4	1,5	0,6

Bron: APS-survey (1998, 2001, 2001, 2002)

De globale arbeidstevredenheid blijft over de jaren heen op een stabiel hoog niveau. Onderverdeeld naar werkaspecten, blijkt evenwel een grote differentiatie in deze beoordeling.

**Tabel 2.39** Tevredenheid (aandeel zeer tevreden en eerder tevreden) naar 12 werkaspecten en mate waarin deze aspecten de arbeidstevredenheid in zijn geheel beïnvloeden (regressieanalyse voor 1998)

	1998	2000	2001	2002	Bèta-coëfficiënt
Collega's	89,1	82,5	85,7	84,2	.12
Inhoud van de job	86,5	87,1	84,7	87,2	.35
Uurregeling waarin u werkt	81,4	79,5	82,5	83,1	.01
Directe chef	79,1	78,4	74,9	74,6	.06
Vakantieregeling	78,5	75,2	77,4		-.03
Fysieke werkomstandigheden	74,1	71,0	74,4	72,7	.05
Werkzekerheid	73,9	81,6	85,2	82,0	.00
Loon	69,5	64,0	63,8	73,7	.18
Mate waarin u initiatief kan nemen	69,2	79,3	78,6	77,6	.19
Mogelijkheden om bij te leren tijdens de werkuren	56,2	60,8	58,7	58,9	.04
Werkdruk	53,3	51,5	51,3	55,5	.08
Kansen op promotie	45,1	40,8	42,2	40,6	.03

Bron: APS-survey (1998, 2000, 2001)

De rangschikking van de werkaspecten naar tevredenheid blijft in de verschillende jaren opvallend stabiel. Over de collega's, de inhoud van de job en de uurregeling is men het meest tevreden. Over de promotiekansen is men daarentegen minst tevreden. Een uitgesproken stijging van de tevredenheid deed zich voor ten aanzien van de werkzekerheid, wellicht ten gevolge van de stijgende conjunctuur in de beschouwde periode. Een trend die echter in 2002 opnieuw ombuigt.

Belangrijk is echter in welke mate deze verschillende aspecten ook doorslaggevend zijn voor de werknemers in hun globale beoordeling van het werk. Zo kunnen werknemers misschien wel zeer tevreden zijn over hun uurregeling, maar is dit aspect mogelijks van weinig belang in hun globale arbeidstevredenheid. Wat zijn met andere woorden de meest relevante items in de lijst werkaspecten met betrekking tot de globale arbeidstevredenheid van werknemers? Uit de regressieanalyse voor 1998 (De Witte, 2000) blijkt dat het globale oordeel grotendeels door enkele aspecten wordt bepaald (zie Bèta-coëfficiënt in tabel 2.39). Dit oordeel heeft in eerste instantie te maken met de arbeidsinhoud. Werknemers die tevreden zijn met de 'inhoud van de job' en in tweede instantie ook met de mate waarin ze 'initiatief kunnen nemen', zijn in sterke mate tevreden over hun werk. Daarnaast speelt ook de tevredenheid met het loon (arbeidsvoorwaarden) een belangrijke rol. Deze vaststelling pleit voor een focus bij de invulling van het begrip werkbaarheid en bij een werkbaarheidsbeleid tot het aspect arbeidsinhoud. Ook de mate van autonomie in het werk is immers een intrinsiek kenmerk van de arbeidsinhoud.

De grote prioriteit van aspecten van de arbeidsinhoud (inhoud van de job of initiatief kunnen nemen) tegenover de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de globale arbeidstevredenheid, geldt overigens voor diverse werknemerscategorieën. Zowel voor

mannen als vrouwen, bij laag-, midden- of hogeschoolden, bij de verschillende leeftijdscategorieën, als bij arbeiders, bedienden en kaderleden is de arbeidsinhoud doorslaggevend in de globale beoordeling van het werk.<sup>21</sup>

### *Gegevens op Europees niveau*

Vergelijkbare Europese gegevens met betrekking tot de arbeidskwaliteit worden in eerste instantie door de European Survey on Working Conditions (ESWC) geleverd. Deze werknemerssurvey in opdracht van de European Foundation werd uitgevoerd in 1990, 1995 en 2000. De survey verschaft informatie over objectieve arbeidsomstandigheden (geluid, temperatuur, repetitieve taken, ...), subjectieve evaluaties over arbeidsgerelateerde gezondheid (vermoeidheid, stress, rugpijn, spierpijn), arbeidstevredenheid en gezondheidsgerelateerd absentisme. Op basis van de ESWC kunnen aspecten van de arbeidsinhoud en -omstandigheden in kaart gebracht en tussen de EU-15 landen vergeleken worden. Door het Steunpunt WAV werd de databank verder geanalyseerd teneinde gegevens voor Vlaanderen te bekomen (tabel 2.40).<sup>22</sup>

**Tabel 2.40** Aandeel loontrekkenden geconfronteerd\* met diverse aspecten van kwaliteit van de arbeid (arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud) (Vlaanderen, EU-15; 2000)

	Vlaanderen	EU-15
<b>Arbeidsomstandigheden</b>		
Lawaai	23	29
Trillingen	16	21
Hitte	22	22
Kou	18	20
Inhaleren van stoffen	14	21
Werken gevaarlijke substantie	10	14
Pijnlijke houdingen	33	45
Repetitieve bewegingen	44	59
<b>Werkdruk</b>		
Hoog werktempo	53	60
Krappe deadlines	50	58
<b>Gebrek aan autonomie</b>		
Autonomie taakvolgorde	38	37
Autonomie werktempo	39	34
Autonomie werkmethode	38	34

<sup>21</sup> Evenwel met uitzondering van de 50-plussers waarbij fysieke arbeidsomstandigheden prioriteit verkrijgt en de zelfstandigen waarvoor het loon meest doorslaggevend is.

<sup>22</sup> Zie URL: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN.pdf>. Voor een bespreking van de methodologie van de ESWC en de uitsplitsing van de gegevens voor Vlaanderen, zie URL: <http://www.steunpuntwav.be/stat/2002/tabellenbijlage2002/methodolh17.pdf>.

Jobkenmerken		
Erg precies werken	66	69
Zelf onvoorziene problemen oplossen	86	81
Complexe taken	43	56
Monotone taken	23	40
Beoordeling arbeidssituatie		
Stress	25	28
Leermogelijkheden	73	73
Jobtevredenheid	90	85

\* Dit betekent dat men op zijn minst 1/4 van de werktijd hiermee geconfronteerd wordt.

Bron: European Foundation ESWC (bewerking Steunpunt WAV)

Met 90% van de werkende Vlamingen die verklaren in het algemeen tevreden te zijn met de job, bekomt de ESWC een gelijkaardige score als de APS (tabel 2.38). Maar ook al is een grote meerderheid van de werkenden ‘al bij al’ tevreden met het werk, dan zijn er niettemin belangrijke knelpunten. Zo is er een groot aantal werknemers die met werkdruk te kampen heeft, zij het in de vorm van ‘hoog werktempo’ en/of strakke deadlines. Dit aandeel is gedurende het afgelopen decennium voortdurend gestegen, zowel in de EU maar vooral in België.<sup>23</sup> Deze toegenomen werkdruk heeft een belangrijke weerslag op de gerapporteerde stressklachten (tabel 2.41).

**Tabel 2.41** Aandeel werknemers met stressklachten in relatie met werkdruk (EU-15; 2000), in %

	Ja	Neen
Continu aan hoog tempo werken	40	21
Continu tegen strakke deadlines werken	40	20

Bron: ESWC (2000)

Deze stressklachten beïnvloeden op hun beurt de ‘loopbaanverwachting’ van werkenden. Op de vraag of men zich in staat acht de huidige job tot de leeftijd van 60 jaar te blijven uitoefenen, antwoordt slechts de helft van de Belgen bevestigend. Maar uit een landenvergelijking in tabel 2.42 blijkt dat deze haalbaarheid ook gerelateerd is aan stressklachten.

**Tabel 2.42** Relatie stressklachten met loopbaanverwachting (enkele EU-lidstaten; 2000), in %

	EU	B	NL	F	D
Stressklachten	28	30	25	33	25
Positieve inschatting om job tot 60 te blijven uitoefenen	54	49	58	40	58

Bron: ESWC (2000)

<sup>23</sup> Regionale uitsplitsing van de gegevens uit de vroegere ESWC afgenomen in 1990 en 1995 zijn niet beschikbaar. De vergelijkingen in tijdsvergelijkend perspectief gebeuren dan ook voor België.

Het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) gaf in dit verband al eerder aan dat problemen met de kwaliteit van de arbeid bij zowat een vijfde van de oudere werknemers een doorslaggevende rol spelen voor hun keuze voor een vervroegde pensionering (Straetemans, 1993).

Tevens blijkt uit analyses van de ESWC-data dat ook het aantal ziekteverzuimdagen sterk varieert naargelang de kenmerken van de job die wordt uitgevoerd (Malfait, 2001). Elders werd door Janssens en Op de Beeck (1999) gesteld dat ongeveer de helft van het absenteïsme terug te brengen is tot jobgebonden gezondheids- en welbevindenklachten.

Kortom, klachten over werkdruk en stress kunnen niet zomaar als een ‘luxeprobleem’ worden afgedaan. Ze kosten bedrijven en de sociale zekerheid handenvol geld<sup>24</sup> en zijn een obstakel voor de ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

Maar niet enkel de kwantitatieve werkdruk als zodanig bepaalt de ‘werkbaarheid’ van jobs. Ook de wijze waarop die jobs vorm worden gegeven, vraagt de nodige aandacht. Het gaat dan om de wijze waarop de arbeidsorganisatie in bedrijven is uitgewerkt en de aard van de taken en verantwoordelijkheden die daarbij aan de verschillende jobs worden toebedeeld. Uit tabel 2.40 (categorie ‘jobkenmerken’) blijkt dat een groot deel van de werknemers zelf problemen moet oplossen in het werk (86%) en complexe opdrachten te verwerken krijgt (43%). In verhouding hieraan is het aantal werknemers dat monotone taken verricht met 23% eerder beperkt. Een aandeel dat ten opzichte van de vorige ESWC-bevraging in 1995, zowel voor Europa als België, overigens verder is afgenomen.

Deze evolutie naar complexere jobs met meer verantwoordelijkheden is op zichzelf positief. Maar dan moeten werknemers ook voldoende mogelijkheden geboden worden om deze taken en verantwoordelijkheden te kunnen opnemen. De ESWC-gegevens suggereren dat dergelijke ‘regelmogelijkheden’ nog vaak ontbreken. 38% tot 39% van de werknemers rapporteert een gebrek aan zeggenschap zij het over tempo, methode en volgorde van werken (tabel 2.40). Vooral verontrustend is het feit dat dit aandeel ten opzichte van de vorige bevraging in 1995 sterk gestegen is.

Het belang van regelmogelijkheden inzake werkstress kan ook uit de landenvergelijking in tabel 2.43 worden afgeleid (SERV, 2002, p. 396-397).

**Tabel 2.43** Vergelijking België met buurlanden naar werkstress en taakkenmerken (2000), in %

	F	B	D	NL
Stressklachten	33	30	25	25
Hoog werktempo	53	52	58	75
Complexe taken	53	49	68	61
Regelmogelijkheden	66	68	75	83

Bron: ESWC (2000)

<sup>24</sup> STV-Innovatie & Arbeid berekende dat de stressproblematiek de Belgische bedrijfswereld jaarlijks 3,7 miljard Euro kost (SERV, 2000, p. 13).

Nederland en Duitsland laten relatief hoge scores zien op het vlak van werktempo en taakcomplexiteit. Toch worden tegelijk ook minder stressklachten gerapporteerd. De cijfers die aangeven dat meer werkenden voldoende regelmogelijkheden hebben, vormen evenwel de sleutel om deze paradoxale ‘veel werkdruk - weinig stress’ te kunnen duiden. België en Frankrijk kennen dan een in vergelijking lagere werkdruk, maar door de achterstand inzake regelmogelijkheden stellen zich hier meer ‘werkbaarheidsproblemen’.

#### *Conclusie*

*In het brede domein van arbeidskwaliteit neemt het aspect ‘arbeidsinhoud’ een belangrijke plaats in. Deze arbeidsinhoud staat ook centraal in de beoordeling door de Vlaamse werknemer van de eigen job.*

*Kwantitatieve aspecten van de arbeidsinhoud als de werkdruk zijn een belangrijke bron van stressklachten bij werknemers. Dergelijke stressklachten leiden op hun beurt tot meer ziekteverzuim en de wens om de loopbaan vroegtijdig te beëindigen. Als het beleid de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen - in het bijzonder van oudere werknemers - wil verhogen, zal ze zich niet kunnen beperken tot mentaliteitswijzigingen en aanpassingen van de brugpensioenregeling. Ook de stressrisico's in het werk zelf zullen aangepakt moeten worden.*

*Kwalitatieve aspecten van de arbeidsinhoud, zoals voldoende regelmogelijkheden in de job, kunnen hiertoe bijdragen. De gepresenteerde gegevens geven aan dat een aangepaste arbeidsorganisatie die leidt tot voldoende regelmogelijkheden in jobs een geschikt middel zijn tegen werkstress. Maar de gegevens geven ook aan dat precies deze regelmogelijkheden in de job - in tegenstelling tot de werkdruk zelf - verder afnemen.*

*Een werkbaarheidsbeleid zal daarom voldoende aandacht moeten schenken aan de arbeidsorganisatie in bedrijven, teneinde de stressrisico's in jobs terug te brengen.*





# ***HOOFDSTUK 3***

## ***IMPACT VAN EXTERNE ONTWIKKELINGEN***

### ***OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT***

#### **1. Inleiding**

De prognoses die gepresenteerd werden in hoofdstuk 2 zijn vooral gebaseerd op het rekenkundig doortrekken van de recente evoluties. Een volgende stap is het identificeren van de diverse invloedfactoren op de evolutie van de doelstellingen. Door na te gaan wat de impact van externe ontwikkelingen is op de evolutie van de werkzaamheidsgraad, het levenslang leren, de kwaliteit van de arbeid, en de arbeidsdeelname van kansengroepen, zal duidelijk worden welke ontwikkelingen bepalend zijn voor het halen van de doelstellingen. In een verder stadium onderzoeken we dan hoe het beleid hierop kan inspelen.

In dit hoofdstuk zullen we dieper ingaan op de externe ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen betreffen diverse domeinen: demografisch, economisch, sociaal-maatschappelijk, technologisch, ecologisch, en politiek-institutioneel. De ontwikkelingen zijn geselecteerd op basis van hun relevantie voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze externe ontwikkelingen of trends worden beschreven en verder getypeerd, onder meer aan de hand van volgende items:

- stadium trend: duidelijk of embryonaal;
- mate van doorzetten trend: sterk of zwak;
- opportuniteit en/of bedreiging;
- betekenis van de trend voor de arbeidsmarktfactoren (werknemers, werkgevers, instituties, ...).

#### **2. Externe ontwikkelingen**

In wat volgt geven we eerst een korte beschrijving van de externe ontwikkeling of trend. Vervolgens illustreren we de trend met cijfermateriaal, in zoverre de trend kwantificeerbaar is. Ten slotte typeren we de trend volgens stadium, mate van doorzetten, relevantie voor de arbeidsmarkt, enz.

## 2.1 Demografische ontwikkelingen

### 2.1.1 Vergrijzing en toenemende afhankelijkheidsgraad

De *vergrijzing* van de beroepsbevolking is ook in Vlaanderen een feit. Het aandeel 65-plussers neemt toe, de beroepsgeschikte bevolking wordt in de komende decennia gemiddeld ouder en de instroom van jong-actieven vermindert. Tussen 2000 en 2010 zal de beroepsbevolking afnemen met 63 000 eenheden ten gevolge van de demografische ontwikkelingen, in de daaropvolgende decennia zal dit effect nog omvangrijker zijn en tienjaarlijks voor een daling van de beroepsbevolking met ruim 150 000 personen zorgen (van der Hallen, 2001). Een van de gevolgen is dat de gemiddelde leeftijd van de werkende bevolking stijgt. Het brengt meer ervaring in de beroepsbevolking maar het belang van kennisonderhoud (levenslang leren) neemt daarbij toe. De intrede van jongeren vermindert wat de spontane kennisvernieuwing negatief beïnvloedt. Het stijgend aantal ouderen in de bevolking vergt ook extra inspanningen vanwege de verzorgingssector (Gelauff & Vijlbrief, 2000).

De toenemende vergrijzing legt een enorme druk op de sociale zekerheidsvoorzieningen en in het verlengde daarvan ook op het arbeidsbestel (SISWO, 2002). De vergrijzing leidt in die zin tot een stijging van de *afhankelijkheidsgraad*. Het aantal ouderen, die de arbeidsmarkt hebben verlaten, neemt toe. Daarmee neemt het aandeel (pensioengerechtigde) niet-actieven ten opzichte van het aantal actieven toe. Dit smaller draagvlak voor collectieve voorzieningen stelt hoge eisen aan het niveau van arbeidsparticipatie. Het is daarom wenselijk dat ouderen langer blijven werken. Institutionele belemmeringen die de arbeidsdeelname van ouderen in de weg staan moeten worden uitgeschakeld.

De vergrijzing wordt cijfermatig aangetoond in meerdere bronnen. Zo geeft het Nationaal Instituut voor de Statistiek bevolkingsvooruitzichten naar leeftijdscategorieën. Eurostat<sup>25</sup> toont eveneens demografische projecties naar de toekomst. Wij baseren ons op de bevolkingsprognoses van de Administratie Planning en Statistiek.<sup>26</sup> Tabel 3.1 illustreert dat de vergrijzing, uitgedrukt als het aandeel van de 60-plussers in de totale bevolking toeneemt. Waar de 60-plussers in 1990 nog maar 19,7% van de totale bevolking uitmaakten zou dat in 2009 reeds 24,4% zijn.

Onderstaande tabel toont eveneens de verwachte evolutie van de afhankelijkheidsgraad, uitgedrukt als de verhouding van de jongeren (onder de 20 jaar) en de 60-plussers ten opzichte van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (hier 20-59 jaar). Deze afhankelijkheidsgraad stijgt tussen 1990 en 2009 van 79,6% naar 85,2%. Hier dient men evenwel voorzichtig te zijn met de interpretatie van deze zeer hoge cijfers. De categorie van de niet-actieve jongeren en ouderen is immers zeer breed genomen. Het Steunpunt WAV heeft eveneens een calculatie gemaakt van de afhankelijkheidsgraad (voor mannen en vrouwen), maar definieert deze anders. Men vertrekt

---

<sup>25</sup> See 'The IPTS Futures Project, p. 29, 'An aging European society' - age pyramid EU15 and Agenda 2000 countries (1995-2010).

<sup>26</sup> See

<http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/demografie/bevolkingsprognoses/Prognose001.xls> en  
<http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/demografie/bevolkingsprognoses/Prognose002.xls>

daar van de verhouding tussen de bevolking jonger dan 15 jaar of ouder dan 64 jaar en de rest van de bevolking. Uiteraard komt men dan aan veel lagere scores (zie tabel 3.2).

Ten slotte wordt in tabel 3.1 de evolutie van de verouderingsgraad van de bevolking op actieve leeftijd weergegeven. Dit wordt berekend als de verhouding van de 'oudere' werkenden (40 tot 59 jaar) ten opzichte van de 'jongere' werkenden (20 tot 39 jaar). De groep werkenden tussen 40 en 59 jaar zal in 2009 1,174 keer zo groot zijn als de groep werkenden tussen 20 en 39 jaar.

**Tabel 3.1** Evolutie demografische maten

Term	Bepaling	Bevolking op 01/01 van het jaar			Vooruitzichten op 31/12 van het jaar		
		1990	2000	2001	2004	2009	2015
1. Veroudering	$[(60 \text{ en } +)/(0-19)] \times 100$	80,0	96,2	97,6	102,5	113,3	129,3
Vergrijzing	$[(60 \text{ en } +)/(\text{totale bevolking})] \times 100$	19,7	22,2	22,3	22,8	24,4	26,6
Ontgroening	$[(0-19)/(\text{totale bevolking})] \times 100$	24,6	23,1	22,8	22,2	21,6	20,6
2. Afhankelijkheidsgraad	$[\{(0-19)+(60+)\}/(20-59)] \times 100$	79,6	82,5	82,2	81,9	85,2	89,1
Grijze druk	$[(60 \text{ en } +)/(20-59)] \times 100$	35,4	40,5	40,6	41,4	45,2	50,2
Groene druk	$[(0-19)/(20-59)] \times 100$	44,2	42,1	41,6	40,4	39,9	38,9
Veroudering binnen de veroudering	$[(80 \text{ en } +)/(60 \text{ en } +)] \times 100$	16,8	15,3	16,0	18,6	20,4	21,7
3. Verouderingsgraad van de bevolking op actieve leeftijd	$[(40-59)/(20-39)] \times 100$	79,2	94,1	96,9	109,1	117,4	116,4
4. Doorstroming van de potentiële actieven (breed)	$[(10-24)/(50-64)] \times 100$	116,4	102,8	102,1	97,4	85,8	77,4
Doorstroming van de potentiële actieven (eng)	$[(20-24)/(55-59)] \times 100$	125,3	114,7	112,9	95,1	88,0	81,7

Bron: APS op basis van NIS, Rijksregister, Federaal Planbureau (bevolkingsvooruitzichten 2000-2050, mathematische demografie)

**Tabel 3.2** Afhankelijkheidsgraad, Vlaams Gewest, evolutie 1990-2010

	1990	1999	2010
Mannen	41,3	46,8	47,6
Vrouwen	48,5	55	55,9
Totaal	44,9	50,9	51,7

Bron: Steunpunt WAV (van der Hallen (2001), Variatie in participatie)

Ook uit Europese cijfers (IPTTS) komt een stijgende afhankelijkheidsgraad naar voor. De afgelopen dertig jaar is deze afhankelijkheidsgraad gedaald ten gevolge van de intrede van de babyboomgeneratie op de arbeidsmarkt en door de dalende fertiliteitsgraad. Deze daling verandert echter opnieuw in een stijging, ditmaal ten gevolge van een lagere instroom op de arbeidsmarkt en de uittrede van de babyboomgeneratie vanaf 2010.

**Tabel 3.3** Afhankelijkheidsratio's<sup>1</sup> 1960-2030

	1960	1990	2000	2010	2020	2030
Oostenrijk	0,519	0,479	0,460	0,445	0,490	0,620
België	0,550	0,497	0,510	0,495	0,568	0,680
Denemarken	0,558	0,484	0,500	0,525	0,573	0,650
Finland	0,603	0,486	0,491	0,501	0,628	0,699
Frankrijk	0,613	0,521	0,529	0,505	0,590	0,675
Duitsland	0,488	0,450	0,454	0,473	0,498	0,621
Griekenland	0,532	0,491	0,495	0,524	0,560	0,627
Ierland	0,732	0,631	0,482	0,475	0,555	0,568
Italië	0,517	0,453	0,468	0,497	0,544	0,669
Luxemburg	0,474	0,449	0,478	0,493	0,550	0,643
NL	0,639	0,451	0,466	0,458	0,541	0,685
Portugal	0,591	0,506	0,481	0,493	0,521	0,588
Spanje	0,554	0,495	0,462	0,469	0,500	0,602
Zweden	0,514	0,556	0,556	0,550	0,633	0,690
UK	0,537	0,535	0,529	0,511	0,575	0,661
Vlaanderen <sup>2</sup>	N.b.	0,449	0,509	0,517	N.b.	N.b.

<sup>1</sup> Dezelfde definiëring afhankelijkheidsratio als Steunpunt WAV (tabel 3.2).

<sup>2</sup> Het cijfer in de kolom 2000 voor Vlaanderen is de afhankelijkheidsratio van 1999.

Bron: IPTTS, Demographic and Social Trends Panel Report (1999)

*De vergrijzing en de bijgevolg stijgende afhankelijkheidsgraad kunnen we typeren als een trend die zich sterk en met grote zekerheid zal voortzetten. De trend zit reeds in een gevorderd stadium en vormt zeker een uitdaging en mogelijks een bedreiging voor de arbeidsmarkt. Er zal een afnemende instroom zijn op de arbeidsmarkt, samen met een relatieve stijging van de uitstroom (zie tabel 3.1 doorstromingspercentages).*

### 2.1.2 Differentiatie in gezinstypes

Naast de vergrijzing merken we ook een trend naar *differentiatie in gezinstypes*. Het klassieke gezinsmodel waarbij de vader kostwinner is en dus deelneemt aan betaalde arbeid, en de moeder instaat voor het huishouden en de verzorging van de kinderen en dus niet of slechts in geringe mate deelneemt aan betaalde arbeid, is al lang niet meer het meest gangbare. Gemiddeld genomen worden de huishoudens kleiner: het aandeel alleenstaanden en alleenstaande ouders is de afgelopen decennia sterk toegenomen. Alleenstaande vrouwen met kinderen worden bovendien vaker door armoede getroffen, doordat zij gedwongen zijn om zowel voor een inkomen als voor hun gezin te zorgen, en hierbij geen taakverdeling kunnen afspreken met hun partner (Cantillon, 1999). De kloof tussen alleenstaanden en 'normale gezinnen' groeit, door het toenemend aantal tweeverdieners (SISWO, 2002).

Tabel 3.4 toont de trend in huishoudens in het Vlaams Gewest van 1991 tot 2002. Een vooruitblik op de toekomst werd nog niet gemaakt. Het tweede deel van tabel 3.4 toont bovendien de evolutie in grootte van huishoudens van 1970 tot 2002.

**Tabel 3.4** Types en grootte van huishoudens

Private huishoudens (1991-2002)	1991	2001	2002	1991 (%)	2001 (%)	2002 (%)
Vlaams Gewest	2 2	2 4	2 4	100,0	100,0	100,0
Niet-familiale huishoudens						
Alleenwonende mannen	220 0	299 4	307 2	10,0	12,4	12,6
Alleenwonende vrouwen	308 1	369 5	374 5	14,0	15,3	15,4
Personen die geen familie-kernen vormen <sup>1</sup>	64 4	115 4	124 4	2,9	4,8	5,1
Huishoudens met 1 familiekeren						
Echtparen zonder kinderen	553 1	598 3	599 5	25,1	24,8	24,6
Echtparen met ongehuwde kinderen	868 3	779 5	765 1	39,4	32,3	31,4
Vaders met ongehuwde kinderen	34 4	58 5	64 1	1,6	2,4	2,6
Moeders met ongehuwde kinderen	134 2	172 3	178 5	6,1	7,1	7,3
Huishoudens met 2 of meer familiekeren	19 1	18 8	19 2	0,9	0,8	0,8
Type huishoudens onbekend	1 0	99 4	1 0	0,0	0,0	0,0

**Tabel 3.4** Types en grootte van huishoudens. Vervolg

Gemiddelde grootte van de private huishoudens-België en Gewesten (1970-2002)	1970	1981	1991	1999	2000	2001	2002
<i>België</i>	2,95	2,70	2,49	2,39	2,38	2,37	2,35
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2,37	2,17	2,04	2,01	2,02	2,02	2,02
Vlaams Gewest	3,14	2,82	2,58	2,46	2,45	2,43	2,42
Waals Gewest	2,88	2,68	2,49	2,40	2,39	2,37	2,36

<sup>1</sup> Bijvoorbeeld twee mensen van gelijk of verschillend geslacht die officieel samenwonen, of twee broers of zussen die onder hetzelfde dak wonen. Een familiekern bestaat uit een wettelijk gehuwd paar met of zonder ongehuwde kinderen, of uit een vader of moeder met één of verscheidene ongehuwde kinderen (een familiekern kan dus maar een deel van een huishouden zijn).

Bron: Volks- en woningtelling NIS, 1991 (toestand op 1 maart); vanaf 1998, Rijksregister (toestand op 1 januari) - berekeningen NIS

Uit tabel 3.4 leiden we af dat er meer differentiatie is in gezinstypes. Het uitgangspunt is dat het aantal huishoudens toeneemt. Het aandeel van de alleenstaanden stijgt, net als het aandeel van de alleenstaande ouders. De klassieke gezinsmodellen (echtparen met 1, 2, 3 of meer ongehuwde kind(eren)) vormden in 1991 nog 39,4% van de huishoudens, in 2002 bedroeg dit percentage 31,4%. Dit alles weerspiegelt zich in een daling van de gemiddelde gezinsgrootte tijdens de laatste dertig jaar. Waar een Vlaams gezin in 1970 nog gemiddeld 3,14 personen telde, was dat in 2002 gedaald tot 2,42.

Deze trend naar een daling van de gemiddelde gezinsgrootte is ook zichtbaar in andere Europese landen. De volgende tabel toont het aandeel van de éénpersoonshuishoudens ten opzichte van het totaal der huishoudens in de periode 1951 tot 2000 voor de lidstaten van de Europese Unie.

**Tabel 3.5** Aandeel van de éénpersoonshuishoudens t.o.v. alle huishoudens, 1951-2000, EU-landen<sup>1</sup>

	VL	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK	EU-15
1951	-	16,0	13,0	11,5	8,0	6,5	18,0	9,1	13,0	7,0	6,0	7,0	10,0	-
1971	-	18,0	23,5	25,0	10,0	14,0	19,0	14,0	-	15,1	17,4	10,0	18,2	-
1980	-	23,3	29,5	-	14,6	10,4	24,6	17,0	17,9	20,7	22,9	12,7	21,7	22,0
1990	23,9	28,4	34,6	33,6	16,2	-	15,3	20,2	-	25,5	29,9	13,9	26,7	26,0
2000	27,7	29,8	40,2	*	18,1	*	19,1	22,7	*	30,0	35,4	15,8	30,5	30,0

<sup>1</sup> Projecties voor jaar 2000 gebaseerd op lineair regressiemodel van 1951-1990 data.

\* Onvoldoende aantal gegevens voor schattingen. Voor Vlaanderen zijn cijfers voor 1990 en 2000 gebaseerd op gegevens van het NIS voor 1991 en 2001.

Bron: Europe in Figures 4th Edition Eurostat 1995, in Gavigan et al. (1999), p. 18

*De differentiatie in huishoudens is een vrij sterke trend die al een tijdje aanwezig is. Voorlopig zijn er geen aanwijzingen van een omslaan van deze trend. De gevolgen voor werknemers zijn aanzienlijk. Nieuwe gezinsmodellen vergen een andere manier van*

*organiseren. Het toenemend aantal éé noudergezinnen doet nieuwe noden ontstaan (o.a. betaalbare kinderopvang). De alleenstaande ouder dient immers voor de zorg van kinderen in te staan en voor een inkomen te zorgen.*

## 2.2 Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen

### 2.2.1 Diversiteit

We kunnen spreken van een *toenemende diversiteit op de arbeidsmarkt*. In de afgelopen decennia is de beroepsbevolking veel meer variatie gaan vertonen. In de toekomst wordt die variatie nog groter. De beroepsbevolking wordt etnisch gevarieerder, vrouwelijker en ouder. Er komen meer allochtonen op de arbeidsmarkt. De migratie zal naar verwachting verder stijgen hoewel de vraag naar een strenger immigratiebeleid bij sommige groeperingen leeft. De participatie van vrouwen neemt verder toe. Door de vergrijzing en het noodgedwongen terugdraaien van de vervroegde uittreding van oudere werknemers neemt het aantal oudere werknemers in de beroepsbevolking sterk toe (Theeuwes, 2001). Er is bovendien een stijgende vraag van arbeidsgehandicapten om deel te nemen aan de arbeidsmarkt (Trefpunt Werkend Vlaanderen, 2001). Technologische ontwikkelingen bieden mogelijkheden tot kwalitatief goede vormen van arbeidsmarktparticipatie van (bepaalde categorieën van) werknemers (bv. telewerk).

De uitdaging voor de arbeidsmarkt ligt zowel bij de werkgevers als bij de overheid. Werkgevers dienen immers rekening te houden met de toenemende diversiteit bij het voeren van hun personeelsbeleid. De overheid draagt de verantwoordelijkheid voor een flankerend beleid en spoort de werkgevers momenteel aan om positieve actieplannen en diversiteitsplannen op te stellen om zo de integratie van kansengroepen te bevorderen.

De diversiteit op de arbeidsmarkt werd reeds cijfermatig aangetoond in hoofdstuk 2. Daarin werd geïllustreerd in hoeverre de verschillende groepen (vrouwen, ouderen, jongeren, allochtonen, arbeidsgehandicapten, enz.) participeren op de arbeidsmarkt. Hier voegen we echter nog enkele cijfers toe die duiden op een multiculturele arbeidsmarkt. Zo zien we in tabel 3.6 een stijging in aantal afgeleverde arbeidskaarten en vergunningen aan vreemde werknemers. Deze cijfers zijn een indicator, maar geven echter geen volledig beeld van de aanwezigheid van allochtonen op de arbeidsmarkt.

**Tabel 3.6** Afgeleverde arbeidskaarten en -vergunningen aan vreemde werknemers, evolutie 1991-2001, Vlaams Gewest<sup>1</sup>

Aantal	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Afgeleverde arbeidsvergunningen en -kaarten	9 306	8 469	9 121	13 091	9 605	8 210	9 429	10 357	11 422	15 683	16 375

<sup>1</sup> Zie <http://fred.vlaanderen.be/reeksen/3313.htm>



*De trend inzake diversiteit is een sterke trend, die zich met vrij grote zekerheid zal voortzetten. Deze trend is reeds in een gevorderd stadium. De trend heeft een onmiddellijke relevantie voor de arbeidsmarkt. Het aanbod aan arbeidskrachten wordt immers gevarieerder, de vraagzijde van de arbeidsmarkt wordt zich hiervan meer en meer bewust. Mits deze bewustwording zich vertaalt in een toenemende diversiteit in de maatschappij en op de werkvloer, kan deze trend dan ook als een opportuniteit, en niet als een bedreiging beschouwd worden.*

### 2.2.2 Differentiatie en mobiliteit

Een heterogene beroepsbevolking of ‘mosaic society’ (IPTS Futures Project, 2000) heeft een grotere diversiteit aan wensen en verlangens betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. We verwachten dan ook een *toenemende differentiatie in werkpatronen, arbeidsorganisatie, loopbaanontwikkeling en arbeidsvoorwaarden*. Theeuwes (2001) voorspelt dat arbeidsvoorwaarden veel meer lokaal en op bedrijfsniveau zullen worden afgesproken in plaats van op een centraal niveau, omwille van de grotere diversiteit en groeiende individualisering. De trend naar *individualisering* weerspiegelt zich in het gebruik dat aanbieders van arbeid meer en meer maken van de mogelijkheden het arbeidsleven in te richten conform de eigen preferenties en situaties. Ze brengen meer variatie in hun participatie. Deze variatie kan onder verschillende vormen voorkomen: in het arbeidsregime (voltijds versus deeltijds), afwisselingen van periodes met en periodes zonder job in functie van opleiding, zorgactiviteiten, verlof, ... Deze variatie maakt de arbeidsorganisatie bij de bedrijven er evenwel niet eenvoudiger op. Volgens van der Hallen (2001) zou dit in de toekomst kunnen leiden tot meer transities op de arbeidsmarkt.

Over de *toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt* is niet iedereen het eens. In een onderzoek verricht door de Britse Economic and Social Research Council wordt de mythe van de hoge mobiliteit doorprikt. Zij moesten besluiten dat mensen juist langer in hun job blijven dan tien jaar geleden (Economic and Social Research Council, 2002). Hier is toch enige nuancering vereist. Er bestaan immers twee soorten van mobiliteit: arbeidsmarktmobiliteit en jobmobiliteit. De arbeidsmarktmobiliteitsgraad meet het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd dat zich in jaar  $t$  in een ander arbeidssegment bevindt dan in jaar  $t-1$ . Met segmenten bedoelen we: werkend, niet-werkend, niet-beroepsactief, en onderwijs. Hier verwachten we een toenemende trend, mede door de variaties in participatie (cf. supra). De jobmobiliteitsgraad daarentegen meet het aandeel in de bevolking (werkend zowel in jaar  $t-1$  als  $t$ ) dat in jaar  $t$  een andere job uitoefende dan in jaar  $t-1$ .

Het is niet duidelijk of de jobmobiliteit al dan niet zal toenemen in de toekomst. Wanneer tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijven toenemen en de scholingsgraad van de bevolking verder stijgt, ligt een groei in de jobmobiliteit binnen de verwachtingen. De aanhoudende veroudering van de beroepsbevolking zal evenwel een terugval in de jobmobiliteit als gevolg hebben.

We kwantificeren eerst en vooral de trend naar de toenemende differentiatie in werkpatronen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsorganisatie, en loopbaanontwikkeling. Deze differentiatie komt onder meer tot uiting in de stijging in atypische arbeidsvormen, zoals deeltijds werk, tijdelijke contracten en thuiswerk.

**Tabel 3.7** Evolutie deeltijds werk bij mannen en vrouwen, periode 1995-2000, België, in %

Deeltijds werkenden	1983(a)	1991(a)	1995 (a)	1996 (a)	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)	2001 (a en b)
Mannen en vrouwen	8,60	12,60	13,60	14,00	14,70	15,80	19,50	19,90	16,87 (a) 19,78 (b)
Mannen	1,80	2,50	2,80	3,00	3,30	3,50	5,00	5,40	
Vrouwen	21,60	28,60	29,80	30,50	31,40	33,30	39,10	39,30	

(a) Aantal werkenden met een deeltijdse betrekking in verhouding tot het totaal aantal werkenden (loontrekkenden en niet-loontrekkenden, d.w.z. zelfstandigen, helpers en medewerkende familieleden).

(b) Aantal loontrekkenden met een deeltijdse betrekking in verhouding tot het totaal aantal loontrekkenden.

Bron: EAK-NIS, eigen berekeningen op basis van data Steunpunt WAV en NIS

Deze tabel toont de sterke stijging in het aantal deeltijdse contracten. De stijging tussen 1998 en 1999 kan wel mede veroorzaakt zijn door de andere berekeningswijze. Toch zien we op basis van eigen berekeningen volgens methode a dat het aandeel deeltijds werkenden bijna verdubbeld is tussen 1983 en 2001. Ook in het Nationaal Actieplan 2002 werd gewezen op een toenemend aantal deeltijdse werknemers in België. Het aantal steeg van 533 000 in 1997 tot 675 000 in 2001, of een stijging met 27% op drie jaar.

Ook het aantal tijdelijke contracten is de laatste tien jaar quasi verdubbeld. Zo blijkt uit tabel 3.6 dat het aandeel van tijdelijke contracten van 4,13% in 1991 gestegen is tot 8,56% in 2000. We zien wel een lichte daling in 2000 ten opzichte van 1999.

**Tabel 3.8** Evolutie tijdelijke contracten, Vlaams Gewest, 1991-2000

	1991	1997	1998	1999	2000
Aantal tijdelijke contracten	77 251	117 519	147 732	194 417	182 470
Totaal tijdelijk werk/totaal loontrekkenden	0,0413	0,0601	0,0755	0,0938	0,0856

Bron: Eigen berekeningen op basis van EAK-NIS

Uit cijfers (o.a. Empirica, 2002; prof. Walrave, K.U.Leuven) blijkt dat telewerk in België door 5,3% van de beroepsbevolking wordt toegepast. De Europese lidstaten die de hoogste score behalen inzake telewerk zijn Nederland en Denemarken. Dit laatste kwam ook naar voor uit het EMERGENCE-project (Bates & Huws, 2002). Hieruit bleek dat ongeveer de helft van de Europese ondernemingen met meer dan vijftig werknemers reeds enige vorm van telewerk toepast. De meting van telewerk vertoont echter nog vele lacunes (bv. meting in Enquête van de Arbeidskrachten), onder meer omwille van het door elkaar gebruiken van de concepten telewerk en thuiswerk. Wanneer we enkel telethuiswerk in aanmerking nemen, dan blijkt, eveneens volgens de EMERGENCE-data, dat (een deel van) het personeel van minder dan 2% van de Europese ondernemingen reeds de mogelijkheid heeft om thuis zijn werk uit te voeren.

Bovendien werd door ditzelfde EMERGENCE-onderzoeksteam een voorspelling gemaakt omtrent het gebruik van telethuiswerk in de toekomst, rekening houdend met verschillende mogelijke scenario's. Indien men uitgaat van een groei in tewerkstelling kan men een slechts een zeer beperkte stijging verwachten in het gebruik van telethuiswerk. Men schat dat in dergelijk scenario het aantal telethuiswerkers in Europa zou toenemen van 810 000 tot ongeveer 950 000. Voortdurende organisatorische veranderingen zouden echter het aantal telewerkers verdrievoudigen. Als organisatieveranderingen gekoppeld worden aan de toename in tewerkstelling, dan verwacht men een totaal van 3 200 000 telethuiswerkers in Europa tegen 2010 (Bates & Huws, 2002).

*De trend naar meer differentiatie in werkpatronen bevindt zich niet meer in een embryo-naal stadium, doch ook nog niet in een gevorderd stadium (bv. indien we vergelijken met Nederland). Deeltijds werk en tijdelijk werk zijn wel sterk toegenomen de voorbije jaren, en zullen naar verwachting nog stijgen.*

Met betrekking tot de evolutie inzake mobiliteit op de arbeidsmarkt bekijken we eerst enkele cijfergegevens van het Steunpunt WAV. Tabel 3.9 toont eerder de huidige situatie dan een echte trend: het gaat om de jaren 1999-2001. Zo'n 8,1% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd veranderde van arbeidsmarktsegment. 6,5% veranderde van job.

**Tabel 3.9** Arbeidsmarkt- en jobmobiliteitsgraad (België, 1999-2001), in %

	1999	2000	2001
Arbeidsmarktmobiliteitsgraad	9,3	8,4	8,1
Jobmobiliteitsgraad	5,7	6,4	6,5

Bron: NIS-EAK (bewerking Steunpunt WAV)

Bijkomende cijfers inzake transitie op de arbeidsmarkt vinden we bij Forrier (2003). Zij maakt gebruik van gegevens uit de Panelstudie van Belgische Huishoudens (PSBH). Uit haar analyses blijkt dat de arbeidsmarkt in België een niet-transitioneel karakter heeft. Met andere woorden, mensen blijven er lang in een gelijkaardige arbeidsmarktpositie zitten. Het besluit dat België één van de landen is met de laagste arbeidsmarktmobiliteit in Europa werd ook reeds getrokken door Vandenbrande (2001) en Schömann (2002). Zo blijken (in de analyses van Forrier, 2003) ongeveer 92% van de werknemers die een contract voor onbepaalde duur hebben een jaar later nog steeds in deze situatie te vertoeven. Van de personen met een tijdelijk contract in jaar  $t$ , zal ongeveer de helft nog steeds een tijdelijk contract hebben in jaar  $t+1$ . Iets meer dan een derde van hen zal echter een contract voor onbepaalde duur afgesloten hebben. Forrier bemerkt ook dat 70% van de werklozen een jaar later nog steeds werkloos zijn. Andere interessante bevindingen betreffen de personen die niet werken, maar thuis instaan voor de zorg van kinderen of ouders. Van deze groep treedt bijna niemand binnen op de arbeidsmarkt.

Forrier besluit eveneens dat het klassieke loopbaanverloop nog steeds geldt in België. In deze klassieke loopbaan begint men te werken nadat men de studies heeft afgerond en werkt men tot

aan het pensioen. Transitie tussen studie, werk en pensioen lopen daarom doorgaans in één richting: van studie naar werk, en van werk naar pensioen.

### 2.2.3 Werkondernemer?

Er is sprake van een trend naar de werkondernemer. Het gaat onder meer om het willen aanvaarden van *meer verantwoordelijkheid voor het eigen leven* en het eigen levenslot. Het dragen van eigen verantwoordelijkheid gaat niet alleen over de inhoud en type werk dat wij verrichten, maar heeft ook te maken met het dragen van verantwoordelijkheid voor het geval dat we werkloos, ziek of arbeidsongeschikt worden. Onze manier van kijken naar en omgaan met dergelijke risico's is de laatste jaren sterk veranderd en zal ook de komende jaren nog verder veranderen. Zo is er een omslag in het denken rondom beleid ten aanzien van werkloosheid en bijstand: van vangnet naar trampoline, van een passieve verzekering tegen inactiviteit naar een activerende impuls om weer op een goede manier zelf inkomen te genereren (Leijnse, s.d.). Het gevaar dreigt wel dat dit zal leiden tot een dualisering op de arbeidsmarkt (lager- versus hogergeschoolden, werkenden versus niet-werkenden). Volgens Leijnse lijkt in de toekomst voor velen de kans toe te nemen om, eenmaal langer werkloos, langdurig werkloos te worden. Sneller verouderende kwalificaties en relatief hogere drempels om weer te reïntegreren in een hectische werkomgeving zijn daar voor een groot deel verantwoordelijk voor.

Deze trend zou zich uiten in een nieuwe verhouding tussen werkgever en werknemer. Onderstaande grafiek (Altink & Visser, 1998) illustreert de wijzigingen in deze verhouding.

<i>Organisatie biedt:</i> Zorg Zekerheid Salarisstijging Promoties	<i>Werknemer biedt:</i> Loyaliteit Meegaandheid Functionele bekwaamheid	<i>Organisatie biedt:</i> Uitdagend werk Opleidings- en groeimogelijkheden Beloning Autonomie	<i>Werknemer biedt:</i> Brede inzetbaarheid Bereidheid tot groei en mobiliteit
Oude contract		Nieuwe contract	

Bron: Altink en Visser (1998)

**Grafiek 3.1** Oud en nieuw psychologisch contract tussen werkgever en werknemer

Onderzoek naar het psychologisch contract tussen werkgever en werknemer in Vlaanderen wijst erop dat het nieuwe contract met meer nadruk op flexibiliteit en inzetbaarheid zich vooral voordoet bij een beperkte groep van jonge hooggeschoolden (Van den Brande, 2002). Resultaten van een enquête door het VEV bevestigen deze hypothese gedeeltelijk (VEV, 2002). De meerderheid van de Vlamingen zou nog de voorkeur geven aan de vastheid van de job. Maar één derde zou het risico nemen om over te stappen naar een interessantere job met minder zekerheid. In vergelijking met andere landen blijkt dat in Zweden het percentage 46,5% is en in Duitsland 23,3%.

**Tabel 3.10** Jobinhoud en werkzekerheid

---

Vraag: bent u bereid een vaste baan op te geven voor interessanter werk dat minder vast is?

	Zweden	Ierland	Nederland	Vlaanderen	Frankrijk	Wallonië	Duitsland
% respondenten dat akkoord is	46,5	42,2	41,7	34,4	33,0	24,0	23,3

---

Bron: VEV (2002)

*Deze trend naar een ondernemende werknemer is momenteel vooral te merken bij functies voor hogergeschoolden in de dienstensector. Werknemers met een ondernemende ingesteldheid hebben een voetje voor op de arbeidsmarkt. Het bijbrengen van competen-*

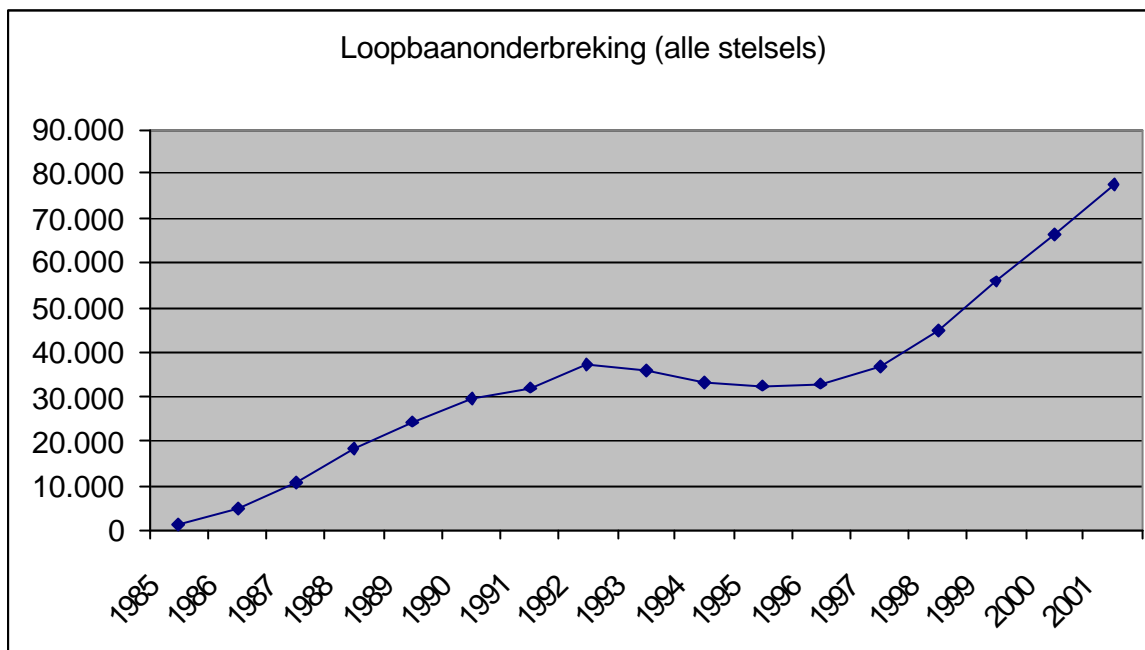
*ties en vaardigheden gericht op dynamiek en ondernemend handelen aan de beroepsbevolking kan deze attitude stimuleren en lijkt dan ook een uitdaging voor de komende jaren.*

#### 2.2.4 Combinatie van leven en werken

Een laatste trend op sociaal-maatschappelijk vlak betreft de *intensivering van leven en werken*. Intensivering verwijst naar de veranderende dynamiek en de toenemende betekenis van de belevingscomponent in het moderne leven. Er moet veel meer in een leven en dat meer moet zowel afwisselend als belonend zijn (Centraal Planbureau, 2000). Jacques Van Hoof argumenteert dat dit verwijst naar de centraliteit van arbeid in het leven. Intensivering houdt ook verband met de wens om verscheidene activiteiten zo goed mogelijk te combineren. Voor Leijnse (s.d.) betekent het Nieuwe Werken onder meer het (leren) maken van slimme combinaties van tijdsbestedingen. Deze trend van combineren staat in schril contrast tot het standaard levensfasemodel van de oudere generatie. Leren was voor de jeugd, volwassen vrouwen dienden te zorgen, volwassen mannen te werken en ouderen te rusten. Tegenwoordig worden leren, werken en rusten gemengd in iedere levensfase. Bij gezinnen met jonge kinderen heerst vaak 'combinatiedrukke'. In het zogenaamde 'spitsuur van het leven' wensen ouders werk, opvoeding van kinderen, zorg voor eigen ouders en leren te combineren, met een toenemende stress tot gevolg (Leijnse, s.d.). De toename van de economische druk geldt ook voor de arbeidsgehandicapten en de werknemers van beschutte werkplaatsen.

*Samen met de toenemende participatie van vrouwen aan het arbeidsgebeuren, zal de combinatiedrukke naar alle verwachting nog stijgen. Dit vraagstuk lijkt geen standaardoplossing te kennen omdat het nauw samenhangt met de individuele behoeftes. Voor de werkgevers is de noodzaak misschien niet altijd duidelijk. Oplossingen zullen een win-winsituatie voor werknemers en werkgevers inhouden, met behulp van bestaande of nieuwe beleidsinstrumenten. De toestand van de conjunctuur zal mee de ruimte bepalen voor innovatie op dit vlak.*

Sinds 1985 bestaat het systeem van loopbaanonderbreking dat toelaat om tijdelijk niet of minder te werken, meestal in functie van gezinsbezigheden, dit in ruil voor een vergoeding vanwege de overheid. De cijfers tonen aan dat dit instrument een toenemend succes kende. Onderstaande grafiek bevat informatie over de evolutie van het gebruik van loopbaanonderbreking in Vlaanderen.



Bron: IDEA Consult op basis van RVA en Steunpunt WAV

**Grafiek 3.2** Loopbaanonderbreking (alle stelsels) in Vlaanderen 1985-2001

Begin 2002 is het nieuwe systeem van het tijdskrediet<sup>27</sup> van start gegaan: zo'n 8 000 personen stapten in de nieuwe regeling voor een voltijdse onderbreking. Iets meer dan 20 000 personen nam een deeltijds tijdskrediet. De oude regeling van loopbaanonderbreking is uitdovend. Het onderbreken van de loopbaan is vooral een vrouwenzaak maar het aandeel mannen neemt toe de laatste jaren.

## 2.3 Politiek-institutionele ontwikkelingen

### 2.3.1 Europeanisering

De internationalisering van de economie is geen nieuw verschijnsel, maar een continu proces. De barrières voor internationale transacties, zowel voor de handels- en kapitaalstromen alsook voor de internationale mobiliteit van personen verminderen, hetgeen een opportuniteit betekent. Personen- en kapitaalverkeer alsook andere vormen van internationale transacties en stromen van goederen en diensten nemen toe. Een voorbeeld hiervan is de groei van fusies en overnames. Binnen Europa krijgt de internationalisering een apart gelaat in de toenemende versterking van de invloed van de Europese Unie. Deze invloed weerspiegelt zich onder meer in de uitbreiding van de Europese Unie en de invoering van de euro. De uitbreiding van de Europese Unie zal wellicht

<sup>27</sup> Cijfers voor 2002 zijn niet opgenomen omwille van de complexiteit van het naast mekaar bestaan van de verschillende regelingen: een aantal personen zit nog in de oude regeling van loopbaanonderbreking, sommigen zijn overgestapt van de oude regeling naar het nieuwe tijdskrediet en nog anderen zitten enkel in de nieuwe regeling van het tijdskrediet.

een belangrijke weerslag hebben op de Europese werkgelegenheidsstrategie en de structuurfondsen.

Bovendien krijgt Europa heel wat invloed via haar normzetting op het dagdagelijkse leven (van der Hallen, 2001). Het bekendste voorbeeld hiervan zijn de Europese Richtsnoeren rond werkgelegenheid en de uitbouw van de kennissamenleving. Deze twee uitgangspunten worden via sterke en invloedrijke beleid van Europa zichtbaar in onder meer het gezamenlijk verslag van de Raad en de Commissie (Joint Employment Report), de aanbevelingen van de Raad aan de Lidstaten, de kwantitatieve evaluatie op basis van gemeenschappelijke indicatoren om de vooruitgang in een aantal doelstellingen adequaat te kunnen evalueren en de vaststelling van benchmarks en beste praktijken te ondersteunen en tenslotte in de nationale actieplannen van de lidstaten zelf. De Europeanisering is dan ook een sterke trend, die reeds ver gevorderd is. Deze trend is moeilijk met cijfers aan te tonen, maar eerder kwalitatief aan de hand van de zojuist opgesomde documenten.

We kunnen dan ook stellen dat de Europese werkgelegenheidsstrategie het Vlaamse arbeidsmarktbeleid mede bepaalt. De afgesloten interprofessionele akkoorden hebben rechtstreeks betrekking op kwesties die passen in het kader van de Europese richtsnoeren inzake de permanente opleiding van werknemers, betaald educatief verlof, verbetering van de werking van de arbeidsmarkt via een betere verzoening werk-gezin, flexibiliteit, aanpassing reglementering arbeidsduur, innovatie inzake organisatie van de arbeid of nog verhoging van de werkzaamheidsgraad, meer bepaald via maatregelen die specifiek gelden voor werknemers van meer dan 45 jaar en voor risicogroepen. Na vijf jaar uitvoering bevindt de Europese werkgelegenheidsstrategie zich op een kruispunt. De strategie werd gelanceerd met de bestrijding van de werkloosheid als prioriteit, nu is ze meer gericht op het ondersteunen van de bredere strategie van Lissabon voor het verwezenlijken van meer en betere banen in een samenleving die iedereen een plaats biedt. Het bereiken van overeengekomen werkgelegenheidsdoelen en het verhogen van de arbeidsdeelname zijn de centrale kwesties geworden (Europese Commissie, 2002).

