



EXPERTENADVIES RELANCEBELEID VLAAMSE ARBEIDSMARKT

| 30 juni 2020

In opdracht van

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel

Auteurs:

- ▶ **Stijn Baert**, UGent
- ▶ **Ans De Vos**, UAntwerpen, Antwerp Management School
- ▶ **Ive Marx**, UAntwerpen, Centrum voor Sociaal Beleid
- ▶ **Ludo Struyven**, KU Leuven, HIVA
- ▶ **Sarah Vansteenkiste**, KU Leuven, Steunpunt Werk
- ▶ **Wim Van der Beken**, IDEA Consult



INHOUDSOPGAVE

1 /	SAMENVATTING	5
2 /	KADERING VAN HET BELEIDSADVIES	9
3 /	OPGAVE 1 - JUISTE KEUZES MAKEN OM ONTWICHTING TE BEHEERSEN	14
3.1.	DE EMPIRISCHE EVIDENTIE EN VOORNAAMSTE UITDAGINGEN IN OPGAVE 1	14
3.2.	OPGAVE 1 AANBOD: WERKEND VLAANDEREN STABILISEREN	19
3.3.	OPGAVE 1 VRAAG: VAN TIJDELIJK NAAR TIJDIG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR WERKNEMERS	23
3.4.	OPGAVE 1 MATCHING: ACUTE SCHOMMELINGEN SNEL OPVANGEN VIA TIJDELIJKE TRANSITIES	27
3.5.	OPGAVE 1 BELEIDSINNOVATIE: DYNAMISCHE DATA & VACATURE WERKING VDAB	31
4 /	OPGAVE 2 - MOMENTUM AANGRIJPEN VOOR EEN ARBEIDSINTENSIEF HERSTEL	33
4.1.	DE EMPIRISCHE EVIDENTIE EN VOORNAAMSTE UITDAGINGEN IN OPGAVE 2	33
4.2.	OPGAVE 2 AANBOD: OPLEIDINGSOFFENSIEF MET LOOPBAANFOCUS	38
4.3.	OPGAVE 2 VRAAG: AANPASBAARHEID FACILITEREN	45
4.4.	OPGAVE 2 MATCHING: RICHTING TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT	54
4.5.	OPGAVE 2 BELEIDSINNOVATIE: KRACHTIG UITBOUWEN VLAAMSE DATA-INFRASTRUCTUUR	62
5 /	OPGAVE 3 – DOORBRAKEN REALISEREN VOOR STRUCTURELE UITDAGINGEN	68
5.1.	DE EMPIRISCHE EVIDENTIE EN STRUCTURELE UITDAGINGEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT IN OPGAVE 3	68
5.2.	OPGAVE 3 AANBOD: STRUCTUREEL PROBLEEM VAN HOGE INACTIVITEIT OP ARBEIDSMARKT AANPAKKEN	74
5.3.	OPGAVE 3 VRAAG: MAAK SUBSIDIES EN LASTENVERLAGINGEN VOOR WERKGEVERS SELECTIEVER	82
5.4.	OPGAVE 3 MATCHING: SUBSTANTIEEL EN STRUCTUREEL VERHOGEN VAN HET OPLEIDINGSRENDEMENT	88
5.5.	OPGAVE 3 BELEIDSINNOVATIE: MAAK BELEID STRUCTUREEL MEER EVIDENCE-INFORMED/EVIDENCE-BASED	93
6 /	REFERENTIES	96
1/	BIJLAGE 1: ARMOEDE EN FINANCIËLE KWETSBAARHEID IN VLAANDEREN	108
2/	BIJLAGE 2: ADEQUAATHEID VAN DE BESCHERMING VOOR WERKLOZEN TIJDENS EN NA CORONA	109
3/	BIJLAGE 3: BIO'S AUTEURS	114



TABELLEN- EN FIGURENLIJST

Tabel 1. Top 10 van de meest en minst getroffen sectoren volgens sectorgrootte voor de Belgische arbeidsmarkt, volgens het aandeel werknemers op tijdelijke werkloosheid ten opzichte van de totale loontrekkende tewerkstelling (TW, april 2020; loontrekkende tewerkstelling, maart 2020)	15
Tabel 2. Armoederisico en risico op financiële kwetsbaarheid naar activiteitstatus, bevoking 18-64, Vlaanderen.20	
Tabel 3. Verschillende groepen van arbeidsreserve (20-64 jaar) in Vlaanderen opgesplitst naar socio-demografische kenmerken (2019)	72
Tabel 4. Armoederisico en financiële kwetsbaarheid bij werkenden (18-64), uitgesplitst naar gezinskenmerken (en hun aandeel binnen de werkende armen en financieel kwetsbare werkenden), België	108
Tabel 5. Kinderen in een gezin met een armoederisico of een risico op financiële kwetsbaarheid, naar gezinstype en activiteitstatus van de volwassenen, Vlaanderen	108
Figuur 1. Samenhang tussen 3 opgaves tijdens Coronacrisis	11
Figuur 2. Richtinggevende assen bij de formulering van dit advies	13
Figuur 3. Gemiddelde jobanciënniteit Vlaams Gewest (1992-2019)	34
Figuur 4. Motivatie en deelname aan formele of informele opleiding naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)	35
Figuur 5. Aandeel 25- tot 64-jarigen dat niet heeft deelgenomen en ook niet wou deelnemen aan opleiding naargelang redenen ingedeeld naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)	37
Figuur 6. Aantal detacheringmeldingen per jaar, jan-mei	58
Figuur 7. Herstel werkloosheids- en werkzaamheidsgraad in het Vlaams gewest (1983-2019)	69
Figuur 8. Evolutie van de vervangingsvraag 55-plussers (Vlaams Gewest, 1998-2003 tot en met 2023-2028)	70
Figuur 9. Arbeidspotentieel in het Vlaams Gewest, aantal en aandeel (%) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar (2019)	72
Figuur 10. Inactiviteitsvallen in 2019 (voor personen die gaan werken tegen 67% van gemiddelde loon) in elke situaties voor België, de EU-28, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Zweden en Nederland.	77
Figuur 11. Adequaatheid van verschillende uitkeringen mogelijk bij verlies van voltijds werk – relatief ten opzichte van de referentiebudgetten (private huur) voor een alleenstaande, 2019	110
Figuur 12. Adequaatheid van het netto beschikbaar gezinsinkomen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19, netto gezinsinkomen ten opzichte van referentiebudget, 2019, alleenstaande met 2 kinderen ...	111



Figuur 13. Netto beschikbaar inkomen bij tijdelijke werkloosheid COVID 19 voor een deeltijds werkende alleenstaande ouder van 2 kinderen, relatief ten opzichte van referentiebudget, 2019111

Figuur 14. Adequaatheid van het netto beschikbaar gezinsinkomen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19, netto gezinsinkomen ten opzichte van referentiebudget, 2019, Koppel met 2 kinderen, partner werkt voltijds aan minimumloon112

Figuur 15. Netto beschikbaar inkomen bij beperkt aantal dagen tijdelijke werkloosheid COVID 19 per week112



1 / SAMENVATTING

Dit advies bevat de aanbevelingen van zes arbeidsmarktexperts die ingingen op de vraag van Vlaams Minister van Economie en Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw Hilde Crevits om vanuit een evidence-based benadering paden uit te tekenen voor een arbeidsintensief herstel uit de economische recessie en navenante arbeidsmarktontwrichting, aangericht door de Covid-19 pandemie 2020.

De vragen die dit advies beantwoordt zijn: 1) Hoe kunnen we de werkzaamheidsgraad en de tewerkstelling maximaal op peil houden in de onzekere periode waar we voor staan? 2) Hoe kunnen we jobverlies vermijden, nieuwe jobs creëren, mensen maximaal aan het werk krijgen en de bestaande mismatch en tekorten aanpakken?

De auteurs onderscheiden drie opgaves voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, met name:

Opgave 1: juiste keuzes maken om ontwrichting te beheersen

Opgave 2: momentum aangrijpen voor een arbeidsintensief herstel

Opgave 3: doorbraken realiseren voor de structurele uitdagingen

Naast het remediëren van acute corona-ontwrichtingen van de Vlaamse arbeidsmarkt, gaat het advies ook in op preventie voor nieuwe schokken en op de structurele knelpunten die de arbeidsmarkt reeds vóór de coronacrisis kenmerkten. Dit advies werkt maximaal binnen de Vlaamse bevoegdheden met het oog op snelheid van implementatie.

In lijn met de werking van de arbeidsmarkt werden voor elke opgave voorstellen ontwikkeld die ingrijpen op **de vraag, het aanbod en de matching tussen vraag en aanbod**, aangevuld met voorstellen om het evidence-based karakter van het arbeidsmarktbeleid te versterken. Dit laatste wordt gevat onder de term **'beleidsinnovatie'**.

De combinatie van de drie opgaves en de vier thema's resulteert in twaalf werven, zoals visueel voorgesteld in onderstaande matrix.

	OPGAVE 1 - JUISTE KEUZES MAKEN OM ONTWRICHTING TE BEHEERSEN	OPGAVE 2 - MOMENTUM AANGRIJPEN VOOR ARBEIDSINTENSIEF HERSTEL	OPGAVE 3 - DOORBRAKEN REALISEREN VOOR STRUCTURELE UITDAGINGEN
AANBOD	WERKEND VLAANDEREN STABILISEREN	OPLEIDINGSOFFENSIEF MET LOOPBAANFOCUS	STRUCTUREEL PROBLEEM VAN HOGE INACTIVITEIT OP ARBEIDSMARKT AANPAKKEN
VRAAG	VAN TIJDELIJK NAAR TIJDIG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID	AANPASBAARHEID FACILITEREN	MAAK SUBSIDIES EN LASTEN-VERLAGINGEN VOOR WERKGEVERS SELECTIEVER
MATCHING	ACUTE SCHOMMELINGEN SNEL OPVANGEN VIA TIJDELIJKE TRANSITIES	RICHTING TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT	VERDUBBELEN VAN OPLEIDINGSRENDEMENT
BELEIDS-INNOVATIE	DYNAMISCHE DATA & VACATURE WERKING VDAB	KRACHTIG UITBOUWEN VLAAMSE DATA INFRASTRUCTUUR	BELEID STRUCTUREEL MEER EVIDENCE-INFORMED/EVIDENCE-BASED MAKEN

In deze samenvatting lijsten we de aanbevelingen op die per opgave en per thema collegiaal werden uitgewerkt. Deze aanbevelingen worden uitvoerig gestaafd in dit advies.



OPGAVE 1: JUISTE KEUZES MAKEN OM ONTWICHTING TE BEHEERSEN

- ▶ Hoge tijdelijke werkloosheid en oplopende werkloosheid, in het bijzonder in de flexibele schil.
- ▶ Nood aan maatregelen met onmiddellijke impact om het negatieve effect van de aanbodschock te compenseren.
- ▶ Periode kan verschillen van sector tot sector, afhankelijk van looptijd aanbodmaatregelen.
- ▶ Belang van resistentie opbouwen voor eventuele toekomstige crisissituaties met grote impact op de arbeidsmarkt.

<p>AANBOD: WERKEND VLAANDEREN STABILISEREN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Start snel een continue dataverzameling op over de impact van de coronacrisis en de genomen maatregelen op de inkomens, levensstandaard en levensomstandigheden van de Vlamingen (zie ook 5.5). ▶ Stabiliseer werkend Vlaanderen: gebruik instrumenten van inkomensondersteuning die gerichte en kost-efficiënte ondersteuning toelaten, zoals het groeipakket of de huurpremie. ▶ Zorg voor een structurele en substantiële versteviging van financiële en andere steun aan werkende Vlaamse gezinnen.
<p>VRAAG: VAN TIJDELIJK NAAR TIJDIG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR WERKNEMERS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Initieer een Vlaams crisis-convenant met sectoren voor een activerend kader van opleiding en flexibilisering bij tijdelijke werkloosheid: digitaal opleidingspakket; tijdelijke interne & externe reallocatie. ▶ Vermijd structureel gebruik van tijdelijke werkloosheid door een proactief beleid voor boventallige werknemers te helpen uitwerken, in het bijzonder voor ondernemingen en sectoren die het zwaarst getroffen zijn door de crisis, gericht op interne of externe reallocatie. ▶ Zet in op een proactieve aanpak voor vroegtijdige detectie van bedrijven met nood aan intensievere competentie- en loopbaanondersteuning.
<p>MATCHING: ACUTE SCHOMMELINGEN SNEL OPVANGEN VIA TIJDELIJKE TRANSITIES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zet in op formules voor temporele transitie naar bedrijven en sectoren met vacatures – poolen, project staffing, parallelle tewerkstelling of doorstarttrajecten en transitiepoolen, met belangrijke rol voor sectorfondsen als transitiefonds en private arbeidsmarktintermediaren. ▶ Test samen met sectoren, VDAB en HR-intermediaren uit om (tijdelijk) boventallige werknemers voltijds of deeltijds uit te lenen of te poolen tussen ondernemingen met pieken en dalen voor aanverwante profielen. ▶ Realiseer een substantiële toename van VDAB-bemiddelaars en sector-accounts voor detectie reallocatie-noden bedrijven en vacature-behoefte in groeibedrijven en – sectoren. ▶ Verdubbel het aantal IBO's in de komende twee jaar. Maak het inzetten van IBO mogelijk als geïntegreerd instrument voor werkgevers voor invullen van knelpuntvacatures en extra aanwervingen. ▶ Maak van de toeleiding naar IBO (en andere vormen van werkplekleren) een speerpunt voor kandidaten met een migratieachtergrond en zorg voor een adequate ondersteuning en opvolging ervan.
<p>BELEIDSINNOVATIE: DYNAMISCHE DATA & VACATURE WERKING VDAB</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Realiseer periodieke analyses over de dynamiek van tijdelijke werkloosheid met het oog op vroegtijdige detectie van wanneer en in welke mate sectoren de crisis ondervinden en doorkomen. ▶ Monitor werk-naar-werk transitie beter, o.a. op basis van de beschikbare datareeksen in het kader van Dynam. ▶ Implementeer profilering-tool (AI-gebaseerde inschatting van kansen op werk) voor de opvolging van het bereik van het hele gamma van maatregelen voor opleiding, begeleiding, werkervaring en vervangende tewerkstelling.

OPGAVE 2: MOMENTUM AANGRIJPEN VOOR EEN ARBEIDSINTENSIEF HERSTEL

- ▶ Aanbodschok wordt gevolgd door vraaguitval als gevolg van laag consumenten- en producentenvertrouwen.
- ▶ Golf van ontslagen en herstructureringen doet de werkloosheid verder stijgen, in het bijzonder in waardeketens die het sterkst getroffen zijn door de crisis.
- ▶ Nood aan maatregelen die de arbeidsintensiteit van het economisch herstel bevorderen, en impact hebben op korte tot middellange termijn (binnen 18 maanden).

<p>AANBOD: OPLEIDINGS- OFFENSIEF MET LOOPBAANFOCUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maak voor eind 2020 werk van een <i>concreet actieplan levenslang leren</i> als concretisering van de conceptnota 'De Lerende Samenleving'. Levenslang leren is de sleutel om economische en maatschappelijke uitdagingen aan te pakken – engageer alle actoren tot gezamenlijke actie via duidelijke rolbepalingen en concrete doelstellingen die nauw gemonitord worden. ▶ Werk een systeem van <i>competentiechecks</i> uit waarmee kwetsbare groepen actief benaderd worden op basis van data, en via regionale sectoroverschrijdende partnerschappen - focus eerst op sectoren met grootste corona-impact en getroffen zelfstandigen. ▶ Initieer opleidingsoffensief naar alle Vlamingen, met duidelijke loopbaanfocus, onafhankelijk van het arbeidsmarktstatuut, en met bijkomende aandacht voor de meest kwetsbare profielen - ondersteun proces via een 'job manager' of 'job coach'. ▶ Realiseer een jongerengarantie plus. <i>Elke jongere</i> die nieuw op de arbeidsmarkt komt en geen werk heeft of werkloos wordt, krijgt binnen de <i>3 maanden</i> jobcoaching, toegang tot opleiding en/of werkervaring, of tweede kans tot (voltijds) onderwijs. ▶ Verhooghet aantal werkervaringsplaatsen voor jongeren in de private en non-profitsector substantieel.
<p>VRAAG: AANPASBAARHEID FACILITEREN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Benader ondernemingen selectief en actief voor een competentiecheck die leidt tot een inzetbaarheidsplan – o.a. via KMO-portefeuille; ondersteun prioritair kwetsbare werkgevers. ▶ Realiseer een overzichtelijk aanbod vanuit sectorale instanties of intermediairen van tools voor competentiecheck, met remediëringstraject indien problemen. ▶ Koppel competentie- en loopbaanbeleid: begeleid werkgevers in de uitwerking van een inzetbaarheidsplan met loopbaanfocus. ▶ Optimaliseer rekruteringsbeleid vanuit competentiedenken & moedig interne mobiliteit aan. ▶ Stimuleer sociale innovatie binnen ondernemingen, via kennisdeling en leercirkels; bied hiervoor ondersteuning via ESF middelen. ▶ Stimuleer een meer flexibele inrichting van de arbeidsorganisatie met inbegrip van arbeidstijd, plaats & manier van werken. ▶ Ondersteun sterker en verbeter de kwaliteit van ondernemerschap bij personen met een migratieachtergrond.
<p>MATCHING: RICHTING TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Stimuleer en beloon werkgevers die loopbaan immobiliteit doorbreken. Faciliteer transitie tussen functies, bedrijven, statuten, beroepen en sectoren sterker. Hanteer daarbij de economische transformatie assen als richtinggevend en vertrek vanuit competentiedenken. ▶ Werk ecosystemen voor loopbaantransities uit tussen bedrijven - VDAB brengt op regionaal vlak, over sectoren heen, mogelijke complementariteiten in vraag en aanbod tussen ondernemingen in kaart. ▶ Zorg voor aangepast kader voor een toenemende hybridisering van de arbeidsmarkt. ▶ Realiseer regionale sectoroverschrijdende partnerschappen tussen sociale partners, HR-intermediairen, VDAB en lokale actoren, die vraag en aanbod via maatwerk bij elkaar brengen. ▶ Bij (collectief) ontslag: zet maximaal in op transitie van werk naar werk in plaats van via werkloosheid.
<p>BELEIDSINNOVATIE : KRACHTIG UITBOUWEN VLAAMSE DATA- INFRASTRUCTUUR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zet een representatief en structureel uitgebouwd Vlaams sociaaleconomisch internetpanel op. ▶ Werk naar actuelere data, snel toegankelijke deeldatabases, en snellere koppelingen met andere bronnen voor het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM & SB) - stuur dataleveranciers aan vanuit gezamenlijk comité, verlicht aanvraagprocedures en voorzie meer capaciteit, maak sneller koppelen van data mogelijk. ▶ Versterk de arbeidsmarktmonitoring structureel vanuit een interdisciplinaire aansturing.

OPGAVE 3 – DOORBRAKEN REALISEREN VOOR STRUCTURELE UITDAGINGEN

- ▶ Corona heeft de structurele uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt verder uitvergroet: beperkte mobiliteit, mismatch tussen vraag en aanbod, lage opleidingsparticipatie, en een grote groep niet-actieven, met in het bijzonder een laag arbeidsaanbod bij kwetsbare groepen.
- ▶ Op deze zwakten moet blijvend gewerkt worden. De maatregelen onder voorgaande opgave moeten in lijn zijn met en versterkend werken ten aanzien van deze opgave. Omgekeerd zijn de voorgestelde maatregelen perfect complementair met die uit eerdere opgaven.

<p>AANBOD: STRUCTUREEL PROBLEEM VAN HOGE INACTIVITEIT OP ARBEIDSMARKT AANPAKKEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maak werk meer lonend door financiële én andere barrières naar werk weg te werken. ▶ Zorg voor een uitbreiding en flexibilisering van kinderopvang op maat van wie werkt (en werk zoekt). ▶ Neem structurele maatregelen om werkende armoede te verminderen. ▶ Zet vrijwilligerswerk innovatief in als springplank naar regulier werk, zeker voor kwetsbare groepen.
<p>VRAAG: MAAK SUBSIDIES EN LASTENVERLAGINGEN VOOR WERKGEVERS SELECTIEVER</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bouw doelgroepkortingen af, behalve mogelijk voor heel specifieke doelgroepen, zoals mensen met een arbeidshandicap. ▶ Bouw het subsidieniveau van de dienstencheques geleidelijk af, zonder het systeem zelf te hypothekeren. Verhoog de instroom vanuit werkloosheid en leefloon om zo het sociaal rendement van het stelsel te verhogen. Zet aanzienlijk sterker in op opleiding en competentieversterking met oog op uitstroom. Versterk voor sterkere profielen (her)doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. ▶ Houd de sector van de sociale economie minstens stabiel en bouw eventueel verder uit in functie van dynamische behoeftanalyses. Zet nog sterker in op innovatieve publiek-private samenwerking.
<p>MATCHING: SUBSTANTIEEL EN STRUCTUREEL VERHOGEN VAN HET OPLEIDINGSRENDEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voer een individuele leerrekening in. ▶ Maak het opleidingsaanbod transparant (VDAB, sectoraal, privaat, universiteiten en hogescholen) en vernieuw het tijdig via een matchmaking-platform voor opleidingen. ▶ Vorm erkende loopbaancentra om tot talentcentra die advies op maat geven inzake loopbaan- en leerpaden. ▶ Ontwikkel transversale opleidingen via een intersectoraal opleidingsfonds. ▶ Maak werk van de erkenning van competenties die via e-leren worden verworven. ▶ Zet versneld in op de uitrol van duaal leren als volwaardige leerweg.
<p>BELEIDSINNOVATIE: MAAK BELEID STRUCTUREEL MEER EVIDENCE-INFORMED/EVIDENCE-BASED</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Test innovatief beleid vaker op experimentele schaal uit alvorens een verfijnde versie op Vlaams niveau uit te rollen. ▶ Voer een decretaal kader in voor systematische ex post beleidsevaluatie zodat elke belangrijke (arbeidsmarkt)hervorming nadien geëvalueerd wordt. ▶ Installeer een centrale interface die voor een structurele wisselwerking zorgt tussen beleid en al het beleidsgericht onderzoek.



2 / KADERING VAN HET BELEIDSADVIES

De Covid19-pandemie is met een immense kracht over de wereld gerold: ook alle lidstaten en regio's van de EU zijn in meer of mindere mate getroffen, ongeacht het in het verleden gevoerde beleid. De economie zit in een zware recessie, de arbeidsmarkt is ontwricht en de maatschappelijke cohesie staat onder druk. Economisch kenmerkt de coronacrisis zich door een combinatie van drie schokken: een aanbodschok (wegvallen van goederen- en dienstenaanbod en productiecapaciteit), een vraagschok (consumenten stellen aankopen uit en kunnen geld niet besteden aan vakanties, horeca, cultuur etc.) en een schok in verwachtingen (vertrouwen in de toekomst).

Ook in Vlaanderen leven en werken we sinds half maart in exceptionele en onzekere tijden. De impact op de arbeidsmarkt is groot: er was een piek van meer dan 600.000 tijdelijk werklozen en de vacatures zijn terugvallen op een laag niveau. Ook op middellange termijn zijn de verwachtingen voor de arbeidsmarkt niet rooskleurig: de VDAB rekent op 60.000 meer werkzoekenden de komende maanden en schattingen gewagen zich van 10.000 nieuwe schoolverlaters langdurig op zoek naar werk. De impact van deze crisis op de arbeidsmarkt zou echter nog veel groter kunnen zijn.

En toch zien we perspectief... De huidige crisis is niet de eerste waarvan we herstellen. Bovendien zien we de afgelopen weken in de herstart een grote veerkracht en verbondenheid om tot actie over te gaan en te werken aan onze toekomst. Ook nu blijkt Vlaanderen een ondernemende regio met vele sterke schouders. Als expertengroep delen we deze herstel-ambitie. Deze crisis kan en moet een momentum zijn om doorbraken te realiseren op de arbeidsmarkt en in het arbeidsmarktbeleid. Laten we ervoor zorgen dat we later naar deze crisis terugkijken als een periode waarin we de bakens hebben verzet om de werking van onze arbeidsmarkt grondig te moderniseren.

Vlaams Minister van Economie en Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw Hilde Crevits heeft ons de opdracht gegeven om vanuit een evidence-based benadering paden uit te tekenen voor een arbeidsintensief herstel. We hebben twee centrale vragen meegekregen:

- ▶ Hoe kunnen we de werkzaamheidsgraad en de tewerkstelling maximaal op peil houden in de onzekere periode waar we voor staan?
- ▶ Hoe kunnen we jobverlies vermijden, nieuwe jobs creëren, mensen maximaal aan het werk krijgen en de bestaande mismatch en tekorten aanpakken?

Ook werd ons gevraagd om aanbevelingen te doen m.b.t. de noodzakelijke data-opbouw en onderzoeksinfrastructuur om naar de toekomst toe sneller zicht te krijgen op de arbeidsmarktimpact.

Voorliggend beleidsadvies is het resultaat van onze intense werkzaamheden, op basis van insteeknota's vanuit onze respectievelijke expertises en meerdere fysieke en virtuele discussies. Dit rapport biedt ons inziens hefbomen en instrumenten voor een arbeidsintensief herstel, kaderend binnen een economische en maatschappelijke relance. Binnen het tijdsbestek van zes weken hebben we prioriteiten moeten stellen, wat maakt dat we ons in het bijzonder toegespitst hebben op het arbeidsmarktbeleid *sensu stricto*, alhoewel we beseffen dat het sterk verweven is met onderwijs, welzijn, economie, integratie en vele andere belangrijke beleidsthema's. Ook vraagstukken rond een intelligente lockdown en/of exit-strategie hebben we niet binnen de scope van deze opdracht behandeld.

Bij het schrijven van dit advies, worden ook economische en maatschappelijke relancemaatregelen uitgewerkt die van belang zullen zijn als richtingaanwijzers voor de manier waarop het herstel van de arbeidsmarkt concreet vorm moet krijgen. Deze koppeling is belangrijk omdat het geheel een wervend verhaal kan vormen om de diverse actoren samen te brengen om toekomstgericht doorbraken te realiseren ook op het vlak van onze arbeidsmarkt.



Vanuit deze focus hebben we drie opgaves voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid onderscheiden, met name:

OPGAVE 1: JUISTE KEUZES MAKEN OM ONTWRICTING TE BEHEERSEN

OPGAVE 2: MOMENTUM AANGRIJPEN VOOR EEN ARBEIDSINTENSIEF HERSTEL

OPGAVE 3: DOORBRAKEN REALISEREN VOOR DE STRUCTURELE UITDAGINGEN

Bijgevolg gaat ons advies verder dan het remediëren van acute Corona-ontwrichtingen van de Vlaamse arbeidsmarkt, en gaat het ook in op preventie voor nieuwe schokken en op de structurele knelpunten die de arbeidsmarkt reeds vóór de coronacrisis kenmerkten. Investerings die onvoldoende toekomstgericht zijn, zullen immers op de langere termijn economisch en maatschappelijk onrendabel blijken.

Dit advies werkt maximaal binnen de Vlaamse bevoegdheden met het oog op snelheid van implementatie. We hopen en rekenen erop dat we met dit advies een waardevolle bijdrage leveren tot het Vlaamse relancebeleid, en vooral dat we 'de levende krachten' van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid inspiratie hebben kunnen geven om effectief acties te ondernemen om de arbeidsmarkt terug op het juiste, gezonde pad te brengen. We staan open tot verdere dialoog met alle actoren om deze beleidsaanbevelingen in praktijk te helpen brengen.

ONS METHODOLOGISCH KADER

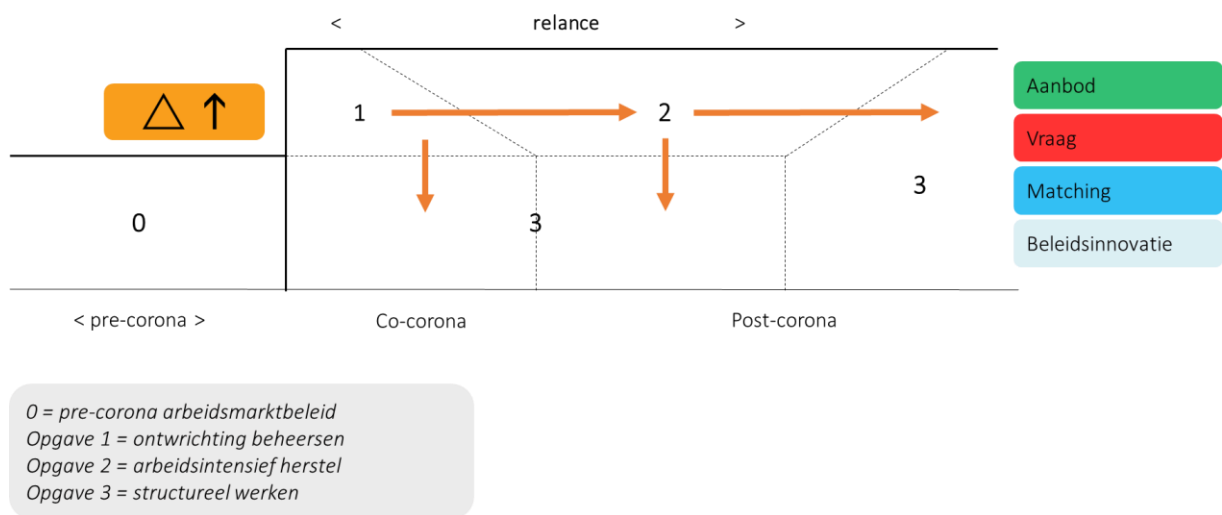
Zoals hierboven vermeld, zijn we vertrokken vanuit drie opgaves voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Elk hebben ze hun typering en uitdagingen, zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Opgave	Typering
Opgave 1: Juiste keuzes maken om ontwrichting te beheersen	<p>Hoge tijdelijke werkloosheid en oplopende werkloosheid, in het bijzonder in de flexibele schil.</p> <p>Nood aan maatregelen met onmiddellijke impact om het negatieve effect van de aanbodschock te compenseren.</p> <p>Periode kan verschillen van sector tot sector, afhankelijk van looptijd aanbodmaatregelen.</p> <p>Belang van resistentie opbouwen voor eventuele toekomstige crisissituaties met grote impact op de arbeidsmarkt.</p>
Opgave 2: Momentum aangrijpen voor een arbeidsintensief herstel	<p>Aanbodschock wordt gevolgd door vraaguitval als gevolg van laag consumenten- en producentenvertrouwen.</p> <p>Golf van ontslagen en herstructureringen doet de werkloosheid verder stijgen, in het bijzonder in waardeketens die het sterkst getroffen zijn door de crisis.</p> <p>Nood aan maatregelen die de arbeidsintensiteit van het economisch herstel bevorderen, en impact hebben op korte tot middellange termijn (binnen 18 maanden).</p>
Opgave 3: Doorbraken realiseren voor de structurele uitdagingen	<p>Corona heeft de structurele uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt verder uitvergroot: beperkte mobiliteit, mismatch tussen vraag en aanbod, lage opleidingsparticipatie, en een grote groep niet-actieven, met in het bijzonder een laag arbeidsaanbod bij kwetsbare groepen.</p> <p>Op deze zwakten moet blijvend gewerkt worden. De maatregelen onder voorgaande opgave moeten in lijn zijn met en versterkend werken ten aanzien van deze opgave. Omgekeerd zijn de voorgestelde maatregelen perfect complementair met die uit eerdere opgaven.</p>

Onderstaande figuur toont de samenhang tussen deze drie opgaves. Door de lockdown is de arbeidsmarkt zwaar geïmpacteerd geweest en heeft dit een schaa sprong gevergd in het arbeidsmarktbeleid (opgave 1), gevolgd door de zoektocht naar een arbeidsintensief herstel in de co-corona-periode (opgave 2). Beide opgaves zijn niet sequentieel: terwijl bepaalde activiteiten reeds in de herstartfase zitten (opgave 2), kunnen andere nog te maken hebben met hoge tijdelijke werkloosheid. Wat wel leidend is, is dat voorstellen binnen opgave 1 consistent moeten zijn voor opgave 2, en dat voorstellen in opgave 1 en 2 in lijn moeten zijn met en versterkend moeten werken naar het aanpakken van de structurele uitdagingen in opgave 3. Deze structurele uitdagingen kunnen de gekende zijn (zoals een globaal te lage arbeidsparticipatie die nog geprononceerder is binnen bepaalde groepen en een mismatch tussen vraag en aanbod), maar ook nieuwe omdat de arbeidsmarkt in de 'low touch economy', i.e. economische activiteit die gebeurt met beperkt fysiek contact, ook veranderd zal zijn.

Door te werken met deze drie opgaves kunnen we scenario-onafhankelijk werken. Als er bijvoorbeeld een V-vormig herstel komt, dan adviseren we het beleid sneller en intensiever over te schakelen naar opgave 2 en 3. Worden we evenwel met een U- of L-vormig herstel geconfronteerd, dan zullen we langer en zwaarder moeten inzetten op opgave 1.

Figuur 1. Samenhang tussen 3 opgaves tijdens coronacrisis



In lijn met de werking van de arbeidsmarkt hebben we voor elke opgave voorstellen ontwikkeld die ingrijpen op de vraag, het aanbod en de matching tussen vraag en aanbod, aangevuld met voorstellen om het evidence-based karakter van het arbeidsmarktbeleid te versterken. We vatten dit laatste onder de term 'beleidsinnovatie'.

12 WERVEN IN MATRIXVORM

De combinatie van de drie opgaves en de vier thema's resulteert in twaalf werven, zoals visueel voorgesteld in onderstaande matrix.

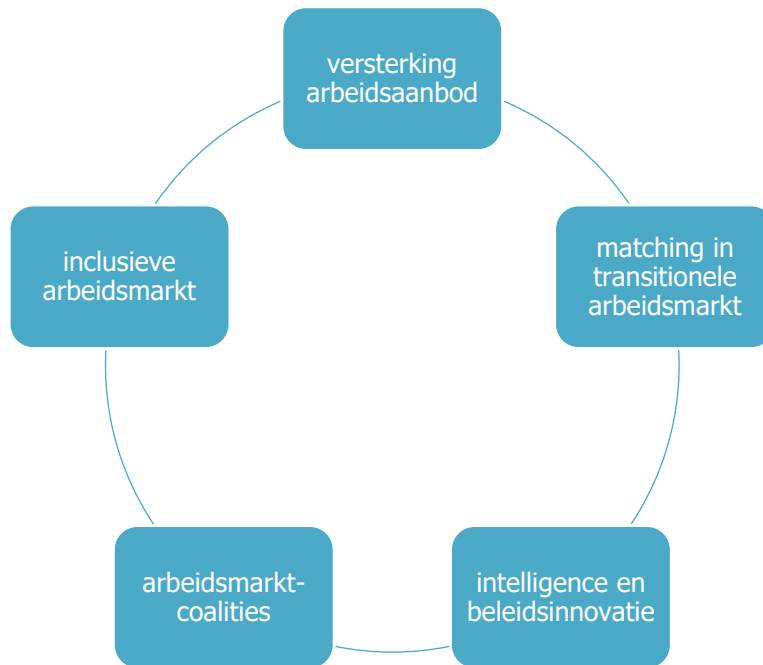
	OPGAVE 1 - JUISTE KEUZES MAKEN OM ONTWRIJTING TE BEHEERSEN	OPGAVE 2 - MOMENTUM AANGRIJPEN VOOR ARBEIDSINTENSIEF HERSTEL	OPGAVE 3 - DOORBRAKEN REALISEREN VOOR STRUCTURELE UITDAGINGEN
AANBOD	WERKEND VLAANDEREN STABILISEREN	OPLEIDINGSOFFENSIEF MET LOOPBAANFOCUS	STRUCTUREEL PROBLEEM VAN HOGE INACTIVITEIT OP ARBEIDSMARKT AANPAKKEN
VRAAG	VAN TIJDELIJK NAAR TIJDIG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID	AANPASBAARHEID FACILITEREN	MAAK SUBSIDIES EN LASTEN-VERLAGINGEN VOOR WERKGEVERS SELECTIEVEER
MATCHING	ACUTE SCHOMMELINGEN SNEL OPVANGEN VIA TIJDELIJKE TRANSITIES	RICHTING TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT	VERDUBBELEN VAN OPLEIDINGSRENDEMENT
BELEIDS-INNOVATIE	DYNAMISCHE DATA & VACATURE WERKING VDAB	KRACHTIG UITBOUWEN VLAAMSE DATA INFRASTRUCTUUR	BELEID STRUCTUREEL MEER EVIDENCE-INFORMED/EVIDENCE-BASED MAKEN

Doorheen deze twaalf werven lopen er een aantal duidelijke strategische lijnen, die verder gaan dan een loutere relancering maar volop passen in een transformatie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zodat die arbeidsmarkt zich versneld en toekomstbestendig kan ontwikkelen. Deze assen geven richting aan de voorstellen die we als expertenteam hebben geformuleerd:

1. Investeren in de **versterking en stimulering van het arbeidsaanbod** om het groeipotentieel van de Vlaamse economie te verruimen.
2. Accent op **matching in een transitionele arbeidsmarkt**, met eindelijk een sprong voorwaarts in levenslang leren, omdat – meer dan ooit – de invulling van elke vacature nog belangrijker zal zijn.
3. Verder werken aan de **inclusieve arbeidsmarkt**, ook nu er bovenop de structureel kwetsbare groepen nieuwe specifieke doelgroepen bijkomen, zijnde de nieuwe werklozen en de jongeren die afstuderen tijdens deze economische crisis.
4. **Bouwen aan sterke arbeidsmarktcoalities op Vlaams en lokaal niveau** (beleid, VDAB, sociale partners, sectoren en sectorfondsen, HR-intermediaren, lokale netwerken...), waarbij krachtenbundeling via partnerschapswerking en maatwerk voorop dient te staan.
5. Investeren in **arbeidsmarkt-intelligence** (matching tools, real time en gekoppelde datastromen, systematische ex ante en ex post evaluatie) als onderbouw voor een evidence-based beleid zodat we tijdig kunnen versterken wat werkt en afbouwen wat niet werkt.



Figuur 2. Richtinggevende assen bij de formulering van dit advies



In volgende delen van dit beleidsadvies worden de twaalf werven, opgave per opgave, verder uitgewerkt. Voor elke opgave starten we met het onderlijnen van het belang van elke werf via het samenbrengen van 'stylised facts'. Daarna rapporteren we onze voorstellen, telkens via eenzelfde structuur: te beginnen met voorstellen gericht op de versterking van het aanbod, gevolgd door de vraag en de matching en afsluitend met voorstellen gericht op beleidsinnovatie.



3 / OPGAVE 1 - JUISTE KEUZES MAKEN OM ONTWRICHTING TE BEHEERSEN

- ▶ Hoge tijdelijke werkloosheid en oplopende werkloosheid, in het bijzonder in de flexibele schil.
- ▶ Nood aan maatregelen met onmiddellijke impact om het negatieve effect van de aanbodschok te compenseren.
- ▶ Periode kan verschillen van sector tot sector, afhankelijk van looptijd aanbodmaatregelen.
- ▶ Belang van resistentie opbouwen voor eventuele toekomstige crisissituaties met grote impact op de arbeidsmarkt.

3.1. DE EMPIRISCHE EVIDENTIE EN VOORNAAMSTE UITDAGINGEN IN OPGAVE 1

Bij het schrijven van dit advies bevinden we ons in de beginmaanden van de coronacrisis. De eerste, onmiddellijke impact van de Covid-19-pandemie op de economie en samenleving wordt wekelijks, zo niet dagelijks gedocumenteerd met nieuwe gegevens over een reeks indicatoren. Deze wijzen alle in **negatieve richting maar met een eerste voorzichtig herstel in juni op vlak van de conjunctuur- en uitzendindicatoren**. Zo ging het ondernemersvertrouwen in april in vrije val naar een historisch dieptepunt van – 36,9 punten, en kent het een verbetering in juni met – 25,3 punten, vooral gedreven door de bouwnijverheid, de dienstverlenende sector en de handel (bron: NBB - Steunpunt Werk). Het consumentenvertrouwen viel in april terug tot – 20 punten en staat in juni op – 12 punten. Vooral de economische vooruitzichten worden positief bijgesteld, terwijl ook de spaarverwachtingen in Vlaanderen nieuwe recordhoogten verkent. Een verder herstel van het consumentenvertrouwen wordt in belangrijke mate afgeremd door de erg sombere verwachtingen m.b.t. de evolutie van de werkloosheid, deze kennen in juni zelf een verdere achteruitgang. (bron: NBB - Steunpunt Werk).

Uit de meest recente bevraging (week van 9 juni 2020) door de ERMG bij een staal van Belgische ondernemingen blijkt een **geleidelijke relatieve verbetering van de gerapporteerde omzetsdaling** met 23 % (Vlaams Gewest 24 %) ten opzichte van het niveau van vóór de crisis, komende van 31 % (week van 12 mei) en 26 % (week van 26 mei). Het percentage zelfstandigen of bedrijfsleiders die een faillissement 'waarschijnlijk' of 'zeer waarschijnlijk' acht, bedraagt 8%. Ook de uitzendsector meldt voor mei 2020 reeds een verbetering (+22,01% t.o.v. de vorige maand; voor seizoens- en kalenderinvloeden gecorrigeerde cijfers). In vergelijking met de maand mei van vorig jaar liet de uitzendsector een daling optekenen van -28,81% (Bron: Federgon).

De ERMG merkt op dat de omzet vooral een duidelijke verbetering laat optekenen in de sectoren waar de aanvankelijke impact van de crisis zwaarder was, namelijk de sector kunst, amusement en recreatie, de horeca, de non-food detailhandel, de groothandel, de bouw en de vastgoedactiviteiten. Ook voor het gepercipieerde faillissementsrisico, de gerapporteerde liquiditeitsproblemen, het gebruik van tijdelijke werkloosheid, de mate van bezorgdheid en de investeringen detecteert de ERMG op basis van de meest recente bedrijfsenquête een lichte verbetering, maar zij voegt er wel aan toe dat de situatie nog altijd zeer zorgwekkend blijft.

Om de arbeidsmarktschade in de huidige fase van de crisis op te meten voor de werkgelegenheid en de werkloosheid, zijn de belangrijkste indicatoren: 1) de tijdelijke werkloosheid (RVA) en 2) de volledige werkloosheid, met inbegrip van schoolverlaters en andere specifieke categorieën van inactieven (VDAB). Ook de vacatures vormen een periodieke bron van arbeidsmarktbrede informatie langs de kant van de arbeidsvraag.

3.1.1 Tijdelijke werkloosheid

De globale gevolgen voor de arbeidsmarkt zijn in de eerste maanden van de crisis nog niet goed merkbaar. Tijdelijke werkloosheid vormt wel een goede graadmeter om de onmiddellijke gevolgen voor de tewerkstelling in kaart te brengen en op te volgen. De Belgische regering reageerde vroegtijdig op het omzetverlies bij bedrijven en kwam al op 6 maart 2020 met een breed toegankelijk, royaal en **eenvoudig stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens coronaovermacht**. De crisis was ongezien, zo ook de tijdelijke werkloosheid als eerste buffer tegen de crisis en het vermijden van ontslag. De tot hertoe beschikbare gegevens, afkomstig van de Nationale Bank van België, over de sectorale impact op basis van tijdelijke werkloosheid of andere indicatoren (bv. omzetverlies en dreiging van faillissement) geven slechts een partieel beeld van de impact. Een nieuwe Dynam-paper gebaseerd op uitgebreider gegevens van de RVA legt de focus op het niveau van de 63 subsectoren op de Belgische en regionale arbeidsmarkten, in relatie tot tijdelijke werkloosheid (Vandekerckhove, Struyven, Goesaert & Vets, 2020)¹.

De meest recent beschikbare RVA-dataset voor de maand **april 2020 omvat een totaal van 927.670 werknemers op tijdelijke werkloosheid** (nog niet volledige gegevens; RVA verwacht nog verdere stijging tot mogelijk 1.163.000). Het grootste deel hiervan zijn werknemers met werkplaats in het Vlaams Gewest. Het aanvankelijke beeld op basis van eerste voorlopige gegevens over de impact van de crisis werd gedomineerd door enkele van de grootste sectoren op onze arbeidsmarkt: horeca; groot- en detailhandel; beveiliging/reiniging van gebouwen; bouw; en uitzendsector. Wanneer het bredere spectrum van 63 subsectoren onder de loep wordt genomen, duikt evenwel een meer volledig en fijnmazig beeld op, zoals samengevat in tabel 1.

Tabel 1. Top 10 van de meest en minst getroffen sectoren volgens sectorgrootte voor de Belgische arbeidsmarkt, volgens het aandeel werknemers op tijdelijke werkloosheid ten opzichte van de totale loontrekkende tewerkstelling (TW, april 2020; loontrekkende tewerkstelling, maart 2020)

	Top 10 zwaarst getroffen sectoren (1 = meest getroffen)	Top 10 minst zwaar getroffen sectoren (1 = minst getroffen)
Zeer grote sector	55-56. Horeca (8)	84. Openbaar bestuur en defensie (2) 85. Onderwijs (7)
Grote sector	45. Handel, onderhoud en reparatie van motorvoert. (5)	53/61. Posterijen, koeriers, telecomm. (9)
Middelgrote sector	29. Autoassemblage (1) 13-15. Vervaardiging textiel, kleding, leer (3) 96. Overige persoonlijke diensten (10)	65. Verzekeringen/fondsen (5) 21. Farma-industrie (6)
Kleine sector	31-32. Meubelfabricatie, overige ind. (7)	35. Productie en distributie van elektriciteit (4)
Zeer kleine sector	51. Luchtvaart (2) 79. Reisbureaus en –organisatoren (4) 30. Overige transportind. (6) 16. Houtindustrie (9)	36. Winning, behandeling en distr. van water (1) 19. Cokes en raffinage (3) 99. Extraterritoriale organisaties en lichamen (8) 97-98. Huishoudens als werkgever (10)

* Subsectoren volgens nace-2 codes. De getallen weergegeven naast het label van de subsector geven weer welke plaats de sector inneemt binnen de top 10.

** Indeling van subsectoren in kwintielen op basis van het aantal loontrekkende werknemers in elke subsector.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA – KU Leuven & RVA

¹ Voor Dynam papers en Dynam corona flashes, zie www.dynamstat.be

De cijfers voor de eerste twee beginmaanden van de coronacrisis, maart en april, tonen een dubbele beweging. Aan de ene kant lijken de absolute aantallen van tijdelijk werklozen in enkele grote subsectoren, waaronder de horeca (plaats 8 in top 10 van meest getroffen sectoren) en de bouw (niet in top 10), reeds te dalen, met dien verstande dat het nog gaat om onvolledige RVA-gegevens. Aan de andere kant zijn er andere sectoren waar de aantallen lijken toe te nemen (vooral in de industriële sectoren auto, textiel, meubel en hout). De vollediger cijferreeks met inbegrip van de komende maanden zal hierover uitsluitsel geven.

Bepaalde sectoren die noodgedwongen gesloten werden of op eigen initiatief sloten kunnen snel weer opstarten al naargelang er vraag naar is. Voor de komende maanden verwachten we dat sectoren die uit de lockdown worden verlost (horeca, bouw, groot- en detailhandel) en geleidelijk herstellen, tijdelijke werkloosheid een beperktere rol zal gaan spelen. Voor sectoren waarvoor het herstel na de lockdown moeizamer zal verlopen (beveiliging, reiniging, luchtvaart, reisbureaus, verhuur), zal tijdelijke werkloosheid nog een grotere rol spelen. Sectoren afhankelijk van de binnenlandse vraag en het vertrouwen van consumenten kunnen snel herstellen mits de nodige stabiliserende maatregelen (cf. 3.2).

In voorgaande recessie ging het vooral over sectoren afhankelijk van de buitenlandse vraag naar intermediaire en investeringsgoederen. **In de huidige crisis kan dit een tweede effect worden van de coronacrisis.** Andere sectoren zullen dus mogelijk pas later meer impact ondervinden (uitstel-effect van de crisis). De exportgevoelige industriële sectoren (auto, metaal) hebben intussen het productieproces corona-proof gemaakt, maar dreigen mogelijk meer te lijden onder de crisis door een gedaalde vraag naar producten in de komende maanden.

De tijdelijke werkloosheid zal nog **grote schommelingen** kennen bij eventuele opflakkingen van de pandemie. Op één maand tijd, tussen maart en april 2020, is er al een lichte verbetering waar te nemen. Voor drie van de grootste sectoren in ons land – bouw, horeca, beveiliging/reiniging, samen goed voor 13,5 % van de totale Belgische loontrekkende tewerkstelling – is het aandeel tijdelijk werklozen in april reeds gedaald van 35 % naar 30 % (o.b.v. niet volledige gegevens). Voor de horeca kan dit deels te wijten zijn aan het aandeel flexibele contracten dat afloopt en niet wordt vernieuwd. Dit vormt een bron van extra toename van de instroom in de volledige werkloosheid. We verwachten dat de omvang van tijdelijk werklozen de komende maanden verder zal dalen, eens de corona-maatregelen verder worden afgebouwd.

Tijdelijke werkloosheid mag dan al een grote validiteit hebben als indicator voor de impact op tewerkstelling, niet alle tewerkstelling wordt erdoor gevat. Uitzendkrachten bijvoorbeeld of flexibele tewerkstellingsvormen vallen er grotendeels buiten. Zo gaan ondernemingen die vaak gebruik maken van tijdelijke of uitzendcontracten in recessie- of crisisperioden net eerst de inzet van deze tijdelijke krachten verminderen, vooraleer in het eigen personeelsbestand te knippen of tijdelijke werkloosheid aan te vragen. Hierdoor kan de impact van de crisis in sectoren met een groot aandeel tijdelijke werknemers of uitzendkrachten licht onderschat worden. Een deel van deze tijdelijke werknemers stroomt in bij de VDAB, maar een deel ook niet omdat zij gewend zijn aan korte, opeenvolgende jobs (Goesaert et al. 2019).

3.1.2 Volledige werkloosheid

Volgens VDAB-cijfers over de niet-werkende werkzoekenden steeg eind april 2020 het aantal werkzoekenden weer boven de symbolische kaap van 200.000, of een stijging met 30.000. Dat was geleden van eind april 2017. De vooruitgang van de afgelopen bijna drie jaar is dus op anderhalve maand weggevaagd. **Voorlopig (juni 2020) detecteert VDAB nog geen problematische toename van de instroom van nieuwe werkzoekenden.** Een mogelijke reden voor de beperkte instroom is volgens VDAB de sterke terugval van de instroom van leefloners. Mogelijk gaat het om een vertraging in de registratie en komt er een inhaalbeweging. Op basis van profilering wordt ingeschat dat de nieuwe instroom een sterker profiel heeft dan de cohortes voor de crisis (lees: een grotere kans maakt om binnen de 6 maanden werk te vinden). Voor de maand mei is er een stijging van NWWZ met +13,9% (bron: VDAB – Steunpunt Werk), ten gevolge van een lichte afname van de instroom, met dien verstande dat de maand mei telkens lager uitvalt. Volgens de enquête van de ERMG kan de grootste instroom vooral in het tweede deel van dit jaar verwacht worden. **De instroom in de volledige werkloosheid moet dus nog op gang komen.**



De inschattingen over de werkloosheidsgraad voor België in 2020 lopen uiteen van 6,0% tot 7,3% en voor 2021 van 6,6% tot 8,3% (SERV Coronarapport, 22 juni 2020)(SERV 2020c). De inschatting door de VDAB (mei 2020) gaat uit van een toename van ongeveer 60.000 werkzoekenden, een inschatting met het nodige voorbehoud omdat het uitgaat van een scenario waarbij het ergste achter de rug is. Een tweede opflakking van het virus, gepaard gaand met drastische maatregelen, kan het cijfer sterk doen toenemen. Een typische recessie in Vlaanderen verhoogt de werkloosheidsgraad met 1,4 procentpunt (Cockx, 2016).

De toenemende instroom van werkzoekenden zorgt in de context van een dalende arbeidsvraag voor een lagere uitstroom van wie al langer werkloos was. In combinatie met de al bestaande langdurige werkloosheid (voor de crisis ging het om 60.000 werkzoekenden met een werkloosheidsduur van meer dan 2 jaar) betekent dit dat het drummen wordt niet alleen aan de poort maar ook achteraan in de wachtrij.

Schoolverlaters zorgen voor een jaarlijks weerkerende piek in de werkloosheidsstatistieken. Op basis van voorgaande crisisjaren wordt door VDAB uitgegaan van een stijging met 10.000 nieuwe inschrijvingen. Hoewel deze crisis niet vergelijkbaar is, wat op zijn beurt mogelijk andere reacties uitlokt bij afstuderenden (zoals verder studeren). Uit cijfers van de Vlaamse onderwijsadministratie blijkt dat het aantal **vroegtijdige schoolverlaters** stijgt van 9,3 % (2014) naar 11,0 % in 2016-2017 tot 11,9 procent een schooljaar later. We zijn weer gestegen tot het niveau van 2009-2010, terwijl een halvering was vooropgesteld tegen 2020. Jongeren (vooral in BSO en systeem van deeltijds leren en werken) die vroegtijdig de school verlieten zonder diploma, worden dan weer extra hard geraakt in de huidige crisis. Deze crisis, door het sluiten van de scholen, dreigt het aantal vroegtijdige schoolverlaters nog op te drijven. **Een belangrijke doelgroep voor het activeringsbeleid door VDAB en partners wordt gevormd door deze opeenvolgende cohortes van ongekwalificeerde schoolverlaters, een vraagstuk dat best in samenwerking met onderwijs en jeugdwerk wordt aangepakt.** De ongekwalificeerde uitstroom ligt erg hoog in de centrumsteden, met Brussel (19,5 %) en Antwerpen (21,7 %) als uitschieters. In de samenwerkingsakkoorden van VDAB met de centrumsteden vergt de ongekwalificeerde uitstroom prioritaire aandacht.

Naast de schoolverlaters is er een toestroom te verwachten van werknemers wegens **jobverlies in het kader van collectief ontslag en herstructurering, alsook faillissementen**. Opnieuw zijn de jongeren extra kwetsbaar. Op basis van Dynam zien we dat de sectoren die hier en nu het hardst worden getroffen, een relatieve grote jaar-op-jaar instroom kennen. In elke sector ligt de jaar-op-jaar instroom van jongeren beduidend hoger dan die van ouderen. Het jongste profiel van instroom komt voor in de overige persoonlijke diensten (39 %), detailhandel (34 %), sport, ontspanning en recreatie (34 %), handel in motorvoertuigen (31 %) en horeca (29 %). Dat maakt jongeren extra vatbaar in deze crisis: een grote terugval van het aantal vacatures (VDAB) treft vooral de jongeren proportioneel hard. De hoge instroom van jongeren in bedrijven en organisaties maakt jongeren kwetsbaar op twee manieren: 1) wie recent is aangeworven zal mogelijk als eerste moeten uitstromen eens het systeem van tijdelijke werkloosheid is opgeheven en de onderneming zich nog steeds in moeilijkheden bevindt (het LIFO-principe); 2) door de daling van het aantal aanwervingen ten gevolge van deze crisis dalen hun kansen op een (nieuwe) job. Er gaan terug stemmen op om bij herstructureringen ouderen vervoegd te laten uitstromen. Dit dreigt de **werkzaamheidsgraad bij de 55-plussers**, die de voorbije jaren geleidelijk gestegen was, terug te kop in te drukken. In een arbeidsmarkt met veel aanbod, zullen oudere werkzoekenden het bovendien extra moeilijk krijgen wanneer ze moeten concurreren met jongere (en vaak goedkopere) werkzoekenden.

3.1.3 Vacatures

Vacatures geven een indicatie van de aanwervingsdynamiek bij werkgevers. Vacaturegegevens van VDAB reveleren twee contrasterende realiteiten. Enerzijds valt op dat vanuit alle sectoren, ook de zwaarst getroffen sectoren, **nog steeds vacatures worden ontvangen**. De dynamiek in deze sectoren is met andere woorden ook niet volledig stilgevallen, ondanks verplichte sluitingen of extra maatregelen waarmee ze te kampen kregen. We zien hier wel een grote differentiatie: op basis van het aandeel tijdelijk werklozen zien we bijvoorbeeld weinig verschil tussen de bouwsector en de horeca, terwijl in de horeca de vermindering in aantal vacatures dubbel zo hoog ligt als in de bouw. Anderzijds valt op dat in bijna alle sectoren het aantal vacatures sterk is teruggevallen, ook in de minst zwaar



getroffen sectoren. In de openbare besturen zijn 46 % minder vacatures ontvangen in april 2020 in vergelijking met april 2019. In het onderwijs is dit aandeel zelfs 65 % lager.

Op basis van de meest recent beschikbare analyse van vacatures bij VDAB komt het Steunpunt Werk tot volgende vaststellingen:

- ▶ Het aantal ontvangen vacatures staat in mei 2020 op een laag pitje. In totaal werden er 11.154 minder vacatures ontvangen in vergelijking met een jaar eerder (-40,8%).
- ▶ De sterkste daling van het aantal openstaande vacatures vinden we terug binnen de sector 'Horeca en toerisme'. In mei waren er 1.147 minder ontvangen vacatures dan een jaar eerder, een terugval met maar liefst 86,3%.
- ▶ De groot- en kleinhandel kende dan wel een stevige krimp gedurende het laatste decennium (-3,3% tussen 2007 en 2019), maar vertoont van de grote sectoren de kleinste terugval (-17,4% op jaarbasis in mei). Ook de bouwsector vertegenwoordigde in 2019 een relatief kleiner aandeel in het aantal ontvangen vacatures ten opzichte van 2007, maar wordt in mei relatief minder sterk door de crisis geraakt (-19,4%)
- ▶ Slechts drie sectoren vertonen dezelfde 'stabiliteit' als de handel. Dit zijn de sectoren gezondheidszorg (-17,1%), energie, water en afvalverwerking (-9,3%) en vervaardigen van bouwmaterialen (+10,7%).
- ▶ Opvallend is de sterke terugval in de sectoren zakelijke dienstverlening (-60,6%) en onderwijs (-60,8%). Deze sectoren kenden tussen 2007 en 2019 nochtans een duidelijke groei van hun aandeel in het totaal aantal ontvangen vacatures, waardoor zij in 2019 respectievelijk een aandeel van 16,9% en 10,3% kenden.
- ▶ Terwijl maart getekend werd door een terugval van de uitzendactiviteiten met -23% op jaarbasis, loopt deze terugval in april op tot maar liefst -44,3%. Enig lichtpunt hierbij is dat de uitzendactiviteit in april wel licht gestegen is tegenover de tweede helft van maart.



3.2. OPGAVE 1 AANBOD: WERKEND VLAANDEREN STABILISEREN

- ▶ Start snel een continue dataverzameling op over de impact van de coronacrisis en de genomen maatregelen op de inkomens, levensstandaard en levensomstandigheden van de Vlamingen (zie ook 5.5).
- ▶ Stabiliseer werkend Vlaanderen: gebruik instrumenten van inkomensondersteuning die gerichte en kost-efficiënte ondersteuning toelaten, zoals het groeipakket of de huurpremie.
- ▶ Zorg voor een structurele en substantiële versteviging van financiële en andere steun aan werkende Vlaamse gezinnen.

De structurele opgave

- ▶ Structurele sociale vooruitgang in Vlaanderen vergt a. dat werk wordt ontsloten, b. dat werk loont, c. dat werk wordt ondersteund en d. dat mensen die niet kunnen werken afdoende worden beschermd.
- ▶ Structureel begint alles met werk ontsluiten. Ook in de (post-)coronatijd zal er veel vraag naar arbeid blijven. We hebben evident verdere hervormingen in de arbeidsmarkt richting meer flexibiliteit nodig, maar ook in product- en dienstenmarkten (cfr. aanbevelingen Europese Commissie en OESO). Op aspecten daarvan heeft Vlaanderen bevoegdheden.
- ▶ Werk moet lonen: er is zeer veel werk op federaal niveau wat de sociale zekerheid en fiscaliteit betreft - daar zitten de meest belangrijke drempels naar werk - maar Vlaanderen kan zelf ook prikkels verbeteren. Grote drempels zitten bijvoorbeeld in het feit dat vele sociale toeslagen en voordelen statuutgebonden zijn. Die worden beter inkomensgemoduleerd. Men kan ook slimmer prikkelen. Hier gaan we voornamelijk dieper op in in Sectie 5.2.
- ▶ Werkende mensen moeten beter ondersteund worden; er leven uiteindelijk meer Vlaamse kinderen in armoede bij ouders die werken dan ouders in werkloosheid. Hier heeft Vlaanderen bepaalde hefboomen in handen: kinderopvang, groeipakket en huisvesting.
- ▶ In een eerste fase is en blijft adequate ondersteuning cruciaal. De kanalen zijn er om snelle en efficiënte extra ondersteuning te geven aan mensen die het meest krap zitten. In een volgende fase is een betere stimulering en structurele ondersteuning nodig.

Wat weten we ?

- ▶ Vooreerst, **we hebben geen representatieve en valide data over de impact van de coronacrisis op de inkomens, levensstandaard en levensomstandigheden van de Vlamingen.** De normale bronnen van representatieve data hierover zoals EU-SILC zijn verstoord door de coronacrisis. Bovendien zit er een te grote tijdsvertraging op. **Daarom is het essentieel dat Vlaanderen snel een dataverzameling opstart naar modellen die in de buurlanden bestaan, bijvoorbeeld zoals LISS in Nederland of GIP in Duitsland (zie ook Sectie 5.5). Dit is de enige manier om representatieve, valide en tijdige data te hebben die ook toelaat de impact van de genomen maatregelen te meten en bij te sturen.**
- ▶ Globaal waren er al zo een 93.000 'werkende armen' in Vlaanderen voor de Coronacrisis toesloeg. Dat zijn mensen die overwegend van werk rondkomen maar toch onder de armoedegrens vallen (cfr. tabel 2).
- ▶ Nog eens 189.000 werkende Vlamingen hadden een levensstandaard die niet ver boven de armoedegrens lag.



- ▶ Deze werkende armen en kwetsbare werkenden zijn mensen die zich geen of weinig financiële terugval kunnen veroorloven. Twee derde van deze gezinnen hebben kinderen.

Tabel 2. Armoederisico en risico op financiële kwetsbaarheid naar activiteitstatus, bevoking 18-64, Vlaanderen

	Armoederisico (%)	Schatting aantal mensen (afgerond op 1000)		Financieel kwetsbaar (%)	Schatting aantal mensen (afgerond op 1000)	
Werkend	3,3	93.000	(29%)	6,7	189.000	(46%)
Werkloos	37,8	53.000	(16%)	24,4	34.000	(8%)
gepensioneerd	3,4	7.000	(2%)	15,6	33.000	(8%)
andere inactief	22,7	172.000	(53%)	20,0	152.000	(37%)
		325.000	(100%)		408.000	(100%)

Bron: EU-SILC 2018, eigen verwerking

- ▶ Zowat 45 procent van de tewerkgestelden had voor de coronacrisis onvoldoende liquide middelen om een maand aan de armoedelijn te overbruggen (COVIVAT Beleidsnota, Horemans et al 2020)².
- ▶ Een bevraging van de Nationale Bank laat zien dat 1 op 3 Vlaamse gezinnen een inkomensterugval kende. Voor 1 op 10 was dat meer dan 30 procent.
- ▶ Die bevraging laat ook zien dat de mensen met de laagste inkomens aanzienlijk sterker werden getroffen dan de hogere inkomsten.
- ▶ In de corona-context komt daar nog bij dat sommige sectoren en beroepen veel sterker getroffen zijn dan andere (COVIVAT Beleidsnota, Decoster et al. 2020)
- ▶ De ergst getroffen sectoren zijn 'horeca' en 'kunst, amusement en recreatie'. Dat zijn ook sectoren waar mensen vaak zeer weinig financiële buffer hebben
- ▶ Zowat 60 procent van de werkenden in deze sectoren hebben niet genoeg liquide middelen om een maand loonverlies te overbruggen zonder in de armoede te belanden. In de horeca is dat zelfs meer dan 70 procent (COVIVAT Beleidsnota, Horemans et al 2020).
- ▶ Zelfstandigen zagen hun inkomsten ook sterk terugvallen, zij het met grote variatie. Er is bij zelfstandigen ook grote variatie in financiële reserves; sommigen hebben er nauwelijks, andere zeer aanzienlijke.
- ▶ **Tijdens de coronacrisis zijn compenserende maatregelen voor werkenden genomen (cfr bijlage).**
 - ▶ **De maatregelen hadden een ongelijke impact.** De genomen maatregelen verhoogden het netto beschikbaar inkomen van tijdelijk werklozen, in sommige gevallen vrij genereus. Wie geen beroep kon doen op de versterkte tijdelijke werkloosheid, maar terecht kwam in de klassieke werkloosheid en in het bijzonder in de bijstand is vaak niet voldoende beschermd om menswaardig te kunnen leven.
 - ▶ De **adequaatheid is bijzonder afhankelijk van de huisvestingssituatie**; de situatie van huurders zonder sociale woning of huurpremie is aanzienlijk precairder (cfr. bijlage).
 - ▶ De minimumuitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid zijn **net voldoende voor essentiële uitgaven**. Alleenstaande ouders in de tijdelijke werkloosheid hebben echter geen marge om uitstelbare uitgaven later in te halen (COVIVAT Beleidsnota, Cantillon et al 2020, Bijlage). Dit wordt nog versterkt voor eenoudergezinnen waar de alleenstaande ouder slechts deeltijds kan werken.

² Alle COVIVAT-nota's zijn hier te vinden: <https://sites.google.com/view/covivat/>

- ▶ De laagste werkloosheidsuitkeringen en de leeflonen voor eenoudergezinnen zijn enkel voldoende om de 'niet uit te stellen uitgaven' te dekken. Voor alleenstaanden is het leefloon zelfs ontoereikend voor de niet uit te stellen uitgaven zoals voeding, wonen of verzorgingsproducten.
- ▶ 77% van het consumptiebudget van de 25% armste gezinnen gaat op aan 'niet uit te stellen uitgaven'. Daardoor hebben ze nauwelijks marge om een terugval van hun inkomen op te vangen.
- ▶ Bovendien gelden deze compensaties vaker niet dan wel voor extra inkomsten in flexibele statuten, zoals inkomsten uit overuren of tweede jobs (bv. Flexi-jobs). Die zijn vooral voor mensen met een lager loon vaak essentieel om de eindjes aan mekaar te knopen.
- ▶ Men noteert reeds **een stijging van het aantal hulpvragen bij de OCMWs** (hoewel social distancing maatregelen mogelijk nog een dempend effect hebben gehad) (De Wilde et al. 2020)
 - ▶ Vele mensen hebben niet het stereotiepe OCMW-profiel. Het gaat vooral om mensen die aan het werk zijn of die recht hebben op een andere – niet toereikende – uitkering, studenten en zelfstandigen.
 - ▶ OCMW's fungeren meer dan anders als de ultieme schokdemper voor problemen die ontstaan op de arbeidsmarkt en door de ontoereikendheid van de bestaande sociale zekerheidsuitkeringen
- ▶ Dat alles impliceert dat hoe langer de coronasaga duurt – en het ziet er naar uit dat deze nog wel even zal duren – hoe meer Vlamingen in financiële problemen dreigen te komen of zelfs in armoede.
- ▶ **Dit alles is problematisch om meerdere redenen.**
 - ▶ Het risico is dat het leven van een aanzienlijk deel van de Vlaamse bevolking wordt overgenomen door schulden, achterstallige huur etc.
 - ▶ Dat kan een **impact hebben op hun vermogen om zich te heroriënteren, te herscholen, te herbeginnen...** Armoede heeft een negatieve impact op zowel de mentale als de fysieke gezondheid.
 - ▶ **Kinderen en jongeren kunnen mede slachtoffer worden van financiële stress en armoede** bij ouders; ze kunnen leerachterstand oplopen (mede door gebrek aan middelen voor afstandsonderwijs), jongeren kunnen hun studies stoppen om ouders en anderen financieel te ondersteunen.
 - ▶ **Dit alles kan ook significant drukken op economische relance en arbeidsmarktrelance.**
 - ▶ Het kan een significante economische en sociale kost hebben voor Vlaanderen op lange termijn, zeker als jongeren een blijvend letsel oplopen. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat dergelijke littekeneffecten van recessies zeer reëel zijn (zie Sectie 4.2). De impact van de coronacrisis is van een andere magnitude dan eerdere recessies.

OPGAVE OP KORTE TERMIJN OM BASIS TE LEGGEN VOOR RELANCE

- ▶ Er zijn tal van maatregelen genomen om de financiële bestaanszekerheid van Vlaamse werknemers en zelfstandigen te verzekeren. Ten aanzien van de meest kwetsbare gezinnen met kinderen werden tijdelijk bijkomende maatregelen genomen. Het is onzeker of deze volstaan.
- ▶ **OCMW's komen onder toenemende druk** van mensen die door de mazen van het net vallen dan wel inadequate bescherming genieten. Het is onzeker of OCMW's de toenemende vragen blijvend kunnen bolwerken met de huidige middelen. We hebben bovendien geen goed zicht op wie



bij het OCMW aanklopt voor welke hulp en welke hulp/steun het OCMW aan wie geeft. Er **zijn grote verschillen tussen en binnen OCMW's** in de wijze waarop maatschappelijk werkers behoefte diagnosticeren alsook in de steun die OCMW's toekennen (Storms en Frederickx, 2020). Zeker kleinere OCMW's zijn niet optimaal toegerust om mensen te (her-)activeren en begeleiden.

- ▶ Maatregelen zoals de **energiepremie** waren begrijpelijk in een context waar snel moest worden gehandeld voor een immens volume aan mensen. Dat liet weinig differentiatie toe. Maar een dergelijke dure, te weinig selectieve maatregel is **niet voor herhaling vatbaar**, zeker niet als er een tweede golf zou komen.
- ▶ Het is **effectiever om tijdelijk uitkeringen op te trekken binnen stelsels die een gecibleerde en kost-efficiënte aanpak toelaten. Men kan instrumenten van (gerichte) inkomensondersteuning zoals het groeipakket of de huurpremie sterker inzetten.**

VOORUITBLIK OP VOLGENDE FAZEN

- ▶ Er zal geen arbeidsmarktelance zijn zonder een economische relance. De absolute prioriteit voor de Vlaamse overheid is uiteraard zuurstof geven aan de economie en vooral dan aan gezonde bedrijven en beloftevolle ondernemingen. Het behoud van jobs in structureel rendabele ondernemingen en de creatie van nieuwe jobs moet vooropstaan.
- ▶ Opdat zich dit vertaalt in meer tewerkstelling moet werk uiteraard lonen. Maar dat zal niet volstaan voor sociale vooruitgang. Hoewel Vlaams beleid sterk bouwt op **de stelling dat "werk de beste bescherming is tegen armoede" is deze nooit helemaal correct geweest**. Werk is belangrijk, maar het is niet voldoende.
- ▶ **Er waren al bijna 100.000 werkende armen in Vlaanderen voor de coronacrisis toesloeg. Vlaamse kinderen die in armoede dan wel financiële kwetsbaarheid opgroeien leven in meerderheid in een gezin met werkende ouders.**
- ▶ Dat had al een grote economische en maatschappelijke kost. De coronacrisis dreigt die nog verder te verhogen.
- ▶ Er zal een **structurele en substantiële versteviging van financiële en andere steun aan werkende Vlaamse gezinnen nodig zijn**, met name ook aan werkende gezinnen. Dat is niet alleen rechtvaardig, het is ook vanuit oogpunt van sociale investeringen in menselijk kapitaal, vooral dan kinderen, belangrijk. Daarop komen we terug in opgave 5.2.



3.3. OPGAVE 1 VRAAG: VAN TIJDELIJK NAAR TIJDIG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VOOR WERKNEMERS

- ▶ Initieer een Vlaams crisis-convenant met sectoren voor een activerend kader van opleiding en flexibilisering bij tijdelijke werkloosheid: digitaal opleidingspakket; tijdelijke interne & externe reallocatie.
- ▶ Vermijd structureel gebruik van tijdelijke werkloosheid door een proactief beleid voor boventallige werknemers te helpen uitwerken, in het bijzonder voor ondernemingen en sectoren die het zwaarst getroffen zijn door de crisis, gericht op interne of externe reallocatie.
- ▶ Zet in op een proactieve aanpak voor vroegtijdige detectie van bedrijven met nood aan intensievere competentie- en loopbaanondersteuning.

Maatregelen op de korte termijn aan de kant van de arbeidsvraag zijn toegespitst op het behoud van tewerkstelling en het voorkomen van werkloosheid. De belangrijkste buffer is **'tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht'** en een equivalent voor zelfstandigen, het **'overbruggingsrecht voor zelfstandigen'**. Beide maatregelen zijn federale materie, maar bieden ook voor het Vlaamse beleidsniveau mogelijkheden voor een activerende beleidscomponent. Daarnaast komen nog de maatregelen die de Vlaamse regering neemt voor zelfstandigen, ondernemers en particulieren. Tot de belangrijkste behoren: de corona-hinderpremie voor ondernemingen die verplicht moeten sluiten; de corona-compensatiepremie voor ondernemingen die open blijven maar een omzetsdaling hebben van minstens 60 %; en de water- en energievergoeding voor tijdelijk werklozen.

Voor de tewerkstellingsimpact draait het in de huidige fase van de crisis heel sterk rond de tijdelijke werkloosheid. Deze maatregel is bedoeld als crisismaatregel. Het tijdelijk karakter bemoeilijkt een initiatief dat tijdig de betrokkenen kan bereiken, omdat de kans bestaat dat zij binnen een korte tijd alweer aan het werk zijn.

Zoals in 3.1 gesteld, is het beroep dat werkgevers doen op tijdelijke werkloosheid voor hun werknemers van ongeziene omvang. Maar tegelijk kan verwacht worden dat de piek snel zal dalen eens sectoren uit de lockdown worden verlost. Bij het schrijven van voorliggend advies bevinden we ons in de fase waarin dit volop aan de gang is.

Er is ook een andere **beweging bezig van meer persistente afhankelijkheid van de tijdelijke werkloosheid**, in het bijzonder voor die sectoren die meer afhankelijk zijn van de internationale conjunctuur (zie 3.1; Vandekerkhove et al., 2020). De federale overheid heeft trouwens al voorzien om tijdelijke werkloosheid wegens corona te verlengen (tot eind augustus en voor bepaalde sectoren tot eind december). Ook voor het overbruggingsrecht is verlenging tot eind december niet uitgesloten, naast de ondersteuning van de zelfstandigen tijdens hun heropstart, de zogenoemde 'Relance-uitkering' die even hoog is als het crisis-overbruggingsrecht. Belangrijk bij dit laatste is het bijkomende criterium van omzetverlies (of verlies van bestellingen) bij heropening t.o.v. dezelfde periode vorig jaar (2^{de} kwartaal).

Blijvende afhankelijkheid van technische werkloosheid is deels ingebouwd in de verlenging van de tijdelijke werkloosheid wegens corona, maar deels ook een ongewenst effect voor de situatie waarin voorkomen van ontslag op het punt komt van uitstel van ontslag. Technische of economische werkloosheid kan dit effect vermijden door - op federaal niveau - tijdig de maatregel te koppelen aan extra selectievoorwaarden op het niveau van de werkgever (bv. inzake financiële gezondheid van het bedrijf).

Het principe dat het Vlaamse beleid best vooropstelt is 'iedere werknemer actief houden'.

Wat op het niveau van de Vlaamse overheid kan gebeuren is om de tijdelijke of economische werkloosheid zoveel mogelijk productief te maken ten behoeve van de betrokken werknemers. In dat verband valt al eens de mogelijkheid van opleiding voor tijdelijk werklozen, waarbij het initiatief blijft bij het individu om daar al dan niet op in te gaan. Daar waar het voorkomt, baadt het nog te vaak in een sfeer van vrijblijvendheid. Het SERV-advies 'Iedereen terug aan boord' (ITAB) bepleit een tijdelijk gezamenlijk besluitrecht tussen werkgever en werknemer tot gebruik van een extra gefinancierd pakket van het Vlaams Opleidingsverlof (SERV 2020a). **Wij bevelen een meer gestructureerde aanpak voor opleiding van tijdelijk werkloze werknemers aan, waarbij het initiatief evengoed kan uitgaan van de werkgever in goed overleg met de werknemer.** Dit bevordert de inzetbaarheid bij het bedrijf waaraan de werknemer verbonden blijft. Naar analogie met de winteropleidingen in de bouw kan ook de sector mee het initiatief bevorderen. Naast opleiding kan ook **tijdelijke, al dan niet gedeeltelijke, reallocatie** een positieve oplossing bieden voor de feitelijke inactiviteit van de tijdelijk werkloze.

Aanbeveling: de Vlaamse overheid neemt in de vorm van een Vlaams crisis-convenant met sectoren het initiatief voor de uitwerking van het activerend en intersectoraal kader van opleiding en flexibilisering op volgende drie vlakken.

- ▶ Extra investering in een digitaal pakket van opleidingsaanbod, met ondersteuning en toeleiding van betrokken werknemers: voor die bedrijven die zeker nog een aantal maanden afhankelijk zullen zijn van tijdelijke werkloosheid. Middelen kunnen worden samengebracht op basis van matching funds, met een stimulans van overheidswege voor versterking naar specifieke kwetsbare groepen.
- ▶ Tijdelijke interne reallocatie: ondersteunend pakket vanwege de overheid en VDAB om via matchingtools de interne schommelingen te kunnen opvangen, met als gunstig effect dat minder werknemers in tijdelijke werkloosheid dienen geplaatst. Ook voor deeltijdse tijdelijk werklozen biedt dit de mogelijkheid tot taakvariatie en -verruiming. Bestaande tools kunnen worden gebruikt die het opgebouwde profiel matchen aan het gezochte profiel, waarbij eventueel een korte opleiding wordt gekoppeld. Dit kan makkelijker worden uitgewerkt in grote en zeer grote bedrijven, binnen sectoren met voldoende vraag.
- ▶ Tijdelijke externe reallocatie: tijdelijk werklozen kunnen ook op tijdelijke basis, in afspraak met de bestaande werkgever, ingezet worden bij een andere werkgever met een tijdelijke piekbelasting. Bedrijven kunnen gestimuleerd worden om dit onderling op te nemen, of zij kunnen daartoe een beroep doen op matchmaking via een sectorinitiatief (bv Agoria)³, VDAB of private intermediairen (zie 3.4). Randvoorwaarde om dit te helpen slagen zijn de contacten en netwerken tussen bedrijven, binnen of tussen sectoren; het voor de hand liggende niveau hiervoor is de VDAB-regio. Dit vergt een intersectorale benadering, met respect voor overleg in de sectoren.

De aan de gang zijnde onderhandelingen voor de sectorconvenants kan hiertoe het kader bieden. Daar bovenop pleiten we voor een concrete uitwerking via hernieuwing van de bilaterale samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en sectoren. Zo kunnen ook sectoren zonder sectorconvenant makkelijker gevat worden.

Aanbeveling: de Vlaamse overheid helpt het structureel gebruik van tijdelijke werkloosheid te vermijden door een proactief beleid te voeren voor boventallige werknemers

Interne of externe reallocatie van werknemers die anders op tijdelijke werkloosheid zouden blijven, fungeert als een **flexibiliteitsinstrument voor de werkgever** om zonder extra kosten voor ontslag of aanwerving, voorbereid te zijn op een heroplevende economische vraag. Dit vergt een aangepast kader waarin o.m. het oproeprecht door de bestaande werkgever, beschikbaarheidsregels,

³ <https://www.agoria.be/talent/nl/>

loonvoorwaarden en (afstemming ervan met andere werknemers) en tijdelijke cumul worden voorzien. De Vlaamse overheid en sociale partners kunnen dit uitwerken in samenwerking met het federale niveau.

Een pro-actieve aanpak gericht op interne of externe reallocatie ten aanzien van werkgevers met herhaalde en langdurige toepassing van tijdelijke werkloosheid is te beargumenteren vanuit de dreigende terugval van de vraag naar producten of diensten bij een tweede of derde crisisgolf. Prioriteit is aan te bevelen voor ondernemingen en sectoren die het zwaarst getroffen zijn door de crisis. Een activerende tijdelijke werkloosheid blijft in de eerste plaats binnen de grenzen van de onderneming; in tweede instantie kan het ook tot een tijdelijke transitie leiden. De focus ligt op de korte termijn en op terugkeer naar de oorspronkelijke werkgever. Het komt erop aan snel tijdelijke transities mogelijk te maken in functie van capaciteitsnoden. In eerste instantie kan dit worden gebaseerd op het poolen van met elkaar verwante sectoren, vanuit sectoren van herkomst en bestemming bij werk-naar-werk transities en overeenkomsten tussen sectoren in aangeworven profielen (Vandekerckhove, Struyven & Heylen, 2013). Als het gaat om transities naar sectoren met heel andere profielen, zoals in het voorbeeld van de luchtvaart en de zorg (zie 4.4), speelt omscholing een centrale rol. Gaandeweg krijgt dit een meer competentie-gebaseerd en doordacht kader voor intersectorale transitie (zie 4.4).