Van een Europese arbeidsmarkt is nog niet echt sprake. Er is een geringe grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in Europa en het is de vraag of deze zal toenemen in de toekomst. Diploma's en kwalificaties zijn nog niet goed vergelijkbaar. De complexiteit en diversiteit in regelgeving vermindert tot dusver de prikkel om buiten de landsgrenzen naar een baan te zoeken (Centraal Planbureau, 2000). Volgens Theeuwes (2001) zal de convergentie van instituties en sociale zekerheidssystemen zich nog niet gauw voordoen.

*De trend naar Europeanisering kan een positieve impact genereren op onze arbeidsmarkt. Door een afstemming van de nationale en regionale beleidsplannen op de Euro-*



*pese richtsnoeren en beleidsprioriteiten bestaat er een druk om de beoogde doelstellingen te behalen. Deze trend kan getypeerd worden als een uitdaging en opportuniteit. De trend zit, gezien de hoeveelheid documenten, conferenties en afspraken, reeds in een gevorderd stadium, met als uitzondering de ontwikkeling van de Europese arbeidsmarkt, die zich nog maar in een embryonaal stadium bevindt. Hoewel duidelijk sprake is van integratie, betekent dit nog niet dat instituties en sociale zekerheidssystemen gelijk worden getrokken.*

### 2.3.2 Decentralisering

De zienswijze dat grote organisaties niet geschikt zijn om goed te presteren in termen van beleidsefficiëntie en -effectiviteit en klantgerichtheid wint aan belang. Kleinere organisaties maken met meer autonomie resulteert in een organisatiestructuur welke verondersteld wordt dichter bij de burger en de klant te staan, en tevens dichter bij organisaties en platformen die verondersteld worden hun belangen te verdedigen. Het betrekken van de burger gaat vaak samen met dit decentralisatieproces omdat het leidt tot de verdeling van verantwoordelijkheden. De veranderende verwachtingen van de burger ten aanzien van de overheid (unieke loketten, online dienstverlening, enz.) kunnen van belang zijn voor de toekomstige organisatie van het arbeidsmarktbeleid.

Decentralisatie van beleid kan gedefinieerd worden als het proces van bevoegdheidsverdeling tussen publieke bestuursniveaus. Dit kan door het betrekken van lokale actoren in de ontwikkeling en management van het beleid, door het betrekken van lokale actoren in de uitvoering van het beleid van de centrale overheid, of door het vervangen van beleid op het centrale niveau door beleid op het regionale of lokale niveau (IDEA Consult, 2001). Deze trend naar meer decentralisering maakt het mogelijk om een beleid te voeren dat dichter aanleunt bij de klanten/doelgroepen. Het beleid kan op maat gevoerd worden van de lokale stakeholders. Meer participatieve beleidsvormen kunnen toegepast worden in plaats van hiërarchische structuren.

In Vlaanderen is deze tendens zeker zichtbaar. De maatschappelijke ruimte tussen het centrale Vlaamse niveau en de gemeenten is allesbehalve leeg. Er is een ruim middenveld aanwezig (zie ook trend naar grotere rol middenveld) waarbij zich zowel spontane vormen van maatschappelijke dynamiek aftekenen (strategische planvorming, actiegroepen, vzw's, ...) als verschillende bestuursvormen actief zijn die zich met concepten en voorstellen voor hun gebied manifesteren (intercommunales, GOM's, STC's, streekplatformen, lokale werkwinkels, ...). Hierbij kan ontegensprekelijk worden vastgesteld dat gebiedsgerichte differentiatie en beleidsdoelstellingen aan belang winnen voor het beheersen van een aantal maatschappelijke problemen in de Vlaamse samenleving. De trend naar decentralisering leidt bovendien tot het gebruik van meer vraaggerichte instrumenten.

*Decentralisering in de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid is al lang een feit in Vlaanderen. De trend naar meer beleidsvoering op lokaal niveau lijkt zich door te zetten, onder meer in de geplande hervorming van STC's en streekplatformen. De positieve impact op de arbeidsmarkt is afhankelijk van de mate waarin het gedecentraliseerde beleid daadwerkelijk beter inspeelt op de lokale noden van*

*werkzoekenden, werknemers en werkgevers. De link met andere beleidsdomeinen zoals economie en onderwijs is hierbij essentieel.*

### 2.3.3 Veranderende rol van het middenveld

De legitimiteit van het overheidsoptreden staat onder permanente druk. Burgers hebben, met de schaalvergroting van hun eigen bereik, meer dan voorheen de neiging om de overheid aan te spreken, zowel bij hun vraag naar herkenbare en zichtbare positieve effecten van het overheidsoptreden op verschillende domeinen als op een grotere betrokkenheid van de (individuele) burger bij het beleid (SERV, 2000).<sup>28</sup> Het middenveld vervult een belangrijke rol in het verhogen van de betrokkenheid van de burgers bij het beleid. Dit geldt niet alleen op politiek, sociaal en economisch vlak maar ook op vlak van cultuur, milieu, enz. Een aantal organisaties van het middenveld treden constant in dialoog met hun achterban teneinde hen een forum te bieden om meer greep te krijgen op en meer betrokken te worden bij het politieke besluitvormingsproces. Naast de traditionele sociale partners krijgen meer en meer NGO's en derdengroeperingen bijvoorbeeld tegen armoede, voor gelijke kansen, ... inspraak in het arbeidsmarktbeleid.

Op 25 maart 2002 ondertekenden verscheidene organisaties en koepels een intentieverklaring tot strategische samenwerking. Dit was het startsein voor de Staten-Generaal Middenveld. Deze Staten-Generaal werd opgericht met het oog op het zoeken naar een omschrijving van de taak van het Middenveld en de ruimte die het nodig heeft om haar democratische opdracht te vervullen. Binnen het Middenveldnetwerk zullen knowhow en inzichten over onder meer beleidsbeïnvloeding, beleidsadvisering, en communicatie worden uitgewisseld. Er wordt tevens gestreefd naar een meer strategische samenwerking op het Middenveld ten aanzien van de Europese en internationale beleidsniveaus.

*De veranderende rol van het middenveld heeft een impact op het arbeidsmarktbeleid. De politieke besluitvorming voor de economische keuzes en de uitwerking van een sociaal beleid doet traditioneel een beroep op de input van de dialoog tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Verwacht wordt dat in de toekomst in deze dialoog meer*

<sup>28</sup> Platformtekst aanzet voor verder overleg en discussie. SERV (2000), *Langetermijnvisie voor Vlaanderen: een uitgestoken hand van de Vlaamse sociale partners*, 12 juli 2000.

*rekening zal moeten gehouden worden met andere dan de traditionele middenveldorganisaties. In hoeverre en met welke snelheid deze trend zich zal doorzetten, is echter moeilijk in te schatten.*

#### 2.3.4 Marktwerking

Sedert een aantal jaren is er een groeiende aandacht voor de introductie van marktwerking in een uiteenlopend aantal sectoren waar de overheid traditioneel een dominante positie bekleedde. Van marktwerking is sprake als concurrentie tussen aanbieders wordt mogelijk gemaakt en als er een grotere keuzevrijheid ontstaat uit hoofde van de instantie of persoon die een beroep doet op de diensten van de aanbieders (Struyven et al., 2002).

Door de heterogeniteit van de arbeidsmarkt enerzijds en door de gewijzigde opvattingen over de taak van de centrale overheid anderzijds, heeft deze tendens naar marktwerking zich ook op de arbeidsmarkt laten voelen. Zo hebben er zich de jongste twee decennia verschillende nieuwe actoren op de arbeidsmarkt aangediend (bv. private arbeidsbemiddelaars, outplacementkantoren, uitzendbureaus, de consortia van trajectbemiddelingsorganisaties, ...). Het feit dat deze veelheid van actoren op hetzelfde beleidsdomein actief is, namelijk de arbeidsmarkt met zijn matchingsprocessen, leidt onvermijdelijk tot afstemmings- en coördinatieproblemen. Deze actoren staan in een concurrentiële verhouding tot elkaar en richten zich, soms wel, soms niet tot dezelfde groepen of marktsegmenten (Landuyt, 1999). Het gevaar is reëel dat aanbieders van bemiddeling zich vooral richten op de gemakkelijkst te plaatsen werkzoekenden, omdat ze in het geval van een vaste plaatsingsvergoeding, op die manier hun opbrengsten kunnen maximaliseren. De juiste prikkels dienen daarom gegeven te worden opdat ze toch hun inspanningen zouden concentreren op degenen die dit het meest nodig hebben.

Het marktmechanisme vergt met andere woorden een ontvlechting van functies en herschikking van prikkels, wat een verandering in de institutionele context met zich meebrengt. Zo vormt de creatie van lokale werkwinkels een belangrijke schakel in de institutionele setting om van daaruit begeleidings- en opleidingstrajecten via marktwerking tot stand te brengen (Struyven et al., 2002). Het voeren van een beleid dichter bij de burger staat centraal. De eerder vermelde tendens naar decentralisering leidt wellicht tot een grotere vraag naar marktwerking.

*Voor de Vlaamse situatie is een dominante trend in het geheel onmiskenbaar het sterk toegenomen aantal intermediairen op de arbeidsmarkt, waarbij de VDAB als publieke arbeidsbemiddelaar een veelheid aan taken vervult die in de beleidsnota Landuyt worden gebundeld tot de actorrol en de regisseursrol (Landuyt, 2000). In dergelijke context rijst onvermijdelijk de vraag naar een herdefiniëring van taken van wat de overheid zelf doet en wat andere spelers op de markt kunnen doen (Struyven et al., 2002). Dit proces is mo-*

*menteel aan de gang maar het is moeilijk te voorspellen wat de uitkomst zal zijn bijvoorbeeld met betrekking tot de rol van VDAB.*

### 2.3.5 Hervorming van de constitutionele en institutionele context

De staatshervorming met de bijhorende bevoegdheidsherverdeling is al enkele decennia aan de gang en dit proces heeft zijn eindpunt nog niet bereikt. Vlaanderen heeft in de loop der jaren bevoegdheden gekregen op vlak van opleiding, arbeidsbemiddeling van werkzoekenden en sociaal overleg. Sinds 1 januari 2002 heeft Vlaanderen een ruime fiscale autonomie verworven, waardoor het voor Vlaanderen mogelijk wordt een actief fiscaal beleid te voeren, gericht op een selectieve ondersteuning en heroriëntering van werkgelegenheid en opleiding.

De Vlaamse overheid is bezig met een interne reorganisatie die een grote impact heeft op de uitvoering van haar beleid. Onder de noemer Beter Bestuurlijk Beleid wil de Vlaamse overheid haar organisatie optimaliseren door te focussen op meer verantwoordelijkheid voor de Vlaamse Administratie en een grotere resultaatgerichtheid. Andere aandachtspunten in deze vernieuwingsactie zijn de vereenvoudiging van de regelgeving, een inkringing van de ministeriële kabinetten, een geïntegreerd loket voor gemeentelijke, provinciale en Vlaamse dienstverlening en e-government. De hervorming richt zich naar alle stakeholders: voor de burger wenst men een betere dienstverlening, met het middenveld een open dialoog, met het overheids personeel wil men een slagvaardige en klantvriendelijke administratie uitbouwen, die in een optimale verhouding staat tot het politieke niveau, en voor de verschillende controle-instanties zullen de taakhoudens beter afgestemd worden.

*De institutionele context van het arbeidsmarktgebeuren zal de komende jaren wijzigen. De arbeidsmarktgerelateerde bevoegdheden van Vlaanderen kunnen nog toenemen. Een optimaal gebruik van de bevoegdheden kan bijdragen tot het realiseren van de doelstellingen uit het Pact van Vilvoorde. Daarnaast worden de overheidsdiensten hervormd. Om de implementatie goed te laten verlopen, is een degelijke voorbereiding noodzakelijk zodat de institutionele en organisatorische hervormingen de dagelijkse uitvoering niet verhinderen. Een aandachtspunt is overleg met en duidelijke communicatie naar alle betrokken actoren.*

## 2.4 Technologische ontwikkelingen

### 2.4.1 Toenemend belang van ICT's

#### 2.4.1.1 Omschrijving

ICT (Informatie- en Communicatie Technologieën) is een verzamelbegrip dat betrekking heeft op alle technologieën die worden gebruikt voor het verzamelen, opslaan, bewerken en doorgeven van informatie in uiteenlopende vormen (data, beeld, geluid). ICT wordt beschouwd als een 'doorbraaktechnologie' en heeft als zodanig volgende kenmerken (van der Hallen, 2001):

- er is ruimte voor verbetering: doorbraaktechnologieën ontwikkelen zich gestaag en de toepassingskosten ervan dalen;
- ze kent een grote variëteit aan toepassingen: de technologie is te vinden in een groot aantal producten en processen;
- ze heeft een groot bereik: ze manifesteert zich in vrijwel alle sectoren van de economie;
- ze is complementair aan bestaande of potentieel nieuwe technologieën: dit betekent dat ze niet alleen innovaties op andere terreinen mogelijk maakt, maar deze ook nodig heeft om volledig tot zijn recht te komen.

Door het gebruik van ICT komen we terecht in de informatiemaatschappij: het beschikken over informatie, het adequaat ermee kunnen omgaan, kunnen beschikken over ICT-technologieën en ze kunnen bedienen wordt voor elk individu binnen deze informatiemaatschappij een cruciale vaardigheid.

De penetratie en impact van ICT's kan geïllustreerd worden vanuit verschillende invalshoeken.

- Vooreerst is er de ICT-sector zelf die in de productie van ICT-gerelateerde diensten en producten een bijdrage levert aan de economie.
- Tevens kan bekeken worden in welke mate de ICT-infrastructuur is uitgebouwd zowel in ondernemingen, scholen of huishoudens.
- Ten slotte kan het potentieel aan menselijke capaciteiten inzake ICT in kaart gebracht worden. In welke mate maken ondernemingen, overheden en mensen gebruik van ICT's (in school, werk of privé-leven) en over welke ICT-vaardigheden beschikken mensen of zijn voor het gebruik van ICT's vereist?

#### 2.4.1.2 De ICT-sector

ICT verwijst naar een veelheid aan goederen en diensten die op één of andere manier iets te maken hebben met digitalisering, computers of telecommunicatie. Statistisch wordt de ICT-sector onderverdeeld in de ICT-industrie en in de ICT-diensten. De ICT-sector wordt gedefinieerd als 'dat deel van de economie dat goederen (ICT-industrie) en diensten (ICT-diensten) levert op het gebied van informatie, communicatie en technologie'.

De *ICT-industrie* bestaat dan uit bedrijven die producten voortbrengen die bijdragen aan de infrastructuur voor informatieverstrekking en communicatie (bv. vervaardiging van computers). Onder de *ICT-diensten* vallen dan de bedrijven die diensten leveren die het gebruik van de ICT-producten en infrastructuur mogelijk maken (bv. de telecommunicatiebedrijven, de computerservicebureaus).

**Tabel 3.11** Omschrijving ICT-sector naar NACE-code\*

NACE-code	Omschrijving
<i>ICT-industrie</i>	
30.0	Vervaardiging van kantoormachines en computers
32.0	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur
<i>ICT-diensten</i>	
64.2	Telecommunicatie
72.0	Informatica en aanverwante activiteiten
72.1	Computeradviesbureaus
72.2	Realisatie van programma's en gebruiksklare systemen
72.3	Gegevensverwerking
72.4	Databanken
72.5	Onderhoud en reparatie van computers en kantoormachines
72.6	Overige activiteiten i.v.m. computers

\* Soms wordt tot de ICT-sector ook de groothandel in kantoormachines en -materieel gerekend (NACE-code 51.64) en de omroepsector (NACE-code 92.2).

Aldus gedefinieerd omvat de ICT-sector in Vlaanderen 51 597 jobs in 2000, goed voor 2,6% van de totale loontrekkende werkgelegenheid in het Vlaams Gewest (tabel 3.12). De groei inzake werkgelegenheid voor de ICT-sector als geheel wordt gedragen door de informatica-activiteiten: de computeradviesbureaus, de ondernemingen die instaan voor de realisatie van programma's en gebruiksklare systemen, de databank- en gegevensverwerking alsook onderhoud en herstel van computers. De telecommunicatiesector is onderhevig aan een aantal rationalisatiebewegingen ingevolge de liberalisering van deze markt. De productie- en groothandelsactiviteiten kennen een dalende tendens, zodat zich ook binnen deze ICT-sector een 'tertiarisering' aftekent.

**Tabel 3.12** Evolutie van het aantal jobs in loondienst binnen de ICT-sector (Vlaams Gewest; 30 juni 1994-30 juni 2000)

Sector	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	% groei
Verv. computers e.a.	17 4	17 5	17 4	16 5	17 0	16 8	17 2	-3,3
Telecommunicatie	11 1	11 1	11 0	11 2	9 6	9 3	10 3	-16,4
Informatica	8 8	9 7	11 0	13 3	16 1	19 8	23 9	+123,7
Totaal ICT	37 4	38 3	39 5	41 1	42 8	46 0	51 5	+22,9

Bron: RSZ, gedecentraliseerde statistieken (bewerking Steunpunt WAV)

Naar aard van de tewerkstelling is opvallend dat de ICT-sector als 'sector van de toekomst' een klassiek 'industrieel' patroon vertoont, zoals onder andere een gering aandeel deeltijdarbeid en een gering aandeel vrouwelijke werkzaamheid.

Internationale vergelijkingen voor de ICT-sector zijn niet eenduidig omdat de omschrijving van de ICT-sector in verschillende landen en classificatiesystemen varieert. Berekeningen door Eurostat/SBS geven aan dat het tewerkstellingsaandeel in de volledige ICT-sector in Vlaanderen

gelijkaardig is als het Europese gemiddelde. Binnen de sector is het aandeel van de ICT-industrie in Vlaanderen evenwel opvallend klein. Omgekeerd is het aandeel van de werkgelegenheid in de niet-telecom ICT-diensten proportioneel groot.

Op het vlak van toegevoegde waarde behaalt de Vlaamse ICT-sector met 7% in het BBP een iets hogere score dan het Europese gemiddelde. Dit aandeel neemt jaarlijks toe. Vooral in de provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant kende de ICT-dienstensector een sterke groei. Op het gebied van een aantal kennisintensieve niches als internetbeveiliging, digitale signaal verwerking, banksystemen en tot voor kort spraaktechnologie heeft Vlaanderen een sterke specialisatie uitgebouwd. Ook de R&D-investeringen in Vlaanderen per ICT-werknemer liggen in Europees perspectief hoog.

Ten slotte is in Vlaanderen een sterke dynamiek aanwezig in het aantal start-ups in de ICT-sector. Met name in de Leuvense regio rondom de K.U.Leuven en IMEC is een sterke dynamiek waar te nemen. Anderzijds is in de breedte en over alle ICT-sectoren heen gezien weinig kritische massa in Vlaanderen aanwezig. Het ICT-landschap wordt eerder gekenmerkt door een aantal sterke niches binnen de ICT-sector.

#### 2.4.1.3 De ICT-infrastructuur

Voor wat betreft de verspreiding van ICT's in de samenleving, maken we een onderscheid tussen de beschikbaarheid van ICT's in scholen, in huishoudens en in organisaties.

##### ICT-infrastructuur in scholen

Op Europees niveau zijn gegevens ter beschikking omtrent de ICT-infrastructuur in scholen (Eurobarometer). Bijna alle scholen uit het primaire en het secundaire onderwijs zijn vandaag verbonden met het internet. Het aantal aan het internet geconnecteerde computers is echter vrij laag teneinde deze connectie op substantiële wijze in het leerproces te integreren. De score voor België benadert het gemiddelde Europese niveau.

Vlaanderen scoort echter aanzienlijk beter dan België in haar geheel. In januari 2001 was 97% van de secundaire scholen in Vlaanderen aangesloten op het internet. Bij lagere scholen was dit 93%. Wat het aantal leerlingen per PC betreft, zit Vlaanderen in het Europese koppeloton. In het lager onderwijs is er één computer per twaalf leerlingen. In het secundair is dat één computer per zeven scholieren. Daarmee doet Vlaanderen het opvallend beter dan België.

**Tabel 3.13** Aantal met het internet verbonden scholen (2001-2002)

	DK	FIN	D	IRL	S	UK	VL	A	E	B	NL	P	F	I	EL	EU
03/2001	98	99	94	98	100	95	95	72	94	91	93	62	84	89	45	89
03/2002	100	99	99	99	99	99	-	94	94	93	92	92	89	88	59	93

Bron: Eurobarometer/MVG afdeling Media

**Tabel 3.14** Aantal met het internet verbonden computers in scholen per 100 leerlingen

	DK	FIN	S	VL	UK	E	A	F	NL	P	IRL	B	D	I	EL	EU
03/2001	22,7	12,7	11,9	10,7	6,5	3,3	6,0	3,8	3,6	1,9	5,5	4,1	2,5	2,2	1,9	4,0
03/2002	25,0	12,0	11,0		10,6	6,4	6,3	6,1	5,4	5,1	5,0	4,6	4,1	2,9	2,5	5,9

Bron: Eurobarometer/MVG afdeling Media

### ICT-infrastructuur in huishoudens

Met betrekking tot de beschikbaarheid van ICT's in het dagelijks leven, is 40% van de Belgische huishoudens aangesloten op het internet, overeenkomstig het Europese gemiddelde. De sterke stijging in dit aandeel in de afgelopen jaren wordt stilaan afgevlakt omdat het aantal aanwezige computers in huishoudens een bovengrens vormt. Dit 'plateau' kan slechts overstegen worden indien internet via televisie of mobiele toestellen beschikbaar wordt. Dit 'plateau' lijkt zich te bevinden op 65% en is in sommige landen, maar niet in België, reeds bereikt. Vlaanderen bevindt zich inzake internetaansluitingen van huishoudens op Belgische niveau (MVG afdeling Media).

**Tabel 3.15** Internetpenetratie in huishoudens (2000-2002)

	NL	DK	S	L	FIN	A	IRL	UK	D	B	F	I	P	E	EL	EU
03/2000	46,1	45,3	47,5	26,9	28,2	16,9	17,5	24,4	13,6	20,2	12,9	19,2	8,4	9,6	5,8	18,3
06/2001	58,5	58,9	64,3	43,6	48,1	46,2	46,2	46,5	37,9	34,7	26,2	32,9	23,4	23,4	11,7	36,1
06/2002	65,5	64,5	64,2	55,0	53,7	49,1	47,9	45,0	43,7	40,9	35,5	35,4	30,8	29,5	9,2	40,4

Bron: Eurobarometer

Binnen Europa is er een duidelijke noord-zuid opsplitsing in het bezit van ICT-toestellen. De Scandinavische landen zitten bij de koplopers, terwijl de landen rond de Middellandse Zee onderaan de klassering staan. Nederland, Luxemburg en Oostenrijk scoren beter dan gemiddeld. Vlaanderen schommelt rond het Europese gemiddelde, behalve bij de kabelaansluitingen waar Vlaanderen bovenaan staat. Omgekeerd is het aantal satellietshotels beperkt, omdat de Vlaamse televisiekijkers via de kabel reeds een ruim aanbod heeft.



**Tabel 3.16** Bezit van ICT-toestellen bij de bevolking, Europese vergelijking

	04/2000 PC	04/2000 CD-rom	06/2001 Internet	10/2000 GSM	04/2000 Kabel	04/2000 Satelliet- schotel
Vlaanderen	55	-	34,1	68	-	5
België	42	31	34,7	44	91	3
EU	35	25	36,1	56	34	21

Noot: Cijfers Vlaanderen van 2001 i.p.v. 2000.

Bron: EOS Gallup Europe, MVG afdeling Media, APS-survey, Eurobarometer

### ICT-infrastructuur in organisaties

Naar opgave van de Vlaamse internetstatistieken (11/2001), opgesteld door Heliview in opdracht van MVG afdeling Media, beschikken alle vestigingen met meer dan vijf werknemers over één of meerdere computers. 92% daarvan heeft ook toegang tot het internet. Een derde van de ondernemingen met meer dan vijf werknemers beschikt over een intranet. Bij zelfstandigen en vrije beroepen beschikt slechts 55% over een computer. 71% daarvan heeft een internetaansluiting.

Bij de werkgevers met minstens vijf werknemers beschikt 55% over een eigen website. Bij zelfstandigen en vrije beroepen bedraagt dit 7%. Deze website is bij de werkgevers met meer dan vijf werknemers in de meeste gevallen louter informatief van aard (71%). Bij 21% heeft de klant interactieve mogelijkheden, maar slechts 6% van de websites biedt de mogelijkheid om bestellingen te plaatsen. In een bijkomende 2% is deze bestelmogelijkheid geïntegreerd met een automatische verwerking van de transacties.

Internationale vergelijkingen situeren zich meestal op het niveau van de landen en laten geen uitsplitsing naar regio toe. Wel kan gesteld worden dat het internetgebruik bij KMO's in Vlaanderen het Europese gemiddelde benadert.

**Tabel 3.17** Internet bij KMO's, Vlaanderen, België en de Europese Unie (04/2000), in %

	Vlaanderen	België	EU
Toegang tot internet	74	70	70
Eigen website	35	32	39

Noot: Vlaamse cijfers uit 2001 waarbij KMO's bedrijven zijn met <200 werknemers i.p.v. <250.

Bron: Eurobarometer, MVG afdeling Media

#### 2.4.1.4 Gebruik van ICT's en verworven ICT-vaardigheden

Met betrekking tot het gebruik van ICT's door de bevolking en de verschillende groepen daarin evenals de daarbij verkregen scholing en vaardigheden, verwijzen we naar de paragraaf over de

ICT-basisvaardigheden onder de doelstelling ‘levenslang leren’ van het Pact van Vilvoorde (hoofdstuk 2, §2.3).

#### 2.4.1.5 ICT-monitor

Gelet op de diversiteit aan domeinen waarin de penetratie en het gebruik van ICT's kan worden opgevolgd, wordt door verschillende instanties gewerkt aan de opstelling van een ICT-monitor die een samenvattend beeld geeft van de ICT-ontwikkeling in een regio of land. In tabel 3.18 wordt een dergelijk voorbeeld weergegeven.

**Tabel 3.18** ICT-benchmark (2000)

Indicator	Vlaanderen	België	EU
Internetpenetratie bedrijven in %	58,0	49,0	63,0
Aantal breedband aansluitingen per 1 000 gezinnen	86,0	103,0	45,0
Internetpenetratie in huishoudens	29,0	27,3	30,2
Aantal leerlingen in het secundair onderwijs per online computer	18,0	14,0	15,0
% werknemers die telewerken	6,0	6,0	6,0
% internetgebruikers dat internet gebruikt voor informatie van de overheid	51,0	49,9	44,9
% gemeenten met officiële website voor burgers	40,0	38,0	56,0
% vestigingen met intranet	20,4	N.b.	56,7
KMO's met internet (index grote bedrijven = 100)	59,4	72	71,7
% toegevoegde waarde ICT-sector in BBP	7,0	5,8	6,2
O&O uitgaven ICT-sector als % van O&O uitgaven bedrijven	37,8	20,1	32,3

Bron: IWT (2002)

Uit een internationale vergelijking valt af te leiden dat Vlaanderen inzake ICT-infrastructuur en gebruik tot de Europese middengroep behoort met vooral West- en Centraal-Europese landen. Het koppelton bestaat uit de Scandinavische landen, terwijl de meeste Zuid-Europese landen een achterstand vertonen. De sterktes en zwaktes van Vlaanderen inzake ICT's en hun toekomstige ontwikkeling kunnen als volgt worden geduid (MVG, departement Wetenschap, Innovatie en Media, 2001).

Sterktes ICT-basis in Vlaanderen:

- ontwikkeling in specifieke kennisintensieve marktniches binnen de ICT-markt;
- scholingsgraad van de bevolking;
- R&D investeringen in de ICT-sector;
- aantal start-ups/spin-offs binnen de ICT-sector;
- penetratie van kabeltelevisie;
- aandeel tewerkgestelden in de ICT-sector binnen de totale beroepsbevolking.

Zwaktes ICT-basis in Vlaanderen:

- beperkte kritische massa van het ICT-cluster in Vlaanderen;

- *hoge kostenstructuur in Vlaanderen op het gebied van arbeidskosten, telecomkosten en vennootschapsbelasting;*
- *langzame adoptie en verspreiding van moderne ICT-mogelijkheden onder bedrijven en consumenten;*
- *penetratie en gebruik van internet.*

*Voor de verdere ontwikkeling van de ICT-basis in Vlaanderen zal de groei bepaald worden door de mate waarin:*

- *de telecommarkt geliberaliseerd wordt en de kosten hierdoor kunnen dalen als accelerator voor ICT-gebruik;*
- *de overheid, universiteit en bedrijfsleven samenwerken in de uitbouw en verdieping van bestaande unieke kennisintensieve niches binnen de ICT-basis;*
- *de overheid verdere stappen weet te zetten inzake e-government;*
- *de uitstroom van studenten met ICT-gerelateerde studies op tertiair onderwijsniveau kan verhoogd worden.*

## 2.4.2 Kennisontwikkeling en innovatie

### 2.4.2.1 Positie inzake innovatie

Het begrip ‘innovatie’ werd in de economische wetenschap door Schumpeter geïntroduceerd. Hij benadrukte dat ‘inventie’ en ‘innovatie’ niet gelijkgesteld mogen worden. Loutere kenniscreatie leidt immers niet als vanzelf tot verkoopbare toepassingen van nieuwe producten en processen. Voor economische innovatie is het noodzakelijk nieuwe combinaties tot stand te brengen van zowel technologische als niet-technologise kennis. In deze economische betekenis kan men innovatie omschrijven als ‘het combineren en creatief aanwenden van bestaande en nieuwe kenniselementen voor de verbetering van bestaande of de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten, productieprocessen, organisatiemethoden en commercialisering met het oog op de creatie of instandhouding van toegevoegde waarde’ (Innovatiezakboekje, 2002, p. 13). De mate waarin bedrijven deze kenniselementen kunnen absorberen en combineren speelt dan ook een cruciale rol inzake innovatie. Op zijn beurt is de capaciteit om te innoveren en zich aan te passen in hoge mate bepalend voor de groei van welvaart en werkgelegenheid.

Voor een meer omvattend beeld van innovatie mag men zich dan ook niet beperken tot O&O-gegevens en de ‘harde’ kennisresultaten van wetenschappelijk en technologisch onderzoek. Hoewel deze een belangrijke rol vervullen in het economisch innovatieproces, zijn ze slechts een deelverzameling van de economische innovatie. ‘Zachte’ kenniselementen zoals vorming en opleiding, alternatieve financiering, arbeidsorganisatie, netwerking, bescherming van eigendomsrechten, arbeidsorganisatie en management van het menselijke kapitaal spelen net zo goed een vooraanstaande rol (Innovatiezakboekje, 2002, p. 14). Meer zelfs, hoe technologischer de bedrijven worden, hoe belangrijker de menselijke en maatschappelijke factoren zijn om een concurrentieel voordeel uit te bouwen (Jacobs, 1996).

Voor indicatoren inzake het bredere innovatiedomein en een vergelijking met andere Europese landen kan een beroep worden gedaan op het 'Europese Innovatiescorebord'.<sup>29</sup> Dit scorebord geeft een overzicht van de innovatieprestaties van de EU-landen in de vorm van cijfers voor zeventien indicatoren die relevant zijn voor het innovatieproces. De indicatoren van het scorebord zijn verdeeld in vier categorieën.

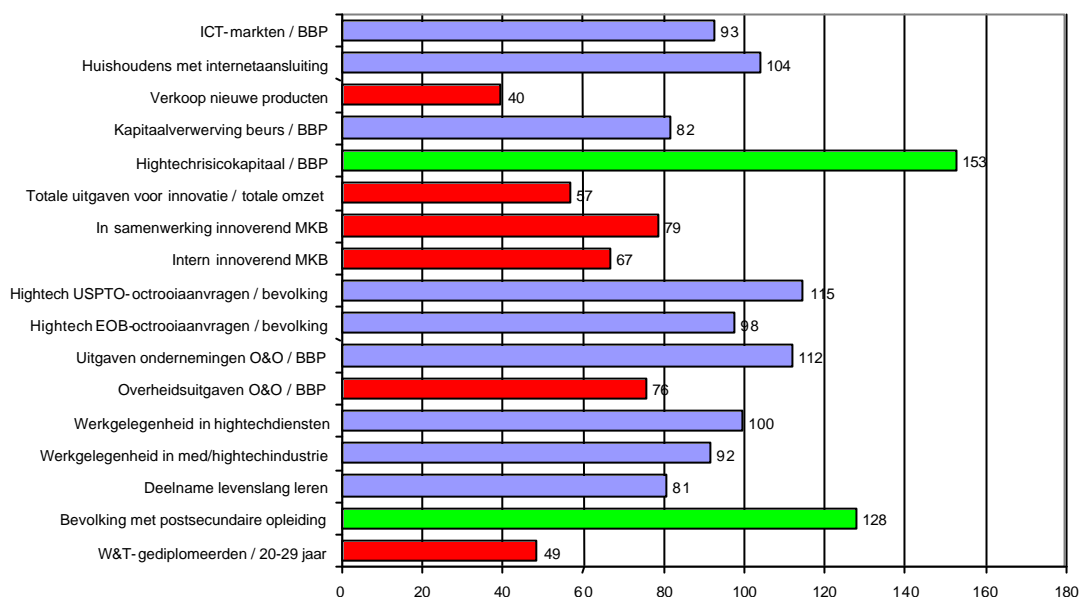
- *Menselijk potentieel*: de omvang en de kwaliteit van het menselijk potentieel zijn van doorslaggevend belang voor zowel het creëren van nieuwe kennis als voor de verspreiding ervan over de hele economie. De indicatoren zijn verdeeld in twee groepen. De eerste groep omvat het aantal nieuwe wetenschappers en technici, het opleidingsniveau van de bevolking en de deelname aan levenslang leren. De twee indicatoren over de werkgelegenheid betreffen de werkgelegenheid in medium- en hightechindustrie, en de werkgelegenheid in hightechdiensten. Deze indicatoren geven een beeld van het structurele accent dat de economieën leggen op mogelijk sterk innovatieve sectoren.
- *Creëren van nieuwe kennis*: de drie indicatoren voor het creëren van kennis zijn maatgevend voor activiteiten die tot nieuwe uitvindingen kunnen leiden: overheidsuitgaven voor O&O, uitgaven van ondernemingen voor O&O en octrooiaanvragen.
- *Overdracht en toepassing van nieuwe kennis*: deze categorie omvat innovatieve activiteiten die formeel niet tot de categorie uitvindingen behoren, zoals de aanpassing van nieuwe apparatuur aan het productie- en servicesysteem van een bedrijf, de overname van innovaties die door andere bedrijven of organisaties zijn ontwikkeld en ook aanpassing van nieuwe kennis aan de specifieke behoeften van de onderneming. De gegevens komen uit de communautaire innovatie-enquête (CIS), de enige bron van vergelijkbare Europese gegevens over de verspreiding van nieuwe kennis. De indicatoren voor innovaties die in eigen bedrijf of in samenwerkingsverband zijn ontwikkeld, betreffen alleen kleine en middelgrote ondernemingen (KMO). Ze geven een beter beeld van het innovatievermogen van KMO's dan de uitgaven van ondernemingen voor O&O, die meer betrekking hebben op grote ondernemingen. Aparte informatie over KMO's is nuttig, aangezien in de meeste landen het merendeel van de ondernemingen tot die categorie behoort en ze bij innovatie een essentiële rol kunnen spelen: als schakel tussen de openbare onderzoeksinfrastructuur en grote bedrijven, als ontwikkelaars van nieuwe ideeën en als toepassers van nieuwe technologieën.
- *Innovatiefinanciering, -output en -markten*: deze groep omvat indicatoren die een breed veld van onderwerpen bestrijken: de verstrekking van risicokapitaal aan de hightechsector, kapitaal verkregen op de aandelenbeurs (nieuwe beurzen of ondernemingen die tot grote beurzen worden toegelaten), omzet aan nieuwe producten en diensten, het aantal huishoudens met internetaansluiting en ICT-uitgaven.

Hoewel een aantal indicatoren inzake betrouwbaarheid en validiteit voor discussie vatbaar zijn, is de Belgische prestatie inzake innovatie voor verbetering vatbaar. De positie van België in dit scorebord weerspiegelt de economische specialisatie van België die nog steeds gedomineerd wordt door basis- en intermediaire goederen. Hoewel België een aantal hoogstaande academische en onafhankelijke onderzoeksinstellingen en een goede wetenschappelijke

---

<sup>29</sup> Voor meer informatie zie URL: <http://www.cordis.lu/innovation-smes/scoreboard/home.html>.

outputratio heeft, vertaalt zich dit onvoldoende in de innovatieve performantie van haar productieve sectoren. België lijkt hierbij te lijden onder de zogenaamde ‘innovatieparadox’: een sterke wetenschappelijke en technologische basis, maar een geringe capaciteit om deze positie in economische voordelen om te zetten (DWTC, 2001, p. 127).



**Grafiek 3.3** Europese innovatiescorebord, positie van België (EU=100)<sup>30</sup>

Ook studies die specifiek op de Vlaamse positie concentreren, komen tot een gelijkaardige conclusie. Op het vlak van innovatie lijkt het probleem niet te zijn dat er een relatief gebrek is aan geschoold personeel, noch aan O&O-investeringen op zich, maar wel dat Vlaanderen er moeilijk in slaagt concrete O&O-onderzoeksresultaten te vertalen in commerciële producten en diensten. Vlaanderen beschikt op zich over de nodige hulpbronnen, maar ze worden onvoldoende doelmatig ingezet om te innoveren en een sterke internationale positie van Vlaanderen op de langere termijn te garanderen, waardoor het potentieel van de Vlaamse economie gedeeltelijk onbenut blijft (De Backer & Sleuwaegen, 2003, p. 16).

<sup>30</sup> Voor Vlaanderen zijn niet op alle indicatoren vergelijkbare cijfers voor handen. Uitsplitsingen voor Vlaanderen ten opzichte van België (SERV, 2003, p. 91-114) geven een gedifferentieerd beeld, met enerzijds indicatoren waarop Vlaanderen slechter scoort (O&O-uitgaven als percentage van het BBP, O&O-personeel als percentage van de actieve bevolking) evenals indicatoren waarbij Vlaanderen beter scoort (tewerkstelling in hoogtechnologische industriële sectoren en kennisintensieve dienstensectoren als percentage van de totale tewerkstelling, aantal EPO-patenten per miljoen inwoners).

#### 2.4.2.2 *Positie in de kenniseconomie*

‘Kenniseconomie’ betekent dat de concurrentiekracht van bedrijven en economische groei in toenemende mate afhankelijk zijn van het gebruik van kennis en informatie. Kennis wordt nadrukkelijker een productiefactor en een concurrentiefactor. Dit komt door de vervaging tussen het materiële en het immateriële aspect van een product. De prijs van een product en de winst, die men kan maken, hangen meer dan vroeger af van de immateriële aspecten zoals marketing, design en dienst-na-verkoop.

Traditioneel is België gespecialiseerd in de productie van kapitaalsintensieve goederen, waarbij schaalvoordelen gekoppeld aan standaardisatie van producten zeer belangrijk zijn. Studies hebben aangetoond dat de exportspecialisatie van België zich voornamelijk situeert in kapitaalsintensieve industrieën (Abraham & Brock, 1998; IDEA Consult, 2001), zoals automobiel, ijzer en staal, industriële chemie, (deeltakken van de) textielnijverheid, ... Kenmerkend voor deze sectoren is het belang van schaalvoordelen. Ondernemingen kunnen hoge arbeidskosten (gedeeltelijk) compenseren door kostenbesparingen die voortvloeien uit een grote productieschaal. Dit vereist echter omvangrijke investeringen in machines, gebouwen, distributie, ... vandaar de hoge kapitaalsintensiteit van deze sectoren. Omgekeerd is België niet gespecialiseerd in sectoren waar menselijk kapitaal belangrijker is. Dit wijst in het algemeen op de geringe kennisintensiteit van Belgische exportproducten (IDEA Consult, 2002, deel 2, p. 32).

Ook voor Vlaanderen bevestigen De Backer en Sleuwaegen (2003) dat Vlaanderen historisch sterk gespecialiseerd is in een aantal traditionele industrieën. In het verleden werd de economische groei vooral gedragen door sterke productiviteitsstijgingen in deze sectoren: de vervanging van arbeid door kapitaal door grootschalige automatisatie- en rationalisatie-investeringen. Vlaanderen telt daarentegen eerder weinig bedrijven in sectoren die wereldwijd gezien het snelst groeien, zoals producenten van audio- en video- en telecomapparatuur of computerfabrikanten. Vlaanderen is met andere woorden niet gespecialiseerd in sectoren die op wereldschaal het sterkste groeien en in het hart van de ‘kenniseconomie’ te situeren zijn.

De sterke Vlaamse specialisatie in de traditionele industrieën hangt inderdaad sterk samen met de opgebouwde kennis in Vlaanderen in deze sectoren. Deze kennis lijkt echter vooral geconcentreerd te zijn in machines en procédés (De Backer & Sleuwaegen, 2003, p. 24) en minder in innoverende producten of ontwikkelingsactiviteiten. Dit maakt deze vestigingen ook kwetsbaar voor tendensen van delokalisatie.

Met betrekking tot de positie in de kenniseconomie is ook belangrijk in welke mate Vlaanderen activiteiten ontwikkelt die te maken hebben met ‘diensten rondom producten’. Op die manier kan een plaats worden verworven in de netwerkeconomie met een steeds sterkere samenhang en onderlinge afhankelijkheid van verschillende activiteiten in de meerwaardeketen. De werkgelegenheid in Vlaanderen is inderdaad sterk gestegen in dienstensectoren (zie ook §2.5.1). In verhouding met andere landen spelen de niet-marktdiensten (overheid, onderwijs, ...) hierbij in Vlaanderen echter een grotere rol (Herremans, 2003). Daarenboven zijn de productiviteitsstijgingen in de marktgeoriënteerde diensten (met name in de transport, telecom, financiële dienstverlening) lager dan in andere landen. Gelet op de toenemende onderlinge afhankelijkheid binnen de meerwaardeketen waarbij marktdiensten en industrie steeds sterker met elkaar verweven zijn, betekent een achterblijvende productiviteit in deze diensten ook een

bedreiging voor de positie van Vlaanderen in de kenniseconomie (De Backer & Sleuwaegen, 2003, p. 34).

*Zowel inzake innovatie als de kennismaatschappij is de positie van Vlaanderen voor verbetering vatbaar. Hoewel Vlaanderen over aanzienlijk menselijk kapitaal en een sterke wetenschappelijke en technologische basis beschikt, wordt dit onvoldoende ingeschakeld in het productieproces en omgezet in economische voordelen.*

*Voor de verdere ontwikkeling van de innovatiecapaciteit in Vlaanderen kunnen volgende tendensen geduid worden (Innovatiezakboekje, 2002, p. 20):*

- *een verschuiving van een door de technologie aanbodgedreven aanpak naar een vraaggedreven innovatiestrategie. Anders gezegd een verschuiving van het ontdekken van nieuwe zaken en wat we daarmee kunnen doen, naar wat we willen doen en daarvoor zoeken naar - al dan niet technologische - oplossingen. Dit betekent meteen dat niet alleen hightech en eigen, 'endogene' ontwikkeling belangrijk zijn. Het komt erop aan de juiste oplossing op te sporen en toe te passen, ook al is die in een andere onderneming of in het buitenland ontwikkeld;*
- *bedrijven en overheden stappen af van het verticale of lineaire model van innovatie. Dit model zag de O&O-functie als een aparte entiteit, die losstaat van het verdere productie- en marketingproces. De verbinding bestond er voornamelijk in de onderzoeksresultaten aan de volgende schakels in de ketting door te geven. Inmiddels hanteert men een horizontaal of matrixmodel, waarbij O&O tot stand komt in wisselwerking met andere bedrijfsfuncties die op gelijk niveau staan. Dit vereist een geïntegreerde, multidisciplinaire aanpak met bijvoorbeeld een nauwe samenwerking en overleg tussen de marketing- en de O&O-afdeling, een snelle en optimale kennisverspreiding door middel van onder meer netwerkvorming, oprichten van samenwerkingsverbanden en het zoeken naar partners.*

*Innovatie wordt zodoende meer het resultaat van een gezamenlijke actie tussen verschillende leden van een 'cluster': andere ondernemingen waarmee een bedrijf contacten onderhoudt, leveranciers, klanten, universiteiten en onderzoekscentra, adviesbureaus, ... Met het oog op het bevorderen van de innovatiecapaciteit, staat de ondersteuning van dergelijke economische en O&O-netwerken dan ook vooraan op de Vlaamse overheidsagenda.*

## 2.5 Economische ontwikkelingen

### 2.5.1 Tertiërisering

#### 2.5.1.1 Omschrijving

Onder tertiërisering wordt het toenemend belang van de dienstensector begrepen in de economie. Dit toenemende belang kan geïllustreerd worden in termen van werkgelegenheid, toegevoegde waarde, export of investeringen.

Binnen de dienstensector kan een onderscheid gemaakt worden tussen commerciële of verhandelbare diensten (tertiaire sector) en de niet-commerciële of publieke diensten (quartaire sector). Beide worden onder het begrip ‘tertiërisering’ gevat. De secundaire sector omvat in enge zin enkel de be- en verwerkende nijverheid (omschreven als ‘de industrie’). In ruime zin wordt hiertoe ook de energie- en bouwsector gerekend.

#### 2.5.1.2 Positie Vlaanderen

Tot 1972 zijn de secundaire en tertiaire sector even belangrijk in Vlaanderen inzake werkgelegenheid. Vanaf 1972 ontstaat een snel groter wordende kloof tussen het aantal tewerkgestelden in beide sectoren en is er sprake van een tertiërisering. Tot 1975 stijgt het aantal tewerkgestelden in de secundaire sector nog in absolute termen. Vanaf 1975 vertoont deze echter ook in absolute eenheden een dalende trend en dit zowel in de secundaire sector in brede zin als specifiek voor de industrie. Het tewerkstellingsaandeel van de secundaire sector in de totale werkgelegenheid daalde van circa 45% in 1975 naar circa 30% in 1998, terwijl dit van de tertiaire sector in dezelfde periode toenam van circa 50% naar circa 70%. De werkgelegenheid in de dienstensector wordt de laatste jaren in toenemende mate gedragen door de quartaire sector.

**Tabel 3.19** Werkgelegenheid naar sector in Vlaanderen (1986-1998)

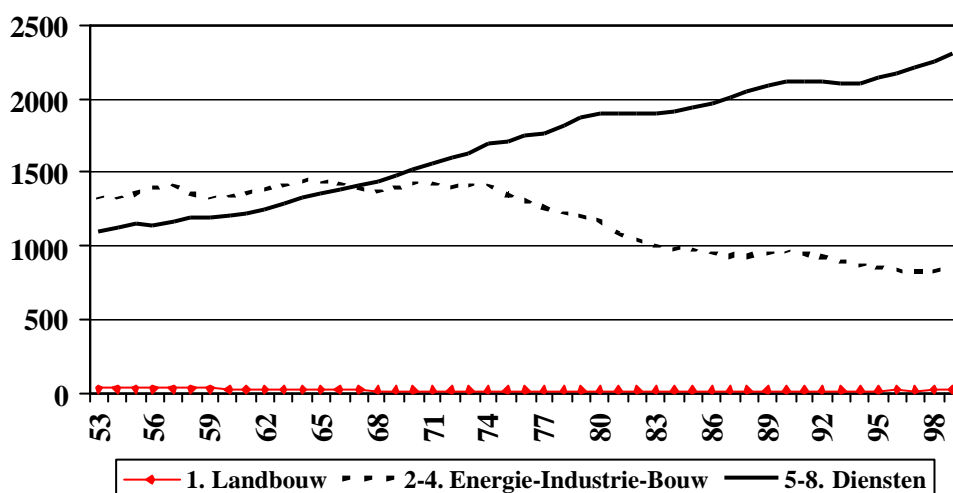
	Aantal 1998	Aandeel in %	Vershil 1986-1998 in aantal	Index (1986=100)
Primair	84 326	3,6	9 225	112,3
Secundair	666 495	28,1	-39 497	94,4
Tertiair	1 621 67	68,4	459 201	139,5
Totaal	2 372 49	100,0	428 929	122,1

Bron: RSZ en RSVZ (berekeningen IDEA Consult)

In de beschouwde periode 1986-1998 is de terugval van de werkgelegenheid in de secundaire sector in absolute eenheden beperkt. Gelet op de stijging van het totaal aantal tewerkgestelde personen in de beschouwde periode, neemt het werkgelegenheidsaandeel van de secundaire sector wel gevoelig af.



Uit langetermijnstatistieken van de werkgelegenheidsevolutie in de hoofdsectoren voor België in zijn geheel valt op dat de terugval van de werkgelegenheid in de secundaire sector zich vooral voordeed in de decade 1975-1985 en zich sindsdien in een trager tempo verder zet. Dat is een aanduiding voor een vertraging in het desindustrialiseringsproces in Vlaanderen (grafiek 3.4).



Bron: CEVORA (2002)

**Grafiek 3.4** Werkgelegenheidsevolutie in de hoofdsectoren op lange termijn (België: 1953-1999)

De tertiarisering treft niet alle deelsectoren in gelijke mate. In aantal werknemers ging het banenverlies in de secundaire sector vooral verloren in de kleding-, textielsector, de metallurgie en de hout- en meubelindustrie. In de auto-industrie, de vervaardiging van producten van metaal en de bouwnijverheid kwamen dan weer een belangrijke hoeveelheid banen bij. De tertiaire sector creëerde vooral arbeidsplaatsen in de sector 'overige zakelijke dienstverlening' (vooral gedreven door de toename in interimarbeid), de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening.

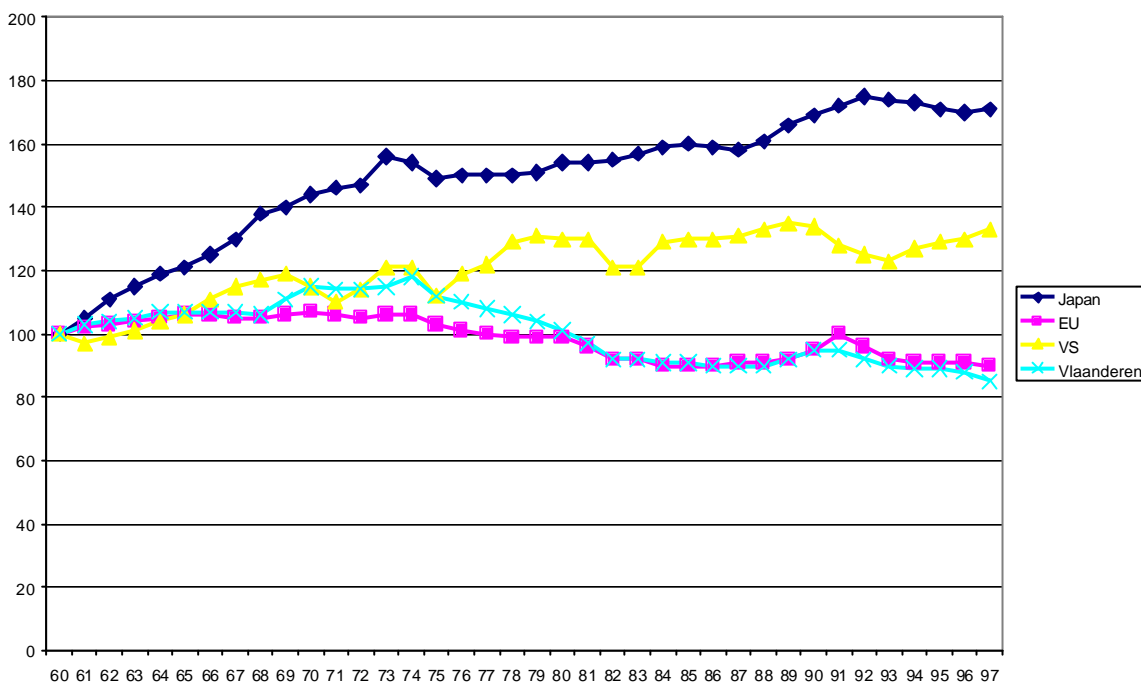
### 2.5.1.3 Internationale vergelijking

De 'tertiarisering' voltrekt zich in alle Westerse economieën, maar heeft zich binnen Europa in de periode 1970-1995 het sterkst in België doorgezet. Anderzijds is de tertiarisering - en vice versa de desindustrialisering - veel minder uitgesproken in Vlaanderen dan in België in zijn geheel, zodat Vlaanderen een gelijkaardig patroon volgt als de overige Europese landen.

Uit de vergelijking met de buurlanden blijkt dat de grootte van het tewerkstellingsaandeel van de tertiaire sector recht evenredig is met de groei van de totale tewerkstelling. Ook het land met de hoogste tewerkstellingsgroei (Nederland) heeft het hoogste tewerkstellingsaandeel voor de tertiaire sector en het laagste aandeel voor de secundaire sector. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat de dienstensector de drager is voor de tewerkstellingsgroei.

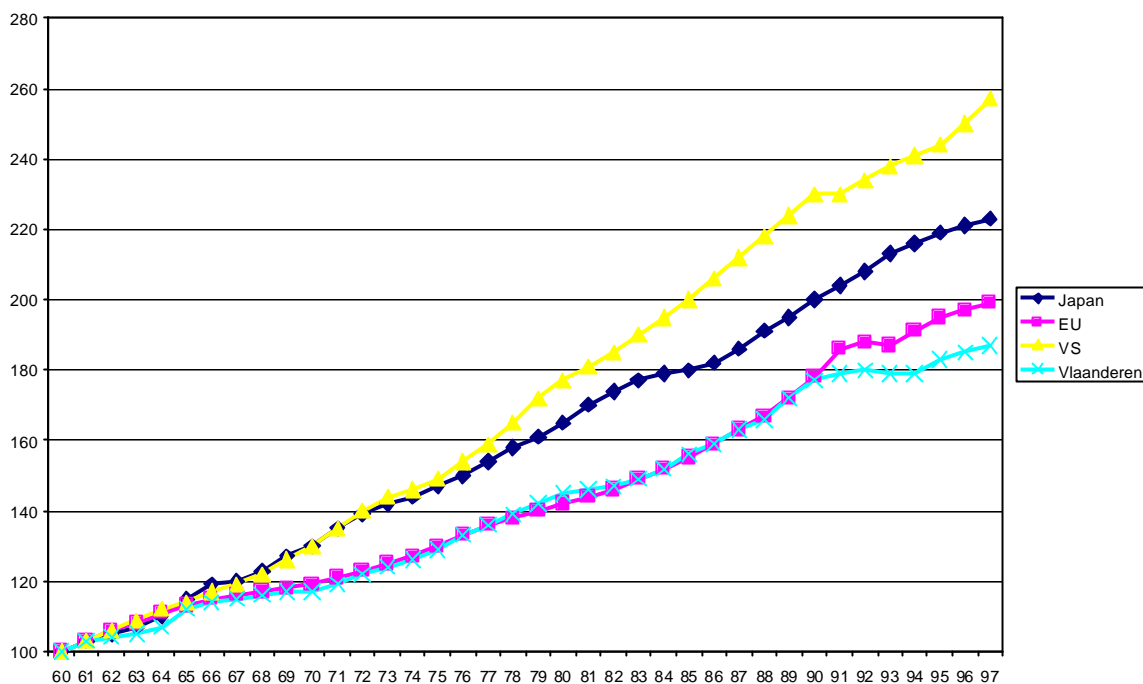
Bekijken we evenwel de tewerkstellingsevolutie in de VS en Japan dan kende de werkgelegenheid in de secundaire sector in absolute eenheden geen terugval sinds de jaren zestig. Opmerkelijk is dat tegelijk ook de groei van de totale tewerkstelling in de tertiaire sector groter

was dan in Europa. De groei in de Amerikaanse en Japanse werkgelegenheid lijkt dus geschraagd op twee pijlers: groei in de secundaire sector en een nog grotere groei van de tertiaire sector. Dit in tegenstelling met de gegevens voor de EU waaruit blijkt dat enkel de tertiaire sector de werkgelegenheidsgroei schraagt. Desondanks doet zich ook in deze landen een tertiarisering voor. De groei in absolute cijfers gaat immers gepaard met een daling van het relatief aandeel van de secundaire sector in de totale werkgelegenheid.