- ▶ **Tijdelijke werkloosheid** is een stelsel dat ad rem reageert op korte termijn. Bij langdurige toepassing op de middellange termijn dreigt het zijn doel voorbij te schieten, omdat het als **bescherming fungeert voor structurele problemen in het bedrijf en in het nadeel werkt van de individuele loopbaan**. Onderzoek naar de individuele loopbaanimpact van economische werkloosheid tijdens de vorige recessie leert dat hoe hoger het percentage economisch werklozen is in het bedrijf, hoe lager de individuele kans is om bij eenzelfde werkgever aan de slag te blijven, en hoe meer kans een individu heeft op een nadelige job-beweging. Bij een hogere nettowinstmarge hebben werknemers tweemaal zoveel kans om bij het bedrijf aan de slag te blijven. Het zijn dus vooral factoren op bedrijfsniveau, gecontroleerd voor individuele factoren, die het verschil maken voor iemands kansen vier jaar later (Struyven & Vandekerckhove, 2016).
- ▶ België heeft een lange traditie van technische of economische werkloosheid. Tussen de jaren 1970 en 2014 bedroeg het aantal begunstigden (alle categorieën samen) nooit minder dan 100.000. Zoals door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015) en de OECD (2010) opgemerkt, is een structureel beroep op het stelsel zeer kostelijk voor de openbare financiën, vormt het een rem op de arbeidsmobiliteit en is het nadelig voor outsiders op de arbeidsmarkt. Individuen dreigen vast te komen zitten in laagproductieve banen. Kortom, het **permanent gebruik ervan druist in tegen de geest van het stelsel**. Door de vlotte toegangsvoorwaarden, **de lange duurtijd en het herhaaldelijk gebruik voor dezelfde werknemers over meerdere jaren** dat de werkgever ervan gebruik kan maken, worden ook **minder gezonde ondernemingen en jobs zonder toekomstperspectief artificieel in stand gehouden**. Een extreem voorbeeld is Ford Genk, waar in het jaar voorafgaand aan de verrassende sluiting de arbeiders gemiddeld 100 van de 220 dagen op tijdelijke werkloosheid stonden. Het structureel gebruik ervan is de belangrijkste reden voor het scepticisme in studies over de effecten op lange termijn (Boeri & Bruecker, 2011; Boulin & Cette, 2013; Cahuc & Carrillo, 2011; Calavrezo & Lodin, 2012; Hijzen & Venn, 2011).
- ▶ In de vorige recessie bleek dat de economische werkloosheid vooral voorkomt bij mannen die gemiddeld iets ouder zijn en vaker voltijds tewerkgesteld zijn met een hoger brutoloon. Zij werken vaker in grotere bedrijven in de industriële sector. De bedrijven waarin zij zijn tewerkgesteld hebben een meer uitgesproken negatieve winstmarge, tellen een hoog aandeel reguliere contracten in het personeelsbestand en hebben een laag aandeel van arbeidskosten in de totale kosten van het bedrijf. Zij zijn vooral tewerkgesteld in bedrijven met een hoog percentage van het personeel dat op economische werkloosheid is geplaatst (Struyven & Vandekerckhove, 2016).

De groep van herhaalde tijdelijk werklozen vormen een schil van boventallige werknemers in het bedrijf, die tijdelijk onder de radar kan blijven doordat de werkgever langdurig blijft gebruik maken van technische werkloosheid. **We pleiten daarom voor een proactieve aanpak waarbij VDAB in**



samenwerking met sectorale initiatieven en HR-intermediaren inzet op vroegtijdige detectie van bedrijven waarbij initiatieven voor informatie op het vlak van competentie- en loopbaanondersteuning worden geïntensifieerd. (zie 4.4)



3.4. OPGAVE 1 MATCHING: ACUTE SCHOMMELINGEN SNEL OPVANGEN VIA TIJDELIJKE TRANSITIES

- ▶ Zet in op formules voor temporele transitie naar bedrijven en sectoren met vacatures – poolen, project staffing, parallelle tewerkstelling of doorstarttrajecten en transitiepoolen, met belangrijke rol voor sectorfondsen als transitiefonds en private arbeidsmarktintermediaren.
- ▶ Test samen met sectoren, VDAB en HR-intermediaren uit om (tijdelijk) boventallige werknemers voltijds of deeltijds uit te lenen of te poolen tussen ondernemingen met pieken en dalen voor aanverwante profielen.
- ▶ Realiseer een substantiële toename van VDAB-bemiddelaars en sector-accounts voor detectie reallocatie-noden bedrijven en vacature-behoefte in groeibedrijven en – sectoren.
- ▶ Verdubbel het aantal IBO's in de komende twee jaar. Maak het inzetten van IBO mogelijk als geïntegreerd instrument voor werkgevers voor invullen van knelpuntvacatures en extra aanwervingen.
- ▶ Maak van de toeleiding naar IBO (en andere vormen van werkplekieren) een speerpunt voor kandidaten met een migratieachtergrond en zorg voor een adequate ondersteuning en opvolging ervan.

Het matching-vraagstuk speelt zich niet alleen af binnen bedrijven, maar wellicht nog meer tussen bedrijven en sectoren. Door de acute en zeer ingrijpende coronacrisis nemen heel wat werkgevers en ook werknemers een afwachtende houding aan. Werkgevers zetten geplande investeringen stop of on hold, werknemers zijn minder geneigd om op eigen initiatief van baan te veranderen. Toch genereert de crisis **acute wijzigingen aan de vraagzijde die leiden tot onevenwichten tussen bedrijven en sectoren met onder- en overcapaciteit**. Het globale niveau van vacatures is gedaald, maar toch zijn er in de eerste maanden van de coronacrisis **nog altijd openstaande vacatures**, niet alleen in sectoren die goed stand hielden maar ook in sectoren die in sterke mate getroffen zijn door de crisis (Vandekerkhove, Struyven et al., 2020). Deze situatie creëert opportuniteiten voor werk-naar-werk mobiliteit van werknemers, waaronder jongeren, en ook voor niet-werkenden om in te stromen op de arbeidsmarkt, waaronder schoolverlaters.

Zoals in 3.1 toegelicht, verwachten we in de tweede helft 2020 en mogelijk ook 2021 een massale toestroom van werknemers op zoek naar een andere baan, en schoolverlaters op zoek naar een eerste baan. Tijdelijke werkloosheid zal nog een tijd als buffer fungeren, maar niet meer op een zelfde schaal als in de eerste maanden. Afhankelijk van de economische situatie zal de golf van herstructureringen de toestroom nog vergroten. Anderzijds zullen economische relancemaatregelen ook geleidelijk de arbeidsmarkt vraag helpen versterken.

Sectoren verschillen in de mate waarin en de snelheid waarmee zij kunnen heropleven. Sectoren met een hogere arbeidsmarktdynamiek blijken sneller herop te leven na crisisperiodes. Het feit van veel jaar-op-jaar bewegingen van in- en uitstroom, startende en stoppende ondernemingen, jobcreatie en – destructie spelen een rol in het beginnend herstel van een sector na een crisis- of recessieperiode. Al betekent herstel niet noodzakelijk dat dezelfde mensen aan de slag blijven en dezelfde ondernemingen blijven bestaan. Voor een snel herstel zal verder veel afhangen van enkele dwingende randvoorwaarden, zoals het op gang komen van het culturele en verenigingsleven, het toerisme, de koopkracht en de binnenlandse consumptie, en de verbetering van de internationale economie.

- ▶ In de tertiaire sector zijn de horeca en de beveiliging en reiniging twee sectoren met een hoge dynamiek en een potentieel snel herstel: naar deze sectoren kunnen op relatief korte termijn

nieuwe kandidaten worden toegeleid. De zwaarst getroffen dienstensectoren (zowel commercieel als niet-commercieel) vertonen een instroomprofiel waarin vaak kleine deeltijdjobs en single quarter jobs vertegenwoordigd zijn.

- ▶ Andere subsectoren in de tertiaire sector hebben typisch een lage jobcreatiegraad: bijvoorbeeld de groothandel of de handel in motorvoertuigen bereikte pas in 2016-2017 weer een hoogtepunt sinds de voorgaande recessie. De instroom in deze sectoren zal moeilijker verlopen. Vaak sleept het herstel van de instroom en de jobcreatie meerdere jaren aan. Dat patroon zien we ook voor de industriële sector en de bouw, die meerdere jaren nodig hadden om weer aan te pikken met de jobcreatiegraad van voordien.

Het acute matchingvraagstuk is dus in de eerste plaats tijdelijk van aard. Het is ook sectoraal gedifferentieerd. Bovendien is het ook een structureel probleem. Heel wat bedrijven maken van de gelegenheid gebruik om de personeelsformatie aan te passen en te besparen. Ook langs de kant van werknemers is er een structureel probleem van lage mobiliteit: gemiddeld blijven zij te lang vastzitten in een job en worden zij te weinig ondersteund om van job te veranderen.

Aanbeveling: Van de crisis een opportuniteit maken (1) : zet in op formules voor temporele transitie naar bedrijven en sectoren met vacatures

Job-naar-job transitie dragen bij aan de aanpassingsmogelijkheden van zowel arbeidsorganisaties als individuen. Ziekte en werkloosheid kunnen erdoor worden voorkomen. Bovendien zijn deze transitie gunstig voor de arbeidsmarkt als geheel (Wilthagen & Bekker, 2006). Voor de arbeidsmarkt als geheel is meer mobiliteit goed voor de arbeidsparticipatie (werkzaamheidsgraad), productiviteit, langere loopbanen, en het oplossen van mismatch. Zoals Günther Schmid, de geestelijke vader van het concept van de transitionele arbeidsmarkt, het formuleert: '*New labour market strategies should stress the ex ante promotion of mobility rather than the ex post redistribution through transfers*' (Schmid, 2002: 395). Het adagium van transitionele arbeidsmarkten is aan te duiden als 'making transitions pay', zorg dat transitie lonen. In deze context kan men ook spreken van een 'doorstroomval', wanneer werknemers blijven zitten waar ze zitten omdat een transitie hun financiële situatie niet zal verbeteren. De SERV (2019) heeft het over "nieuwe/creatieve formules die worden ingezet zoals doorstarttrajecten waarbij ervaren werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen (dit eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf mits bepaalde modaliteiten)". Ook de idee van transitiepools (pools van werknemers) wordt naar voor geschoven in een context van het voorkomen van mogelijke afvloeiing, naast verrijkt outplacement (cf. Pollet & De Rick, 2017). In de praktijk blijken niet alle formules die tot hiertoe zijn uitgeprobeerd (bv. werkgeversgroeperingen) succesrijk te zijn.

De acute onevenwichten in overschotten en tekorten aan werkkrachten bieden een opportuniteit om in te zetten op nieuwe vormen van externe flexibiliteit die zich eerder enten op **temporele transitie** die kunnen resulteren in een definitieve overstap naar een andere werkgever. Het tijdelijk of geleidelijk overstappen van werkenden naar, of delen met, andere werkgevers is prominent. **Dit betreft formules van poolen of co-sourcing, project staffing, parallelle tewerkstelling of doorstarttrajecten en transitiepools, naast andere. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor sectorfondsen als transitiefonds en private arbeidsmarktintermediairen.** Het Vlaamse beleid kan actief samenwerkingen binnen en tussen sectoren (bv. Decathlon – Colruyt) faciliteren en ook het initiatief promoten op het niveau van subregio's, zoals in het voorbeeld van transferpunten (zie kader). Dat vergt een intersectoraal kader voor samenwerking tussen sectoren. Om de betrokkenheid van sectorfondsen als transitiefonds te intensifiëren kan de Vlaamse overheid stimuli creëren voor pooling van fondsen. Het is van belang om niet uit te gaan van één enkele juridische formule, maar **verschillende formules** mogelijk te maken al naargelang de **sectorale eigenheden en bestaande netwerken**. De verschillende formules vergen bovendien een goede afstemming met het federale beleidsniveau. Voor de betrokken werknemers is het belangrijk dat er een **kader van rechtszekerheid** wordt gecreëerd waarbij zij **niet onmiddellijk de bestaande baan hoeven op te geven**. Ook de erkenning van

nieuw verworven competenties voor de betrokken werknemers is van belang omdat het bijdraagt aan toekomstige inzetbaarheid.

Onze aanbeveling aan de Vlaamse overheid is om voldoende kritische massa te creëren door de substantiële toename van VDAB-bemiddelaars en sector-accounts, met als voornaamste rol om bij de bedrijven reallocatie-noden en vacature-behoefte in groeibedrijven en –sectoren te detecteren en te bundelen. Dit wordt best mee opgenomen in de te vernieuwen bilaterale samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en sectoren (zie supra 3.3). Buitenlandse initiatieven (zie box: Transferpunt) leren dat succesfactoren liggen bij samenwerking over de grenzen van sectoren heen binnen de context van arbeidsmarktregio's.

TRANSFERTPUNT

Transferpunt-programma in de Metropoolregio Amsterdam focust met de coronacrisis als accelerator sterk op versnelling van de transitie-uitdaging, vooral daar waar de nood hoog is. Een voorbeeld is de zorg. Samen met andere partijen heeft het House of Skills het Transferpunt Zorg ontwikkeld, dat vanaf midden juni 2020 actief is. Het Transferpunt is er voor nieuwkomers, zij-instromers, herintreders en doorstromers in de zorg. Ook zorgmedewerkers die dreigen uit te vallen vallen onder de doelgroep. Op basis van hun vaardigheden, hun skills, worden kandidaten gematcht met zorgfuncties en op grond daarvan gekoppeld aan het juiste scholingsaanbod; dat kan zijn modulair, versneld, regulier of met begeleiding. Ook in de regio Arnhem/Nijmegen wordt een Transferpunt Zorg opgezet. Vergelijkbare "Transferpunten" in de techniek, bouw en onderwijs zijn in de maak.

Aanbeveling: Van de crisis een opportuniteit maken (2) : leid werknemers en jongeren op naar bedrijven met vacatures – uitbreidingsoffensief van werkplekieren via IBO

In tijden van massale toestroom op de arbeidsmarkt – schoolverlaters, nieuwe werkzoekenden, naast de al vroegere werkzoekenden en de langdurig werklozen - kan de Vlaamse overheid met de VDAB en zijn partners een crisis-offensief opzetten om de capaciteit in het opleidingsaanbod drastisch te verhogen. Daartoe beschikt zij over eigen centra, maatregelen voor werkplekieren alsook sectorfondsen die ofwel een opleidingsaanbod co-financieren ofwel eigen opleidingsinitiatieven organiseren. **Naarmate deze opleidingscapaciteit echt substantieel wordt verhoogd, kan er een buffer worden gevormd voor vele tienduizenden werkzoekenden die voorlopig weinig kans maken om aan de slag te geraken.** Uiteraard moet het gaan om opleidingen die een uitzicht geven op een aansluitende baan.

We bevelen een uitbreidingsoffensief aan om het aantal IBO's in de komende twee jaar te verdubbelen. De individuele beroepsopleiding (IBO) in bedrijven is, qua volume, reeds een belangrijk instrument voor werkplekieren in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid en werd de laatste jaren nog versterkt. Jaarlijks bereikt deze maatregel ongeveer 15.000 werkzoekenden. Een IBO-deelnemer wordt opgeleid op de werkvloer door een werkgever en krijgt, na afloop van de IBO, een arbeidscontract bij dezelfde werkgever voor de duur van de voorafgaande opleiding. In 2018 werd het vergoedingssysteem gewijzigd en ging K-IBO van start, gericht op kwetsbare werkzoekenden (i.h.b. langdurig werkzoekenden en werkzoekenden met een indicatie van arbeidshandicap). Met het oog op de inclusieve arbeidsmarkt, bevelen we echter ook aan om **bijzondere aandacht te besteden aan een representatieve instroom van kandidaten met een migratieachtergrond.** Werklozen met een migratieachtergrond vertonen een duidelijk lagere instroom in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt (IBO of andere vormen van werkplekieren) of specifieke beroepen (beroepsgerichte opleidingen). Dit is problematisch aangezien **recent VIONA onderzoek tevens aantoonde dat dergelijke activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, zoals IBO of andere vormen van werkplekieren, het hoogste rendement genereren in termen van (stabiele) arbeidsintrede bij werkzoekenden** (Wood & Neels 2020). Wel is het zo dat dit rendement ook gelinkt is met het feit dat veeleer sterke profielen instromen in IBO

maatregelen. Beleidsmatig is het dus **van groot belang om de toeleiding naar werkplekieren voor mensen met een migratieachtergrond als een speerpunt te beschouwen** (Wood & Neels 2020). Niet enkel de toeleiding naar de werkplekken is van belang, maar ook de kwaliteit van de stageplaats en een goede opvolging. Dit vereist dat er voldoende capaciteit is voor stagebegeleiding en opvolging en dat stages ook geëvalueerd worden (Vandermeersch e.a., 2017).

In het kader van het Pact tegen krapte op de arbeidsmarkt sprak vorig minister van Werk de ambitie uit om op termijn het aantal IBO-deelnemers te verdubbelen. Het SERV-akkoord 'Iedereen aan boord' (IAB) sprak zich ook uit voor bijkomende IBO's, een groeipad en snellere opstart, en een verbetering van de toeleiding en opvolging van het opleidingsplan door VDAB (SERV 2019). Over het algemeen zijn de tewerkstellingskansen na een IBO bijzonder gunstig (Albrechts et al., 2013; Bollens & Heylen, 2009). Ook buitenlandse studies wijzen op het potentieel van opleiding op de werkvloer (Card et al., 2017).

Gezien de crisis-context bevelen we aan om tijdelijk de financiële attractiviteit van de maatregel nog te vergroten door o.m. de nazorg en begeleiding op/naast de werkvloer te intensifiëren. Voor VDAB is een belangrijke rol weggelegd van prospectie van IBO-plaatsen, de toeleiding en selectie van kandidaten, en de opvolging van de IBO-trajecten. **We bevelen aan om bij de prospectie van IBO-plaatsen naast VDAB ook andere actoren te mobiliseren die voor hun werking nauwe contacten hebben met werkgevers, zoals de sectorale opleidingsfondsen.**

Bij IBO's, maar eigenlijk ook voor andere formules van opleiding in samenwerking met bedrijven, dient aandacht te gaan naar mogelijke afroming omdat werkgevers eigenlijk al selecteren op het moment van het aanbieden van een opleidingscontract, dus helemaal bij het begin, waardoor de aanwerving feitelijk al is gebeurd (dus *place then train* eerder dan *train then place*). De werkgever is immers verplicht om de kandidaat na de periode van het opleidingscontract aansluitend voor dezelfde duur een arbeidscontract aan te bieden. Dat verklaart het hoge rendement van de IBO. Een concreet middel om IBO's in het bereik te brengen van kansengroepen is om het instrument ook in te zetten bij het maximaliseren van de uitstroom naar werk na tender-acties uitgevoerd door profit- en non-profitactoren.



3.5. OPGAVE 1 BELEIDSINNOVATIE: DYNAMISCHE DATA & VACATURE WERKING VDAB

- ▶ Realiseer periodieke analyses over de dynamiek van tijdelijke werkloosheid met het oog op vroegtijdige detectie van wanneer en in welke mate sectoren de crisis ondervinden en doorkomen.
- ▶ Monitor werk-naar-werk transitie beter, o.a. op basis van de beschikbare datareeksen in het kader van Dynam.
- ▶ Implementeer profilering-tool (AI-gebaseerde inschatting van kansen op werk) voor de opvolging van het bereik van het hele gamma van maatregelen voor opleiding, begeleiding, werkervaring en vervangende tewerkstelling.

Op korte termijn zijn er een aantal initiatieven mogelijk **op niveau van Departement WSE en VDAB** om de lacunes inzake data-stromen en de kwaliteit van data-monitoring te verbeteren.

Real-time datastroom over tijdelijke werkloosheid (werkgevers en individuele werknemers) van RVA naar DWSE en VDAB is in principe wenselijk, maar dat vergt wellicht het nodige juridische kader. Ook data over zelfstandigen die failliet gaan of dreigen failliet te gaan zijn belangrijk om tijdig te kunnen benaderd worden door VDAB. Bij beide groepen ligt op korte termijn een prioriteit voor de invulling van de nieuwe decreetale opdracht van dataregisseur. Voor VDAB is het een noodzakelijke tool om bedrijven en bedrijfsleiders te kunnen benaderen. Op een geaggregeerd niveau is het alvast wenselijk om de dynamiek en het profiel van tijdelijke werkloosheid, bedrijven in herstructurering en faillissementen, en andere fenomenen met impact op de tewerkstelling (bv. in geval van arbeidsduurvermindering of tijdskrediet) maand na maand op te volgen en te analyseren met het oog op beleid en actie door de Vlaamse overheid en de partners in het crisis-convenant per sector, de VDAB-bemiddelaars en sector-accounts. Voor de VDAB is een datastroom vanuit de RVA nuttig omdat op die manier informatie en ondersteuning kan worden geboden bij werknemers die anders niet bereikt worden.

Binnen de eigen bevoegdheidssfeer beschikt **VDAB** over rijke data inzake werkzoekenden en vacatures, alsook informatie op basis van automatische toepassingen en AI. Die **informatie kan beter worden benut** in functie van beleidskeuzes bij VDAB en operatoren waarmee wordt samengewerkt. We denken aan volgende verbeteringen: in- en uitstroom van werkzoekenden; doorstroom naar langdurige werkloosheid, uitstroom naar inactiviteit; betere benutting van vacature-informatie voor detectie van groeiende sectoren en –sectoren; systematische en volledige data over vacature-invulling in kader van 'sluitende opvolging' (welk profiel, in welk bedrijf, welke competenties, voor hoelang); periodieke data-monitoring naar omvang en redenen voor blijvend openstaande of niet-ingevulde vacatures. Met deze informatie kan ervoor zorgen dat interventies en maatregelen op het juiste moment worden aangeboden om het bereik en de effectiviteit ervan te vergroten.

Binnen de bevoegdheidssfeer van het Departement WSE zijn er volgende voorstellen op korte termijn te realiseren:

- ▶ vooreerst kan werk worden gemaakt van **periodieke analyses over de dynamiek van tijdelijke werkloosheid** met het oog op vroegtijdige detectie van wanneer en in welke mate sectoren de crisis ondervinden en doorkomen.
- ▶ een indicator van **arbeidsvolume bij tijdelijke werkloosheid**, en ruimer arbeidsduurvermindering, kan worden berekend op basis van het aantal dagen binnen een bepaalde periode. Dit is van belang omdat werknemers gedeeltelijk aan de slag kunnen blijven en ook vanuit de werkgever mogelijk een roterend systeem wordt gehanteerd van beurtelinge tijdelijke werkloosheid.
- ▶ we stellen voor om **werk-naar-werk transitie beter te monitoren** op basis van de beschikbare datareeksen in het kader van Dynam (Goesaert & Struyven, 2019) en real-time data en data-

koppeling. Deze informatie laat toe om op een fijnmazig sectoraal niveau socio-economische positie van herkomst, profiel en duurzaamheid van een transitie te monitoren. Hierbij kan bijzondere aandacht worden gegeven aan de in- en uitstroom van specifieke groepen in het kader van evenredige arbeidsdeelname en discriminatie-monitoring.

- ▶ voor de opvolging van het bereik van het hele gamma aan beleidsmaatregelen bij de Vlaamse overheid is in het kader van de **profiling-studie** in opdracht van VIONA (Desiere & Struyven, 2019) een aanpak ontwikkeld die elk jaar zou kunnen worden herhaald. De profiling-score die voor elke werkzoekende wordt berekend en dagelijks geüpdatet, plaatst alle werkzoekenden op een continuüm in functie van het criterium 'kans op werk'. De tool bestaat erin dat alle maatregelen waarin werkzoekenden jaarlijks instromen (het hele gamma van maatregelen voor opleiding, begeleiding, werkervaring en vervangende tewerkstelling) langs een gelijkaardige meetlat worden gelegd op basis van de profiling-scores van de werkzoekenden die eraan deelnemen. Met het huidige profiling-model bij VDAB kan het volledige bereik in kaart worden gebracht, niet alleen de nieuwe instroom van werkzoekenden maar ook de stock van werkzoekenden.



4 / OPGAVE 2 - MOMENTUM AANGRIJPEN VOOR EEN ARBEIDSINTENSIEF HERSTEL

- ▶ Aanbodschok wordt gevolgd door vraaguitval als gevolg van laag consumenten- en producentenvertrouwen.
- ▶ Golf van ontslagen en herstructureringen doet de werkloosheid verder stijgen, in het bijzonder in waardeketens die het sterkst getroffen zijn door de crisis.
- ▶ Nood aan maatregelen die de arbeidsintensiteit van het economisch herstel bevorderen, en impact hebben op korte tot middellange termijn (binnen 18 maanden).

4.1. DE EMPIRISCHE EVIDENTIE EN VOORNAAMSTE UITDAGINGEN IN OPGAVE 2

Op basis van de enquête van de EMRG van 2 juni gaat men uit van een daling van de werkgelegenheid in de Belgische private sectoren met 180 000 personen. Een groot deel van deze daling is volgens de berekeningen van de EMRG terug te vinden in de handel (-48.000), industrie (-35.000), horeca (-31.000), ondersteunende diensten (-30.000), en transport en opslag (-15.000), bouwnijverheid (-8.000), kunst, amusement en recreatie (-8.000). De EMRG baseert zich bij het bekomen van deze cijfers op de werkgelegenheidsvooruitzichten van sectoren voor het einde van 2020 vergeleken met het pre-COVID-19-niveau. Een dalend werkgelegenheidsvooruitzicht in een bepaalde sector hoeft evenwel geen 1-op-1-relatie hoeft te hebben met concrete ontslagen ten gevolge van COVID-19.

Sectoren kunnen immers ook een **daling in werkgelegenheid verwachten** door een structurele daling in de economische activiteit die al eerder was ingezet (krimpbedrijven, krimpsectoren), en/of door een geringere vraag naar arbeid als gevolg van technologische of bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen (bv. nieuwe machines of ICT-toepassingen die leiden tot een groeiende arbeidsproductiviteit, of substitutie van arbeid door geautomatiseerde processen). Een andere ontwikkeling die de werkgelegenheidsvooruitzichten mogelijk tempert is de verwachte natuurlijke uitstroom uit het personeelsbestand die niet gepaard gaat met ontslag. Denk in dat opzicht aan de uitstroom van 55-plussers⁴ naar inactiviteit door bv. pensionering of ziekte. Indien deze niet gepaard gaat met een vervanging, dan neemt de werkgelegenheid af, maar dan zonder ontslagen.

De komende jaren **vergrijst de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt** stevig, wat leidt tot een sterke uitstroom van 55-plussers. Deze vervangingsvraag van 55-plussers op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt bedraagt respectievelijk gemiddeld 112.200 en 72.000 personen per jaar in de periode 2018-2023 en dus ook voor 2020 en 2021. Het is belangrijk om deze kadering mee te nemen bij de verwachte werkgelegenheidsdaling van 180.000 personen van de EMRG. Dit wijst tegelijkertijd ook op de noodzaak aan consistente en actuele data op het Vlaams niveau over de corona-impact op de jobdynamiek.

Toch doet dit niets af van de **arbeidsmarktschok die zal volgen in een reeks sectoren**. Naast de onvermijdelijke ontslagrondes, heeft ook het niet vervangen van werknemers die met pensioen gaan, langdurig ziek worden, of vrijwillig vertrekken door de COVID-19-moeilijkheden gevolgen voor de tewerkstellingskansen van werkzoekenden of instromers op de arbeidsmarkt, wat gereflecteerd wordt in een minder groot aantal nieuwe vacatures en moeilijkere doorstroomkansen naar werk bij werklozen. Daarnaast kan het aangetaste consumenten- en producentenvertrouwen leiden tot een verdere vraaguitval. De dreigende faillissementen bij zelfstandigen (70.000 in België) kunnen zich voltrekken en

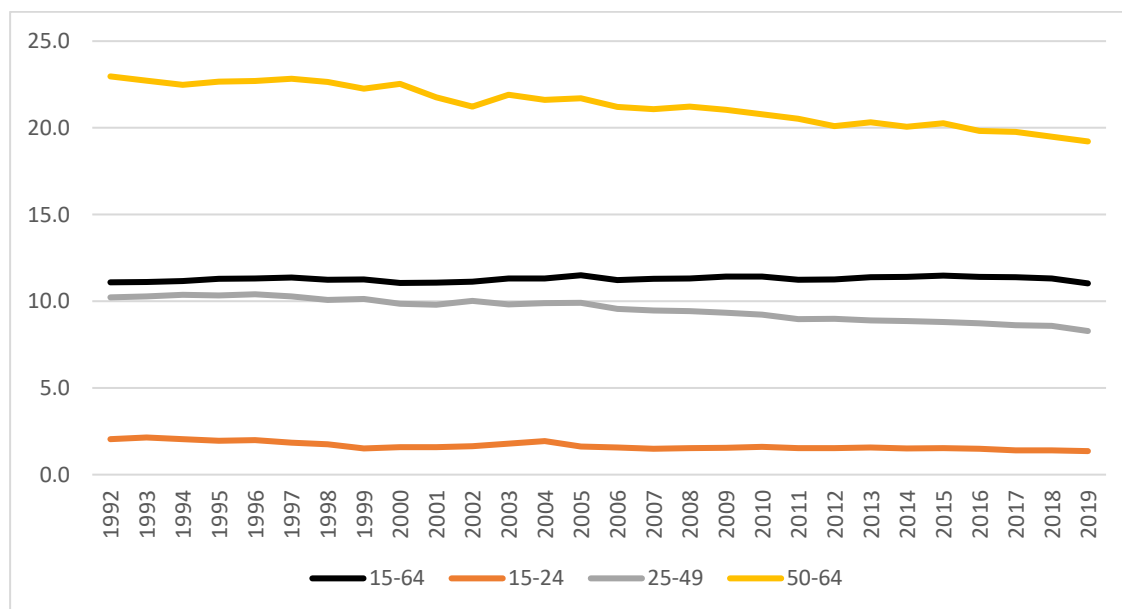
⁴ Het is relevant om uitstroom uit de arbeidsmarkt vanaf 55 jaar reeds op te nemen, gezien we vaststellen dat ook personen tussen 55 en 60 jaar de arbeidsmarkt verlaten, bijvoorbeeld door via ziekte van een werkende positie naar inactiviteit uit te stromen (zie o.a. Vansteenkiste et al., 2019). De verstrenging van (brug)pensioenregelingen zorgen er ook voor dat ook reeds vlak voor de leeftijd van 60 jaar andere kanalen van arbeidsmarktuitstroom gebruikt worden. De gemiddelde uittredeleeftijd ligt in Vlaanderen nog altijd maar op 60 jaar (Scholiers en Vansteenkiste, 2018), wat betekent dat ook voor de leeftijd van 60 er al een zekere mate van uitstroom is op de Vlaamse arbeidsmarkt.

een deel van de tijdelijke werklozen worden verwacht door te stromen naar de reguliere werkloosheid in Vlaanderen. Bepaalde sectoren zullen de komende maanden werkgelegenheid verliezen. Andere sectoren en beroepstakken kunnen net een verdere toename in arbeidsvraag hebben, en bepaalde vacatures zullen blijvend moeilijk ingevuld geraken. De arbeidsmarkt met twee gezichten wordt zo verder uitgediept (zie opgave 1, deel 3.1) en vraagt om voldoende weerbaarheid, veerkracht en aanpassingsvermogen van de bevolking op arbeidsleeftijd en de ondernemingen.

Ondanks de roep om meer wendbaarheid binnen loopbanen, oogt de **doorsneeloopbaan van de Vlaming al decennia lang opmerkelijk stabiel**.⁵ De gemiddelde duurtijd van de jobs, (met andere woorden: de jobanciënniteit) kende de afgelopen dertig jaar slechts een geringe afname (figuur 3). Ook de huidige populatie jongeren blijft graag vasthouden aan stabiliteit en zekerheid. De meerderheid van hen ziet zichzelf nog steeds het liefst twintig jaar of langer aan de slag bij dezelfde werkgever (Elchardus & Te Braak, 2014). De typisch **starre Vlaamse loopbanen** worden gevoed door arbeidsmarktstructuren die sterk gericht zijn op **versterking van insiders**, maar waar bijvoorbeeld ook de financiële stelsels (denk aan anciënniteitsbeloning) de beweeglijkheid van arbeidskrachten inperken.

Ook onze **schrik om risico's te nemen** is een belangrijke factor die de mobiliteit van onze loopbanen beïnvloedt. De Vlaming of Belg hecht meer dan gemiddeld waarde aan zekerheid en vermijdt dus liever het nemen van risico (Hofstede 1983 en 2003). In een loopbaancontext zorgt dit ervoor dat Vlamingen vaak blijven zitten in dezelfde job. De modale Vlaming is zo vrij **loopbaaninactief**. Ook al is er een wens om van functie/job/loopbaan te veranderen, men handelt er niet naar. Uit een recente bevraging bij 2265 werknemers bleek bijvoorbeeld dat 55% van de bevroagden het liefst van alles de hele loopbaan bij de huidige werkgever aan de slag zou blijven (Desmet & De Vos, 2020). Als er toch sprake is van hogere jobmobiliteit dan zit deze eerder geconcentreerd bij bepaalde sectoren en profielen. Werkzoekenden stromen bijvoorbeeld gemakkelijker in de horeca en administratieve en ondersteunende diensten (waaronder uitzendsector) in, maar deze jobs zijn doorgaans van kortere duur (53% van de jobs duren maximaal twee kwartalen), met grotere kans op latere werkloosheid (cf. VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek).

Figuur 3. Gemiddelde jobanciënniteit Vlaams Gewest (1992-2019)



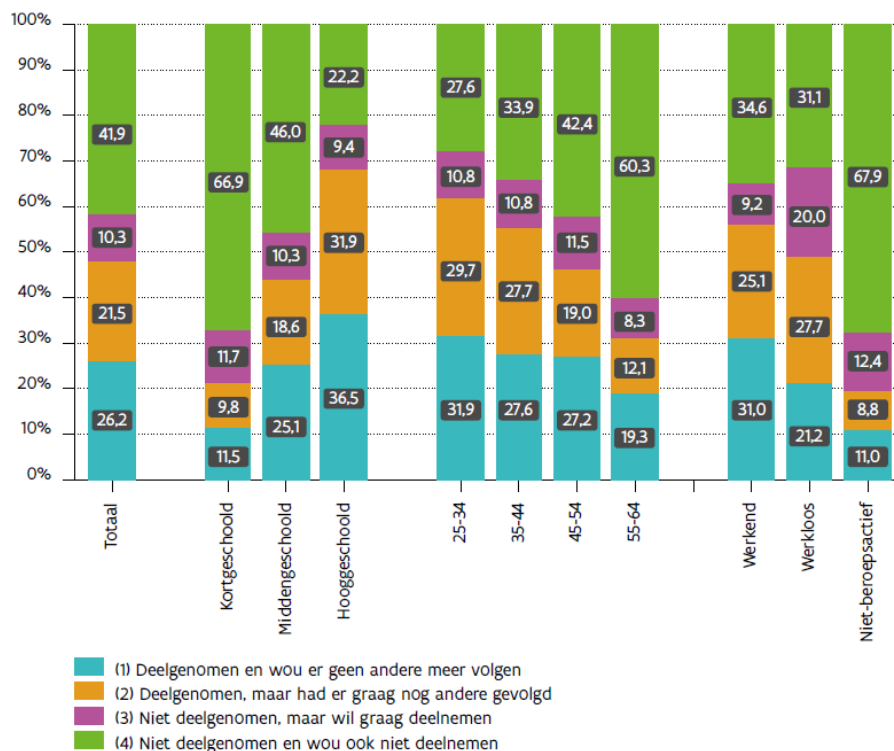
Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

⁵ Dit onderdeel is deels gebaseerd op Vansteenkiste, S. (2020).

Deze grote algemene loopbaanactie brengt ook reële gevolgen met zich mee (cf. Verbruggen & De Vos, 2019). Het is **nefast voor de gezondheid** (denk aan burn-out) en voor de **arbeidsproductiviteit** (bijvoorbeeld door contraproductief gedrag op het werk) (Allen, Peltokorpi, & Rubenstein, 2016; Maril, Ellis, Chirstian, & Porter, 2016; Stengard, Bernhard-Oettel, Berntson, Leineweber, & Aronsson, 2016; Verbruggen & van Emmerik, 2018). Een hoge jobanciënniteit (en niet zozeer leeftijd), met name in die jobs met een hoge mate van routinetaken, **verhoogt ook de kans op 'obsoletie'** of het overbodig worden van kennis en vaardigheden, zo blijkt uit recent onderzoek (Desmet & De Vos, 2020). De tweespalt in de arbeidsmarkt door COVID-19, maar ook robotisering en digitalisering, maken de noodzaak aan **loopbaanactie dringender**. Het zorgt voor een combinatie van vraagkrimp in bepaalde sectoren, maar vraagtoename in andere waardoor snellere veranderingen in jobinhoud en competenties ontstaan. Je kunnen aanpassen aan die veranderingen wordt een **voorwaarde** om loopbaan zekerheid te kunnen uitbouwen.

Bovendien volgen we in Vlaanderen weinig voortgezette opleiding of kwalificatie-'onderhoud' tijdens de loopbaan (Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017; Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2020; Vansteenkiste, 2020). Leren is voornamelijk gericht op initieel onderwijs gevolgd door jongvolwassenen. De schoolbanken weer opzoeken na een aantal jaren werken is vrij ongebruikelijk. We vinden het, noch vanuit individueel, noch vanuit werkgeversperspectief vanzelfsprekend om in ontwikkeling te investeren. De **opleidingsnood is vaak niet duidelijk** en de inspanningen die er op korte termijn voor moeten geleverd worden wegen te veel door tegenover het eerder onzichtbare rendement dat vaak pas op langere termijn volgt. In **Vlaanderen is 42% van de volwassenen niet gemotiveerd om opleiding te volgen**: ze hebben niet deelgenomen aan opleiding en zijn er niet in geïnteresseerd (Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2020). Dit ligt in de lijn met het Europese gemiddelde, maar is wel een stuk hoger dan in toplanden zoals Nederland (27%), Zweden (25%) en Oostenrijk (30%). Er zijn ook grote verschillen naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (figuur 4). Een kwart van de volwassenen wil niet deelnemen omdat ze geen nood ervaren aan opleiding (figuur 5). Het **niet zien van die nood vormt zo de hardnekkigste drempel om aan verdere opleidingen deel te nemen** (Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2020).

Figuur 4. Motivatie en deelname aan formele of informele opleiding naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuut (Vlaanderen, 2016)



Uit een recente bevraging bij 2.265 Belgische werknemers blijkt de grote meerderheid zichzelf hoog te scoren op de competenties (jobspecifieke en generieke) die volgens hen nodig zijn om toekomstbestendig te zijn. Ook 1.504 bevroegde leidinggevendenden zijn die mening toegedaan. Dit kan mee verklaren waarom er minder in opleiding geïnvesteerd wordt qua tijd & middelen: "waarom is het nodig als mensen goed bezig zijn", een redenering die mee beïnvloed wordt door de focus op prestaties in de huidige job (het voorbije jaar) eerder dan groeimogelijkheden voor de toekomst in performantiemanagement (Desmet & De Vos, 2020).

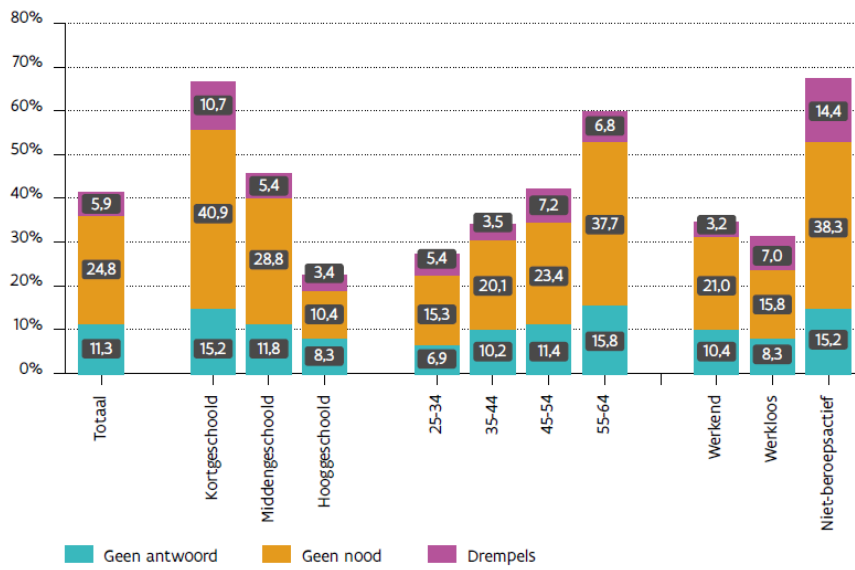
Als er toch een opleiding gevolgd wordt, gebeurt dat vaak door de al sterkere profielen, met alle Mattheüseffecten van dien. Positief is dat steeds meer bedrijven voortgezette opleiding aanbieden en meer werknemers bereiken. In Vlaanderen steeg het aandeel bedrijven (groter dan tien werknemers) dat een vorm van opleiding verschafte aan haar personeel van 61% in 2005 naar 85% in 2015 en de opleidingsparticipatie van werknemers ging van 47% naar 57% op tien jaar tijd (Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2020). Daarmee behoort Vlaanderen tot de beste van Europa. Vooral grote bedrijven bieden opleiding aan, maar ook de kleine ondernemingen (10 tot 49 werknemers) maakten de laatste tien jaar een inhaalbeweging. Ondanks dit **ruimere opleidingsaanbod in de ondernemingen, stellen we vast dat hier niet evenredig op wordt ingegaan door werknemers en/of dat werknemers geen gelijke toegang tot opleiding hebben**. Bovendien volgen werknemers vooral opleiding om hun huidige job beter te doen en minder vanuit loopbaanperspectief. Ook werkgevers geven nog al te vaak opleiding die vooral gericht is op technische, praktische en jobspecifieke competenties die nodig zijn voor de huidige job. Wanneer werkgevers moeten aangeven welke competenties belangrijk zullen zijn in de toekomst, noemen ze andere competenties, zoals werken in teamverband en probleemoplossend denken. Maar het aandeel bedrijven dat hier gericht opleidingen voor aanbiedt, is veel kleiner (Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2020).

Het bewaken van de toekomstige inzetbaarheid door te investeren in competentieontwikkeling, is zeker ook voor zelfstandigen van belang. Uit een bevraging bij 1.872 freelancers bleek dat 43% met anderen in hun netwerk bespreekt welke opleiding of ervaring nuttig kan zijn om hun professionele toekomst te verzekeren. Slechts 31% gaf te kennen dat ze het voorbije jaar actief de evoluties in hun vakdomein hebben opgevolgd en 41% besteedde het voorbije jaar tijd aan het verbeteren van kennis of vaardigheden die van nut zijn in hun werk (Jacobs, De Vos, Stuer, & Van der Heijden, 2019; Van Steenberghe, De Vos, Stuer & Laurijssen, 2018). Dit maakt **zelfstandigen extra kwetsbaar** in de huidige crisis.

Ondanks dat meer aandacht in Vlaanderen gaat naar opleiding op de werkvloer en naar het creëren van een leercultuur die niet stopt na het onderwijs, is deze **transformatie nog niet voldoende doorgedrongen** in de effectieve opleidingsdeelname en bereikt opleiding nog **te weinig de kwetsbare groepen** in Vlaanderen. Het ontbreekt ook aan het nadenken over de verdere loopbaan en de vaardigheden die men nodig heeft om de loopbaan met zekerheid uit te bouwen. Er is een grote verwachting van eigenaarschap bij individu en werkgever, die vertrekt vanuit de idee dat de competentienoden en bijhorende noodzakelijke competentie-investeringen helder zijn voor eenieder. Dat is echter vaak niet het geval. We pleiten vanuit deze probleemschets in de volgende onderdelen voor sterk verhoogde inspanningen op verschillende fronten in het loopbaan- en leersysteem.



Figuur 5. Aandeel 25- tot 64-jarigen dat niet heeft deelgenomen en ook niet wou deelnemen aan opleiding naargelang redenen ingedeeld naar scholingsniveau, leeftijd en arbeidsmarktstatuur (Vlaanderen, 2016)



Bron: Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2020, blz. 59



4.2. OPGAVE 2 AANBOD: OPLEIDINGSOFFENSIEF MET LOOPBAANFOCUS

- ▶ Maak voor eind 2020 werk van een concreet actieplan levenslang leren als concretisering van de conceptnota 'De Lerende Samenleving'. Levenslang leren is de sleutel om economische en maatschappelijke uitdagingen aan te pakken – engageer alle actoren tot gezamenlijke actie via duidelijke rolbepalingen en concrete doelstellingen die nauw gemonitord worden.
- ▶ Werk een systeem van competentiechecks uit waarmee kwetsbare groepen actief benaderd worden op basis van data, en via regionale sectoroverschrijdende partnerschappen - focus eerst op sectoren met grootste corona-impact en getroffen zelfstandigen.
- ▶ Initieer opleidingsoffensief naar alle Vlamingen, met duidelijke loopbaanfocus, onafhankelijk van het arbeidsmarktstatuut, en met bijkomende aandacht voor de meest kwetsbare profielen - ondersteun proces via een 'job manager' of 'job coach'.
- ▶ Realiseer een jongerengarantie plus. Elke jongere die nieuw op de arbeidsmarkt komt en geen werk heeft of werkloos wordt, krijgt binnen de 3 maanden jobcoaching, toegang tot opleiding en/of werkervaring, of tweede kans tot (voltijds) onderwijs.
- ▶ Verhoog het aantal werkervaringsplaatsen voor jongeren in de private en non-profitsector substantieel.

Na de focus op inkomensondersteuning bij Opgave 1, is het voor een arbeidsintensief herstel van belang om maximaal in te zetten op **competentieversterking**.

Om tot brede opleidingsactivering te komen, is het belangrijk versneld werk te maken van het Platform Levenslang Leren. De conceptnota "De lerende samenleving" werd recent voorgelegd aan de Vlaamse regering, en geeft de beleidsvisie weer over het op te richten Platform Levenslang Leren en van een expertisecentrum innovatieve leerwegen ter ondersteuning van het platform. De oprichting van dit platform werd als engagement reeds meegenomen in de Beleidsverklaring van de huidige regering. De huidige crisis maakt het snel en actiegericht inzetten op het concretiseren hiervan cruciaal om **alle Vlamingen op de arbeidsmarkt preventief en curatief te versterken in hun competenties**. Om de schaarse middelen zo doelmatig mogelijk in te zetten, lijkt het evenwel **cruciaal dat de Vlaamse Regering heldere doelstellingen omtrent levenslang leren zet**, in de zin van "minstens x dagen opleiding per vijf jaar voor elke Vlaming op arbeidsleeftijd" en/of "tegen jaar x een competentiecheck voor elke Vlaming op arbeidsleeftijd" (zie verderop voor onze voorstellen omtrent de competentiecheck). Onderstaand kaderstuk omtrent het Skills Investment Plan in Frankrijk is indicatief voor hoe dit land, dat veel succesvoller is in levenslang leren dan onze regio, er (wel) in slaagt heldere doelstellingen te zetten in deze.



SKILLS INVESTMENT PLAN (PIC) IN FRANKRIJK

In 2017 startte Frankrijk het Skills Investment Plan (PIC) op. Dit plan valt op door ambitieniveau en concreetheid. Concreet was de bedoeling (minstens) 1 miljoen kortgeschoolde jobkandidaten en 1 miljoen ongekwalificeerde schoolverlaters verder op te leiden (en te begeleiden) over een periode van 5 jaar, met een investering van 15 miljoen euro (zie EY 2020).

Daarbij werd ingezet op drie niveaus van interventie: (i) het beter analyseren van de noden van de economie en dit vertalen naar nodige vaardigheden met het oog op een succesvolle transformatie van de bestaande beroepen, (ii) het ontwikkelen van nieuwe opleidings- en begeleidingsmogelijkheden gericht op duurzame tewerkstelling, die beter afgestemd zijn op de noden van bedrijven én op de noden van kwetsbare groepen en (iii) een globale transformatie van het opleidingssysteem via experimentele kaders en projectoproepen, om te komen tot innovatie en bottom-up-initiatieven.

Nieuwe ontwikkelde instrumenten en praktijken worden geëvalueerd en uitgebreid als ze effectief zijn. Gefinancierde projecten moeten daarom evaluatie-instrumenten of -benaderingen voorstellen die het mogelijk maken de gecreëerde meerwaarde te beoordelen. Dit sluit aan bij de pleidooien onder sectie 5.5 van dit rapport om te evalueren via gerandomiseerd onderzoek met controlegroep (RCT).

Drie jaar na de implementatie van dit plan zijn de eerste resultaten positief. Dat wil zeggen, in het algemeen werden de voornoemde objectieven bereikt.

Zonder leren geen competenties – de link met het Platform Levenslang Leren is dus evident.

We onderschrijven het belang van een sterke, gedragen visie over levenslang leren waarbij we toewerken naar een Vlaamse **lerende samenleving**, waarin 'werken leren wordt en leren werken'. Dit vraagt om **samenwerking op meerdere niveaus**, die op het realiseren van dit collectieve doel gericht is en waarbij de rol van alle betrokkenen duidelijk en gedragen is: op het beleidsniveau tussen de domeinen Werk en Sociale Economie, Onderwijs en Vorming, Economie, Wetenschap en Innovatie. Op de arbeidsmarkt vraagt het om samenwerking tussen private, publieke en sectorale opleidingsverstrekkers.

Het te versnipperde aanbod aan opleidingen, hiaten in het initieel onderwijs, het gebrek aan overzicht van manieren waarop competenties kunnen worden ontwikkeld en welke aanbieders er bestaan, heeft de voorbije decennia het gebrek aan een leercultuur bij een deel van de bevolking wellicht mee gevoerd - in scherp contrast met de snelheid waarmee jobs en organisaties veranderen en het belang van vaardigheden voor de toekomst dat algemeen wordt beklemtoond (OECD, 2019).

De huidige crisis vormt een **momentum voor een draagvlak dat alle betrokkenen tot actie moet aanzetten**. De definitie van leren die in de conceptnota wordt geformuleerd, nl. **het vermogen van ieder persoon om intrinsiek gemotiveerd op een proactieve manier om te gaan met transitities**, is hierbij uiterst relevant als vertrekpunt.

Aanbeveling: maak snel werk van een concreet actieplan levenslang leren o.b.v. de conceptnota 'De Lerende Samenleving' zodat er concrete stappen gezet worden in de operationalisering van het leersysteem in Vlaanderen, gedragen door de opleidingsactoren. Het is cruciaal dat deze stappen al voor het einde van 2020 zijn gezet.

- ▶ De **ambities** dienen concreet gemaakt en voldoende hoog te zijn. We moeten via dit actieplan de omslag maken van de middenmotor naar de beste performers op Europees niveau. De stappen in het actieplan moeten duidelijk maken hoe we hier op korte termijn reeds naartoe gaan werken, met bijzondere aandacht voor groepen aan burger- en ondernemingskant die momenteel laagst scoren op vlak van leren (zie Van Langenhove, Penders, Sourbron &

Vansteenkiste, 2020 voor een recent overzicht van de opleidingskloven van kwetsbare groepen).

- ▶ In het licht van de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt is het bij opstart van dit platform nodig om in eerste instantie een **arbeidsmarktgerichte focus** te nemen. Het platform kan bijdragen aan het versneld inzetten op leren met het oog op toekomstbestendigheid van werknemers, zelfstandigen en ondernemingen, maar ook van niet-werkende werkzoekenden en inactieven. Op die manier wordt zowel de economische als maatschappelijke relance ondersteund. Een ruimere benadering van leren zoals de nota vooropstelt kan richtinggevend blijven op de langere termijn.
 - ▶ Het evolueren naar een leercultuur vraagt gefocuste inspanningen van zeer veel partijen – een gedeelde verantwoordelijkheid betekent dat ieders **rol** in het geheel zeer duidelijk moet worden bepaald en dat het **gemeenschappelijke doel** daarbij moet primeren. Het voorstel van de SERV voor herformulering in termen van **'partnerschap'** in plaats van 'platform' kunnen we vanuit die optiek onderschrijven: het versterken van de competenties van alle burgers met het oog op hun inzetbaarheid en duurzame loopbaan (SERV, 2020). Het individu is aan zet, maar het is enkel via samenwerking over bedrijven en sectoren heen, binnen regionale clusters of ecosystemen, en met publieke en private spelers, dat dit mogelijk wordt. Dit aspect blijft in het document momenteel nog vrij vaag en zal wellicht door het platform verder uitgewerkt moeten worden. Tijd om tijd te verliezen is er echter niet, willen we het momentum vandaag grijpen.
 - ▶ **Sectorfondsen** doen vandaag veel en goed werk in het ondersteunen van ondernemingen en werknemers binnen de sector op het vlak van vorming. **Leren en loopbanen zijn echter niet begrensd tot de muren van een organisatie of sector.** Sterke voorbeelden zoals in Zweden waarin als respons op de crisis intersectorale samenwerking (luchtvaart & zorg) wordt gerealiseerd als antwoord op over- en ondercapaciteit in zeer verschillende sectoren, en waarbij zeer snel aan competentieontwikkeling is gedaan om dit te realiseren, tonen aan dat dergelijke sectoroverschrijvende samenwerking werkt. **Verder stimuleren van poolen van werknemers of andere samenwerkingsvormen tussen werkgevers zal maar werken als dit ook vertrekt vanuit inzicht in beschikbare en nodige competenties.**
- ▶ **Leren mag niet vrijblijvend zijn.** Het concept "leergretig" vraagt om verdere operationalisering. Het (inzetten op het) stellen van doelen vertrekt bovendien vanuit een erg rationele benadering van het leerproces. Er zijn echter tal van factoren die de motivatie en het zelfvertrouwen (willen en kunnen leren) van mensen beïnvloeden (denk aan inzichten uit behavioral economics, psychologie). Een sterkere koppeling aan het **waarom** is nodig, om zowel individuen te mobiliseren tot leren als ondernemingen om meer in te zetten op een leercultuur (zie 4.1: het niet zien van de opleidingsnood is in Vlaanderen de voornaamste reden om geen opleidingsinspanningen te leveren). Competenties en **competentiechecks** (zie verder) in het licht van arbeidsmarkt, bedrijfs- en persoonlijke evoluties kunnen hiertoe een ankerpunt vormen.

Aanbeveling: werk een systeem van competentiechecks uit waarmee kwetsbare groepen actief benaderd worden op basis van data, en via regionale sectoroverschrijvende partnerschappen.

Voortbouwend op het voorstel in Opgave 1 om tijdelijk werklozen actief te benaderen met informatie over opleidingsmogelijkheden, moeten mensen actief worden benaderd en gemotiveerd om competenties te ontwikkelen. Deze actieve benadering is nodig om een Mattheüs-effect te vermijden (zie o.a. Forrier, De Cuyper & Akkermans, 2018 voor een analyse van de risico's verbonden aan te



eenzijdige focus op het individu bij inzetbaarheid). Een **competentiecheck** wordt hieronder verder uitgewerkt als manier waarop dit kan gebeuren.

Stap 1: Focus op sectoren met grootste corona-impact en getroffen zelfstandigen

In deze fase van arbeidsintensief herstel zal een **eerste focus** moeten liggen op die **werknemers in sectoren met de grootste corona-impact en getroffen zelfstandigen**. Dit betekent conceet dat deze groepen actief benaderd worden en **partnerschappen** nodig zijn die gericht een opleidingsaanbod voorstellen. Dit kan bijvoorbeeld op regionaal niveau door in kaart te brengen in welke ondernemingen er ontslagen vallen enerzijds, en waar er vraag naar arbeid is anderzijds. Door samenwerkingsverbanden kan worden ingezet op **gerichte competentieontwikkeling met het oog op snelle herinschakeling**. Hier zien we een regisseursrol voor de VDAB (voor verdere uitwerking zie 4.4).

Hierbij is specifieke aandacht nodig voor kortgeschoolden en mensen met een hoge jobanciënniteit die al jarenlang dezelfde routinejob uitoefenen. Deze groep scoort immers het hoogst op obsoletie (de mate waarin de kennis en vaardigheden waarover men beschikt, verouderd of overbodig zijn geworden), met tegelijke een lage gepercipieerde inzetbaarheid in andere jobs, zo stelden we in recent onderzoek vast (Desmet & De Vos, 2020). Dit kan een reflex creëren om zolang mogelijk vast te houden aan de huidige job, of om vanuit een te enge kijk op de eigen competenties op zoek te gaan naar alternatieven. Een competentiecheck, gecombineerd met korte loopbaangesprekken en sollicitatietraining zijn nodig om dit immobiliserende effect van jobonzekerheid of –verlies te doorbreken bij deze groep.

Het is belangrijk in deze fase helder te maken **waar** mensen terecht kunnen voor opleiding en **welke ondersteuning** ze hiervoor (ook financieel) krijgen, **wie** hen actief benadert. **We stellen voor dat elke nieuwe werkzoekende binnen de maand als eerste stap een digitaal pakket (online leren, sollicitatietools, online loopbaanoriëntatie, ...) ontvangt van VDAB.**

Stap 2: Opleidingsoffensief naar alle Vlamingen, met duidelijke loopbaanfocus

Leren en ontwikkelen gaan samen – **competenties en loopbanen vormen een siamese tweeling** en vragen om een sterkere verbinding tussen alle opleidingsinitiatieven en loopbaanbegeleiding. Loopbaantransities bieden kansen tot het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, en helpen zo het inzetbaarheidskapitaal van mensen te versterken, wat op zijn beurt bijdraagt tot toekomstige inzetbaarheid (zie bv. Forrier, Verbruggen, & De Cuyper, 2015; De Vos, Jacobs & Verbruggen, 2020).

Er is daarom nood aan een **opleidingsoffensief met een duidelijke loopbaanfocus** (cf. Vansteenkiste, 2020; Vansteenkiste, 2019). Hoe komen we van loopbaaninactie naar meer loopbaanactie? Hoe komen we tot een groter inzicht bij individuen in hun opleidingsnood? We geloven dat dit enkel kan door **élke Vlaming** beter inzicht te geven in zijn/haar competenties, potentiële competentieveroudering en toekomstige competentienoden. We pleiten daarom voor het uitrollen en activeren van een **competentiecheck**, die niet alleen is weggelegd voor een selecte groep van werkenden (met 7 jaar werkervaring zoals nu in de huidige loopbaancheques), maar onafhankelijk is van het arbeidsmarktstatuut en bijkomende aandacht heeft voor de meest kwetsbare profielen. Deze competentiecheck moet de individuele opleidingsnood helpen expliciteren, en een actieplan aanbieden qua remediëring binnen een ruimer loopbaankader. Het uitgangspunt is burgers hun competenties, loopbaan, of job geregeld in vraag te laten stellen en daaraan een concreet opleidingsaanbod te koppelen:

- ▶ Beschik ik (nog) over de juiste competenties en vaardigheden?
- ▶ Wat leeft er op de arbeidsmarkt?
- ▶ Hoe ziet mijn job er binnen enkele jaren uit?
- ▶ Is wat ik vandaag doe en kan en wat ik graag doe nog nodig in de toekomst?



- ▶ Hoe kan ik ervoor zorgen dat ik inzetbaar blijf?
- ▶ Wat wil ik de komende jaren graag doen in mijn werk?
- ▶ Beschik ik nog over de juiste bagage om de toekomst aan te vatten?
- ▶ Met welke opleidingen kan ik tekortkomingen in competenties opvangen, en toekomstgericht mijn loopbaanzekerheid uitbouwen?

Als we onze medische gezondheid nu al laten testen via geregelde check-ups, kunnen we dan ook onze *loopbaangezondheid* niet geregeld laten analyseren? Een belangrijke rol ligt bij het initieel onderwijs, dat ervoor kan zorgen dat stilstaan bij de eigen (job)vaardigheden een natuurlijke reflex wordt in de latere loopbaanfasen. Het opnemen van ondernemerschaps- en loopbaancompetenties als transversale competenties in de eindtermen van de tweede en derde graad is hiervoor een belangrijke stap, die echter om een verdere uitwerking vraagt. Overleg met het domein Onderwijs is nodig om leerkrachten en de lerarenopleidingen te ondersteunen om het loopbaandenken bij jongeren te installeren.

We bevelen aan om het nadenken over en richting geven aan de loopbaan bij te laten staan door een eigen 'job manager' of 'job coach'. Deze ondersteuning gaat verder dan de eerder sporadische loopbaanbegeleiding die nu voorzien wordt en die vaak moeite heeft om alle lagen van de bevolking te bereiken. Ze mag ook niet alleen zijn weggelegd voor wie al enkele jaren werkt. **Iedereen op arbeidsleeftijd komt er vanuit een inclusieve arbeidsmarktbenadering voor in aanmerking.** Het huidige systeem van vraaggerichte financiering maakt het Mattheüseffect zichtbaar – het zijn vooral hooggeschoolden die gebruik maken van loopbaancheques (VDAB, 2019). Door gerichte benadering van kansengroepen via de competentiecheck kan de inclusiviteit verhoogd worden.

Een job manager of job coach hoeft niet altijd een fysiek persoon te zijn, maar **kan ook virtueel** een toepassing vinden. Het concept vertrekt vanuit een systeem waarbij op een **globaal niveau** wetenschappelijke inzichten gegeven worden over de arbeidsmarkt: hoe ziet de toekomstige arbeidsvraag eruit in termen van competenties, en hoe staat het arbeidsaanbod daar tegenover? Daaruit kunnen mismatches en arbeidsmarktrends op globaal niveau gedistilleerd worden. Daaraan gekoppeld kan er een check-up komen op **individueel niveau**. Daarin kan informatie staan over hoe iemand zich verhoudt tegenover die toekomstige arbeidsmarkt, met de nodige knipperlichten of risicofactoren. Zo'n check-up kan aangevuld worden met concrete oplossingen of een aangereikt stappenplan qua opleiding tot remediëring. Op die manier werkt het vrij gelijkaardig aan hoe een screening van pakweg darmkanker of baarmoederhalskanker bij de bevolking met verhoogd risico wordt aangepakt.

In zo'n screening beslist men op basis van objectieve factoren wie het grootste risico loopt, en worden deze aangeschreven om concreet actie te ondernemen en zich gratis te laten testen. Ook bij de competentiecheck zou dit de logica dienen te zijn: **de meest kwetsbare personen op vlak van competentie- en opleidingsachterstand worden gedetecteerd en vervolgens actief benaderd om een check-up te doen en zich te laten ondersteunen bij eventuele tekortkomingen.** De detectie van kwetsbare personen kan gebeuren naar analogie van het AI 'kans op werk' model dat VDAB nu hanteert om profielen met minder gunstige arbeidsmarktvooruitzichten sneller te benaderen. Dit draait de logica van het huidige loopbaancheque model ook om: niet langer mensen zelf de stap laten zetten om loopbaanbegeleiding te krijgen, maar ze **zelf actief benaderen** en een **aanbod doen**. Dit noodzaakt ook een minder gefragmenteerd opleidingsaanbod, en een goed wetenschappelijk uitgebouwd recommender systeem van opleidingen. Het op te richten platform levenslang leren kan hierin een belangrijke rol spelen samen met wetenschappelijke partners.

Ook werkgevers kunnen helpen. Nu rekruteren werkgevers nog te vaak de 'lineaire profielen': mensen die perfect in het plaatje passen. Een inhoudelijke wending geven aan de loopbaan wordt nog te vaak afgestraft (Vansteenkiste, 2014b; Vansteenkiste, Verbruggen, & Sels, 2016), wat mensen ontmoedigt om wendbaar te zijn. Ook een cultuur binnen de organisaties en de samenleving die te sterk gericht is op het benadrukken van prestaties in plaats van potentieel, en waar de nood om te leren wordt geassocieerd met het 'ergens niet goed in zijn' in plaats van ' bezig zijn met groei', kan ervoor zorgen dat mensen geen veranderingen durven aan te gaan (Desmet & De Vos, 2020). In onderdeel 4.3 werken we enkele voorstellen uit om ook werkgevers sterker te ondersteunen op dit vlak.



Het is in elk geval een must om een systeem op te zetten waarin **voortgezette opleiding en loopbaanactie breed in de samenleving worden gezien en ervaren als een noodzaak**. Dat betekent: lerend werken in een lerende economie als een gedeelde verantwoordelijkheid, met een gedeelde investering van overheid, ondernemingen, organisaties, werknemers en burgers in het algemeen. Hoe lastig die omslag ook is, er moet blijvend gewerkt worden aan die loopbaanactie en leercultuur. Het zou gebruikelijk moeten worden om na een aantal jaren werken de schoolbanken weer op te zoeken – fysiek of via online cursussen. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn om in de eigen ontwikkeling te investeren, vanuit het rotsvaste geloof dat het loont.

Zet in op competentieversterking bij leerkrachten. Leerkrachten zijn een spilfiguur in het realiseren van een lerende samenleving; competentieontwikkeling start immers in het onderwijs. De versnelde digitalisering liet zich ook in deze sector hard voelen, door de massale maar weinig gestructureerde overstap op online lesgeven. Deze disruptieve omwenteling heeft grote gevolgen voor de competenties van leerkrachten en leerlingen. Deze gevolgen zullen zich na de zomervakantie blijven doorzetten, waarbij de tendens tot digitalisering van het onderwijs en de daarmee gepaard gaande innovaties in onderwijzen zich blijvend zullen voortzetten, zo wordt algemeen erkend. Deze veranderingen komen bovenop de uitdagingen waarvoor de onderwijswereld al eerder stond, met name de hervorming van het secundair onderwijs en het tekort aan gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt.

Naast een investeringsbudget voor digitale tools voor onderwijsinstellingen om hiermee op een duurzame manier om te gaan, is inzetten op competentieversterking hier cruciaal opdat alle leerkrachten met deze evoluties kunnen en willen meegaan. We moeten vermijden dat bepaalde risico-groepen 'obsoleet' worden. Er ontbreekt systematische evaluatie van de diversiteit aan manieren waarop scholen en individuele leerkrachten tijdens de lockdown hebben ingezet op online leren en het geconnecteerd blijven met studenten. We adviseren een evaluatie hiervan met uitlichting van goede praktijken waarbij het vanuit arbeidsmarktperspectief belangrijk is om de **competenties** in kaart te brengen om de digitale transformatie in het onderwijs verder vorm te geven. Op basis hiervan kan een **competentiecheck voor leerkrachten** worden ontwikkeld waarrond binnen scholen in dialoog kan worden gegaan en ingezet kan worden op opleidingen of andere manieren (bv mentoring, coaching) opdat alle leerkrachten zo snel mogelijk de digitale en ruimere didactische vaardigheden ontwikkelen. De concretisering hiervan dient te gebeuren in dialoog met de onderwijssector. Parallel aan wat we in 4.3 uitwerken als 'competentiecheck voor bedrijven' kan er ook worden ingezet op een competentiecheck voor scholen om op schoolniveau een inzetbaarheidsplan en bijhorende acties uit te werken. In combinatie met het voorbeeld van hybride docenten (zie verder, 4.4) kan de Vlaamse overheid als werkgever een voortrekkersrol nemen in het inzetten op competentieversterking en de huidige uitdaging als momentum nemen om doorbraken te realiseren in een duurzaam loopbaanbeleid voor leerkrachten.

In Opgave 3 gaan we verder in op hoe de invoering van een **individuele leer- en loopbaanrekening** (persoonsvolgend ontwikkelbudget) zoals voorgesteld in de OESO Skills strategie voor Vlaanderen en opgenomen in het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024, de leercultuur in Vlaanderen en dus ook de effectiviteit van het Platform Levenslang Leren verder kan versterken.

INZETBAARHEID JONGEREN - NEET-STIJGING TOT MINIMUM BEPERKEN

In vorige recessies behoorden jongeren tot de kwetsbare groep met hogere kans op werkloosheid (en blijvende littekens op hun verdere (levens)loopbaan. Als jongeren een slechte start op de arbeidsmarkt maken, heeft dat negatieve gevolgen voor de rest van hun leven (zogenaamde litteken-effecten) (Cockx & Picchio, 2013). Ook leidt dit tot verlies van menselijk kapitaal voor de samenleving, terwijl we juist nieuwe kennis en inzichten nodig hebben. Het is dus cruciaal tijdig actief te zijn om (langdurige) jeugdwerkloosheid te voorkomen. Maar ook jongeren die reeds aan het werk zijn, zijn kwetsbaar aangezien ze vaker een flexibel arbeidscontract hebben of in een sector werken die crisisgevoelig is (Goesaert et al., 2019).

Het aandeel NEETs (aandeel jongeren dat noch in opleiding noch aan het werk is in de groep van 15-24 jarigen) bedroeg in Vlaanderen in 2008 6,3%. Als gevolg van de financiële crisis in 2009 is dit opgelopen naar 10,5% in 2013, waarna het terug in dalende lijn ging naar 7,5% in 2019.

De VDAB verwacht een aanzienlijk hogere instroom aan schoolverlaters komende zomer: uit voorgaande crisisjaren leren we dat de instroom aan schoolverlaters tijdens crisisperiodes doorgaans ruim 10.000 hoger ligt dan in een normaal jaar (zie 3.1).

De vraag naar de effecten van een recessie op de arbeidsmarktuitskomsten voor schoolverlaters blijven in de meeste studies beperkt tot jongeren in het algemeen (Cockx, 2016). Wel wordt rekening gehouden met de mate van arbeidsmarktflexibiliteit. In sommige studies is er bovendien aandacht voor het gevolgde onderwijsniveau.

Daaruit blijkt een verschillende impact voor laaggeschoolde jongeren en hooggeschoolde jongeren :

- ▶ Voor laaggeschoolden is de impact groter, maar van korte duur (<2 jaar in geval van +4%-punten stijging van werkloosheidsgraad).
- ▶ Voor hooggeschoolde jongeren is het makkelijker om een laaggekwalificeerde job te verkrijgen, maar meestal gaat dit gepaard met minder bijscholing, minder kans op promotie, ... kortom, minder opbouw van human capital. Gevolg: langdurig negatief effect op loon en progressie in loopbaan (>10 jaar).

Aanbeveling

- ▶ De stijging van het aandeel NEETS tot een minimum beperken is dan ook een collectieve maatschappelijke opdracht. Daarom is het een prioriteit om aan de groep van jongeren een goede start op de arbeidsmarkt te bieden en de jongerengarantie uit te breiden: **Elke jongere die nieuw op de arbeidsmarkt komt en geen werk heeft of werkloos wordt, krijgt binnen de 3 maanden jobcoaching, toegang tot opleiding en/of werkervaring, of een tweede kans tot (voltijds) onderwijs. Dit is in lijn met de ambitie in landen als Finland, Denemarken, Zweden en Oostenrijk**
- ▶ Aangezien de kans op werk voor deze jongeren sterk gehypothekeerd wordt door de coronacrisis zal er een **substantiële verhoging van het aantal werkervaringsplaatsen in de private en non-profitsector nodig zijn**. En dit zal een grote uitdaging zijn, gezien deze plaatsen juist in vorige periodes van laagconjunctuur en crisis drastisch gedaald zijn. Van de regionale sectoroverschrijdende partnerschappen verwachten we dat ze in hun werking specifieke aandacht besteden aan de werving en invulling van deze plaatsen.
- ▶ De VDAB voorziet binnen zijn huidige dienstverleningsmodel dat laaggeschoolde jongeren ten laatste na 6 weken doorverwezen worden naar persoonlijke dienstverlening (voor midden- en hooggeschoolde jongeren na max. 4,5 maand); van daaruit volgt - zo nodig - binnen de 3 maanden intensieve bemiddeling, opleiding in een opleidingscentrum of opleiding op een werkvloer. **Aan de VDAB en zijn partners om hun dienstverlening richting jongeren als specifieke doelgroep te intensifiëren, om zo de te verwachten NEET-stijging als gevolg van de coronacrisis tot een minimum te beperken. Dit kan door de jongeren-garantieregeling die reeds operationeel is te versterken**, want de "persoonlijke dienstverlening" van VDAB houdt niet ipso facto in dat er dan al een concreet aanbod is, onder de vorm van een baan, een nieuwe opleiding, een leerlingplaats of een stage zoals bepaald in de Europese jongerengarantieregeling (Desiere & Struyven, 2017).



4.3. OPGAVE 2 VRAAG: AANPASBAARHEID FACILITEREN

- ▶ Benader ondernemingen selectief en actief voor een competentiecheck die leidt tot een inzetbaarheidsplan – o.a. via KMO-portefeuille; ondersteun prioritair kwetsbare werkgevers.
- ▶ Realiseer een overzichtelijk aanbod vanuit sectorale instanties of intermediairen van tools voor competentiecheck, met remediëringstraject indien problemen.
- ▶ Koppel competentie- en loopbaanbeleid: begeleid werkgevers in de uitwerking van een inzetbaarheidsplan met loopbaanfocus.
- ▶ Optimaliseer rekruteringsbeleid vanuit competentiedenken & moedig interne mobiliteit aan.
- ▶ Stimuleer sociale innovatie binnen ondernemingen, via kennisdeling en leercirkels; bied hiervoor ondersteuning via ESF middelen.
- ▶ Stimuleer een meer flexibele inrichting van de arbeidsorganisatie met inbegrip van arbeidstijd, plaats & manier van werken.
- ▶ Ondersteun sterker en verbeter de kwaliteit van ondernemerschap bij personen met een migratieachtergrond.

Onderliggende problemen van **inzetbaarheid**, die voor de uitbraak van de coronacrisis reeds speelden, komen na de heropstart terug aan de oppervlakte. Technologische veranderingen (digitalisering, automatisering, robotisering) leiden reeds langer tot wijzigingen in jobs, met gevolgen voor competenties. De coronacrisis maakt het belang van aanpasbaarheid van en binnen ondernemingen overduidelijk. In deze fase van arbeidsintensief herstel is het van belang om de **gevolgen van de crisis voor het aantal jobs en voor gevraagde competenties binnen ondernemingen op te vangen**.

- ▶ De **digitale versnelling** die is ingezet door corona (denk onder andere aan telewerken) vraagt ook versnelling in het ontwikkelen van digitale vaardigheden. Enerzijds hebben vele werknemers in sneltempo geleerd om met digitale communicatietechnologieën te kunnen omgaan. Anderzijds komt het belang naar boven van digitale geletterdheid, en is mogelijks de digitale *or*geletterdheid bij een aantal werknemers aan de oppervlakte gekomen.
- ▶ De kans bestaat dat sommige sectoren versneld of verhoogd zullen inzetten op **automatisering** als antwoord op veiligheidsvereisten (social distancing), waardoor minder werknemers nodig kunnen zijn, of werknemers een sterkere job transformatie zullen ervaren.
- ▶ De voorbije maanden hebben aangetoond dat de zogenaamde '**vaardigheden voor de toekomst**' zoals flexibiliteit, leervermogen, veerkracht en omgaan met veranderingen in grote mate aanwezig zijn bij werknemers, misschien zelfs meer dan voordien werd aangenomen. Het is belangrijk om dit momentum niet voorbij te laten gaan en werkgevers aan te moedigen om te concretiseren wat dergelijke competenties binnen hun onderneming betekenen, om dit vervolgens verder mee op te nemen in hun beleid rond opleiding en ontwikkeling.

Net zoals competenties voor mensen een grondstof vormen die hun kansen op het vinden en behouden van werk bepalen, vormen competenties voor werkgevers de basis om een performante organisatie uit te bouwen – zeker in een kenniseconomie zoals in Vlaanderen. Inzetten op het **ontwikkelen** van competenties is daarbij noodzakelijk om die grondstof niet zozeer uit te putten maar voldoende rijk te houden voor een sterk aanpassingsvermogen en competitiviteit op de lange termijn (De Vos, De Hauw, & Willemse, 2015; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Om deze aanpasbaarheid aan de vraagzijde



te faciliteren met het oog op een arbeidsintensief herstel, is **versterkt inzetten op competentieontwikkeling noodzakelijk**.

► **Aanbeveling: Ondernemingen activeren via competentiecheck**

Het belang van competenties voor ondernemingen is niet nieuw. Echter zien we in veel ondernemingen nog een sterke focus op opleidingen die performantie in de huidige job bevorderen eerder dan ruimere inzetbaarheid, en ontbreekt het in veel bedrijven aan een leercultuur (zie 4.1). Opleidingen kunnen daardoor te veel gericht zijn op de waan van de dag, de huidige job en dus minder toekomstbestendig zijn. Het feit dat opleidingen te vaak naar het hier en nu kijken wordt ook aangetoond in Van Langenhove, Penders, Sourbon en Vansteenkiste, 2020 (zie 4.1).

Onze aanbeveling is daarom om parallel aan de competentiecheck voor individuen, ondernemingen selectief en actief te benaderen voor een competentiecheck die leidt tot een inzetbaarheidsplan. Ook bij bedrijven kan immers een Mattheüseffect spelen wanneer het vooral die ondernemingen zijn die zich bewust zijn van het belang van duurzame loopbanen en competentieontwikkeling, die gebruik maken van stimuleringsmaatregelen en daardoor zichzelf verder versterken; terwijl ondernemingen die er wel baat bij hebben, maar door een verouderd personeelsbeleid weinig aandacht hebben voor toekomstbestendigheid, hun continuïteit op termijn ondergraven door hier geen aandacht aan te schenken (zie ook 4.1)

Het **doel** van deze competentiecheck is om **de kwetsbare werkgever** (zie verder) verder te doen kijken dan wat vandaag nodig is om de organisatie draaiende te houden, om **toekomstgericht denken** te stimuleren en inzichtelijk te maken hoe personeel inzetbaar gehouden kan worden via opleiding of andere ontwikkelinitiatieven zoals interne mobiliteit. Dit kan gebeuren via het in kaart brengen van de competenties van werknemers enerzijds en de wijzigende competentienoden anderzijds. Op basis daarvan kan een actieplan voor inzetbaarheid via opleiding en ontwikkeling ontworpen worden.

- De voorbije jaren werden via de VLAMT methodiek binnen 11 sectoren, de VLAIO speerpuntclusters en innovatieve bedrijfsnetwerken, **competentieprognoses** opgesteld in samenwerking met bedrijven (voorlopers in de sector), sectorfondsen, VDAB, Syntra. Uit een recente evaluatiestudie door Technopolis blijkt dat de deelnemende bedrijven hierdoor meer inzicht kregen in de ontwikkelingen die er spelen en welke impact dit kan hebben op hun personeel. **Er is echter weinig zicht op de mate waarin deze oefening ook zijn doorvertaling heeft gevonden naar concrete acties op bedrijfsniveau.**
- **De competentiecheck kan bijdragen aan deze doorvertaling.** We zien mogelijkheden om deze competentiecheck te **financieren via (een heroriëntering en versterking van) bestaande instrumenten**, met name de KMO portefeuille voor KMO's, en strategische transformatiesteun - luik 'opleiding' in het kader van transformatieprojecten bij grotere ondernemingen. Ook ESF middelen kunnen hiervoor worden ingezet.
- **Afstemming is nodig tussen VLAIO en WSE om deze instrumenten effectiever in te zetten.** Vlaanderen bereikt met de **KMO-portefeuille** vandaag heel wat zelfstandigen, kleine en middelgrote ondernemingen – al ontbreekt het aan data die een gedetailleerd inzicht geven in de gebruikers en aard van aangevraagde opleidingen en adviezen. Er is momenteel geen sturing wat betreft het soort opleiding dat bij voorkeur gevolgd wordt binnen de ruime scope van "opleidingen die bijdragen tot het verbeteren van het huidige of het toekomstige bedrijfsfunctioneren van de onderneming en gericht zijn op de kernprocessen van de onderneming"⁶. Ook mogelijke adviesvragen worden erg ruim geformuleerd en zijn niet toegespitst op advies rond competentienoden of inzetbaarheid.