Bron: OESO Labour Force Statistics (berekening IDEA Consult)

**Grafiek 3.5** Tewerkstelling secundaire sector per land (index)



Bron: OESO Labour Force Statistics (berekeningen IDEA Consult)

**Grafiek 3.6** Tewerkstelling tertiaire sector per land (index)

#### 2.5.1.4 Nuancering

Het statistisch apparaat is echter niet goed uitgerust om de tertiarisering op te volgen. Een voor de hand liggende statistische vertekening volgt uit de classificering van alle *interimarbeid* bij 'overige zakelijke dienstverlening' in plaats van in de sectoren, waaronder ook industriële, waar de uitzendkrachten werden tewerkgesteld. Een voorzichtige raming door IDEA Consult (2000) stelt dat in de periode 1993-1998 zeker een derde van het jobverlies in de industrie wordt goedge maakt door de toename van de *interimarbeid* in de industrie die in de statistieken volledig bij de dienstensector wordt geteld.

Tevens houden de aantallen jobs geen rekening met *deeltijdarbeid*, die in grotere mate in de dienstensector voorkomt. Wordt er rekening gehouden met deeltijdarbeid dan is het aandeel van de werkgelegenheid in de tertiaire sector kleiner dan blijkt uit het aantal jobs. Ook de toename in de periode 1987-1998 van het werkgelegenheidsaandeel in de tertiaire sector is minder uitgesproken wanneer we het aantal banen in voltijdse equivalenten uitdrukken.

**Tabel 3.20** Werkgelegenheid naar sector in Vlaanderen in VTE (1987-1998)

	1987	Totaal 1998	Vershil	1987	In VTE 1998	Vershil
Primair	3,3	2,4	-0,9	3,4	2,4	-0,9
Secundair	34,9	30,3	-4,6	36,0	32,2	-3,8
Tertiair	61,8	67,3	+5,5	60,6	65,4	+4,8
Totaal	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0

Bron: LFS (berekeningen IDEA Consult)

Tevens verschuiven door *uitbesteding* in de industrie veel activiteiten naar 'dienstensector', wat een statistische stijging van de werkgelegenheid in de dienstensector veroorzaakt. Economisch gezien heeft deze verschuiving van werkgelegenheid echter niets te maken met het proces van tertiaarisering, aangezien dezelfde diensten die vroeger binnen de industriële onderneming geleverd werden, nu buitenshuis uitgevoerd worden. De sterke ontwikkeling van bepaalde dienstensectoren is dan ook gedeeltelijk te verklaren door dergelijke 'schijntertiaarisering' in plaats van de autonome ontwikkeling binnen deze sectoren.

In aansluiting hiermee is er ook een belangrijk deel van de werkgelegenheid in de tertiaire sector die sterk *afhankelijk is van de secundaire sector* en in feite 'voor de secundaire sector werkt'. Schattingen door het Steunpunt WAV op basis van tewerkstellingsgegevens van 1997 voor België geven aan dat van de 1 459 000 werkenden in de tertiaire sector er 409 000 werken 'voor' de secundaire sector. Onderstaande tabel vat het tewerkstellingsaandeel van de verschillende hoofdsectoren vanuit beide invalshoeken samen.

**Tabel 3.21** Tewerkstellingsaandeel hoofdsectoren naar sector waarin men werkt en waarvoor men werkt (België, 1997)

	Primaire sector	Secundaire sector	Tertiaire sector	Quartaire sector
Aandeel tewerkstelling waarin men werkt	2,2	26,7	43,1	28,0
Aandeel tewerkstelling waarvoor men werkt	2,2	37,1	29,5	31,2

Bron: Steunpunt WAV (1999)

Bekeken vanuit de invalshoek voor welke sector mensen werken, blijkt de secundaire sector zelfs de voornaamste werkverschaffer in België.

### 2.5.1.5 Andere indicatoren voor tertiaarisering

Vanuit economisch standpunt is de bijdrage van de verschillende sectoren en de evolutie van deze bijdrage in de *toegevoegde waarde* van Vlaanderen belangrijk. Volgens de BTW-gegevens uitgedrukt in constante prijzen, verliest de industrie geenszins aan belang en neemt de tertiaire

sector niet in belang toe. Dit wijst in de richting van een grotere toename van de productiviteit in de industrie in vergelijking met de diensten.

**Tabel 3.22** Evolutie van het aandeel van de sectoren in de BTW in Vlaanderen (1985-1997)

	Aandeel BTW in constante prijzen	
	1985	1997
Industrie	25,4	25,2
Tertiaire sector	62,3	62,5
Totaal	100,0	100,0

Bron: Belgostat, NBB (berekeningen IDEA Consult)

De analyse van de evolutie in de *investeringen en de export* wijst wel op een toenemend belang van de tertiaire sector. Het aandeel van de tertiaire sector in het totale investeringsvolume en in de totale export is echter veel kleiner dan op het vlak van de werkgelegenheid. De uitgaven voor O&O komen met 90% haast volledig op rekening van de industrie.

**Tabel 3.23** Belang van hoofdsectoren inzake investeringen en export in Vlaanderen (1985-1997)

	Investerings			Export		
	1985	1997	Index (1985=100)	1985	1997	Index (1985=100)
Primair	2,2	2,5	235	0,4	0,4	167
Secundair	53,1	43,0	165	53,7	42,6	152
Tertiair	44,7	54,5	248	45,9	57,0	238
Totaal	100,0	100,0	204	100,0	100,0	192

Bron: Vrind (berekeningen IDEA Consult)

Kortom, het economisch belang van de tertiaire sector is gemeten aan indicatoren als investeringen, export of toegevoegde waarde kleiner dan uit de werkgelegenheidscijfers blijkt. Ook de mate waarin de tertiarisering zich de afgelopen decennia doorzet is minder uitgesproken dan de werkgelegenheidsevolutie aangeeft. De secundaire sector blijft erg belangrijk voor de werkgelegenheid in de tertiaire sector en voor exportprestaties van regio's en landen. Gegeven het belang van de export voor de economische groei in Vlaanderen blijft de industrie zodoende een essentiële pijler. Ook innovaties en technologische vooruitgang zijn nog steeds sterk geconcentreerd in de industrie. Deze technologische vooruitgang komt ook de dienstensectoren ten goede onder meer door spill-overeffecten.

### 2.5.1.6 Toenemende ontoereikendheid van het statistisch apparaat

Als gevolg van de vervaging tussen industrie en diensten laat de tertiarisering zich steeds moeilijker in kaart brengen aan de hand van verschuivingen tussen de secundaire en tertiaire sector. De technologische ontwikkeling leidt er toe dat industriële producten steeds meer een dienstenkarakter krijgen. Omgekeerd gelijken steeds meer dienstencategorieën op industriële producten waardoor ze in toenemende mate verhandeld kunnen worden. Dit alles pleit voor een geïntegreerde benadering van industrie en diensten voor de toekomstige economische groei van landen en regio's.

De producten tertiariseren omdat het aandeel van de diensten- en kenniscomponent in de producten in stijgende lijn gaan. Het gevolg is dan ook dat winsten in industriële sectoren meer komen uit immateriële activiteiten (ontwerp, financiële belegging, onderhoud, advies en diensten) dan uit directe productieve activiteiten. Niet enkel de producten, maar ook de investeringen worden meer immaterieel, bijvoorbeeld in O&O, opleiding en vorming, softwareontwikkeling, ... nemen sneller toe dan materiële investeringen in machines en uitrusting.

Maar er is ook sprake van industrialisering van de diensten. Onder meer door het toenemend gebruik van ICT's wordt het mogelijk diensten op te slaan en te transporteren over grote afstand en tegen lage kosten. Aldus komt er een doorbraak in het paradigma dat een dienst face to face wordt geleverd en op dezelfde plek tegelijk wordt geproduceerd en geconsumeerd (bv. teleleren, telebankieren, telegeneeskunde, ...). Tevens worden in dienstensectoren in toenemende mate gebruik gemaakt van industriële methoden (bv. workflow management).

Ten slotte wordt de vervaging tussen industrie en diensten ondersteund door de evolutie naar een netwerkeconomie (zie §2.5.2, Netwerken). De nauwe relaties tussen industrie en diensten in vele netwerken betekent een sterke wederzijdse afhankelijkheid. In een netwerkeconomie is een sectoriële invalshoek, inclusief deze tussen secundaire en tertiaire sector, dan ook minder relevant.

### 2.5.1.7 Toekomstige ontwikkeling

Voor het inschatten van toekomstige trends kunnen in eerste instantie de structurele oorzaken voor de tertiarisering in de afgelopen decennia geduid worden en nagegaan in hoeverre deze nog geldig blijven.

Uit de BTW-gegevens valt af te leiden dat de productiviteitsstijging in de secundaire sector bijzonder groot is in vergelijking met de tertiaire sector. Deze sterke productiviteitsstijging, en daarmee verbonden afbouw van werkgelegenheid, is onder meer toe te schrijven aan de sterke internationale concurrentie in deze sector. Diensten zijn minder blootgesteld aan internationale concurrentie omdat ze minder makkelijk transporteerbaar zijn. Industriële ondernemingen zijn daarentegen gedwongen om kostenstijgingen te compenseren door productiviteitsstijgingen.

Uit analyses van IDEA Consult (2000) blijkt dat de desindustrialisering, in termen van werkgelegenheid, in Vlaanderen niet zozeer het gevolg is van de industriële structuur waarbij sommige deelsectoren meer dan in andere landen aanwezig zijn die onderhevig zijn aan sterke importconcurrentie of delokalisatie, maar vooral door de opvallend sterke productiviteitsstijgingen in de secundaire sector. De productiviteit in Belgische industriële sectoren is in de laatste decennia sterker gestegen dan in andere EU-landen, wat onder meer verklaard wordt door:

- de open economie waarbij meer dan 60% van de industriële productie wordt geëxporteerd;
- de grote aanwezigheid van buitenlandse groepen die binnen hun globaal netwerk relatief eenvoudig minder productieve activiteiten kunnen verplaatsen naar andere regio's;
- een actief overheidsbeleid om, in het bijzonder na de oliecrisissen, veel werklozen te werk te stellen, onder meer door een stijgende overheidstewerkstelling. Dit beleid werd gefinancierd met bijkomende lasten op arbeid die aanleiding gaven tot stijgende loonkosten voor ondernemingen.

De beide eerste structurele kenmerken blijven in Vlaanderen aanwezig, zodat de tertiarisering ook in de toekomst in Vlaanderen verder om zich heen zal grijpen. Vlaanderen onderging in de jaren zestig een sterke industrialisering door de komst van vele multinationale ondernemingen, die op hun beurt een belangrijke oorzaak zijn voor de desindustrialisering in de jaren tachtig en negentig. Deze trend wordt echter afgezwakt door het beleid van loonkostverlaging dat sinds enkele jaren wordt gevoerd.

Maar hoe de secundaire sector ook evolueert, de economische groei zal in de toekomst meer bepaald worden door de productiviteitsontwikkeling in de dienstensectoren. Gegeven de traditioneel kleinere productiviteitsgroei van dienstensectoren doet dit vragen rijzen met betrekking tot de economische vooruitgang in de toekomst. Toch heeft de voortschrijdende deregulering, onder meer ten aanzien van een aantal dienstenmonopolies, alsmede het toenemend gebruik van ICT's, er toe geleid dat de productiviteit in bepaalde dienstensectoren de laatste jaren sterker is gaan stijgen. Dit kan een rem betekenen op de werkgelegenheidsgroei in bepaalde deelsectoren van de tertiaire sector. Ook de overheidstewerkstelling kan verwacht worden te stabiliseren op het huidige niveau.

Anderzijds zullen bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen als veroudering van de bevolking en de toename van vrijetijdsactiviteiten de werkgelegenheid in bepaalde delen van de tertiaire sector verder blijven aanzwengelen. Projecties van het Planbureau voor België in de periode 2002-2007 geven aan dat de deelsector 'gezondheidszorg' met een werkgelegenheidsgroei van 3,1% per jaar de sterkste groeisector zal zijn in de beschouwde periode. Terwijl de werkgelegenheid in andere deelsectoren van de tertiaire sector als 'krediet en verzekeringen' in absolute eenheden zou afnemen.

Voort valt uit de projecties van het Planbureau af te leiden dat de werkgelegenheid in de secundaire sector in absolute eenheden slechts licht achteruit gaat in de periode 2002-2007, maar door de groei van de totale werkgelegenheid een verder slinkend werkgelegenheidsaandeel voor zijn rekening neemt.

**Tabel 3.24** De binnenlandse werkgelegenheid per bedrijfstak (België, op 30 juni, in duizenden)

	1980	1990	2001	2007 (projectie)
Landbouw	112	95	77	69
Industrie	1 260	1 014	922	899
Verhandelbare diensten*	1 555	1 889	2 142	2 346
Niet-verhandelbare diensten**	773	766	825	835
Binnenlandse werkgelegenheid	3 700	3 764	3 967	4 148

\* Verhandelbare diensten omvatten o.a. vervoer & communicatie, handel & horeca, krediet en verzekeringen en gezondheidszorg.

\*\* Niet-verhandelbare diensten omvatten vooral de overheden.

Bron: Planbureau (2001)

*De hogere productiviteit in de secundaire sector stelde Vlaanderen in staat competitief te blijven op wereldvlak, evenwel ten koste van de industriële werkgelegenheid. De sterke groei van de exportvraag heeft dit negatief productiviteitseffect op de industriële werkgelegenheid enkel kunnen matigen, niet compenseren. De verlaging van de arbeidskosten kan indien aangehouden dit productiviteitseffect op de werkgelegenheid matigen. Anderzijds kan door de deregulering in dienstensectoren en het gebruik van ICT's de werkgelegenheidsgroei in de commerciële diensten afremmen. Door beide tendensen zal de ongetwijfeld voortschrijdende tertiarisering getemperd worden. Anderzijds zorgen maatschappelijke ontwikkelingen als 'vergrijzing' en 'vrijtijdsmaatschappij' voor een blijvende groei in andere deelsectoren van de tertiaire sector. Deze tertiarisering zal hierbij in toenemende mate verengen tot een 'quartairisering'. Door het vervagen van het onderscheid tussen industrie en diensten is deze tertiarisering echter steeds moeilijker te duiden. Door de netwerkvorming tussen bedrijven wordt het sectoriële onderscheid ook steeds minder relevant en moeten beide geïntegreerd worden benaderd.*

## 2.5.2 Netwerken

### 2.5.2.1 Omschrijving

Begin jaren negentig wees Michael Porter op het belang van regionale netwerken (clusters) van samenwerkende en concurrerende bedrijven, die elkaars nabijheid benutten als bron van collectieve productiviteitswinsten. Sinds zijn 'The Competitive Advantage of Nations' (1990) is het idee om nationale of regionale economieën te bekijken via een netwerkbenadering zeer populair geworden. De netwerkbenadering is een andere manier van kijken naar de economie dan de 'klassieke' sectorinvalshoek en beklemtoont de gedachte dat de innovativiteit en concurrentiekracht van ondernemingen of sectoren niet enkel bepaald worden door de eigen strategie en positie, maar - zeker in een dynamisch perspectief - ook door de mate waarin deze ondernemingen of sectoren ingebed zijn in min of meer hechte netwerken van directe en indirecte toeleveranciers en afnemers.



Een netwerk kan op verschillende manieren worden omschreven. Jacobs en de Man (1995, p. 41) leveren diverse basisdefinities:

- regionaal geconcentreerde vormen van bedrijvigheid rond nauw met elkaar verbonden sectoren met verbindingen naar de kennisinfrastructuur;
- netwerken van toeleveranciers en uitbesteden rond een kernonderneming;
- sectoren horizontaal gedefinieerd maar met medeneming van hun belangrijkste toeleveranciers, afnemers en hun verwante sectoren (bedrijfskolommen, waardeketens, filieres);
- groepen van sectoren gebaseerd op nieuwe doorsnijdingen waarbij ook vormen van dienstverlening worden meegenomen.

Ondernemingen leggen zich door diverse ontwikkelingen als globalisering, de verspreiding van ICT's en de kenniseconomie, meer toe op de kernactiviteiten waarin ze uitmunten en waardoor netwerking zich opdringt. Kernactiviteiten zijn deze activiteiten welke essentieel zijn voor de competitiviteit van een organisatie. Welke activiteiten dit zijn is bedrijfsspecifiek en houdt verband met de knowhow die het bedrijf in haar activiteiten heeft opgebouwd en de mate waarin deze knowhow bijdraagt tot het verkrijgen van een concurrentievoordeel. Dit kan bijvoorbeeld een specifieke marktniche zijn of een specifieke stap in het productieproces.

De andere activiteiten komen in aanmerking voor uitbesteding. Deze uitbesteding behelst zowel industriële activiteiten (productie van onderdelen tot subsystemen) als activiteiten die door dienstenondernemingen uitgevoerd worden (bv. transport, distributie en logistiek, schoonmaak en bewakingsdiensten, catering, maar ook administratieve diensten als de boekhouding, personeelsbeheer, juridisch en fiscale diensten en informatica).

Van belang naar de evolutie naar een netwerkeconomie is het feit dat de toelevering zich niet langer beperkt tot ondersteunende diensten. Kernactiviteiten worden door ondernemingen steeds strikter omschreven zodat ondernemingen steeds vaker samenwerken met toeleveranciers om bepaalde delen van hun activiteiten voor hen te ontwikkelen of uit te voeren. De samenwerking kan ook betrekking hebben op productontwikkeling of het op de markt brengen van producten.

Bij 'netwerken' gaat het dan om meer dan een simpele marktrelatie, maar om complexe vormen van logistiek afstemmen, samen ontwerpen, produceren of vermarkten. Hoe hoogwaardiger het product of de dienst, hoe meer kans dat het om meer dan simpele marktrelaties gaat.

Deze netwerkvorming heeft als gevolg dat de traditionele waardeketens uit elkaar vallen (O&O, productie, marketing, distributie en logistieke ondersteuning en administratieve ondersteuning). Het resultaat is dat bedrijven minder verticaal geïntegreerd zijn waardoor ze concurrentie kunnen ondervinden van bedrijven die voorheen geen concurrent waren. Netwerken bestaan dan zowel uit samenwerking als concurrentie. Ondernemingen werken samen met complementaire ondernemingen om de koek zo groot mogelijk te maken, maar tegelijk wordt er geconcurrerd bij de verdeling van de koek.

In extremis kan de netwerkvorming leiden tot virtuele ondernemingen. Hierbij bestaat een centrale controle over het product of de dienst en de marketing terwijl de overige functies via een netwerk van contracten met toeleveranciers wordt uitgeoefend. Sommige leveranciers ontwikkelen zich hierin tot systeemtoeleveranciers die zich ook concentreren op kernactiviteiten

en op hun beurt activiteiten uitbesteden aan tweede en derdelijnstoeleveranciers. Voor de uiteindelijke klant is het dan niet altijd duidelijk hoe het eindproduct tot stand komt. Soms bestaat een bepaald netwerk slechts voor de duur het project.

#### 2.5.2.2 Redenen voor netwerkvorming

Diverse economische en technologische ontwikkelingen stimuleren deze netwerkvorming.

- *Globalisering*: de sterk stijgende concurrentie als gevolg van de globalisering dwingen ondernemingen zich te concentreren op datgene waarin ze uitmunten. Tevens zorgt globalisering voor een schaalvergroting van afzetmarkten waardoor het mogelijk wordt om ook binnen één enkele specialisatie voldoende schaal te bereiken.
- *Kenniseconomie*: de steeds snellere kennisontwikkeling vergt grotere kosten voor ondernemingen inzake O&O en brengt hierbij grotere risico's met zich mee. Door in netwerken gezamenlijk aan ontwikkeling en innovatie te kunnen doen, kunnen kosten en risico's worden gedeeld. Netwerking op het vlak van O&O laat ook toe om kennis, ervaringen en kwalificaties die verspreid zitten bij een groot aantal bedrijven, samen te voegen om zo de efficiëntie van het onderzoek te vergroten.
- *Marktontwikkelingen*: klanten verwachten specifieke en op maat gesneden producten en totaaloplossingen. Voor de uitwerking van volledige kant-en-klaaroplossingen ontbreekt echter vaak de kennis, vaardigheden en of technologie bij één enkele onderneming. Of de onderneming heeft niet alle producten of diensten in huis die deel uitmaken van de totaaloplossing voor de klant. Daarom dwingen klanteneisen bedrijven tot samenwerking.
- *ICT's*: de verspreiding van ICT's faciliteert intensieve samenwerking en netwerking tussen organisaties. Ze stellen de deelnemers in netwerken in staat met elkaar te communiceren en een grote verscheidenheid aan kennisbronnen te raadplegen.

#### 2.5.2.3 Gegevens met betrekking tot netwerkvorming

Gelet op de diverse invalshoeken en dimensies die in netwerken onderscheiden worden is het eenduidig in kaart brengen van netwerken moeilijk. Afhankelijk van het belang dat men aan de dimensies wil toekennen zal men tot een andere inschatting van de netwerkvorming komen. Algemene economische gegevens laten evenwel toe tentatief de intensiteit van relaties tussen ondernemingen in kaart te brengen.

Uit analyses van de balansrekeningen (IDEA Consult, 2001) blijkt dat ondernemingen in België alvast in toenemende mate dienstenactiviteiten hebben uitbesteed. De stijgende verhouding 'diensten en andere goederen/omzet' voor alle industriële sectoren geeft immers aan dat de balanspost 'diensten en andere goederen' sterker toeneemt dan de omzet, wat betekent dat industriële ondernemingen relatief meer beroep gedaan hebben op uitbesteede diensten.

Een vergelijking van de ratio 'toegevoegde waarde/omzet' over de periode 1987-1996 geeft aan dat het belang van 'in huis' uitgevoerde activiteiten afgenomen is in de Belgische economie. Deze ratio is over de betrokken periode voor bijna alle sectoren gedaald wat het stijgend belang van uitbesteding voor industriële ondernemingen illustreert.

**Tabel 3.25** Totale uitbesteding en uitbesteding diensten, België (1987-1996)

	Toegevoegde waarde/omzet		Diensten en andere goederen/omzet	
	1987	1996	1987	1996
Totale industrie	0,29	0,27	0,13	0,16

Bron: Balanscentrale (berekeningen IDEA Consult)

Ook het IWT ging met het oog op het belang van netwerken voor de innovatiecapaciteit van Vlaanderen, na in welke mate er clusters kunnen onderscheiden op basis van de Vlaamse IO-tabel. Deze tabel geeft op een systematische wijze uitdrukking aan de bestaande klant-leveranciersrelaties in Vlaanderen, op het niveau van de economische sectoren. Sectoren die het meest van elkaar afhankelijk zijn via toelevering en afname worden bij elkaar in één cluster ondergebracht. Deze clusteranalyse voor Vlaanderen leidde tot de afbakening van vijf zogenaamde 'megaclusters': agro-voeding, bouw & metaal, chemie, transportmiddelen & distributie en diensten (IWT, 1999).

De traditionele sectorale indeling in het statistisch apparaat houdt evenwel onvoldoende rekening met de steeds toenemende vervlechting van industriële ondernemingen en dienstenondernemingen. De statistieken brengen de bedrijven in een netwerk bij hun respectievelijke sector onder, maar de economische logica gebiedt om eerder naar het netwerk te kijken. Met de opkomt van de netwerkeconomie is het evenwel van het grootste belang om aangepaste statistieken en methoden te ontwikkelen die toelaten het belang van deze netwerken bijvoorbeeld in termen van werkgelegenheid te kwantificeren.

*Gelet op de drijvende krachten achter de netwerkvorming zal deze trend zich ongetwijfeld verder doorzetten. In deze ontwikkeling tekenen zich volgende tendensen af:*

*Het aantal toeleveranciers wordt gereduceerd en er tekent zich een hiërarchie af bij toeleveranciers tussen main-suppliers die de opdracht krijgen een ganse module of dienstenpakket te verzorgen en die op hun beurt tweede- en derdelijnstoeleveranciers inschakelen om deze opdracht te verwezenlijken.*

*Opdrachtspecificaties ten aanzien van toeleveranciers worden niet langer volledig gedetailleerd. De toeleveranciers worden steeds vroeger in het ontwikkelingsproces betrokken, soms wordt de ontwikkeling volledig naar hen toegeschoven. De kennis en innovatieactiviteit neemt dan ook op het niveau van de toeleveranciers sterk toe. Dit betekent tevens een meer duurzame relatie met de toeleveranciers en een grotere wederzijdse afhankelijkheid in het netwerk.*

*Bij outsourcen opereren ondernemingen minder voor een strakke integratie van de processen die bij het produceren en leveren van goederen en diensten betrokken zijn. Deze strakke controle over de grenzen van het bedrijf heen heeft een hoge prijs. Hoe strakker de processen tussen de leveranciers gekoppeld of geïntegreerd zijn, hoe minder flexibel de bedrijven zijn. Door de activiteiten van en de relaties met leveranciers als netwerken in de plaats van als productielijnen te beheren, kunnen bedrijven hun nauw*

*vervlochten processen vervangen door los met elkaar verbonden processen, waarbij ze de noodzakelijke flexibiliteit verkrijgen.*

*In toenemende mate worden allianties als succesvoller geïnterpreteerd dan fusies. Bij deze laatste ligt de nadruk vaak op kostensynergieën en dit ten koste van omzetgroei. Groeiallianties kunnen nieuwe capaciteiten, nieuwe kanalen en nieuwe geografische gebieden opleveren. Economische groei zou dan ook meer gebaat zijn met het opzetten van nieuwe activiteiten veeleer dan het maximaal winst puren uit een sterke positie in basisactiviteiten.*

### 2.5.3 Globalisering

#### 2.5.3.1 Omschrijving

Globalisering komt op verschillende manieren tot uiting in het bedrijfsleven. Er is de mondialisering van het handelsverkeer, het kapitaalverkeer, de technologie, het arbeidsaanbod en van de concurrentieverhoudingen zelf. Aan het eind van de jaren zeventig leefde twee derde van de wereldbevolking in landen die via belemmeringen op het handels- en kapitaalverkeer min of meer waren afgesloten van de wereldmarkt. Vandaag geldt dat nog voor slechts 10% van de wereldbevolking.

De afbouw van handelsbelemmeringen en de groeiende communicatie- en transportmogelijkheden hebben geleid tot een explosieve stijging van export- en importstromen over de wereld. Globalisering resulteert middels handelsstromen tot een verregaande specialisatie tussen landen waarbij nieuwe industrialiserende landen zich omwille van hun lage arbeidskosten hoofdzakelijk specialiseren in de uitvoer van industriële massaproducten met een hoge inzet van ongeschoolde arbeid. Invoer vanuit deze lage loonlanden maakt de productie van deze goederen moeilijk in de geïndustrialiseerde wereld met een afbouw van de werkgelegenheid in de industrie als gevolg (zie §2.5.1 ‘tertiarisering’). Andere exportgeoriënteerde ondernemingen kunnen dan weer profiteren van de vrijhandel.

Deze globalisering betekent dat bedrijven rekening moeten houden met groeiende concurrentie uit andere delen van de wereld, zowel op de locale als internationale markten. Deze toenemende concurrentie noodzaakt bedrijven tot het op zoek gaan naar die marktsegmenten en die fazen van het productieproces waarin ze een uniek en te bestendigen voordeel hebben ten opzichte van de concurrentie. Dit geldt ook voor een aantal dienstensectoren. Door afbouw van handelsbelemmeringen, het terugtrekken van de overheid uit monopolies inzake dienstverlening en het gebruik van ICT's waardoor een aantal diensten transporteerbaar worden, zijn er nieuwe mogelijkheden om een ruimer aanbod van diensten internationaal te verhandelen.

### 2.5.3.2 Positie en evolutie inzake mondialisering van de Belgische economie

De ‘openheid’ van een economie wordt traditioneel geïndiceerd als de helft van de som van export en import ten opzichte van het Bruto Binnenlands Product.<sup>31</sup> Kleinere landen scoren hierin hoger dan grotere, maar de score van België is toch uitgesproken hoog.

**Tabel 3.26** Openheid<sup>1</sup> van de economie (2001)<sup>2</sup>

België	Nederland	Zweden	Duitsland	Frankrijk	VK	VSA	Japan
88,99	69,51	44,27	33,92	28,77	28,03	12,72	10,94

<sup>1</sup> Openheid wordt gedefinieerd als de som van export en import gedeeld door 2x het BBP.

<sup>2</sup> Voor Vlaanderen is het niet mogelijk de openheid te berekenen, gezien voor Vlaanderen geen importgegevens beschikbaar zijn. Uit exportgegevens blijkt alvast wel dat Vlaanderen veel meer exportgericht is dan België in zijn geheel.

Bron: World competitiveness yearbook (2002)

Ook op het vlak van de instroom van buitenlands kapitaal evenals de uitstroom van kapitaal bestemd voor participaties en/of leningen gericht op investeringen in het buitenland is België koploper. Het verschil in internationaal kapitaalsverkeer met een vergelijkbaar land als Nederland is opvallend.

**Tabel 3.27** Buitenlandse kapitaalparticipaties en leningen als % van het BBP: inkomend en uitgaand (2000)

	België	Nederland	Zweden	Duitsland	Frankrijk	VK	VSA	Japan
Inkomend	35,83	14,69	10,22	9,44	3,41	9,00	2,87	0,61
Uitgaand	34,87	19,49	17,74	2,60	13,34	17,48	1,42	1,04

Bron: OESO, *OECD in figures 2002*

In de voorbije decennia is de openheid van de Belgische economie toegenomen. Dit betekent enerzijds een stijgende importconcurrentie die leidt tot een verlies van marktaandeel op de binnenlandse markt, met een negatief effect op de werkgelegenheid tot gevolg. De importconcurrentie heeft een bijkomende negatieve impact op de werkgelegenheid via de productiviteit. Een stijgende invoer zet immers aan tot procesinnovaties, herstructureringen en delocalisaties van activiteiten, waardoor de productiviteit wordt opgedreven.

<sup>31</sup> Hoewel dit een algemeen aangewende indicator is, wordt hiermee de openheid overschat. Export en import zijn immers niet zomaar vergelijkbaar met het BBP, omdat deze laatste een concept van toegevoegde waarde is. Wanneer we export delen door het BBP delen we teller waar voor een stuk import vervat zit door de noemer waar import afgetrokken is. Op die manier wordt de exportratio opgeblazen en de openheid van de Belgische economie overschat.

Tegenover afbouw en inkrimping staat anderzijds echter de expansie van andere activiteiten. Internationale handel geeft via een toename van de vraag aanleiding tot een stijgende werkgelegenheid in exporterende ondernemingen.

Over de laatste decennia is de export van België veel sterker gestegen dan de import. Abraham en Brock (1998) berekenen een positief effect van de internationale handel in België. De expansie van werkgelegenheid als gevolg van nieuwe afzetmarkten is veel groter dan een daling van de werkgelegenheid door gestegen invoer. Ook Konings (1998) vindt een positief effect van globalisering op de werkgelegenheid in België. België is uitgegroeid tot een belangrijk exportplatform voor Belgische en buitenlandse ondernemingen. Als gevolg hiervan wordt de economische groei in België voor een belangrijk gedeelte gedragen door de export van hier aanwezige ondernemingen (IDEA Consult, 2000, deel 2, p. 14).

De positieve en negatieve effecten zijn echter sterk verschillend naargelang de sector of aard van de activiteiten. Zo is de impact van de internationale handel op de werkgelegenheid meer negatief in arbeidsintensieve sectoren. De hoge loonkosten maken de productie van arbeidsintensieve activiteiten moeilijk in België met een verplaatsing van activiteiten naar landen met lagere loonkosten tot gevolg. In specifieke sectoren als kleding, textiel, schoenen, staal, ... is de import vanuit lage loonlanden over de voorbije decennia sterk gestegen (IDEA Consult, 2000, deel 2, p. 14). Globaal blijft de importgroei vanuit lage loonlanden evenwel achter op de totale importgroei in België, wat aangeeft dat de invoer vanuit lage loonlanden ook in dergelijke sectoren geconcentreerd blijft.

Studies van het Planbureau (1997) inzake delocalisatie geven aan dat de verplaatsing van activiteiten gekoppeld aan een daling van de werkgelegenheid in België, vooral geconcentreerd is in sectoren met een hoge arbeidsintensiteit. Ook de studie van Abraham en Brock (1998) toont aan dat het negatieve effect op de vraag naar arbeid door stijgende importconcurrentie vooral speelt in sectoren met een relatief lage inschakeling van hoofdarbeiders in het productieproces.

Daar tegenover staat dat voor geschoolde arbeid precies het omgekeerde van toepassing is. Globalisering laat ons toe ons te specialiseren in die domeinen waar we relatief goed in zijn. Dit zijn de producten die intensief gebruik maken van geschoolde en hooggeschoolde arbeid. Daar zorgt globalisering precies tot een netto toename aan tewerkstelling. De globalisering leidt aldus tot belangrijke structurele verschuivingen in werkgelegenheid tussen sectoren onderling.

Ondanks de tot dusver geschetste positieve balans van de globalisering ten aanzien van de werkgelegenheid, houdt het feit dat België een open economie is met veel buitenlandse vestigingen ook risico's in. De sterke Vlaamse specialisatie in traditionele industrieën hangt immers sterk samen met de opgebouwde kennis in Vlaanderen in deze sectoren. Deze kennis is vooral geconcentreerd in machines en procédés en is erop gericht de productiviteit op te drijven als reactie op stijgende kosten en minder in innoverende producten of ontwikkelingsactiviteiten (De Backer & Sleuwaegen, 2003, p. 24).

Er zijn echter grenzen aan een strategie die gebaseerd is op productiviteitsstijgingen, prijzenconcurrentie en kostenbeheersing. De grote aanwezigheid van buitenlandse multinationale ondernemingen in een open Vlaamse economie maakt de regio kwetsbaarder voor de toenemende mogelijkheden van bedrijven om hun beleid inzake ruimtelijke inbedding van activiteiten te herzien en flexibel in te spelen op de kostenontwikkeling in specifieke regio's. Sinds de jaren negentig is de afbouw van de industriële werkgelegenheid sterk geconcentreerd in de

groep van buitenlandse vestigingen in België. Buitenlandse multinationale ondernemingen hebben in deze periode meer dan andere ondernemingen gedelokaliseerd naar het buitenland. Aldus spelen deze buitenlandse groepen snel in op wijzigende omstandigheden door de flexibiliteit die geboden wordt door hun multinationaal netwerk. Het risico voor de Belgische economie in de globalisering is zodoende dat de kennis waarin ze sterk staat, makkelijker delokaliseerbaar, imiteerbaar en de technologie transfereerbaar is waardoor het concurrentievermogen bedreigd wordt.

*De Belgische economie kenmerkt zich door een zeer grote graad van openheid. Deze openheid is in de afgelopen decennia sterk toegenomen. Enerzijds leidt dit tot een grotere importconcurrentie, anderzijds ook tot meer exportmogelijkheden. Globaal wordt het effect van de globalisering op de werkgelegenheid als positief ingeschat.*

*Het probleem van globalisering is tot dusver niet dat ze netto jobs vernietigt, wel dat er grote verschuivingen plaats grijpen van ongeschoolde naar geschoolde arbeid. Dit creëert problemen voor de tewerkstelling van ongeschoolde werknemers, maar biedt nieuwe mogelijkheden voor geschoolde arbeid met hogere toegevoegde waarde.*

*Tevens zijn er risico's verbonden aan het open karakter van de Belgische economie met veel buitenlandse vestigingen. De specialisatie in traditionele sectoren maakt dat de kennis en technologie waarin de Belgische economie uitmunt makkelijker delokaliseerbaar en imiteerbaar zijn. De flexibiliteit die geboden wordt door hun multinationaal netwerk, maakt dat buitenlandse groepen hierbij snel kunnen reageren op de kostenontwikkeling in specifieke regio's.*

*Ondanks de sterke toename van de globalisering over de laatste decennia, heeft de mondiale integratie nog allerminst een eindpunt bereikt. Zo is België één van de meest open economieën ter wereld, maar vertegenwoordigen de Belgische goederen en diensten nog altijd ongeveer 60% van het totale consumptiepakket van de gemiddelde Belg. Vermits het aandeel van deze Belgische producten in de totale wereldconsumptie niet meer dan 2% bedraagt, zou dit aandeel in een theoretisch volledig geïntegreerde wereldeconomie slechts 2% zijn. Ook op het financiële vlak staan we nog ver van volledige wereldintegratie. In landen zoals de VSA, Duitsland, Japan, het Verenigd Koninkrijk bestaat het portefeuille van financiële activa van de gemiddelde belegger voor meer dan 90% uit nationale activa. Dit is opnieuw ver verwijderd van wat een wereldbelegger zou doen in een volledig geïntegreerde economie (De Grauwe, 2000).*

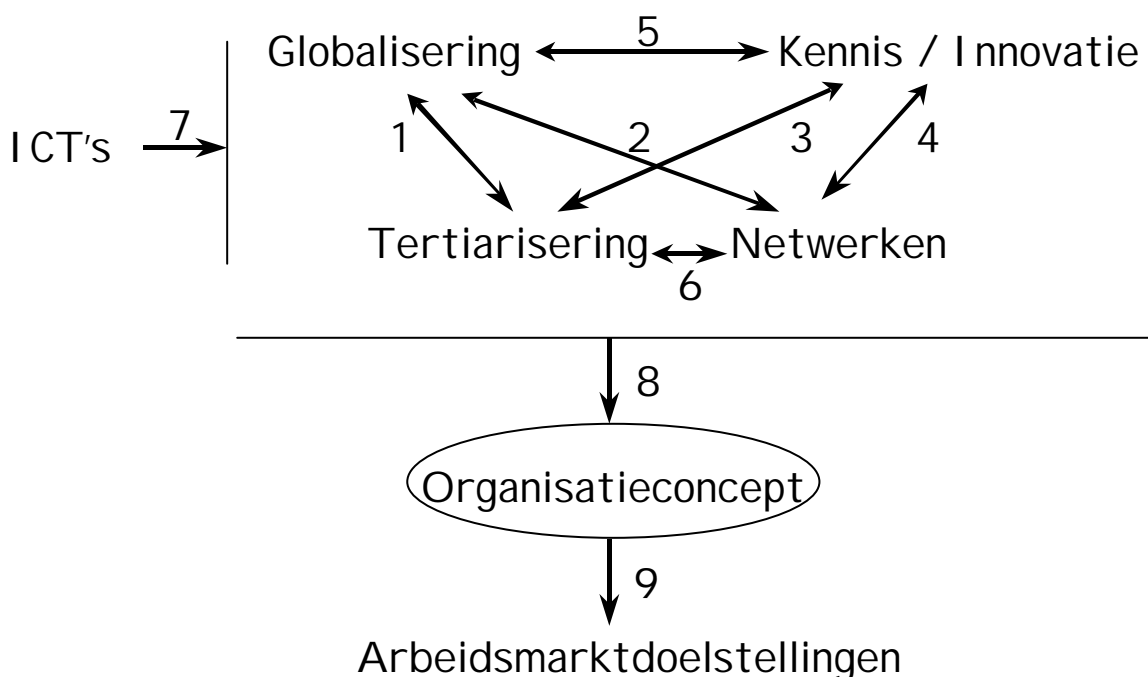
*Zolang de wereld niet opnieuw geteisterd wordt door oorlog en economisch nationalisme zoals in de jaren dertig, heeft de trend tot globalisering nog een enorm groeipotentieel.*

## 2.6 Gevolgen van de economische en technologische trends op de arbeidsmarktdoelstellingen

### 2.6.1 Inleiding

Het eenduidig aanwijzen van de weerslag van externe ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt en in het bijzonder ten aanzien van de arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde, wordt door twee factoren bemoeilijkt. Enerzijds hebben de vermelde economische (globalisering, tertiarisering, netwerken) en technologische trends (kennis/innovatie, ICT's) onderling een sterke samenhang. Dit maakt dat de weerslag op de arbeidsmarkt vaak niet toe te schrijven is aan één trend, maar gevoed wordt door diverse trends. Tevens wordt de weerslag gemedieerd door de sterke onderlinge samenhang tussen deze trends die elkaar kunnen versterken of afzwakken.

Anderzijds worden de diverse gevolgen van deze trends op de arbeidsmarkt bijkomend bemiddeld door de wijze waarop organisaties hierop intern reageren. Het organisatieconcept, met andere woorden de wijze van arbeidsdeling en het personeelsbeleid, dat organisaties hanteren om deze omgevingstrends tegemoet te treden, zal in belangrijke mate bepalen wat het effect is van deze omgevingstrends op de interne arbeidsmarkt en hierdoor ook op de externe arbeidsmarkt (grafiek 3.7). Ook de impact van ICT's is, net als bij andere technologieën, afhankelijk van de wijze waarop ze worden ingezet.



**Grafiek 3.7** Bemiddeling van de impact van externe ontwikkelingen aan de vraagzijde op de arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde via het organisatieconcept



## 2.6.2 Onderlinge verwevenheid van externe ontwikkelingen aan de vraagzijde

Bij de bespreking van de trends werd reeds meermaals op hun onderlinge verwevenheid gewezen. Deze paragraaf vat deze wederzijdse afhankelijkheid kernachtig samen. Daarbij worden de omgevingstrends globalisering, netwerken, kennis/ innovatie en tertiarisering als factoren beschouwd die een rechtstreekse weerslag hebben op organisaties en de arbeidsmarkt. De ontwikkeling en aanwending van ICT's wordt eerder als een faciliterende factor beschouwd ten aanzien van deze trends, eerder dan een factor die op zijn beurt door de andere trends wordt gevoed.

### *Ad 1 / Globalisering - Tertiarisering*

Door de toenemende concurrentie als gevolg van de globalisering plooiën organisaties zich terug op hun kerncompetenties en besteden steeds meer activiteiten uit. Indien er diensten verder uitbesteed worden, treedt een 'schijntertiarisering' op.

De globalisering leidde tot dusver in het bijzonder in de secundaire sector tot verhoogde concurrentie met een sterke toename van de productiviteit als gevolg. Dit productiviteitseffect reduceert de werkgelegenheid in de industrie in absolute eenheden. De afbouw van tewerkstelling, in het bijzonder in arbeidsintensieve sectoren met veel laaggeschoolde werknemers, door importconcurrentie leidt tot een tertiarisering van de globale economie.

### *Ad 2 / Globalisering - Netwerken*

Door de toenemende concurrentie als gevolg van de globalisering plooiën organisaties zich terug op hun kerncompetenties en besteden steeds meer activiteiten uit.

De schaalvergroting van afzetmarkten als gevolg van de globalisering verschaft organisaties een voldoende grote markt ook al specialiseren ze zich in een kleine niche. De globalisering ondersteunt aldus een specialisering van bedrijven, en dus uitbesteding van of samenwerken met andere organisaties om de klant een totaalproduct te leveren.

De uitbestedingstendens in netwerken, kan ook uitmonden in een uitbesteding naar lage loonlanden. De afbouw en delokalisatie van activiteiten van (vooral) arbeidsintensieve activiteiten nemen vaak de vorm aan van uitbesteding, eerder dan het inplanteren/inkopen van een nieuwe vestiging. Deze internationale netwerkvorming versterkt het handelsverkeer tussen landen (globalisering).

### *Ad 3 / Kennis/innovatie - Tertiarisering*

De versnellende kennisontwikkeling verkort de levenscyclus van producten en diensten, zodat organisaties meer middelen en mankracht dienen te besteden aan O&O of marketing van producten in plaats van de productie op zich. Dit leidt tot een grotere dienstcomponent bij producten en dus een 'tertiarisering' van de secundaire sector.

*Ad 4 / Kennis/innovatie - Netwerken*

De versnellende technologische en kennisontwikkeling vergt steeds grotere kapitalen inzake O&O. Om de vaste kosten hiervan te verlagen en risico's te spreiden, gaan organisaties allianties aan met andere organisaties.

De versnellende technologische en kennisontwikkeling leidt ook tot een specialisatie van organisaties. Het aantal verschillende domeinen waarin een organisatie kan excelleren neemt af. Deze specialisatie vereist anderzijds meer samenwerking met andere organisaties om aan de klant een geheel product of dienst te bieden.

Innovatie wordt gestimuleerd door een stijgend aantal interacties tussen individuen, ondernemingen en onderzoeksinstellingen in netwerken op lokaal, nationaal en het internationaal vlak.

Netwerking op het vlak van O&O laat toe om kennis, ervaringen en kwalificaties die verspreid zitten bij een groot aantal bedrijven, samen te voegen om zo de efficiëntie van het onderzoek te vergroten.

Netwerkvorming leidt tot het uiteenvallen van de waardeketen. Hierdoor verkrijgen ondernemingen concurrentie door ondernemingen die voorheen geen concurrenten waren. Deze verhoogde concurrentie plaatst een bijkomende druk op ondernemingen tot innovatie.

*Ad 5 / Globalisering - Kennis/innovatie*

De verhoogde concurrentie tussen organisaties als gevolg van de globalisering verhoogt de noodzaak om snel producten en processen te vernieuwen. Organisaties kunnen zich in een competitieve markt niet veroorloven klanten te verliezen omdat ze hun aanbod niet tijdig vernieuwen. De globalisering leidt aldus tot een verkorting van de product- of dienstlevenscycli.

Als gevolg van de verhoogde importconcurrentie in arbeidsintensieve sectoren met veel laaggeschoolde werkgelegenheid, nemen deze sectoren in de eigen regio in belang af. Omgekeerd kunnen meer kennisintensieve sectoren profiteren van de grotere afzetmogelijkheden. De globalisering leidt aldus tot een algemene verhoging van de kenniscomponent in de economie.

*Ad 6 / Tertiarisering - Netwerken*

De tertiarisering van de industrie verwijst naar een toenemende dienstencomponent die aan producten verbonden zijn. Klanten wensen niet louter producten waarmee ze een probleem kunnen oplossen, maar steeds meer een totaaloplossing voor deze problemen. Dit vergt een grotere samenwerking tussen organisaties teneinde deze totaaloplossing te kunnen aanbieden.

Wanneer ondernemingen zich concentreren op hun kernactiviteiten en dienstverlenende activiteiten uitbesteden, leidt dit tot een verdere tertiarisering in de economie.

*Ad 7 / ICT als faciliterende factor ten aanzien van de economische en technologische trends*

Inzake globalisering

ICT's maken communicatie op grote afstanden sneller en goedkoper en 'verkleinen' hierdoor de wereld. Er vinden meer transacties plaats inzake kapitaal, informatie, diensten en personen. Tevens maken ICT's flexibele productie mogelijk op kleinere schaal. Dit maakt activiteiten ook makkelijker verplaatsbaar. Organisaties worden mobieler, wat leidt tot een globalisering van de concurrentieverhoudingen.

Inzake netwerkvorming

ICT's faciliteren intensieve communicatie en dus ook samenwerking en netwerking tussen organisaties.

Inzake tertiërisering

Door toedoen van ICT's wordt de relatie met de klant directer. Er volgt een omkering van de productieketen waarbij klantenwensen de input vormen van het productieproces. Om aan deze klantenverwachtingen tegemoet te komen, bieden ondernemingen steeds meer oplossingen aan in plaats van producten of diensten als zodanig. Dit leidt tot een 'tertiërisering' van de secundaire sector.

Inzake kenniseconomie/innovatie

Netwerking op het vlak van O&O laat toe om kennis, ervaringen en kwalificaties die verspreid zitten bij een groot aantal bedrijven, samen te voegen om zo de efficiëntie van het onderzoek te vergroten.

De toename van interactiemogelijkheden tussen mensen in netwerken verhoogt de innovatiecapaciteit.

### 2.6.3 De bemiddelende rol van het organisatieconcept

Welk effect deze externe ontwikkelingen ressembleren op de arbeidsmarkt is in belangrijke mate afhankelijk van de wijze waarop organisaties in hun interne organisatie met deze uitdagingen omgaan. Met 'organisatieconcept' wordt verwezen naar de keuzes die organisaties maken inzake hun arbeidsdeling en hun personeelsbeleid. De keuzes op deze beide domeinen vertonen zowel op theoretische als empirische basis een grote interne samenhang, hetgeen toelaat van een 'organisatieconcept' te spreken als een intern consistent en logisch samenhangende bundel van werkpraktijken (Huys, 2000). Hierin kunnen twee tegenover elkaar gestelde ideaaltypes onderscheiden worden, met name een 'traditioneel' organisatieconcept met een Tayloristische arbeidsdeling en een zwakke interne arbeidsmarkt versus een 'nieuw' organisatieconcept met een

sociotechnisch geïnspireerde arbeidsdeling en een sterke interne arbeidsmarkt. Elk van deze organisatieconcepten hebben een duidelijk verschillende weerslag op de externe arbeidsmarkt (tabel 3.26). De effecten van de vermelde externe ontwikkelingen wordt dan ook in sterke mate gemedieerd door het organisatieconcept die bedrijven hanteren. Omgekeerd moet het beleid voor het bereiken van arbeidsmarktdoelstellingen niet enkel met de externe ontwikkelingen maar eveneens met dit organisatieconcept rekening houden.

Er zijn aanwijzingen dat de toegelichte externe ontwikkelingen organisaties er toe aanzetten om naar een 'nieuw organisatieconcept' te evolueren.

- Nieuwe technologieën leiden tot een andere verhouding tussen werknemers en management. Voor 'systeemregulerende' arbeid in het productieproces die computergestuurde productie dient te ondersteunen zowel als voor kennisarbeid zijn de traditionele standaarden voor de regulering van de arbeid, gericht op specialisering en standaardisering, niet langer effectief. Autonomie, integratie en communicatie tussen werknemers treden in een hooggeautomatiseerde en kennisintensieve omgeving op de voorgrond. Bovendien vergemakkelijkt de toepassing van micro-elektronica de vorming van kleinere zelfstandige eenheden in de organisatie, in zoverre de flexibele automatisering toelaat op kleinere schaal kosteneffectief te automatiseren en ICT's meer mogelijkheden scheppen om alle noodzakelijke informatie ook op lagere niveaus beschikbaar te stellen. De structuren worden vlakker en de beslissingsprocedures minder hiërarchisch zodat medewerkers meer verantwoordelijkheid en beslissingsmacht krijgen.
- De toenemende concurrentie als gevolg van de externe ontwikkelingen maakt dat organisaties opereren op een 'consumentenmarkt'. Het zo snel mogelijk kunnen beantwoorden van de individuele klantenwensen is voor organisaties in deze markt onontbeerlijk. Dit betekent dat organisaties kwaliteit moeten kunnen garanderen, flexibel moeten kunnen inspelen op de wisselende marktvereisten en over innovatievermogen moeten beschikken om nieuwe niches te bespelen. Het betekent ook dat ze over een organisatieconcept moeten beschikken waarmee ze aan deze nieuwe performantiecriteriën kunnen beantwoorden. Een organisatieconcept gericht op de massaproductie van gestandaardiseerde producten of diensten aan een zo laag mogelijke kostprijs is hierbij niet langer adequaat. Dit vereist een soepeler organisatie van de productieactiviteiten.
- Als organisaties geconfronteerd worden met kenniswerknemers zijn er hogere transactiekosten bij het aangaan/verbreken van samenwerkingsrelaties. Dergelijke werknemers beschikken over specifieke vaardigheden en hun kennis is minder inwisselbaar. Werkgever en werknemer moeten meer in elkaar investeren. Meer tijd in werving en selectie, langere inwerkperiodes, meer bedrijfsspecifieke vaardigheden, ... vereisen een sterkere interne arbeidsmarkt overeenkomstig het 'nieuwe organisatieconcept'.

Spijts deze argumentaties blijken organisatiesurveys slechts een schoorvoetende wijziging in het organisatieconcept op te tekenen, zowel in Vlaanderen als in het buitenland. Deels houdt dit verband met het feit dat lang niet alle organisaties in dezelfde mate met deze externe ontwikkelingen af te rekenen krijgen. Deels met het feit dat het aanpassingsvermogen van het traditionele organisatieconcept onderschat wordt. Organisaties kunnen de externe ontwikkelingen ook tegemoet treden met recepten uit het traditionele organisatieconcept. Zo kunnen organisaties

bijvoorbeeld een verhoogde flexibiliteit nastreven door middel van contractuele flexibiliteit in plaats van een functionele flexibiliteit en een sterke interne arbeidsmarkt. Deze ambivalentie maakt het inschatten van de weerslag van externe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vaak dubbelzinnig waarbij een zelfde trend uiteenlopende en zelfs tegenstrijdige gevolgen kan hebben.

**Tabel 3.28** Verschillen tussen traditionele en nieuwe organisatieconcepten: inventaris (Huys et al., 2000)

Dimensies van een organisatieconcept	Traditioneel organisatieconcept	Nieuw organisatieconcept	Arbeidsmarktimplicaties nieuw organisatieconcept
Arbeidsdeling	Specialisering Standaardisering	Integratie Autonomie	Meer kwalificatieverwerving in de organisatie + minder stressrisico's
Functionele flexibiliteit	Rigide allocatie	Flexibele allocatie	Meer kwalificatieverwerving in de organisatie
Beloning	Bureaucratisch: gebaseerd op job-vereisten Brede loonwaaier tussen functies, smalle loonwaaier binnen functies	Meritocratisch: gebaseerd op kwalificatieverwerving en loyaliteit tegenover de organisatie Smalle loonwaaier tussen functies, brede loonwaaier binnen functies	Minder uitstoot van oudere werknemers Versterking interne arbeidsmarkt, groeimogelijkheden voor laaggeschoolde werknemers
Arbeidsvoorwaarden	Contractuele flexibiliteit Temporele stabiliteit Loonstabiliteit	Contractuele stabiliteit Temporele flexibiliteit Loonflexibiliteit	Absorberen van schommelingen op de arbeidsmarkt
Rekruteringsbeleid	Hoge gevraagde kwalificaties ten opzichte van de vereiste kwalificaties. Selectie o.b.v. specifieke beroepskwalificaties	Lage gevraagde kwalificaties ten opzichte van de vereiste kwalificaties. Streng selectie o.b.v. 'zachte' kwalificaties	Bijdrage tot een reductie van rekruteringsproblemen
Opleidingsbeleid	Minimaal en gericht op snelheid verwerven	Uitgebreid en gericht op het ontwikkelen van human resources	Bijdrage tot een reductie van kwalificatieproblemen
Promotiebeleid	Gebaseerd op bureaucratische regels	Gebaseerd op kwalificatieverwerving en loyaliteit tegenover de organisatie	Veel interne mobiliteit in plaats van in- en uitstroom
Arbeidsverhoudingen	Centraal en antagonistisch	Decentraal en coöperatief	Desolidarisering tussen organisaties en sectoren Segmentering van de arbeidsmarkt
Uitkomst voor organisatie en werknemers	Slechte performantie ten aanzien van nieuwe omgevingsvereisten Lage kwaliteit van de arbeid	Goede performantie ten aanzien van nieuwe omgevingsvereisten Hoge kwaliteit van de arbeid	Tewerkstellingsgroei door hogere competitiviteit Activeren latente arbeidsmarktreserve

### **3. Verband tussen doelstellingen van Pact van Vilvoorde en externe ontwikkelingen**

In onderstaande tabel vatten we de in dit hoofdstuk besproken trends of externe ontwikkelingen nogmaals kort samen. In deze schematische voorstelling geven we een korte beschrijving en typering van de trend. Daarna duiden we de impact die de trend heeft of kan hebben op de arbeidsmarkt. Ten slotte verbijzonderen we naar impact op de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde.

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde

<i>Demografie</i>			
Trends	Typering trend (sterkte, stadium, + of -) na kolom trends	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Vergrijzing van de beroepsbevolking voor 2010 en daling van de beroepsbevolking na 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sterk</li> <li>- Zeker</li> <li>- Gevorderd</li> <li>- Bedreiging voor arbeidsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afnemende instroom op de arbeidsmarkt</li> <li>- Relatieve stijging van de uitstroom</li>   <li>- Meer ervaring in beroepsbevolking, maar belang van kennisonderhoud (levenslang leren) neemt toe.</li> <li>- Minder intrede van hoogopgeleide jongeren, wat spontane kennisvernieuwing negatief beïnvloedt</li> </ul>	<p>WZGR: negatieve impact op de werkzaamheidsgraad tengevolge van stijging van de uitstroom en een latere (en afnemende) instroom</p> <p>LLL: zal nog sterker moeten uitgebouwd worden om de kennis van de beroepsbevolking op peil te houden. Vraag naar eenvoudiger transities tussen werken en leren zal stijgen</p>
Stijging van de afhankelijkheidsgraad (niet-actieven op actieven)	Licht stijgend tot 2010 (cijfers Federaal Planbureau en Ministerie Sociale Zaken) Belang voor overheidsfinanciën Bedreiging	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Smaller draagvlak voor collectieve voorzieningen stelt eisen aan niveau van arbeidsparticipatie</li> </ul>	WZGR: stijgende druk op sociale lasten van werkenden. Stijging ervan is negatief voor vraag en aanbod van arbeid
Huishoudens differentiëren t.o.v. het klassieke gezinsmodel (kleinere huishoudens, alleenstaanden, tweeverdieners, ...)	Sterkte trend (al tijd aanwezig) Belang voor werknemer: nieuwe manier van organiseren - andere noden/andere levensstijl		<p>KG: hogere participatie van vrouwen, die vaker dan vroeger enige kostwinner zijn, maar terzelfder tijd ook negatief effect: mogelijke werkloosheidsvallen (als alleenstaande ouder is combinatie van (deeltijds) werk en zorg voor kinderen vaak moeilijk combineerbaar en niet altijd rendabel)</p> <p>WZGR: bijgevolg ook mogelijke tegenstrijdige effecten op werkzaamheidsgraad Stijging van tweeverdieners heeft positief effect op WZGR en participatie vrouwen</p>



**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Sociaal-maatschappelijk</i>			
Trends	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Toenemende diversiteit op de arbeidsmarkt (geslacht, leeftijd, nationaliteit)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belang voor WG: WG dient hiermee rekening te houden in zijn te voeren beleid (cultuur van diversiteit, kleurrijk, leeftijdsbewust personeelsbeleid) maatschappelijke evolutie volgen en diversiteitsplannen opstellen, diversiteitsmanagement</li> <li>- Opportuniteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer vrouwen (stijgende participatiegraden), allochtonen (stijgende participatie van reeds aanwezige allochtonen en nieuwe migratie) en ouderen: gevarieerder aanbod (afhankelijk van opleidingsniveau)</li> <li>- Stijgende vraag van arbeidsgehandicapten om deel te nemen aan de arbeidsmarkt</li> <li>- Toenemende instroom van arbeidsmigranten</li> </ul>	KG (ook WZGR): door toenemende diversiteit onder bevolking zal de diversiteit op arbeidsmarkt eveneens toenemen. We verwachten toenemende werkzaamheidsgraden onder vrouwen, ouderen, allochtonen en arbeidsgehandicapten
Toenemende differentiatie op de arbeidsmarkt ('mosaic society'-IPTS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belang voor WG: flexibiliteit inbouwen - arbeidsvoorwaarden op maat - rekening houden met persoonlijke situatie/noden werknemers – pakketten uitbouwen</li> <li>- Nagaan hoe werksituatie beter kan afgestemd worden op noden/verwachtingen van werknemer</li> <li>- Impact op instituties: wegen de grote diversiteit zullen veranderingen in arbeidsvoorwaarden veel meer lokaal, op bedrijfsniveau worden afgesproken i.p.v. op centraler niveau (CAO's)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Differentiatie in werkpatronen, arbeidsorganisatie, loopbaanontwikkeling en arbeidsvoorwaarden</li> <li>- Meer transities op arbeidsmarkt: evenwicht tussen verschillende levenssferen (werk, vrije tijd, gezin, zorg, ...)</li> <li>- Formalisering van informele arbeid: huishoudelijke en zorgtaken</li> </ul>	<p>KvDA: positief effect is dat werksituatie meer aangepast is aan de noden van het individu. Sommige groepen ondervinden echter te grote combinatiedrukte</p> <p>WZGR: differentiatie stelt hoge eisen aan de werkgevers op vlak van arbeidsorganisatie. Er wordt vaak bepleit dat het vergemakkelijken van transities van en naar werken een positief effect zou hebben op de werkzaamheidsgraad</p>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Sociaal-maatschappelijk</i>			
Trends	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Toenemende mobiliteit op arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobiliteit op arbeidsmarkt stijgt licht, maar langdurige werkverbanden blijven de norm</li> <li>- In 'Future of Work Bulletin' wordt mythe van hoge mobiliteit doorprikt: mensen blijven juist langer in hun job dan tien jaar geleden</li> <li>- Noot: als vergrijzing reëel is en arbeidsmobiliteit daalt met de leeftijd, dan kunnen we verwachten dat mobiliteit op termijn zal afnemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jobrotatie intensifieert (intern en extern)</li> </ul>	<p>WZGR (regionaal): opportuniteit om te komen tot een betere afstemming tussen vraag en aanbod op regionaal (lokaal) vlak, bv. tekorten binnen één regio kunnen opgelost worden door instroom vanuit andere regio</p> <p>KvdA: mogelijkheden interne mobiliteit - groei - en promotiemogelijkheden - nieuwe uitdagingen</p>
Meer eigen verantwoordelijkheid (werknemer wordt werkondernemer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relatief sterk, moeilijk meetbaar</li> <li>- Bewustere werknemer = opportuniteit</li> <li>- Gevaar voor dualisering = bedreiging</li> <li>- Belang voor instanties: hoe kunnen instanties zo worden aangepast dat de behoefte aan keuzevrijheid en flexibiliteit wordt verbonden met het in stand houden van solidariteit en toegankelijkheid, die vaak ook uit economisch perspectief, gewenst is?<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gevaar dualisering op de arbeidsmarkt (lager versus hoger opgeleiden, werkenden en niet-werkenden)</li> </ul>	<p>KG: negatieve impact omwille van gevaar voor dualisering, verdere stigmatisering van kansengroepen</p> <p>WZGR: ondanks eventuele negatieve impact op werkzaamheidsgraad van kansengroepen, kan er een bewustwordingsproces optreden (meer mensen die uit toenemende ondernemingsdrang willen werken, o.a. vroegere niet-actieven)</p>

<sup>1</sup> Vlamingen over loon en werk, enquête VEV, Mark Andries. Psychologisch contract tussen werkgever en werknemer (doctoraat I. Van den Brande). Werkzekerheid blijft voor veel werknemers belangrijk, men gaat niet gauw het risico nemen voor een interessantere job met minder zekerheid. Inzetbaarheid en flexibiliteit vooral paradigma voor jonge hoogeschoolden.

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Sociaal-maatschappelijk</i>			
Trends	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Intensivering van leven en werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geleidelijk, moeilijk meetbaar</li> <li>- Nood aan afspraken tussen werkgever en werknemer hieromtrent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijheidsparadox: mensen krijgen meer autonomie en vrijheid in de indeling van hun dagelijks werk en tegelijkertijd is het steeds moeilijker een grens te trekken tussen werk en vrije tijd</li> <li>- Grotere autonomie voor werkenden impliceert grotere druk om employable te blijven</li> <li>- Toenemende betekenis van beleavingscomponent in leven en werken: er moet meer en dat meer moet zowel afwisselend als belonend zijn</li> </ul>	<p>KvdA: toegenomen stress (altijd meer werk en overige activiteiten) maar ook meer jobtevredenheid mogelijk via het werken</p> <p>LLL: meer besef van het belang van blijven, opleiding volgen</p>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Politiek-institutioneel</i>			
Trends	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Europeanisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opportuniteit (wegnemen van belemmeringen)</li> <li>- Van Europese arbeidsmarkt nog niet echt sprake (nog in embryonale fase) - geringe grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in Europa (twijfelachtig of die zal stijgen in toekomst)</li> <li>- Diploma's en kwalificaties op dit ogenblik nog niet goed vergelijkbaar;</li> <li>- Complexiteit en diversiteit in regelgeving vermindert prikkel om buiten landsgrenzen naar baan te zoeken</li> <li>- Barrières in aanspraken op SZ</li> <li>- Bron: CPB</li> <li>- Convergenties van instituties en sociale zekerheidssystemen zal zich niet gauw voordoen (Theeuwes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integratie op Europees vlak neemt toe (interne markt, EMU, euro, ...)</li> <li>- Europese werkgelegenheidsstrategie bepaalt mee het arbeidsmarktbeleid: nationale actieplannen, interprofessionele akkoorden hebben rechtstreeks betrekking op kwesties die passen in het kader van de Europese richtsnoeren inzake de permanente opleiding van werknemers, betaald educatief verlof, verbetering van de werking van de arbeidsmarkt via een betere verzoening werk-gezin, flexibiliteit, aanpassing reglementering arbeidsduur, innovatie inzake organisatie van de arbeid of nog verhoging van de werkzaamheidsgraad, meer bepaald via maatregelen die specifiek gelden voor werknemers van meer dan 45 jaar en voor risicogroepen</li> <li>- Europese steun structuurfondsen (ESF, EQUAL) zal afnemen</li> </ul>	<p>WZGR KG LLL Kvda</p> <p>Positieve impact op alle doelstellingen door aandacht die ze krijgen vanuit Europees beleid - opvolging van doelstellingen wordt bovendien mee aangestuurd vanuit Europa</p>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Politiek-institutioneel</i>			
Trends	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Decentralisering	- Opportuniteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer gebruik vraaggerichte instrumenten bij uitvoering arbeidsmarktbeleid (zie ook marktwerking)</li> <li>- Rol lokale actoren in arbeidsmarktgebeuren</li> </ul>	<p>WZGR: positieve impact doordat lokale actoren vaak goed geplaatst zijn om lokale vraag en aanbod op mekaar af te stemmen</p> <p>KG: opportuniteiten op lokaal niveau om problemen van kansengroepen via gerichte acties aan te pakken (met het oog op hun integratie op de arbeidsmarkt)</p>
Meer marktwerking	- Opportuniteit (impact via 'drivers' zoals marktcondities, reële loonkosten, human capital, social capital, prijs/kwaliteit van andere inputs, ...): zie publicatie Potential of Community Policies for Employment Promotion. Market liberalisation and integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzelfstandiging en responsabilisering van instituties: ontvlechting van functies, het lossen maken van de sterke verbinding tussen overheid en maatschappij ten gunste van een sterker marktgerichte oriëntatie</li> <li>- Beleid dicht bij burger: uniek-loketbenadering, grotere inschakeling van lagere werkenden</li> <li>- Projectmatig werken: via projectoproepen arbeidsmarktbeleid uitvoeren bv. VESOC-fonds ouderen en allochtonen</li> </ul>	Indirect
Toenemende rol van NGO's en andere niet-traditionele partijen (het Middenveld)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Greep van traditionele, arbeidsmarktinstuties neemt af (minder overkoepelende afspraken)</li> <li>- Meer inbreng in beleidsdossiers bv. platformtekst integratie allochtonen</li> <li>- Eigen projecten op vlak van opleiding, tewerkstelling, begeleiding, ...</li> </ul>	<p>WZGR, KG, LLL, KvdA</p> <p>Positieve impact op alle doelstellingen - Middenveldorganisaties hebben eigen agenda, willen bepaalde projecten ter bevordering van LLL, integratie KG, verbetering van de KvdA forceren</p>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Politiek-institutioneel</i>			
Trends	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstelling
Actieve welvaartstaat		- Politiek streefdoel jaren '90, evenwicht zoeken tussen enerzijds flexibiliteit en prikkels voor arbeidsdeelname en anderzijds stabiele arbeidsrelaties en solidariteit (uitkeringen op minimum welvaartsniveau)	WZGR: actieve welvaartstaat is bedoeld om positief effect te ressorteren op werkzaamheidsgraad - bewustmaking van de verschillende verantwoordelijken
Staatshervorming	- Zet zich verder, onzeker wanneer volgende ronde komt	- Vlaanderen is bevoegd voor persoonsgebonden materies, werkgelegenheid, opleiding, ... en heeft meer fiscale autonomie gekregen (o.a. personenbelasting) maar federale overheid heeft ook nog belangrijke arbeidsbevoegdheden	Indirect
Vlaanderen: beter bestuurlijk beleid	- Gepland 2003-2004 - Impact op werking van overheidsorganen	- Ingrijpende hervorming van administratie en kabinetten met gevolgen voor taken en bevoegdheden	Indirect

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Technologisch</i>			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Toenemend gebruik van ICT's	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zet zich sinds kort sterk door</li> <li>- Zeker</li> <li>- Bevat zowel kansen als risico's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grotere transparantie en lagere kosten van de marktwerking.</li> </ul>	Lagere transactiekosten en hogere efficiëntie kunnen groei in werkgelegenheid ondersteunen (WZGR)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsbesparende technologie, maar anderzijds ook nieuwe apparatuur die banen schept bij kapitaalgoederen; extra vraag naar producten/diensten door lagere prijs; extra vraag naar arbeid door lagere arbeidskost/eenheid; nieuwe investeringen door hogere winst; nieuwe arbeidsplaatsen door nieuwe producten/diensten.</li> </ul>	Impact op werkgelegenheid tegenstrijdig alnaargelang deelsector en beroep (WZGR). Op korte termijn overwegen mogelijks arbeidsbesparende gevolgen.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dualisering tussen informatie-manipulerende jobs enerzijds (hypertaylorisme) en informatie-genererende en -beherende jobs anderzijds (posttaylorisme).</li> </ul>	Bijkomende risico's voor kansengroepen op lage kwaliteit van de arbeid, hun employability en leermogelijkheden in het werk en de organisatie (KG/ LLL/KvdA). Meer autonomie en leermogelijkheden in het werk voor sommige jobs (LLL/KvdA). Tegenstrijdige tendensen op globaal saldo.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kortere levensduur van jobs door snellere wijziging van arbeidstaken.</li> </ul>	Risico's op arbeidsmarktuitstoot van en grotere belemmering op arbeidsmarktintrede kansengroepen (KG). Grotere nood aan levenslang leren (LLL)

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

Technologisch			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Toenemend gebruik van ICT's		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nieuwe en andere vaardigheden vereist. Enerzijds meer nood aan generieke vaardigheden (klantgerichtheid, aanpassingsvermogen, communicatieve vaardigheden, zelfstandigheid, ...) i.p.v. technische vaardigheden. Anderzijds toename van hoogwaardige specialistische kennis. Voor ieder tevens ICT-basisvaardigheden vereist.</li> <li>- ICT's bevorderen transparantie arbeidsmarkt; efficiëntere zoekprocessen, meer informatievoorziening over banen en gevraagde bekwaamheden.</li> <li>- Grotere locatievrijheid voor organisaties, maar ook voor werknemers. Mogelijkheden tot telewerk.</li> </ul>	<p>Meer generieke vaardigheden verlagen transactiekosten en kunnen arbeidsmarktdynamiek vergroten. Meer transitie tussen jobs en organisaties kunnen LLL ondersteunen.</p> <p>Anderzijds: meer hoogwaardige specialistische kennis verhogen transactiekosten en beperken mobiliteit tussen organisaties. Doch ook lange termijn wederzijdse investeringen tussen WG en WN ondersteunt LLL, maar dan binnen organisaties. Globaal saldo op arbeidsmarktdynamiek onduidelijk.</p> <p>Bevordert de arbeidsmarktdynamiek. Afname van frictiewerkloosheid is stimulans voor groei werkgelegenheid (WZGR)</p> <p>Kansen op makkelijker combinatie arbeid/gezin, maar ook risico's op toename werkdruk door vervagen grens arbeid/privé-sfeer. Meer kansen op autonomie, maar ook meer risico's op sociaal isolement. Globale impact op KvdA tegenstrijdig (KvdA). Bijkomende mogelijkheden tot arbeidsparticipatie van fysiek gehandicapten (KG)</p>



**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Technologisch</i>			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Toenemend gebruik van ICT's		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ICT's ondersteunen nieuwe vormen van leren, afstandleren, zelfstudie, ...</li> <li>- ICT's faciliteren kennisoverdracht tussen werknemers binnen en tussen organisaties</li> <li>- Betere toegang tot informatie voor werknemers</li> <li>- Grotere dienstverleningscomponent in de industrie, met vervaging onderscheid in vaardigheidsvereisten industrie - diensten</li> <li>- Omkering van de productieketen met grotere klantendruk</li> <li>- Toename van mentaal informatiewerk</li> <li>- ICT's verhogen (internationale) verhandelbaarheid van sommige diensten met verhoogde concurrentiedruk</li> <li>- ICT's stimuleren de flexibiliteit en innovatiecapaciteit van organisaties</li> <li>- Groeiende vraag naar ICT-gerelateerde beroepen</li> </ul>	<p>Mogelijkheden om belemmeringen tot leren te verlagen en leervormen te vernieuwen (LLL).</p> <p>Meer mogelijkheden tot leren in het werk (LLL/KvdA)</p> <p>Meer mogelijkheden tot participatie van werknemers in organisaties (KvdA)</p> <p>Meer nadruk op sociaal-communicatieve vaardigheden i.p.v. technische vaardigheden, met kansen voor laaggeschoolden (KG)</p> <p>Grotere risico's op werkdruk en stress (KvdA)</p> <p>Meer risico's op mentale belasting (KvdA)</p> <p>Minder werkzekerheid en druk op arbeidsvoorwaarden in sommige dienstensectoren (KvdA).</p> <p>Verhoogde competitiviteit draagt bij tot de werkgelegenheid (WZGR)</p> <p>Groeiende werkgelegenheid in ICT-gerelateerde beroepen (WZGR)</p>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Technologisch</i>			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Versnelde kennisontwikkeling/innovatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zet zich sterk door</li> <li>- Zeker</li> <li>- Bevat zowel kansen als risico's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kansen op overgang naar een 'nieuw organisatieconcept' die human resources optimaal benutten door stijgende kennisintensiteit in organisaties en nood aan innovatie</li> <li>- Toenemende vraag naar hoogwaardige kennis en snellere wijziging daarin</li> <li>- Kortere levenscyclus van diensten en producten vergt meer flexibiliteit van organisaties</li> <li>- Grotere vraag naar hoogwaardige kennis door organisaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grotere autonomie in uitvoering van het werk. Toename van samenwerking en teamwerk (KvdA). Meer leer-mogelijkheden in de uitvoering van het werk (KvdA) Versterking interne arbeidsmarkt in organisaties met grotere werkzekerheid (KvdA) en meer formele opleidingsmogelijkheden in organisaties (LLL). Dit voorkomt uitstoot van kansengroepen en faciliteert hun intrede (KvdA)</li> <li>- Meer nood aan LLL; bij afwezigheid daarvan risico's op uitstoot kansengroepen (KG)</li> <li>- Risico's op dualisering op arbeidsmarkt. Voor 'perifere' werknemers mogelijks bereikt door contractuele flexibiliteit met afruil tussen flexibiliteit en employability (KG/LLL/ KvdA). Voor 'kernwerknemers' mogelijks bereikt door functionele flexibiliteit en een sterke interne arbeidsmarkt</li> <li>- Groei in werkgelegenheid van kennisberoepen (WZGR). Versterking onderhandelingspositie van kenniswerknemers (KvdA)</li> </ul>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Economisch</i>			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Globalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zet zich sinds lange tijd sterk door</li> <li>- Zeker</li> <li>- Bevat zowel kansen als risico's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grotere schaal afzetmarkten leidt tot specialisering door organisaties</li> <li>- Toename van het aantal fusies en overnames</li> <li>- Hogere flexibiliteitsvereisten voor organisaties</li> <li>- Grotere arbeidsmigratie</li> <li>- Grotere mobiliteit van organisaties met risico's op delokalisatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grotere vraag naar specialistisch hoogwaardige kennis, met risico's voor kansengroepen (KG)</li> <li>- Afname van werkzekerheid (KvdA). Herstructureringen met andere taakinhoud of overplaatsing binnen organisatie met risico's op uitstoot van kansengroepen (KG)</li> <li>- Risico's op dualisering arbeidsmarkt. Voor 'perifere' werknemers mogelijks bereikt d.m.v. contractuele flexibiliteit met afruil tussen flexibiliteit en 'employability' (KG/KvdA). Minder investering in leren door organisaties, anderzijds wel bijkomende leermomenten door hogere mobiliteit op de arbeidsmarkt (LLL). Voor 'kernwerknemers' mogelijks bereikt door betere functionele flexibiliteit en een sterke interne arbeidsmarkt met omgekeerde gevolgen</li> <li>- Toename van het aantal werknemers in kansengroepen (KG). Op korte termijn druk op arbeidsvoorwaarden (KvdA)</li> <li>- Minder werkzekerheid met druk op arbeidsvoorwaarden (KvdA) in het bijzonder van laaggeschoolde arbeidsintensieve activiteiten (KG) en in multinationale ondernemingen</li> </ul>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Economisch</i>			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Globalisering		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijkomende exportmogelijkheden voor organisaties met groeikansen.</li> <li>- Kansen op overgang naar een 'nieuw organisatieconcept' door nood aan kwaliteit, flexibiliteit en innovatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijkomende werkgelegenheid en goede arbeidsvoorwaarden (WZGR/ KvdA) in het bijzonder van hooggeschoolde kennisintensieve activiteiten</li> <li>- Kansen op meer autonomie, teamwerk en sterke interne arbeidsmarkt met leermogelijkheden in het werk en de organisatie. Dit voorkomt arbeidsuitstoot van kansengroepen en faciliteert hun intrede (KvdA/LLL/KG)</li> </ul>
Tertiarisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zeker</li> <li>- Zet zich minder uitgesproken door</li> <li>- Bevat zowel kansen als risico's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andere beroepenstructuur. Meer jobs in de dienstensector, maar ook meer dienstverleningsarbeid rond producten (tertiarisering industrie)</li> <li>- Toename van het aantal jobs in de dienstensector of met een dienstverlenend aspect</li> <li>- Grotere klantgerichtheid in de jobs</li> <li>- Vermaatschappelijking van en toename van zorgtaken</li> <li>- Afbouw laaggeschoolde arbeidsintensieve industriële activiteiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Economische herstructurering vergroot de nood aan LLL. Bij afwezigheid daarvan bijkomende risico's voor kansengroepen (KG)</li> <li>- Minder risico's op arbeidsongevallen en fysiek belastende arbeidsomstandigheden (KvdA)</li> <li>- Risico's tot grotere emotionele belasting (KvdA)</li> <li>- Groei in sectoren en beroepen met traditionele grote aanwezigheid van vrouwen (WZGR/KG)</li> <li>- Globale stijging van kwalificatievereisten voor jobs met risico's op uitstoot van kansengroepen (KG)</li> </ul>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

<i>Economisch</i>			
Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Netwerkvorming	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Van recente datum</li> <li>- Zeker</li> <li>- Zet zich sterk door</li> <li>- Bevat zowel kansen als risico's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grotere overeenkomstigheid profielvereisten industrie/diensten en arbeiders/bedienden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer belang van generieke sociaal-communicatieve kwalificaties met kansen voor kansengroepen (KG). Kansen op grotere arbeidsmarktdynamiek met daling frictiewerkloosheid (WZGR)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 'PC-shoppen', zwakke positie van toeleverende organisaties in 2de en 3de lijn</li> <li>- Door specialisatie in kernactiviteiten, minder mogelijkheden tot herplaatsen van risicowerknemers binnen organisaties</li> <li>- Meer wisselende relaties en tijdelijke samenwerking tussen organisaties vergen meer organisatieflexibiliteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minder werkzekerheid. Druk op arbeidsvoorwaarden (KvdA)</li> <li>- Groter risico op uitstoot van kansengroepen (KG)</li> <li>- Risico's op dualisering op arbeidsmarkt. Voor 'perifere' werknemers mogelijks bereikt door contractuele flexibiliteit met afruil tussen flexibiliteit en employability (KG/LLL/ KvdA). Voor 'kernwerknemers' mogelijks bereikt door functionele flexibiliteit en een sterke interne arbeidsmarkt. Wisselende behoefte aan specialistische kennis versterkt onderhandelingspositie aan de 'bovenkant' van de arbeidsmarkt (KvdA)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer samenwerkingsverbanden en interfaces met verschillende organisaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer mogelijkheden tot bijleren in contact met anderen en kennisuitwisseling (LLL/KvdA)</li> </ul>

**Tabel 3.29** Verband tussen trends en doelstellingen van Pact van Vilvoorde. Vervolg

---

*Economisch*

---

Trend	Typering trend	Impact op arbeidsmarkt	Link met doelstellingen
Netwerkvorming		<ul style="list-style-type: none"><li>- Netwerkvorming leidt tot uiteenvallen van de productieketen met verhoogde concurrentiedruk als gevolg</li><li>- Netwerkvorming stimuleert innovatie, toegang tot nieuwe markten en kennis</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Minder werkzekerheid met druk op arbeidsvoorwaarden (KvdA)</li><li>- Aanboren nieuwe markt draagt bij tot de werkgelegenheid (WZGR)</li></ul>

---

---

## ***HOOFDSTUK 4***

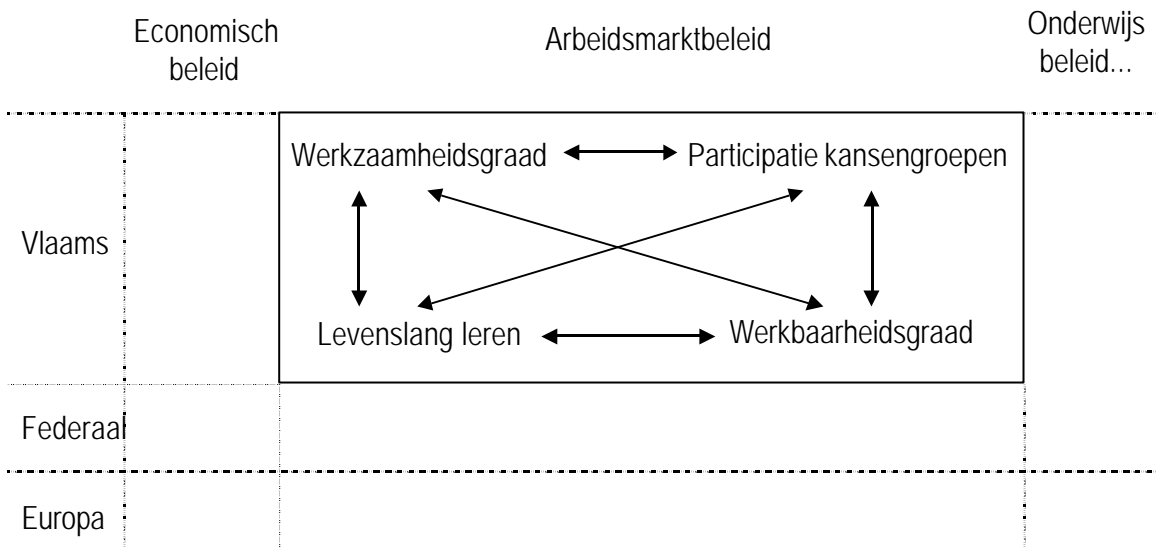
### ***BELEIDSINSTRUMENTEN VOOR HET BEREIKEN VAN DE ARBEIDSMARKTDOELSTELLINGEN IN HET PACT VAN VILVOORDE***

#### **1. Inleiding**

##### **1.1 Focus op maatregelen voor een Vlaams arbeidsmarktbeleid ten aanzien van de arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde**

In het eerste deel van het onderzoeksrapport werden de te verwachten ontwikkelingen geschetst op de Vlaamse arbeidsmarkt in de periode 2004-2010 en de uitdagingen die deze ontwikkelingen stellen voor het bereiken van de vier arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde. In dit tweede deel wordt een beleidsstrategie uitgewerkt met een overzicht van beleidsinstrumenten die een antwoord vormen op de geformuleerde uitdagingen. Teneinde dit beleidsinstrumentarium een focus te verlenen, worden hierbij een aantal uitgangspunten gehanteerd.

- De doelstellingen van het Pact van Vilvoorde worden niet ter discussie gesteld maar als uitgangspunt genomen. Dit is met inbegrip van de wijze waarop deze doelstellingen in concrete en meetbare indicatoren werden geoperationaliseerd.
- Gelet op de horizon van 2010 moeten de beleidsinstrumenten een duurzaam karakter vertonen. Het moet zodoende om meer gaan dan het verzinnen van een pakket aan maatregelen ten aanzien van actuele knelpunten die in hun primaire doelstelling mogelijks succesvol zijn, doch op langere termijn een dynamiek ontwikkelen die nieuwe obstakels creëert voor het bereiken van de vier vermelde arbeidsmarkt doelstellingen.
- De voorgestelde beleidsinstrumenten dienen maximaal betrekking te hebben op het arbeidsmarktbeleid. Vanzelfsprekend dragen ook maatregelen inzake economisch of onderwijsbeleid bij tot het bereiken van de doelstellingen. Zo zal het bereiken van de doelstelling inzake werkzaamheidsgraad in belangrijke mate afhangen van de economische conjunctuur en de daartoe genomen economische maatregelen. Of gezien de opleidingsparticipatie van mensen in belangrijke mate bepaald wordt door het opleidingsniveau bij het verlaten van het initiële onderwijs, kan ook het onderwijsbeleid een bijdrage leveren aan het levenslang leren. De focus op het arbeidsmarktbeleid betekent evenwel dat dergelijke beleidsmaatregelen niet in het onderzoek worden uitgewerkt. Bovendien ligt de nadruk daarbij op maatregelen die op Vlaams niveau kunnen genomen worden.



**Grafiek 4.1** Focus op Vlaams arbeidsmarktbeleid voor het bereiken van de doelstellingen en onderlinge relatie tussen deze doelstellingen

In de vier volgende paragrafen worden achtereenvolgens beleidsmaatregelen aangebracht voor de vier arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde, met name werkzaamheidsgraad, evenredige participatie van kansengroepen, levenslang leren en werkbaarheidsgraad. Het moet evenwel duidelijk zijn dat deze vier doelstellingen niet los van elkaar staan. Het bereiken van de ene doelstelling zal ook ondersteunend werken ten aanzien van het bereiken van de andere doelstellingen. We schetsen kort de onderlinge consistentie - in voorkomend geval ook inconsistentie - tussen deze vier doelstellingen (zie figuur 1.1).

## 1.2 Consistentie tussen de arbeidsmarkt doelstellingen in het Pact van Vilvoorde

### 1.2.1 Consistentie 'verhogen van de werkzaamheidsgraad' met overige doelstellingen

#### *Werkzaamheidsgraad en evenredige participatie*

De verhoging van de werkzaamheidsgraad tot 70% in 2010 is een algemene doelstelling, een soort van primaire doelstelling. Niet alleen vanuit sociaal-maatschappelijk oogpunt, maar ook vanuit financieel oogpunt is Vlaanderen gebaat met een verhoging van de werkzaamheidsgraad.

Het Pact van Vilvoorde stelt dat de verhoging van de werkzaamheidsgraad kan gerealiseerd worden via een meer evenredige arbeidsdeelname van de kansengroepen die momenteel ondervetegenwoordigd zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Het realiseren van een hogere werkzaamheidsgraad zal ongetwijfeld ten goede komen aan iedereen, althans in een hoogconjunctuur. In een laagconjunctuur blijft bijkomende aandacht voor de evenredige participatie van kansengroepen noodzakelijk. Een verhoging van de werkzaamheidsgraad mag dan niet ontaarden in een hogere tewerkstelling van enkel de dominante groepen (i.e. de niet-kansengroepen).



### *Werkzaamheidsgraad en werkbaarheidsgraad*

Een verhoging van de werkzaamheidsgraad is geen voldoende voorwaarde voor een verbetering van de kwaliteit van de jobs. In theorie zou men meer mensen kunnen laten werken zonder te sleutelen aan de kwaliteit van de jobs, bijvoorbeeld indien enkele financiële argumenten meespelen. Een te grote focus op meer jobs zou zelfs de aandacht kunnen laten verzwakken voor de kwaliteit van de jobs. Dit laatste heeft op termijn veeleer een negatief effect op de werkzaamheidsgraad.

Anderzijds is er een soort automatische consistentie tussen kwaliteit van de arbeid en de werkzaamheidsgraad. Mensen zullen meestal werk aanvaarden dat in hun ogen voldoende werkbaar is. Tenslotte zou men ook verwachten dat als meer mensen aan het werk gaan voor hetzelfde volume werk (zie onder andere meer deeltijds werk), de werkdruk draaglijk zal zijn en de intensiteit van werk beheersbaar zal blijven. Toch zullen er sectorale verschillen en verschillen tussen organisaties blijven bestaan inzake kwaliteit van de arbeid.

### *Werkzaamheidsgraad en levenslang leren*

Een verhoging van de werkzaamheidsgraad zou inconsistent kunnen zijn met de doelstelling inzake levenslang leren. We stellen immers nog steeds vast dat de opleiding en vorming vooral gebeurt voor personen beginnen te werken. De participatie van werkenden aan opleiding is niet zo hoog.

Hoewel men zeer veel inspanningen doet om iedereen - ook werkenden - te laten levenslang leren, en er ook een positieve evolutie is op dit vlak, blijft het een belangrijk aandachtspunt. De opleidingsintensiteit zal zeker toenemen indien de verhoging van de werkzaamheidsgraad gepaard gaat met een grotere differentiatie in arbeidspatronen (d.w.z. meer deeltijdarbeid, betere combinatiemogelijkheden werken en leren, loopbaanonderbrekingen). Men zal meer tijd hebben om te leren, en ook zelf de nood aan opleiding ondervinden aangezien de inhoud van jobs zeer snel evolueert (vooral evolutie ICT en technologie).

#### 1.2.2 Consistentie ‘evenredige participatie van kansengroepen’ met overige doelstellingen

### *Evenredige participatie en werkzaamheidsgraad*

Het realiseren van een evenredige participatie houdt onder meer in dat de werkzaamheidsgraad van de kansengroepen verhoogt. Men kan zich afvragen of er geen verdringingseffecten mogelijk zijn, in de zin dat het activeren van kansengroepen leidt tot een hogere werkzaamheid onder kansengroepen ten nadele van de werkzaamheidsgraad bij de overige werkenden. Volgende elementen wijzen erop dat dit eerder niet dan wel het geval is.

- Bij het stimuleren van evenredige participatie dient te gebeuren via opleiding, via het stimuleren van een diversiteitsbeleid en niet in hoofdzaak via financiële prikkels voor de werkgevers. Uiteindelijk staan competenties centraal bij aanwerving, en niet het behoren tot een kansengroep met financiële voordelen.
- De dynamiek op de arbeidsmarkt zorgt dat er voldoende vacatures die ingevuld kunnen worden door kansengroepen en andere werkzoekenden. Ook in laagconjunctuur zijn er nog

- veel openstaande vacatures. Werkzaamheidsgraad kan dus verhogen bij de kansengroepen en de niet-kansengroepen.
- Op termijn leidt de arbeidsintegratie van kansengroepen tot een verkleining deze groep zodat de nood aan een beleid voor evenredige participatie verdwijnt, en er een globaal beleid rond werkzaamheid kan gevoerd worden.

#### *Evenredige participatie en werkbaarheidsgraad*

Het realiseren van evenredige participatie kan op korte termijn tot spanningsvelden leiden binnen de organisaties. De overgang naar een diverse organisatie dient immers goed voorbereid te worden, en vergt een uitgebreide communicatie. Indien dit proces niet optimaal verloopt, kunnen er op sociaal vlak spanningsvelden ontstaan op de werkvloer (jaloezie, onbegrip, ...). Dit komt de werkbaarheidsgraad niet ten goede.

Hoewel er op korte termijn aandacht nodig is voor het behouden of verbeteren van de werkbaarheidsgraad bij evenredige participatie, zien we op langere termijn een sterke consistentie. Meer diversiteit binnen organisaties betekent immers een verrijking op vlak van bedrijfshouding en bedrijfscultuur. Diversiteit is een bron van creativiteit, nieuwe ervaringen en betere relaties met klanten en collega's.

#### *Evenredige participatie en levenslang leren*

We stellen vast dat een evenredige participatie noodzakelijk consistent is met levenslang leren. Bij de kansengroepen zal een duurzame integratie vaak beginnen met een (bijkomende) opleiding, al dan niet gecombineerd met stage of leren op de werkvloer. Dit geldt zeker voor de kansengroepen van laaggeschoolden, langdurig werklozen, allochtonen die recent in Vlaanderen wonen (de zogeheten nieuwkomers op de Vlaamse arbeidsmarkt).

### 1.2.3 Consistentie 'levenslang leren' met overige doelstellingen

#### *Levenslang leren en werkzaamheidsgraad*

Als meer mensen gedurende de loopbaan aan opleidingen participeren, blijven ze 'employable' en verhogen ze hun kansen op werk. De doelstelling van levenslang leren ondersteunt daarom het verhogen van de werkzaamheidsgraad en is zelfs een voorwaarde voor het bereiken van die doelstelling. Levenslang leren verhoogt de kansen op (her)intrede in het arbeidsproces en het voorkomt tegelijk ook (vroegtijdige) uitstoot uit het arbeidsproces.

#### *Levenslang leren en participatie kansengroepen*

In het bijzonder ten aanzien van kansengroepen zal een verhoogde opleidingsparticipatie bijdragen tot hun kansen op (her)intrede in het arbeidsproces en tot het vermijden van (vroegtijdige) uitval uit het arbeidsproces.

Anderzijds dient gewezen te worden op ‘verdringingsprocessen’ op de arbeidsmarkt. Het verhogen van de algemene opleidingsparticipatie kan deze verdringing door hogergeschoolden nog aanscherpen, zodat kansengroepen - in het bijzonder laaggeschoolden - minder kansen hebben op participatie in het arbeidsproces. Dit onderstreept de noodzaak om niet enkel een algemene doelstelling tot verhogen van de opleidingsparticipatie voorop te stellen, maar deze ook te differentiëren naar kansengroepen.

#### *Levenslang leren en werkbaarheidsgraad*

Ten slotte komt het levenslang leren ook de werkbaarheidsgraad ten goede, al is dit verband minder rechtstreeks. Van een arbeidsaanbod dat door levenslang leren over hogere kwalificaties beschikt, zal immers een druk uitgaan op organisaties om jobs te creëren die mensen ontplooiingskansen bieden in het werk en aan hun aspiraties ten aanzien van het werk tegemoet komen. Onder het motto ‘mensen die tot 18 jaar gestudeerd hebben en in de verdere loopbaan hun kwalificaties vernieuwen en uitbouwen, kan je geen stupide werk laten doen’, ondersteunt het levenslang leren de verhoging van de werkbaarheidsgraad.

#### 1.2.4 Consistentie ‘verhogen werkbaarheidsgraad’ met overige doelstellingen

##### *Werkbaarheid en werkzaamheidsgraad*

Bij de bespreking van de doelstelling ‘substantieel verhogen van de werkbaarheidsgraad’ in het Pact van Vilvoorde (hoofdstuk 2, §2.5) werd toegelicht dat het begrip ‘werkbaarheid’ samenvalt met het begrip ‘kwaliteit van de arbeid’. De reden voor de keuze van het neologisme werkbaarheid is gelegen in de band die men tot uitdrukking wil brengen tussen de doelstellingen ‘werkbaarheidsgraad’ en ‘werkzaamheidsgraad’. Met als motto ‘als meer mensen langer aan de slag moeten kunnen blijven, moet dit werk ook beter werkbaar zijn’. Werk met een lage kwaliteit van de arbeid draagt immers bij tot de (vroegtijdige) uitval van werknemers uit het arbeidsproces en vormt aldus een belemmering tot het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad, in het bijzonder ook van oudere werknemers, zal zodoende een beleid moeten gevoerd worden om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren.

##### *Werkbaarheid en evenredige participatie kansengroepen*

Maar ‘kwaliteit van de arbeid’ heeft niet enkel een nauwe band met de doelstelling werkzaamheidsgraad. Ook met de participatie van kansengroepen is er een nauwe band. Het zijn immers vooral kansengroepen die het risico lopen om op jobs met een lage kwaliteit van de arbeid terecht te komen (zie bv. Pollet et al., 1997). Hierdoor worden ze ook in het bijzonder door uitval uit het arbeidsproces bedreigd of kunnen ze niet eens de opstap tot het arbeidsproces zetten. Een betere kwaliteit van de arbeid zal dan ook bijdragen tot een grotere participatie van kansengroepen.

### *Werkbaarheid en levenslang leren*

Kwaliteit van de arbeid heeft tevens een nauwe band met de doelstelling van het levenslang leren. De eerste vereiste die aan 'kwaliteitsvolle' arbeid kan gesteld worden, is immers dat het werk is waarvan mensen kunnen leren. Is dit niet het geval, dan gaat het om 'onmenselijk' werk in zoverre mensen gelijkgeschakeld worden met machines. Machines kunnen immers net als mensen waarde toevoegen aan een product of dienst, maar in tegenstelling tot machines kunnen mensen ook een waarde toevoegen aan het arbeidsproces zelf, namelijk door zich tijdens het werk verder te kwalificeren. Precies omdat machines niet kunnen leren, moeten ze zo snel mogelijk worden afgeschreven en vervangen door nieuwe en betere machines. Ten aanzien van mensen is het echter niet de bedoeling dat ze snel worden afgeschreven, maar integendeel een volledige loopbaan kunnen ingeschakeld blijven in het arbeidsproces. Daartoe is het noodzakelijk dat mensen hun kwalificaties in het werk voortdurend kunnen vernieuwen en ontwikkelen. Opnieuw geldt hierbij, dat kansengroepen - in het bijzonder laaggeschoolden - baat hebben bij een betere kwaliteit van de arbeid. Door hun onevenredige allocatie aan jobs met lage kwaliteit van de arbeid met weinig leermogelijkheden, wordt de kwalificatie-achterstand van lager geschoolden vanuit de initiële opleiding, doorheen de verdere loopbaan steeds verder uitgediept. Een verhoging van de arbeidskwaliteit zou hen integendeel toelaten deze achterstand te dichten.

De doelstelling van een betere kwaliteit van de arbeid sluit evenwel niet enkel aan bij het 'levenslang leren', het is er ook een noodzakelijke aanvulling op. Leren tijdens het werk is immers een kwalificeringsmechanisme met een preventief en langetermijnkarakter. Leren tijdens het werk bezorgt mensen een robuustere positie op steeds volatieler arbeidsmarkten. In eerste instantie op de interne arbeidsmarkt van organisaties, omdat wie zich kan kwalificeren in een organisatie niet meteen uitwisselbaar wordt met werknemers op de externe arbeidsmarkt. En indien men toch op de externe arbeidsmarkt terechtkomt, zal datgene wat men dan te bieden heeft inzake kwalificaties ook afhankelijk zijn van wat men tijdens de 'passage' in vroegere organisaties heeft kunnen leren. Zeker in een kennismaatschappij waarbij kwalificaties steeds sneller vernieuwd moeten worden, moet een aanbodgericht beleid tot verhogen van de beschikbare kwalificaties aangevuld worden met ingrepen op de vraagzijde van de arbeidsmarkt waarbij de werkplek tot een leerplek wordt omgevormd.

## **2. Een verhoging van de werkzaamheidsgraad**

### **2.1 Beleidsuitdaging**

'In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70%.' Bijkomende doelstellingen binnen de Europese Unie, overeenkomstig de conclusies van de Top van Lissabon, schrijven voor dat 60% van de vrouwen en 50% van de 55-plussers werken in 2010.

In 2001 bedroeg de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 63,4%. Er is nog een grote kloof te overbruggen. Jaarlijks zouden gemiddeld ongeveer 32 000 personen bijkomend aan het werk

moeten. Velen trekken de haalbaarheid van de doelstelling van 70% tegen 2010 in twijfel indien er niet snel een andere koers gevaren wordt in het beleid. Niet alleen beleidsmaatregelen kunnen echter de werkzaamheidsgraad beïnvloeden. Er zijn tal van externe ontwikkelingen die inspelen op de evolutie van de werkzaamheidsgraad. Zo zal de beroepsbevolking (na 2010) afnemen ten gevolge van demografische ontwikkelingen. Anderzijds kunnen onder meer de trend naar differentiatie in werkpatronen en de verdere Europeanisering een positieve impact hebben op de werkzaamheidsgraad.

Rekening houdend met deze demografische, sociaal-maatschappelijke en politiek-institutionele trends blijft het bereiken van een volledige werkgelegenheid niettemin een grote uitdaging.

Het bereiken van een hogere werkzaamheidsgraad is bovendien een maatschappelijke opdracht, waarvoor een draagvlak moet gecreëerd worden en eenieder zijn verantwoordelijkheid dient op te nemen. Stimulansen zijn daarom noodzakelijk om gedragsveranderingen te versnellen en in de juiste richting te stimuleren.

## **2.2 Enkele beleidsopties**

In de concrete uitwerking van de beleidsopties zal de idee centraal staan van een 'transitionele arbeidsmarkt' (Schmid, 1997). De transitie van onderwijs naar werk en van inactiviteit naar werk dienen door beleidsmaatregelen gestimuleerd te worden. De transitie van werk naar inactiviteit dient afgeremd te worden. Bewegingen tussen werk, zorg, scholing en vrije tijd dienen soepeler te verlopen en beschouwd te worden als facetten van loopbanen, die kunnen bijdragen tot (onderhoud van) kwaliteitsvolle arbeid (van der Hallen, 2001). Ruimere mogelijkheden om te bewegen tussen werk, opleiding en zorg zouden een verlenging van de loopbaan meer aanvaardbaar maken. Ook transities van werk naar werk verdienen hierbij ruime aandacht.

### **2.2.1 Ervaring aan het werk**

Het afremmen van vervroegde uittrede valt onder de ruimere doelstelling van de verhoging van de werkzaamheidsgraad, eerder dan onder de doelstelling van evenredige arbeidsparticipatie. Ouderen worden in deze context niet beschouwd als kansengroepen. In tegenstelling tot geslacht en etniciteit speelt bij leeftijd polarisatie immers een minder belangrijke rol.

De uittredingstrend van de afgelopen decennia maakt duidelijk dat de meeste werknemers een onverminderde voorkeur hebben om ver voor de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. De werkzaamheidsgraad van 55 tot 64-jarigen lag in Vlaanderen rond de 25% in 2001 (in België 24,1%). Hiermee scoren Vlaanderen en België het slechtst van alle EU-lidstaten. Na een vrij sterke toename van de arbeidsdeelname bij ouderen in de periode van hoogconjunctuur in 2000, toen oudere werknemers allicht gestimuleerd werden om langer in dienst te blijven in de context van een krappe arbeidsmarkt met tal van moeilijk invulbare vacatures, maken in 2001 werkgevers en werknemers opnieuw volop gebruik van het instrument van vervroegde uittrede. Met het oog op de betaalbaarheid van de sociale zekerheid ligt het echter voor de hand dat werkgevers en oudere werknemers gestimuleerd moeten worden om vroege uittrede tegen te gaan. Vooral de situatie bij de groep tussen 50 en 60 jaar met de nadruk op de groep tussen 50 en 55 jaar zou absoluut moeten verbeteren. Het afremmen van de

vervroegde uittrede is een belangrijk actiedomein voor het beleid voor de komende jaren opdat de werkzaamheidsgraad van 70% zou gehaald worden.

Om de vervroegde uittredetrend om te keren (en de normleeftijd voor pensionering te verhogen) is dan ook een mix van beleidsmaatregelen noodzakelijk. In het verleden werden reeds een aantal maatregelen getroffen die gericht zijn op het afremmen van de vervroegde uittrede. De klemtoon lag bij deze maatregelen vooral op volgende aspecten:

- creëren van aangepaste eindloopbaanalternatieven en -rollen (bv. peterschap);
- aanpassen van arbeidsorganisatie en -tijd;
- voorzien van opleidingsmogelijkheden;
- toeleiding van oudere werklozen;
- outplacement voor 45-plussers;
- financiële voordelen voor werkgevers (verlaging sociale lasten, activa voor ouderen) en voor werknemers (werkhervattingspremie RVA).

De gunstige regimes van vervroegd pensioen (o.a. ‘Canada Dry’) die tot op heden veelvuldig gebruikt worden zijn medeoorzaak van de lage werkzaamheidsgraad onder ouderen in Vlaanderen (D’Addio & Nicaise, 2003). Het vervroegd aan de kant schuiven van oudere werknemers wordt in periodes van minder gunstige conjunctuur nog vaak gehanteerd, zoals in 2003 opnieuw werd aangetoond door de stijging van het aantal bruggepensioneerden. Er is een zeer geleidelijke verstrenging te merken via het optrekken van de leeftijd in het officiële stelsel voor brugpensioen. De maximale vrijstelling van oudere werklozen (die hen niet meer verplicht om in te gaan op vacatures van VDAB) werkt desactivering in de hand ondanks de bijsturing van het stelsel.

Ondanks de inspanningen die Vlaanderen (en België) momenteel levert voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad van ouderen, zijn er toch bijkomende instrumenten vereist om de kloof tussen feitelijke en wettelijke pensioenleeftijd te verkleinen. In wat volgt bespreken we enkele beleidsopties om een actief ouder worden te stimuleren.

### 2.2.1.1 *Integraal loopbaanbeleid*

Een bronaanpak is aan te bevelen. Een *leeftijdsbewust personeelsbeleid* moet *ingebed* zijn in een *integraal loopbaanbeleid*. De idee van de lange loopbaan, eventueel onderbroken door opleidings- en/of zorgperioden, dient zo vroeg mogelijk gecommuniceerd te worden naar de werkenden. Vanuit een lange termijnperspectief dienen daarom de dertigers en veertigers reeds gesensibiliseerd te worden. Bovendien zit er in de doelgroep van de ouderen veel potentieel voor loopbaanbegeleiding. Heel wat mensen willen immers wel eens iets anders gaan doen, maar beseffen niet altijd over welke kwaliteiten ze allemaal beschikken, of durven de stap niet te zetten. Loopbaancoaches kunnen helpen om variatie in de loopbaan te brengen. In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid dienen de werkgevers zich tevens te realiseren dat leeftijd op zich geen objectief criterium is voor de productiviteit van hun werknemers. Oudere werknemers dragen heel wat knowhow in zich, maar zijn niet te oud om nog bij te leren. Niet enkel de oudere werknemers dienen zich bij te scholen, ook voor leidinggevendenden kan een opleiding over omgaan met oudere werknemers en leeftijdsbewust personeelsbeleid waardevol zijn. Maatregelen ter

bevordering van het levenslang leren kunnen heel wat synergieën teweegbrengen op vlak van de verhoging van de werkzaamheidsgraad (zie ook de evaluatie van het Finse programma voor 'active ageing', Arnkil et al., 2002).<sup>32</sup>

### 2.2.1.2 Aangepaste eindeloopbaantrajecten

*Aangepaste eindeloopbaantrajecten* zoals een arbeidsduurverkorting, een andere invulling van het werk (bijvoorbeeld mentorschap voor het doorgeven van vakkennis), horizontale loopbanen of uitzendarbeid als uitstroomkanaal kunnen de financiële incentives versterken. Toch moet men opletten dat men de ouderen niet op een zijspoor plaatst. Voor het einde van de loopbaan moet er dus voldoende flexibiliteit bestaan die mensen toelaat verschillende keuzes te maken, waarbij vervroegd stoppen echter niet langer gestimuleerd mag worden (zie ook Arnkil et al., 2002).

Niettemin dient er aandacht besteed te worden aan een beleid van *gedifferentieerd uittreden*, waarbij voor zware beroepen aparte regelingen worden uitgewerkt. Hierbij kan anciënniteit als uitgangspunt genomen worden in plaats van leeftijd. Belangrijk is ook dat er voldoende vervangend personeel wordt gevonden om de arbeidsduurverkorting op te vangen. Zoniet, dan stijgt de werkdruk en worden de beoogde effecten niet gerealiseerd.

Ook dient rekening gehouden te worden met het bewaken van het welzijn en de gezondheid van oudere werknemers. Zeker degenen die door ziekte of handicap dreigen hun job te verliezen, moeten een aangepast (werk)traject kunnen volgen (zie ook Taylor, 2003; en 'Workplace Health Promotion' bij Arnkil et al., 2002).

### 2.2.1.3 Langer werken dient beloond te worden

D'Addio en Nicaise (2003) stellen dat de beslissing van ouderen om deel te nemen aan het arbeidsproces echter ook ten dele afhankelijk is van financiële voordelen. Verschillende studies (Henkens, 1998; Heyma, 2001; Theeuwes & Zijl, 2001; Heyma & Zijl, 2003) tonen aan dat financiële prikkels van groot belang zijn bij de uittredebeslissing. Er moeten gepaste jobs voorhanden zijn zowel qua inhoud als qua kwaliteit; de werknemers dienen over de door de onderneming gevraagde kwalificaties te beschikken; en de arbeidsomstandigheden moeten goed zijn. Maar de oudere werknemer moet ook geprikkeld worden om zijn/haar arbeidscarrière te verlengen. Hiervoor zijn meerdere pistes van stimuli mogelijk. Zo kan de fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uitdiensttreding worden gewijzigd (zie box). De hoogte van de uitkering kan afhankelijk worden gemaakt van de leeftijd waarop men stopt met werken. Anderzijds kunnen ouderen ook via (eventueel gefaseerde) kortingen op de verschuldigde personenbelasting gestimuleerd worden om langer aan de slag te blijven. De nieuwe Vlaamse bevoegdheden in de personenbelasting kunnen hiervoor ingezet worden, terwijl het federale niveau eerder kan toespitsen op de parafiscale lastenverlaging om aldus de kost op arbeid te verlagen.