⁶ <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/kmo-portefeuille-steun-voor-opleiding-en-advies>



Aanbevelingen om deze competentiecheck als maatregel te implementeren:

- ▶ **Bij het actief en gericht benaderen van ondernemingen door sectorconsulenten of VDAB** (zie verder: rekruteringsbeleid) **voor een competentiecheck, worden bedrijven geïnformeerd over de mogelijkheden van onder andere de KMO-portefeuille voor begeleiding en opleiding.** Om ondernemingen specifiek aan te moedigen om in te zetten op de ontwikkeling van digitale competenties, kan bekeken worden om de (omvang van de) financiering van opleidingen gericht op digitale vaardigheden te versterken. Er mag echter niet te eenzijdig worden gefocust op digitale competenties alleen. Informatie over de nood aan competenties in groeisectoren, maar ook de transformatie-assen waarop bij de economische relance wordt ingezet, kunnen verder richting geven aan de ondersteuning in competentieontwikkeling. Om deze ondernemingen te bereiken kunnen VDAB, sectorconsulenten, werkgeversorganisaties, alsook private organisaties een rol spelen.
- ▶ Prioriteit dient gelegd te worden bij het **ondersteunen van kwetsbare werkgevers** (bv. kleine ondernemingen uit klassieke sectoren met verouderd personeelsbeleid). Op bedrijfsniveau kunnen kwetsbare bedrijven gedetecteerd worden op basis van data-inzichten (naar analogie van het AI 'kans op werk' model van VDAB, zie ook 4.2) en eventueel aangevuld met kwalitatieve informatie uit de sectoren zelf of het platform levenslang leren. Ze worden vervolgens actief benaderd door de sector of overheid met informatie over competentiechecks, een concreet begeleidings- en opleidingsaanbod, en informatie over de mogelijkheden tot financiering hiervan (via KMO portefeuille, ESF, sectorfondsen).
- ▶ Er moet een **overzichtelijk aanbod** worden gedaan **vanuit sectorale instanties of intermediairen**, van tools, mogelijkheden tot ondersteuning om een 'check-up' te doen van competenties, met remediëringstraject indien problemen. Er kan ook **ruimer advies** worden verleend over hoe deze inzichten uit de competentiecheck te vertalen naar **vacatures bij rekrutering** (zie ook verder)
- ▶ **De focus ligt op het helpen prioriteren van bedrijven in wat ze best doen om hun mensen inzetbaar te kunnen houden vanuit een toekomstbestendig loopbaanperspectief.**

BEGRIPSAFBAKENING "KWETSBARE ONDERNEMING"

Ten gevolge van de crisis zijn er heel wat ondernemingen en zelfstandige ondernemers die kwetsbaar zijn (dreigen in moeilijkheden te geraken) en tijdelijk ondersteuning behoeven (zie ook 3.2). Deze groep zal de komende maanden wellicht verder toenemen en kan beschouwd worden als een groep van nieuwe kwetsbaren die in deze tijd extra onderzoeks-/ beleidsaandacht nodig hebben.

Daarnaast beschouwen we ook ondernemingen in krimpsectoren en met een verouderd personeelsbeleid als kwetsbaar. Indicatoren zijn daarbij een (combinatie van) gebrek aan investering in opleiding en ontwikkeling van personeel, een hoge job anciënniteit, een hoog aantal jobs die kans maken om te verdwijnen of met een hoge kans om geautomatiseerd te worden.

Aanbeveling: Rekruteringsbeleid optimaliseren vanuit competentiedenken - vermijden dat de zoektocht naar de witte raaf terug leidt tot inflatie van diploma's en ervaring

Ook het rekruteringsbeleid van ondernemingen kan een pijnpunt zijn. In de precorona periode van grote krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt hielden bepaalde organisaties nog sterk vast aan stringente vacatureteksten en het zoeken van de witte raaf op de arbeidsmarkt, met alle bijhorende

rekruteringsproblemen van dien (cf. de vaststellingen in Bastiaenssens, Cannaerts en De Vos (2018) . Deze houding kan versterkt worden doordat werkgevers

- ▶ te weinig zicht hebben op wat het betekent in termen van kandidatenpool als bepaalde competenties niet gevraagd worden in vacatureteksten
- ▶ te weinig kennis hebben van wat de bijhorende opleidingsinvestering bedraagt en hoe die opgevangen kan worden binnen of buiten het bedrijf

Langs de rekruteringskant stellen we daarom de uitwerking voor van een **tool** voor die het **inzichtelijk maakt hoe de pool aan kandidaten vergroot bij het niet vragen van bepaalde competenties** en die daarbij **ook zicht geeft op wat dit betekent in termen van extra opleidingsinvesteringen**, door er bv. concrete opleidingen aan te koppelen. Dit kan bv. gekoppeld worden aan het invoersysteem van vacatures door werkgevers bij VDAB en kan ook zorgen voor een meer doordachte competentie-invulling van werkgevers. Daarnaast kan ook via de **competentiecheck** gewerkt worden.

Bij externe aanwervingen ontstaat bij een minder krappe arbeidsmarkt opnieuw het risico dat werkgevers door een groter aanbod terug selectiever zullen op zoek gaan naar de witte raaf. Dit werkt een verhoogd risico op discriminatie in de hand, alsook de inflatie van diploma's en het oprukken van diploma fetisjisme.

Begeleiding via sectorconsulenten of VDAB bij het opstellen van vacatures is nodig om werkgevers te stimuleren verder te kijken dan de acute nood vandaag. Door **vanuit competentiebehoeften** te redeneren kan ook worden bekeken welke competenties essentieel reeds verworven moeten zijn bij aanwerving, en welke via opleiding nadien kunnen worden ontwikkeld om matching na aanwerving te bevorderen.

Interne mobiliteit aanmoedigen

Ook aan de vraagzijde is het belangrijk om competentie- en loopbaanontwikkeling als siamese tweeling te benaderen. Inzetten op **interne mobiliteit** is daarbij belangrijk met het oog op de **vergrijzing van het werknemersbestand en een versnelde uitstroom de komende jaren.**

Veel ondernemingen hanteren vandaag een **aanwervingsstop**⁷. Wanneer medewerkers die vertrekken, bijvoorbeeld bij pensionering, niet worden vervangen, zal dit leiden tot meer nood aan interne verschuivingen in takenpakketten en tot interne transitie om het werk gedaan te krijgen – ook in kleine ondernemingen.

Aanbeveling:

- ▶ Een **competentiecheck** zoals hierboven besproken, kan worden ingezet om in kaart te brengen welke noden er intern niet worden ingevuld en welke medewerkers tijdelijk of deeltijds elders kunnen worden ingeschakeld als antwoord hierop. Hier worden de **maatregelen tot interne herallocatie** voorgesteld in Opgave 1, dus structureler en **competentie-gebaseerd**, verder opgenomen. Interne mobiliteit kan ook een oplossing vormen voor dreigend ontslag, wanneer werknemers via verschuivingen intern kunnen worden ingezet op plaatsen waar er een vacature is. **Bestaande instrumenten** kunnen ook hier worden ingezet om ondernemingen die personeel na een competentiecheck omscholen om intern inzetbaar te blijven en daardoor ontslag vermijden, te **ondersteunen.**

Interne (tijdelijke) mobiliteit is bovendien niet enkel een oplossing voor interne capaciteitsbehoeften maar betekent ook een kans tot leren en ontwikkelen voor de betrokken medewerkers. Naast, of soms

⁷ Bevraging bij 1.083 bedrijfsleiders en HR-professionals uitgevoerd door AMS tussen 2 en 12 april 2020: 35% geeft aan dat er een aanwervingsstop is in hun organisatie als respons op de coronacrisis. Bij 41% verliep de aanwerving op dat moment nog zoals voorzien. Bij herneming van de enquête tussen 10 en 22 juni 2020 geeft 30% van de 426 bevroegden te kennen dat er een aanwervingsstop is, terwijl de aanwerving bij 45% loopt zoals voorzien. Aangezien het hier niet om een panelbevraging gaat, moet bij interpretatie van deze data wel rekening worden gehouden met mogelijke verschillen tussen de respondenten uit beide steekproeven.

zelfs meer dan opleiding, vormen immers concrete ervaringen op de werkplek een manier om nieuwe competenties te ontwikkelen (De Vos et al., 2015). Hierdoor wordt een win-win gecreëerd voor de werkgever en de werknemer.

► Stimuleren en ondersteunen van sociale innovatie

De arbeidsorganisatie is in zowat alle ondernemingen substantieel gewijzigd tegenover de pre-coronaperiode. De recente drastische veranderingen door telewerk en een andere organisatie van het werk op de werkvloer zelf, beïnvloeden ook de arbeidsbeleving (zie o.a. Baert et al., 2020). Vanuit werknemersperspectief vielen de levensdomeinen 'werken, leven, zorgen, leren' nog nooit zo plots en ongewild samen.

Frappant is dat net dit idee van 'organische versmelting' reeds enige tijd opgang maakt in beleidsvisies over duurzame en dynamische loopbanen van de toekomst. Hierin zitten kiemen voor toekomstige **sociale innovatie**. Een voorbeeld is Janssen Pharmaceutica (De Prins, 2020). In plaats van een eenzijdige focus op (1) werk, connecteert hun 'Healthiest Careers' visie met drie andere levensdomeinen: (2) leren, (3) zelfzorg en (4) zorg voor de naaste omgeving en bredere maatschappij. Basisidee is dat we te lang hebben geredeneerd vanuit de sequentie (1) 'leren' (op schoolbanken voor de start van de loopbaan), (2) 'werken' (tijdens de loopbaan) en (3) 'rusten' (op pensioen na de loopbaan). Deze drie-fasenloopbaan wordt (naar analogie van het concept van de 'transactionele arbeidsmarkt' (Schmid, 1995; Schmid & Gazier, 2002) vervangen door een 4D visie op loopbanen.

Weg met het hokjesdenken⁸, zo lazen we reeds eerder in de transitienota van de Vlaamse Overheid. De vier dimensies 'werken, leren, rusten en zorgen' worden niet meer sequentieel, maar dynamisch en veel meer hybride met elkaar verbonden. Voor iedereen zal de balans en mix tussen deze domeinen anders liggen: iedereen heeft daarom een unieke en gepersonaliseerde loopbaanvisie en -invulling. Hierover de reflectie starten en in dialoog gaan met het team en de organisatie, vormt de kern van de 4D visie op loopbanen. Immers: niet enkel het individueel perspectief verandert, ook het team-, organisatie- én ruimer maatschappelijke perspectief veranderen voortdurend. Het is daarom altijd een samen bewegen en wederzijds zoeken naar nieuwe evenwichten en opportuniteiten. Dit heeft de corona-crisis meer dan ooit duidelijk gemaakt.

Verdere kiemen voor sociale innovatie liggen op vlak van **job- en organisatiedesign, arbeidstijd en werkplekinnovatie**. Er bestaat uitgebreide empirische evidentie voor de invloed van deze variabelen op performantie en arbeidsbeleving (o.a. Parker, Morgeson & Johns, 2017a; Parker, Van den Broeck, & Holman, 2017; zie ook de resultaten van de Werkbaarheidsmonitor). Uitgebreide aanbevelingen vallen buiten de scope van dit rapport, dat focust op het maximaliseren van de (her)tewerkstelling.

Het begeleiden van organisaties in het slim organiseren van het werk zodanig dat **productiviteit** maximaal behouden kan worden met **behoud van arbeidsplaatsen**, heeft hier echter wel een directe invloed op. Vele bedrijven kunnen omwille van de 'social distancing' regels niet op volle capaciteit werken. De productiviteit staat bijgevolg onder druk en dit is ook een slecht teken voor de arbeidsmarkt: rekruteren in deze onzekere tijden zal gebeuren met de handrem op. Denk aan de bouw, de horeca, retail, transport en industrie. De Franse zakenbank Natixis rekent voor de Euro-zone op een daling van de productiviteit met 6 procent, zolang deze situatie aanhoudt.

Een verdere adviesverlening, **evidence-based**, vertrekkend vanuit het uitgebreide bestaande onderzoek in dit domein, en **monitoring van goede praktijken** zijn nodig om onderbouwde stappen te zetten op dit vlak.

⁸ Vlaamse Overheid. Leven, leren en werken in 2050.
<https://www.vlaanderen.be/sites/default/files/documents/transitierapport-leven-leren-en-werken-in-2050.pdf>

Hier formuleren we kort enkele aanbevelingen als eerste aanzet:

Bouw voort op het werk dat door diverse kennisorganisaties in Vlaanderen reeds is opgebouwd op het vlak van arbeidsorganisatie (denk onder andere aan Workitects, STIA, ...). een inspirerend Nederlands voorbeeld, de 'workarounds' werd uitgewerkt door het NSVP Innovatief in Werk⁹.

- ▶ Zet in op **sociale innovatie** bijvoorbeeld via kennisdeling en leercirkels. Het stimuleren van sociale innovatie is nodig om op de werkvloer werkgevers en werknemers samen in dialoog te laten zoeken naar innovatieve oplossingen die werkbaarheid ten goede komen. Bovendien kan sociale dialoog ook rond het thema van inzetbaarheid en interne mobiliteit op organisatieniveau tot innovatieve oplossingen leiden:
 - ▶ welke competenties er hiervoor meer/minder nodig zijn,
 - ▶ welke leernoden er zijn,
 - ▶ hoe de arbeidsorganisatie (o.a. afspraken rond telewerk, herinrichting van de werkplek, werktijden, teamoverleg...) kan worden verbeterd om in een co-coronatijd gemotiveerd aan de slag te blijven,
 - ▶ welke (nieuwe) balans er mogelijk is tussen de dimensies 'werken, leren, rusten en zorgen'.
- ▶ Een **gedifferentieerde aanpak** zal nodig zijn naargelang het type activiteit, de sector, de economische positie van de onderneming, de doelgroep van werknemers. Telewerk was in heel wat bedrijven reeds ingeburgerd voor de uitbraak van de crisis, zij het vaak slechts voor een beperkt deel van de werknemers (Van Gronsveld & De Vos, 2020). Zowel wat infrastructuur als cultuur betreft, zijn er grote verschillen in de mate waarin de shift naar telewerk een disruptie in de manier van werken betekende. Via bestaande instrumenten als de werkbaarheidscheque of KMO portefeuille kunnen ondernemingen worden begeleid om hierrond, in dialoog, tot duurzame oplossingen te komen. Inzetten op meer activity-based working zou hierbij een mogelijk scenario kunnen zijn. In combinatie met (meer) thuiswerken, laat het immers toe dat werknemers kiezen waar zij gaan werken afhankelijk van de taak die dag. Het laat toe de voordelen van thuiswerken te combineren met de voordelen van het werken in collectieve ruimtes (Desmet & De Prins, 2020).
- ▶ We wijzen in dit kader op **het belang van aandacht geven voor een kritische doelgroep, namelijk de zorgsector**, waar het de komende periode extra belangrijk zal worden om de acute fase van overbevraging, waarin heel wat instellingen willens nillens creatieve oplossingen hebben uitgewerkt om zich zo goed mogelijk te organiseren om de de crisis aan te kunnen, door te trekken in een structurele aanpak van arbeidsorganisatie met oog op waardering, werkbaarheid, en duurzame loopbanen. De sector kampt reeds langer met een sterk gestegen werkstressproblematiek (39% in de zorg) (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2020). Bovendien woedt de war for talent hevig in deze sector, zeker wat betreft het verpleegkunde beroep. In 2019 zijn geen verpleegkundigen afgestudeerd door de verlenging van de opleiding verpleegkunde van 3 naar 4 jaar. Dit maakt de concurrentie tussen de omliggende gezondheidsvoorzieningen groot. Daarnaast heeft de zorgsector een relatief hoog aandeel 55-plussers ten opzichte van andere sectoren en dus een sterke toekomstige vervangingsvraag (Neefs, Vansteenkiste, Vanderbiesen, Sels, 2018). Deze gaat gepaard met een sterke toekomstige aanwervingsbehoefte door tewerkstellingsgroei, de zogenaamde 'uitbreidingsvraag' (Neefs, Vanderbiesen en Vansteenkiste, 2018). De vraag naar zorgdiensten zal verder toenemen, zowel door de vergrijzing als door de stijgende zorgconsumptie per inwoner. De sector kenmerkt zich bovendien door een beperkte groei van de arbeidsproductiviteit, waardoor vooral de tewerkstellingsgroei de toenemende (zorg)vraag zal moeten opvangen. Dit zorgt voor arbeidskrapte en legt bijkomende druk op het personeel. **Het stimuleren en ondersteunen van dialoog op de werkvloer is nodig om de arbeidsorganisatie zodanig aan te passen dat dit maximaal tegemoet komt aan uitdagingen op het vlak van werkdruk. Bovendien dient te worden bekeken welke acute, crisisgerichte creatieve oplossingen op vlak van arbeidsorganisatie meer structureel kunnen worden doorgetrokken.**

⁹ <https://www.innovatiefinwerk.nl/corona/workarounds#workarounds>



- ▶ Er is nood aan een **structureel kader** waarbinnen bedrijven nieuwe arbeidsorganisatievormen kunnen uittesten om vervolgens, na evaluatie, definitief te verankeren binnen de onderneming. Daarmee kunnen bedrijven de arbeidsorganisatie afstemmen naar de behoeften op het terrein, zowel naar bepaalde formaliteiten als naar bepaalde arbeidsduurkaders. Wanneer personeel en/of werknemersvertegenwoordigers op de bedrijfsvloer achter een regeling op maat staan, zou het mogelijk moeten zijn om, in het kader van veiligheidsmaatregelen, af te wijken van bepaalde regels van arbeidsduur. Op die wijze kan de werkorganisatie aangepast worden en productiviteitsherstel ondersteund worden.

Bijzondere aandacht voor ondernemers met een migratieachtergrond

Zelfstandig ondernemerschap is een belangrijk kanaal van sociaal-economische integratie en mobiliteit voor mensen met een migratieachtergrond. Eind 2017 waren er in totaal 480.600 zelfstandigen in Vlaanderen. De zelfstandigen met een EU-herkomst en een niet-EU-herkomst zijn opgeteld goed voor 78.300 zelfstandigen, oftewel 16.3% van de totale populatie van zelfstandigen in Vlaanderen. De populatie van zelfstandigen met een migratieachtergrond neemt snel toe. Sinds eind 2008 steeg de populatie van zelfstandigen met een EU-herkomst met 48% en de populatie van zelfstandigen met een niet-EU-herkomst met 101% (een verdubbeling). De groei was verhoudingsgewijs forser onder de tweede generatie dan onder de eerste generatie. In dezelfde periode groeide het aantal zelfstandigen met een Belgische herkomst met 26%. Van alle inwoners met een Belgische herkomst (18-64 jaar) is 11,6% aan het werk als zelfstandige. De groep met een EU-herkomst heeft een vergelijkbaar aandeel met 10,3%, terwijl het aandeel van de groep met een niet-EU-herkomst ver achterblijft (6,6%), zowel onder de eerste generatie als onder de tweede generatie. Binnen de groep met een niet-EU-herkomst zijn er wel beduidende verschillen tussen de diverse groepen. De groepen met een Aziatische of Turkse herkomst vallen op met een relatief hoog ondernemerschap, terwijl onder de groepen met een Maghrebijnse of Sub-Saharaanse herkomst het ondernemerschap minder vaak voorkomt (Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, web-toepassing globale cijfers¹⁰).

Net zoals studies uit andere landen aantoonde (Fairlie 2020), verwachten we in Vlaanderen dat ondernemers met een **migratieachtergrond harder zullen worden geraakt** door de Coronacrisis, vanwege 5 redenen (Djait 2015; FOD Economie, 2019; Lens & Michielsens 2015a, 2015b; Wauters & Lambrecht 2008): (1) Ondernemers met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de **zwaarst getroffen sectoren** (horeca, kleinhandel, transport, groothandel); (2) Ondernemers met een migratieachtergrond hebben minder toegang tot **formele financiering**, met als gevolg dat hun ondernemingen minder financiële buffer hebben; (3) Ondernemers met een migratieachtergrond zijn minder vaak ingebed in **formele netwerken** die noodzakelijk zijn als kanalen voor financiering, advies en informatie; (4) Personen met een migratieachtergrond worden vaker in het ondernemerschap geduwd (**noodzaak-ondernemers**) vanwege de structurele barrières voor integratie op de reguliere (loondienst) arbeidsmarkt; (5) Ondernemers met een migratieachtergrond ondernemen minder vaak in **bijberoep** en zullen dus in mindere mate kunnen terugvallen op een job wanneer ze besluiten hun ondernemingen stop te zetten.

De verwachte terugval in ondernemerschap bij personen met een migratie-achtergrond heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de ondernemers zelf, maar ook voor arbeidsmarktkansen van (vaak recent gemigreerde) werknemers met een migratieachtergrond die disproportioneel in deze ondernemingen tewerkgesteld worden.

Aanbevelingen om ondernemers met een migratieachtergrond te ondersteunen.

- ▶ De laatste jaren werden talrijke initiatieven opgestart om startende ondernemers met en zonder migratieachtergrond te begeleiden en naar hun ondernemerszin te peilen (bv. STEBO, starterslabo, project AZO, Maak werk van je zaak). Beleid dat divers ondernemerschap wil versterken moet echter niet enkel inzetten op instroom en het promoten van ondernemerschap maar vooral ook focussen op **duurzaam en kwaliteitsvol ondernemerschap**. Onderzoek leert dat personen met een migratieachtergrond vaker uitstromen uit ondernemerschap dan personen zonder een migratieachtergrond, en dat die hoge uitstroom met name te wijten is aan transitie naar

¹⁰ https://dwh-live.bcsc.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/menu/webtoepassing-globale-cijfers.html

werkloosheid en inactiviteit. De verschillen in uitstroomkansen tussen ondernemers met en zonder migratieachtergrond zijn in belangrijke mate te wijten aan een negatief selectieproces. Dat wil zeggen: personen met een migratieachtergrond stromen vaker in ondernemerschap met minder opleiding, meer werkloosheidsepisodes, minder ervaring in betaald werk en minder sectorspecifieke ervaring. Daarnaast starten ze vaker ondernemingen vanuit de arbeidsmarktposities werkloosheid en inactiviteit (dit geeft aan dat ondernemerschap voor hen vaak een noodzaak is) en in sectoren met veel competitie en weinig groeipotentieel. Deze kenmerken bieden een belangrijke verklaring voor de problematische transitie van ondernemers met een migratieachtergrond (Lens 2020, te verschijnen).

- ▶ Wat hebben we nodig om de **kwaliteit van ondernemerschap bij personen met een migratieachtergrond te verbeteren?**
 - ▶ Ten eerste hebben personen met een migratieachtergrond een **stabielere connectie met de arbeidsmarkt** nodig. Als we inzetten op het verhogen van de arbeidsmarktkansen voor personen met een migratieachtergrond zal dat versterkende effecten hebben op de kwaliteit van hun ondernemerschap. Enerzijds omdat werkervaring (zeker ook in dezelfde sector) cruciaal is voor het succes van ondernemers. Anderzijds omdat op die manier noodzaak-ondernemerschap (het starten van een onderneming vanwege beperkte mogelijkheden op werk en opwaartse mobiliteit) teruggedrongen kan worden. Tot slot openen meer stabiele arbeidsloopbanen ook de weg naar ondernemerschap in bijberoep voor personen met een migratieachtergrond, wat een relatief veilige manier is om een onderneming te starten.
 - ▶ Ten tweede moet ondernemerschap bij hoogopgeleide personen met een migratieachtergrond sterker aangemoedigd worden. Het belang van opleiding voor de overlevingskansen van ondernemers komt sterk naar voor uit onderzoek (Millán, Congregado & Román 2012). Beleid rond ondernemerschap en **hoger onderwijs** moet dus in tandem ontwikkeld worden. Ook extra inzetten op een hogere instroom, doorstroom en uitstroom van personen met een migratieachtergrond in het hoger onderwijs is aangewezen.
 - ▶ Ten derde moet er sterker ingezet worden op loopbaanprogramma's die **opleidingen, training en coaching** aanbieden aan ondernemers met een migratieachtergrond. Deze programma's kunnen het gevoel van opportuniteit-ondernemerschap stimuleren door te investeren in menselijke kapitaal. Dit beleid moet met name ook gevestigde ondernemers bereiken, naast startende ondernemers en dus voldoende flexibel zijn. Daarnaast moet er in deze programma's ook aandacht zijn voor het heroriënteren naar de arbeidsmarkt.
 - ▶ De Vlaamse **transitiepremie** kan een bijzonder nuttig instrument zijn om ondernemerschap bij personen met een migratieachtergrond te versterken. Deze groep start vaker bedrijven vanuit de werkloosheid. Onderzoek uit Duitsland toont positieve effecten van start-up subsidies voor werklozen (Caliendo 2016). Screening blijkt hierbij van groot belang aangezien niet iedereen is gemaakt om ondernemer te worden. Screening gebeurt bij ons nu al in het kader van de prestarterstrajecten van de transitiepremie. Onderzoek laat ook zien dat **start-up subsidies sterker renderen met coaching en mentoring**. Het loont de moeite meer systematisch na te gaan wat de trajecten zijn van mensen die gebruik maken van de transitiepremie en waar, indien nodig, de begeleiding kan versterkt worden. Mogelijk moet de toegang tot het stelsel worden verruimd (er geldt nu een leeftijdsgrens van 45 jaar). Men kan ook overwegen de **premie in opstartfase te verhogen**, maar de degressiviteit te behouden. Het is nu een vrij laag bedrag om een initiële periode zonder of met nauwelijks inkomsten te overbruggen. Verdere analyse moet dit bevestigen.



- ▶ Ten vijfde moet gewaarborgd worden dat ondernemers met een migratieachtergrond **gelijke toegang** krijgen tot **financieel kapitaal**. De literatuur geeft duidelijk aan dat dit een groot struikelblok vormt (Aldén & Hammarstedt, 2016). Dit zou sterk bijdragen aan de mogelijkheden voor personen met een migratieachtergrond om hun activiteiten te verschuiven van meer verzadigde en laagdrempelige sectoren naar meer innovatieve sectoren. Nieuwkomers die zelfstandig ondernemer willen worden maken nu vaak gebruik van micro-kredieten, bij gebrek aan toegang tot reguliere kredietkanalen. Het is waard na te gaan of de financiering van dergelijke kredieten kan worden versterkt.
- ▶ Tenslotte lijkt het aangewezen om extra in te zetten op de **begeleiding** van zelfstandige ondernemers **in moeilijkheden**. Enerzijds zou men organisaties zoals DYZO kunnen versterken om ondernemers te helpen bij het redden van hun zaak, voor het leefbaar maken van een faillissement en voor ondersteuning van een nieuwe start na falen. Anderzijds is het noodzakelijk om in te zetten op **opleidings- en ontwikkelingsprogramma's** die ondernemers na hun uittrede heroriënteren naar de arbeidsmarkt. Hierbij is bijzonder aandacht nodig voor ondernemers met een migratieachtergrond.



4.4. OPGAVE 2 MATCHING: RICHTING TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT

- ▶ Stimuleer en beloon werkgevers die loopbaan immobiliteit doorbreken. Faciliteer transitieën tussen functies, bedrijven, statuten, beroepen en sectoren sterker. Hanteer daarbij de economische transformatie assen als richtinggevend en vertrek vanuit competentiedenken.
- ▶ Werk ecosystemen voor loopbaantransities uit tussen bedrijven - VDAB brengt op regionaal vlak, over sectoren heen, mogelijke complementariteiten in vraag en aanbod tussen ondernemingen in kaart.
- ▶ Zorg voor aangepast kader voor een toenemende hybridisering van de arbeidsmarkt.
- ▶ Realiseer regionale sectoroverschrijdende partnerschappen tussen sociale partners, HR-intermediären, VDAB en lokale actoren, die vraag en aanbod via maatwerk bij elkaar brengen.
- ▶ Bij (collectief) ontslag: zet maximaal in op transitieën van werk naar werk in plaats van via werkloosheid.

Voortbouwend op Opgave 1 dienen **initiatieven tot het heralloceren van werknemers**, die als respons op de acute situatie werden opgezet, te worden geëvalueerd in functie van **meer structurele mogelijkheden tot loopbaanmobiliteit tussen werkgevers via ecosystemen die een arbeidsintensief herstel kunnen faciliteren**. Daarbij kunnen de transformatie-assen binnen het economische relanceplan, zodra gekend, richting geven.

De coronacrisis maakt duidelijk dat onverwachte wijzigingen aan de vraagzijde, en de drastische gevolgen hiervan voor de aanbodzijde, vragen om het klassieke, lineaire en begrensde loopbaandenken dat onze arbeidsmarkt kenmerkt, te doorbreken. **Transities tussen functies, bedrijven, statuten, beroepen en sectoren dienen sterker te worden aangemoedigd en ondersteund om te komen tot een transitionele arbeidsmarkt**. Als dusdanig kunnen de hier voorgestelde initiatieven ook in Opgave 3 verder doorgetrokken worden om structurele doorbraken te realiseren.

In de beleidsnota Werk werd deze ambitie reeds expliciet geuit (Crevits, 2019). Ook de OESO beveelt aan om de overstap van krimpende sectoren naar groeisectoren te faciliteren door competentietekorten weg te werken via geïntegreerde sectorale opleidingsfondsen (OECD, 2019). Eén van de pijlers van het actieplan "Iedereen aan boord" van de SERV is om iedereen duurzaam aan het werk te houden (SERV, 2019), onder andere via het stimuleren van loopbaantransities.

Meer dynamiek op de arbeidsmarkt kan ook helpen **om gezamenlijke uitdagingen over de grenzen van organisaties en sectoren heen aan te pakken**, zoals het **sneller begeleiden en opleiden** van met ontslag bedreigde werknemers naar nieuwe jobkansen binnen of buiten hun sector. Ook het **faciliteren van tijdelijke jobrotatie** is zo'n gezamenlijke uitdaging: niet alleen uit economische noodzaak, maar ook om de competenties van werknemers te versterken en hen meer inzetbaar te maken, of om hen meer doorgroeimogelijkheden te bieden.

Samenwerken tussen werkgevers kan bovendien niet enkel arbeidsmarktversterkend zijn maar ook **innovatieversterkend** – in innovatieteams wordt al langer ingezet op dergelijke overschrijdende samenwerkingen. Loopbanen benaderen op het niveau van clusters of ecosystemen past binnen het sterker inzetten op innovatie via speerpuntclusters, en regionale samenwerkingsverbanden.

Er ontstonden de voorbije jaren meerdere initiatieven, mede op initiatief van de sociale partners, om de dynamiek op de arbeidsmarkt te vergroten en werk-naar-werk transitieën te versterken. Denk bijvoorbeeld aan de evolutie van sectorale opleidingsfondsen naar loopbaanfondsen en initiatieven zoals transitietrajecten van HR-dienstverleners, Experience@Work, het Doorstart-traject van VDAB i.s.m. de vakbonden (via ESF), het creëren van transitiepools, en het stimuleren van inter-sectorale mobiliteit (zie bijvoorbeeld het initiatief van Febelfin i.s.m. de zorgsector).

In de praktijk bleek het succes van de bestaande initiatieven, in termen van aantal gebruikers, eerder beperkt, door **drempels** die werknemers en werkgevers ervaren. Zo is bij Experience@Work het aanbod vacatures voor de 55-plussers die ervoor in aanmerking komen groter dan het aantal sollicitanten (Stuer et al., 2017). Dit contrasteert met de in dit project zeer positieve ervaringen van werknemers die wel dergelijke stap maakten.

Bij initiatieven die tijdelijke uitwisseling stimuleren, lijkt de interesse bovendien groter bij werkgevers die zoeken naar extra capaciteit, dan bij diegenen die personeel in overtal hebben. Hierbij spelen onder andere begrijpelijke gevoeligheden omtrent mogelijke toekomstige ontslagen of de angst dat tijdelijk uitgeleende werknemers niet willen terugkomen. Maar ook een hoge administratieve last en juridische bepalingen schrikken werkgevers af. **Het is nodig dat deze drempels worden weggewerkt om van flexibele matching een instrument te maken dat het risico van (tijdelijke) werkloosheid vermindert.**

De coronacrisis heeft het thema nu meer onder de aandacht gebracht (zie ook 3.4). In actuele discussies^[2] wordt dan ook de vraag gesteld of het coronavirus kansen biedt voor ondernemingen om elkaar sectoroverschrijdend uit de nood te helpen. In een bevraging bij 1.083 bedrijfsleiders en HR-professionals door AMS in samenwerking met het VBO, afgenomen tussen 2 en 12 april 2020, gaf 7,3% te kennen dat hun organisatie werknemers tijdelijk extern tewerk stelt in een ander bedrijf waar de vraag naar extra arbeidskrachten hoog is, via een overeenkomst met een andere onderneming (56%), uitzendarbeid (16,3%), multiwerkgeversovereenkomst (16,3%) of werkgeversgroepering (11,3%). Bij de 108 respondenten die aangaven op het moment van de bevraging tijdelijk extra arbeidskrachten in dienst te hebben genomen, gebeurde dit bij 9,6% door tewerkstelling via overeenkomst met een ander bedrijf. Thema's als flexibiliteit en jobmobiliteit staan meer dan ooit op de agenda.

De initiatieven die de voorbije maanden zijn ontstaan, dragen bij tot een momentum om hier sterker op in te zetten. Daarbij dienen in eerste instantie de drempels te worden weggewerkt die remmend werken.

Dergelijke transitie naar meer dynamische loopbanen vraagt een **andere mindset** bij werkenden, maar ook bij werkgevers en sectoren en bij de overheid om hen daarin te ondersteunen. Het is **een gedeelde verantwoordelijkheid, die passende instrumenten vraagt** (zie ook 4.2 en 4.3). De aanbeveling die we in 3.4 uitwerkten om uitwisseling tussen werkgevers te stimuleren als respons op acute capaciteitsschommelingen en middel om tijdelijke werkloosheid te beperken, werken we hier verder uit daarbij ook voortbouwend op 4.2 en 4.3.

CABINEPERSONEEL VAN SCANDINAVIAN AIRLINES OPGELEID TOT ZORGONDERSTEUNERS

In Zweden besliste Scandinavian Airlines om hun cabinepersoneel dat op tijdelijke werkloosheid zou worden geplaatst, via een kort en intensief *re-skilling* programma op te leiden tot zorgondersteuners die verpleegkundigen en artsen ondersteunen. Dit was mede mogelijk door vlotte samenwerking in een **ecosysteem** tussen SAS, een HR dienstverlener, en een opleidingsinstelling die een 3,5 daags programma uitwerkte voor cabinemedewerkers die voordien reeds een basis medische opleiding hadden gehad en ervaring hadden in het omgaan met mensen in moeilijke situaties als deel van hun werk als cabinepersoneel.

Na een pilot met 30 werknemers, werden 300 mensen van SAS en werknemers uit andere sectoren (die reeds een gelijkaardige basistraining hadden gehad) opgeleid die momenteel werkzaam zijn in de gezondheidssector in Zweden.

Het project werd uitgebreid naar de zorgsector, waarbij 200 ontslagen werknemers van bedrijven zoals Mc Donalds en Marriott werden heropgeleid.

Dit voorbeeld toont aan hoe transities gefaciliteerd worden door **samenwerking tussen diverse partijen en inzet op competentieontwikkeling.**

^[2] Zie bv. <https://www.sdworx.be/nl-be/blog/in-de-kijker/kunnen-bouwvakkers-fruitelers-uit-de-nood-helpen>

We formuleren daarom volgende aanbevelingen:

- ▶ Beleidsinstrumenten zijn nodig om werknemers en werkgevers te ondersteunen in een loopbaanaanpak over de grenzen van organisaties / sectoren heen, meer bepaald als respons op de crisis waarbij het herstel voor sommige sectoren lang zal duren of tot een versnelde krimp leidt. Daarbij moeten ook **reeds langer aan de gang zijnde evoluties binnen sectoren, worden meegenomen**. Denk daarbij aan de impact van digitale transformatie voor werknemers in een uitvoerende job of in een krimpsector waar jobs onder druk komen te staan (Goesaert, Vanderkerkove & Struyven, 2019; Struyven, 2019).
- ▶ Dergelijke transitieën kunnen een oplossing zijn in meerdere situaties, die elk een aangepast kader vragen en waarbij ook de betrokken actoren kunnen verschillen:
 - ▶ Bij tijdelijke werkloosheid en invulling van tijdelijke vraag elders.
 - ▶ Als instrument bij collectief ontslag om getroffen medewerkers rechtstreeks naar een job bij een andere organisatie toe te leiden in plaats van hen eerst in de werkloosheid terecht te laten komen (cf ook Doorstart traject).
 - ▶ Bij individueel ontslag (cfr. transitietrajecten); In geval van ontslag is het een aandachtspunt om de opzegvergoeding deels te activeren om de transitiekost deels te dekken.
 - ▶ Gericht op specifieke doelgroepen waarbij de interne inzetbaarheid onder druk komt bijvoorbeeld door digitale transformaties (cfr. Experience@Work gericht op 55-plussers);
- ▶ Zoals uit de bovenstaande case in Zweden blijkt, is niet enkel het kwantitatieve element van over- versus ondercapaciteit nodig om samenwerking op te zetten, maar is een snelle scan van gevraagde en beschikbare **competenties** nodig. Er moet m.a.w. aandacht zijn voor **kwantitatieve en kwalitatieve matching**. Door in de samenwerking ook een **opleidingsverstrekker** mee te nemen kon hier snel geschakeld worden waarbij vertrokken wordt van (latent) aanwezige competenties en via een krachtig opleidingsaanbod op korte termijn essentiële nieuwe competenties worden ontwikkeld. Er hoeft m.a.w. niet meteen een directe, objectieve match in competenties te bestaan om (tijdelijke) transitieën tussen sectoren mogelijk te maken.
- ▶ In de uitwerking van dergelijke **ecosystemen voor loopbaantransities** tussen bedrijven kan **VDAB haar regisseursrol opnemen** door op regionaal vlak, over sectoren heen, mogelijke complementariteiten in vraag en aanbod tussen ondernemingen in kaart te brengen. Hierbij lijken **regionale partnerschappen** die zich enten op de eigenheid van de regionale (stedelijke, intergemeentelijke) economie en arbeidsmarkt het meest geschikt. Dit laat ook toe om synergieën met de activeringsfocus van de VDAB te creëren. VDAB kan dit in bilaterale onderhandelingen met de sectoren meenemen. Door te denken in regionale, sectoroverschrijdende, samenwerkingsverbanden worden mogelijkheden gecreëerd die werknemers kunnen aanspreken omwille van het perspectief op lokale (her)tewerkstelling. Het kan ook werkgevers en sectoren helpen om de win-win te zien door binnen een lokaal ecosysteem rond loopbanen en competenties aan de slag te gaan (zie ook De Vos & Willemse, 2013).
- ▶ Om **sectoroverschrijdende samenwerking te bevorderen**, spelen intersectorale adviseurs een belangrijke rol. **De heronderhandeling van de sectorconvenanten die momenteel gaande is**, kan deze rol expliciteren. Het is nodig dat de nieuwe generatie sectorconvenants partnerschappen tussen sectoren op het snijvlak van werken, ondernemen en innoveren stimuleert.
- ▶ **Consulenten die sectoroverschrijdend worden ingezet** kunnen kennis van de lokale arbeidsmarkt en sectorbehoeften, complementariteiten en raakvlakken tussen sectoren in kaart brengen en trajecten uitwerken die voldoen aan de noden van een lokale arbeidsmarkt.



- ▶ Een benadering vanuit **competentiedenken** (zie ook 4.3) is nodig om in deze fase aandacht te hebben voor kwalitatieve matching. Denken in termen van **competenties** laat toe om in kaart te brengen aan welke competentievereisten werknemers moeten voldoen om de (tijdelijke) overstap te kunnen zetten naar een andere organisatie, welke **opleidingsnood** er is, en hoe deze best kan ingevuld worden (via coaching, een formele opleiding, etc). Samenwerking met opleidingsverstrekkers is nodig om **snel en gericht competenties te ontwikkelen** die nodig zijn om inschakeling in een andere onderneming te bevorderen.
- ▶ Vanuit competentiedenken kan ook de link met **loopbaandenken** worden gelegd: op welke manier kan een overstap tegemoet komen aan de loopbaanambities van een werknemer, hoe kan dergelijke stap bijdragen tot een duurzame loopbaan, hoe kunnen nieuw verworven competenties inzetbaarheidversterkend werken, en welke mogelijkheden biedt een overstap om de eigen talenten (nog meer / opnieuw) te kunnen inzetten.
- ▶ Bij het uitwerken van dergelijke initiatieven is het daarom belangrijk om de competenties die werknemers opdoen door tijdelijk elders te werken, ook **als EVC te erkennen**.