---

<sup>32</sup> Arnkil R., Hietikko M., Mattila K., Nieminen J., Rissanen P. & Spangar T. (2002), *The national programme on ageing workers, evaluation, Peer review*, Ministry of Social Affairs and Health (Finland).

**Box 4.1** Overgang van VUT-regelingen naar prepensioenregelingen

*Om mensen langer aan het werk te houden, wordt in Nederland de fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uitdiensttreding (VUT) gewijzigd. Nieuwe VUT-regelingen worden vanaf 1 januari 2003 niet langer fiscaal gefacilieerd. Per 1 juli 2009 worden alle VUT-regelingen omgezet in prepensioenregelingen. In geval van de prepensioenregelingen is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de leeftijd waarop men stopt met werken. Deze omschakeling heeft vooral een psychologisch effect: de vanzelfsprekendheid om te stoppen met werken op 60 jaar is weg. De zogenaamde normleeftijd (62) waarop men standaard uit kan treden vormt de spil in de prepensioenregeling. Veelal kan men op deze normleeftijd een bruto-uitkeringspercentage ontvangen van 70% (tot 80) van het laatstverdiende loon. Eerder of later uittreden dan de normleeftijd kan ook, doch dan wordt de uitkering lager, respectievelijk hoger (Van Dalen & Henkens, 2000).*

Bovendien is er nood aan enerzijds een sterkere integratie van de beleidsmaatregelen gericht op de verhoging van de werkzaamheidsgraad van ouderen en anderzijds een harmonisatie van het beleid van de drie regio's en hun respectievelijke actoren. Voorts dient het bestaand instrumentarium regelmatig geëvalueerd te worden. De evaluatie van het Finse programma voor Active Ageing kan als voorbeeld dienen.<sup>33</sup> Ten slotte is het van belang om de implicaties van langer werken van ouderen voor de jongerenwerkloosheid in rekening te brengen.

### 2.2.2 Een vlotte overgang van opleiding naar werk

De werkloosheidsgraad van jongeren lag in Vlaanderen rond de 15% in 2001. Dit maakt dat Vlaanderen toch een vrij hoge werkloosheid onder jongeren kent in vergelijking met andere lidstaten. De hoge werkloosheid onder jongeren wordt deels veroorzaakt door het vroegtijdig schoolverlaten, maar voor een aanzienlijk deel ook door de slechte conjunctuur. Het is niettemin belangrijk om te voorkomen dat jongeren twee of drie jaren werkloos zijn en daarna zonder werkervaring minder kansen maken ten opzichte van een verse groep schoolverlaters (zie ook Nicaise, 2001).

Om de jongerenwerkloosheid te verminderen dient men zowel preventief als curatief op te treden. De bestaande beleidsmaatregelen gericht op het tegengaan van de jongerenwerkloosheid kennen volgende zwaartepunten:

- een quotaregeling die werkgevers ertoe aanzet om een jongere in dienst te nemen, startbanenplan (curatief);
- begeleiding van schoolverlaters (campus begeleiding) (preventief);

<sup>33</sup> Er werd een peer review aan gewijd. Het Peer Review Programma met deelname van de lidstaten van de EU, is een programma van de Europese Commissie, DG Employment and Social Affairs. Het is de bedoeling kennis uit te wisselen omtrent specifieke beleidsmaatregelen in de verschillende lidstaten (bijvoorbeeld actief ouder worden, loopbaanonderbreking).



- inschakelingsalternatieven als de overeenkomst werk-opleiding, de leertijd (preventief en curatief);
- trajectbegeleiding werkloze jongeren (curatief).

Zowel de preventieve als de curatieve beleidsmaatregelen dienen versterkt te worden.

#### 2.2.2.1 Preventieve acties: verruiming stagemogelijkheden

Preventief ingrijpen impliceert een *sterkere coördinatie tussen het onderwijs- en werkgelegenheidsbeleid*. Laaggeschoolde jongeren lopen het grootste risico om later werkloos te worden en geen aangepaste job te vinden. Ondanks de vele inspanningen, zijn er nog veel ongekwalificeerde jongeren. Het belang van een goede scholing (met andere woorden het bereiken van een voldoende hoog scholingsniveau) moet daarom benadrukt worden. De juiste communicatievorm vinden is hierbij belangrijk. Het verbreden van opleidingsprogramma's kan de latere mogelijkheden van een individu verbeteren. Ook de modularisatie van het onderwijs en de creatie van linken tussen algemeen secundair en beroepsonderwijs is een goede strategie (OECD, 2002b). Jongeren moeten bovendien zo snel mogelijk vertrouwd gemaakt worden met de arbeidsmarkt, onder meer via het *verruimen van de stagemogelijkheden*. Ook voor allochtone jongeren zijn stages een mogelijke opstap naar duurzaam werk. Stages creëren een dubbele verantwoordelijkheid: voor het onderwijs alsook voor de werkgever die stageplaatsen moet creëren. De verwachtingen ten aanzien van de werkgever dienen geëxpliciteerd te worden. Men kan stellen dat jongeren enerzijds meer moeten 'leren over werken' en anderzijds meer moeten 'leren en werken' tegelijkertijd. Stage is hiervoor het instrument. Tijdens de stage krijgen jongeren idealiter de kans om iets te realiseren waarmee ze zich bovendien kunnen identificeren. Een bijkomend voordeel van stage is de valoriseerbaarheid achteraf.

#### 2.2.2.2 Curatieve acties: een individuele jobrekening voor werkzoekenden

Daarnaast is curatief ingrijpen onontbeerlijk. Het bestaande beleid kan aangevuld worden met een uitbreiding en verdere professionalisering van de *trajectbegeleiding* (zie o.m. analyse Hoge Raad van de Werkgelegenheid (2003)). Er dient gepleit te worden voor een snellere tussenkomst van de begeleiders na het werkloos worden, zoals dat in het Verenigd Koninkrijk het geval is (zie box). De begeleiding kan ook interactiever verlopen. Waarom niet via een *individuele jobrekening* voor jongeren? De werkzoekende jongere krijgt dan een budget (vouchers) dat hij/zij in overleg met de trajectbegeleider besteedt aan opleiding, begeleiding en andere initiatieven die de stap naar werk vergemakkelijken. Begeleiding (zeker voor lagergeschoolden) blijft hier cruciaal.

#### Box 4.2 Het Britse systeem van de Jobseeker's Allowance (JSA)

*Het Britse systeem van de Jobseeker's Allowance is een actief, eerder dan een passief, uitkeringsstelsel. De aanvraagprocedure voor de 'Jobseeker's Allowance' werd nog verstrengd. Vooral de uitkering toegekend wordt, moet men bewijzen dat men actief*

*zoekt naar werk. In samenspraak met een consulent van de Public Employment Service wordt dan tevens een stappenplan opgesteld. Deze maatregel voorziet in een contract (de Jobseeker's Agreement) dat afgesloten is tussen de werkzoekende en een persoonlijke adviseur, waarbij tijdens tweewekelijkse meetings gecontroleerd wordt of de werkzoekende actief genoeg zoekt en waarbij begeleiding op maat aangeboden wordt. De intensiteit van de begeleiding en de toegang tot bijkomende activeringsmaatregelen wordt opgedreven naarmate iemand langer werkloos is. In de 'New Deal for Young People' is een 'Gateway' voorzien na zes maanden uitkering ontvangen te hebben. Deze Gateway betekent dat gedurende enkele maanden bijkomende begeleiding voorzien wordt (o.m. het verder ontwikkelen van de vaardigheden van een individu, bv. om een job te zoeken). Indien de persoon na deze Gateway nog steeds geen job gevonden heeft, dan zijn meerdere opties mogelijk. Deze opties zijn opleiding, een gesubsidieerde job van bepaalde duur bij een werkgever, of een job in de sociale economie (milieu of sociale sector). Zo komen jongeren die langer dan 6 maanden werkloos zijn terecht in de New Deal for Young People'. Via het systeem van de JSA en de New Deals kan men gerichte begeleiding geven aan degenen die dat het meest nodig hebben. Door de uitgebreide begeleiding enkel te voorzien voor de moeilijkst te plaatsen personen, vermijdt men dat er deadweight effecten optreden.*

Bron: Interview Policy Studies Institute en National Action Plan UK 2002

### 2.2.3 Van 'stille' naar 'werkende' arbeidsreserve

Om de 70%-doelstelling te bereiken dient er niet enkel een voldoende grote arbeidsvraag te zijn. Er moet een even groot arbeidsaanbod tegenover staan. De stille reserve, met andere woorden de inactieven die geen werkloosheid- of arbeidsongeschiktheidsuitkering genieten, dient geïdentificeerd en aangeboord te worden. De stille arbeidsreserve bestaat voor twee derde uit vrouwen waarvan 40% jonger is dan 50 jaar en 60% ouder dan 50 jaar (IDEA Consult op basis van NIS-EAK, 2001). Deze stille arbeidsreserve heeft een uiteenlopende achtergrond: sommigen ervan hebben voordien reeds gewerkt en/of beschikken over een diploma, anderen hebben noch een diploma, noch werkervaring. De meesten onder hen kunnen echter niet terugblikken op een gewoon carrièreverloop. Tot op heden zijn er nauwelijks maatregelen getroffen om deze groep te activeren, zelfs niet om ze nauwkeurig in kaart te brengen. Onvoldoende is geweten over hoe stil de arbeidsreserve werkelijk is. Mogelijks nemen velen zorgtaken op of doen ze klusjes in de zwarte of grijze zone van de arbeidsmarkt.

Los van het waardendebat rond de wenselijkheid om bijvoorbeeld 45-plussers (die de grootste groep uitmaken van deze stille reserve) te activeren, zou het mogelijk moeten zijn dat wie wenst terug te keren naar de arbeidsmarkt daarover voldoende informatie kan inwinnen en opleiding kan volgen. Deze informatie betreft onder meer de gevolgen van werk voor iemands sociale zekerheid en fiscale situatie.

### 2.2.3.1 Een inschakelingsparcours voor de stille arbeidsreserve

De *klassieke trajectbegeleiding* zou voor de (her)intreders een inschakelingsparcours vormen. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn ten eerste joboriëntatie, ten tweede het verschaffen van inzicht in de eigen kennis en ervaring en ten slotte het verhogen van het zelfvertrouwen van de (her)intreders. Er dient duidelijkheid gecreëerd te worden over wat deze intreders willen en kunnen. Elders of eerder verworven competenties spelen een belangrijke rol hierbij. Daarenboven dienen de (her)intreders ervan overtuigd te raken dat ze het werk zullen aankunnen.

*Mentoring* kan een toegevoegde waarde leveren door het geven van steun, begeleiding en het verschaffen van rolmodellen. Belangrijk is dat de mentor zich kan inleven in de leefwereld van een (her)intreder en deze laatste voeling geeft met arbeid. De idee van een *'monitor of progress towards job readiness'* of het meten van de mate waarin iemand klaar is om een job uit te oefenen is tevens een interessant instrument (Ecotec, 2000a; Ecotec, 2000b). Het kanaal voor deze trajectbegeleiding met mentoring kan de *lokale werkwinkel* zijn. Opnieuw kan een individuele jobrekening gehanteerd worden.

Bij het sensibiliseren van de stille reserve kan de klemtoon tevens gelegd worden op het aspect 'verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan'. De drempels om te (re)integreren in de werkomgeving mogen evenwel niet te hoog zijn. Daarnaast kan men het 'sociale aspect' van werken beklemtonen. (Her)intreders vinden relaties op werk en arbeidsomstandigheden belangrijk, soms zelfs meer dan de intrinsieke waarde van de job. Bovendien kunnen de Vlaamse bevoegdheden op vlak van fiscaliteit ingezet worden om intreders een financiële stimulans te geven. Zo kan voor deze groep het gebrek aan anciënniteit gecompenseerd worden via fiscale stimuli.

### 2.2.3.2 Doelgerichte inschakeling van arbeidsreserve

Flankerend dient aandacht besteed te worden aan de verwerving van kennis met betrekking tot de jobcreatie in de toekomst. De arbeidsreserve dient gericht ingezet te worden. In Vlaanderen is er nog altijd sprake van heel wat knelpuntberoepen. Een knelpuntberoep kan kwalitatief of kwantitatief van aard zijn. Het bestaan van knelpunten op de arbeidsmarkt brengt duidelijke kosten met zich mee. Op bedrijfsniveau kunnen knelpuntvacatures aanleiding geven tot gederfde output die men anders wel had kunnen realiseren, en kunnen knelpunten voor bepaalde beroepen leiden tot een opwaartse druk op de lonen, ook voor het zittend personeel. Op macroniveau kan er sprake zijn van een aantasting van de concurrentiepositie, evenals van gederfde jobcreatie, met als afgeleide gederfde directe en indirecte belastingen, gederfde sociale zekerheidsinkomsten, en eventueel hogere sociale zekerheidsuitgaven (o.m. werkloosheidsuitkeringen) dan wat men zou kennen bij afwezigheid van de knelpunten (SERV, 2003). Er is dan ook weinig discussie over het feit dat knelpunten aanleiding geven tot een grote maatschappelijke kost. De knelpuntenproblematiek of eerder het aantrekkelijker maken van knelpuntberoepen vraagt dan ook een continue beleidsaandacht. De VDAB maakt een jaarlijkse analyse van de vacatures met bijzondere aandacht voor de detectie van knelpuntberoepen. Ook binnen de sectororganisaties wordt het tekort aan bepaalde profielen opgevolgd. In functie van deze analyses wordt het opleidingsaanbod bij VDAB en binnen de sectoren bijgestuurd. Tot hiertoe was het beleid nogal

curatief van aard. Voor moeilijke beroepsgroepen worden ook mediacampagnes georganiseerd (leger en politie, zorgsector, administraties, ingenieurs, ...).

Via een soort van ‘*Jobradarsysteem*’ kunnen echter arbeidsmarktprognoses gemaakt worden, die aangeven waar op termijn problemen te verwachten vallen voor bepaalde beroepen (preventief beleid). Met de mutaties aan de vraagzijde, meerbepaald de werkgelegenheidsstromen van industrie naar diensten evenals geografische mutaties, is het verwerven van inzicht in toekomstige jobcreatie voor het beleid essentieel. Ook inzicht in de gevraagde kwalificaties en inhoud van de jobs van de toekomst is zinvol. De inschakeling van de stille arbeidsreserve kan in dat geval doelgericht (in deze knelpuntberoepen en -sectoren) plaatsvinden.

Als slotbemerking dient vermeld te worden dat de activering van de stille arbeidsreserve niet ten koste mag gaan van het vrijwilligerswerk. Ook dit vrijwilligerswerk is een niet te verwaarlozen opstap naar het reguliere economische circuit.

#### 2.2.4 Combineren in plaats van afhaken

Er vindt een intensivering plaats van werken en leven. Vele gezinnen ervaren een combinatiedrukke, mede veroorzaakt onder invloed van een verandering in leefpatronen. Van beleidswege uit dient een gunstig klimaat gecreëerd te worden waarin het mogelijk is om betaalde arbeid te combineren met zorgtaken of opleiding. Dit gaat ruimer dan het mogelijk maken van transitie en combinaties, de totale werkdruk moet draaglijk blijven. Het uiteindelijke doel is een betere en langere levens- en arbeidsloopbaan.

Het Vlaamse en federale beleid heeft reeds tal van maatregelen genomen die de combinatiedrukke verminderen of die inspelen op de zogenaamde randvoorwaarden (o.a. kinderopvang). Denken we maar aan het tijdskrediet, de aanvullende Vlaamse regeling inzake aanmoedigingspremies voor arbeidsduurvermindering, opleidingskrediet en zorgkrediet, het ouderschapsverlof, de uitbreiding van de kinderopvangfaciliteiten en de aftrekbaarheid van kinderopvangkosten.

##### 2.2.4.1 Flexibel combineren

Toch blijft men vaststellen dat jonge moeders die de arbeidsmarkt verlaten om voor de kinderen te zorgen niet altijd opnieuw aan de slag gaan. De vraag stelt zich dan ook of men niet beter het probleem aan de bron zou aanpakken en ervoor zou zorgen dat ouders op een flexibele manier hun werk met zorg kunnen combineren. Zo zou men de *duurtijd van het ouderschapsverlof* kunnen verlengen tot een jaar en tot het kind twaalf jaar oud is. Er zouden meer middelen kunnen worden vrijgemaakt voor de *buitenschoolse opvang* van zieke kinderen. De mogelijkheden inzake tijdsparen en de benutting ervan door *beide* partners dienen verder verkend te worden.

Verlofregelingen en flexibele werkregimes alleen kunnen echter de problematiek van de combinatiedrukke niet oplossen. Dergelijke systemen dienen gecombineerd te worden met een permanente aandacht voor de *beheersing van de intensiteit van het werk en de haalbaarheid van de doelstellingen*, evenals de kwaliteit van de arbeid(sverhoudingen) (Reynolds et al., 2003). In navolging van de diversiteitsconsulenten zouden *combinatieconsulenten* kunnen

ingeschakeld worden binnen ondernemingen. Deze zouden advies geven over manieren om de onderneming gezinsvriendelijker te maken en/of over mogelijkheden om functies op te splitsen in meer beheersbare taken (inclusief mogelijkheden voor job sharing). Ook in lager gekwalificeerde jobs dient voldoende individuele flexibiliteit ingebouwd te worden (via teamwork, pools) zodat ook lagergekwalificeerden over dezelfde flexibiliteit beschikken inzake de combinatie arbeid, zorg en leren.

#### 2.2.4.2 Deeltijds werken voor m/v

Flankerend dient het beleid in te spelen op het promoten van een gelijke spreiding van de huishoudelijke werkdruk over de beide partners. De idee van het ‘nieuwe gezin’ waarbij man en vrouw vrijwillig deeltijds werken en beiden een deel van de gezinslast op zich nemen dient een maatschappelijk draagvlak te vinden. In Nederland werken zowel mannen als vrouwen, zelfs in hogere functies, veel vaker deeltijds (zie box).

#### Box 4.3 Campagne deeltijd in hogere functies in Nederland

*In 2002 werd in Nederland een campagne gevoerd om het imago van deeltijdwerk in hogere functies te verbeteren. De doelstelling van deze campagne was om het vaak aanwezige stereotype beeld bij zowel werkgevers als werknemers over deeltijdwerk te doorbreken. Men wilde duidelijk maken dat deeltijdwerk zowel voor vrouwen als voor mannen is, ook te realiseren is in hogere functies en aantrekkelijk is voor (hoogopgeleide) werknemers die hun loopbaan met zorgtaken willen combineren.*

Bron: Interview Universiteit Amsterdam en Nationaal Actieplan Nederland 2002

#### 2.2.5 Betere heroriëntering werknemers bij herstructureringen

In het concept van de transitionele arbeidsmarkt liggen ook transitie op de arbeidsmarkt vervat. Mensen veranderen van job gedurende hun loopbaan. Zoals de PASO-studie aangeeft bedraagt de turbulentie (of som van in- en uitstroom) in bedrijven met meer dan tien werknemers 30,3% (Peeters & Gevers, 2003). Individuen gaan aan de slag bij een nieuwe werkgever of oefenen een andere functie uit binnen dezelfde onderneming. Deze overgang van de ene job naar de andere job verloopt echter niet altijd even vlot. Vooral in het geval van gedwongen ontslag wegens herstructurering of faillissement dient erop toegezien te worden dat de ontslagen werknemer vlot een andere job vindt en niet in de werkloosheid terechtkomt.

In het geval van een herstructurering of een faillissement is heroriëntering van werknemers een aandachtspunt. Bij collectieve ontslagen gaat de meeste aandacht soms naar de financiële vergoeding terwijl het vinden van een nieuwe job minstens even belangrijk is.

Bestaande maatregelen omvatten in de eerste plaats outplacement, hetgeen een verplichting is voor werknemers ouder dan 45 jaar. Bepaalde sectorale akkoorden voorzien outplacement, maar het is nog geen algemeen recht. De vliegende ploegen van de VDAB zijn bedoeld om werklozen bij een faillissement of een herstructurering snel aan nieuw werk te helpen. De sociale

interventieteams gaan zo snel mogelijk naar het bedrijf zelf om gegevens over de getroffen werknemers te verzamelen. Hoe sneller men weet voor welke vacatures of opleidingen het personeel in aanmerking komt, hoe sneller men hen aan een nieuwe baan kan helpen. Ten derde worden in bepaalde gevallen hertewerkstellingscellen opgericht (bv. Sabena, Renault). Het herplaatsingsfonds ten slotte maximaliseert de herplaatsingsmogelijkheden voor de categorieën van werknemers die, vanwege het verdwijnen of de insolventie van hun werkgever, geen beroep kunnen doen op bepaalde voorzieningen bepaald in CAO's betreffende outplacement (Storms, 2002).

#### 2.2.5.1 Naar een algemeen recht op outplacement

Het huidige beleid dient zeker opgevolgd en geëvalueerd te worden. Niettemin is een uitbreiding van de maatregelen noodzakelijk. Zo zou *het recht op outplacement veralgemeend* moeten worden naar alle werknemers uit alle sectoren (zie ook Denolf et al., 1999). De begeleiding van personen die een aantal maanden na de sluiting van het bedrijf nog geen job hebben, dient bovendien geïntensifieerd te worden.

#### 2.2.5.2 Competentiepaspoorten

Wanneer een individu ontslaan wordt naar aanleiding van een herstructurering of faillissement, is vaak nergens geregistreerd wat die persoon in deze onderneming gerealiseerd heeft. Naast de door werknemers zelf bijgehouden cv's zouden werkgevers tevens een systeem van *competentiepaspoorten* kunnen gebruiken die regelmatig opgevolgd worden. Deze competentiepaspoorten met informatie over de ervaring, gevolgde opleidingen en kwalificaties van een individu kunnen de weg naar een nieuwe job voor deze laatste vergemakkelijken.

#### 2.2.5.3 Financiële incentives

Met een deel van de *ontslagpremie* die een werkgever aan zijn werknemers bij herstructurering of faillissement geeft kan outplacement van die betreffende werknemer betaald worden. Van zodra deze laatste een nieuwe job gevonden heeft, zou het deel van de ontslagpremie dat in outplacement geïnvesteerd was aan de persoon in kwestie kunnen uitbetaald worden. Op die manier financiert de werkgever het outplacement van zijn ontslagen werknemers en worden deze laatste ook gestimuleerd om zo snel mogelijk werk te vinden.

Een andere mogelijke piste betreft het bevorderen van de geografische mobiliteit voor jobredenen. De mobiliteit van de Vlamingen is relatief laag en dit ondanks een nieuwe Vlaamse regeling inzake registratierechten. Individuen die hun job verliezen omwille van een herstructurering zullen zelden verhuizen om elders aan de slag te gaan. Deels is het een kwestie van mentaliteit (honkvaste Vlamingen), deels speelt het ongemak van verhuizen een rol. Daarnaast heeft het mogelijke inkomensverlies (vooral voor ervaren arbeiders) een nadelige invloed. Dit inkomensverlies is het gevolg van het niet erkennen van de anciënniteit en van de overgang naar een paritair comité met bijvoorbeeld lagere lonen.

De Vlaamse overheid zou op deze problematiek kunnen inspelen door iedere inwoner van het Vlaams gewest die zijn werk verliest als gevolg van een herstructurering of gedwongen ontslag te laten genieten van een *mobilitateispremie* indien hij of zij bereid is werk te aanvaarden in een andere regio (geografische mobiliteit) of in een andere functie (functionele mobiliteit). Men kan nog als bijkomende voorwaarde voor de premie stellen dat het loon in de nieuwe job lager moet liggen dan in de oude job.

Bij wijze van experiment wordt een nieuwe federale regeling ingevoerd voor herstructureringen (2004-2005).<sup>34</sup> Deze regeling beantwoordt reeds voor een deel aan de geschetste problematiek: kosten voor outplacement kunnen terugbetaald worden, de werknemer die nieuw werk vindt, krijgt een (tijdelijke) verlaging van de werknemersbijdragen en zijn nieuwe werkgever een (tijdelijke) verlaging van de werkgeversbijdragen.

### 2.3 Mogelijke pistes voor verder onderzoek

Per beleidsoptie geven we een aantal mogelijke pistes aan voor toekomstig onderzoek.

#### *Ervaring aan het werk*

- Studie verrichten naar wenselijke pensioenleeftijd en verband nagaan met functiekenmerken. Momenteel voelt men aan dat vele werknemers een voorkeur hebben om voor de officiële pensioenleeftijd te stoppen met werken. Dit geeft echter een ongenueanceerd beeld. Het zou nuttig zijn om de wenselijke pensioenleeftijd te kennen voor specifieke beroepsgroepen en tevens te polsen naar de voornaamste redenen waarom men op die bepaalde leeftijd met pensioen wil (gezondheidsredenen, gevoel van lang genoeg gewerkt te hebben, verlangen tot heroriëntering, zwaar werk, enz.).
- Onderzoek naar aspiraties werknemers 50-plussers. Doel hiervan is om de oudere werknemers beter in te passen in de werkomgeving, hun takenpakket in zekere zin af te stemmen op hun eigen loopbaanverwachtingen.

#### *Vlotte overgang van opleiding naar werk*

- Identificatie van behoeften van de werkzoekende jongeren. Op die manier kunnen opleidingsbehoeften aan het licht komen. Of zou het kunnen dat jongeren nood hebben aan een betere oriëntering bij de start van hun loopbaan?
- Kosten-batenanalyse van intensievere trajectbegeleiding met individuele jobrekening.

#### *Van stille naar werkende arbeidsreserve*

- Onderzoek dat deze stille arbeidsreserve in kaart brengt en nagaat hoe stil ze is. Omdat in onze kennis van het arbeidsmarktgedrag en de arbeidsmarktattitudes van de niet-beroepsactieve bevolking nog heel wat hiaten bestaan, is kwalitatief onderzoek vereist dat

---

<sup>34</sup> Zie conclusies en resultaten van de Federale Werkgelegenheidsconferentie (2003).

meer inzicht biedt in deze stille arbeidsreserve en hun redenen om niet-beroepsactief te zijn. Bovendien moet verder onderzoek uitwijzen hoe deze stille arbeidsreserve dient bereikt te worden.

- De ontwikkeling van een instrument (monitor) om te meten in welke mate iemand klaar is om een job uit te oefenen.

#### *Combineren in plaats van afhaken*

- Onderzoek naar effect van verlofsystemen (zoals het tijdskrediet) en flexibele werkregimes op werkdruk. Er bestaat immers onenigheid over de effectiviteit van deze systemen. Sommigen beweren dat deze de druk nog verhogen.
- Uitwerking functieprofiel combinatieconsulenten.
- Sociaal-economische haalbaarheidsstudie deeltijds werken voor beide partners. Er dient onderzocht te worden of er enerzijds een maatschappelijk draagvlak bestaat voor het nieuwe gezin waarin beide partners deeltijds werken. Anderzijds dient de financiële haalbaarheid ervan afgetoetst te worden. Ook de praktische realisatie in het kader van de arbeidsorganisatie dient onderzocht te worden.

#### *Betere heroriëntering van werknemers bij herstructureringen*

- Uitwerking van een instrument van competentiepaspoorten.

### **3. Evenredige participatie kansengroepen**

#### **3.1 Beleidsuitdaging**

In het Pact van Vilvoorde onderschrijven de Vlaamse regering en de sociale partners de doelstelling om een evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen te realiseren tegen 2010. Dat betekent dat de Vlaamse arbeidsmarkt meer en meer een spiegelbeeld wordt van de diversiteit in de maatschappij. Deze uitdaging heeft dan ook belangrijke raakvlakken met andere beleidsdomeinen zoals cultuur, welzijn, maatschappelijke integratie. De evenredige participatie vertaalt zich in een hogere arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten, allochtonen, ouderen, laaggeschoolden en vrouwen. Waar de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen 63,3% bedraagt,<sup>35</sup> ligt het cijfer bij de kansengroepen duidelijk lager: 37,2% bij de allochtonen, 40,1% bij de ouderen (50-64 jaar), 44,8% bij de laaggeschoolden, 44,7% bij de arbeidsgehandicapten<sup>36</sup> en ten slotte 54,5% bij de vrouwen. De kloof inzake werkloosheid dient eveneens weggewerkt te worden. Iedereen verdient een gelijke kans op werk aangepast aan individuele wensen en mogelijkheden.

<sup>35</sup> De vermelde cijfers hebben betrekking op het jaar 2001.

<sup>36</sup> Interne publicatie, Administratie Werkgelegenheid, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2003).



De uitdaging voor het beleid ligt in het realiseren van een geïntegreerde aanpak. Het beleid voor kansengroepen dient geïntegreerd te zijn in het globale Vlaamse arbeidsmarktbeleid, en geen aparte beleidslijn te vormen. Dit weerspiegelt het idee dat de aanwezigheid van kansengroepen vanzelfsprekend is en overeenkomt met de dagelijkse realiteit. Het ondersteuningsprogramma voor diversiteit dient complementair te zijn aan het regulier beleid ter verhoging van de werkzaamheidsgraad. De bestaande acties moet men versnellen en versterken. Hiervoor zal een overgang nodig zijn van denken naar doen, van kennen naar kunnen. Het beleid zal in partnerschap met het maatschappelijk veld (kansengroepen, sociale partners, ...) deze uitdaging verder opnemen. Dit vergt een engagement van alle betrokken partijen.

Vanuit het arbeidsmarktbeleid zijn er meerdere actiedomeinen opdat tegen 2010 de achterstand van kansengroepen inzake deelname aan het arbeidsproces zou zijn weggewerkt. Werk dient aantrekkelijk gemaakt te worden voor kansengroepen, diversiteitsbeleid wordt (is) een noodzaak voor alle organisaties, gepaste voorzieningen dienen getroffen te worden voor kansengroepen, en zij moeten de kans krijgen om opleidingen te volgen. Naast het algemene activerend arbeidsmarktbeleid zoals behandeld bij de werkzaamheidsgraad, willen we een toekomstvisie ontwikkelen op het beleid om het *aandeel* van de kansengroepen op de arbeidsmarkt te verhogen. In wat volgt identificeren we de beleidsopties die kunnen bijdragen tot een versnelling van de evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

## 3.2 Enkele beleidsopties

De hoofdlijnen van het *Vlaamse diversiteitsbeleid* liggen momenteel bij de ondersteuning van organisaties bij de ontwikkeling van diversiteitsbeleid (diversiteitsplannen), bij de samenwerking met de sectoren (sectorconvenanten), bij de sociale economie (onder andere invoegbedrijven, managementondersteuning), de ondersteuning van arbeidsgehandicapten, en bij het gelijkemansbeleid onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Welzijn. Bij het bespreken van de beleidsopties vermelden we waar nodig de bestaande beleidsmaatregelen. De beleidsopties vertrekken vanuit de vaststelling dat een geïntegreerde en efficiënte aanpak nodig is maar ook een specifiek beleid waar nodig. We behandelen eerst de algemene aanpak en daarna specifieke thema's zoals stimuleren van het fasedenken en de rol van de sociale economie.

### 3.2.1 Een geïntegreerd en efficiënt beleid voor kansengroepen

#### 3.2.1.1 Geïntegreerde aanpak

Er bestaan vandaag aanzetten tot een integraal beleid die verder versterkt dienen te worden. De oprichting van de Commissie Diversiteit in de SERV is bedoeld als structurele verankering van diversiteit in het sociaal-economische beleid. We bespreken elementen die bijdragen tot deze integrale aanpak.

In de eerste plaats dient er een mentaliteitswijziging plaats te vinden, bij werkgevers (ook bij de overheid als werkgever) en werknemers, bij allochtonen en autochtonen. Vanuit sociaal-psychologisch standpunt is het belangrijk om er op toe te zien dat maatregelen niet te zeer gericht worden op kansengroepen alleen. Er worden namelijk wellicht evenveel inspanningen verwacht

van de groep die de meerderheid vormt op de arbeidsmarkt, in de literatuur ook wel de dominante groep genoemd. Vandaar dat het belangrijk is om ook middelen te voorzien voor acties gericht op de *dominante groep*.

Het maatschappelijk draagvlak dat nodig is om diversiteitsdoelstelling te realiseren, hangt samen met de mentaliteitswijziging. *Inspraak van alle betrokken belangengroepen* (kansengroepen, derden, sociale partners en overheid) is een tussenstap om de globale sensibilisering meer vorm te geven. De platformtekst over de allochtone participatie is een voorbeeld hiervan. Inspraak en overleg zullen niet voldoende zijn. Van elke partij wordt een concreet engagement gevraagd, zodat een cyclus kan opstarten van resultaatgericht werken, opvolgen en bijsturen (zie verder bij efficiënte aanpak).

De betrokkenheid van kansengroepen werkt in verschillende richtingen. Naast maximale inspraak bij de beleidsvorming, dienen kansengroepen ook zelf keuzes te maken en actief bij te dragen tot een hogere deelname aan de arbeidsmarkt. Het Vlaamse beleid beschikt over mogelijkheden om dit soort betrokkenheid, de zogeheten *empowerment*, te versterken. Ze kan bijvoorbeeld een belangrijker deel van de beschikbare overheidssteun voor arbeidsintegratie van arbeidsgehandicapten toekennen aan de arbeidsgehandicapte zelf. Dit laat de personen toe om te investeren in een (thuis)werkplek, in mobiliteit, in opleiding in functie van de job die zij wensen en kunnen uitoefenen.

Een ander element is het opnemen van *diversiteit in de horizontale werkgelegenheidsprogramma's*. Of anders gezegd, de 'globale' arbeidsmaatregelen dienen telkens gescreend te worden op het bereiken of indien nodig, het bevoordelen van kansengroepen. We geven het voorbeeld van de klassieke trajectbegeleiding.

Om tot een vlotte integratie van werkzoekenden in het arbeidsproces te komen, is individuele trajectbegeleiding een aangewezen instrument. Tegen 2010 verwachten we meer differentiatie inzake de trajectbegeleiding naargelang de noden van de werkzoekenden. Personen met normale kansen op de arbeidsmarkt kunnen geholpen worden met een zelfgestuurde dienstverlening (bv. de vacaturedatabanken en de informatie op websites). Personen die door lage scholing, door leeftijd of door hun etnische afkomst moeilijker aan werk raken, hebben nood aan een ander soort begeleiding. Deze begeleiding is veel intensiever en dient vrijwel onmiddellijk te starten na het werkloos worden (cf. UK). We verwijzen naar het lopende VIONA-onderzoek (2003) dat de trajectwerking evalueert voor een grondige analyse.

### 3.2.1.2 *Efficiënte aanpak*

Efficiëntie hangt samen met het afbakenen van doelstellingen en een zinvolle benutting van middelen om de doelstellingen te bereiken. Hierbij horen concrete afspraken eventueel met kwantificeerbare doelstellingen, die opgevolgd kunnen worden, geëvalueerd en bijgestuurd.

Tot nu toe zijn de meeste afspraken rond diversiteit tussen sociale partners en de overheid vrijblijvend in de zin dat er weinig afdwingbaarheid aanwezig is. De Platformtekst voor de evenredige arbeidsparticipatie van allochtonen bevat bijvoorbeeld wel een engagement tot het bijkomend aanwerven van allochtonen maar de opvolging gebeurt op basis van overleg. In de toekomst zou men de rechten en de plichten van elke partner kunnen vastleggen in de vorm van

een contract. Dit zou een betere garantie kunnen leveren op vlak van resultaten. Het is ook ruimer toepasbaar (zie bv. sectorconvenanten).<sup>37</sup>

Ondertussen is de Vlaamse overheid gestart met een opvolgingstraject bij positieve actieplannen en sectorconvenanten. Bij de positieve actieplannen wordt nagegaan in welke mate er jobs gecreëerd zijn in de deelnemende bedrijven op basis van vooraf bepaalde doelstellingen. Bij de sectorconvenanten dienen de sectoren cijfers aan te leveren over instroom en doorstroom van kansengroepen en over de deelname van kansengroepen aan opleiding.

Het spreekt voor zich dat opvolgen van meetbare doelstellingen maar een onderdeel zijn van een globale opvolging. Op termijn zal men streven naar een structurele verankering van diversiteit, bijvoorbeeld op organisatieniveau. Dit is niet eenvoudig vast te leggen en te meten.

Inzake een betere benutting van bestede middelen, bespreken we in wat volgt de valorisatie van lopende projecten, het werken met goede voorbeelden en het realiseren van een versnellend effect.

#### *Stimuleren en valoriseren van innovatie*

De overheid (Vlaams, federaal, Europees) stimuleert via verschillende programma's innovatie op vlak van de tewerkstelling van kansengroepen. Onder meer projecten in het kader van de Vesoc-middelen, het ESF-Doelstelling 3 programma en het EQUAL-programma zijn specifiek gericht op de arbeidsmarktintegratie van kansengroepen. In onderstaande box lichten we het voorbeeld toe van de uitzendpools voor 50-plussers, een voorbeeld van publiek-private samenwerking.

#### **Box 4.4** Uitzendpools 50-plussers

*Uitzendpools voor 50-plussers. Op verschillende plaatsen worden uitzendpools opgezet met 50-plussers die interesse hebben voor tijdelijke arbeid. Het gaat meestal om één specifiek bedrijf of één sector. Bijvoorbeeld de uitzendpool van Daikin, de uitzendpool van de voedingssector in Veurne en Turnhout. Private en publiek bemiddelaars werken nauw samen met de bedrijven die de werknemers uit de pool tewerkstellen. Vooraleer een persoon in de pool terecht te komen, is de nodige opleiding voorzien. Deze uitzendpools spelen in op de behoeften van werkgevers die nood hebben aan flexibele en loyale arbeidskrachten (werken in flexibele uurroosters). De vraag van de werkgevers sluit bovendien aan op de interesse van oudere werknemers die graag (opnieuw) willen werken, maar dan niet meer voltijds en die bereid zijn om opleiding te volgen.*

Bron: IDEA Consult

Er dient echter meer aandacht te gaan naar de disseminatie en de verbrede toepassing van de projectresultaten. Er is nog heel wat potentieel voor een ruimere implementatie en valorisatie van bestaande initiatieven. De succesvolle methodieken dienen door te stromen in het reguliere

<sup>37</sup> De Nederlandse sectorconvenanten worden kritisch bekeken omdat het meestal bij vage afspraken op papier gebleven is zonder veel realisaties op het terrein.

arbeidsmarktbeleid. Zo kunnen de investeringen optimaal benut worden. Voorbeelden van kanalen voor disseminatie en doorstroming zijn:

- resultaten rapporteren (eindrapporten, handleidingen) en publiceren (boek, artikels in tijdschriften, online publicatie via internet);
- communicatie rond de resultaten via seminars, studiedagen, thematische fora (bijvoorbeeld Trivisi-forum), discussiefora, toelichting aan beleidsmakers.

Het is de taak van de overheid om dit ganse proces te stimuleren, op te volgen en te bewaken zodat de overstap gemaakt wordt van kennen naar kunnen en van denken (onderzoek) naar doen (actie en implementatie). Het is alvast aan te bevelen om valorisatie en disseminatie te koppelen aan het toekennen van overheidssteun. Zo kan een projectpromotor enkel steun krijgen als hij ook een actieplan opstelt omtrent het verspreiden van de projectresultaten, zoals dit het geval is in het VIONA-onderzoeksprogramma.

#### *Werken met goede voorbeelden*

Naast het stimuleren van innovatieve methodieken, blijft er nood aan het werken met goede praktijkvoorbeelden binnen sectoren en binnen organisaties. Ze tonen aan hoe diversiteit en arbeid elkaar versterken in een dagelijkse werkomgeving. Organisaties die inspanningen leveren om een diversiteitsbeleid te voeren krijgen hiervoor graag erkenning (via awards, als good practice bij onderzoek). Deze erkenning kan verschillende effecten realiseren:

- de organisatie weet dat haar inspanningen gewaardeerd worden;
- de organisatie kan als voorbeeld dienen voor andere organisaties bijvoorbeeld via voorlichtingscampagnes, wat mogelijks tot hefboomeffecten leidt;
- deze goede voorbeelden laten toe om via onderzoek na te gaan welke elementen zorgen dat het diversiteitsbeleid werkt.

De overheid zou in principe zelf als goed voorbeeld moeten dienen, bijvoorbeeld door het voeren van een diversiteitsbewust HRM-beleid. Op dit vlak is er echter nog heel wat werk. Het decreet Evenredige Participatie (8 mei 2002) is een eerste stap in de goede richting.

#### *Realiseren van een versnellend effect*

Het diversiteitsbeleid in Vlaanderen staat dus voor een belangrijke breuklijn: er zijn heel wat instrumenten opgezet (bv. Diversiteitsplannen, consultants, ...) en projecten lopende, maar toch is het bereik en bijgevolg het resultaat in de praktijk nog vrij beperkt. Met andere woorden, Vlaanderen staat voor de uitdaging om de komende jaren de stap te zetten van 'denken over diversiteit' naar 'werken met diversiteit' om een ruimer resultaat op de werkvloer te bereiken (zie ook hoger bij de beleidsuitdaging). Zo kan een versnelde toename van diversiteit daadwerkelijk plaats vinden. Volgende pistes kunnen dit proces begeleiden:

- ondernemingen en organisaties die resultaat boeken op vlak van diversiteit belonen door bijvoorbeeld een groter pakket aan opleidingscheques of andere stimuli ter beschikking te stellen;

- het uitwerken van een benchmark inzake ‘diversiteitsonderneming’, zodat de prestaties en resultaten van ondernemingen inzake diversiteit objectief kunnen vergeleken worden. Dit kan gebeuren op basis van goede praktijkvoorbeelden (zie hoger) die zeker aanwezig zijn maar nog niet allemaal gekend zijn;
- betere valorisatie ontwikkelde methodieken (zie hoger).

### 3.2.2 Beleidslijnen voor een specifieke aanpak

Ondanks het pleidooi voor een geïntegreerde aanpak, blijft er voorlopig nood aan een specifieke set van maatregelen: een diversiteitsbeleid. De vraagzijde is daarbij van belang: het overtuigen van werkgevers om hun onderneming zo divers mogelijk uit te bouwen. Dit proces verloopt in fases. Voor kansengroepen kan de sociale economie een interessante opstap zijn naar de reguliere arbeidsmarkt. Ten slotte zijn er ook nuttige initiatieven die inwerken op het arbeidsaanbod. Het is van belang om zeer doelgericht te werken zodat de maatregelen voor de juiste kansengroep zijn uitgewerkt. Denken wij bijvoorbeeld aan het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen: laaggeschoolde en/of alleenstaande vrouwen zijn duidelijk een kansengroep terwijl hooggeschoolde vrouwen in veel grotere mate gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Binnen de groep van de allochtonen vormen de nieuwkomers op de Vlaamse arbeidsmarkt een zeer belangrijke uitdaging voor het beleid onder meer in het licht van de uitbreiding van Europese Unie vanaf 2004.

In wat volgt hebben we gekozen voor beleidsopties rond segregatie en rond de integratie van arbeidsgehandicapten en dit op een vrij algemeen niveau. Vanwege de complexiteit en specialisatie van onderwerpen zoals de allochtone nieuwkomers op de arbeidsmarkt en de laaggeschoolde, alleenstaande vrouwen, verwijzen we naar aparte onderzoeken voor deze kansengroepen. Het gaat onder meer om het VIONA-onderzoek over de gevolgen van de uitbreiding van de EU voor de Vlaamse arbeidsmarkt (nieuwkomers).

#### 3.2.2.1 Stimuleren van het fasedenken

Tijdens de evolutie naar een ‘diversiteits’-onderneming doorlopen bedrijven verschillende fases: van een passieve, onverschillige houding over het opzetten van eerste acties tot een proactieve, waarderende houding (Meerman & Scholten, 2003). Dit fasedenken geldt ons inziens voor alle organisaties. Het verklaart mee waarom de integratie van diversiteit een geleidelijk proces is binnen de arbeidsmarkt. Vanuit deze theorie dienen de beleidsacties zich meer te richten op het begeleiden van organisaties naar hogere fases in hun diversiteitsdenken. Ter illustratie vermeldt onderstaande box het vijf-fasenmodel dat ontwikkeld wordt binnen het project Paradox.<sup>38</sup>

#### **Box 4.5** Voorbeeld fasedenken diversiteit

---

<sup>38</sup> Paradox is een project in het kader van het Vlaamse EQUAL-programma 2000-2006. Het project is een samenwerking tussen Randstad, VDAB, Vitamine W en IDEA Consult. De hoofddoelstelling is de ontwikkeling en de implementatie van een vraaggerichte aanpak voor de arbeidsintegratie van allochtonen en 45-plussers in KMO's.

*Het Paradox-project onderscheidt vijf diversiteitsfases waarin een organisatie zich kan bevinden. De kenmerken van de vijf fases worden hieronder geschetst. Dit concept is geen finaal concept en is nog in ontwikkeling binnen het project. Het concept zal verder uitgewerkt en verfijnd worden (voorziene einddatum mei 2004).*

*Fase 1: Onbekend is onbemind*

*Kenmerken:*

- alle medewerkers hebben hetzelfde profiel;*
- één procedure die voor iedereen geldt;*
- creëren van diversiteit is niet belangrijk.*

*Fase 2: Alle begin is moeilijk**Kenmerken:*

- de nieuwe medewerk(st)er komt uit een andere (culturele) groep;
- de capaciteiten en het gedrag sluiten aan bij de norm in uw bedrijf;
- nog geen echte plannen om het personeelsbeleid te veranderen.

*Fase 3: Oefening baart kunst**Kenmerken:*

- meerdere initiatieven rond diversiteit;
- opleiding en begeleiding worden belangrijker;
- meerwaarde van diversiteit wordt erkend.

*Fase 4: Diversiteit implementeren**Kenmerken:*

- diversiteit wordt gekoppeld aan het beleid;
- meer betrokkenheid van alle medewerkers;
- competitief voordeel van diversiteit wordt erkend.

*Fase 5: Diversiteit loont**Kenmerken:*

- diversiteit maakt integraal deel uit van het beleid;
- alle leden van de organisatie delen dit engagement;
- de organisatie draagt dit ook uit.

Concreet zou men bijvoorbeeld bedrijfsbegeleiding kunnen voorzien die, ten opzichte van de huidige begeleiding via de positieve actieplannen, meer nadruk legt op *lange termijn ondersteuning en opvolging en op de resultaatgerichtheid* van de acties. Men zou subsidies kunnen voorzien voor het opstellen van een actieplan en voor de begeleiding van dit plan door een adviseur gedurende bijvoorbeeld drie jaar. De adviseur staat in voor continue opvolging en advisering bij eventuele knelpunten.

Een aandachtspunt bij deze werkwijze is het bereiken van alle organisaties en niet uitsluitend de grote bedrijven. De meeste werkgelegenheid in Vlaanderen situeert zich bij de KMO's. Uit ervaring blijkt dat het moeilijker is om de individuele KMO's te sensibiliseren en te stimuleren in hun diversiteitsdenken in vergelijking met het bereiken van grotere bedrijven. We merken verder op dat het afsluiten van actieplannen vaak gebeurt bij bedrijven waar al een begin is van diversiteitsbeleid. Bedrijven of organisaties die bij wijze van spreken van nul beginnen, zijn een veel moeilijker doelgroep.

Het centraal stellen van het fasedenken in het beleid kan leiden tot een globale heroriëntering door middel van:

- toetsen van het huidige instrumentarium en de impact ervan op de evolutie naar een 'diversiteits'-onderneming;

- afstemmen van bestaand instrumentarium op het bevorderen van de evolutie naar een 'diversiteits'-onderneming;
- aanvullen met nieuw beleid waar nodig.

### 3.2.2.2 Toekomstmogelijkheden binnen de sociale economie

Het huidige werkgelegenheidsbeleid voorziet de mogelijkheid van invoegbedrijven, die zich bevinden op de grens tussen verantwoord ondernemerschap en sociale economie. Het is een goede manier om startende KMO's te stimuleren een aantal waarden in hun bedrijfsvoering op te nemen en laaggeschoolde langdurig werklozen aan te werven. Deze invoegbedrijven zorgden reeds voor verschillende nieuwe arbeidsplaatsen en dienen dan ook verder ondersteund te worden.

Het werkgelegenheidsbeleid legde ook reeds de nadruk op het belang van management- en financiële ondersteuning van ondernemingen uit de sociale (inschakelings)economie. Wat deze financiële ondersteuning betreft wordt meestal een combinatie gemaakt van loonsubsidiëring door de Vlaamse overheid en federale RSZ-kortingen en activering van werkloosheidsuitkeringen. De incubatiecentra voor de sociale economie creëren bovendien ruimte waar beginnende bedrijven met een arbeidsintensieve activiteit zich kunnen vestigen tegen gunstige financiële voorwaarden.

Er werden reeds initiatieven ondernomen om de privé-sector en de sociale economie dichter bij elkaar te brengen via de uitwisseling van managementervaringen. In het kader van het project 'Management ES-change', dienden managers uit de reguliere economie en collega's uit de sociale economie uitwisselingsinitiatieven in. Deze initiatieven behandelden thema's als strategisch management, kwaliteitscontrole, evaluatie van personeel, inschakeling van kansengroepen en de ontwikkeling van nieuwe markten.

### *Toekomstige opties*

Tegen 2010 dient de sociale economie verder uitgebouwd te worden om te voldoen aan een aantal belangrijke functies. In de eerste plaats beantwoordt de sociale economie aan de stijgende vraag. Door diverse maatschappelijke ontwikkelingen ontstaan talrijke behoeften voor individuen en gezinnen waaraan onvoldoende aan wordt tegemoetgekomen. Dienstenwerkgelegenheid moet een ruime waaier van maatschappelijke en persoonsgebonden diensten aanbieden (bv. kinderopvang, groendienst, thuishulp, enz.). De stijgende behoefte valt onder meer af te leiden uit het succes van de PWA-dienstverlening. In de tweede plaats creëert de meerwaardeconomie een ruimte voor arbeidsplaatsen voor kansengroepen, hetzij in doorstroombanen hetzij in vaste functies. Het is tevens een manier om zwartwerk uit te schakelen en deze activiteiten op te nemen in het economisch circuit.



Wij vinden volgende accenten belangrijk voor het beleid:

- sociale economie dient professioneel uitgebouwd te worden, en is niet gediend met een margeaanpak, sociale economie heeft het potentieel van een volwaardige sector;
- er dient een referentiekader te zijn voor de marktwerking in de sociale economie: de rol van private en publieke actoren, plaats van subsidiëring in dit geheel (bv. om de inschakeling van prioritaire kansengroepen te garanderen);
- verdere verkenning en optimalisering van publiek-private samenwerking, zoals dit al gebeurt in het kader van de dienstencheques, ervaringsuitwisseling is hier een onderdeel van;
- mogelijkheden benutten voor de inschakeling van kansengroepen, hetzij in duurzame werkgelegenheid hetzij in doorstroombanen. De activiteiten binnen de sociale economie hebben het voordeel lokaal georiënteerd te zijn en nauw aan te leunen bij de leefwereld van kansengroepen;
- bewaken van de doorstroming naar de regulier sector blijft een aandachtspunt en vergt nauwgezette opvolging en evaluatie;
- we stellen vast dat er zeer veel acties plaatsvinden onder de titels 'sociale economie', 'diensteneconomie', 'buurtdiensten'. Het zou interessant zijn om in de nabije toekomst een duidelijke conceptueel kader af te bakenen en beter beeld te krijgen van het werkveld waar al deze acties lopen.

### *Inschakeling kansengroepen*

Praktisch gezien heeft de sociale en diensteneconomie potentieel om werkgelegenheid creëren voor verschillende doelgroepen. We onderscheiden drie types doelgroepen: jongeren, heroriëntering en ouderen.

Een mogelijke weg die in de toekomst kan ingeslaan worden is het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen in de diensteneconomie voor jongeren en deze doelgroep warm te maken voor een loopbaan in de dienstverlening. Onderstaande box illustreert een mogelijke aanpak aan de hand van voorbeeld uit Frankrijk.

#### **Box 4.6** Loonsubsidie voor jongeren in Frankrijk

*In Frankrijk wordt een loonsubsidie gegeven aan werkgevers uit de dienstensector die een voltijdse of deeltijdse arbeidsplaats creëren voor een jonge werkloze en dit gedurende de eerste vijf jaren. Een dergelijke maatregel komt tegemoet aan twee problemen: enerzijds het probleem van de werkloze jongeren (o.m. veroorzaakt door de vraag naar ervaren werknemers) en anderzijds het probleem van een ontoereikend aanbod aan bepaalde diensten (kinderopvang, huishoudhulp, toerisme, enz.) waarnaar de vraag omwille van demografische en maatschappelijke ontwikkelingen steeds toeneemt. De maatregel is vooral bedoeld om extra arbeidskansen te creëren voor laaggekwalificeerde jongeren of voor jongeren die wonen in een regio's die weinig kansen bieden. Het geeft hen de gelegenheid om werkervaring en werkdiscipline op te doen. In Frankrijk wordt de maatregel*

*door een netwerk van lokale bemiddelaars bekend gemaakt en gestimuleerd. Vooraleer een project opstart, wordt er een meerjarenovereenkomst gesloten tussen de staat en de projectleider. Na de vijf jaren van overheidssteun kunnen organisaties nog verder strategisch advies verkrijgen van externen die hiervoor door de overheid gefinancierd worden. Dit is gelijkaardig aan onze adviesbureaus voor de sociale economie. Een belangrijke voorwaarde aan deze maatregel is dat het niet gaat om activiteiten die reeds elders plaatsvinden; het mag andere activiteiten namelijk niet vervangen.*

Bron: Peer review Frankrijk - Nouveaux services, emplois jeunes (EC, 1999)

De sociale economie kan ook een mogelijkheid bieden voor personen die door omstandigheden werkloos zijn geraakt en terug opnieuw willen ingeschakeld worden (bv. in een andere sector of beroep dan voorheen). Ook voor herintredende vrouwen dient de sociale economie naar voor geschoven te worden als mogelijke tewerkstellingspiste. Het aanboren van tal van doelgroepen is daarom belangrijk. Gerichte (financiële) prikkels en het bieden van gerichte (om- of bij-) scholing kunnen daarbij helpen. De volgende groepen kunnen daarvoor in aanmerking komen:

- (langdurig) werklozen;
- personen die voor ander werk zijn afgekeurd (o.w.v. ziekte, handicap), maar omgeschoold kunnen worden en in een detacheringsspool kunnen terechtkomen van waaruit ze worden uitgeleend aan werkgevers;
- herintreders;
- vluchtelingen en asielzoekers in procedure.

In bepaalde gevallen kan sociale economie een alternatief bieden voor vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt. Ouderen krijgen de mogelijkheid om na een carrière hun ervaring in te zetten, kunnen zo langer aan de slag blijven.

Om een duurzame doorstroming naar de reguliere economie te bevorderen, zou men aan werknemers die de overstap maken van de sociale naar de reguliere economie een ‘rugzak’ kunnen meegeven. Deze rugzak bevat een pakket dat recht heeft op opleiding en begeleiding gedurende een bepaalde periode na de overstap.

### 3.2.2.3 Segregatie wegwerken (genderaspect)

De segregatie van beroepen en sectoren tussen mannen en vrouwen is al jaren een structureel gegeven op de arbeidsmarkt, ondanks allerlei acties om dit te bestrijden. Mannen en vrouwen maken een verschillende beroepskeuze en werken in verschillende beroepen en sectoren (VIONA, 2001).

De segregatie is een fenomeen dat puur trendmatig niet zal verdwijnen, ook niet met een langere tijdshorizon dan vijf of tien jaar. Het doen slagen van roldoorbrekende opleiding en tewerkstelling of met andere woorden het *wegwerken van de segregatie* blijft dan ook een belangrijke uitdaging voor het beleid. Het is immers van zeer groot belang voor de economie om over een voldoende groot en gekwalificeerd arbeidsaanbod te beschikken in alle sectoren, zonder beperkingen onder invloed van gender.

De bestaande maatregelen zijn opgestart vanuit sectoren, beroepen of vanuit het onderwijs, al dan niet in onderlinge samenwerking. De aanleiding ligt meestal bij een nijpend tekort aan (toekomstige) werkkrachten. Daarnaast speelt de cel Gelijke Kansen van de Vlaamse Gemeenschap een centrale rol bij de genderproblematiek. We hebben de indruk dat er in het verleden wel heel wat onderzoek verricht is naar het fenomeen, maar dat er nog ruimte is voor een geïntegreerd beleid ter zake. We illustreren het bestaande beleid met twee projecten gesteund door de Vlaamse overheid (zie onderstaande box).

**Box 4.7** Vlaamse projecten inzake doorbreken van segregatie op de arbeidsmarkt

*In het kader van het project DEUCE<sup>39</sup> worden reeds pogingen gedaan om overheden, sociale partners, bedrijven en vrouwen te sensibiliseren. Het doel is om de horizontale en verticale segregatie waarmee vrouwen geconfronteerd worden te doorbreken. Men richt zich specifiek naar het aspect loonongelijkheid.*

*Het initiatief 'Anders kiezen' en 'Anders kiezen & Grafische Opleidingen' probeert jonge mensen meer bewust te maken van beroepskansen in alternatieve sectoren (bv. de zorgsector voor mannen en de grafische sector voor vrouwen).*

Bron: IDEA Consult

Indien we een aanzienlijke vooruitgang wensen te realiseren wat betreft het verminderen van het segregatiefenomeen, dan dienen we rekening te houden met volgende elementen:

- gendergerichte opleidings- en beroepskeuzes komen voort uit maatschappelijke beeldvorming;
- naast opvoeding, speelt het onderwijs en de instelling van de leerkrachten een zeer belangrijke rol bij deze beeldvorming.

Volgens Meerman (2003) zijn er drie elementen nodig om segregatie bij de opleidings- en beroepskeuze te bestrijden:

- goede voorlichting omtrent de inhoud en de mogelijkheden van opleidingen en beroepen;
- subsidies die in bepaalde gevallen tussenkomt bij de kosten voor de opleiding van vrouwen in mannenberoepen (en omgekeerd);<sup>40</sup>
- in elk geval een bewuste keuze van de betrokken personen voor een bepaald beroep, tegen de algemene gang van zaken in.

Op vlak van verticale segregatie, verwachten we een gunstig effect van de trend naar meer aandacht voor 'vrouwelijke' competenties: projectmanagement, onderhouden van relaties, ... Deze trend zou de aanwezigheid van vrouwen in managementfuncties moeten bevorderen, zonder naar een drastisch middel te moeten grijpen zoals het instellen van quota's voor het

<sup>39</sup> Zie <http://www.esf-agentschap.be/esf2/deuce/Index2.htm>

<sup>40</sup> Nederland kende tot voor kort het Netelenbosfonds dat op deze manier subsidies toekende.

managementteam van organisaties. De quotaregeling is wel ingevoerd in het politieke stelsel en bij het bestuur van overheidsinstanties. Zeker in de politiek zijn de effecten toch merkbaar. Onder andere door de quotaregeling is het aantal vrouwen actief in de politiek toch merkbaar gestegen.

#### 3.2.2.4 *Ondersteuning arbeidsgehandicapten*

Bij de arbeidsgehandicapten is er nauwelijks sprake van een wezenlijke verbetering van hun structurele achterstand op de arbeidsmarkt. Ook de analyse van VDAB-data toont een zeer hoge werkloosheidsduur en een zeer laag opleidingsniveau. De uitdaging bestaat er in om deze groep toe te leiden naar en zichtbaar te maken voor de arbeidsmarkt en de arbeidsplaats aan te passen aan de noden van mindervaliden zodat tegen 2010 de groep arbeidsgehandicapten meer en beter kan participeren aan de arbeidsmarkt. De platformtekst voor evenredige participatie van arbeidsgehandicapten die momenteel<sup>41</sup> in voorbereiding is, biedt de mogelijkheid om te antwoorden op de uitdaging en het Vlaamse beleid versterken.

Samoy (2003) vermeldt drie soorten van bestaande beleidsmaatregelen: 1.) het op peil brengen van de productiecapaciteit van de gehandicapten via beroepsrevalidatie, beroepsopleiding of herscholing; 2.) het aanpassen van de productie-eisen aan de mogelijkheden van de gehandicapten (loonkostsubsidies, aanpassingen van de werkplek); en 3.) het verbeteren van het matching proces tussen vraag en aanbod via informatieverstopping, bemiddeling en trajectbegeleiding.

De huidige maatregelen die in Vlaanderen getroffen worden om de integratie van arbeidsgehandicapten te bevorderen zijn voor een belangrijk deel vraaggestuurd (bv. de Vlaamse Inschakelingspremie als loonsubsidie). Langs de andere kant bestaan er zogenaamde arbeidstrajectbegeleidingsdiensten. Een leemte zijn die maatregelen die inspelen op de financiële vallen die kunnen bestaan voor arbeidsgehandicapten. De overstap van uitkeringstrekkers naar werkende houdt immers vaak het verlies in van allerlei voordelen, aangezien men dan de status van gehandicapte verliest. In Groot-Brittannië hebben ze in-work benefits voor personen met een handicap. Dit is een belastingskrediet. In Denemarken en Zweden heeft men recent maatregelen genomen om de combinatie van een uitkering en een inkomen uit arbeid beter mogelijk te maken. Ook in ons land zijn er recent een aantal maatregelen in deze richting genomen: voor mensen met een integratietegemoetkoming is het vrijgesteld inkomen uit arbeid opgetrokken en voor diegenen met een inkomensvervangende tegemoetkoming is er een periode van zes maanden (per jaar) waarin men de uitkering en een arbeidsinkomen mag combineren (Samoy, 2003).

Een andere vaststelling is dat de individuele arbeidsgehandicapten in Vlaanderen nog relatief weinig financiële inspraak hebben in hun arbeidsintegratieproces. Dit principe van zogeheten empowerment als uitgangspunt voor het beleid vergt een evenwicht tussen subsidiëring van werkgevers, opleidingsinstanties, bemiddelaars en het geven van steun aan de kansengroep zodat deze zelf kan beslissen over de nodige acties. De Vlaamse overheid beschikt over mogelijkheden om actie te ondernemen. Ze kan bijvoorbeeld een belangrijker deel van de beschikbare overheidssteun voor arbeidsintegratie toekennen aan de arbeidsgehandicapte zelf. Dit laat de

---

<sup>41</sup> November 2003.

personen toe om te investeren in een (thuis)werkplek, in aangepaste mobiliteit, in een opleiding naargelang de functie die zij wensen en kunnen uitoefenen.

Verder dient Vlaanderen vooral te werken aan de institutionele scheiding tussen Vlaamse 'activerende' diensten en de federale instellingen voor de passieve uitkeringen, hetgeen de afstemming niet vergemakkelijkt (Samoy, 2003). Een andere (eerder praktische) aanbeveling betreft de noodzaak om, naast de door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap erkende mindervaliden, ook de niet-erkende mindervaliden te begeleiden op hun weg naar werk. Meer samenwerking tussen verschillende bevoegde overheidsdiensten is nodig (uitkeringen, welzijn op het werk). De participatie van arbeidsgehandicapten kan niet los gezien worden van de kwaliteit van de arbeid. De ondersteuning bij het zoeken naar werk dient ook voldoende aanwezig te zijn. In de UK is specifieke begeleiding naar werk mogelijk voor arbeidsgehandicapten (zie onderstaande box).

**Box 4.8** New Deal for Disabled (UK)

*New Deal for Disabled: mogelijkheid voor begeleiding naar werk via de publieke arbeidsbemiddelaar. Deze begeleiding wordt aangeboden aan geïnteresseerde personen en gebeurt dus op vrijwillige basis. De focus ligt niet op diegene die zelfstandig werk kunnen vinden, en ook niet bij diegene die volledig arbeidsongeschikt zijn. De doelgroep is de tussengroep die nog kan werken en daarbij behoefte heeft aan begeleiding.*

Op het 'UK Disability Forum for Europe' werd de nadruk gelegd op de noodzaak om werkgevers te overtuigen van de employability van mindervaliden. Een goede manier om mindervaliden vlot in te burgeren, zelfvertrouwen te geven en de vereiste knowhow bij te brengen is via mentoring. Men dient te vermijden dat een gehandicapte een job zou weigeren omwille van eventuele moeilijkheden om op de werkplek te geraken: er zijn immers voldoende alternatieven (bv. telewerk).

*Onderzoeksagenda Evenredige Participatie 2004-2010*

- Er bestaat reeds een Vlaamse werkgelegenheidsmonitor maar een betere monitoring wat betreft positie van kansengroepen op de arbeidsmarkt is mogelijk, zeker voor allochtonen en arbeidsgehandicapten. Samenhangend hiermee een werkbare definitie van kansengroepen bepalen, vooral wat betreft allochtonen.
- Identificeren kansengroepen binnen kansengroepen om na te gaan waar de grootste noden zitten op vlak van arbeidsmarktintegratie.
- Evalueren van bestaande maatregelen zoals sectorconvenanten, positieve actieplannen en nagaan in welke mate bijsturen nodig is.
- Onderzoek rond het fasedenken: waar bevindt Vlaanderen zich? Welke factoren bepalen in welke fase zich men bevindt? Vlaanderen ten opzichte van de buurlanden? Zijn er sectoriële verschillen? Aansluitend hierbij onderzoek dat nagaat hoe het fasedenken beleidsmatig te stimuleren, hoe de versnelling inzake diversiteitsdenken gerealiseerd kan worden, hoe de

- moeilijke groepen te sensibiliseren (kleine ondernemingen ten opzichte van grote, overheidsinstellingen, ...).
- Onderzoek naar sectoriële diversiteit: in 'nieuwere' sectoren in van de kennismaatschappij zou de diversiteit beter vertegenwoordigd zijn? In welke mate klopt dit? Hoe kan dit verder gestimuleerd worden?
  - Inventarisatie methodieken op basis van innovatieve projecten (Vesoc, VDAB, private arbeidsbemiddelaars, ESF-Doelstelling 3, EQUAL) en nagaan hoe doorstroming bevorderd kan worden.
  - Opstellen methodiek voor identificeren en verspreiden van goede praktijkvoorbeelden.
  - Conceptafbakening sociale economie, evaluatie inschakelings- en doorstromingspotentieel kansengroepen.

## 4. Levenslang leren

### 4.1 Beleidsuitdaging

Sinds enkele jaren staan in Europa (en via een sturingsproces van 'open coördinatie', richtsnoeren, NAP's en RAP's ook in Vlaanderen) de doelstellingen van Lissabon centraal. Europa moet tegen 2010 'de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld worden die in staat is tot een duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang'. Een van de sleutelementen in dit proces is een sterke jaarlijkse groei van de investeringen in menselijke hulpbronnen wat in de huidige richtsnoeren vertaald wordt in een opleidingsparticipatie onder de bevolking van 25 tot en met 64 jaar van 12,5% in 2010.

Enkele jaren geleden lag de lat nog op 10%, en dat was ook de inspiratie voor de doelstellingen die in het Pact van Vilvoorde werden geëxpliciteerd. Tegen 2010 moet deze volgens dit Pact op 10% liggen. Dit aandeel wordt gemeten met de Enquête naar de Arbeidskrachten. Als opleidingsparticipatie wordt gerekend elkeen die zichzelf als student beschouwt ofwel deelgenomen heeft aan een opleiding tijdens een referentieperiode van vier weken. Dit kunnen personen zijn die een basisopleiding volgen en personen die leren in een bijkomende opleiding.

Daarnaast wordt in het Pact ook een verhoging van vaardigheden vooropgesteld, in casu van ICT-basisvaardigheden, zonder hieromtrent evenwel een concrete doelstelling naar voor te schuiven. Ten slotte wordt aandacht gevraagd voor het erkennen van competenties, in Vlaanderen bijvoorbeeld middels het EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties).

### 4.2 Enkele beleidsopties

De jongste vijf jaar heeft het Vlaamse beleid en onderzoek rond levenslang leren een belangrijke impuls gekregen. Voor verschillende deeldomeinen werd dan ook (door)verwezen naar onderzoek, dat uitgebreider stilstaat bij het ideaaltypische beleidsinstrumentarium.

#### 4.2.1 Communicatiebeleid over het leren

Een belangrijk element in de roep naar een sterke jaarlijkse groei van de investeringen in menselijke hulpbronnen, is de overtuiging dat de toekomst van de Europese economie (en samenleving) zal afhangen van de vaardigheden van de Europese burgers en dat deze vaardigheden - zoals kenmerkend voor een kennissamenleving - voortdurend aangepast zouden moeten worden (Europese Commissie, 2003). Wil men deze cultuur van 'voortdurende aanpassing' bij een belangrijk deel van de bevolking verspreiden, dan is het noodzakelijk dat het *onderhoud van kennis beter ingeburgerd raakt, dat er een leerattitude wordt ontwikkeld* onder de bevolking.

Campagnes zijn een geschikt middel voor de overheid om een positief beeld van leren te creëren. De Europese Commissie dringt erop aan om zo vroeg mogelijk al - in het voorschools onderwijs, op scholen, aan universiteiten, bij jongerenorganisaties, maar ook onder de volwassen bevolking - te wijzen op de rechten op het gebied van het leren en op de winstpunten die leren opleveren (Europese Commissie, 2001).

Momenteel is het communiceren van deze boodschap een belangrijk aspect van het Vlaamse beleid op het domein van het levenslang leren, met een jaarlijkse Vlaamse Leerweek bij het begin van het schooljaar als orgelpunt. Bedoeling van dit 'leerfestival' is het 'levensbreed en levenslang leren te vieren en te promoten'. Men probeert het leren een feestelijk karakter te geven, 'the joy of learning' te beklemtonen.

Bij de deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming komen het gebrek aan vertrouwen en de persoonlijk negatieve attitude tegenover educatie en training als gevolg van een pijnlijk leerverleden als de meest kritische leerbarrières naar voren. Leerangst speelt kennelijk een veel belangrijker rol dan gebrek aan motivatie (Baert et al., 2002). Dit is een belangrijk argument om 'the joy of learning' te blijven beklemtonen.

Niet alleen omwille van deze reden is het bevorderen van leerplezier, het feestelijk promoten van leren, overigens van belang. Zeker bij kansengroepen is het wenselijk om prestatiedruk zo weinig mogelijk met het leren te associëren. Activiteiten van levensbreed leren moeten het plezierige aspect van leren beklemtonen, en op die manier mensen tot het leren aantrekken. Zo kunnen moeilijk bemiddelbare groepen beter georiënteerd worden om in een eventueel volgende opleiding te 'leren voor werk'.

Dit neemt niet weg dat men zich kan afvragen of deze sterke nadruk op het feestelijk karakter werkelijk alle andere aspecten van het leren moet overschaduwen in informatiecampagnes. Minstens voor bepaalde groepen of segmenten op de arbeidsmarkt kan het beklemtonen van andere aspecten van het leren nuttig zijn.

Bij het promoten van een 'positief leerklimaat' mag men immers niet over het hoofd zien dat er ook nog een dienstbaarheid aan een doel dat buiten het leren ligt moet bestaan. Een positief leerklimaat is niet per definitie een klimaat waar leren 'vooral leuk' is. Baert stelt de vraag of het leerplezier op zichzelf voldoende gewaardeerd en gestimuleerd kan en mag worden, zonder aantoonbaar 'voor iets' te moeten dienen. Alleen maar op onderwijs en vorming een beroep doen - hetzij door de overheid en de arbeidsmarkt, hetzij door de lerenden zelf - om externe doelen te bereiken, vervreemdt of ontzielt het leren in niet geringe mate (Baert et al., 2002).

Thijssen meent dat men bij de promotie van levenslang leren volgende definitie voor ogen moet houden: levenslang leren is ‘de gedragstendentie gericht op het verwerven, onderhouden en gebruiken van kwalificaties die bedoeld zijn om in alle levensfasen zelfredzaam te participeren in een veranderende samenleving’. Twee aspecten zijn hierbij cruciaal. Ten eerste hoort bij het levenslang leren een gedragstendentie, wat wil zeggen dat er een streven aanwezig is om over bepaalde kwalificaties of competenties te beschikken. Ten tweede dient het een bepaald doel, met name het zelfredzaam participeren in een veranderende samenleving gedurende alle levensfasen.

Men kan nog een stap verder gaan in het minder centraal plaatsen van het ‘leerplezier’ in de communicatie en promotie van het levenslang leren. De overheid kan de unieke positie van de lerende beklemtonen, niet zozeer omwille van het plezier dat de opleiding hem/haar tijdens de opleiding zal geven, maar wel omwille van de toenemende zelfredzaamheid. Het accent bij de promotie van kennisonderhoud moet dan ook liggen bij de unieke kans die wordt aangeboden bij een opleiding. Niet-actieven, werkzoekenden of werkenden krijgen een gunst wanneer ze mogen deelnemen aan een opleiding, ze houden op deze manier hun competenties scherp en hun kansen in de samenleving en op de arbeidsmarkt gaaf.

Een randvoorwaarde van een dergelijke (partiële) reoriëntatie van de communicatie over het levenslang leren bestaat in het aanbieden van een beloning voor de inspanning. Bij arbeidsmarktgerichte opleidingen is deze beloning in het ideale geval een baan. Nicaise (Jaarboek LLL, te verschijnen) merkt op dat mensen meer geneigd zijn te investeren in levenslang leren als ze zekerder zijn over de uitkomst ervan. De beste reductie van de risico's in het levenslang leren is volgens hem, zeker voor werklozen, de rechtstreekse koppeling van opleiding aan een concreet uitzicht op werk. Dit recept was in het verleden het geheim van het succes van de individuele beroepsopleiding in ondernemingen. Voor niet-arbeidsmarktgerichte opleidingen kan een reductie van de risico's voor cursisten gerealiseerd worden door modularisering en deelcertificaten.

Voorbeelden:

- een nieuw evenwicht vinden bij de communicatiestrategie over het levenslang leren, waarbij aspecten als leerplezier, toegenomen zelfredzaamheid, de verbetering van de arbeidsmarktpositie of het genereren van een positief zelfbeeld voldoende aandacht krijgen;
- bij werkzoekenden zijn werkgarantieplannen het beste beloningssysteem om het doelpubliek een leerattitude aan te kweken.

#### 4.2.2 Instrumenten die mensen aanmoedigen om in leren te investeren

De overheid kan arbeids- en onderwijsinstrumenten inzetten die de bevolking ondersteunen in hun leerpad door de inspanningen te erkennen en richting te geven. Dergelijke optie moet een positief effect hebben op de houding van de bevolking tegenover het levenslang leren.

Een belangrijke hefboom voor het creëren van een leerklimaat kan worden aangereikt in het *erkennen van verworven competenties*. Het aanwakkeren bij de bevolking om competenties levenslang bij te schaven, zal beter lukken wanneer deze inspanningen erkend worden. Leren moet op zijn waarde geschat en beloond worden. Dit geldt voor het formele leren, maar ook voor het non-formele en informele leren, omdat daardoor de intrinsieke waarde van deze vormen van



leren erkend wordt. Wordt leren beloond, dan kunnen ook diegenen die niet meer gewend zijn om te leren ertoe gebracht worden om toch weer te gaan leren (Europese Commissie, 2001).

Voor een beleidsinstrumentarium en de huidige pilotprojecten rond EVC verwijzen we naar het Jaarboek LLL (te verschijnen), naar Vanhoren (2002) en Vanhoren et al. (2002). Voor Vlaanderen is het erkennen van verworven competenties sinds deze legislatuur een prioriteit. Er wordt in dit kader werk gemaakt van de mogelijkheid om voor een aantal beroepen via competenties die verworven zijn op de werkplek, in het dagelijkse leven of in het verenigingsleven een titel van beroepsbekwaamheid te verwerven. De uitvoering en evaluatie van dit beleid zal uitwijzen indien en waar bijstellingen nodig zullen zijn.

Een tweede hefboom bestaat in het ondersteunen en richtinggeven van de inspanningen om levenslang 'bij te blijven'. De verworven competenties moeten worden ingekaderd in een *loopbaanbeheer*. Mensen zullen een grotere bereidheid aan de dag leggen om in de loop van hun loopbaan hun competenties bij te schaven wanneer deze nieuwe competenties samenhangen met mogelijke toekomstige loopbaankeuzes. Deze ondersteuning vangt aan door tijdens de initiële opleiding via studieadvies de studiekeuze te stroomlijnen met een individuele beroepskeuze enerzijds en de arbeidsmarktperspectieven anderzijds. Tijdens de loopbaan volgt een mogelijkheid tot leertrajectbegeleiding, die transities tijdens de loopbaan moet vergemakkelijken.

Ook het toekomstige Vlaamse beleid rond loopbaanbegeleiding heeft recent vorm gekregen, met de krijtlijnen uit het expertenrapport van de KBS-taskforce als inspiratiebron. Mogelijkheden tot individuele loopbaanbegeleiding zijn er onder andere via de lokale werkwinkels, de VDAB-competentiecentra en -trajectbegeleiding, of sectorale afspraken over het recht op loopbaanadvies en outplacement. Ook hier moet de uitvoering van deze beleidslijnen momenteel voorrang krijgen, en kan pas uit de resultaten van lopend onderzoek en uit de praktijk blijken waar bijstellingen wenselijk zijn.

In ieder geval moet tegen 2010 gestreefd worden naar een situatie waarin iedereen de tijd en mogelijkheden krijgt om na te denken over wat ze willen en waar ze goed in zijn. Een screening van de competenties van mensen, met een gedurfde maar eerlijke feedback, is hierbij relevant. Generieke beroepskennis komt hierbij aan bod, maar ook de ontwikkelingen van andere basiscompetenties staat bij deze screening centraal. Op die manier kunnen mensen een oriëntatie meekrijgen, waarbij de ontwikkeling van vaardigheden en loopbaanpaden wordt uitgetekend. Dit is niet het voorrecht van (een bepaald deel van de) werknemers, maar een basisdienst waar iedereen kan op terugvallen. Er moet met andere woorden een veralgemeend recht op loopbaanbegeleiding bestaan (zie Sels, Albertijn & De Visch, 2002).

Mensen worden in 2010 bovendien *gesensibiliseerd* om op regelmatige tijdstippen een beroep te doen op deze dienst. In het Jaarboek LLL (te verschijnen) wordt opgemerkt dat wie vrijwillig kiest voor loopbaanbegeleiding soms al een aantal belangrijke stappen op eigen kracht gezet heeft: het vaststellen en expliciteren van een disfunctie, de vertaling hiervan in een kennisbehoefte, en de specificering van de remedie in een opleidingsbehoefte. Opdat ook mensen die niet op eigen kracht deze drie stappen nemen bij een aangepast opleidingsaanbod te krijgen, pleit het Jaarboek LLL voor een regelmatige kennis-check-up, naar analogie van de medische check-up.

Een derde groep instrumenten is van pedagogische aard, en bestaat erin om via het *aanpassen van leermethodieken* een groter draagvlak te creëren voor het participeren aan opleidingen.

Centraal in deze voorstellen staat een toenemende aandacht voor de individuele inspanning om bij te blijven. Waar leren traditioneel beschouwd werd als een klassikaal gebeuren, wordt in de kennissamenleving erkend dat informele en niet-formele settings een steeds belangrijkere bron van leren worden. Leren wordt minder afhankelijk van de docent, en des te meer afhankelijk van de lerende zelf. Het zijn met andere woorden de lerenden zelf die actief moeten kennis proberen te verzamelen. Al naar gelang de situatie van diegene die leert, moet de docent/facilitator de methodiek kunnen aanpassen.

Zeker bij volwassenen is het aangewezen om pedagogische methoden bij te stellen, zodat bij deze groep het leren aantrekkelijker wordt. Bij deze groep, nog sterker dan bij de schoolgaande jeugd, is het belangrijk dat het leerproces gefocust wordt op de lerende en niet op de leraar. Wanneer de lerende zelf in de focus staat, wanneer wat geleerd wordt ingepast wordt aan zijn eigen context, wanneer het leren meer ervaringsgericht wordt, zal het levenslang leren voor volwassenen aantrekkelijker worden (OESO, 2003).

Via het Trivisi-proces werd in Vlaanderen afgetoetst hoe diverse nieuwe leervormen kunnen worden geïmplementeerd. VDAB-eLearningcentra of het openstellen van ICT-infrastructuur in scholen zijn andere initiatieven op dit domein.

Op het vlak van onderwijsvernieuwing zijn specifiek voor het aanleren van basisvaardigheden in het initieel onderwijs of bij laaggeschoolden goede praktijken ontwikkeld: leer-werktrajecten, alternerend leren, aanleren van ICT-vaardigheden, ‘open leren’ en dergelijke meer. Verder gaat ook veel aandacht naar de modularisering op verschillende niveaus, en naar de innovatie van zelfstandig leren (Jaarboek LLL).

De geraadpleegde experten volgen deze analyse ten dele. In het Jaarboek LLL (te verschijnen) wordt benadrukt dat een nieuwe leerpedagogie kan resulteren in een positiever leerklimaat, zeker ook bij kansengroepen. De klemtoon van deze onderwijsvernieuwingen moet evenwel niet enkel liggen op de plaats van de lerende, maar ook op andere aspecten als het leren uit ervaring. Bij het Jaarboek LLL heten de te verkennen nieuwe leervormen het participatief leren, contextueel leren en outcome-based leren, bij Thijssen wordt dat meer nadruk leggen op het verwerven van de leercompetenties begeleidingsbenutting, modellingsbenutting, experimentele ervaringsverwerving, en habituele ervaringsverwerving (Thijssen, 2001). De voorgestelde koerswijzigingen benadrukken dat pedagogische methoden meer aandacht moeten besteden aan het leren uit interactie met actoren uit de (werk)omgeving, aan het leren uit de dagelijkse sociale en professionele praktijk, en aan de relatie tussen de leerervaring en de doelen die de lerende wil bereiken.

*Enkele voorstellen van ‘nieuwe leervormen’.*

*Participatief leren is gericht op het initiëren van sociale veranderingen op microniveau: empowerment door dialoog of door het geven van een stem staan centraal.*

*Bij het contextueel leren vertrekt men van de filosofie dat mensen pas leren als ze er het onmiddellijke nut van merken in confrontatie met de dagelijkse sociale of professionele praktijk.*

*In het outcome-based leren ligt de klemtoon op individueel leerrendement en een meer effectgerichte educatie. Voor de deelnemers moeten kosten en baten heel duidelijk zijn. Basisvoorwaarden binnen deze benadering zijn onder meer dat er duidelijkheid is over de doelen die de lerende wil bereiken, dat er een expliciete relatie is tussen de leerervaring en de doelen (Jaarboek LLL, te verschijnen).*

*Begeleidingsbenutting: waarbij het gaat om het adequaat gebruiken van begeleidingsmogelijkheden als inter- en supervisie, of uitwisseling tussen collega's.*

*Modellingsbenutting: waarbij het gaat om het adequaat gebruik maken van observerend leren van een rolmodel, door het kiezen van een goed model, alsmede het signaleren en eigen maken van passend voorbeeldgedrag.*

*Experimentele ervaringsverwerving: waarbij het gaat om het weloverwogen uitbouwen of vernieuwen van een takenpakket en het bewust experimenteren met nieuwe situaties, taken en werkwijzen.*

*Habituele ervaringsverwerking: waarbij het gaat om het adequaat gebruik maken van al doende leren door beperkt beheerste taken werkende weg bij te schaven en beter eigen te maken door routiniseren (Thijssen, 2001).*

#### 4.2.3 Een lerende bedrijfsomgeving

Het zou te eenzijdig zijn om de verantwoordelijkheid voor een permanente inzetbaarheid enkel van individuele inspanningen te laten afhangen. De voorgestelde 'nieuwe leervormen' impliceren overigens dat er in maatschappelijke en professionele settings steeds meer leermogelijkheden gecreëerd worden. Sociale partners, en bedrijven in het bijzonder hebben dan ook een belangrijke rol te spelen in de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers. Op ieder beleidsniveau werd erkend dat er ook op dit vlak nog vooruitgang kan geboekt worden. Zeker in kleine en middelgrote ondernemingen krijgen werknemers minder opleidingskansen (zie deel 1). Het verhogen van *opleidingsinspanningen in bedrijven (en specifiek in KMO's)* is dan ook een volgende uitdaging.

Er worden reeds veel inspanningen geleverd om de inspanning in bedrijfsopleidingen te stimuleren: hefboomkrediet, vlamivorm, VDAB-beroepsopleiding, subsidies voor opleidingsinstellingen, afspraken met de sectorale opleidingsfondsen, opleidingscheques, ... De gesprekspartner van het (federale en Vlaamse) bedrijfsopleidingsbeleid heeft lange tijd de werkgever geweest, vooral via het bespelen van de aanzienlijke inspanningen door sectorfondsen, maar sinds kort is de klemtoon van dit beleid door het toekennen van diverse Vlaamse individuele voucherformules ten dele verschoven naar een directe communicatie met de werknemer.

De geraadpleegde experts vinden het tot op zekere hoogte gerechtvaardigd dat bedrijven verplicht worden in opleiding te investeren. Men mag beklemtonen dat er een ruilverhouding bestaat tussen een bedrijf en de samenleving. Wanneer de samenleving voldoende inspanningen levert om arbeidskrachten te vormen, dan kan de bedrijfswereld worden verplicht dat zij de

competenties van hun personeel op peil houdt. Een verplichte investering in opleiding en vorming van het personeel is in dit kader te verantwoorden.

Een dergelijke heffing bestaat momenteel in België. Bedrijven zijn gebonden aan CAO's, die hen verplichten een deel van de loonsom af te staan dat specifiek wordt voorbehouden om vorming te organiseren op het niveau van de sector. Deze mutualisering heeft evenwel niet geleid tot een evenredige spreiding van de werkelijke opleidingsinspanningen. Maatregelen die effectieve vorming garanderen voor kansengroepen, personen met niet-reguliere arbeidscontracten en/of KMO's zijn dan ook wenselijk.

Verder zou er ook meer aandacht moeten besteed worden aan de transfer van het geleerde naar de werkvloer. Opleiden zal door bedrijven werkelijk als een meerwaarde worden beoordeeld, en men zal ook verdere investeringen bij voorkeur doen, wanneer het geleerde ook een directe toepassing tijdens de uitoefening van de beroepsbezigheden krijgt. Tegelijkertijd moet de werkvloer zelf ook voldoende leermogelijkheden bevatten, waarbij HRM-instrumenten als jobrotatie en mentorschap kunnen worden ingeschakeld. De ambitie om deze leermogelijkheden in specifieke functies of beroepen te verhogen kan een impuls krijgen via een sectorale aanpak (zie hiervoor 'werkbaarheid').

Voorbeelden:

- afspraken en streefcijfers in protocols met sectoren rond de participatie van kansengroepen, tijdelijke werknemers en KMO's.

#### 4.2.4 Betere afstemming vraag en aanbod opleidingen

Een belangrijke uitdaging bestaat in het *transparant maken van de opleidingsmarkt*. Een goed functionerende (opleidings)markt is in eerste instantie een markt waar goed gecommuniceerd wordt over de vraag naar en het aanbod van opleidingen. Nog te vaak bestaat er bij bedrijven en personen geen goed overzicht van het aanbod van opleidingen dat voorhanden is. In het bijzonder voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (zie 'werkzaamheid') is het documenteren van dit aanbod essentieel. Omgekeerd is een vlotte overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt belangrijk voor het beleid rond levenslang leren. Immers, een hoge werkloosheid onder afgestudeerde jongeren is faliekant voor het geloof van deze groep in de baten van levenslang leren.

Een palet aan maatregelen van allerlei slag heeft momenteel de intentie om de Vlaamse opleidingsmarkt transparant te maken: Edufora/DIVA, de VDAB-leermobiel, een protocol tussen VDAB, VIZO en OSP, conventanten tussen VDAB en de sectorale opleidingsinstellingen, sectorconsulenten, ...

Samenwerking op alle niveaus (nationaal, regionaal, lokaal) kan de transparantie van het opleidingsaanbod enkel ten goede komen. Wie bepaalde kwaliteitsgaranties kan bieden<sup>42</sup> mag hierbij in principe niet uitgesloten worden: lokale overheden, scholen, universiteiten, andere aanbieders op het gebied van het leren, aanverwante diensten op het terrein van de studie- en

---

<sup>42</sup> Voor een bespreking van de 'kwaliteitsbewaking' van opleidingen in het formeel onderwijs en bij andere opleidingsaanbieders verwijzen we naar het binnenkort te verschijnen Jaarboek LLL.

beroepskeuzevoorlichting en -begeleiding, onderzoekscentra, ondernemingen (vanuit hun sociale verantwoordelijkheid), arbeidsbureaus, op lokaal niveau werkzame NGO's (bv. vrijwilligers- en buurtorganisaties, vertegenwoordigers van specifieke groepen (potentiële) lerenden en actoren op het gebied van de gendergelijkheid) moeten deel uitmaken van dergelijke partnerships (Europese Commissie, 2001).

Onderzoek van Baert et al. (2002) bevestigt dat het groeiend aantal educatieve programma's en mogelijkheden in uiteenlopende educatieve instellingen en media het zoek- en beslissingsproces van individuen bemoeilijkt. Het is niet vanzelfsprekend om uit de brede waaier van VTO-aanbod een voor hen geschikt vormingsaanbod te vinden. Een hanteerbare centrale intersectorale databank, met een netwerk van toeleiders, leertrajectbegeleiders en leerbemiddelaars, kan dit zoek- en beslissingsproces gaande van het aanvoelen van een educatieve behoefte tot en met daadwerkelijke educatieve participatie ondersteunen en begeleiden (Baert et al., 2002).

Een dergelijke databank heeft een verschillende finaliteit voor het private en publieke aanbod van opleidingen. Voor het private aanbod heeft een dergelijke databank in hoofdzaak een informatieve functie. Het lijkt voor de private opleidingsmarkt, waar de vrije markt een belangrijke regulerende rol speelt, niet opportuun om te decreteren wie welke opleiding mag/moet geven. Men kan vanuit kwaliteitsoverwegingen evenwel certificaten toekennen aan opleidingsverstrekkers met een kwalitatief hoogstaand aanbod.

Voor het publieke aanbod kan de overheid een dergelijke databank gebruiken voor het bijsturen van de opleidingsmarkt. Dit instrument moet de insteek zijn voor het afstemmen van het publieke opleidingsaanbod met de noden en wensen van de overheid. Voor dit deel van de markt heeft de databank dus niet enkel een informatieve functie, maar is het eveneens een sturingsinstrument van het beleid.

#### 4.2.5 Basisvaardigheden ontwikkelen

Een voortdurende matching van de vaardigheden van de Europese bevolking met de vereisten van een kennissamenleving impliceert verder dat permanent aandacht wordt besteed aan de steeds veranderende basisvaardigheden die noodzakelijk zijn om te functioneren op de arbeidsmarkt. De nadruk die de jongste jaren werd gelegd op het aanleren van ICT-vaardigheden wil hierop een antwoord zijn. In een snel veranderende samenleving zullen binnenkort opnieuw andere *basisvaardigheden* op het voorplan komen. Momenteel omvatten de 'nieuwe basisvaardigheden' digitale vaardigheden, leren leren, sociale vaardigheden, ondernemersvaardigheden en taalwerving (Europese Commissie, 2003). De OESO omschrijft deze tendens als een verandering in de vraag naar 'human capital'. Wijzigingen in de arbeidsorganisatie, vaak gecombineerd met het intensief gebruik van ICT, doen de vraag toenemen naar 'soft skills' als teamwerk, flexibiliteit en communicatieve vaardigheden. Het lijkt dan ook aangewezen dat onderwijscurricula en -methoden in de toekomst meer aandacht besteden aan deze 'soft skills'. In de specifieke organisatorische context die deze vaardigheden vereisen, hebben ondernemingen een rol te spelen in het opleiden van personeel (OESO, 2001).

Vlaanderen spoort (in navolging van Europa) momenteel op de 'digitale sneltrein', en de bevolking bezit er steeds meer ICT-competenties (zie ook Jaarboek LLL). Thijssen is ervan overtuigd dat ten gevolge van het huidige beleid, zeker bij de jongere generaties, slechts een

kleine groep van de bevolking digitaal ongeletterd zal zijn in 2010. De doelstelling uit het pact van Vilvoorde over ICT-vaardigheid lijkt dan ook realistisch. De groep die deze vaardigheid nog niet bezit, wordt in 2010 een kansengroep.

Opleidingen zullen in 2010 niet meer zo sterk georiënteerd zijn op het bijbrengen van ICT-vaardigheden, maar eerder op het aanleren van die competenties die voor het functioneren in de postindustriële samenleving nog aan belang toenemen (cf. sleutelcompetenties). In het dagelijkse leven zijn dat burgerschap, competenties gericht op de interactie met medeburgers binnen de publieke omgeving (bv. tolerantie, empathie, ...) en competenties gericht op de participatie in maatschappelijke en publieke instellingen (onderhouden van netwerken, kennis over subsidiekanalen, ...). In het arbeidsleven blijft beroepskennis bij de intrede op de arbeidsmarkt belangrijk, maar nemen arbeidsmarktvaardigheden die transitieën faciliteren aan belang toe. Deze laatste employability skills bepalen in welke mate iemand zelfredzaam is op een turbulente arbeidsmarkt. Thijssen (2001) maakt hierbij een onderscheid tussen twee subtypen: mobiliteitscompetenties, van belang voor het verwerven van een adequate arbeidspositie, en leercompetenties, van belang voor het snel verwerven van nieuwe arbeidskwalificaties. Mede voor het realiseren van een toename van mobiliteit op de arbeidsmarkt (zie 'werkzaamheid') is het van essentieel belang dat dergelijke 'mobiliteitscompetenties' aangeleerd kunnen worden. Thijssen heeft het over potentieel-reflectie, werk-exploratie, loopbaanplanning en zelfpresentatie.

Met het oog op een goede doorstroom tussen het initieel onderwijs en de arbeidsmarkt, krijgt het bijbrengen van generieke beroepskennis steeds meer aandacht. Echter, in een economie waarin de werkgelegenheid verschuift naar commerciële dienstverlening zal enerzijds de overlap tussen sociaal-economische en sociaal-culturele competenties toenemen en anderzijds het belang van employability skills toenemen (Thijssen & Lankhuijzen, 2000).

Het bijbrengen van ICT-competenties is aan een recordtempo verwezenlijkt. Om in Vlaanderen, waar arbeidsmarktmobiliteit vooralsnog beperkt blijft, een groter dynamiek op de arbeidsmarkt tot stand te brengen, is het noodzakelijk dat er in de toekomst even intensief geïnvesteerd wordt in het bijbrengen van deze competenties voor de toekomst. Om tot een groter draagvlak te komen voor dergelijke inspanning, is het aangewezen dat er via een breed maatschappelijk debat over de sleutelcompetenties, en in het bijzonder over de mobiliteitscompetenties, een consensus wordt bereikt over welke inhoud deze vaardigheden in de specifieke Vlaamse context hebben.

#### 4.2.6 Evenredige participatie aan opleiding

Hoofdstuk 2 (§2.3) zette de ongelijke participatie aan het levenslang leren in de verf. Ouderen, lager geschoolden, niet-actieven, vrouwen en tijdelijke werknemers nemen allen minder dan gemiddeld deel aan opleidingen. Verder werd opgemerkt dat inclusie van het informeel leren de vastgestelde achterstanden vermoedelijk enkel zullen versterken. Met het oog op sociale integratie en een actief burgerschap is het wegwerken van ongelijkheden op het vlak van het levenslang leren een ambitie die voorrang moet krijgen. Immers, wanneer kennis en competenties de motor van economische groei worden, zullen ze ook bepalen wie al dan niet kan participeren aan deze economie. Participatie aan het levenslang leren wordt in een kennismaatschappij een determinant voor maatschappelijke integratie. Wie niet meespoort met de competentietrein, loopt

het risico om uitgesloten te worden op verschillende vlakken in de samenleving. Het is bijgevolg belangrijk dat niemand uitgezonderd wordt bij de inspanningen om de kennis en competenties van de bevolking actueel te houden. Gezien sociale ongelijkheid reeds in de kinderjaren kan aanvangen, geldt de uitdaging om iedereen gelijke leeransen aan te bieden al in het initiële onderwijs.

Het is in dergelijke context niet onzinnig om niet enkel te streven naar een evenredige participatie van kansengroepen aan opleidingen, maar een overparticipatie van de groepen met het minst kansen te beogen. Dit impliceert dat de globale benchmark voor participatie aan het levenslang leren (van 10%) kan worden versneden. Net zoals bij de werkzaamheidsgraad flankerende doelstellingen zijn geformuleerd voor vrouwen en ouderen, kan bij het levenslang leren geopteerd worden voor (meer ambitieuze) bijkomende streefcijfers voor kansengroepen.

Een aantal opleidingsacties zijn nu reeds in eerste instantie op deze kansengroepen gericht: een belangrijk deel van de deelnemers aan VDAB-opleidingen behoort nu reeds tot een kansengroep; de activiteiten van sectorale opleidingsfondsen zijn nu in principe gericht op de integratie van risico- of kansengroepen. Dergelijke selectieve benchmarks voor kansengroepen zijn evenwel geen uitgangspunt, en doorgaans ligt de klemtoon van de beleidsintenties eerder op het verhogen van het globale investeringsvolume aan opleidingen dan aan de deelname van kansengroepen aan opleidingen.

Douterlungne (2002) wijst er in een evaluatie van het Vlaamse beleid rond levenslang leren op dat er onvoldoende aandacht is voor het stimuleren van de participatie van achtergestelde kansengroepen. Het Vlaams actieplan is gericht naar alle volwassenen, met hier en daar een accent voor kansengroepen. Om deze stelling te staven wordt gerefereerd aan de erkenning van elders of eerder verworven competenties en over de subsidies die bedrijven krijgen voor het uittekenen van een opleidingsbeleid (Douterlungne, 2002). Scandinavische landen tonen dat het beter kan. Daar is één van de prioritaire doelstellingen van het beleid Levenslang Leren het verhogen van het kwalificatieniveau van de bevolking. In Noorwegen en Denemarken vertaalt men dat in een recht voor iedere volwassene op minimum hoger secundair onderwijs (Douterlungne, 2002).

Vlaanderen kan hier inspiratie opdoen en met de horizon van 2010 in het vizier kiezen voor het reduceren van de omvang van de risicogroep van laaggeschoolden door het optrekken van het initiële opleidings- of competentieniveau van deze groep. In het Vlaanderen van 2010 worden laag- of kortgeschoolden betrokken bij opleidingen, minstens tot ze het competentieniveau van een 'middengeschoolde' bereiken. Dit gebeurt in eerste instantie door jongeren sterk aan te moedigen (onder meer via een formule als het alternerend leren) om het onderwijs niet te verlaten vooraleer een diploma HSO is verworven. Veel heil wordt op dit punt verwacht van aanpassingen aan de leermethodiek (zie Jaarboek LLL). Wanneer jongeren toch beslissen om een of andere reden af te haken vooraleer ze dit niveau bereikten, worden ze gestimuleerd om via modulaire, flexibele trajecten bij het begin van hun loopbaan alsnog op te krikken tot een HSO-niveau. Bijkomend wordt hier verondersteld dat het onderwijs ervoor zorgt dat een afgestudeerde HSO voldoende startcompetenties bezit.

Niet enkel laaggeschoolden participeren minder aan het levenslang leren. Van andere groepen weten we dat de participatie lager ligt, we kennen evenwel weinig over de motivatie van de verschillende kansengroepen om het levenslang leren aan zich voorbij te laten gaan. Niettemin

wordt gepleit voor een gediversifieerd beleid op het vlak van levenslang leren: op het vlak van de communicatie over het levenslang leren kan voor verschillende doelgroepen een andere aanpak wenselijk zijn, het effect van pedagogische vernieuwing kan bij verschillende doelgroepen anders werken. Tegen 2010 is er meer informatie beschikbaar over de opleidingswensen en effecten van verschillende opleidingsmethodieken op de participatie aan het levenslang leren van de totale bevolking, en van de verschillende kansengroepen binnen de bevolking. Op die manier kan men beter vraag en aanbod op elkaar afstemmen (zie hoger), en kan men meer gericht ook voor doelgroepen specifieke randvoorwaarden in acht nemen bij het uitwerken van een opleidingsaanbod.

#### 4.2.7 Tijd voor opleiding

Een doelgerichte aanpak van het betrekken van iedereen bij het levenslang leren veronderstelt dat specifieke belemmeringen worden weggenomen, die bepaalde groepen ervan weerhouden om een opleiding te volgen. Het *wegwerken van weerstanden om opleiding te volgen* moet rekening houden met verschillende facetten. Een eerste barrière of belemmering om aan permanente vorming deel te nemen is een negatief georiënteerde dispositionele barrière, zoals gebrek aan vertrouwen, persoonlijke negatieve leerattitude, perceptie van gebrek aan relevantie en gebrek aan 'locus of control'. Daarnaast bestaan institutionele belemmeringen, waarbij het gebrek aan flexibiliteit het meest in het oog springt. Gebrek aan informatie, geografische bereikbaarheid en financiële kostprijs blijken secundaire belemmeringen. Ten slotte zijn er situationele barrières, waarbij het probleem er vooral een is van tijdsordening (Baert et al., 2002).

De laatste drempel krijgt hier specifieke aandacht. Bij de situering van de uitdagingen op het vlak van een 'evenredige arbeidsparticipatie' werd al aangestipt dat een vlotte combinatie van arbeid en kinderopvang een voorwaarde is om in het bijzonder vrouwen te laten participeren aan de arbeidsmarkt. Wanneer bovendien ook verwacht wordt dat tijd geïnvesteerd wordt in 'blijven', wordt de organisatie van tijd een nog uitdagender agendapunt. We hernemen dan ook de uitdaging om de *combinatie leren-werken* gemakkelijker te maken.

Het huidig instrumentarium hierover kent een (gesubsidieerde) verlofperiode toe aan diegene die wenst te leren. Dit gebeurt onder meer via het Betaald Educatief Verlof, het Opleidingskrediet, de Individuele leerrekening, of het vergoeden van werklozen die een opleiding volgen.

Wanneer de doelstellingen uit 'meer mensen aan het werk' worden gerealiseerd, dan is de arbeidsmarkt in 2010 'transitioneler' geworden, en onderbreken mensen vaker (soms deeltijds) hun carrière voor andere activiteiten. Een reden voor een dergelijke onderbreking is opleiding en vorming. Maatregelen die hiervoor nu worden aangewend (bv. betaald educatief verlof, aanmoedigingspremie opleidingskrediet, individuele leerrekening, opleidingscheque, vergoeden van werklozen die een opleiding volgen) hebben hopelijk het gewenste effect bereikt. Ze worden nog aangevuld door andere maatregelen die niet-productieve periodes van werknemers omzetten in opleidingstijd.

We denken bijvoorbeeld aan periodes van tijdelijke werkloosheid en aan herstructureringen. Wanneer tijdelijke werkloosheid voorkomt, moet het mogelijk zijn om de overtallige werknemers op te leiden. Ook bij herstructureringen (en uiteraard reeds lang voor deze ingreep) zou het



‘opleiden van werknemers’ een meer centrale plaats moeten krijgen. Bij herstructureringen viseert doorgaans meteen de oudere werknemers, maar men zou eveneens het capaciteitsoverschot tijdelijk kunnen opvangen door ‘jongere’ werknemers eindelijk de tijd te gunnen om een opleiding te volgen.

### 4.3 Enkele aansluitende onderzoeksvragen

- Hoe ziet de vraag naar opleiding van de bevolking eruit, en in welke mate verschilt die bij verschillende doelgroepen in de bevolking?
- Zorgt het huidige Vlaamse beleid rond ‘the joy of learning’ ervoor dat de leerangst bij bepaalde groepen wordt weggenomen? Volgen participanten na ‘prettige’ opleidingen in een latere fase ook andere opleidingen?
- Hoe kan bij de verschillende functies van het levenslang leren (leerplezier, zelfredzaamheid, verbeteren arbeidsmarktpositie, positief zelfbeeld) geïntegreerd worden bij de promotie over het levenslang leren? Is het zinvol deze communicatie te diversifiëren naargelang de doelgroep, naargelang de opleiding, naargelang de beroepsgroep of functie, naargelang de setting?
- Evaluatieonderzoek over in het bijzonder EVC en loopbaanbegeleiding. Wat is het effect van opleidingen op de loopbaan van Vlamingen? Bij welk type opleidingen wordt een groter zoekgedrag op de arbeidsmarkt en/of een gewijzigde mobiliteit vastgesteld?
- Ontwikkelen van diverse opleidingsmethodieken. Ontwikkelen van methodieken die leermogelijkheden bieden bij de uitoefening van de job voor specifieke functies/beroepen. Blijvende duiding van de drijfveren van bedrijven om al dan niet in opleiding te investeren, voor welke functies, voor welke werknemers.
- Welke relatie bestaat er tussen de opleidingsmotieven van bedrijven en de kwaliteit van de opleiding?
- Hoe kan de mutualisering van opleidingsinspanningen op sectoraal niveau leiden tot een beter bereik van ondervertegenwoordigde groepen bij het levenslang leren?
- Onderzoek naar de inhoud van voor de Vlaamse arbeidsmarkt relevante mobiliteitscompetenties.
- Welke sleutelcompetenties zullen van belang zijn in het toekomstige Vlaanderen, zowel in het dagelijkse leven als het arbeidsleven?
- Ontwikkelen van competentieportfolio’s voor een brede waaier van beroepen.
- Welke formules die mensen tijd geven om een opleiding te volgen zijn het meest effectief?
- Hoe kan men bij het sociaal overleg na herstructureringen ‘innovatieve maatregelen’ waarbij opleiding van werknemers centraal staat op de agenda krijgen? Hoe kunnen dergelijke formules er uitzien?

## 5. Naar een substantiële verhoging van de werkbaarheid

### 5.1 Beleidsuitdaging

De werkbaarheidsdoelstelling in het Pact van Vilvoorde is de enige die geen concrete streefcijfers bevat. In de omschrijving wordt enkel aangegeven dat de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan verhoogd moeten worden zodat in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. De werkbaarheid is dan ook een breed concept, waarvan geen eenduidige indicatoren voor handen zijn. Door de Vlaamse werkbaarheidsmonitor zullen vanaf eind 2003 gegevens ter beschikking gesteld worden, met een herhaling van de meting in 2006 en 2009, zodat tegen 2010 - streefdatum voor de doelstellingen in het Pact van Vilvoorde - een balans kan opgemaakt worden.

Ook al ontbreken tot op heden gegevens om trends inzake werkbaarheid voor Vlaanderen duidelijk vast te stellen, dan bemoeilijken een aantal omgevingsevoluties het bereiken van deze doelstelling. In hoofdstuk 3 werden diverse omgevingsevoluties geschetst, zowel langs vraag- als aanbodzijde van de arbeidsmarkt, die van invloed zijn op het bereiken van de arbeidsmarktgerelateerde doelstellingen in het Pact van Vilvoorde. Ten aanzien van de werkbaarheid kunnen de volgende trends als de belangrijkste worden aangeduid.

- Langs de *vraagzijde* is er de veranderende aard van het werk zelf. Hoewel risico's gekoppeld aan lichamelijke en fysieke factoren van belang blijven, omvat het werk in toenemende mate mentale in plaats van manuele taken. Dit wordt ondersteund door de stijgende toepassing van ICT's en de toename van mentaal informatiewerk. Daarnaast betekenen tertiërisering en groei van de diensten inzake werkgelegenheid ook dat werken steeds vaker contact met cliënten inhoudt. Hoewel beide evoluties - mentale arbeid en klantencontact - positieve aspecten omvatten, wordt hierdoor de werklast in steeds belangrijker mate bepaald door mentale en emotionele belasting. Hierdoor manifesteert de 'mismatch' tussen werk en werknemer zich ook steeds vaker in psychosiaal disfunctioneren. Op deze evolutie wordt ook ingespeeld door uitbreiding van de kwaliteit van de arbeid van veiligheids- en gezondheidsrisico's naar risico's inzake psychosociale arbeidsbelasting (zie bv. Welzijnswet en CAO nr. 72).<sup>43</sup>

Maar ook de wijze waarop organisaties met deze omgevingsevoluties omgaan, bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van de arbeid. Als gevolg van globalisering en stijgende concurrentiedruk, krijgen werknemers meer werkdruk en bijkomende verantwoordelijkheden toegeschoven. Doch vaak zonder werknemers ook van de middelen en mogelijkheden te voorzien om de te kunnen opnemen. Populaire managementconcepten als 'lean production' (Womack et al., 1990) hebben expliciet de doelstelling door middel van absolute standaardisatie interne regelmogelijkheden aan werknemers te ontnemen. Een aanpak die als 'management by stress' wordt omschreven (Parker & Slaughter, 1995). On-

---

<sup>43</sup> De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk en CAO nr. 72 (1999) betreffende het stressbeleid in ondernemingen, maken psychosociale belasting veroorzaakt door het werk en de gevolgen daarvan een aandachtspunt in het gezondheidsbeleid binnen ondernemingen.

- danks talloze beleidsdocumenten op Europees vlak die oproepen tot een 'high road in work organisation'<sup>44</sup> teneinde de aanpasbaarheid van organisaties en werknemers te stimuleren, blijkt de organisatiestructuur van ondernemingen nog overwegend een 'low road' te volgen<sup>45</sup> met beperkte arbeidskwaliteit tot gevolg.
- Langs de *aanbodzijde* kan als belangrijkste trend de demografische ontwikkeling worden aangeduid. De vergrijzing van de arbeidsmarkt heeft immers een belangrijke weerslag op klachten inzake psychosociale belasting. Analyses van reeds beschikbare gegevens over werkstress in Vlaanderen (Notelaers & Hoedemakers, 2001) en Nederland (Van Veldhoven, 1999) laten zien dat stressklachten oplopen met de leeftijd). Vaak is deze relatie evenwel bij de categorie 55-plussers niet langer merkbaar wat toegeschreven wordt aan het 'healthy worker effect', waarbij de oudere werknemers met de meeste stressklachten reeds uit het arbeidsproces verdwenen zijn en men bijgevolg nog enkel het meest 'gezonde' deel bevraagt. Niet dat hieruit automatisch moet geconcludeerd worden dat oudere werknemers een kleiner verwerkingsvermogen hebben om met stressrisico's om te gaan. Wel manifesteert de jarenlange cumulatieve blootstelling aan stressrisico's zich vaak slechts op hogere leeftijd. Als bovendien oudere werknemers door beleidsmaatregelen bijkomend worden aangespoord om langer te blijven werken, zullen toekomstige metingen met de werkbaarheidsmonitor op termijn ongetwijfeld een verlaging van de werkbaarheid optekenen, als intussen ook geen werkbaarheidsbeleid wordt gevoerd om deze arbeidsrisico's te reduceren.