Het bovenstaande voorbeeld in Zweden kaderde binnen de acute fase van de crisis maar wordt hier vermeld omdat het ook inspirerend werkt voor matching binnen een arbeidsintensief herstel. In die zin sluit het aan bij bestaande initiatieven tot intersectorale mobiliteit (bijvoorbeeld samenwerking Febelfin–Zorg), Experience@Work (gericht op oudere werknemers) en het ShareJobs initiatief.

Er dient verder te worden bekeken **wat de beste samenwerkingsvorm is en welke actoren naast VDAB dienen te worden betrokken** om deze matching via ecosystemen van werkgevers en opleidingsverstrekkers mogelijk te maken. Onder andere de rol van de uitzendsector hierin moet worden bekeken.

Het sterker inzetten op transitie vraagt om een aangepast **juridisch kader** waarbij ook het federale niveau een belangrijke rol speelt. Overleg hierover is daarom nodig om tot een helder kader te komen waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende soorten van flexibel matchen. Denk onder andere aan parameters zoals tijdelijkheid, aanleiding, doelgroepen.

Het **lopend onderzoek**, onder andere binnen de SERV en ook lopend VIONA onderzoek, kan de verdere invulling van deze manieren om werk-werk transitie te bevorderen de komende maanden verder voeden. Ook de evaluatie van het ESF Switch project en het potentieel tot generalisering kan inspiratie geven.

FEDERGON - TRANSITIETRAJECTEN

Federgon heeft recent een conceptnota uitgewerkt rond het opzetten van **transitietrajecten** als sleutel tot activering: een combinatie van een intensieve loopbaanbegeleiding, indien nodig gevolgd door opleiding, die uitmondt in een periode waarin een werknemer een transitiecontract van bijv. 3 of 6 maanden krijgt via de payroll van een erkend uitzendbureau. Dit laat de betrokkene toe om te proeven van tewerkstelling bij één of meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen. Omdat definitieve instroom bij een nieuwe werkgever niet altijd mogelijk is, worden ook alternatieve pistes uitgewerkt waarbij de werknemer op de payroll van de oorspronkelijke werkgever kan blijven staan.



HET BELANG VAN TRANSITIETRAJECTEN ALS BUFFER TEGEN DE VERAFFANKELIJKING VAN DETACHERING

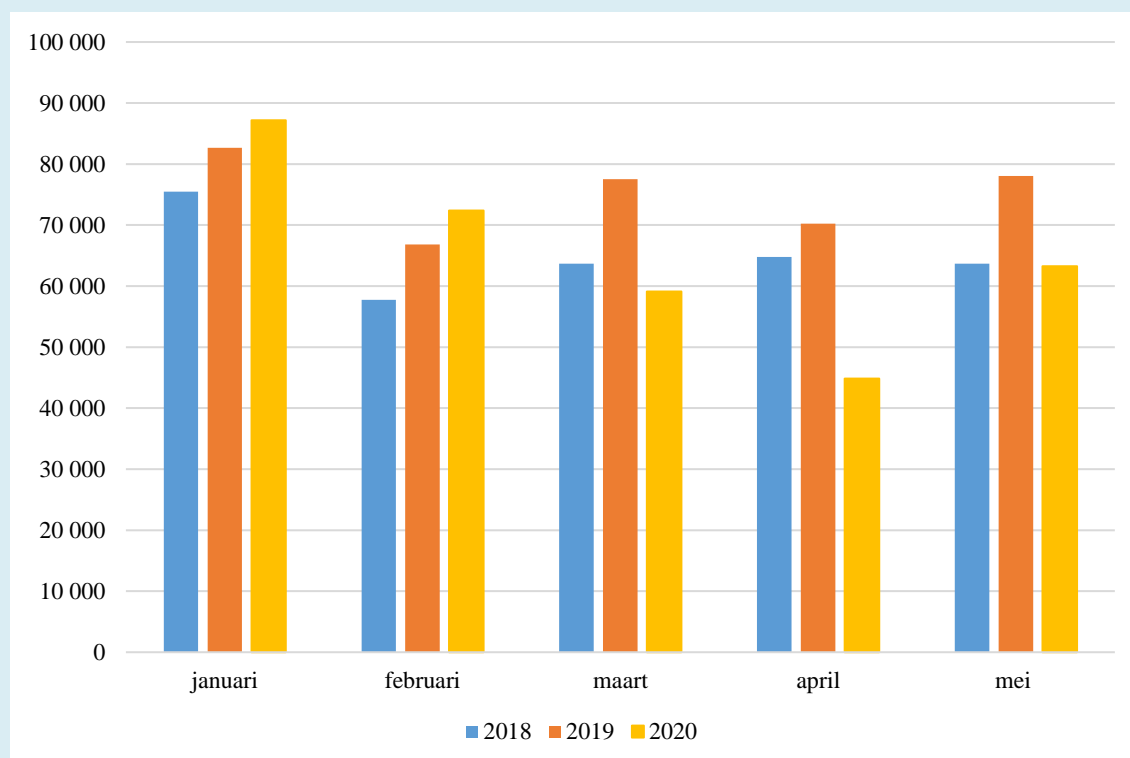
Het ontwikkelen van competentiedenken om sneller transitie tussen bedrijven en sectoren te kunnen ontwikkelen, neemt bovendien in belang toe wanneer we de blijvende knelpunten en openstaande vacatures op onze arbeidsmarkt bekijken – ondanks de coronacrisis. Vooral (maar niet alleen) technisch en korter geschoolde knelpunten en andere vacatures worden vandaag massaal flexibel ingevuld door gedetacheerde werknemers. In dit kader bespreken we kort enkele consequenties van detachering voor onze arbeidsmarkt. We bekijken eerst wat het effect is van de coronacrisis op arbeidsmigratie en detachering.

Arbeidsmigratie en Detachering – Corona impact?

Door de coronacrisis is het aantal *single permits* (arbeidsmigratie) in de maand april en mei 2020 ferm gedaald naar ongeveer de helft van het aantal in 2019 (cijfers WSE). Grofweg gesteld is de klassieke arbeidsmigratie dus gehalveerd door corona. Dit is ook niet verwonderlijk, gezien klassieke arbeidsmigratie een vraaggestuurd systeem is waarbij het initiatief volledig bij de werkgever ligt die nood heeft aan (vooral hooggeschoolde) buitenlandse arbeidskrachten.

Een ander verhaal tekent zich echter af voor **detacheringen**. Figuur 6 toont het aantal detacheringsmeldingen tussen januari en mei voor de jaren 2018, 2019 en 2020. Hoewel net als voor de *single permits* er zich een terugval van het aantal meldingen in maart en april voordeed, **lijken de detacheringsmeldingen zich sneller te herstellen. In mei is het aantal detacheringsmeldingen opnieuw op het niveau van het aantal in 2018, maar wel nog onder het niveau van 2019.**

Figuur 6. Aantal detacheringsmeldingen per jaar, jan-mei



Bron: RSZ-LIMOSA, eigen bewerkingen

Wij stellen vast dat detachering een populair instrument blijft om noden op de arbeidsmarkt in te vullen, zelfs in tijden van economische recessie. Hoewel detachering steevast geassocieerd wordt met lagere loonkost voor bedrijven, leert onderzoek dat dit niet de enige factor is. In de meeste bevraagde sectoren werd ook steevast gewezen op een tekort aan skills en arbeidskrachten, maar ook onder andere op de wens om mankrachten flexibeler in te kunnen zetten naargelang de noden van het bedrijf (Mussche et al. 2020).

Los van de veelheid aan motieven die werkgevers aangeven voor het gebruik van detachering, stelt zich echter **een fundamentele vraag voor de toekomst van onze arbeidsmarkt**, en dat is de **verafhankelijkheid van buitenlandse gedetacheerde arbeidskrachten**. Het relatief vlot inzetten van buitenlandse gedetacheerden, en dus het relatieve 'gemak' om een tekort aan skills ingevuld te krijgen, maakt dat er minder urgente nood bestaat om te investeren in opleiding en training voor bepaalde profielen. Dat is vaak welgekomen omdat er voor verschillende opleidingsprofielen (zoals slager, vrachtwagenchauffeur, etc.) een tekort aan instroom is in de eigen opleidingen. Dat vele van die beroepen ingevuld worden door gedetacheerden, zou onproblematische kunnen lijken zolang gedetacheerden blijven komen. Maar gezien de ontwikkelingen in de voornaamste zendinglanden (demografisch en economisch) en gezien de beleidsontwikkelingen op Europees niveau (bv. de herziening van de detacheringrichtlijn) is dat allerminst evident, of zelfs plausibel.

De verafhankelijkheid van detachering is een wake-up call aan Vlaanderen om meer mensen toe te leiden naar de beroepen waar krapte bestaat. Competentiedenken gericht op vlottere transitie op onze arbeidsmarkt kan hier een belangrijke rol in spelen.

Een vernieuwde visie op loopbaanpaden

Naast samenwerkingen tussen werkgevers, dienen ook **andere vormen van loopbaantransities** te worden aangemoedigd en ondersteund. Dit kadert binnen een nieuwe visie op loopbaanpaden, waar combinaties van statuten (bv. payroll en freelance), de combinatie van rollen zoals werken en leren of werken en zorg, en ook van functies zoals deels werken bij een bedrijf en deels les geven in het onderwijs gefaciliteerd worden (zie ook de uitwerkingen in het kader van het transitieproject Visie 2050 van de Vlaamse Regering m.b.t. levenslang leren en de dynamische levensloopbaan: Sels, Vansteenkiste en Knipprath, 2017; Vansteenkiste et al., 2018). Onderstaande box leert dat er in Nederland nu reeds 50000 hybride docenten actief zijn. Vanaf 1 september 2020 start trouwens ook in Vlaanderen het proefproject 'dual lesgeven', waarbij werknemers uit de chemie- en farmasector enkele uren per week les kunnen geven in het middelbaar onderwijs.

Aanbeveling

Deze evolutie naar een toenemende hybridisering van de arbeidsmarkt geeft schakelmogelijkheden aan werkgever en individu, en kan voor beide voordelen inhouden op vlak van inzetbaarheid en helpen om knelpuntvacatures in te vullen.

Dit zal wel een aangepast kader vergen:

- ▶ **Regeling van 'portable' arbeidsvoorwaarden voor het maken van externe transitie**
- ▶ **Regeling van erkenning van diplomavereisten (bvb. voor docentenrol) of voorzien van opleidingsinformatie**
- ▶ **Regelen van modelovereenkomsten en contractinformatie**
- ▶ **Het evalueren en bijstellen van de voorwaarden voor externe loopbaanbegeleiding via loopbaancheques, en i.h.b. de voorwaarden 'Je hebt minimum 7 jaar werkervaring in loondienst of als zelfstandige opgebouwd over je hele loopbaan, en je volgde de voorbije 6 jaar nog geen loopbaanbegeleiding'.**

Deze transities zullen actief moeten gefaciliteerd en ondersteund worden. Om deze matching goed te laten verlopen geloven we sterk in regionale sectoroverschrijdende partnerschappen tussen sociale partners, HR-intermediarissen, VDAB en lokale actoren, die vraag en aanbod via maatwerk bij elkaar brengen.

50.000 HYBRIDE DOCENTEN IN NEDERLAND

'Hybride docent': werkt deeltijds in het onderwijs en deeltijds in het bedrijfsleven. Er is **geen specifiek systeem** voor opgezet. Er zijn drie constructies binnen de bestaande wetgeving, die we ons ook in Vlaanderen kunnen voorstellen:

- ▶ een constructie waarbij een baan in het onderwijs gecombineerd wordt met een ander dienstverband (als werknemer of ambtenaar),
- ▶ een constructie waarbij een baan in het onderwijs gecombineerd wordt met werkzaamheden als zelfstandige
- ▶ een constructie waarbij een persoon werkzaamheden in een andere omgeving verricht op basis van detachering

De overheid heeft in Nederland vooral ingezet op een **matchingstructuur**, nl. het **Expertisecentrum Hybride Docent**, vanuit de vaststelling dat er heel wat mensen bereid zijn om deeltijds leerkracht te worden, maar het vooral ontbrak aan duidelijke informatie: over bijvoorbeeld de mogelijkheden met een bepaalde vooropleiding, de inhoud en de kosten van de lerarenopleiding. Ook mist men in veel gevallen een structuur die geïnteresseerde ondernemers, werkenden en scholen bij elkaar brengt. Het expertisecentrum zorgt ervoor dat alle kennis over hybride docenten beschikbaar en actief onder de aandacht wordt gebracht bij ondernemers, werkenden en onderwijsinstellingen: o.a. juridische kennis over contracten en verantwoordelijkheden, stappenplannen, opleidingsinformatie en goede voorbeelden.

Bij (collectief) ontslag: maximaal inzetten op transitie van werk naar werk in plaats van via werkloosheid

Er werden recent reeds collectieve ontslagrondes aangekondigd in een aantal bedrijven en voortgaand op de prognoses van onder andere de ERMG, zullen er nog heel wat volgen. De federale regelgeving omtrent collectief ontslag maakt de tijd tussen de eerste aankondiging van herstructurering en de feitelijke ontslagen in veel gevallen erg lang. Hierdoor worden kansen mislopen om met ontslag bedreigde werknemers snel te benaderen en voor te bereiden op een loopbaanheroriëntatie.

VDAB kan, met respect voor de regelgeving en de rol van de sociale partners, bij aankondiging van ontslag actief uitreiken naar de betrokken onderneming om mogelijkheden tot werk-werk transitie kenbaar te maken, op basis van de lokale arbeidsmarkt verbinding te leggen met ondernemingen waar er vraag naar arbeid is, en ook actief informeren over mogelijkheden tot het opstarten van transitietrajecten of andere samenwerkingsverbanden met werkgevers om werkloosheid te vermijden en medewerkers te begeleiden naar een job bij een andere werkgever.

Daarnaast kunnen ook werknemers door VDAB actief worden benaderd en in kennis worden gebracht van de mogelijkheden tot loopbaanbegeleiding, (digitale) mogelijkheden tot her- of bijscholing. Zie ook de voorgestelde competentiecheck (4.2).

Het feit dat gedurende lange tijd er nog geen formele kennisgeving is van welke werknemers door ontslag zullen worden getroffen, mag geen reden zijn om passief te blijven naar deze ondernemingen en hun werknemers toe. Daarbij is het nodig de idee te doorbreken dat dergelijke initiatieven

werknemers te snel doen vertrekken of net die werknemers aanzet tot transitie die men liever had behouden. Voorbeelden zoals Philips Lighting leren dat het als werkgever loont om proactief medewerkers, en de vakbonden, te betrekken in een aangekondigde herstructurering en in te zetten op loopbaan- en competentieversterking.

De aanpak van het Doorstart project kan hierbij richtinggevend zijn.

DOORSTART SAMENWERKINGSVERBAND

Het project Doorstart is er gekomen na het 'experiment' sluiting Ford Genk. De rol die de bijblijfconsulenten van de vakbonden toen hebben opgenomen in samenwerking met de plaatselijke vakbondsverantwoordelijken, de werkgever en de VDAB is een aanpak die nu in andere bedrijven wordt toegepast. Doorstart helpt getroffen werknemers aan hun mindset te werken en vooruit te kijken naar een andere toekomst. De vakbonden kunnen vanuit hun vertrouwensband met de werknemers de noden en vragen aanvoelen en werknemers mobiliseren om rond hun loopbaan aan de slag te gaan. De VDAB kan vanuit zijn expertise met het werken met werkzoekenden, verschillende handvaten en tools aanreiken die een meerwaarde betekenen in het zoeken naar een opleiding en/of werk.



4.5. OPGAVE 2 BELEIDSINNOVATIE: KRACHTIG UITBOUWEN VLAAMSE DATA-INFRASTRUCTUUR

- ▶ Zet een representatief en structureel uitgebouwd Vlaams sociaaleconomisch internetpanel op.
- ▶ Werk naar actuelere data, snel toegankelijke deeldatabases, en snellere koppelingen met andere bronnen voor het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM & SB) - stuur dataleveranciers aan vanuit gezamenlijk comité, verlicht aanvraagprocedures en voorzie meer capaciteit, maak sneller koppelen van data mogelijk.
- ▶ Versterk de arbeidsmarktmonitoring structureel vanuit een interdisciplinaire aansturing.

Het Steunpunt Werk bood de afgelopen jaren met uitgebreide monitoringstudies een scherper zicht op het arbeidspotentieel in de ganse Vlaamse bevolking (zie o.a. Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste & Sourbron, 2020). Ook vanuit andere instanties werd op basis van o.a. Eurostat-cijfers de noodzaak van het breder aanspreken van de latente arbeidsreserve onderlijnd (Baert, 2019b; Marx, 2019). Dit alles kende onder meer zijn vertaalslag in adviezen van de SERV (bv. 'iedereen aan boord' (SERV 2019), maar ook in het Vlaamse Regeerakkoord (2019), met een sterk uitgebreide rol voor de VDAB. Het studiewerk van het Steunpunt Werk leidde onder andere tot een verdere doorbraak in het bepalen van de groepen met arbeidspotentieel en hun bijhorende arbeidsmarktdrempels. Toch maakte het terzelfdertijd duidelijk dat er **belangrijke tekortkomingen bestaan in de Vlaamse arbeidsmarktdata** om het toeleiden naar werk van deze groepen voldoende scherp en evidence-based in beeld te krijgen. Dit zorgt er mee voor dat de VDAB nog niet voldoende snel kan schakelen in de opvolging en begeleiding van hun nieuw aangereikte groepen van arbeidsreserve.

De COVID-19-pandemie heeft de noodzaak aan toegang tot real-time data, evidence-based beleid en de laatste inzichten op onderzoeksvlak alleen maar verder aangescherpt.

- ▶ Landen die de voorbije jaren of decennia stevig geïnvesteerd hebben in uitgebreide, goed gedocumenteerde en snel toegankelijke data-infrastructuur, administratieve data, representatieve panels, vlotte koppelingen tussen administratieve data en panel- of survey-data tonen een **duidelijke voorsprong** op vlak van het inschatten van de socio-economische COVID-19 impact op de bevolking en de bedrijfswereld. In Vlaanderen hebben we een aantal van deze data-aspecten niet of in mindere mate opgebouwd, en dat zorgt ervoor dat we ook co-corona geconfronteerd worden met een **aantal blinde vlekken in het opstellen van een relancebeleid**.
- ▶ In Vlaanderen **ontbreekt** het ons aan state-of-the-art **representatieve panels** die sociaaleconomische beleidsinzichten mogelijk maken. Hierdoor werden er sinds de start van de COVID-19-pandemie hier en daar weliswaar eenmalige bevragingen gelanceerd, maar deze zijn vaak **niet representatief** voor de bevolking of ondernemingen en missen zo de nodige accuraatheid en veralgemeenbaarheid, en dreigen zelfs belangrijke bevolkings- en werkgeversgroepen te missen.
- ▶ Bovendien verlopen de bevragingen **niet gecoördineerd**, wat o.a. het risico vergroot dat bepaalde groepen over verschillende bevragingen heen een aantal dezelfde typevragen beantwoorden, wat ook kan leiden tot **survey-moeheid**. Daarnaast kennen we op vlak van data-infrastructuur nog aan aantal andere belangrijke pijnpunten, zoals **ontbrekende data**, **verouderde data**, datakoppelingen die **niet snel mogelijk** of **te laat** zijn, data die **te weinig toegankelijk** zijn voor beleid en onderzoek, of die **zware en tijdrovende procedures** kennen.

- ▶ Andere Europese landen doen het wat opbouw van beleidsrelevante data-infrastructuur veel beter:
 - ▶ In **Nederland** zijn er o.a. panels die maandelijks een **representatieve steekproef** bevragen via het internet op basis van een toevalssteekproef uit het bevolkingsregister (zie onderstaande box). Huishoudens die anders niet zouden kunnen participeren krijgen daartoe een internetverbinding en computer. Het gaat om bevragingen die een brede waaier aan domeinen omvatten, zoals werk, onderwijs, inkomen, huisvesting, tijdsbesteding, politieke opinies, waarden en persoonlijkheid. Deze panels worden uitgezet onder begeleiding van universitaire instellingen, en laten bovendien de mogelijkheid om de **panelgegevens koppelbaar te maken met andere persoonsbestanden** die het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) in beheer heeft. Het bestaan van dergelijke panels had het in Vlaanderen mogelijk gemaakt om sneller en accurater de impact van COVID-19 en het herstel erna in te schatten. De voornoemde paneldata zijn in Nederland bovendien **makkelijk beschikbaar voor wetenschappelijke onderzoekers** die geen commerciële doeleinden hebben, zodat de investeringen die de overheid erin doet maximaal gevaloriseerd worden.
 - ▶ In het **Verenigd Koninkrijk** ontwikkelt het Institute for Social and Economic Research aan de University of Essex 'Undertanding Society', een **longitudinale sociaal-economische panelstudie**. Alle leden van de 40.000 huishoudens in dit representatief samengestelde panel worden elk jaar bevraagd, waardoor het panel alle leeftijden omvat. Het panel wordt bevraagd naar sociale, economische en gedragsfactoren, en **kan gelinkt worden aan administratieve data**. Vanaf april werden panelleden gevraagd om korte online-enquêtes in te vullen met betrekking tot de sociaal-economische impact van COVID-19. Een eerste wave werd in april uitgevoerd, de tweede volgt in mei, de derde in juni.
 - ▶ In **Duitsland** voert de 'European University Institute' al vele jaren de 'German Socio-Economic Panel' (SOEP) uit. Dit is een **longitudinaal panel** dat 11.000 private huishoudens omvat van de Bondsrepubliek Duitsland (1984-2018) en Oost-Duitsland (1990-2018). Daarnaast verzorgt de 'University of Mannheim' het 'German Internet Panel'. Dit panel is gebaseerd op een toevalssteekproef van de algemene populatie in Duitsland tussen 16 en 75 jaar. Dit panel, dat representatief is voor de Duitse populatie, werd in 2012 opgestart en aangevuld met bijkomende participanten in 2014 en 2018. De panelparticipanten worden offline gerekruteerd door middel van statistische procedures. Sinds eind maart wordt een COVID-19-studie uitgevoerd op basis van dit panel.
 - ▶ In grote tegenstelling tot de survey-gegevens waarover we tijdens de huidige crisisperiode in Vlaanderen en België beschikten, zijn de resultaten van de voornoemde studies in Nederland, Verenigd Koninkrijk en Duitsland wel representatief voor de volledige bevolking.



TOEGEPAST SOCIAALECONOMISCH BELEIDSONDERZOEK IN NEDERLAND CO-CORONA

ODISSEI (Open Data Infrastructure for Social Science and Economic Innovations) is de nationale onderzoeksinfrastructuur voor de Nederlandse sociale wetenschappen. ODISSEI brengt onderzoekers met noodzakelijke data, expertise en middelen samen om baanbrekend onderzoek te verrichten en om de computationele trend in sociaal onderzoek te kunnen benutten. Via ODISSEI hebben onderzoekers toegang tot grootschalige, longitudinale datacollecties, evenals innovatieve en diverse vormen van data. Deze kunnen gekoppeld worden aan administratieve gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het combineren van deze grote verscheidenheid aan databronnen stelt onderzoekers in staat om nieuwe, opwindende, interdisciplinaire onderzoeksvragen te beantwoorden en om bestaande vragen op vernieuwende wijze te bestuderen.

CentERdata is een hoogwaardig non-profit onderzoeksinstituut, gevestigd op de campus van Tilburg University (TiU). Sinds 1997 ondersteunen zij en dragen ze bij aan wetenschappelijk, maatschappelijk en beleidsrelevant onderzoek. Ze voeren opdrachten uit voor de academische gemeenschap, overheid en marktpartijen. Het beantwoorden van onderzoeksvragen op het gebied van mens en maatschappij is hun missie. Ze verzamelen, bestuderen en dissemineren daarom betrouwbare data; ze ontwikkelen modellen en stellen prognoses op voor een betere toekomst. Sociaalwetenschappelijk onderzoekers op zoek naar informatie over huishoudens of naar de mening van personen kunnen hier terecht. Maar ook beleidsmakers die bijvoorbeeld staan voor een ingrijpende beslissing, maar cruciale informatie missen. Voor zowel actuele opiniemetingen als complexe beleidsvraagstukken helpt CentERdata. Voor kwantitatief, maar ook voor kwalitatief onderzoek.

ODISSEI en CentERdata tijdens COVID-19

“Op dit moment werken ODISSEI en CentERdata met diverse wetenschappers aan onderzoeken die de impact van het coronavirus in Nederland in beeld brengen. Dit gebeurt onder andere door het verzamelen van data via het **LISS panel**. Ook doet ODISSEI dat door gegevens uit een breed scala aan databronnen aan elkaar te koppelen en door onderzoekers toegang te geven tot een beveiligde supercomputer bij **SURFsara** en door gebruik te maken van de nieuwste analysetechnieken.”

Voorbeeld van COVID-19 studie gekoppeld aan bestand panel

“Dataverzameling in LISS panel toont effect ‘thuisonderwijs’ tijdens COVID-19. Kwaliteit staat altijd voorop bij CentERdata. En dat kan uitstekend samengaan met snelheid. Dat blijkt maar weer eens tijdens de coronacrisis: CentERdata heeft in hoog tempo meerdere dataverzamelingsrondes verzorgd voor diverse wetenschappers. Een mooi voorbeeld is het onderzoek van Dr. Thijs Bol van de Universiteit van Amsterdam. Op 13 april ging zijn vragenlijst via het LISS panel het veld in, op woensdag 29 april werd het veldwerk afgerond en op donderdagavond 30 april was het item al op televisie bij Nieuwsuur én het Jeugdjournaal.”

<https://www.centerdata.nl/nl/nieuws/dataverzameling-in-liss-panel-toont-effect-thuisonderwijs-tijdens-covid-19>

Het is cruciaal dat Vlaanderen zich door deze en gerelateerde buitenlandse voorbeelden laat leiden om zelf ook een **serieuze inhaalbeweging te maken op dataviak**. We stellen daarom voorop dat Vlaanderen de komende jaren sterk dient in te zetten en te investeren in de **uitbouw van een krachtige Vlaamse data-infrastructuur**. We zien hiervoor drie belangrijke aanbevelingen.

▶ **Aanbeveling 1: Vlaanderen dient een representatief Vlaams sociaaleconomisch panel op te zetten.**

We dringen aan op de **snelle opstart** in Vlaanderen van **een representatief en structureel uitgebouwd internetpanel** naar het voorbeeld van het Nederlandse LISS of Duitse GIP (zie ook 5.5).

- ▶ Om een zicht te krijgen op zinvol (arbeids)economisch beleid, is het, zoals hierboven beargumenteerd, belangrijk economische knelpunten in kaart te krijgen, zowel macro-economisch als micro-economisch. Op **micro-economisch vlak**, zou het bijvoorbeeld interessant geweest zijn (tijdens deze crisisperiode, maar ook in andere tijden) een representatief zicht te krijgen op vragen zoals de volgende: (i) Wat zijn de belangrijkste drempels voor structureel inactieven om hun arbeid aan te bieden? (ii) Wat zijn de kenmerken van Vlamingen die momenteel het dichtste tegen hun financiële limieten zitten? (iii) In welke mate ontvangen burgers signalen dat hun baan definitief zou beëindigd kunnen worden en bij welk soort burgers, in welk soort sectoren, komt dit het meest op de voorgrond? (iv) Welke groepen burgers scoren momenteel het hoogst op de Burnout Assessment Tool (BAT), i.e. een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst van de KU Leuven om het risico op burn-out te bepalen bij burgers?

Ook op **mesoniveau** is nood aan een representatieve werkgeversbevraging. Relevant was bv geweest om van werkgevers te weten (i) wat zijn drempels om tijdelijk werklozen op te leiden of elders in te schakelen intern; (ii) onder welke voorwaarden of in welke formules zouden zij bereid zijn mee te stappen in organisatie-overschrijdende vormen van loopbaantransities (tijdelijk of structureel?); (iii) in hoeverre en op welke manier zijn werkgevers bezig met toekomstbestendigheid van hun werknemers? (iv) wat is het profiel van kwetsbare werkgevers? (Analogie van de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid) in Nederland (door TNO uitgevoerd))

- ▶ De ambitie zou moeten zijn om een longitudinaal panel op te starten met lukrake steekproeftrekking. Het longitudinale karakter van de steekproef laat toe oorzaak-gevolgrelaties (bijvoorbeeld impact van eerdere economische uitkomsten op latere) beter in kaart te brengen. De lukrake steekproeftrekking laat (onder gunstige assumpties) toe de resultaten te veralgemenen naar de Vlaamse bevolking. Een goed voorbeeld lijkt het German Internet Panel. De opstart van het panel kan opgevolgd worden door geïnteresseerde wetenschappers met relevante expertise en beleidsinteresse. Op die manier wordt ook gegarandeerd dat de investeringen door de overheid maximaal gevaloriseerd worden via wetenschappelijk onderzoek.

▶ **Aanbeveling 2: richting een Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM & SB) met actuele data, snel toegankelijke deeldatabases, en snellere koppelingen met andere bronnen.**

- ▶ Het Datawarehouse DWH AM & SB verzorgt de koppeling van sociaal-economische gegevens afkomstig van de instellingen uit de Belgische sociale zekerheid en andere openbare instellingen. Dit toont de grote kracht van deze bron:
 - ▶ Populatiegegevens zijn **administratief betrouwbaar** en **dubbeltellingen van individuen worden vermeden** door de koppeling van een ruime reeks bronnen.
 - ▶ Gegevens zijn per kwartaal beschikbaar (en bij bepaalde variabelen per maand), wat ervoor zorgt dat **individuen kunnen worden opgevolgd** en **statusveranderingen kunnen worden gedetecteerd**.
 - ▶ Er is de **mogelijkheid om de bron te verrijken met andere populatiegegevens**, of bijvoorbeeld te aggregeren naar ondernemingen.
 - ▶ De wetenschappelijke ontwikkeling van de database wordt sinds enkele jaren gefinancierd en ondersteund door 6 partijen: 3 federale spelers (FOD WASO, FOD



SZ, KSZ) en 3 regionale spelers (DWSE, IWEPS, BISA). Voor het eerst zijn **de regio's** hierdoor **vertegenwoordigd** in de stuurgroep waardoor gewogen kan worden op de wetenschappelijke ontsluiting en ontwikkeling van het DWH ten behoeve van de aanvragers. Hoewel het DWH AM & SB een zeer rijke gegevensbron is, zijn er een reeks tekortkomingen die aangepakt dienen te worden om haar potentieel optimaal te kunnen benutten. We bespreken ze hieronder.

- ▶ **Data actueler maken door de dataleveranciers aan te sturen vanuit gezamenlijk comité.**
 - ▶ De vertraging in de huidige data-aanlevering bedraagt zowat 2,5 jaar, wat een wel erg groot tijdsinterval is in vergelijking met de betere voorbeelden uit andere landen.
 - ▶ Het DWH AM & SB werkt op het ritme van de traagste data-leverancier. We stellen voor om in kaart te brengen met welke snelheid elke partner data aanlevert en welke bottlenecks eventuele vertraging veroorzaken en hoe dit geremedieerd kan worden.
 - ▶ Een van de bottlenecks die we nu al kunnen detecteren heeft te maken met het **ontbreken van een bovenstructuur** die de verschillende dataleveranciers samenbrengt en de juiste incentives geeft om data snel aan te leveren of gespecialiseerde informatie over de betrokken data te verstrekken. In Nederland bijvoorbeeld, staat een gezamenlijk comité in voor de aansturing van de dataleveranciers zodat elke partner op dezelfde lijn zit, eenzelfde doel voor ogen heeft, en ook de aanvragers van de data te woord staat en ondersteunt.
 - ▶ Onze aanbeveling is om dit Nederlands voorbeeld te gebruiken bij het DWH AM & SB.
- ▶ **De aanvraagprocedure verlichten en meer capaciteit voorzien.**
 - ▶ In het kader van beleidsrelevante analyses en simulaties is **snelle en strategische informatie** vaak aangeraden. Daarom is het cruciaal om **doorlooptijden** bij data-aanvragen en het koppelen en verrijken van gegevens van het DWH AM & SB **zo kort mogelijk** te houden.
 - ▶ In principe is er een minimale doorlooptijd van 3 maanden (2 maanden voor goedkeuring aanvraag en contract, 1 maand voor oplevering data), maar in de praktijk duurt een aanvraag doorgaans **2 tot 3 maal langer**.
 - ▶ We bevelen aan om de **database sneller en breder toegankelijk** te maken voor wetenschappers en regionale beleidsmakers en studiediensten die geen deel uitmaken van het netwerk van de sociale zekerheid (en dus geen geprivilegieerde toegang hebben tot de data). Het zou bijvoorbeeld sneller mogelijk moeten zijn om vaste onderzoeksgroepen of -centra te laten werken op deeldatasets zonder de huidige uiterst strenge en moeilijk werkbare voorwaarden op vlak van data-analyse zoals het huidige ter plaatse moeten werken met schermprojectie. Deze situatie vormt zowat het tegendeel van een moderne ondersteuning vanuit de overheid en van een goede wisselwerking tussen onderzoek en beleid. Een piste daartoe kan ook zijn om **thematische datasets ter beschikking te stellen als open data aan onderzoeksinstellingen en (regionale) studiediensten** mits overeenkomst.
 - ▶ Daarnaast is er een **uitbreiding en meer capaciteit nodig m.b.t. de huidige mobiele webtoepassingen** zodat meer kruisingen mogelijk worden, data meer real-time zijn en manuele handelingen tot een minimum herleid kunnen worden. Dit moet de gebruiksvriendelijkheid verhogen en meer onderzoekers in staat stellen aan de slag te gaan met de data zonder een specifieke data-aanvraag.



- ▶ Een capaciteitsuitbreiding zal ook helpen bij de noodzakelijke ondersteuning om wegwijs te raken in de complexiteit en techniciteit van de beschikbare data, en de uitvoering van databewerkingen in de beschikbare statistische software.

- ▶ **Sneller koppelen van enquêtedata aan administratieve data mogelijk maken.**

Het is cruciaal dat het DWH AM & SB sneller en met regelmaat verrijkt kan worden met enquête-data (zoals SILC en EAK) of toekomstige paneldata zodat geavanceerde analyses mogelijk worden. Ook in de internationale literatuur wordt bevestigd dat de toekomst in dit soort gecombineerde enquête-, panel- en administratieve data ligt. Dit zou op een voldoende snelle manier moeten kunnen worden bewerkstelligd.

- ▶ **Aanbeveling 3: Structurele versterking van de arbeidsmarktmonitoring.**

De coronacrisis heeft eens te meer aangetoond dat er behoefte is aan ontwikkeling, verwerking en integratie van arbeidsmarktdata, als basis voor **datagerichte beleidsanalyse en -advisering**. Deze structurele versterking van de data-onderbouw kan dan de basis vormen voor zowel basis wetenschappelijk onderzoek als krachtadig beleidsgericht onderzoek en de aanpak van beleidsuitdagingen, voorbij de loutere monitoring. Cruciaal hierbij is dat ingezet wordt op een voldoende ruime kritische massa, waarbij verschillende disciplines (zoals de arbeidseconomie, de arbeidssociologie en het human resource management) en verschillende onderzoekstradities aan bod komen.



5 / OPGAVE 3 – DOORBRAKEN REALISEREN VOOR STRUCTURELE UITDAGINGEN

- ▶ Corona heeft de structurele uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt verder uitvergroet: beperkte mobiliteit, mismatch tussen vraag en aanbod, lage opleidingsparticipatie, en een grote groep niet-actieven, met in het bijzonder een laag arbeidsaanbod bij kwetsbare groepen.
- ▶ Op deze zwakten moet blijvend gewerkt worden. De maatregelen onder voorgaande opgave moeten in lijn zijn met en versterkend werken ten aanzien van deze opgave. Omgekeerd zijn de voorgestelde maatregelen perfect complementair met die uit eerdere opgaven.

5.1. DE EMPIRISCHE EVIDENTIE EN STRUCTURELE UITDAGINGEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT IN OPGAVE 3

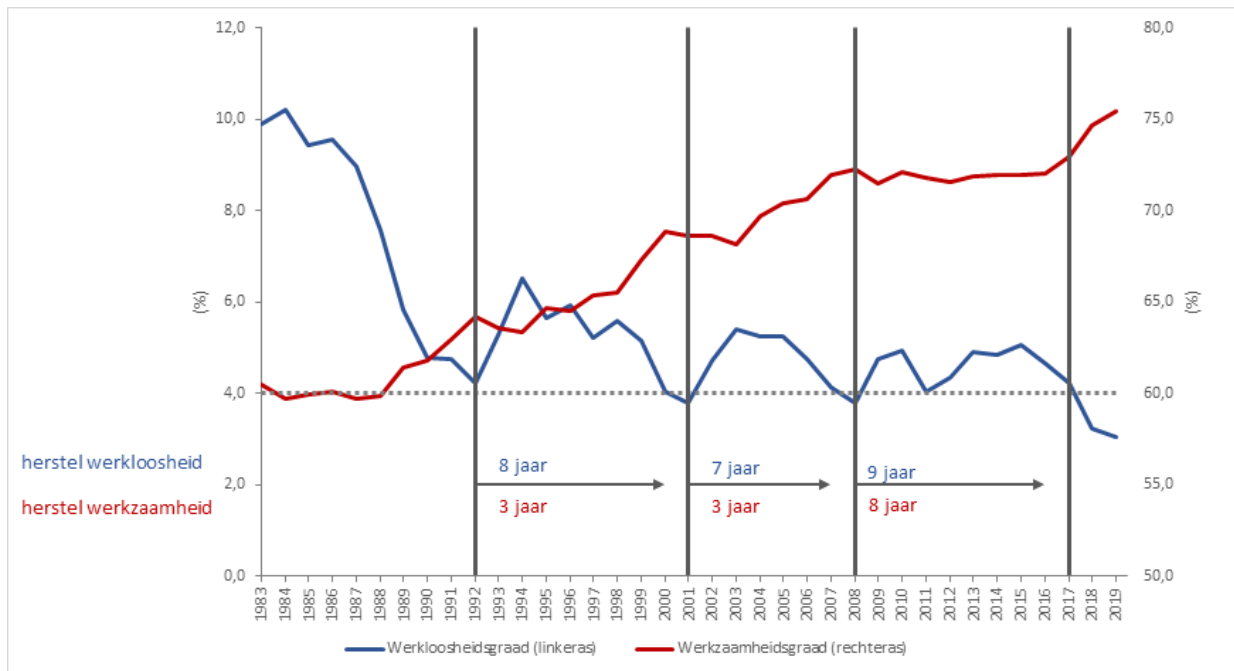
Voor het uitbreken van de COVID-19-pandemie boemde de Vlaamse arbeidsmarkt volop, en tekenden zich overwegend bemoedigende trends af op vlak van conjunctuur, werkzaamheid, werkloosheid, (sectorale) tewerkstelling en de vacaturemarkt.¹¹ Dergelijke groei-jaren afgewisseld met krimpperiodes zijn typisch voor het patroon van de economische conjunctuur. Op dat vlak is het relevant om ook even stil te staan bij hoe snel het arbeidsmarktherstel na een crisis zich in het verleden voordeed. Figuur 7 geeft een overzicht van het herstel in werkloosheids- en werkzaamheidsgraad na de crisissen in 1980, 1992, 2001 en 2008.

De crisissen van de afgelopen decennia leren dat **de werkzaamheidsgraad zich sneller kan herstellen dan de werkloosheidsgraad**. De recessie in de jaren 1980 leidde tot een daling van de werkzaamheidsgraad van 0,7 procentpunten over 5 jaar (60,5% in 1983 naar 59,8% in 1988), met daarna een periode van vrij stabiele groei tot aan de crisis van 1992. Gedurende drie jaar kenden we toen een dip, die opnieuw gevolgd werd door een periode van groei tot 2001. Er volgde een nieuwe krimp gedurende drie jaar. De financiële crisis in 2008 zorgde voor een vrij gelijkaardige daling van de werkzaamheidsgraad als in de jaren '80 van 0,8 procentpunten. Er volgde een eerste herstel in 2011, maar dan opnieuw een daling tot 2015. Het totale herstel duurde dus een stuk langer dan in de crisissen uit 1992 en 2001. Daarna kende Vlaanderen wel een forse toename in werkzaamheidsgraad onder de 20- tot 64-jarigen richting 75,5% in 2019.