## 5.2 Strategische uitgangspunten

### 5.2.1 Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet in eerste instantie een bronaanpak hanteren

Zoals toegelicht bij de bespreking van de werkbaarheidscijfers (hoofdstuk 2, §2.5), wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor geopteerd voor het gebruik van de VBBA-schalen (Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid). Hiermee komt de nadruk in de monitoring van de werkbaarheid in Vlaanderen te liggen op het aspect werkstress. De VBBA meet immers de 'psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie' (PVA) dat betrekking heeft op negatieve veranderingen in psychische functies op basis waarvan het moeilijk of zelfs onmogelijk wordt om doelgericht taakgedrag te ontwikkelen of in stand te houden (Van Veldhoven, 2001). Deze PVA

---

<sup>44</sup> We verwijzen o.m. naar The green paper on work organisation (1997), The green paper on Innovation (1995), The Green Paper on living and working in the Information Society (1996), de publicaties van de 'EU expert group on flexibility and work organisation' (1995) en van het EWON-netwerk (European Work Organisation Network) opgericht door DGV ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social/workorg/ewon/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/workorg/ewon/index_en.htm)), de opname van 'adaptability' als een van de vier pijlers op de Europese 'Jobs Summit' in Luxemburg (1997) en de opname van deze 'adaptability' in de richtsnoeren voor de ledenlanden en uitwerking daarvan in de nationale actieplannen (NAP), de inclusie van 'innovation and adaptability of work organisation' in de ESF-doelstellingen.

<sup>45</sup> Voor een overzicht van organisatiesurveys die de arbeidsorganisatie en het personeelsbeleid van organisaties in de diverse Europese lidstaten onderzoeken, zie o.m. Huys et al., 2000.

is te beschouwen als de kern van werkstress. Zodoende wordt ‘werkbaarheid’ in de monitor concreet geoperationaliseerd in kwantitatieve indicatoren voor werkstress.<sup>46</sup>

Welk beleid kan evenwel gevoerd worden om een verbetering van deze indicatoren te bewerkstelligen? Werkstress is immers een complex fenomeen met tal van uiteenlopende oorzaken. Vanuit beleidsstandpunt is het dan niet helder op welke van de vele oorzaken van werkstress moet of kan ingespeeld worden om een gewenst effect te bereiken. Bovendien moeten ten aanzien van de diverse oorzaken van werkstress, ook uiteenlopende beleidsmaatregelen genomen worden. Werkstress door het steeds niet kunnen voldoen aan de vereisten van de job zal immers op een andere manier moeten aangepakt worden dan stress door jobonzekerheid of door een tekort in het persoonlijk verwerkingsvermogen van de werknemers om met stressrisico’s om te gaan. Dit leidt tot een breed pallet aan mogelijke maatregelen. Met een beetje fantasie kunnen we een werkbaarheidsbeleid dan uitbreiden tot quasi het gehele arbeidsmarktbeleid en zelfs daarbuiten. Er is zodoende nood aan een focus in het beleid dat de werkbaarheidsgraad wil verbeteren. Deze focus kunnen we bereiken door enkele eisen te stellen aan het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en het werkbaarheidsbeleid in het bijzonder.

Gelet op de horizon van 2010 die voor de doelstellingen van het Pact van Vilvoorde gesteld werd, is de belangrijkste eis ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid in dit perspectief deze van een lange termijn aanpak. Dit betekent een beleid dat meer inhoudt dan het verzinnen van een pakket maatregelen voor de actuele problemen. Zoniet wordt het geweer van schouder veranderd naargelang de conjunctuur. Ook al zijn dergelijke maatregelen gerechtvaardigd en in hun primaire doelstelling succesvol, dan kunnen ze een eigen dynamiek ontwikkelen die tot nieuwe problemen aanleiding geven. Het arbeidsmarktbeleid kan de knop niet meteen voor ieder omdraaien en heeft daarom nood aan *duurzame* instrumenten.

Deze duurzaamheid kan slechts verkregen worden wanneer niet enkel op symptomen, maar ook op structurele oorzaken wordt ingespeeld. Dan meet het arbeidsmarktbeleid zich niet enkel de rol aan van ‘bezemwagen’ voor de Vlaamse economie, maar bewerkstelligt een omslag van reparatie en compensatie naar preventie. Voorkomen is beter dan genezen. En dat geldt zeker ten aanzien van de werkbaarheid. Voorkomen dat mensen uit het arbeidsproces vallen is effectiever dan ze voor die uitval te compenseren of reïntegreren.

Wat betekent deze eis tot duurzaam beleid dan vertaald naar de focus voor het werkbaarheidsbeleid? Het vertaalt zich in de eis tot een bronaanpak. Een bronaanpak houdt een focus in op de arbeidssituatie zelf en de daaraan verbonden risico’s eerder dan op de werknemer en zijn of haar vermogen tot verwerking of ‘coping’. Of iemand stressklachten heeft is uiteraard niet enkel het gevolg van stressrisico’s in de werksituatie maar ook van het eigen persoonlijke verwerkingsvermogen. Het persoonlijk verwerkingsvermogen of de ‘stressbestendigheid’ verhogen van werknemers draagt op korte termijn ongetwijfeld bij aan de reductie van stressklachten als gevolg van blootstelling aan de ‘hier en nu’ aanwezige stressoren. Zodoende verbetert het ook de scores van de werkbaarheidsmonitor.

---

<sup>46</sup> In concreto wordt in de monitor de werkstress verder uiteengelegd in de dimensies spanning/ontspanning, neerslachtigheid/enthousiasme, weinig/veel leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en afstemming arbeid-gezin (zie hoofdstuk 2, §2.5 voor een toelichting bij de operationalisering van ‘werkbaarheid’ in de monitor).

Met deze invalshoek blijft de bron, met name de risico's, evenwel ongewijzigd. Dit voldoet niet aan de eis van een duurzaam beleid om volgende redenen:

- nieuwe werknemers die op dezelfde functie terechtkomen, staan opnieuw aan dezelfde stressoren bloot. Er moeten dan steeds opnieuw middelen worden opgehoest om hun verwerkingsvermogen te verhogen;
- het inzetten van verwerkingsgedrag vermindert de concentratie op de uitvoering van het werk zelf. Net zoals we bij een onveilige situatie door een aangehouden veilig gedrag ongevallen kunnen vermijden, leidt dit veilig moeten werken ook de aandacht af van het werk zelf. Waren de veiligheidsrisico's (c.q. stressrisico's) bij de bron aangepakt, dan is het inzetten van veilig (c.q. verwerkings-)gedrag niet nodig;
- de stressbestendigheid verhogen van werknemers kan ook preventief zijn, in zoverre het hen ook kan behoeden voor stressklachten ten gevolge van blootstelling aan mogelijks toekomstige risico's. In de realiteit is de kans groot dat we aan het verhogen van de stressbestendigheid pas zullen werken als er zich al stressklachten voordoen. Dan treden we reactief op terwijl we het optreden van stressklachten in een duurzaam beleid precies willen voorkomen;
- het is zeer de vraag of stressbestendigheid een eigenschap is die 'in de lucht hangt'. Invloedrijke werkstresstheorieën benadrukken immers dat onze persoonlijkheid ook gevormd wordt door hetgeen we doen. En wat we doen is voor een belangrijk deel van ons actief leven 'taken verrichten op de werkplaats'. Daarmee leggen deze theorieën expliciet een verband tussen taakkenmerken en de ontwikkeling van het individu (bv. 'aangeleerde hulpeloosheid' als gevolg van werken in niet stimulerende werksituaties, Seligman, 1975; Karasek & Theorell, 1990). Stressbestendigheid is dan niet enkel een onafhankelijke variabele die de relatie tussen stressrisico's en stressklachten beïnvloedt, maar op zijn beurt ook een afhankelijke variabele van deze stressrisico's. Een bronaanpak door middel van ingrepen in de objectieve kenmerken van de arbeidssituatie is daarom niet 'tegengesteld' aan een benadering gericht op individuen, maar kan precies ook effectief zijn in het versterken van de stressbestendigheid van werknemers;
- een bronaanpak vermijdt tevens dat perverse effecten optreden, waarbij door middel van selectiemechanismen niet-stressbestendige werknemers uit het arbeidsproces gestoten worden of geen toegang vinden tot het arbeidsproces teneinde een verhoging van de werkbaarheidsgraad te bereiken. Dit zou een illustratie zijn van wat hoger werd omschreven als maatregelen die in hun primaire doelstelling succesvol zijn, maar op hun beurt nieuwe problemen scheppen. In combinatie met de andere arbeidsmarktdoelstellingen van het Pact van Vilvoorde moet een verhoging van de werkbaarheidsgraad precies bijdragen tot een verhoogde werkzaamheidsgraad, inclusief voor kansengroepen.

Een bronaanpak vereist een verschuiving van de vraag waarom individuele werknemers in gelijkaardige arbeidssituaties stressklachten formuleren over hun werk, naar de vraag waarom in sommige arbeidssituaties meer werknemers met stressklachten kampen dan in andere arbeidssituaties. Onderzoek naar stressklachten heeft aangetoond dat onderscheiden sectoren, beroepen, werksoorten, ... uiteenlopende stressklachten rapporteren en dus dat objectieve kenmerken van de arbeidssituatie een cruciaal element vormen bij werkstress. Deze objectieve

kenmerken van de arbeidssituatie kunnen beschouwd worden als een risico van het werk zelf. Een risico waaraan werknemers blootgesteld staan.

Een bronaanpak is allerm minst een originele benadering. Op dezelfde wijze wordt immers ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van werknemers in eerste instantie een bronaanpak gevolgd die inwerkt op de veiligheids- en gezondheidsrisico's waaraan werknemers bloot staan. En het is ook de invalshoek die in de welzijnwet van 1996 wordt vooropgesteld, waarbij veiligheids- en gezondheidsrisico's worden uitgebreid naar welzijnrisico's. Deze wet maakt de 'psychosociale belasting veroorzaakt door het werk' tot een aandachtspunt in het preventiebeleid van organisaties. Artikel 5 omschrijft het algemene principe van een preventiebeleid, inclusief stresspreventiebeleid, als een 'bestrijding van de risico's bij de bron'. Ook in de interprofessionele CAO nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, afgesloten in de Nationale ArbeidsRaad op 30 maart 1999, engageren de sociale partners zich om een structureel beleid tegenover stressrisico's op de werkplek te ondersteunen en te stimuleren. Deze invalshoek ligt ook in het verlengde van de Europese kaderdirectie over gezondheid en veiligheid op het werk waartoe ook het werkgerelateerde welbevinden wordt gerekend (89/391/EEC, 1993) en de resolutie van het Europees Parlement ter zake (A4-0050/99, 25 februari 1999).<sup>47</sup> De nadruk in de nationale en internationale regelgeving ligt zodoende niet op de gestresseerde werknemer, wel op de stresserende arbeidssituatie. Het gaat daarom in eerste instantie om een bronaanpak die zich richt op de objectieve kenmerken van de arbeidssituatie en niet om 'stressmanagement' of individuele begeleiding van werknemers.

### 5.2.2 Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet zich in eerste instantie richten op de arbeidsinhoud

In vorige paragraaf werd beargumenteerd dat een duurzaam werkbaarheidsbeleid zich kenmerkt door een bronaanpak gericht op de objectieve kenmerken van de arbeidssituatie. Maar dit is nog steeds een erg breed terrein. De 'arbeidssituatie' wordt gekenmerkt door een reeks van taken, door de sfeer op de werkplaats, door een vorm van beloning, door een bepaalde arbeidstijdregeling, enz. Voor elk van deze objectieve kenmerken kunnen we een verhaal verzinnen waarom deze stressklachten beïnvloeden en waarin zodoende beleidsingrepen gewenst zijn. Dit levert een ongedifferentieerde rijstebrij van risicofactoren op waarin beleidsmatig opnieuw geen prioriteiten kunnen vastgelegd worden.

Om hierin structuur aan te brengen, dienen we ons af te vragen welke de achterliggende oorzaken zijn voor de kenmerken van arbeidssituaties zoals we die in organisaties aantreffen.

---

<sup>47</sup> De kaderdirectie stelt onder meer 'dat de werkgever de algemene preventieprincipes dienst te volgen, met name risico's voorkomen, risico's bestrijden aan de bron, het werk aanpassen aan het individu in het bijzonder met betrekking tot het ontwerp van werkplaatsen, de keuze van arbeidsmiddelen en de keuze van werk- en productiemethoden teneinde onder meer monotoon werk en werk aan een vastgelegd tempo te verlichten'. De resolutie van het Europees Parlement stelt onder meer dat 'werk moet aangepast worden aan de capaciteiten en noden van werknemers en niet vice versa, dat het voorkomen van een onevenwicht tussen de vereisten van het werk en de capaciteiten van werknemers het mogelijk maakt werknemers tot hun pensioengerechtigde leeftijd aan het werk te houden, vestigt de aandacht op de problemen die voortkomen uit een gebrek aan autonomie op de arbeidsplaats, uit monotoon en repetitief werk en werk met een geringe variëteit aan inhoud'.

Arbeidssituaties, hun kenmerken en de daaraan verbonden risico's zijn immers geen vaststaande feiten, maar worden door organisaties vorm gegeven. Kort geschetst kunnen de oorzaken van de stressrisico's in arbeidssituaties toegeschreven worden aan de volgende vier domeinen (Christis, 1998, p. 19-20).

- Domein 1: *de aard van de taken die worden uitgeoefend*. Elk beroep heeft zo haar eigen risico's. Het maakt zodoende verschil uit of iemand muren metst, in de verpleging werkt of in het onderwijs staat. Een onderwijzer of verpleegkundige moet nu eenmaal met mensen werken, wat een emotionele belasting kan veroorzaken waarmee een metser niet geconfronteerd wordt. Veranderingen in en tussen beroepen zijn het gevolg van moeilijk beïnvloedbare processen op lange termijn. Maar organisaties kunnen binnen deze lange termijn evoluties ook hun eigen accenten leggen. Ingevolge hun strategisch beleid kunnen organisaties zich oriënteren op specifieke eisen en verwachtingen in hun omgeving. Deze keuze heeft zijn weerslag op het soort van taken dat in de organisatie moet worden verricht. Zo kan een methodeschool kiezen voor een specifieke invulling van haar onderwijsbeleid wat een weerslag heeft op het soort van onderwijstaken dat in die school moet uitgevoerd worden.
- Domein 2: *de wijze waarop het werk georganiseerd is*. Organisaties verschillen in de manier waarop ze de taken die moeten uitgevoerd worden verdelen, groeperen en coördineren. Ze verschillen met andere woorden in hun 'arbeidsorganisatie'. Door middel van deze arbeidsorganisatie worden de algemene beroepen uit domein 1 vertaald naar concrete functies in de organisatie met specifieke taakkenmerken. Concrete functies worden naargelang de arbeidsorganisatie anders vorm gegeven en kennen zodoende ook verschillende stressrisico's. Het maakt daarom verschil uit of iemand de functie van leraar vervult in school X of Y.
- Domein 3: *de wijze waarop we door de werkgever behandeld worden*. Organisaties hebben uiteraard mensen nodig om de taken van hun in domein 2 ontworpen functies uit te voeren. Daartoe geven organisaties invulling aan hun personeelsbeleid. Ze zullen op een bepaalde wijze werknemers aanwerven, selecteren, aannemen, toezicht houden, belonen, begeleiden, bijscholen, promoveren, ontslaan, enz. Werkgevers verschillen in de wijze waarop ze dit doen en zodoende kennen functies naargelang de werkgever ook verschillende stressrisico's. Het maakt daarom verschil uit of iemand leraar is bij werkgever X of Y.
- Domein 4: *de wijze waarop anderen op het werk ons behandelen*. Deze onderlinge verhoudingen met neven-, onder- of bovengeschikten kunnen discriminerend, concurrerend dan wel ondersteunend of stimulerend zijn. Naargelang de groep waarin men zijn functie vervult, zijn er dan ook verschillende stressrisico's. Het maakt daarom verschil uit of iemand leraar is in groep X of Y.

Al deze domeinen en de combinaties daartussen zorgen ervoor dat arbeidssituaties bepaalde kenmerken hebben met meer of minder stressrisico's. Voor een werkbaarheidsbeleid moeten we dan in een ideale situatie zicht hebben op de aard en ontwikkeling van beroepen, van de organisatie van het werk, van het gevoerde personeelsbeleid, van de interpersoonlijke verhoudingen. In deze omvangrijke opgave kunnen we ons evenwel opnieuw laten leiden door

een 'bronaanpak'. De vier verschillende domeinen staan immers niet toevallig na elkaar, maar vormen een cascade waarbij keuzes in hoger vermelde domeinen een belangrijke weerslag hebben op de lager vermelde domeinen zonder ze daarom volledig te determineren. Omgekeerd moeten de keuzes in onderliggende domeinen afgestemd zijn op eerder gemaakte keuzes, zoniet kan de organisatie niet performant opereren.<sup>48</sup>

Grof geschetst zullen bijvoorbeeld de onderwijskundige uitgangspunten van een school bepalen hoe het onderwijsproces georganiseerd moet worden. Men kan pas weten hoe het werk te organiseren als bekend is wat voor soort onderwijs men wil geven. Deze arbeidsorganisatie heeft dan weer een belangrijke weerslag op het te voeren personeelsbeleid. Wil de school werken in teams, dan zal dat gevolgen hebben voor het rekruterings-, belonings-, opleidingsbeleid, ... in de school. En het gekozen organisatie- en personeelsbeleid legt op hun beurt in sterke mate de randvoorwaarden vast voor het functioneren van en leidinggeven aan groepen. Het maakt bijvoorbeeld een verschil uit of je leiding moet geven aan teams dan wel aan een aantal aparte werknemers.

Voor een focus in het werkbaarheidsbeleid is het belangrijk deze hiërarchie voor ogen te houden. Gelet op de vermelde cascade moet deze focus eerst op een zo hoog mogelijk domein gericht zijn. Zo is bijvoorbeeld een 'klassieker' in het stressonderzoek dat een problematische relatie met de directe leiding een stressor is die tot stressklachten leidt. Dit leidt al snel tot de conclusie dat betrokken leidinggevende best een cursus 'leiding geven' kan volgen teneinde ander gedrag aan te leren en dat vervolgens in hun werk toe te passen. Maar het gedrag van mensen wordt in belangrijke mate bepaald door de situatie waar ze in zitten, in casu de arbeidsorganisatorische context van de leidinggevende. Wat werknemers van hun leidinggevende nodig hebben wordt bepaald door de arbeidsorganisatie en wat leidinggevend voor werknemers kunnen doen is ook afhankelijk van de arbeidsorganisatie. Als we een oplossing willen bieden voor de problematische relatie met de leidinggevende (domein 4), dan moeten we eerst kijken naar deze arbeidsorganisatie (domein 2). Pas als het werk goed georganiseerd is en er zijn nog problemen met het leiding geven is het zinvol betrokkene een opleiding te bezorgen. Zoniet leidt deze cursus in het beste geval tot een andere opvatting, maar bij een ongewijzigde arbeidsorganisatie niet tot een ander gedrag.

De focus van een werkbaarheidsbeleid moet daarom in eerste instantie gericht zijn op de hoogstgelegen oorzaakdomeneinen van stressrisico's. De ontwikkelingen in de aard van beroepen en hun taken (domein 1) zijn moeilijk beïnvloedbaar. Maar de arbeidsorganisatie waarmee deze beroepen door organisaties vertaald worden in concrete functies, wordt door organisaties zelf ontworpen en kan dus ook worden herontworpen. Met deze oefening hebben we de focus voor een werkbaarheidsbeleid gelegd in de aard van de functies. De stressrisico's variëren immers naargelang de vormgeving van functies, hun taaksamenstelling of wat gemeenzaam omschreven wordt als de 'arbeidsinhoud'. Gezien deze arbeidsinhoud het gevolg is van de arbeidsorganisatie in ondernemingen, zullen ingrepen in het kader van een werkbaarheidsbeleid ook gericht moeten zijn op de wijze waarop ondernemingen hun taken verdelen en hun functies vorm geven.

---

<sup>48</sup> Voor een typering van types van arbeidsorganisatie en een daarop afgestemd personeelsbeleid in organisaties zie hoofdstuk 3, §2.6.



Deze theoretische overwegingen hebben ook empirische ondersteuning. In vergelijking met de impact van kenmerken van de arbeidsinhoud, is er bij vragenlijstonderzoek naar stress veel minder eenduidigheid terug te vinden voor wat betreft de impact van demografische kenmerken, kenmerken van de arbeidsvoorwaarden of kenmerken extern aan het werk (bv. combinatie arbeid en gezin). Het naar omvang van de populatie wellicht meest omvangrijke onderzoek naar 'psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie' is de secundaire analyse van Houtman (Houtman et al., 2000) op een aantal grootschalige Nederlandse bestanden.<sup>49</sup> Het betreft bovendien bestanden die cross-sectioneel en gedeeltelijk longitudinaal zijn. Dit betekent dat ze doorheen de tijd meer dan eens werden afgenomen, in het geval van een longitudinaal onderzoek zelfs bij dezelfde respondenten. Met behulp van multivariate analyse wordt voor de onderlinge samenhang tussen determinanten van werkgerelateerde psychische vermoeidheid gecorrigeerd.<sup>50</sup> De analyses tonen aan dat demografische kenmerken (sekse, leeftijd, ...), kenmerken van de privé-situatie (huwelijkse staat, kinderen, ...) of arbeidsvoorwaarden (ploegendienst, deel- of voltijds werk, contracttype, ...) geen, of tenminste geen eenduidig effect, hebben op psychische vermoeidheid.<sup>51</sup> Psychische vermoeidheid wordt daarentegen wel bepaald vanuit kenmerken van de arbeidsinhoud zoals werkdruk, vaardigheidsbenutting, autonomie, sociale steun door collega's of leidinggevend (Houtman et al., 2000). De auteurs bevelen daarom aan een 'werkbaarheidsbeleid' te richten op de risicofactoren in de inhoud van het werk zelf (Houtman et al., 2000).

De focus op de arbeidsinhoud voor het beleid, sluit ook aan bij wat voor werknemers zelf van doorslaggevend belang is in hun oordeel over het werk. We verwijzen hierbij naar de gepresenteerde gegevens van de APS-survey naar arbeidstevredenheid (hoofdstuk 2, §2.5). Uit analyses van de APS-survey blijkt immers dat 'de inhoud van de job' veruit het meest doorslaggevende werkaspect is in de beoordeling door werknemers van hun globale arbeidstevredenheid.

Het is echter geen sinecure om vanuit het beleid te interveniëren in deze arbeidsinhoud. Mede daarom richt het beleid ter zake zich vooral op compenserende of remediërende ingrepen. Daarbij wordt ondersteuning geboden aan het verwerkingsvermogen van werknemers (bv. in de vorm van individuele begeleiding) om te voorkomen dat stressrisico's tot stressklachten leiden. Of werknemers worden meer herstelmogelijkheden geboden (bv. arbeidstijdregelingen die oudere werknemers meer herstelmogelijkheden bieden of werknemers toelaten arbeid en gezin beter te combineren) om te voorkomen dat die stressklachten ook tot verzuim, ziekte of uitval uit het arbeidsproces leiden. Hoewel dergelijke initiatieven terecht zijn, moet in een lange termijn perspectief de aandacht uitgaan naar een bronaanpak gericht op de stressrisico's zelf die verbonden zijn met de arbeidsinhoud. Zoniet dreigt het gevaar dat de stressrisico's zelf nog toenemen *omdat* werknemers over meer verwerkings- en herstelmogelijkheden beschikken. In

---

<sup>49</sup> Het betreft de PGBO (Periodiek Bedrijfs Gezondheidskundig Onderzoek: aantal observaties N=45 000), het DLO (Doorlopend Leefsituatie Onderzoek: N=5 000), Leidse Monitor (N=13 000) en MSLB (Monitor Stress en Lichamelijke Belasting: N=10 000).

<sup>50</sup> Er kan bijvoorbeeld een rechtstreekse correlatie zijn tussen geslacht en psychische vermoeidheid, maar dit kan ook toe te schrijven zijn aan het ander soort functies die vrouwen uitvoeren. Multivariate analyse laat toe dergelijke onderlinge verbanden uit te zuiveren.

<sup>51</sup> Enige uitzondering is evenwel opleiding, waarbij een tendens naar afnemende psychische vermoeidheid wordt vastgesteld bij hogere opleiding.

volgende paragrafen worden een weg aangeduid waarlangs een werkbaarheidsbeleid gericht op verlagen van de stressrisico's verbonden met de arbeidsinhoud kan uitgewerkt worden.

### 5.2.3 Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet zich in eerste instantie richten op het vergroten van de regel- en leermogelijkheden van functies

In paragraaf 5.2.1 werd vastgelegd dat een duurzaam werkbaarheidsbeleid een bronaanpak moet volgen gericht op de objectieve kenmerken van de arbeidssituatie. Vervolgens werd in paragraaf 5.2.2 beargumenteerd dat een duurzaam werkbaarheidsbeleid binnen deze kenmerken van de arbeidssituatie de aandacht moet richten op de arbeidsinhoud. In deze paragraaf gaan we verder in op de kenmerken van de arbeidsinhoud die stressrisico's inhouden. Pas als we deze stressrisico's kennen, kunnen voor een werkbaarheidsbeleid ook gerichte ingrepen worden voorgesteld.

*Welke* kenmerken van de arbeidsinhoud belangrijk zijn ten aanzien van stressrisico's en *hoe* deze tot stressklachten leiden, daarover woedt een hevige academische strijd tussen diverse theorieën. Zo onderscheidt Kompier (2002) zeven belangrijke theoretische benaderingen in het domein van stress, welbevinden, arbeidstevredenheid en taakontwerp.<sup>52</sup> Het is hier niet de plaats om deze academische discussie andermaal uiteen te zetten. Al moeten we hierdoor noodzakelijkerwijze bescheiden blijven in onze voorstellen voor beleidsmaatregelen.

Vanuit beleidsstandpunt is het echter relevanter na te gaan welke de overeenstemming is tussen de concurrerende theorieën dan hun respectievelijke verschillen in de verf te zetten. Het stressonderzoek van de voorbije decennia heeft ons immers ook een aantal inzichten opgeleverd die als verworven kunnen beschouwd worden inzake de identificatie van een aantal 'kritische factoren' in de arbeidsinhoud. Op basis van een overzicht van de zeven belangrijkste benaderingen komt Kompier (2002) tot volgende lijst van kritische factoren in dalende lijn van overeenstemming:<sup>53</sup>

- taakvereisten: mate waarin de functie veel taken bevat die onder tijdsdruk moeten worden uitgevoerd en de moeilijkheid van de taken;
- autonomie mate waarin de functie toelaat zelf de taakuitvoering te sturen en naar eigen inzichten te handelen;
- taakvariëteit: mate waarin de functie diverse soorten taken bevat die diverse kennisinhouden en vaardigheden vereisen;
- sociale ondersteuning: mate waarin de functie-uitvoerder ondersteuning kan verkrijgen van collega's of leidinggevenden om problemen in de uitvoering van de taken op te lossen;
- feedback: mate waarin de functie-uitvoerder informatie over de effectiviteit van de inspanning verkrijgt;
- taakidentiteit: mate waarin de functie taken bevat die tot een afgerond geheel leiden.

<sup>52</sup> Dit zijn het job characteristics model (Hackman & Oldham); Michigan organization stress model (Kahn et al.); job demands-control model (Karasek); socio-technical approach (De Sitter); action-theoretical approach (Hacker, Frese & Zapf); effort-reward imbalance model (Siegrist) en het vitamine-model (Warr).

<sup>53</sup> De vijf aangewende VBBA-schalen in de werkbaarheidsmonitor die stressrisico's in kaart brengen (zie hoofdstuk 2, §2.5) sluiten bij deze kritische risicofactoren aan, zonder er evenwel mee samen te vallen.

Als we een ‘grootste gemene deler’ uit de stresstheorieën destilleren dan bestaat ‘werkbaar’ werk algemeen gesteld uit de juiste combinatie en hoeveelheid van taakeisen, autonomie, variëteit, sociale ondersteuning, feedback en taakidentiteit. Globale gedachtegang achter veel van deze kritische factoren is dat de functie-uitvoerder over voldoende regelmogelijkheden moet beschikken om de regelproblemen die in het werk optreden op te lossen teneinde stressrisico’s te voorkomen. Tevens is er in deze theorieën overeenstemming over het feit dat een langdurige blootstelling aan deze stressrisico’s, en dit bij onvoldoende herstellmogelijkheden, leidt tot ziekte. Hieruit onthouden we alvast dat het vergroten van de regelmogelijkheden in functies een belangrijk aandachtspunt is in het terugdringen van stressrisico’s.

Maar de theorieën benadrukken ook dat stress twee zijden heeft. Blootstelling aan stressrisico’s kan leiden tot stressklachten en uiteindelijk ziekte en verzuim. Maar omgekeerd leidt de afwezigheid van deze risico’s tot grotere tevredenheid, motivatie en bevoegdheid en uiteindelijk een betere performantie van werknemers. Werd tot dusver vooral de risicofactoren benadrukt, dan kunnen deze steeds ook in positieve zin geformuleerd worden. We hebben het dan niet over ‘risico’s’ die met de arbeidsinhoud verbonden zijn, maar over ‘mogelijkheden’. Een positieve formulering benadrukt de ‘win-winsituatie’ voor werknemers, werkgevers en overheid. Dit is erg belangrijk voor het verkrijgen van een sociaal draagvlak voor een werkbaarheidsbeleid.

Met het oog op de doelstelling van het levenslang leren in het Pact van Vilvoorde, verdienen binnen deze mogelijkheden in het bijzonder de *leermogelijkheden* in functies bijzondere aandacht. Het vergroten van de regelmogelijkheden in functies dat hoger werd aangeduid als middel om stressrisico’s te verlagen, komt immers overeen met het vergroten van de leermogelijkheden in functies. De vermelde theorieën benadrukken alle in meer of mindere mate dat de functie mogelijkheden moet bevatten voor de functie-uitvoerder om de kwalificaties - dit zijn zowel kennisinhouden als vaardigheden - uit te breiden. Anders gezegd: de maatregelen om stressrisico’s te verlagen omvatten in belangrijke mate het omvormen van de werkplek tot een leerplek.

De hoger vermelde zes kritische factoren van de arbeidsinhoud ten aanzien van stressrisico’s, kunnen dan ook telkenmale naar hun leermogelijkheden vertaald worden. Taakidentiteit verwijst naar de mogelijkheid tot holistisch leren in plaats van atomistisch leren als gevolg van gefragmenteerde taken; feedback verkrijgen over het resultaat van het werk is noodzakelijk om van fouten te kunnen leren; sociale ondersteuningsmogelijkheden maken het mogelijk om samen met anderen oplossingen te bedenken voor problemen die zich in het werk voordoen en sociale en communicatieve vaardigheden te ontwikkelen; taakvariëteit laat toe diverse soorten vaardigheden aan te wenden en ontwikkelen; autonomie biedt de mogelijkheid zelf andere manieren van werken uit te proberen om problemen op te lossen; taakvereisten stellen de werknemer voor problemen in het werk waardoor de gelegenheid wordt geboden te leren. Kortom, werkbaar werk met lage stressrisico’s is bovenal ook werk dat de functie-uitvoerder mogelijkheden biedt om zich verder te kwalificeren.

Voor de uitwerking van een werkbaarheidsbeleid is het belangrijk deze positieve invalshoek met de focus op een ‘win-winsituatie’ aan te houden. In eerste instantie maakt dit het mogelijk de maatschappelijke mobilisatie die aanwezig is ten aanzien van het levenslang leren ook aan te wenden voor het voeren van een werkbaarheidsbeleid. Bovendien is het omvormen van werkplek tot een leerplek ook een noodzakelijke aanvulling op een aanbodgericht beleid inzake levenslang

leren. In tweede instantie zorgt het ervoor dat een werkbaarheidsbeleid kan weggehaald worden uit de repressieve hoek. Organisaties worden terecht aangesproken over de risico's die het werken met zich meebrengt. Maar een exclusieve benadering op risico's en schuldvragen leidt tot een verdedigings- en tegenreactie, waarbij de bal wordt teruggespeeld. Problemen inzake werkbaarheid worden dan door werkgevers weer toegeschreven aan personen en hun situatie buiten het werk. Positief geformuleerd gaat het echter om gemotiveerde werknemers die zich in het werk kunnen kwalificeren, wat aansluit op moderne inzichten inzake organisatiebeleid en human resources beleid waarmee organisaties zelf ook in de weer zijn. Om aan deze dubbele invalshoek te herinneren, zal in het vervolg van de tekst de term stressrisico's steeds aangevuld worden met leermogelijkheden.

#### 5.2.4 Een duurzaam werkbaarheidsbeleid moet in eerste instantie een sectorale invalshoek hanteren

In voorgaande paragraaf 5.2.3 werd beargumenteerd dat in een duurzaam werkbaarheidsbeleid de aandacht moet uitgaan naar het aanpassen van functies met het oog op meer regel- en leermogelijkheden. Maar een dergelijke arbeidsorganisatie laat zich niet door het beleid opleggen. Daartoe is maatwerk nodig naargelang de sector en medewerking van de betrokken sociale partners. Deze sociale partners beschikken reeds over een institutioneel kader waarin 'objectieve kenmerken van de arbeidssituatie' gestuurd worden. Denken we maar aan aspecten van de arbeidsvoorwaarden of van de veiligheid en gezondheid van werknemers. Door toedoen van de welzijnswet wordt hen ook expliciet een rol toebedeeld inzake de preventie van de 'psychosociale belasting veroorzaakt door het werk' (Welzijnswet werknemers, artikel 4, 1996). De uitwerking van een werkbaarheidsbeleid op het terrein zal dan ook met de betrokken sociale partners moeten gebeuren.

Bovendien is er op sectorniveau heel wat informatie aanwezig die een aanduiding kan geven over de werkbaarheid (zoals bv. rekruteringsproblemen, verzuim, verloop, ...). Aan de hand hiervan kan het werkbaarheidsbeleid prioritair gericht worden op risicosectoren.

Ook zijn op dit sectorale niveau reeds heel wat initiatieven ontwikkeld ten aanzien van het opleidingsbeleid, waarbij een stressbeleid in het kader van 'levenslang leren' kan aansluiten (zie §5.2.3). Hierbij kan verwezen worden naar het project waarbij beroepsprofielen door de SERV verzameld en opgesteld worden. Het doel van het beroepsprofielenproject ligt in het opsporen van de competentievereisten en de kwalificatiebehoeften van beroepen. De opgestelde profielen kunnen aangewend worden voor een betere afstemming van opleidingen op de arbeidsmarktbehoeften. Maar de beroepsprofielen kunnen ook voor andere doeleinden aangewend worden (bv. screening werkzoekenden, studie- en beroepskeuze, opstellen rekruteringsvereisten, ...). Ze kunnen ook een aanknopingspunt vormen voor een onderzoek naar stressrisico's/leermogelijkheden en de oorzaken daarvan. We verduidelijken.

- In een beroepsprofiel wordt bepaald welke vaardigheden en kennisinhouden vereist zijn op basis van een uitputtende takenlijst van het beroep. Dit is een aanzet van een beroepskunde die een kijk geeft op wat het is om een bepaald beroep uit te oefenen, welke problemen door het beroep opgelost moet worden en welke eisen dit stelt aan de beroepsbeoefenaren.

- De uitputtende takenlijst in een beroepsprofiel wordt gepresenteerd in een indeling tussen uitvoerende, voorbereidende, ondersteunende en organiserende taken in het beroep. Daarmee wordt het mogelijk zicht te krijgen op de globale regelproblemen en regelmogelijkheden en dus ook de stressrisico's/leermogelijkheden die met de uitoefening van de beroepstaken gepaard gaat. Niet op basis van een zelfbeoordeling door werknemers in vragenbatterijen, maar door een kwalitatieve analyse.
- Een beroepsprofiel heeft ook oog voor arbeidsorganisatorische varianten. Onvermijdelijk gaapt nog een kloof tussen het algemene beroepsprofiel en de concrete invulling hiervan tot functies binnen organisaties. Welke vorm deze concrete functies aannemen zal het gevolg zijn van de arbeidsorganisatie. De gedetailleerde invulling van functies moet per organisatie bekeken worden, maar een beroepsprofiel kan de voornaamste varianten waarin beroepen door organisaties vorm worden gegeven beschrijven.
- Een beroepsprofiel maakt ook een inventarisatie van belastende omstandigheden en voorwaarden waaronder het beroep wordt uitgevoerd. Dit geeft aanvullende informatie over de mogelijke stressrisico's die met de uitoefening van beroep verbonden zijn.
- Een beroepsprofiel beschrijft ook de verwachte toekomstige evolutie in het beroep, zodat niet enkel op huidige stressrisico's/leermogelijkheden kan worden ingespeeld, maar ook op te verwachten evolutie daarin.

De beroepsprofielenwerking is een voorbeeld van een project waarbij een onderzoeksprogramma voor een werkbaarheidsbeleid kan aansluiten.

Deze sectorale invalshoek laat ook toe aan te sluiten bij de praktijk van sectorconvenanten waarin sectorale actieplannen afgesloten worden tussen sectoren en de Vlaamse overheid. In het kader van de convenanten worden engagementen opgenomen van de regering en sectorale partners (eventueel uitgebreid met andere partners) en worden consulenten toegekend die de sector bijstaan in het realiseren van de engagementen. Daarbij moet worden aangesloten bij de engagementen van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord, namelijk doelgroepenbeleid, aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en levenslang leren en competentie management. Ook een werkbaarheidsbeleid kan binnen een dergelijke convenantstructuur sectoraal worden uitgewerkt.

Daarbij kan dezelfde overweging gemaakt worden als ten aanzien van het sectorale opleidingsbeleid. Met name dat de 'marktwerking' deels faalt om de doelstellingen te bereiken en dat zodoende een mutualisering van de kosten verantwoord is als daar ook voor de sector een 'return' tegenover staat. Tevens kan er van de overheid een inspanning verwacht worden gelet op de maatschappelijke kosten van de gevolgen van stressrisico's/leermogelijkheden en het belang van een werkbaarheidsbeleid voor het bereiken van de overige arbeidsmarktdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde (zie §1.2.4 van dit hoofdstuk).

In volgende paragraaf 5.3 wordt een nadere invulling gegeven aan een dergelijk sectoraal convenantstraject voor de werkbaarheid. Als inspiratiebron wordt eerst verwezen naar de Nederlandse Arbo-convenanten, waarbij de Nederlandse overheid met sectorale partners sinds 1998 convenanten afsluit teneinde de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

### 5.3 Beleidsoptie: invulling van een sectoraal onderzoeks- en beleidsprogramma voor de werkbaarheid

#### 5.3.1 Voorbeeld van een sectoraal convenantstraject

Algemeen gesteld zijn convenanten schriftelijke afspraken waarbij de overheid in ruil voor een tegenprestatie toezeggingen doet over de inhoud van haar beleid. Convenanten worden ingezet vanuit de overtuiging dat directe regulering niet steeds een effectief sturingsmiddel vormt voor de overheid. Ze wil veeleer inwerken op de zelfwerkzaamheid van betrokkenen, hoewel regulering vaak als 'stok achter de deur' behouden blijft om deze zelfwerkzaamheid te stimuleren.

#### Box 4.9 De sectorconvenanten inzake arbeidsomstandigheden in Nederland

*Uit de resultaten van de Arbo-monitor die jaarlijks door het Nederlandse Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt opgesteld, bleek dat het arbeidsomstandighedenbeleid op sectorniveau tot onvoldoende resultaten had geleid inzake ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Ter intensivering van het arbeidsomstandighedenbeleid maakte de overheid aanzienlijke financiële middelen vrij die in de periode 1999-2002 jaarlijks opliepen van circa 12 miljoen euro in 1999 tot circa 50 miljoen euro in 2002. Het belangrijkste deel van deze financiële middelen gaat naar het tot stand komen van Arbo-convenanten van de overheid en sociale partners (van circa 7 miljoen euro in 1999 tot circa 35 miljoen euro in 2002). Samenwerking met de sociale partners wordt immers essentieel geacht om dit preventieve beleid te kunnen intensifiëren. Uit het najaarsoverleg van 1998 volgt een tripartiete oproep van kabinet en centrale sociale partners om op bedrijfstakniveau tripartiete Arbo-convenanten te sluiten ter verbetering van arbeidsomstandigheden met betrekking tot belangrijke gezondheidsrisico's.*

*Teneinde de prioriteiten van de overheid helder en het beleid beter meetbaar en toetsbaar te maken stelt het kabinet landelijke streefcijfers voorop ter vermindering van bepaalde arbeidsrisico's. Convenanten worden ingezet op arbeidsrisico's waaraan een absoluut en relatief groot deel van de beroepsbevolking is blootgesteld en die omvangrijke dan wel ernstige gevolgen hebben in termen van gezondheidsklachten, medische consumptie, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Volgende arbeidsrisico's worden geselecteerd: tillen, RSI (Repetitive Strain Injury), schadelijk geluid, oplosmiddelen, allergene stoffen en kwarts. Maar ook werkdruk staat op het lijstje van in convenanten prioritair te behandelen arbeidsrisico's. Van de WAO-instroom geschiedt immers ruim 30% op basis van de medische diagnose 'psychische aandoening'. Ten aanzien van werkdruk wordt een vermindering van het aantal blootgestelden vooropgesteld met 10% in 5 jaar. De streefcijfers zijn vastgesteld op basis van representatieve gegevens over klachten ingevolge blootstelling aan bepaalde arbeidsrisico's in de Arbo-monitor van het CBS. Voor werkdruk werden volgende 'hoogrisicosectoren' aangeduid waarmee de overheid Arbo-convenanten wil afsluiten: bouwbedrijven, openbaar bestuur, grafimedia/uitgeverijen, ziekenhuizen, juridische en*

*economische dienstverlening, openbaar vervoer, luchtvaart, ziekenhuizen, verzorgings- en verpleegtehuizen, overige welzijnszorg.*

*Voor het welslagen van een convenant zijn een aantal elementen van wezenlijk belang: het formuleren van heldere en toetsbare doelstellingen, het verkrijgen van commitment van de convenantpartners op de afspraken en waarborging van de daadwerkelijke implementatie van de afspraken op bedrijfsniveau. Daartoe worden eisen gesteld ten aanzien van de elementen die in een Arbo-convenant moeten worden opgenomen.*

#### *Monitoring*

*Allereerst dienen de Arbo-convenanten een taakstellend karakter te hebben. Elk convenant moet effectieve afspraken bevatten, die zo veel mogelijk worden uitgedrukt in een concreet kwantitatief doel. De evolutie inzake blootstelling aan arbeidsrisico's worden landelijk opgevolgd door een jaarlijkse bevraging van het CBS. Die gegevens volstaan*

*over het algemeen niet om de vorderingen die in het kader van de afzonderlijke conventanten worden gemaakt te kunnen toetsen. Hiervoor is extra onderzoek nodig: een nul-, tussen- en eindmeting met betrekking tot zowel het aantal blootgestelden als de maatregelen waarop het convenant is gericht. Bepalingen dienaangaande vormen een noodzakelijk onderdeel van elk convenant.*

#### *Normering*

*Op het terrein van fysieke en psychische belasting is in veel bedrijven onduidelijkheid over wat nog wel en niet gezondheidskundig verantwoord is en wettelijk is toegestaan. Conventanten kunnen hierin helderheid verschaffen. Er kunnen per sector afspraken worden gemaakt over normering van de blootstelling of de toepassing van effectieve preventie- c.q. bronmaatregelen. In het convenant vormen afspraken omtrent de - geleidelijke - toepassing van deze normen en maatregelen een vast onderdeel. Voor een brede toepassing ervan kunnen innovatieve Arbo-vriendelijke arbeidsmiddelen en -methoden ter preventie van arbeidsrisico's van overheidswege financieel ondersteund worden.*

#### *Versterken bestaande instrumenten en organen inzake Arbo-beleid*

*Convenantafspraken moeten een doorvertaling krijgen op het bedrijfsniveau. In de Arbo-wet is vastgelegd dat de werkgever jaarlijks moet rapporteren over de uitvoering van het 'plan van aanpak' en hierover overleg moet voeren met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in bedrijven kunnen zodoende hun rol spelen inzake de doorvertaling van conventantsafspraken in het plan van aanpak.*

*Met een convenant wordt ook beoogd het Arbo-beleid op bedrijfstakniveau op een hoger plan te brengen. Dat kan door instelling van een structurele voorziening, bijvoorbeeld een platform dat binnen de bedrijfstak als kenniscentrum en informatiepunt fungeert. Hierbij moeten de Arbo-diensten die in de bedrijfstak werkzaam zijn nadrukkelijk worden betrokken.*

*Een onderdeel van het convenant kan ook slaan op de ontwikkeling van sectorspecifieke instrumenten om arbeidsrisico's te inventariseren en evalueren, of handboeken waarin wordt beschreven op welke wijze de afspraken over de toepassing van preventie-maatregelen in verschillende werksituaties concreet gerealiseerd kunnen worden.*

*Ook kan er in het convenant aandacht besteed worden aan voorlichting die zich zowel op werkgevers als werknemers(vertegenwoordigers) richt. Bij deze voorlichting is het aanbevolen de in de sector werkzame Arbo-diensten te betrekken.*

#### *Stappenplan*

*In alle gevallen zal het convenant aan een bepaalde looptijd worden gebonden, hetgeen betekent dat ook aan de realisatie van de afgesproken taakstelling een tijdspad wordt gekoppeld. Een convenantstraject wordt daarom onderverdeeld in drie fasen: een eerste*



waarin wordt toegewerkt naar een intentieverklaring, een tweede naar de ondertekening van het taakstellende convenant, en ten slotte naar de implementatie - en evaluatie - van het convenant.

Daartoe wordt een tripartite branchebegeleidingscommissie (BBC) ingesteld, die belast is met de invulling van de bepalingen van het convenant en het opstellen van een plan van aanpak. Dit plan maakt integraal onderdeel uit van het convenant en vormt mede de basis voor het kwantitatieve doel of de taakstelling. Voortgang en tussentijdse resultaten zullen worden getoetst via monitoring door het CBS, de Arbeidsinspectie en zonodig door extern onderzoek. De BBC zal op basis hiervan beoordelen of de uitvoering en implementatie van het convenant naar wens verloopt en of voldoende resultaat wordt geboekt.

In het convenant wordt ten slotte geregeld in welke mate en voor welke onderdelen overheid, werkgevers en werknemers in de bedrijfstak qua financiën en menskracht participeren gedurende de looptijd van het convenant. De overheid stelt financiële middelen ter beschikking onder de voorwaarde dat goede afspraken gemaakt worden over kwantitatieve doelen, implementatie en monitoring/evaluatie. De overheid financiert in principe de directe kosten die zijn verbonden aan de totstandkoming en implementatie van een convenant en kosten die samenhangen met onderzoek teneinde de neutraliteit en het wetenschappelijk gehalte te waarborgen. Kosten ingevolge andere afspraken in het convenant vergen een bijdrage van de bedrijfstak. Voor de overheidsfinanciering van de convenanten is een kader subsidieregeling ontwikkeld. (verwijzen naar pdf-document)<sup>54</sup>

Medio 2002 zijn 33 Arbo-convenanten afgesloten waarvan 24 met hoogerisicobedrijfstakken. In totaal hebben ze betrekking op 2,4 miljoen werknemers. Tevens zijn er nog 19 intentieverklaringen ondertekend. Inzake werkdruk wordt door de afgesloten convenanten 703 500 werknemers bereikt als risicopopulatie op een totale risicopopulatie van 2 027 000 (bereik 35% o.b.v. CBS-gegevens eind 2002).

Voorafgaand aan de invulling van een convenantstraject moeten een aantal voorbereidende maatregelen worden uitgewerkt (§5.3.2). Het traject zelf omvat een aantal onderzoeksactiviteiten (§5.3.3), de leiden tot de opstelling van een meet- en werkinstrumentarium (§5.3.4), waarmee op hun beurt betrokken actoren in het veld aan de slag kunnen (§5.3.5).

### 5.3.2 Voorbereidende activiteiten

Om een werkbaarheidsbeleid op sectorniveau te kunnen uitstippelen, verdient het aanbeveling eerst een ‘sectoraal scorebord’ met indicatoren inzake werkbaarheid op te stellen. Hiermee kan de ernst en de plaats van de problematiek in kaart gebracht worden. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor die in 2003, 2006 en 2009 wordt afgenomen en waarvan de resultaten sectoraal kunnen worden uitgesplitst, biedt gegevens die in dit scorebord moeten worden

<sup>54</sup> Zie URL:

<http://www.arbo.nl/content/network/szw/docs/arboconvenanten/subsidieregeling.pdf>.

opgenomen. Maar ook andere sectorale gegevens die betrekking hebben op arbeidsmarktknelpunten moeten hierin een plaats krijgen, bijvoorbeeld gegevens over verzuim, rekruteringsproblemen, verloop uit de sector, ... Daartoe kunnen bestaande gegevensbanken beter geëxploiteerd worden. We denken hierbij aan de kruispuntbank die het mogelijk maakt in- en uitstroom van werknemers longitudinaal op te volgen. Indien hieruit bijvoorbeeld blijkt dat rekruteringsproblemen in een sector of beroepsgroep niet te wijten is aan een gebrekkige instroom, maar aan een massale uitstroom van pakweg 45-plussers, dan kan dit een indicatie van een 'werkbaarheidsprobleem' dat een plaats moet krijgen op het sectorale scorebord.

Dit sectorale scorebord vormt een startpunt om een sectoraal convenantsproject voor een werkbaarheidsbeleid op te zetten. Kort samengevat kunnen volgende activiteiten in deze voorbereidende fase aan bod komen.

*Door het beleid:*

- bepalen van globale *doelstelling* inzake verhogen van de werkbaarheid;
- vastleggen van *criteria* voor het bepalen van 'hoogrisicosectoren' inzake werkbaarheid;
- bepalen van *subsidievoorwaarden* in een convenantstraject (bv. verbonden aan welk resultaat binnen de sector, voor welke activiteiten, welke is de eigen bijdrage sectoren, ...);
- opzetten van een *informatie- en sensibiliseringscampagne* naar sectoren in verband met het convenantstraject;
- *gemeenschappelijke benadering* over sectoren heen stimuleren (bv. wijze waarop sectorale scoreborden worden opgesteld; welke resultaatsverbintenissen en -termijnen worden afgesproken, wijze van monitoring en eindevaluatie, ...).

*Door sectoren:*

- bepalen *financieringsmiddelen* voor eigen bijdrage (bv. naar analogie van sectorale opleidingsmiddelen);
- opstellen van een *informatie- en sensibiliseringscampagne* binnen sector teneinde maximale medewerking van leden te bereiken;
- *voorlichting* ten aanzien van management, OR- & CPB-leden (bv. door middel van congressen, nieuwsbrief, helpdesk, ...) en attenderen op hun wettelijke bevoegdheden;
- verzamelen relevante gegevens inzake werkbaarheid die reeds beschikbaar zijn op sectorniveau en opvullen van lacunes ter zake met het oog op het opstellen van een sectoraal scorebord inzake werkbaarheid;
- opstellen van een *convenantstraject*: intentieverklaring en plan van aanpak uitwerken met opgave van doelstellingen, timing, aanduiding van ondersteunende en coördinerende instanties, het beroep dat zal gedaan worden op externe deskundigen, bepalen van wijze en tijdstip van (eind)monitoring en evaluatie van resultaten, ...

### 5.3.3 Onderzoeksactiviteiten

Een sectoraal scorebord is een startpunt om risicosectoren en deelgroepen daarbinnen te identificeren waarin een werkbaarheidsbeleid prioritair moet worden opgestart, maar levert

onvoldoende inzicht om dit beleid uit te werken. Daartoe is er nood aan een verdere kwalitatieve verdieping van de gegevens.

Ook de monitor is in dit kader geschikt om het Vlaamse landschap inzake 'werkbaarheid' in kaart te brengen, maar niet toegerust om ook de achterliggende oorzaken van de stressrisico's/leermogelijkheden te duiden waarop kan worden ingespeeld. Het omschrijven van sectoren, beroepen, functies, ... als stresssectoren, stressberoepen, stressfuncties omdat er veel stressrisico's optreden is immers geen oorzakelijke verklaring, maar een tautologie. Vraag blijft immers welke achterliggende oorzaken verantwoordelijk zijn voor het optreden van deze stressrisico's. Daartoe is er meer nodig dan het aangeven van risicofactoren en de mate waarin ze voorkomen. Factoren halen immers hun verklarende kracht uit hun structurele context en inzicht in deze structurele context is noodzakelijk voor doeltreffende ingrepen (Christis, 1998).<sup>55</sup>

In paragraaf 5.2.2 werden reeds de domeinen aangegeven waarin de achterliggende oorzaken voor stressrisico's/leermogelijkheden te vinden zijn. Inzicht in deze oorzaakdomeneinen en hun relatie met stressrisico's/leermogelijkheden evenals de gevolgen daarvan is nodig binnen risicosectoren. Voor een dergelijk onderzoeksprogramma binnen sectoren zijn reeds aanknopingspunten te vinden. Hoger werd al verwezen naar de beroepsprofielenwerking als voorbeeld van een project waarbij een onderzoeksprogramma voor een werkbaarheidsbeleid kan aansluiten (§5.2.4). Deze aansluiting maakt tevens de band duidelijk van een werkbaarheidsbeleid met deze van het levenslang leren. Maar ze is in de huidige vorm wel ontoereikend en behoeft aanvulling. Vooreerst omdat heel wat functies niet aansluiten bij een beroep of beroepsopleiding. Ten tweede omdat een beroepsprofiel een grootste gemene deler van het takenpakket schetst, waarbij zijdelings aandacht uitgaat naar arbeidsorganisatorische varianten, terwijl voor stressrisico's/leermogelijkheden de vertaalslag van het beroep door organisaties tot concrete functies van groot belang is. Ten derde is aanvullende kennis noodzakelijk over de 'oorzaak-gevolg'-relatie tussen arbeidsorganisatie, stressrisico's/leermogelijkheden, het optreden van stress/leren en de gevolgen daarvan op de indicatoren van het sectorale scorebord.

---

<sup>55</sup> Ook het 'stressmodel' dat aan de Vlaamse werkbaarheidsmonitor ten grondslag ligt, is niet helder. De werkbaarheidsmonitor omvat vier dimensies: spanning, welzijn, competentie en werk-privé-balans (zie hoofdstuk 2, §2.5). Naar opgave van de auteurs sluit dit aan bij Warr's concept van 'affectief welbevinden' (Van Ruyseveldt et al., 2002). Warr's vitamine-model omvat echter de competentie-as niet. In dit model is 'het gebruik van vaardigheden in het werk' geen indicator voor welbevinden doch een van de factoren ('stressor') die het welbevinden beïnvloeden. De auteurs geven dan weer wel aan dat in Warr's concept van affectief welbevinden drie vormen te onderscheiden zijn, met naast de vermelde dimensies spanning en welzijn ook de tevredenheid (Van Ruyseveldt et al., 2002). Arbeidstevredenheid wordt in de presentatie van de monitor echter niet als indicator van werkbaarheid, maar als een werkbaarheidsgevolg geduid. Ook de vijf VBBA-schalen die de monitor hanteert voor het meten van de stressrisico's in het werk, stemmen niet overeen met de zes 'arbeidsvitamines' die Warr aanduidt als bepalend voor het affectief welbevinden. Tevens duikt in de monitor het aspect 'combinatie gezin-arbeid' plots op als element van welbevinden, dat evenmin in Warr's model (noch in de VBBA) terug te vinden is. Deze werk-privé-balans wordt door de auteurs elders ook als werkbaarheidsgevolg geduid (SERV, 2003). Het is dan ook onduidelijk bij welk theoretisch model de monitor aansluit. Dit is toe te schrijven aan het gebruik van de VBBA, een vragenlijst die op inductieve wijze is samengesteld op basis van 50 bestaande vragenlijsten naar werkstress, en de toevoeging van enkele losstaande actuele thema's. Er is dan ook geen eenduidig kader dat de verschillende schalen integreert, wat naar het formuleren van beleidsmaatregelen beperkingen inhoudt.