Op vlak van werkloosheidsgraad had de Vlaamse arbeidsmarkt in 1992, 2001 en 2008 telkens langere tijd nodig om te recupereren en terug op precrisisniveau te komen. Zowel in 1993, 2002, 2009 en 2012 ging de Vlaamse **werkloosheidsgraad fors de hoogte in** als onmiddellijke reactie op de conjuncturomslag. De stijging duurde in de eerste twee tijdsperiodes telkens twee jaar en bedroeg in totaal ongeveer 2 procentpunten (+2,4 procentpunten in '93-'94 en +1,7 procentpunt in '02-'03). In de vorige financiële crisis was er een dubbele dip, die weliswaar minder uitgesproken was in omvang (+1,1 procentpunten in '09-'10 en +1,0 procentpunten in '12-'15). Nadien volgde in elke crisis een gebroken parcours van geleidelijke daling. Uiteindelijk sloot de Vlaamse werkloosheidsgraad pas na respectievelijk acht, zeven en negen jaar opnieuw aan bij het precrisisniveau van 4%. Ondanks de langere nodige herstelperiode, bleef de Vlaamse werkloosheidsgraad de voorbije decennia onder de 5,5% en kwam ze na de herstelperiode tot drie maal toe iets lager uit dan voordien. Zo zakte de Vlaamse werkloosheidsgraad van 4,4% in 1992, over 4% in 2001, naar 3,9% in 2008 en 3,0% in 2019.

¹¹ Zie kwartaalberichten van het Steunpunt Werk met de stand van zaken voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Figuur 7. Herstel werkloosheids- en werkzaamheidsgraad in het Vlaams gewest (1983-2019)



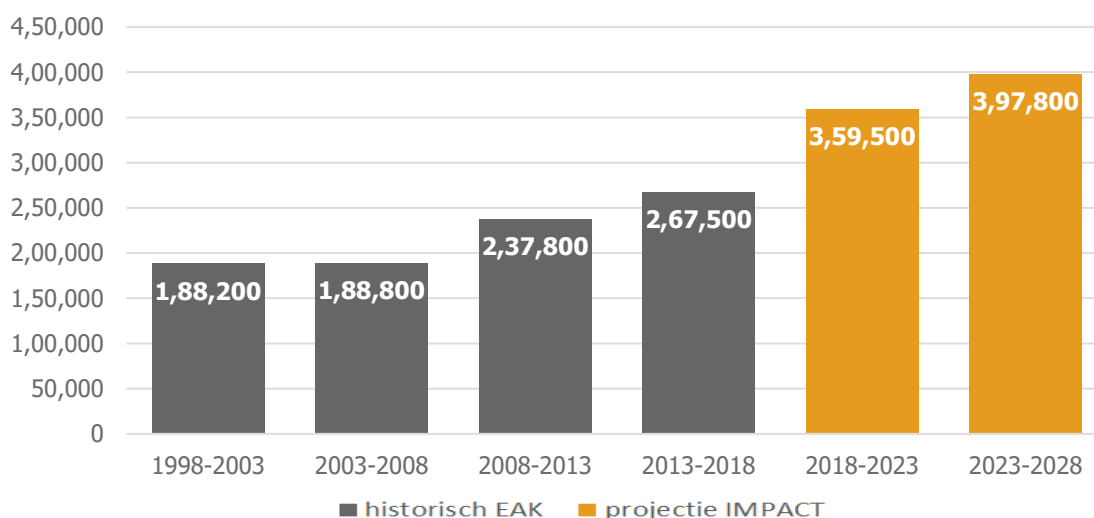
Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), EAK

De voorgaande crisissen leren ons dat de arbeidsmarkt telkens kan herstellen en op vlak van werkzaamheid en werkloosheid beter kan presteren dan voorheen. Aan de vooravond van de vorige financiële crisis in 2008 was er sprake van vergrijzing van de bevolking en een hoog aantal knelpuntvacatures, net zoals we dit voor de huidige crisis ook benoemden. De trends die ons op dat vlak de komende jaren te wachten staan, zullen zich echter nog een stuk scherper aftekenen, wat ook de post-COVID arbeidsmarkt zal beïnvloeden. Net zoals in de periode voor de financiële crisis, had Vlaanderen tot vlak voor COVID-19 een **hardnekkige lijst van knelpuntberoepen** en zeer sterke algemene krapte, waardoor vacatures moeilijk ingevuld raakten. Vlaanderen wordt de volgende jaren geconfronteerd met een **sterkere toename van de vergrijzing** van de bevolking dan ooit voorheen. De projecties van het Steunpunt Werk wijzen erop dat de vervangingsvraag van 55-plussers in Vlaanderen sterk zal oplopen tot 359.500 personen in de periode 2018-2023 en 397.800 in 2023-2028 (figuur 8).

Ter vergelijking: in de periode 2013-2018 had deze uitstroom een grootorde van 267.500 personen. Bepaalde sectoren zullen een relatief sterkere uitstroom van 55-plussers kennen, zoals de gezondheidszorg, het onderwijs, financiële activiteiten en verzekeringen en de openbare besturen. Bovendien daalt de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd het volgende decennia, terwijl deze bevolkingscijfers nog toenamen de voorbije jaren.¹² Vanaf 2019 zien we deze duidelijke kentering. Het gaat om een afname van gemiddeld -2,0% per jaar in 2019-2030, na een stijging van +7,2% tussen 2000 en 2019. Deze bevolkingsafname doet zich niet voor in het Brussels Hoofdstedelijk gewest, waar we zelfs een toename mogen verwachten (+1,6%).

¹² Zie arbeidsmarktprojecties van het Steunpunt Werk: <https://www.steunpuntwerk.be/arbeidsmarktprojecties>

Figuur 8. Evolutie van de vervangingsvraag 55-plussers (Vlaams Gewest, 1998-2003 tot en met 2023-2028)



Bron: Steunpunt Werk - Projectiemodel werkzaamheid

Na de financiële crisis in 2008 kregen we een herstel waarbij menig arbeidsmarktexpert wees op **'een arbeidsmarkt in brand'**, met een combinatie van een zeer laag aantal werklozen en zeer hoog aantal vacatures en zo **ongeziene krapte**. Naast het niet ingevuld krijgen van vacatures, waren er in deze periode van hoogconjunctuur voor COVID-19 nog een aantal duidelijke pijnpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is niet voor niks dat het Steunpunt Werk in aanloop van een Vlaamse regeringsvorming in juni 2019 een volledig nummer van haar tijdschrift Over.Werk kon vullen met 'beleidsbrieven aan de Vlaamse Regering' vanuit academische hoek.¹³ Het ging om in totaal 15 uitgebreide reflecties over het tot dan toe gevoerde Vlaamse arbeidsmarktbeleid en uitdagingen en aanbevelingen voor de toekomst op vlak van loopbanen, in- en uittrede op de arbeidsmarkt, activering, diversiteit, circulaire economie en sociaal overleg.

COVID-19 heeft een aantal van de geformuleerde aandachtspunten uit deze beleidsbrieven alsook uit ander eerder onderzoek (VIONA, beleidsrapporten,...) op scherp gezet. We vermelden er reeds een aantal in de vorige onderdelen, zoals de beperkte wendbaarheid en mobiliteit, de competentiemismatch tussen vraag en aanbod en de lage opleidingsparticipatie. Ook de te lage arbeidsdeelname bij kwetsbare groepen vormt al decennialang een belangrijke werf op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar te weinig progressie wordt geboekt. Anno 2019 blijven **grote kloven in werkzaamheidsgraden** overeind naar leeftijd (74,8% bij 55- tot 59-jarigen en 32,8% bij 60-plussers versus 86,1% bij 25- tot 54-jarigen), scholingsniveau (67,4% bij kortgeschoolden versus 92,3% bij hooggeschoolden), migratie-achtergrond (61,9% bij niet-EU28 geboorteland, versus 76,9% bij Belgisch geboorteland), en hinder door handicap of ziekte (45,6% bij personen met handicap of ziekte, versus 81,2% bij personen zonder handicap of ziekte).¹⁴

Tegelijkertijd heeft de Vlaamse arbeidsmarkt een relatief **hoog aandeel niet-beroepsactieven** in de bevolking tussen 20 en 64 jaar van 22,2% in 2019 die precoronade weg niet vonden naar de vele openstaande vacatures. Figuur 9 toont een opsplitsing van de Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar naar arbeidspotentieel. Verschillende groepen kunnen onderscheiden worden binnen zowel de werkenden als niet-beroepsactieven. Zo is er binnen de niet-beroepsactieven een groep 'zoekend of

¹³ Dit themanummer van Over.Werk (juni 2019) is vrij raadpleegbaar op: <https://www.steunpuntwerk.be/overwerk/676>.

¹⁴ Zie Steunpunt Werk, interactieve tool Vlaanderen binnen Europa: <https://www.steunpuntwerk.be/node/3447> of cijfercollecties: https://www.steunpuntwerk.be/cijfers?field_collectie_tid=All&field_indicator_tid=21&items_per_page=50

beschikbaar'. Zij voldoen niet aan alle criteria om onder de officiële werkloosheidsdefinitie geplaatst te worden: niet-werkend zijn en de afgelopen 4 weken actief naar werk gezocht hebben en binnen de twee weken beschikbaar zijn om een nieuwe job te beginnen. Maar ze zijn zoekend of beschikbaar omdat ze ofwel de voorbije vier weken gezocht hebben naar werk maar zich niet beschikbaar stellen, ofwel zich beschikbaar stellen voor werk maar niet actief gezocht hebben. Hoewel ze dus niet beantwoorden aan het volledig vooropgestelde profiel van een actieve werkloze, beantwoorden ze er wel voor een deel aan, en hebben ze heel wat karakteristieke gemeenschappelijk. Het is duidelijk dat deze personen niet volledig losgekoppeld zijn van de arbeidsmarkt en er dus nog een band mee hebben.

Daarnaast zit er ook nog heel wat **potentieel** verscholen bij **niet-zoekenden én niet-beschikbaren**. Het gaat om personen die niet actief gezocht hebben naar werk de vier weken voorafgaand aan de EAK-bevraging én zich niet beschikbaar stellen voor werk binnen de twee weken. We onderscheiden drie groepen die variëren naar (directe) inzetbaarheid: de inzetbaren, de niet direct inzetbaren en de niet-inzetbaren. De **inzetbaren** zoeken niet actief naar werk en zijn niet beschikbaar voor werk, maar percipiëren zichzelf wel als werkend of werkloos wanneer gepeild wordt naar hun arbeidsmarktstatus. Deze categorie omvat ook de huisvrouwen of -mannen die de zorg voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen op zich nemen omwille van een gebrek aan (betaalbare) opvang. Deze categorie is in het Vlaams Gewest goed voor 46.500 personen, of 1,2% van de bevolking op arbeidsleeftijd. De grootste groep van niet zoekende en niet beschikbare niet-beroepsactieven zijn de **niet direct inzetbaren**, van wie een gedeelte in de toekomst inzetbaar zou kunnen worden na afronding van studies of mits de nodige ondersteuning, zoals aanpassing van het werk, hulp bij verplaatsingen van en naar het werk, aangepaste uitrusting en dergelijke meer. Het Vlaams Gewest kent 14,5% of 554.000 niet direct inzetbaren. We onderscheiden hier de arbeidsongeschikten, de studenten, de huisvrouwen en huismannen en de ter beschikking gestelden voorafgaand aan het pensioen of swt'ers.

Tabel 3 geeft aan dat een **aantal kwetsbare groepen oververtegenwoordigd** zijn bij de ondertewerkgestelden, de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven, de inzetbare niet-beroepsactieven, de huisvrouwen en -mannen, en de arbeidsongeschikten. Het gaat om **kortgeschoolden, personen geboren buiten de EU-28 en personen met een arbeidshandicap** die vaker terugkomen in elk van deze subgroepen dan in de totale bevolking tussen 20 en 64 jaar.

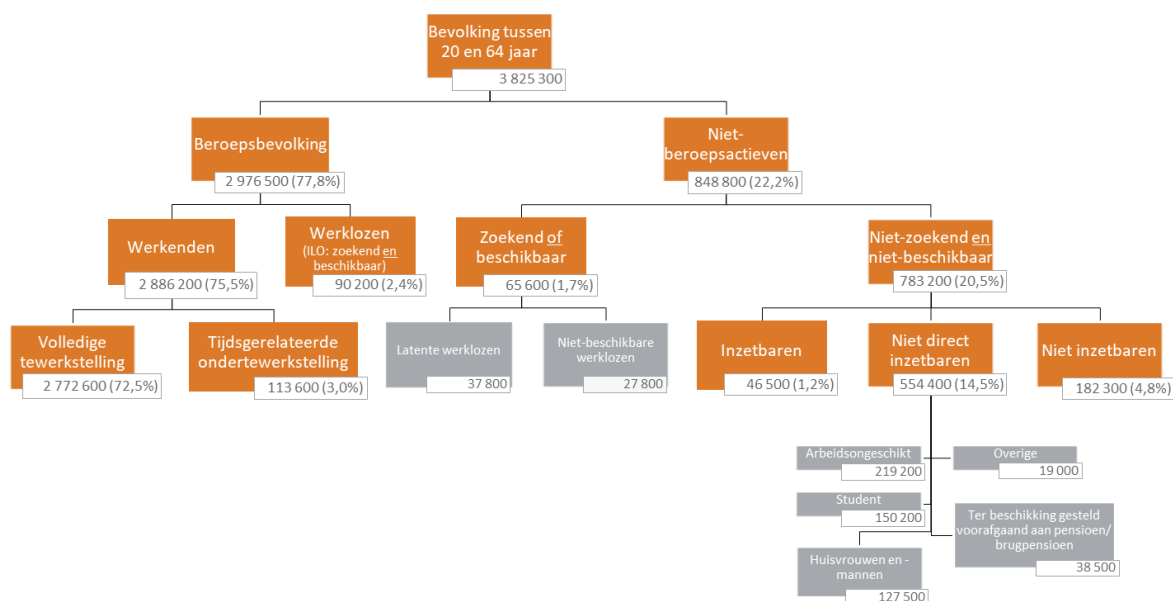
Binnen de adviezen van het Steunpunt Werk (zie o.a. Vansteenkiste et al. 2019 en Vansteenkiste en Sourbron 2020a en 2020b voor meer achtergrond), UGent (zie o.a. Baert, 2019c) en ook in het SERV akkoord 'iedereen aan boord' (SERV 2019) werd er dan ook voor gepleit om vanuit een **inclusieve benadering het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven en werkenden te versterken** waar mogelijk, naast dat van werkzoekenden. Niet zozeer vanuit een straffende benadering, maar vanuit een faciliterende aanpak die ervoor dient te zorgen dat mensen makkelijker de stap kunnen zetten naar de arbeidsmarkt, of minder makkelijk uitvallen op de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering onderschreef deze visie in haar Regereerakkoord (2019) en Missieverklaring (2020). De voorbije jaren bleef het aantal Vlaamse tijdsgelateerde ondertewerkgestelden¹⁵ min of meer rond de 3% schommelen, terwijl het aandeel niet-beroepsactieven stelselmatig afnam (Vansteenkiste en Sourbron, 2020b). Door COVID-19 kunnen **deze groepen terug in proportie toenemen** en kan hun **doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt ook moeilijker verlopen**. Deze groepen verdienen ook de komende tijd onze aandacht willen we de werkzaamheidsgraad binnen Vlaanderen zo hoog mogelijk houden.

Rekening houdend met de nog scherpere vergrijzing en daling van de bevolking op arbeidsleeftijd kunnen de bijhorende uitdagingen op vlak van matching en krapte nog sterker aanwezig zijn post-COVID dan na de financiële crisis. Het is dan ook cruciaal om doorbraken te realiseren inzake de structurele uitdagingen op vlak van beperkte mobiliteit, mismatch tussen vraag en aanbod, lage opleidingsparticipatie, te lage arbeidsdeelname bij kwetsbare groepen en de grote groep niet-actieven. In de volgende onderdelen geven we concrete adviezen over hoe dit kan gebeuren.

¹⁵ Het gaat hier om deeltijds werkenden die graag meer uren zouden presteren, en voltijds werkenden die een tijdelijke reductie van de arbeidsuren ervaren, onder andere omwille van een flexibel uurrooster opgelegd door de werkgever, technische of economische redenen, of weersomstandigheden. Zij worden niet optimaal ingezet.



Figuur 9. Arbeidspotentieel in het Vlaams Gewest, aantal en aandeel (%) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar (2019)



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

Tabel 3. Verschillende groepen van arbeidsreserve (20-64 jaar) in Vlaanderen opgesplitst naar socio-demografische kenmerken (2019)

	Totale bevolking op arbeidsleeftijd	Beroepsbevolking	Ondertewerkstelling	Zoekende of beschikbare nba	Inzetbare nba	Huisvrouwen of -mannen	Arbeidsongeschikt
Totaal (aantallen)	3 825 300	2 976 500	113 600	65 600	46 500	127 500	219 200
Geslacht (%)							
Man	50,3	52,9	35,3	43,6	42,0	1,8	46,1
Vrouw	49,7	47,1	64,7	56,4	58,0	98,2	53,9
Onderwijsniveau^a (%)							
Kortgeschoold	18,4	13,1	15,6	24,8	39,7	43,8	48,3
Middengeschoold	40,6	40,7	43,0	43,0	42,7	38,3	39,1
Hooggeschoold	41,0	46,2	41,4	32,2	17,7	17,9	12,7
Leeftijd (%)							
<25jaar	9,7	7,0	15,7	18,5	17,3	2,1	3,1
25-49 jaar	54,5	62,4	62,9	55,9	37,0	42,8	38,6
>49jaar	35,9	30,6	21,4	25,6	45,6	55,1	58,3
Geboorteland (%)							
Geboren in EU28-land (incl. België)	91,1	92,2	88,1	79,5	77,4	66,4	90,8
Geboren buiten EU28	8,9	7,8	11,9	20,5	22,6	33,6	9,2
Arbeidshandicap (%)							
Met arbeidshandicap	15,4	9,4	12,7	27,9	26,2	13,4	94,9
Zonder arbeidshandicap	84,6	90,6	87,3	72,1	73,8	86,6	5,1

Noot: ^a Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken omdat jongeren (20-24 jaar) hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

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



5.2. OPGAVE 3 AANBOD: STRUCTUREEL PROBLEEM VAN HOGE INACTIVITEIT OP ARBEIDSMARKT AANPAKKEN

- ▶ Maak werk meer lonend door financiële én andere barrières naar werk weg te werken.
- ▶ Zorg voor een uitbreiding en flexibilisering van kinderopvang op maat van wie werkt (en werk zoekt).
- ▶ Neem structurele maatregelen om werkende armoede te verminderen.
- ▶ Zet vrijwilligerswerk innovatief in als springplank naar regulier werk, zeker voor kwetsbare groepen.

- ▶ **Bovenstaande problematiek het hoofd bieden, i.e. meer (kortgeschoolde) inactieven richting de arbeidsmarkt verleiden, vormde een kernambitie van het Vlaamse regeerakkoord**, zoals neergelegd in september 2019. We denken hierbij aan maatregelen zoals (i) een jobbonus voor de laagste lonen, (ii) investeringen in kinderopvang en (iii) één centrale arbeidsregisseur. **We denken dat deze ambitie onverkort moet worden verdergezet.**

- ▶ Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid focuste zich de afgelopen jaren grotendeels op de activering van werklozen eerder dan op het activeren (en verleiden) van inactieven, met bijvoorbeeld grote inspanningen richting de sluitende aanpak (Baert, 2019b; Cockx et al., 2011).
- ▶ De coronacrisis kan, ceteris paribus, een opwaartse druk uitoefenen op de inactiviteit wanneer bijkomende werkloosheid (zie verder) zou leiden tot bijkomende ontmoedigde werklozen (Baert, 2019b; Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste en Sourbron, 2020a en 2020b).
- ▶ Dit aanbodgerichte beleid is perfect complementair met het vraaggerichte beleid dat macro-economisch aangewezen is om de groei aan te zwengelen (zie elders). Sterker nog: als we aanbod kunnen aanzwengelen, biedt dit extra kansen om de noodzaken aan de vraagzijde (afzetmarkt en nood aan arbeid tegen competitief loon) te lenigen.
- ▶ In dat opzicht spreekt het ook voor zich dat het bestendigen van de onder Sectie 4.2 voorgestelde maatregelen cruciaal is. In het bijzonder gaat dit op voor de noodzaak van een versterkte samenwerking tussen RIZIV en VDAB, zodat de VDAB haar rol van centrale arbeidsmarktregisseur ten volle kan waarmaken (zie Sectie 5.3).
- ▶ Om meer mensen richting de arbeidsmarkt te verleiden, is het belangrijk dat werk meer gaat lonen. We werken dit hieronder uit. Maar het belang van dit perspectief is breder dan dat van instrument om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Er is **ook een armoedeperspectief**.
 - ▶ Er waren al bijna **100.000 werkende armen in Vlaanderen** voor de coronacrisis toesloeg. Vlaamse kinderen die in armoede dan wel financiële kwetsbaarheid opgroeien leven in meerderheid in een gezin met werkende ouders (Horemans et al., 2020). Dat had al een grote economische en maatschappelijke kost. De coronacrisis dreigt die nog verder te verhogen.
 - ▶ Er is dus **structurele en substantiële versteviging van de financiële en andere steun** aan werkende Vlaamse gezinnen nodig, met name ook aan werkende gezinnen. Dat is niet alleen rechtvaardig, het is ook vanuit oogpunt van sociale investeringen in menselijk kapitaal, vooral dan kinderen, belangrijk.

- ▶ In dat opzicht kan ook het **groeipakket een betere steun bieden aan werkende Vlamingen**. Globaal zou het groeipakket meer kunnen doen om werkende Vlamingen met kinderen die financieel niet rondkomen te ondersteunen. Dit is al langer geweten (Vinck et al. 2015; Van Lancker et al. 2016). Zo werden de sociale toeslagen binnen het groeipakket tijdelijk verhoogd maar men zou dit structureel kunnen doen. Concreet komen alleenstaande ouders die voltijds werken aan een laag loon (minimumloon en 67% gemiddeld loon) nu ook in aanmerking voor een sociale toeslag (en eenverdienerskoppels ook). Verhoging zou mogelijk een milde promotieval (zie verder) kunnen opleveren. Hier is het wel belangrijk op te merken dat de toeslagen niet onmiddellijk wegvallen, aangezien gebaseerd op het inkomen van het vorig jaar. Daardoor heeft een promotie of een partner die aan het werk gaat slechts met een grote vertraging impact op het inkomen, wat mogelijk het disincatief mildert. Een optie voor een zekere verhoging van de sociale toeslagen binnen de budgettaire beperkingen zou kunnen zijn **een ander indexeringsregime te hanteren** voor het basisbedrag en de sociale toeslagen, net zoals men een zekere convergentie heeft gerealiseerd tussen de oude en nieuwe kinderbijslag.

- ▶ **De jobbonus kan een rol spelen in werk aantrekkelijk te maken en werk belonen maar er zijn belangrijke aandachtspunten bij de operationalisering.**
 - ▶ Het idee van de jobbonus, zoals het vorm kreeg in het Vlaamse regeerakkoord, is dat mensen die minder dan 1700 euro bruto verdienen netto 600 euro netto meer zullen overhouden, oftewel een 50 euro per maand. De bedoeling is werk zo nog lonender te maken.
 - ▶ Cruciale studies om hier in acht te nemen zijn recente literatuuroverzichten inzake de loonelasticiteit van het arbeidsaanbod (Bargain & Peichl, 2016; Evers et al., 2008) en recent studiewerk van hoge kwaliteit voor Nederland enerzijds en voor 17 landen waaronder België anderzijds (Bargain et al., 2014; Mastrogiamaco et al., 2017).
 - ▶ Alles bevestigt dat een **focus op de onderkant van de distributie het meest aangewezen** is. Een studie van Bargain et al. (2014) suggereert een "extensive margin elasticity" van 0.5 voor die groep. Concreet: voor iemand met 1250 euro net zou 50 euro meer leiden tot een toename van de participatie met 2% (in procentpunt is het wel kleiner). Bovendien is dit een gemiddeld effect voor alle alleenstaande vrouwen met kinderen, dus ook de hoger opgeleide vrouwen.
 - ▶ Tegelijkertijd is er ook wel wat onderzoek dat laat zien dat **de impact van zelfs zeer substantiële financiële prikkels op arbeidsintrede van niet-actieven aanzienlijk beperkter** kan zijn dan verwacht op basis van studies zoals de hierboven geciteerde (zie bv. Kleven, 2019; Tazhitdinova, 2020). Dit heeft onder andere te maken met de wijze waarop men een maatregel implementeert. Wordt deze voldoende begrepen? Is het prikkel voldoende direct? Andere contextuele factoren doen ertoe.
 - ▶ Los daarvan spelen nog andere argumenten: rechtvaardigheid (als je hard werkt mag iedereen daarvoor beloond worden) en ongelijkheid, en bovendien ook het effect op de consumptie. Dat laatste effect is weliswaar een effect dat uitdooft op middellange termijn, maar de zogenaamde multiplier van overheidsuitgaven is in elk geval allicht groter bij laagverdieners dan bij veelverdieners (Baert et al., 2020).
 - ▶ In hun simulatie van de impact van de **jobbonus** laten Decoster en Vanheukelom (2019) zien dat deze zal zorgen voor **extra koopkracht aan de onderkant van de loonverdeling**. Hun simulaties geven echter ook aan dat deze de lage-loonval in Vlaanderen sterk kan versterken. De jobbonus komt immers bovenop de federale werkbonussen. De afbouw van al die bonussen situeert zich rond dezelfde



inkomensgrenzen. In het brutoloonsegment van tussen 1700 tot ongeveer 2000 euro zouden effectieve marginale aanslagvoeten van 84% gelden. **Daardoor dreigt een ernstige promotieval.** Het is te zeggen, mensen maken op een dag promotie maar ze gaan er nauwelijks op vooruit omdat al de subsidies wegvallen. Men kan argumenteren dat, als de doelstelling is meer mensen aan het werk te krijgen door dit lonender te maken, deze promotieval van ondergeschikt belang is aan de werkloosheids- en inactiviteitsvallen, maar toch verdient deze problematiek bijzondere aandacht bij de uiteindelijke uitwerking van de jobbonus.

- ▶ Als het is om **werkende armoede te voorkomen** dan is de **jobbonus een weinig efficiënt instrument** omdat de meeste baten in het midden van de gezinsinkomensverdeling terecht komen en niet aan de onderkant (Decoster en Vanheukelom, 2019). De meeste mensen met een laag loon (vaak vrouwen en jongeren) wonen samen met andere mensen met een inkomen waardoor ze vaak een vrij hoog gezinsinkomen hebben. Vanuit de optiek van het bestrijden van “werkende armoede” is het dus weinig kost-effectief (zie ook Marx et al., 2012; Vandellanootte en Verbist, 2016). Indien het verminderen van armoede bij werkende Vlamingen de belangrijkste bekommernis is, eerder dan werken in het algemeen aantrekkelijker maken, dan kan men beter **geld beter kanaliseren naar sociale toeslagen in het groeipakket of huurpremies**.

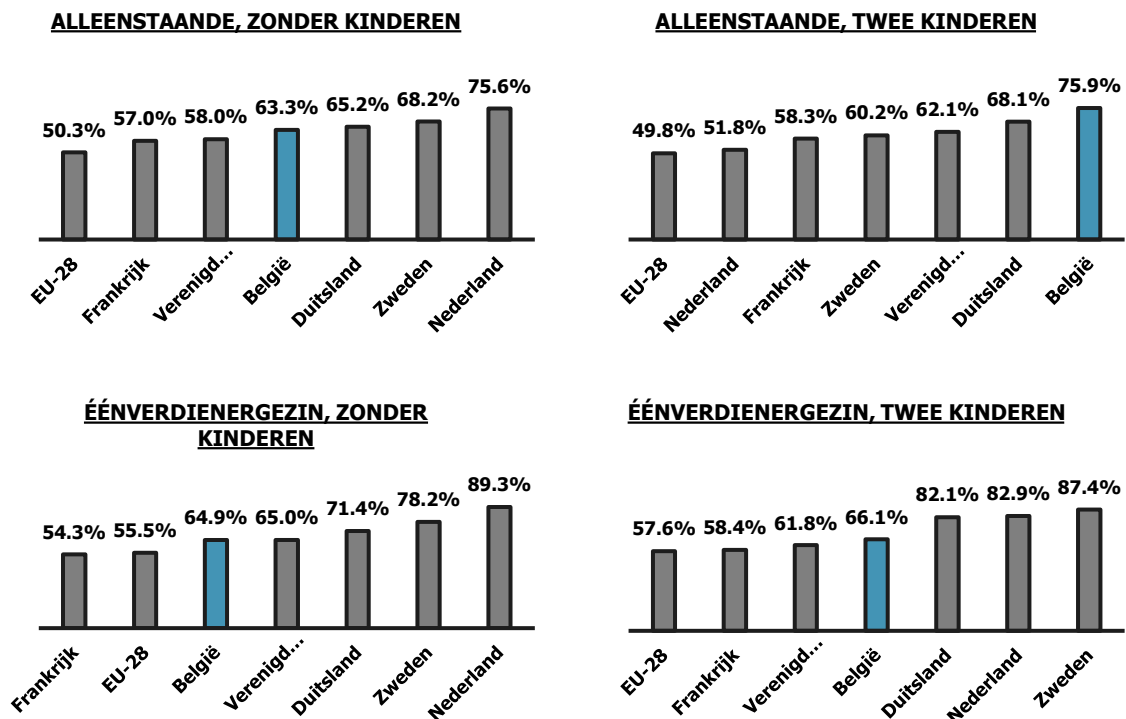
- ▶ Het is evenwel duidelijk dat de relatief hoge inactiviteit in Vlaanderen **om meer gaat dan om een gebrek aan financiële prikkels** (Baert, 2019a; Marx, 2019; Vansteenkiste et al., 2019; Vansteenkiste, Scholiers en Van Lancker, 2020; Van Lancker, 2019).
 - ▶ Bij gebrek aan overeenkomstige statistieken op het regionale niveau, geven bovenstaande figuren een blik op de inactiviteitsval in 2019 in België. De inactiviteitsval – of de impliciete belasting op herintreding in het arbeidsproces voor inactieven – meet het deel van het brutoloon dat wordt belast wanneer een inactieve persoon (die geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering, maar wel in aanmerking komt voor inkomensafhankelijke sociale bijstand) een baan aanneemt, met inbegrip van weggevalle uitkeringen en voordelen. In onderstaande figuren wordt deze inactiviteitsval berekend voor wie een relatief laag loon kan verdienen, i.e. 67% van het gemiddelde loon. We bekijken verschillende vergelijkingen van de inactiviteitsval in België tegenover het EU-28-gemiddelde en enkele andere landen naar de gezinssamenstelling van het gezin van de persoon in kwestie.
 - ▶ Het is duidelijk dat zuiver financieel bekeken ook in België **inactieven hun financiële situatie altijd verbeteren wanneer zij uit werken gaan**. De inactiviteitsval is, zowel in absolute cijfers als relatief tegenover de andere landen die opgenomen zijn in de vergelijking het grootste voor alleenstaanden met twee kinderen. Zij zien gemiddeld 75.9% van hun brutoloon wanneer zij uit werken gaan meteen weer wegbelast. Voor de meeste andere inactiviteitsvallen neemt België eerder een middenpositie in tegenover de buurlanden, Zweden en de EU-28.
 - ▶ Het is echter duidelijk dat er **allerminst een éénduidige relatie is tussen financiële afhankelijkheidsvallen en geobserveerde tewerkstellingsuitkomsten**. Het feit dat landen als Nederland of Denemarken het veel beter doen op vlak van tewerkstelling is niet eenvoudigweg terug te brengen tot sterkere financiële incentieven. Integendeel, een aantal uitkeringen zijn er aanzienlijk hoger en de financiële prikkels vaak zwakker dan hier. Een groot verschil met die landen ligt in de sterkte van het andere dan financiële prikkelbeleid (zie verder).
 - ▶ Het is ook belangrijk op te merken dat **veel inactieven geen uitkering krijgen**. Een analyse van baanloze gezinnen in Vlaanderen laat zien dat een ruime meerderheid van personen in een baanloos gezin geen RVA-uitkering ontvangen (Vansteenkiste, Scholiers en

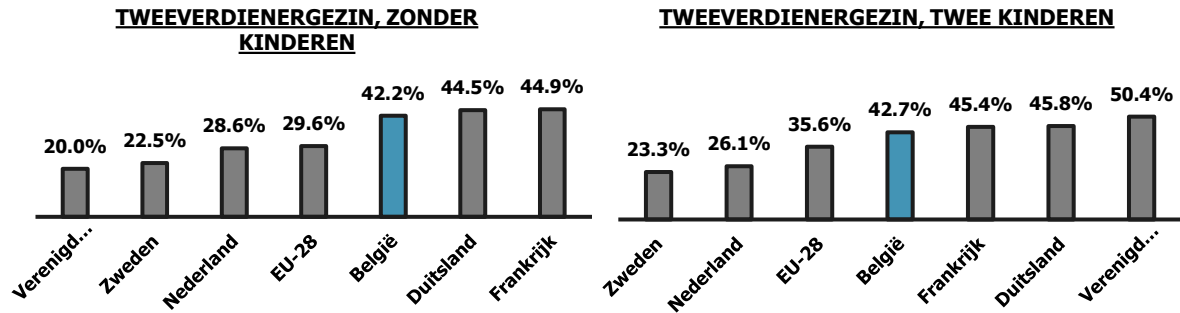


Van Lancker, 2020). Dat wijst opnieuw op het gegeven dat de oorzaken van persistente niet-tewerkstelling vaak aanzienlijk complexer zijn dan financiële prikkels.

- ▶ Uit de studies van Vansteenkiste en collega's (2019, 2020a en 2020b) waarin het arbeidspotentieel bij inactieven in Vlaanderen ontleed wordt, blijkt eveneens dat er heel wat **drempels de weg naar werk belemmeren die niet louter financieel** van aard zijn. De hindernissen die mensen weerhouden om zich actief aan te bieden op de arbeidsmarkt zijn uiteenlopend. Ze bevinden zich vaak op het snijvlak van verschillende beleidsdomeinen en vragen een **beleidsoverschrijdende aanpak**. Het gaat om drempels wegnemen bij re-integratie na ziekte, zoals inzetten op preventie, de terugkeer naar de arbeidsmarkt afdoende bespreekbaar maken, het stelsel van progressieve tewerkstelling verder optimaliseren, en voldoende inzetten op begeleiding en opleiding (zie ook Godderis, 2019). Het gaat ook over ontmoediging tegenover de arbeidsmarkt wegnemen door leeftijdsbarrières of discriminatie aan te pakken, systemen te faciliteren die zorgtaken makkelijker combineerbaar maken met werk, het verouderen van vaardigheden tegen te gaan door opleiding en loopbaanadvies in te zetten op de meest kwetsbaren los van het beroepsactief statuut, het wegnemen van drempels op vlak van mobiliteit en taal, het tegengaan van vroegtijdige schooluitval, het verhelpen van achterstand in de onderwijsloopbaan (zeker van meisjes met een migratie-achtergrond), enzoverder (zie Vansteenkiste et al., 2019, blz. 46-48 voor overzichtstabellen per subgroep van inactieve Vlamingen).

Figuur 10. Inactiviteitsvallen in 2019 (voor personen die gaan werken tegen 67% van gemiddelde loon) in elke situaties voor België, de EU-28, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Zweden en Nederland.





Bron: Europese Commissie – online databanken en indicatoren (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3197&langId=en>).

- ▶ Ook andere maatregelen die direct inspelen op het verhogen van de koopkracht van wie werkt, in vergelijking met wie niet werkt, zoals het **inkomensafhankelijk maken van Vlaamse toeslagen en kortingen die nu statuutafhankelijk zijn**, passen in de logica van werk laten lonen (Baert, 2019a; Marx, 2019).
 - ▶ Mensen met een uitkering hebben vaak ook nog **andere voordelen**, zoals sociale tarieven voor nutsvoorzieningen, kortingen op openbaar vervoer of voor culturele activiteiten.
 - ▶ Het is niet omdat ze een overstap naar werk maken dat mensen noodzakelijkerwijs (meteen) zulke voordelen verliezen. Maar mensen kunnen dat wel denken of vrezen. De realiteit is ook dat **veel voordelen categoriaal** zijn. Het is te zeggen: mensen verliezen ze éénmaal ze niet langer werkloos of leefloontrekker zijn. Dat hindert de overstap naar werk. Zelfs indien de pure financiële waarden van zulke sociale voordelen beperkt is dan nog kan de psychologische 'kost' van ze te verliezen doorwegen.
 - ▶ Het is niet alleen belangrijk dergelijke sociale voordelen **minder categoriaal** te maken, het zou ook goed zijn **regels en aanvraagprocedures te harmoniseren** en eenvoudiger te maken. Deel van de psychologische kost van het verlies ligt in het feit dat mensen vaak veel moeite hebben moeten doen om bepaalde voordelen te bekomen.
- ▶ Een **cruciaal Vlaamse beleidsinstrument in dit perspectief is de kinderopvang**. Wanneer de Vlaamse regering er effectief in slaagt, zoals beoogd in het Vlaamse regeerakkoord, kinderopvang aantrekkelijker te maken vanuit het standpunt van werkenden, dan lijkt het logisch dat dit het arbeidsaanbod in de regio zal versterken. Het gaat daarbij niet alleen om zorgen voor **voldoende plaatsen**, waarbij werkenden voldoende hoog in de rangschikking van aanvragen komen, tegen een **prijs die ook voor grote gezinnen aanvaardbaar** is, maar ook om het stimuleren van **voldoende flexibele uren van halen en brengen van kinderen** (Baert, 2019a; Van Lancker, 2019; Vansteenkiste et al., 2019). Het belang van flexibele, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang wordt ook benadrukt door de SERV (zie *Iedereen aan Boord* - SERV 2019).
 - ▶ In bepaalde lokaliteiten, vooral steden, blijft er een **tekort aan kinderopvang**. Kinderopvang blijft sterk gericht op ouders in klassieke, stabiele 9-tot-5-banen. Terwijl net lageropgeleide mensen vaak werken of zouden kunnen werken in arbeidsintensieve sectoren zoals horeca en kleinhandel waar minder zekere banen en weinig reguliere dan wel flexibele werktijden gebruikelijk zijn. Op dit vlak is er nog een grote mismatch.
 - ▶ Het is zaak om in de financiering de **koppeling met tewerkstelling goed te leggen** en dus te verzekeren dat de mensen die geactiveerd worden ook toegang hebben tot plaatsen in de kinderopvang met IKT-tarief (Van Lancker en Vandenbroeck, 2019). Dat vergt meer investeringen in het **aantal plaatsen**.