Een dergelijk sectoraal onderzoeksprogramma kan ingevuld worden met verschillende soorten onderzoek. Met behulp van *rondetafelconferenties* - naar analogie van de werkwijze bij de opstelling van beroepsprofielen - met de betrokken sociale partners van de sector kan vrij snel een eerste beeld verkregen worden van de knelpuntgroepen inzake de indicatoren van het sectorale scorebord, de mogelijke oorzaken hiervan inzake arbeidsorganisatie en oplossingen die hieraan kunnen gegeven worden. Dit kan aangevuld worden met gerichte *casestudies* in organisaties die middels een andere arbeidsorganisatie een zelfde functie anders vorm geven en welke de weerslag hiervan is op deze indicatoren. Deze casestudies kunnen vervolgens een input leveren naar een *sectorale organisatiesurvey* die de wijze van arbeidsorganisatie, het daarop afgestemde personeelsbeleid evenals de taakprofielen van kernfuncties in de sector in beeld brengt (zie bv. sectorale trendstudies, Huys et al., 1995).

Aandachtspunt in dit onderzoeksprogramma is hoe ondernemingen door toedoen van een andere arbeidsorganisatie bepaalde functies anders vorm geven en welk daarvan de impact is op de indicatoren van het sectorale scorebord. Hoewel de doelstelling in het Pact van Vilvoorde zich enkel uitspreekt over het verhogen van de 'werkbaarheid', zal voor actiebereidheid van overheid en sectorale partners moeten aangetoond worden dat er een duidelijke band is met (langetermijn)gevolgen van een hoge of lage werkbaarheid zoals opgenomen in het sectorale scorebord. Als bijvoorbeeld in de sector blijkt dat vooral organisaties met een erg arbeidsdelige aanpak, resulterend in functies met hoge stressrisico's en weinig leermogelijkheden, rekruteringsproblemen ondervinden - hoewel de kwalificatievereisten van hun functies lager zijn - dan is dit andermaal een aansporing om ingrepen in de arbeidsorganisatie aan te pakken.<sup>56</sup> Maar dat geldt ook in omgekeerde zin: als deze indicatoren geen duidelijke band hebben met varianten inzake arbeidsorganisatie van ondernemingen, dan dient prioritair werk gemaakt te worden van andere ingrepen, bijvoorbeeld specifieke maatregelen inzake veiligheids- en gezondheidsrisico's waaraan ook met arbeidsorganisatorische ingrepen niet aan kan verholpen worden.

In deze relatie tussen werkbaarheid en haar langetermijngevolgen, moet dit onderzoeksprogramma aanvullend een duidelijker antwoord formuleren inzake kritische factoren en drempelwaarden voor werkbaar werk die een duidelijke impact vertonen op de indicatoren van het scorebord. Dit laat toe de inspanningen te richten op de echt problematische groep. En gezien voor deze groep een duidelijke band bestaat met de gevolgen, door ingrepen ook merkbare resultaten te kunnen boeken. Ook ten aanzien van monitoring en beleidsevaluatie verdient het werken met 'cut-off' waarden waarmee de omvang van de echt problematische groep kan bepaald worden de voorkeur boven gemiddelde scores die slechts langzaam variëren en weinig differentiatie toelaten. Daarbij moet niet enkel gedacht worden aan individuele normwaarden die moeilijk te bepalen zijn, maar in het bijzonder ook aan normwaarden ten aanzien van afdelingen of organisaties in hun geheel.

Tevens dient het onderzoeksprogramma de band leggen met verwante thema's waarrond beleidsinitiatieven worden opgezet. Thema's als levenslang leren, veiligheid en gezondheid, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, ... hebben immers alle ook een belangrijke

---

<sup>56</sup> Zie bv. resultaten van sectorstudies (Huys et al., 1995) en economie-brede surveys (Marx et al., 2003 o.b.v. PASO - Panel Survey of Organisations). De hogere rekruteringsproblemen zijn hierbij het gevolg van het ontbreken van een sterke interne arbeidsmarkt (m.a.w. grote in- en uitstroom van werknemers).

arbeidsorganisatorische component. Deze integratie is noodzakelijk om te voorkomen dat beleidsinitiatieven versnipperd raken en een werkbaarheidsbeleid nog maar eens resulteert in een aparte set van bijkomende maatregelen. De focus van een werkbaarheidsbeleid op de arbeidsorganisatie in ondernemingen resulteert niet in een bijkomend kader, maar biedt integendeel bij uitstek een integrerend kader waarmee diverse beleidsdoelstellingen bereikt kunnen worden.

Om dit onderzoeksprogramma in het kader van een werkbaarheidsbeleid te verankeren dient een kennisinfrastructuur te worden opgebouwd. Een expertisecentrum inzake stressrisico's/leermogelijkheden met een bibliotheek- en informatiefunctie,<sup>57</sup> die over de sectoren heen ondersteuning biedt aan de betrokken actoren op het terrein. Voor de financiering hiervan kan gedacht worden aan middelen van IWT-Vlaanderen,<sup>58</sup> dat technologische innovatie ondersteunt in Vlaanderen. Het succes van technologische innovaties is immers mede afhankelijk van organisatorische vernieuwing. Tevens is organisatorische vernieuwing op zichzelf al vaker van doorslaggevend belang gebleken voor de performantie van organisaties.

#### 5.3.4 Uitwerken van een instrumentarium

In een verdere uitwerking van het onderzoeksprogramma kunnen sectorspecifieke instrumenten worden aangereikt die betrokken actoren kunnen aanwenden voor het aanpakken van stressrisico's/leermogelijkheden op het terrein. Dit kan onder meer bestaan uit:

- een 'toolbox' die een overzicht biedt van beschikbare (gevalideerde) meetinstrumenten inzake stressrisico's/leermogelijkheden met aanduiding van hun toepassingsmogelijkheden en -voorwaarden. Dit laat toe een gerichte en geïnformeerde keuze te maken wanneer stressrisico's/leermogelijkheden in organisaties gemeten en opgevolgd worden;
- de ontwikkeling van sectorspecifieke meetinstrumenten voor stressrisico's/leermogelijkheden. De beschikbare stressvragenlijsten zijn immers in zeer algemene termen gesteld, die voor een grotere bruikbaarheid in sectoren een vertaalslag dienen te krijgen naar termen die voor het onderzochte werk in gebruik zijn. Het gaat daarbij evenwel niet enkel om vragenlijsten die bij werknemers worden afgenomen, maar ook om instrumenten die een 'expertbeoordeling' ondersteunen over de stressrisico's/leermogelijkheden van individuele functies;
- opstelling van een sectorspecifieke risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), waarvan vooral kleinere organisaties gebruik kunnen maken om hun RI&E op te stellen en daarin het aspect 'psychosociale arbeidsbelasting' een plaats te geven.

Maar een belangrijker opgave dan het aanbieden van instrumenten voor het inventariseren en meten van stressrisico's/leermogelijkheden, ligt in het aanbieden van instrumenten en handvatten waarmee deze kunnen worden aangepakt. Van het eerste type zijn reeds tal van instrumenten beschikbaar, van het tweede type veel minder. Om die reden werd in paragraaf 5.2.2 ook groot belang gehecht aan het inzicht in de achterliggende oorzaken van de stressrisico's en leermogelijkheden. Beschrijvingen van 'arbeidsorganisatorische varianten' kunnen al aangeven dat

---

<sup>57</sup> In Nederland vervult onder meer TNO-Arbeid een dergelijke functie.

<sup>58</sup> Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen.

een andere vormgeving van functies mogelijk is, met gevolgen voor de stressrisico's/leermogelijkheden van deze functies. Daarmee wordt voor organisaties aangegeven dat en hoe functies herontworpen kunnen worden door ingrepen in de arbeidsorganisatie.

In een onderzoeksprogramma kan dit verder gesystematiseerd worden in een handboek dat als een 'stand van de wetenschap' aanduidt welke maatregelen er beschikbaar zijn om op stressrisico's/leermogelijkheden in te grijpen. Met betrekking tot de arbeidsorganisatie kan hierbij verwezen worden naar de sociotechniek (De Sitter, 1995) die adviezen formuleert voor het herontwerp van de functies evenals de arbeidsorganisatie die tot deze functies leidt. Daarbij worden aanpassingsmaatregelen geformuleerd (gericht op het reduceren van regelproblemen in de functie), verbeteringsmaatregelen (gericht op het vergroten van de regelmogelijkheden van de functie) en vernieuwingsmaatregelen (gericht op het aanpassen van de globale structuur van arbeidsdeling in de organisatie wanneer deze een belemmering vormt voor het nemen van verbeteringsmaatregelen).

Maar ook in het domein van de arbeidsvoorwaarden zullen begeleidende maatregelen nodig zijn. Wanneer de inhoud van het werk verandert, moet ook gekeken worden naar een adequate begeleiding en opleiding van de werknemer<sup>59</sup> en een aanpassing van het personeelsbeleid dat moet afgestemd blijven op de gewijzigde arbeidsorganisatie. In dit domein van de arbeidsvoorwaarden moet het aspect 'vergroten van regelmogelijkheden', dat in de aanpassing van functies centraal staat, ook meegenomen worden. Ten aanzien van stressklachten is het dan belangrijk of werknemers ook keuzemogelijkheden hebben over de arbeidsvoorwaarden waaronder ze worden tewerkgesteld.<sup>60</sup>

In dit verband is het ten slotte belangrijk dat het onderzoeksprogramma zich niet beperkt tot het inventariseren van oplossingen voor stressrisico's/leermogelijkheden, maar een door middel van kosten-batenanalyses een duidelijker beeld verschaft van hun effectiviteit.

Een dergelijke inventarisatie van mogelijke ingrepen en hun effectiviteit inzake stressrisico's/leermogelijkheden kan middels een nieuwsbrief, CD-rom's, websites, folders, video, ... en de instelling van een sectorale helpdesk of informatiepunt de deskundigheidsbevordering op het terrein ondersteunen. Ze kan onder meer als inspiratiebron fungeren bij de opstelling van het globale preventieplan waartoe organisaties verplicht zijn en waarbij naast een RI&E ook de te nemen maatregelen moeten vermeld worden. Eenmaal een

---

<sup>59</sup> Voor een oplossing van de afstemmingsproblematiek tussen beschikbare en vereiste kwalificaties kunnen de hoger vermelde beroepsprofielen een rol vervullen. De opleidingsprofielen die ervan worden afgeleid strekken ertoe de problemen die in het beroep dienen opgelost te worden en de eisen die dit stelt aan de desbetreffende beroepsuitoefenaars ook in de beroepsopleiding te verwerken. Op het niveau van organisaties zijn beroepsprofielen een hulp voor het goed omschrijven van rekruteringsvereisten, het verlenen van een objectieve basis aan functioneringsgesprekken en het bepalen van de collectieve vormingsnoden. Op het niveau van individuen kunnen beroepsprofielen bijdragen tot het maken van een goede beroepskeuze, of het opsporen van individuele vormingsnoden.

<sup>60</sup> Zo geeft een recent onderzoek naar stress in de banksector (Van Hoetegem et al., 2002) aan dat werknemers met een hoge mate van 'individuele flexibiliteit' (waarbij controle of persoonlijke variatie mogelijk is) aanzienlijk minder stressklachten formuleren dan werknemers die met een 'institutionele flexibiliteit' geconfronteerd worden (waarbij geen controle of persoonlijke variatie mogelijk is). Flexibiliteit is dan 'op zichzelf' geen stressrisico, maar veeleer of werknemers ter zake over regelmogelijkheden beschikken.

dynamiek op gang is gebracht om ingrepen in de organisatiepraktijk aan te wenden, kan ook een inventaris opgesteld worden van effectief toegepaste maatregelen en hun effecten. In plaats van een referentiebestand voor ‘problemen’, kan dan een referentiebestand van ‘praktijkoplossingen’ worden opgesteld.

### 5.3.5 Ondersteunen van de rol van betrokken actoren op het terrein

Met de knowhow en het instrumentarium dat het onderzoeksprogramma geschetst in paragrafen 5.3.3 en 5.3.4 oplevert, kunnen betrokken actoren in het domein het werkbaarheidsbeleid op het terrein implementeren. Met ‘betrokken actoren’ wordt in eerste instantie verwezen naar het management en leidinggevenden in organisaties, de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de vertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming en de ondernemingsraad. Bijzondere aandacht moet hierbij uitgaan naar de transfer van de knowhow opgebouwd in de sectorale convenantstrajecten naar deze betrokken actoren. Grofweg kan gesteld worden dat in de sectorale convenantstrajecten vooral kennis inzake sectorspecifieke stressrisico’s moet worden opgebouwd, terwijl anderzijds de betrokken actoren - in het bijzonder bij de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk - over kennis beschikken in het aanpakken van de gevolgen van deze stressrisico’s. De aandacht in een werkbaarheidsbeleid zal daarom vooral moeten uitgaan naar de afstemming tussen de knowhow inzake de aanpak van risico’s en de aanpak inzake gevolgen, zodat op het terrein met de kennis en het instrumentarium uit het onderzoeksprogramma ook aan de slag wordt gegaan. Het is dan ook aangewezen dat ten behoeve van deze afstemming, bijvoorbeeld in de vorm van sectorconsulenten, additionele mankracht en middelen voorzien worden.

In het kader van deze deskundigheidsbevordering verwijzen we naar de nog niet gerealiseerde invulling van de aanvullende vorming voor experts psychosociale arbeidsbelasting in de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Gelet op de aandacht die in een werkbaarheidsbeleid uitgaat naar de arbeidsorganisatie zal een dergelijke vorming voldoende aandacht moeten besteden aan bedrijfskundige aspecten. Ook voor de vertegenwoordigers in het CPB of de OR die beide een rol te vervullen hebben inzake de opstelling van een preventieplan en de opvolging van jaarlijkse actieplannen, zal de mate waarin de convenantsafspraken effectief kunnen doorvertaald worden in de organisatie ook afhankelijk zijn van de kwaliteit van hun argumenten ter zake.

Opdat werkbaarheid niet tot een eenmalige en bijkomende actie beperkt blijft is het wenselijk de initiatieven zoveel mogelijk te integreren in het bestaande sector- en bedrijfsbeleid. Op niveau van de sector kunnen ze een vertaling krijgen in CAO’s waardoor werkbaarheid een reguliere plaats verkrijgen in het sociaal overleg. Tot dusver is er in sectorale CAO’s nog weinig aandacht voor stressrisico’s/ leermogelijkheden en indien aanwezig vaak beperkt tot een specificatie van hetgeen in het wettelijk kader al is vastgelegd of tot voorwaardenscheppende activiteiten.

Maar ook op bedrijfsniveau is het belangrijk het werkbaarheidsbeleid te integreren in het globale bedrijfsbeleid (bv. onderdeel van kwaliteitssystemen, personeelsbevragingen, functioneringsgesprekken, werkoverleg, medisch onderzoek, ...). Zoniet wordt een werkbaarheidsbeleid nog maar eens een bijkomende set aan verplichtingen en activiteiten die doorkruist wordt door allerlei herstructureringen en veranderingen die al lopende zijn. Dan komt

men niet toe aan 'maatregelen tegen werkstress omdat men al door werkstress geplaagd is en de te nemen maatregelen die stress zelfs nog dreigen aan te scherpen'.

Veeleer dient dit werkbaarheidsbeleid geïntegreerd te worden in de dagdagelijkse activiteiten van alle geledingen in de organisatie. Leidinggevendenden moeten stressrisico's/leermogelijkheden in rekening brengen bij de organisatie van het werk, bij functioneringsgesprekken, bij werkoverleg, bij het formuleren van opleidingsnoden, ... en daarop ook beoordeeld worden. En ook de werknemers zelf zijn goed geplaatst, niet enkel om stressklachten te signaleren, maar om concrete oplossingen aan te dragen en de effectiviteit van gemaakte ingrepen te beoordelen.

Op die manier kunnen organisaties stressrisico's/leermogelijkheden tot een essentieel onderdeel van de RI&E maken, het stressniveau in de organisatie opvolgen en deze koppelen aan 'gevolgindicatoren' zoals opgenomen in het sectorale scorebord. Een vergelijking met gegevens van andere organisaties of de sector en koppeling aan de gevolgen kan de actiebereidheid blijvend ondersteunen. De opvolging over de jaren heen kan aanwijzen of men de risico's in de RI&E juist heeft geïdentificeerd en de juiste interventies heeft genomen. Zodoende wordt de organisatie ook inzake werkbaarheid een 'lerende organisatie'.

#### **5.4 Besluit: belang van de arbeidsorganisatie voor het werkbaarheidsbeleid**

Arbeid heeft een tweeslachtig karakter. Het is een bron van vreugde en bevlogenheid. Maar tegelijk blijkt het voor vele mensen ook een zware last. De overheid wil dat meer mensen langer aan de slag kunnen blijven. Niet enkel uit financiële overwegingen, maar ook op grond van de overtuiging dat werk belangrijk is voor de maatschappelijke integratie. Mocht een 'werkbaarheidsmonitor' bij onvrijwillig inactieven worden afgenomen, dan mag op basis van onderzoek (De Beer, 1999) verwacht worden dat hun welbevinden lager is dan dat van de werkenden. Het is zodoende belangrijk dat mensen werken, maar nog belangrijker dat het werk van die aard is dat mensen kunnen blijven werken.

Het blijkt immers moeilijk om na uitval uit de arbeidsmarkt - zowel als gevolg van stress als van beperkt leren - opnieuw te reïntegreren. Ten aanzien van uitval door psychische aandoeningen als gevolg van stress is er sprake van een 'centrifuge-effect'. Naarmate iemand langer verzuimt komt hij verder van het werk af te staan, voelt zich steeds minder betrokken en verliest de interesse in het werk (Gaillard, 1996). Bij een griep blijf je best een tijdje thuis om uit te zieken. Maar ten aanzien van psychische aandoeningen geldt veeleer dat 'rust roest'. Met als gevolg dat iemand die aanvankelijk in het werk een aantal onoplosbare problemen had en zich dan maar ziek meldt om te laten weten dat het zo niet verder kan, uiteindelijk in een medisch circuit terechtkomt. Na een medische keuring vervalt de druk op de werkgever om de stressrisico's van functies aan te pakken evenals de druk op de werknemer om naar werk te zoeken.

Ook ten aanzien van uitval door beperkte leermogelijkheden blijkt het moeilijk lagergekwalificeerden in de kennismaatschappij blijvend aan boord te houden. Ze komen vaker terecht op jobs met beperkte leermogelijkheden, waardoor hun initieel kwalificatie-achterstand doorheen de loopbaan nog verder uitdiept.

Er bestaat een geneigdheid om deze problemen middels compenserende beleidsmaatregelen aan de aanbodzijde te reduceren. Door middel van meer verwerkingsvermogen en meer



herstelmogelijkheden worden de gevolgen van stressrisico's getemperd, maar niet aangepakt. En ten aanzien van het levenslang leren wordt door middel van training en opleiding aan het aanbod van kwalificaties gewerkt. Het devies luidt in eerste instantie dat we moeten leren om te kunnen werken, minder dat we van werken moeten kunnen leren. In dit hoofdstuk hebben we de aandacht gevestigd op de cruciale rol van de arbeidsinhoud - en daarmee ook de arbeidsorganisatie - als oorzaak en oplossing voor deze arbeidsmarktproblemen. Deze focus leent zich immers bij uitstek tot een preventieve en een langetermijnaanpak: twee bestuurlijke eisen die aan het arbeidsmarktbeleid werden gesteld.

Betekent de vraag naar aandacht voor de arbeidsinhoud, een vraag naar meer overheidsinterventie? Een overheid die zich nu ook nog eens komt bemoeien met de arbeidsorganisatie in ondernemingen. Of gaat het om minder overheid? Een overheid die organisaties responsabiliseert en zich niet langer de maatschappelijke kosten van een lage werkbaarheid laat toeschuiven.

Het gaat in eerste instantie om een andere rol van de overheid. Niet langer als 'bezemwagen', die de uitstoot van werknemers opraapt, remedieert en terug poogt te integreren. Maar als 'materiaalwagen', die organisaties en hun werknemers begeleidt en ondersteunt. Middels sectorale convenantstrajecten moet het mogelijk zijn de materiaalwagen van het werkbaarheidsbeleid van de vereiste middelen te voorzien.

## **6. Beleidsinstrumentarium samengevat**

Zowel voor het bereiken van de doelstelling inzake werkzaamheidsgraad, evenredige participatie van kansengroepen, levenslang leren en werkbaarheidsgraad, kwamen in dit vierde hoofdstuk heel wat beleidsinstrumenten aan bod. Als afsluiting wordt in volgende tabellen een kort overzicht geboden van het voorgestelde toekomstige beleidsinstrumentarium per doelstelling. Tevens worden daarbij de voornaamste klemtonen geduid in vergelijking met het huidige beleid.

**Tabel 4.1** Beleidsprioriteiten ten aanzien van de arbeidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
<i>Doelstelling 'Verhogen van de werkzaamheidsgraad'</i>		
Ervaring aan het werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integraal loopbaanbeleid: vanaf het begin van de loopbaan (dertigers, veertigers), leeftijdsbewust HRM-beleid voor leidinggevenden, loopbaancoaching en opleiding, zeker voor ouderen</li> <li>- Gedifferentieerde einde-loopbaantrajecten</li> <li>- Financiële stimulans voor langer werken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuleren van integraal loopbaanbeleid, met de Vlaamse overheid als voorbeeld</li> <li>- Sterkere focus op loopbaanbegeleiding oudere werknemers in projecten die in aanmerking komen voor ESF steun en Hefboomkrediet</li> <li>- Voortbouwen op ervaringen uit vroegere doelgroepgerichte initiatieven (zilvepasplannen, opleidingsplan voor ouderen) en bevorderen van globale aanpak</li> <li>- Vlaanderen kan de financiële stimulans op bevorderen via eigen bevoegdheden in de personenbelasting</li> <li>- Betere afstemming instrumenten met andere overheden (federaal en regio's): o.a. sociale lasten, outplacement, tijds krediet</li> </ul>
Vlotte overgang van opleiding naar werk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verruiming stagemogelijkheden tijdens de studieperiode en in de formule 'leren en werken' tegelijk</li> <li>- Jobrekening voor jonge werklozen met keuzemogelijkheden inzake opleiding en begeleiding (bedrag beschikbaar gedurende een bepaalde tijd)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het huidige preventieve beleid (campusacties, VDAB WIS-terminals, enz.) dient in deze optiek verruimd te worden (stages)</li> <li>- Curatief beleid dient sneller tussen te komen bij het werkloos worden. Jobrekening is een aanvulling op de trajectbegeleiding bij jongeren</li> </ul>

**Tabel 4.1** Beleidsprioriteiten ten aanzien van de arbeidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde. Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Van stille naar werkende arbeidsreserve	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inschakelingstraject bepalen met nadruk op begeleiding (mentoring) op lokaal niveau, rol voor Elders Verworven Competenties en fiscale stimuli</li> <li>- Vraaggerichte inschakeling van de arbeidsreserve met behulp van jobradarsysteem voor beroepen en competenties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De huidige begeleiding (via lokale werkwinkels) dient gescreend te worden op de mate waarin de stille reserve bereikt wordt, en bijgestuurd te worden</li> <li>- Preventieve oriëntatie naar toekomstgerichte beroepen (via arbeidsmarktprognoses) naast een curatieve oriëntatie (o.a. knelpuntdetectie VDAB)</li> </ul>
Combineren in plaats van afhaken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibel werken (verlof, deeltijds werken) met oog voor de kwaliteit van het werk (werkdruk), verlenging ouderschapsverlof</li> <li>- Deeltijds werken voor vrouwen en mannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleidsoriëntatie naar het nieuwe gezin waarbij beide partners een deel van de gezinslast op zich nemen en deeltijds werken</li> <li>- Aandacht deeltijds werken voor hogere functies</li> </ul>
Betere heroriëntering werknemers bij herstructurerings- en faillissementen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naar een algemeen recht op outplacement</li> <li>- Competentiepaspoorten voor werknemers</li> <li>- Geografische en functionele mobiliteit bevorderen na herstructurering/faillissement: bv. via mobiliteitspremie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleidsoriëntatie meer richting begeleiding naar nieuw werk in plaats van de prioritaire aandacht voor financiële vergoedingen</li> <li>- Evaluatie huidige acties (vliegende ploeg VDAB, hertewerkstellingscellen, herplaatsingsfonds)</li> <li>- Evaluatie verplichting outplacement &gt;45 (samenspraak met federale overheid) met oog op veralgemening ervan</li> </ul>
<i>Doelstelling 'Evenredige participatie van kansengroepen'</i>		
Algemene aanpak voor een meer geïntegreerd beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horizontaal element in de beleidsvoering (mainstreaming binnen economisch, werkgelegenheids-, onderwijs- en welzijnsbeleid), o.a. mentaliteitswijziging realiseren</li> <li>- Acties voor alle betrokkenen: 'dominante groep' en kansengroepen</li> <li>- Maximale inspraak kansengroepen en empowerment in de beleidsmaatregelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verderzetten 'integrale' initiatieven zoals Commissie Diversiteit binnen SERV</li> <li>- Screenen van horizontale programma's naar effecten op kansengroepen en waar nodig bijsturen</li> <li>- Beleidsoriëntatie meer richten op mentaliteitswijziging bij alle betrokkenen, via diverse kanalen (vorming en onderwijs, sectoren, media, ...)</li> </ul>

**Tabel 4.1** Beleidsprioriteiten ten aanzien van de arbeidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde. Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Algemene aanpak voor een efficiënter beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer meetbare doelstellingen en afdwingbare afspraken (bv. in de convenanten wederzijdse rechten en plichten opnemen)</li> <li>- Stimuleren en valoriseren van innovatie, die plaats vindt binnen de talrijke pilotprojecten in Vlaanderen, met een coördinerende rol voor overheid en met oog voor doostroming naar beleid</li> <li>- Werken met goede voorbeelden via awards, media, sectorfederaties, ...</li> <li>- Zoveel mogelijk bedrijven over de brug halen voor diversiteit, en een versnelling realiseren via extra stimulanzen aan bedrijven en organisaties die vooruitgang boeken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficiëntie en effectiviteit van maatregelen en beleid tijdig evalueren</li> <li>- Inventarisatie wat waar gebeurt en innovatieve methodieken voldoende laten doorstromen (via publicaties, via contactdagen, seminars, ...)</li> <li>- Vlaamse overheid als voorbeeld (verdere implementatie Decreet Evenredige Participatie)</li> </ul>
Specifieke aanpak zolang doelstelling niet gerealiseerd is	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementeren van het fasedenken via langere termijn bedrijfsbegeleiding en positieve actieplannen (koppeling met HR-beleid in organisaties) maar zeker ook in regulier beleid</li> <li>- Toekomstmogelijkheden sociale economie benutten: dienstenwerkgelegenheid op lokaal niveau. Rol bij inschakeling van kansengroepen met voldoende doorstroming naar reguliere sector</li> <li>- Segregatie wegwerken (gender) met medewerking onderwijssector (beïnvloeding maatschappijbeeld) en via voorlichting over beroepen, subsidies voor rolomkerende opleidingskeuzes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet inbouwen fasedenken in positieve actieplannen (benchmarking per sector, haalbaarheid grote en kleine ondernemingen)</li> <li>- Marktvoorwaarden sociale economie onderzoeken en een globaal basiskader bepalen (inzake doorstroming, samenwerking privé en publieke sector, doorstroming)</li> <li>- Projectmatige aanpak afwegen ten opzichte van sectoroverschrijdende/beroepsoverschrijdende beleidsinspanningen (bv. sensibilisering)</li> </ul>

**Tabel 4.1** Beleidsprioriteiten ten aanzien van de arbeidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde. Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
<i>Doelstelling 'Bevorderen van het levenslang leren'</i>		
Lerende bedrijfsomgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garanties voor een betere spreiding van de opleidingsinspanningen over diverse groepen van werknemers; aandacht voor transfer van geleerde naar de werkvloer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momenteel ligt het accent meer op een globale toename van de bedrijfsinvesteringen</li> </ul>
Basisvaardigheden ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor sleutelcompetenties (o.a. mobiliteitscompetenties), waarvan de inhoud wordt vastgelegd na een breed maatschappelijk debat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momenteel is de aandacht voor het bijbrengen van ICT-vaardigheden relatief belangrijk</li> </ul>
Tijd voor opleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blijvende aandacht voor het beschikbaar stellen van tijd zodat leren met andere activiteiten kan gecombineerd worden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omzetten van niet-productieve periodes in leermomenten (bv. tijdelijke werkloosheid, sociaal alternatief bij herstructureringen)</li> </ul>
Aandacht voor kwaliteit van de opleiding en belang van het informeel leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorderen van de effectiviteit van de opleidingscyclus (bepalen leerdoelen, vormingsnoden en effectevaluatie)</li> <li>- Optimaliseren leereffect in informele omgevingen (levensbreed leren)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verschuiving van een te sterke focus op kwantitatieve doelstellingen inzake levenslang leren naar het levensbreed leren</li> </ul>

**Tabel 4.1** Beleidsprioriteiten ten aanzien van de arbeidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde. Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
<i>Doelstelling 'Verhogen van de werkbaarheidsgraad'</i>		
Focus op een bronaanpak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor de stressrisico's in het werk zelf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op de werknemer en zijn/haar stress in plaats van de arbeidssituatie en haar stressrisico's</li> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op vergroten van verwerkingsvermogen van werknemers om met stressrisico's om te gaan (bv. individuele stressbegeleiding) of vergroten van herstelmogelijkheden van werknemers (bv. extra vakantiedagen voor ouderen, makkelijker combinatie arbeid/gezin). Door deze compenserende aanpak dreigen stressrisico's in het werk echter nog toe te nemen</li> </ul>
Focus op arbeidsinhoud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor de arbeidsinhoud als bron van stressrisico's</li> <li>- Aandacht voor de arbeidsorganisatie in bedrijven waarin de functies vorm worden gegeven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Hiermee worden de belangrijke achterliggende oorzaken van werkbaarheidsproblemen in de arbeidsorganisatie van bedrijven veronachtzaamd</li> </ul>

**Tabel 4.1** Beleidsprioriteiten ten aanzien van de arbeidsdoelstellingen in het Pact van Vilvoorde. Vervolg

Beleidsuitdagingen 2010	Toekomstig beleidsinstrumentarium	Klemtonen ten opzichte van huidig beleid
Vergroten van leer- en regelmo- gelijkheden in functies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandacht voor vergroten regel- en leermogelijkheden in functies als middel om stressrisico's te reduceren</li> <li>- Aansluiten bij maatschappelijke mobilisatie inzake levenslang leren door benadrukken belang van de werkplek als leerplek</li> <li>- Benadrukken 'win-winsituatie' voor werknemers, werkgevers en maatschappij van aanpassingen in arbeidsorganisatie ter vergroting van regel- en leermogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid voornamelijk gericht op vergroten van formele opleidingsparticipatie, te weinig op vergroten van het leren in en tijdens het werk</li> <li>- Huidig beleid hanteert voornamelijk een repressieve invalshoek, waarbij de nadruk gelegd wordt op controle van arbeidsrisico's. Leidt vaak tot een patstelling waarbij stressrisico's in het werk niet worden aangepakt</li> </ul>
Sectoriële invalshoek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maatwerk binnen sectoren en medewerking van betrokken sociale partners is noodzakelijk voor effectieve toepassing van maatregelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huidig beleid hanteert vaak een doelgroepenbenadering gebaseerd op kenmerken van werknemers (bv. leeftijd, scholingsgraad, ...), te weinig gebaseerd op kenmerken van het werk zelf</li> </ul>
Opstelling van sectorconvenanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoring van werkbaarheid in sectoren via sectorale scoreborden</li> <li>- Onderzoeksactiviteiten binnen sectoren naar relatie arbeidsorganisatie, werkbaarheid en gevolgen daarvan op langere termijn</li> <li>- Ontwikkelen instrumentarium binnen sectoren</li> <li>- Ondersteunen werking betrokken actoren en deskundigheidsbevordering</li> <li>- Zorgen voor afstemming tussen inzichten inzake oorzaken van stressrisico's en de ervaring op het terrein inzake de aanpak van de gevolgen van stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Momenteel wordt op het terrein nog nauwelijks uitvoering gegeven aan de bepaling van de welzijns wet, met name dat een preventief beleid moet gevoerd worden inzake stressrisico's in het werk</li> </ul>





## **BIBLIOGRAFIE**

- Abraham F. & Brock E. (1998), 'Globalisering, innovatie en werkgelegenheid in de Belgische industrie', 23ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres *Informatie en Kennis in de Economie*, Leuven, 13-14 maart 1998.
- Abraham F., Peeters A., Devisscher S., Reymen D. & Coucke K. (2001), *Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden*, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering.
- Administratie Planning en Statistiek (2001), *Vlaamse regionale indicatoren (VRIND)*, Hoofdstuk 10 Werkgelegenheid, Brussel.
- Administratie Planning en Statistiek (2002), *Vlaamse regionale indicatoren (VRIND)*, Hoofdstuk 9 Werkgelegenheid, Brussel.
- Administratie Planning en Statistiek (i.s.m. de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen) (2003), *Het Pact van Vilvoorde in concrete cijfers. De opvolging van de 21 doelstellingen*, Brussel.
- Administratie Werkgelegenheid (2001), *Strategisch Plan Werkgelegenheid, Monitoring van de beoogde beleidseffecten, Stand van zaken*, Brussel, oktober 2001.
- Administratie Werkgelegenheid (2002), *Strategisch Plan Werkgelegenheid, Monitoring van de beoogde beleidseffecten, Stand van zaken*, Brussel, oktober 2002.
- Administratie Werkgelegenheid (2002), *Werkt de arbeidsmarkt?*, Beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen, VIONA-onderzoeksprogramma, Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Arnkil R., Hietikko M., Mattila K., Nieminen J., Rissanen P. & Spangar T. (2002), *The national programme on ageing workers, evaluation, Peer review*, Ministry of Social Affairs and Health.
- Bates P. & Huws U. (2002), *Modelling eWork in Europe: estimates, models and forecasts from the EMERGENCE project*, Institute for Employment Studies, Brighton.
- Baert H. (2002), 'Wordt Assepoester prinses?', *ACW: Een leven lang leren*, Verslagboek Vlaamse Sociale Week 24-25/01/2002, p. 6-15.
- Baert H., Douterlungne M., Van Damme D., Kusters W., Van Wiele I., Baert T., Wouters M., De Meester K. & Scheeren J. (2002), *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*, HIVA-K.U.Leuven/CSP/UG, Leuven/Gent.

- Berthoud R. (2003), *Multiple disadvantage in employment, a quantitative analysis*, Institute for Social and Economic Research, Joseph Rowntree Foundation, University of Essex, Essex.
- Blöndal S. & Scarpetta S. (1998), *The retirement decision in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers n° 202, Paris.
- Bollens J. et al. (te verschijnen), *Jaarboek levenslang en levensbreed leren*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Brücker H. (2002), *Can international migration solve the problems of European labour markets?*, United Nations Economic Commission for Europe, Economic Analysis Division.
- Cantillon B. (1999), *De welvaartsstaat in de kering*, Uitgeverij Pelckmans, Kapellen.
- Cantillon B., De Lathouwer L. & Thirion A. (1999), *Financiële vallen in de werkloosheid en de bijstand*, Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapporing (VIONA), Centrum voor Sociaal Beleid, UFSIA, Antwerpen.
- Centraal Planbureau (2000), *Trends, dilemma's en beleid, Essays over ontwikkelingen op langere termijn*, Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Christis J. (1998), *Arbeid, organisatie en stress*, NIA, Amsterdam.
- D'Addio A.C. & Nicaise I. (2003), *The national programme of aging workers (follow-up)*, Statements and Comments, Peer review.
- De Backer K. & Sleuwaegen L. (2003), *Rapport over het concurrentievermogen van de Vlaamse economie, beknopte versie*, Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie, Leuven.
- De Beer P. (1999), 'Arbeid: onmisbaar goed of noodzakelijk kwaad', *Sociologische Gids*, jg. 99, nr. 4, p. 284-309.
- De Grauwe P. (2000), *Globalisering: de uitdagingen*, K.U.Leuven, Leuven.
- Delarue A., De Winne S., Gryp S., Maes J., Marx S., Peeters A., Ramioul M., Sels L. & Van Hootegem G. (2002), *Dossier 2: PASO in vogelvlucht, Een overzicht van de eerste beschrijvende resultaten uit het PASO Flanders onderzoek (Panel Survey of Organisations in Flanders)*, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering.
- Denolf L., Denys J., De Vos A. & Buyens, D. (1999), *Collectief outplacement gewikt en gewogen*, HIVA-K.U.Leuven/Vlerick School voor Management, Leuven/Gent.
- De Witte H., Hooghe J., Vandoorne J. & Glorieux I. (2001), 'Prettig werken in een gezonde samenleving: omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen', *Vlaanderen Gepeild: De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001*, Administratie Planning en Statistiek, Brussel, p. 73-98.
- Douterlungne M. (2002), 'Het Vlaams beleid Levenslang Leren: een bilan', *ACW: Een leven lang leren*, Verslagboek Vlaamse Sociale Week 24-25/01/2002, p. 54-59.
- DWTC (2001), *Belgisch Rapport over Wetenschap, Technologie en Innovatie 2001*, Federale Diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden, Brussel.
- Economic and Social Research Council (2000), *The future of work Bulletin*, number 1.
- Economic and Social Research Council (2000), *The future of work Bulletin*, number 2.
- Economic and Social Research Council (2000), *The future of work Bulletin*, number 3.
- Economic and Social Research Council (2002), *The future of work Bulletin*, number 4.

- Ecotec (2000a), *Working with women returners: lessons from NOW*, Thematic report from the second round of NOW projects 1997-2000.
- Ecotec (2000b), *Mentoring: supporting reintegration and progression lessons from NOW*, keynote report.
- Employment Committee (2002), *Employment policy mix and policy making, Impact evaluation of the European Employment Strategy*, Background paper.
- Employment Committee (2002), *Equal opportunities for women and men, Impact evaluation of the European Employment Strategy*, Background paper.
- Employment Committee (2002), *Social inclusion, Impact evaluation of the European Employment Strategy*, Background paper.
- Employment Committee (2002), *Tax-benefit reforms and taxation on labour, Impact evaluation of the European Employment Strategy*, Background paper.
- Europese Commissie (2001), *Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*, Europese Commissie, Brussel.
- Europese Commissie (2002), *Mededeling van de Commissie aan de Raad, Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2002*.
- Europese Commissie (2003), *Jaarrapport over gelijkheid en non-discriminatie 2003*, 'Naar diversiteit'.
- Europese Commissie (2003), *Efficiënt investeren in onderwijs en beroepsopleiding: een dwingende noodzaak voor Europa*, Europese Commissie, Brussel.
- Eurostat (2001), *Report of the Eurostat task force on measuring lifelong learning*, European Commission, Statistical office of the European communities, Unit E-3, Education, Health and other social statistics, Luxembourg.
- Eurostat (2002), *Employment in Europe 2002*, Labour Force Survey.
- Federaal Regeerakkoord (2003), *Een creatief en solidair België: zuurstof voor het land*, Brussel.
- Forrier A. (2003), *Temporary employment, employability and training*, Proefschrift, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen-K.U.Leuven, Leuven.
- Gaillard A. (1996), *Stress, productiviteit en gezondheid*, Nieuwezijds, Amsterdam.
- Gavigan J.P., Ottitsch M. & Greaves C. (1999), *Demographic and social trends panel report*, IPTS and CEST, UK for the European Commission Joint Research Centre.
- Gelauff G.M.M. & Vijlbrief J.A. (2000), 'Economische beleidsafwegingen in lange-termijnperspectief', in Centraal Planbureau, *Trends, dilemma's en beleid, Essays over ontwikkelingen op langere termijn*, Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag
- Glorieux I., Koelet S. & Moens M. (2001), 'Vlamingen in tienduizend en tachtig minuten: een tijdsbudgetonderzoek', *Vlaanderen gespeild: De Vlaamse Overheid en Burgeronderzoek 2001*, Administratie Planning en Statistiek.
- Groenez S. (2002), *Quarterly labour market update*, European Employment Observatory.
- Groenez S. (2003), *Quarterly labour market update*, European Employment Observatory.
- Henkens K. (1998), *Older workers in transition*, NIDI-rapport nr. 53, Den Haag.

- Herremans W. (2003), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen 2002, Hoofdstuk 6, Welke jobs zijn bedreigd? Kenmerken van groei- en krimpsectoren*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Heyma A. & Zijl M. (2003), 'Ouderen gevoelig voor financiële prikkels', *Economisch Statistische Berichten*, nr. 4 405, juni 2003.
- Heyma A. (2001), *Dynamic models of labour force retirement*, Proefschrift, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2002), *Advies betreffende het Belgische werkgelegenheidsbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie*.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2002), *Overzicht fiches 2002*, Maatregelen Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2003), *Advies betreffende het Belgische werkgelegenheidsbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie*.
- Huys R. & Sels L. (1997), *Towards a flexible future? The nature of organisational response in the clothing industry*, Departement TEW-K.U.Leuven, Leuven.
- Huys R., Sels L., Van Hootegem G. & Bundervoet J. (1995), *De uitgestelde transformatie: technische en sociaal-organisatorische herstructureringen in de chemische, de automobiel- en de machinebouwindustrie*, DWTC, Brussel.
- Huys R., Van Hootegem G. & Sels L. (2002), *Tendrapport organisatieconcepten en hun arbeidsmarktimplicaties: onderzoek naar de haalbaarheid van een meer op de vraagzijde gericht arbeidsmarktonderzoek*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- IDEA Consult (2000), *Een perspectief op de desindustrialisatie in Vlaanderen*, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, Brussel.
- IDEA Consult (2001), *Bouwstenen voor een dynamisch en efficiënt subregionaal beleid in Vlaanderen*, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering.
- Innovatiezakboekje (2002), *100 vragen over innoveren*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Wetenschap en Innovatie, Afdeling Technologie en Innovatie, Brussel.
- Intergouvernementele Conferentie Lissabon (2000), *Uitvoering van de Conclusies van de Europese Raad van Lissabon*, Synthesenota.
- IPTS Futures Project (1999), *Employment map*, TECS Futures Programme, Institute for Prospective Technological Studies, EC DG Joint Research Centre, Sevilla.
- IPTS Futures Project (2000), *Synthesis report*, TECS Futures Programme, Institute for Prospective Technological Studies, EC DG Joint Research Centre, Sevilla.
- IWT (1999), *Identificatie van techno-economische clusters in Vlaanderen op basis van input-outputgegevens voor 1995*, IWT-studies nr. 27, Brussel.
- IWT (2002), *ICT-monitor Vlaanderen: eindrapport van een haalbaarheidsstudie*, IWT-studies nr. 39, Brussel.
- Jacobs D. (1996), *Het kennisoffensief: slim concurreren in de kenniseconomie*, Samson Bedrijfsinformatie, Alphen aan de Rijn.
- Jacobs D. & de Man A. (red.) (1995), *Clusters en concurrentiekracht: naar een nieuwe praktijk in het Nederlandse bedrijfsleven*, Samsom Bedrijfsinformatie, Alphen aan de Rijn.

- Kabinet van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme (2002), *Groei-scenario evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010*, Nota aan de VESOC-werkgroep.
- Karasek R. & Theorell T. (1989), *Heavy work: job stress, productivity and reconstruction of working life*, Basic Books, New York.
- Kompier M. (2002), 'Job design and well-being', in M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (eds.), *Handbook Work and Health Psychology*, Wiley, Chichester, p. 429-454.
- Konings J. (1998), *Technologische ontwikkeling, globalisatie en de vraag naar arbeid in België*, Vlaams Wetenschappelijk Congres, Leuven.
- Landuyt R. (1999), *Beleidsnota Werkgelegenheid (2000-2004)*, Vlaams Ministerie van Werkgelegenheid en Toerisme, Brussel.
- Landuyt R. (2001), *Reizen door de toekomst*, een thematisch cahier van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme over werken in de kennismaatschappij.
- Landuyt R. (2002), *Beleidsbrief Werkgelegenheid 2003*, Vlaams Ministerie van Werkgelegenheid en Toerisme, Brussel.
- Leijnse F. (s.d.), *Het nieuwe werken*.
- Martens A. & Verhoeven H. (2000), *Arbeidsmarkt en diversiteit ... de werkgelegenheid van moeilijk af te bakenen doelgroepen: migranten*, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering.
- Martin J.P. (1998), *What works among active labour market policies: evidence from OECD countries' experiences*, Labour market and social policy, Occasional papers, n° 35.
- Marx S., Ramioul M. & Sels L. (2003), *Dossier laaggekwalificeerde arbeid*, HIVA-K.U.Leuven/Departement TEW-K.U.Leuven/Departement Sociologie-K.U.Leuven, Leuven.
- Meerman M. & Scholten S. (2003), 'Diversiteit en diversiteitsbeleid. De oriëntatie van managers in private ondernemingen', *Tijdschrift voor Management en Organisatie*, nr. 3, mei-juni 2003.
- Ministerie van Economische Zaken (2000), *De economie van de 21e eeuw: bloei door kennis en keuze*, Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2002), *Nationaal actieplan 2002 (Nederland)*, Den Haag.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002), *Nationaal actieplan 2002 (België)*, Brussel.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2003), *Inventaris van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid*, Brussel.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Wetenschap, Innovatie en Wetenschap (2001), *De ICT basis in Vlaanderen: sterkte-zwakke analyse van de ICT basis in Vlaanderen en vergelijking met vijf relevante landen en regio's*, MVG, Brussel.
- NAP Verenigd Koninkrijk (2002), *UK Employment Action Plan 2002*.
- Nationaal Instituut voor Statistiek (2002), *Enquête naar de arbeidskrachten 2001*, Werkgelegenheid en werkloosheid, Ministerie van Economisch Zaken, Brussel.
- Nicaise I. (2001), *Discussion paper from Belgium on the Rosetta plan - a springboard for young people into employment*, Peer review, HIVA/K.U.Leuven, Leuven.
- Notelaers C. & Hoedemakers C. (2001), *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress aan de hand van de VBBA. Een stand van zaken*, NOVA, Brussel.

- OECD (2001), *The well-being of nations: the role of human and social capital*, OECD, Paris.
- OECD (2002), *Increasing employment: the role of later retirement*, OECD Economic Outlook, Paris.
- OECD (2002b), *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (2003), *Beyond rhetoric: adult learning policies and practices, highlights 2003*, OECD, Paris.
- Parker M. & Slaughter J. (1995), 'Unions and management by stress', in S. Babson (ed.), *Lean work: empowerment and exploitation in the global auto industry*, Wayne State University Press, Detroit, p. 41-53.
- Peer review France (2001), 'The new services - Jobs for young people programme', *Peer review meeting*, 28-29 September 1999.
- Peeters A. & Gevers A. (2003), *Dynamiek op de Vlaamse Arbeidsmarkt*, PASO Flanders, Leuven.
- Planbureau (1997), *Delokalisatie en mondialisering: een actualisatierapport over België*, Planbureau, Brussel.
- Pollet I., Van Hootehem G., Jorens E. & Wijns J. (1997), *Verdringingsprocessen bij lagergeschoolde bedienden*, HIVA-K.U.Leuven/CEVORA, Leuven/Brussel.
- Porter M. (1990), *The competitive advantage of nations*, The Free Press, New York.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2001), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006*, Universiteit Maastricht, Maastricht.
- Reynolds T., Callender C. & Edwards R. (2003), *Caring and counting: the impact of mothers' employment on family relationships*, Joseph Rowntree Foundation.
- Samoy E. (2001), *De arbeidsparticipatie van personen met een handicap in België*, Belgische bijdrage aan het project 2000-2001 van de EU-expertengroep inzake tewerkstelling van personen met een handicap.
- Schmid G. (1997), *The Dutch employment miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany*, discussion paper, Wissenschaftszentrum, Berlin.
- Schömann K. (2002b), 'Training transitions in the EU: different policies but similar effects?', in K. Schömann & P. O'Connell (eds.), *Education, training and employment dynamics*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 186-222.
- Seligman M. (1975), *Helplessness: on depression, development and death*, Freeman, San Francisco.
- Sels L., Albertijn M. & De Visch J. (2002), *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*, Koning Boudewijn Stichting, Brussel.
- SERV (2000), *Langetermijnvisie voor Vlaanderen: een uitgestoken hand van de Vlaamse sociale partners*, Platformtekst, aanzet voor verder overleg en discussie, 12 juli 2000.
- SERV (2003), *Sociaal-economisch rapport Vlaanderen*, SERV, Brussel.
- SISWO (2002), *Dan zullen we werken: op weg naar een ontspannen arbeidsbestel*, Cahiers Sociale Wetenschappen en Beleid, SISWO, Amsterdam.
- Steunpunt WAV (2001), *Jaarboek De arbeidsmarkt in Vlaanderen 2001*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.

- Steunpunt WAV (2002), *Jaarboek De arbeidsmarkt in Vlaanderen 2002*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Steunpunt WAV (2002), *Kernindicatoren over de Vlaamse Arbeidsmarkt 2002*, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Storms P. (2002), Het Herplaatsingsfonds, een handleiding, *Over.werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV-K.U.Leuven, nr. 1-2/2002.
- Straetemans C. (1993), *Stress bij de arbeid en de maatschappelijke implicaties: een verkennende studie*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Struyven L. & Steurs G. (2003), *Quasi-market reforms in employment and training services: first experiences and evaluation results*, Case study for the third report on Vocational Training Research in Europe.
- Struyven L., Steurs G., Peeters A. & Minne V. (2002), *Van aanbieden naar aanbesteden, Buitenlandse ervaringen met marktwerking bij arbeidsbemiddeling en -reïntegratie*, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering.
- Taylor P. (2003), *The national programme of ageing workers (follow-up)*, Statements and Comments, Peer review.
- Taylor R. (2000), *Britain's world of work, myths and realities*, an Economic and Social Research Council Future of Work Programme Seminar Series.
- Theeuwes J. & Zijl M. (2001), *Arbeidsparticipatie van ouderen*, OSA-publicatie, A181, Tilburg.
- Theeuwes J. (2001), *Toekomst van de arbeidsmarkt*, manuscript, Stichting voor Economisch Onderzoek, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.
- Thijssen J. (2001), 'Competentie-ontwikkeling voor het arbeidsleven', *Onderwijsraad*, Inleiding ten behoeve van de Onderwijsraad, Den Haag, 19 oktober 2001.
- Thijssen J. & Lankhuijzen E. (2000), 'Competentiemanagement en employability-strategie: een kader voor beleidskeuzes', in F. Glastra & F. Meijers (ed.), *Een leven lang leren?*, Elsevier Bedrijfsinformatie BV, 's-Gravenhage, p. 125-152.
- Tielens M. (2002), 'Mobiliteit op de arbeidsmarkt: hoe meten?', Presentatie op *Arbeidsmarktstatistiekdag 2002*, 29 mei 2002.
- Trefpunt Werkend Vlaanderen (2001), 'Rapportering van de resultaten op hoofdlijnen', Vlaamse conferentie *Trefpunt Werkend Vlaanderen*, november 2001.
- UNESCO (1997), *International standard classification of education: ISCED 1997*, UNESCO, Paris.
- Van den Brande I., Janssens M., Sels L. & Overlaet B. (2002), Psychologische contracten in Vlaanderen: 'old deals'?, *Gedrag en Organisatie*, Tijdschrift voor Sociale, Economische, Arbeids- en Organisationspsychologie, jg. 15, nr. 6, p. 355-370.
- van der Hallen P. (2001), 'Variatie in participatie. Beschouwingen over de te verwachten ontwikkelingen binnen arbeid en op de arbeidsmarkt in de nabije toekomst', Vlaamse Conferentie *Trefpunt Werkend Vlaanderen*.
- Van Hootegem G. et al. (2002), *Stress en welzijn in de banksector: sectorrapport in opdracht van Paritair Comité 310*, HIVA/Departement Sociologie-K.U.Leuven/ISW/IDEWE/TEF-ULB/LPIC-ULB, Leuven/Brussel.

- Van Ruysseveldt J., De Witte H. & Janssens F. (2002), *Welzijn in het werk op de weegschaal: onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheid' en de haalbaarheid van een monitoringssysteem voor Vlaanderen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Van Ruysseveldt J., de Witte M. & Von Grumkow J. (red.) (1998), *Organiseren van mens en arbeid: hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*, Kluwer Bedrijfsinformatie en Open Universiteit, Heerlen.
- Van Veldhoven M. (1999), *Werkstress in beeld: psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Nederland*, SKB, Amsterdam.
- Van Veldhoven M. (2001), *Te moe voor het paradijs. Werkstress: tussen weten en doen*, Acco, Leuven.
- Van Veldhoven M. & Meijman T. (1994), *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*, NIA, Amsterdam.
- Van Wichelen L. (2001), 'Van nap naar rap en terug: de Europese werkgelegenheidsstrategie en de federaal-regionale samenwerking in België', *Over.werk*, Tijdschrift Steunpunt WAV-K.U.Leuven, jg. 11, nr. 4, p. 15-22.
- Van Wichelen L. & Appeltans W. (2002), *Actief arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen: profiel van de maatregelen in Belgisch en internationaal perspectief*, Jaarreeks 2002, Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven.
- Vandenbrande T. (2001), 'De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen', in N. Van den Heuvel, F. Holderbeke & R. Wielers (eds.), *De transitionele arbeidsmarkt*, Elsevier, Den Haag, p. 53-67.
- Vanhoren I. (2002), *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond de (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Vanhoren I., de Coninck P. & Roels J. (2002), *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: beleidsconcept en aanzetten tot operationalisering*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Verhoeven H., Van Roy E., Lamberts M. & Martens A. (2001), *Werk maken van werk voor allochtonen*, Departement Sociologie-K.U.Leuven, in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering.
- Visser C.F. & Altink W.M.M. (1998), *Managen van het psychologisch contract ter bevordering van employability*.
- Vlaams Economisch Verbond (2002), *Win vertrouwen, win groeikracht. Enquête-resultaten: de mening van de burgers*, VEV, Brussel.
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (2003), *Analyse vacatures en knelpuntberoepen*, Algemene trends 2002.
- Walrave M. (2002), 'Tijd voor telewerk', *Conferentie Telewerken*, Institute for International Research, Brussel, 11 december 2002.
- Wauters A. (2002), 'Een leven lang leren in Vlaanderen, enkele recente ontwikkelingen', *Over.werk*, nr. 3/2000, Tijdschrift van het Steunpunt WAV-K.U.Leuven, Leuven
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2000), *Doorgroei van arbeidsparticipatie*, Sdu Uitgevers, Den Haag.



Wets J., Bruyninckx F., Poulain M. & Perrin N. (2000), *Status quaestionis migratie en integratie*.

Womack J.P., Jones D.T. & Roos D. (1990), *The machine that changed the world*, Rawson Associates, New York.