- ▶ Ook dient een meer arbeidsmarktgeoriënteerde blik op kinderopvang een ander doel: de “straf voor het moederschap” verlagen (Baert, 2014; Baert, Baert et al., 2016). De gebrekkige verdeling van de lasten en lusten van het krijgen en opvoeden van kinderen leidt nog steeds tot zeer ongelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

- ▶ **Slimmer prikkelen** via recepten uit de gedragseconomie.
 - ▶ Het loont het profiel van de 120.000 extra mensen die Vlaanderen aan het werk wil krijgen deze legislatuur goed voor ogen te houden. Dat zijn dan vooral mensen die minder lang naar school gingen of geen al te succesvolle schoolcarrière hadden. Mensen met een migratieachtergrond ook (zie verder). Het zijn diezelfde groepen die het hardst worden getroffen door de coronacrisis en die de meeste moeite zullen hebben opnieuw een baan te vinden.
 - ▶ Het beleid zet terecht sterk in op financiële en andere prikkels (zie eerder). Dat is ook de rationale voor de geplande jobbonus. Het loont de moeite de vraag te stellen of mensen die wel goed kennen en begrijpen. Weten mensen wat de federale regels zijn, wat de gewestelijke en hoe die op mekaar inwerken? Ons beleid bouwt niettemin op het idee dat mensen al die ingewikkelde regels kennen en al die complexe berekeningen in een handomdraai maken.
 - ▶ Studies laten zien dat **(para)fiscale prikkels vaak gewoon hun potentieel niet benutten** omdat **mensen ze vaak gewoonweg niet kennen of snappen**. Er is de laatste jaren heel veel onderzoek gedaan naar hoe mensen reageren op financiële en andere prikkels. In dit onderzoeksdomein – de behavioral economics – dat inzichten uit de psychologie en de economie verenigt, is heel veel vooruitgang geboekt de laatste jaren (OECD, 2019). Het heeft ook geleid tot wat vaak wat **“nudging”** wordt genoemd – wetenschappelijk en vaak proefondervindelijk uitgedachte strategieën om mensen ertoe aan te zetten om te doen wat ze eigenlijk rationeel vanzelf zouden moeten doen (OECD, 2017). In een aantal landen bestaan er **speciale “nudging units” bij de overheid**. Daar moet Vlaanderen ook werk van maken. Innovatief beleid via nudging zou idealiter uitgetest worden op experimentele schaal en daarna geëvalueerd en verfijnd worden alvorens dit op brede schaal uit te rollen (zie sectie 4.5 en 5.5).
 - ▶ Voor de mensen die het verst af staan van de arbeidsmarkt en met meerdere problemen kampen kan een **intensieve begeleiding** vruchten afwerpen. Dat leren experimenten met intensieve begeleiding van OCMW-cliënten, zoals in Kortrijk (Van Lancker et al., 2020). Tegelijkertijd leren dergelijke experimenten dat coaching en nudging maar substantiële verbetering in de levens van mensen kan brengen als er ook **structureel beleid is dat mensen toelaat kansen te grijpen**. Naast de voornoemde nood aan voldoende kinderopvang, gaat het hierbij ook bijvoorbeeld om **adequaate openbaar vervoer**.

- ▶ Een mogelijke tussenstap om inactieven richting de arbeidsmarkt te verleiden, kan erin bestaan hen eerst te **stimuleren tot vrijwilligerswerk**.
 - ▶ Een van de meest verrassende bevindingen uit onderzoek met fictieve sollicitaties op de Vlaamse arbeidsmarkt was de **hoge impact** die het **vermelden van vrijwilligerswerk** had op de kans om uitgenodigd te worden voor een jobinterview (Baert & Vujić, 2018).
 - ▶ Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat vrijwilligerswerk bij een “mainstream” organisatie een hoge mate van **sociaal-culturele integratie** signaleert, wat werkgevers volgens internationaal onderzoek als een wenselijke eigenschap zien. Onderzoek op basis van de gegevens uit de European Social Survey leidt tot bevindingen in dezelfde richting:



vrijwilligers hebben, na controle voor persoonskenmerken, een hoger inkomen (Detollenaere et al., 2017). Vrijwilligerswerk lijkt dus te werken als een springplank richting betere kansen op de arbeidsmarkt.

- ▶ In die optiek valt het te overwegen om de beperkingen die gelegd worden op het vrijwilligerswerk dat werklozen kunnen doen, zeker in moeilijke economische tijden, in kaart te brengen en te overwegen deze te relaxeren. Het gebruik van vrijwilligerswerk als springplank leent zich ideaal voor experimenteel te testen beleid (zie Sectie 5.5).

- ▶ **Bij de uitwerking van de gemeenschapsdienst voor werklozen, is het belangrijk dat deze niet tot bijkomende stigma leiden** later in het zoeken van een baan.
 - ▶ Dit zou het geval kunnen zijn wanneer werkgevers die te horen krijgen dat een werkloze gemeenschapsdienst deed, dit extra hun aandacht naar de **langdurige werkloosheid** trekt en/of tot een perceptie leidt dat de conclusie van de VDAB dat voor deze werkloze het "normale" traject uitgeput was, naar analogie met eerder onderzoek dat aangaf dat de Vlaamse Ondersteuningspremie de kansen op een jobgesprek voor personen met een functiebeperking niet versterkt (Baert, 2016).
 - ▶ In dit opzicht lijkt het cruciaal **werklozen medezeggenschap** te geven in de specifiek uit te voeren gemeenschapsdienst, zodat zij later bij het solliciteren de specifiek uitgevoerde dienst kunnen gebruiken om hun interesses en motivatie geloofwaardiger naar voren te brengen.
 - ▶ We zijn geneigd globaal niet te geloven in het activerende karakter van gemeenschapsdienst, tenzij deze inhoudelijk zinvol en verrijkend is. Dat vergt een degelijke omkadering, die uiteraard aan een kost komt.

- ▶ Eerder studiewerk heeft gedocumenteerd dat het **arbeidsaanbod in Vlaanderen** in het bijzonder laag is voor personen met een migratieachtergrond in het algemeen en **vrouwen met een migratieachtergrond** in het bijzonder (SERV, 2019; SERV-Commissie Diversiteit (2019); Unia en FOD WASO, 2019; Vansteenkiste en De Graeve, 2018; Vansteenkiste et al., 2019 en Vansteenkiste, De Graeve en Sourbron, 2020a en 2020b; Wood en Neels, 2020). Zij verdienen dan ook bijzonder aandacht in een aanbodgericht arbeidsmarktbeleid.
 - ▶ Onderzoek geeft aan dat de arbeidsmarktposities van moeders met een migratieachtergrond sterk samenhangt met de arbeidsmarktpositie van deze vrouwen vóór ouderschap (Kil et al. 2019; Maes et al., 2019). Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van moeders met een migratie-achtergrond is in dat opzicht niet enkel een kwestie van gelijke toegang tot voorzieningen die de combinatie van werk en gezin ondersteunen – en daaraan gekoppeld het reduceren van inactiviteits- en werkloosheidsvallen – maar ook en in de eerste plaats een kwestie van arbeidsmarktbeleid dat de **intrede van deze groep op de arbeidsmarkt** ondersteunt."
 - ▶ Net als de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in haar recente rapport, zijn we voorstander om de reeds op het grondgebied aanwezige **migranten en vluchtelingen sneller toegang** geven tot arbeidsmarkt en de erkenning van hun in het buitenland verworven competenties efficiënter en sneller te laten verlopen (Fasani et al., 2020; Lens et al., 2019)
 - ▶ Tegelijkertijd is het belangrijk erop te wijzen dat snelle integratie in de arbeidsmarkt niet noodzakelijk gelijk staat met duurzame integratie. Met name erkende asielzoekers vallen vaak weer uit na een periode van tewerkstelling, mogelijk omdat ze gedesilluseerd geraken met werk onder hun aspiratieniveau (Lens et al., 2019). **Duurzame integratie** vergt nu eenmaal een aanzienlijke investering, eerst in de vorm van inburgering en



taalonderwijs, dan gedegen professionele opleiding en/of erkenning van kwalificaties. Voor sommige profielen kunnen stages, **werkplekieren of IBO** nuttig zijn (Wood en Neels, 2020). Het is echter belangrijk voor ogen te houden dat het bij humanitaire vluchtelingen vaak gaat om hoger opgeleide mensen met dito talenten en competenties.

- ▶ De voornoemde winst van vrijwilligerswerk bleek in eerder onderzoek extra hoog voor personen met een migratieachtergrond: wanneer zij aan **vrijwilligerswerk** bij een mainstream organisatie deden, leidde hun vreemde naam niet langer tot minder aanwervingskansen (Baert & Vujić, 2016). Op basis van deze resultaten valt het te bepleiten dat de federale overheid zou overwegen om, net zoals in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken, etnische minderheden sterker te stimuleren tot vrijwilligerswerk als deel van hun inburgerings- of activeringstrajecten (Baert, 2019a).



5.3. OPGAVE 3 VRAAG: MAAK SUBSIDIES EN LASTENVERLAGINGEN VOOR WERKGEVERS SELECTIEVER

- ▶ Bouw doelgroepkortingen af, behalve mogelijk voor heel specifieke doelgroepen, zoals mensen met een arbeidshandicap.
- ▶ Bouw het subsidieniveau van de dienstencheques geleidelijk af, zonder het systeem zelf te hypothekeren. Verhoog de instroom vanuit werkloosheid en leefloon om zo het sociaal rendement van het stelsel te verhogen. Zet aanzienlijk sterker in op opleiding en competentieversterking met oog op uitstroom. Versterk voor sterkere profielen (her)doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.
- ▶ Houd de sector van de sociale economie minstens stabiel en bouw eventueel verder uit in functie van dynamische behoefteanalyses. Zet nog sterker in op innovatieve publiek-private samenwerking.

CONTEXT

- ▶ We hebben in Vlaanderen per inwoner al jaren **hoge uitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid** die in schril contrast staan met onze blijvend lage tewerkstellingscijfers bij bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt zoals kortgeschoolde mensen. We geven zoveel uit als de Scandinavische landen en Nederland maar het klaarblijkelijk rendement van onze uitgaven ligt veel lager.
- ▶ Het merendeel van de middelen binnen het kader van actief arbeidsmarktbeleid (ruim begrepen) gaat naar het subsidiëren van de vraag (werkgevers dus) via diverse kanalen (lastenverlagingen dan wel subsidies). De laatst beschikbare cijfers, die voor 2018 zijn, in miljoenen:

Dienstencheques	1360,8
Loonkostverlagingen	626,4
Sociale Economie	393,3
Begeleiding werkzoekenden	254,4
Opleiding werkzoekenden	366,5
Verlofstelsels	66,9
Opleiding Werkenden	138,2

Bron: Departement WSE

Met andere woorden, ruim 2/3e van de zowat 3 miljard uitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid gaan naar **gesubsidieerde tewerkstelling**.

Die komen bovenop de federale uitgaven, die nog een magnitude groter zijn. De bijdrageverminderingen en loonsubsidies voor werkgevers liepen in 2018 op tot meer dan 16 miljard euro. De werknemersbijdrageverminderingen zijn beperkter, maar bedroegen ook nog eens meer dan een miljard euro in 2018 (Federaal Planbureau, 2019).

Het loont de vraag te stellen of deze uitgaven voldoende **doelmatig** zijn. Dat wil zeggen: rendeert elke euro wel voldoende of kan een gedeeltelijke verschuiving beter helpen bij de relance van de arbeidsmarkt.

WAT BELEID BETRACHT

- ▶ Deze focus op de vraagzijde, die al lang bestaat in ons federaal en regionaal beleid, vertrekt traditioneel van de diagnose dat tewerkstelling bij zogenaamde kansengroepen zoals kortgeschoolden of ouderen laag is omdat ze vaak **te duur zijn voor werkgevers**. Het is een gedeelde aanname in beleidskringen en bij sociale partners. Om die reden heeft beleid traditioneel ingezet op maatregelen die de arbeidskosten, in de eerste plaats op het niveau van de laagste lonen, moeten drukken.
- ▶ Dit werd en wordt voornamelijk gedaan door middel van **doelgerichte verlagingen van de sociale zekerheidsbijdragen** van de werkgevers. Beleidsmakers rechtvaardigden deze strategie soms door te verwijzen naar theoretische analyses waaruit blijkt dat dergelijke maatregelen uitgesproken positieve gevolgen zouden kunnen hebben voor de tewerkstellingskansen van kwetsbare groepen – de langdurig werklozen en de laaggeschoolden. Dat was vooral in de jaren 90 zo. Snower (1994, 1997) en Phelps (1997, 1997b) bijvoorbeeld waren bekende pleitbezorgers van deze opvatting. Zo stelde Snower dat doelgerichte werkgelegenheidssubsidies de langdurige werkloosheid met ongeveer een derde zouden kunnen verminderen en dat het subsidiestelsel na verloop van tijd zichzelf zou financieren. In wat volgt, plaatsen wij grote vraagtekens bij dit beleid op basis van recenter onderzoek.
- ▶ Verder hebben beleidsmakers een groot vertrouwen gesteld in **theoretische simulaties**, zoals die van het Federaal Planbureau. Uit dergelijke simulaties bleek doorgaans dat selectieve verlagingen van de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers een sterke impact hebben op de werkgelegenheid. De resultaten van dergelijke simulaties zijn echter altijd sterk onderhevig geweest aan theoretische en parametrische veronderstellingen. Die waren doorgaans onrealistisch optimistisch en hielden geen rekening met de complexe dynamieken die arbeidsmarktonderzoek inmiddels aan het licht heeft gebracht. Bijvoorbeeld het feit dat werkgevers werkloosheid of leeftijd als een negatief signaal interpreteren, los van wat die mensen kosten.

WAT BELEID DAADWERKELIJK REALISEERT

- ▶ Want ex-post studies – studies laten kijken naar wat er echt gebeurt – laten onveranderlijk iets volstrekt anders zien. De **gemeten netto tewerkstellingseffecten van lastenverlagingen en subsidies vallen doorgaans véél lager uit dan de theoretisch veronderstelde** (Marx, 2001; 2007; Card et al, 2010; EEPO, 2014; Lee, 2005; OECD, 2015; Vandelanoot & Bogaerts, 2014) . Tientallen studies kwamen tot de bevinding dat het verschil tussen de bruto impact (hoeveel mensen zijn er aan het werk onder de maatregel) en de netto impact (de netto tewerkstellingsgroei) vaak in de orde van de 80 tot 90 procent lag. **De gemeten netto-impact was vaak nihil of zelfs statistisch insignificant**. Dat komt omdat deadweight en substitutie-effecten in realiteit vaak veel hoger uitvallen dan theoretisch verondersteld. Deadweight effecten ontstaan wanneer werkgevers mensen aannemen met subsidies of lastenverlagingen die ze toch zouden hebben aangenomen zonder. Substitutie-effecten ontstaan wanneer tewerkstelling van niet-gesubsidieerde groepen ten koste gaat van gesubsidieerde.
- ▶ Grootschalige meta-analyses suggereren dat middelen voor actief arbeidsmarktbeleid eigenlijk veel **kost-effectiever aan de aanbodzijde wordt ingezet**, dit wil zeggen dat ze best worden gekanaliseerd naar mensen die werk zoeken en werk nodig hebben, in de vorm van opleiding, begeleiding en opvolging (Card et al, 2010; OECD, 2018).
- ▶ Wat niet wil zeggen dat bepaalde vormen van gesubsidieerde en beschermde tewerkstelling geen plaats hebben in een portfolio van actief arbeidsmarktbeleid, maar dan voor **specifieke doelgroepen** en **goed ontworpen** zodat deadweight-effecten worden geminimaliseerd. Dat blijkt echter niet eenvoudig.



WAT BETEKENT DIT CONCREET VOOR VLAAMS BELEID?

1) Doelgroepkortingen.

- ▶ Het design van onze doelgroepkortingen sluit sterk aan bij het type maatregelen dat hier te lande en elders uitgebreid werd geëvalueerd (Card et al. 2015; Lee, 2005; Marx, 2001; 2007; OECD, 2015; Vooren et al. 2018). De conclusie van die studies is zowat onveranderlijk dat dergelijke kortingen een zeer beperkte of zelfs onbestaande netto impact op tewerkstelling hebben. Deels is dat omdat de impact van dergelijke maatregelen moeilijk te isoleren is van conjunctuureffecten of andere maatregelen. De schattingen in de literatuur zijn vaak te zien als 'best case' impact en zelfs dan vallen ze vaak laag uit. Zeker in termen van kost-effectiviteit zijn ze nauwelijks verantwoordbaar, zelfs als er een significant effect wordt gevonden. Het zijn bijgevolg subsidies voor werkgevers waar vaak onvoldoende extra netto tewerkstelling tegenover staat.
- ▶ Dat gaat met name op voor **kortingen die zich richten op vrij brede doelgroepen**, zoals lagergeschoolden, jongeren of ouderen. De ruimte voor afroaming door werkgevers is dan heel groot waardoor de deadweightkost te hoog ligt om dit een verantwoorde uitgave te maken. Zie bijvoorbeeld Albanese en Cockx (2019), die federale doelgroepkortingen voor ouderen evalueerden en zeer beperkte effecten vonden.
 - ▶ Kortingen die zich richten op heel specifieke groepen leveren soms significante nettotewerkstellingseffecten op, wat echter niet wil zeggen dat de uitgaven daarom ook voldoende kost-effectief zijn, laat staan dat ze de meest optimale besteding van dat geld zijn. In het geval van langdurig werklozen wordt de effectiviteit gehinderd door signaal en stigma-effecten.
 - ▶ Bepaalde studies tonen aan dat aanwervingspremies veeleer dan lastenverlagingen in crisistijd een positief effect zouden kunnen hebben, maar de studies zijn op dit punt zeker niet eenduidig (Cahuc, 2014; 2019).
 - ▶ In het geval van bijvoorbeeld mensen met een **arbeidshandicap** zijn er wel aanwijzingen dat de subsidie (VOP in ons geval) helpt een verminderde productiviteit te compenseren (Desiere, Cabus en Cockx, 2020). Het is echter onduidelijk in welke mate het effect is toe te schrijven aan de loonkostsubsidie dan wel de meer gespecialiseerde en intensieve arbeidsbemiddeling. Een studie van Baert (2016) dat een experimenteel design gebruikte vond geen effect van de subsidie op aanwervingsintentie.

Aanbeveling:

- **Empirisch evaluatieonderzoek geeft consistent aan dat werkgeverssubsidies dan wel lastenverlagingen zoals onze doelgroepkortingen globaal geen bijzonder kosten-effectieve inzet van overheidsmiddelen zijn, tenminste als netto- jobcreatie het objectief is. Dat komt omdat studies laten zien dat de afroomeffecten hoog zijn - de meeste mensen die met een lastenverlaging worden tewerkgesteld zouden anders ook aan de slag zijn.**

- **Voor heel specifieke doelgroepen, zoals mensen met een arbeidshandicap, kunnen dergelijke subsidies wel een rol spelen in de beleidsmix, vooral als er ook ander ondersteunend beleid is, zoals begeleiding en opleiding. (Maatregelen zoals IBO die een kostenvoordeel voor de werkgever combineren met opleiding en begeleiding renderen om die reden beter.)**

- **Zolang de coronacrisis nog weegt op de vraag naar arbeid leent de context er zich niet erg goed toe de doelgroepkortingen drastisch terug te schroeven hoewel meer selectiviteit nodig is. Maar er is weinig grond om aan te nemen dat werkgeverslastenverlagingen, zeker voor breed gedefinieerde doelgroepen, een goed instrument zijn om relance te realiseren.**

2) Dienstencheques

- ▶ De dienstencheques, die in 2018 1,3 miljard kostten, vormen een vrij uniek systeem in de wereld. Andere landen hebben ook maatregelen genomen om tewerkstelling in de sector van huishoudelijke diensten aan te moedigen, o.a. door verhoogde fiscale aftrekregelingen. Maar het dienstencheque systeem is met voorsprong het meest genereus gesubsidieerde stelsel van private huishoudelijke dienstverlening in de rijke wereld. Dat blijft zo na de vermindering van de fiscale aftrek op Vlaams niveau.
- ▶ Het stelsel van de dienstencheques heeft meerdere objectieven. In eerste instantie werd het in het leven geroepen om zwart werk in de huishoudelijke sector te witten, zodat mensen ook een behoorlijke sociale bescherming genieten en rechten opbouwen. Daarnaast was er het objectief om werk te scheppen voor kortgeschoolde mensen. Het stelsel zou ook batig zijn voor de work-life balance en mogelijk het arbeidsaanbod van hogergeschoolde mensen.
- ▶ Studies zijn vrij consistent op één punt: het stelsel heeft veel en overwegend tevreden klanten (IDEA, meerdere studies). Werknemers zijn weliswaar relatief lagerbetaald maar ze genieten arbeidsvoorwaarden en sociale rechten die vaak beter zijn dan mensen in soortgelijke jobs elders. Voor een stelsel met het huidige subsidieniveau mag dat ook.
- ▶ Evaluaties van het systeem op vlak van netto jobcreatie zijn gemengd. Er zijn evaluaties die een sterke netto-tewerkstellingsgroei suggereren (bv. Desiere en Goesaert, 2019), met dito terugverdieneffecten (IDEA 2020). Er zijn studies die aanzienlijk sceptischer zijn (Pacolet en De Wispelaere, 2010; Marx en Vandelannoote, 2015; Raz-Yurevitch & Marx, 2018). De studies die suggereren dat er een sterke netto-tewerkstellingsgroei zou zijn, erkennen zelf dat de resultaten opvallend sterk afwijken van het merendeel van de andere studies naar gesubsidieerde arbeid.
- ▶ De buitenlandse tewerkstelling in het stelsel is toegenomen tot zowat een derde (Unia en FOD WASO, 2019; Oslejova & Marx, 2020). Het gaat vaak om mensen die specifiek naar hier zijn gemigreerd om in het stelsel te werken. Slechts 20 procent van de instroom in dienstencheque tewerkstelling in Vlaanderen komt uit leefloon of werkloosheid. Meer dan een derde van de instroom zijn mensen die al een job hadden en de overstap maken naar de dienstencheques. Zowat een derde heeft geen gekend traject in de administratie, wat allicht vaak te wijten is aan het feit dat ze specifiek gemigreerd zijn om in het stelsel te werken. Deze gegevens zijn moeilijk te rijmen met analyses die suggereren dat er een heel sterke (binnenlandse) netto-tewerkstellingsimpact zou zijn. Feit is ook dat de tewerkstellingsgraad van de primaire doelgroep - kortergeschoolde vrouwen - in Vlaanderen veel lager blijft dan bijvoorbeeld in Nederland of Duitsland, waar een dergelijke sector niet bestaat.

Aanbevelingen:

- ▶ Dat betekent dat verdere en **continue en rigoureuze evaluatie** nodig is. De data om directe metingen van instroom te doen is er. Dit is volledig terecht voor een stelsel dat zwaar doorweegt in de begroting van WSE. Deze aanbeveling strookt geheel met de beleidsprocesaangebepaling die absoluut centraal staat in dit rapport: maak beleid systematisch evidence-based. Maak dat studies een wetenschappelijke peer-review ondergaan.
- ▶ **Het is begrijpelijk dat de dienstenchequesector is gestabiliseerd om de coronastorm te doorstaan.** Het is een stelsel dat werk biedt aan zowat 100.000 mensen. In de context van een sterk gedaalde vraag naar arbeid en een sterk toenemende werkloosheid is er allicht weinig alternatief dan de tewerkstelling en bedrijven in deze sector tot op zekere hoogte te stabiliseren. Het aantal uitgegeven en terugbetaalde dienstencheques is volgens de WSE Coronabarometer in de loop van voorbije weken weer toegenomen. Het blijft onzeker of de vraag naar dienstencheque diensten zich geheel zal herstellen.
- ▶ **Op termijn verdient het echter de aanbeveling het subsidieniveau van de dienstencheques af te bouwen en de eigen bijdrage van consumenten voor dergelijke diensten geleidelijk op te trekken. Hier is ook een goede monitoring nodig om de impact**

van een prijsverhoging op de activiteit van de sector en de beoogde beleidseffecten op te volgen.

- ▶ **Het verdient ook de aanbeveling dat er instroomcriteria gelden die garanderen dat er minder instroom is in het stelsel van mensen die vanuit reguliere tewerkstelling de overstap maken naar dienstencheque tewerkstelling, tenzij voor deze mensen werkloosheid dreigt.** De instroom zou sterker moeten zijn vanuit werkloosheid en leefloon om het sociaal rendement van het stelsel te verhogen.
- ▶ **De dienstenchequesector zou aanzienlijk sterker kunnen inzetten op opleiding en competentieversterking met oog op uitstroom.** Voor sterkere profielen zou men (her)doorstroom naar de reguliere markt moeten stimuleren.

3) De Sociale economie

- ▶ Sociale economie is belangrijk, want deze laat in samenwerking met lokale besturen toe om de kwetsbare profielen zinvol te activeren. De instroom bestaat in belangrijke mate uit mensen met een relatief zwak profiel in termen van hun kansen in de arbeidsmarkt (Desiere et al. 2019). Dat is met name zo voor werkzoekenden die in arbeidszorg terecht komen, minder voor werkzoekenden die in de lokale diensteneconomie aan de slag gaan.
- ▶ In de huidige decretale omkadering is doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt een belangrijk objectief. Dat is begrijpelijk want doorstroming was laag voor zover we weten, ook in vormen van sociale tewerkstelling waar dit een objectief was (Jacobs, 2012; 2014). Dit is geheel consistent met andere wetenschappelijke studies die vaak lock-in effecten vaststellen bij gesubsidieerde tewerkstelling, vooral als die langer van duur is.
- ▶ Doorstroom is echter niet altijd mogelijk dan wel wenselijk. Het gevaar dan is dat er afroming ontstaat, te weten dat mensen (binnen de doelgroep) met relatief goede doorstroomkansen een grotere aanwervingskans hebben, wat juist niet de bedoeling mag zijn. Dat gevaar is zeker reëel als sociale economie projecten mede op doorstroom zouden worden geëvalueerd. Dat zou uiteraard haaks staan op de ultieme bestaansreden van de sociale economie: kansen geven aan mensen die het minste kans maken in het reguliere circuit.

Aanbevelingen:

- ▶ Dit pleit weerom **systematische analytische monitoring van instroom, doorstroom en uitstroom in functie van beleidssturing en bijsturing.**
- ▶ **Het verdient aanbeveling deze sector op zijn minst stabiel te houden en eventueel verder uit te bouwen in functie van dynamische behoefteanalyses.** Voor de coronacrisis was er reeds een gebrek aan arbeidsplaatsen voor mensen die in aanmerking kwamen (Desiere et al. 2019). Er is binnen de sector nog groeipotentieel, vooral in de zorgsector, de e-commerce, de hernieuwbare energie en de circulaire economie (WSE, meerdere rapporten).
- ▶ **Men zou nog sterkere publiek-private samenwerking in deze sector kunnen overwegen.** Er bestaan inspirerende initiatieven die bouwen op samenwerkingen van ondernemende non-profits, sociale ondernemingen en for-profitbedrijven (Cantillon, et al. 2019). De sociale impact vloeit voort uit samenwerking en wederzijdse versterking. Deze initiatieven bouwen op een mix van financieringsvormen (niet enkel loon dan wel directe begeleidingssubsidies). Het verdient de aanbeveling deze verder te onderzoeken en te evalueren.
- ▶ **Tegelijkertijd is het duidelijk dat een laagproductieve sector als de sociale economie maar in zeer beperkte mate een buffer kan vormen voor de Coronavraagschok** alsook voor het realiseren van de doelstelling van 120.000 mensen extra aan het werk. Er zijn nu zo een 26.000 mensen aan het werk in de sociale economie. Daar is allicht ruimte voor verdere uitbreiding



maar **het grote volume aan extra tewerkstelling dat nodig is zal uiteraard elders moeten worden gerealiseerd.**

- ▶ Nog dit, deze aanbevelingen zijn in eerste instantie geformuleerd in functie van de centrale opdracht van dit rapport, te weten: Vlamingen maximaal aan het werk krijgen of houden. Het moge duidelijk zijn dat de sociale economie ruimere objectieven heeft, die andere beleidsconsequenties kunnen impliceren.



5.4. OPGAVE 3 MATCHING: SUBSTANTIEEL EN STRUCTUREEL VERHOGEN VAN HET OPLEIDINGSRENDEMENT

- ▶ Voer een individuele leerrekening in.
- ▶ Maak het opleidingsaanbod transparant (VDAB, sectoraal, privaat, universiteiten en hogescholen) en vernieuw het tijdig via een matchmaking-platform voor opleidingen.
- ▶ Vorm erkende loopbaancentra om tot talentcentra die advies op maat geven inzake loopbaan- en leerpaden.
- ▶ Ontwikkel transversale opleidingen via een intersectoraal opleidingsfonds.
- ▶ Maak werk van de erkenning van competenties die via e-leren worden verworven.
- ▶ Zet versneld in op de uitrol van duaal leren als volwaardige leerweg.

Ons menselijk kapitaal is onze belangrijkste grondstof en toch scoren we slechts middelmatig op het onderhoud en de ontwikkeling ervan. Het is daarom een absolute prioriteit om drempels weg te werken en zo een **inhaaloperatie** te realiseren voor het reeds al te lange te lage opleidingsrendement. Onder opleidingsrendement verstaan we zowel de participatie van de Vlaming aan levenslang leren als het resultaat ervan onder de vorm van arbeidsmarktgerichte competentie-opbouw. Kennismanagement moet daarbij centraal staan, of de ontwikkeling van het leervermogen om nieuwe kennis op te pikken en verder te ontwikkelen.

Voorts kunnen we ons de vraag stellen waarom in het kader van het afsluiten van een arbeidscontract onderhandeld wordt over het opbouwen van een aanvullend pensioen, het verzekeren van hospitalisatiekosten, het dekken van maaltijdkosten of het voorzien in transportvergoedingen, ... en niet in het onderhouden en ontwikkelen van inzetbaarheid en investeren in loopbaanontwikkeling?

Gezien de technologische ontwikkelingen en de transitie-uitdaging als gevolg van de coronaschok zijn **upskilling en reskilling** sleutelhefbomen om inzetbaar te blijven op een snel evoluerende arbeidsmarkt.

We adviseren bijgevolg zes pistes als basis voor de ontwikkeling van een performant leersysteem en om het opleidingsrendement structureel en substantieel te verhogen, die gezien het grote belang voor het goed functioneren van de Vlaamse arbeidsmarkt, op korte termijn verder worden ge-operationaliseerd en tot uitvoering worden gebracht.

▶ ***Invoeren van een individuele leerrekening***

De invoering van een leerrekening, die de opleidingsmogelijkheden op 1 plaats bundelt, kan het sluitstuk vormen van een blijvende investering in competentieversterking, zoals ook voorgesteld in de OESO Skills strategie voor Vlaanderen¹⁶ en opgenomen in het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024¹⁷. In het Regeerakkoord 2019-2024 formuleerde de Vlaamse Regering de ambitie om een individuele leer- en loopbaanrekening te voorzien als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Enerzijds om het opnemen van opgebouwde rechten te stimuleren, maar ook om de bestaande opleidingsincentives eenvoudiger, overzichtelijk(er) en overdraagbaar te maken. De Beleidsnota Werk van Minister Crevits bevestigde deze principes¹⁸.

¹⁶ OECD Skills strategy Flanders: assessment and recommendations, OECD Skills studies, 2019

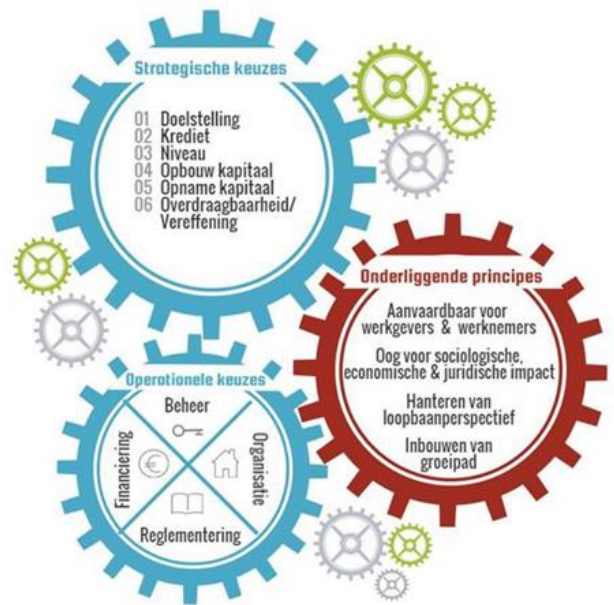
¹⁷ Regeerakkoord 2019-2024, Vlaamse regering, Vlaamse overheid, 2019

¹⁸ Beleidsnota 2019-2024: Werk en Sociale Economie. Vice Minister-President Hilde Crevits, Vlaams Minister van Economie, Innovatie, Werk en Sociale Economie, en Landbouw, 2019.

De invoering van een individuele rekening is evenwel een complex gegeven en dient goed voorbereid te worden (zie centrale componenten van een individuele loopbaanrekening in nevenstaande figuur)¹⁹.

Daarom is het belangrijk om werk te maken van de ontwikkeling ervan. We geven hierbij alvast enkele te maken keuzes in de concipiëring ervan:

- Best gekoppeld aan het **individu**, gezien evoluties op vlak van dynamisering van loopbanen, combi-loopbanen en transities
- Voor **arbeidsmarktgerichte** opleidingen, zowel fysieke als online²⁰
- **Gedeelde financiering** van individu, werkgever en overheid (eventuele via fiscale weg)
- Duidelijke bepaling van het **doel** dat men wil bereiken bij welke doelgroep, waarbij de overheidsbijdrage zich vooral richt naar de kort- en middengeshoolden
- Zeker voor kortgeschoolden gecombineerd met **loopbaanadvies**
- Voorzien in een systeem dat incentives bevat voor de **kwaliteit** van de opleidingen



De invoering van een leerrekening in Vlaanderen vergt een globaal herdenken van de wijze waarop opleiding gestimuleerd en gefinancierd wordt, met inbegrip van het combineren en bundelen van bestaande instrumenten op Vlaams en federaal niveau.

► **Transparant maken en tijdig vernieuwen van opleidingsaanbod (VDAB, sectoraal, privaat, universiteiten en hogescholen): matchmaking-platform voor opleidingen**

Het opleidingsaanbod is versnipperd, en de opleidingsmarkt functioneert onvolkomen. Er zijn vele actoren die opleiding aanbieden aan hun doelgroepen, elk via hun kanalen, wat de toegankelijkheid van leren belemmert. Vandaar is het wenselijk dat het **opleidingsaanbod transparanter** wordt voor elk individu, en dat er gewerkt wordt richting een **matchmaking-platform** waarop de aanbieders hun opleidingen kunnen aanbieden en de vraagzijde hun keuze van opleiding inzichtelijk kunnen maken. Dit platform kan dan fungeren als een onafhankelijke digitale makelaar van de opleidingsmarkt. Zie hiervoor ook het voorbeeld van de **digitale paskamer** (volgende box), waar vraag en aanbod gekoppeld wordt: mensen weten waaraan ze nood hebben, en weten welke opleidingen in aanmerking komen. Een dergelijke online tool is een belangrijke laagdrempelige aanvulling voor 'fysieke' centra, werkt complementair en helpt een groter bereik te realiseren.

Inzake vernieuwing van het aanbod wijzen we op het grote belang van een **versnelde digitale transformatie** van het opleidingsaanbod, die zowel de versterking van digitale vaardigheden van burgers ten goede komt als flexibiliteit en personalisatie mogelijk maakt. Ook opleidingsadvies kan gedigitaliseerd worden, via de inzet van artificiële intelligentie. De coronacrisis bracht online leren in een stroomversnelling, maar toonde ook dat niet iedereen over de nodige hulpmiddelen beschikt (vb. digitale toestellen, toegang tot internet). Het komt er dan ook meer dan ooit op aan om ervoor te zorgen dat iedereen de kans heeft om mee te evolueren.

¹⁹ Haalbaarheidsstudie omtrent de organisatie van loopbaansparen in België (2016), uitgevoerd door An De Coen, Tess Schooreel & Daphné Valsamis (IDEA Consult) i.s.m. Frank Hendrickx & Sarah De Groof (KU Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht) en Luc Sels (KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen) in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)

²⁰ Arbeidsmarktgerichtheid wordt gespecificeerd in het MB dd. 08/02/2019, voor opleidingen die recht geven op Vlaams Opleidingsverlof en daarvoor geregistreerd moeten worden in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives.

► **Erkende loopbaancentra worden talentcentra, en geven advies op maat inzake loopbaan- en leerpaden**

Als output van de loopbaanbegeleiding hebben loopbaancentra de opdracht om persoonlijke ontwikkelingsplannen aan te reiken. Evenwel is het uitstippelen van leerpaden momenteel eerder terug te vinden bij onderwijs- en opleidingsverstrekkers, alsook bij leer- en werkwinkels. Het lijkt ons dan ook aangewezen dat beide beter op elkaar aansluiten en meer geïntegreerd worden om zo de toegankelijkheid en de effectiviteit van talentontwikkeling te versterken.

HOUSE OF SKILLS ([HTTPS://WWW.HOUSEOFSKILLSREGIOAMSTERDAM.NL/](https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/))

House of Skills is een publiek-private samenwerking in de Metropoolregio Amsterdam. Bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en bestuurders uit de regio werken nauw samen om de huidige arbeidsmarkt meer in te richten op skills.

Doel van het House of Skills is drieledig:

- De beroepsbevolking meer regie geven over hun arbeidsmarktcarrière;
- Een Leven Lang Ontwikkelen bevorderen;
- Fundamentele wijzigingen bewerkstelligen van de inrichting van de arbeidsmarkt: van sectoraal naar intersectoral, van landelijk naar regional, van focus op diploma's naar skills.

Het House of Skills ontwikkelt meerdere ondersteunende tools, zoals skillstaxonomie/ontologie (ESCO, O'NET en Competent), assessments en competentiescans, skillspaspoort, loopbaanadvies en het platform MijnHouseofSkills, waar werkgevers en werknemers elkaar vinden.

De doelgroep bestaat onder andere uit werknemers die bedreigd worden door baanverlies, mensen die korter dan 1 jaar werkloos zijn en bijzondere doelgroepen van de gemeenten met arbeidsmarktpotentie.

House of Skills heeft in samenwerking met TNO *De Paskamer* ontwikkeld, een **digitaal instrument** dat voor **analyse van skills en matching op werk** kan worden ingezet. Skills, eigenschappen en werkstijlen (skillsset) worden in kaart gebracht en gematcht aan de functies die worden aangeboden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze functies zijn net als het profiel van kandidaten ook in skillssets geordend. Hierdoor kan er een match ontstaan.

De Paskamer bestaat uit een onderdeel voor werkenden en werkzoekenden en een apart onderdeel voor werkgevers. Werkenden en werkzoekenden kunnen in *De Paskamer* een eigen skills-profiel samenstellen en krijgen op basis daarvan suggesties voor beroepen die op hun skills aansluiten en openstaande functies die daarbij passen. Zij krijgen een breder perspectief op hun skills en mogelijkheden, zonder dat de opleiding bepalend is.

► **Transversale opleidingen zoals digitale competenties via een intersectoraal opleidingsfonds**

Digitalisering heeft een grote impact op vereiste vaardigheden en leiden tot regelmatige wijziging in kwalificatievereisten binnen jobs. Het wordt in de toekomst dus nog belangrijker om stevig in te zetten op leren tijdens de loopbaan. Toch blijft men botsen op belangrijke drempels voor een effectieve inzet van de middelen beschikbaar voor opleiding, zeker in een omgeving waar transitie op de arbeidsmarkt in snel tempo toenemen en vaardigheden van mensen verouderen.

Het komt ons dan ook voor dat de huidige werking suboptimaal is om belangrijke arbeidsmarkttuitdagingen gericht te kunnen aanpakken, zoals aanbod van stages en werkplekken, promotie van STEM-richtingen, ontwikkelen van 21ste eeuwse vaardigheden, etc. De sleutel voor succes ligt daarom in het stimuleren van intersectorale samenwerking via publiek-privaat partnerschap. Een gedeeltelijke herallocatie van de sectormiddelen kan een intersectoraal opleidingsfonds financieren om werknemers over sectoren heen te wapenen tegen evoluties op de arbeidsmarkt (het zogenaamde transitiefonds), of op zijn minst een gedeeltelijke intersectorale pooling van opleidingsmiddelen. Dit wordt best op Vlaams niveau georganiseerd om zo te komen tot een geïntegreerd en slagkrachtig systeem van loopbaanleren.

► **Werk maken van de erkenning van competenties die via e-leren worden verworven**

De coronaschok heeft e-leren een sterke duw in de rug gegeven, maar aan de erkenning van verworven competenties via e-leren is nog werk. Het erkennen van competenties is een kwestie van geloofwaardigheid en vertrouwen van de 'afnemers' in de claim dat de lerenden de vooropgestelde competenties via e-leren hebben verworven. Vervolgopleidingen, werkgevers, de brede samenleving,... moeten kunnen rekenen op de kwaliteit van het e-leren traject. Voor de arbeidsmarkt is de belangrijkste meerwaarde dat competenties zichtbaar gemaakt worden: het is niet altijd duidelijk wat mensen weten en kunnen. Transparantie daaromtrent zal ook mobiliteit en matching faciliteren. Bredere erkenning van digitale opleidingen (publiek en privaat) impliceert ook dat deze in aanmerking komen voor het Vlaams Opleidingsverlof.

Belangrijke elementen voor een sluitende erkenning van e-leren, zijn onder meer²¹:

- **Interne kwaliteitszorg en extern kwaliteitstoezicht** – Er is vandaag geen uniform systeem van kwaliteitszorg en kwaliteitsbewaking in e-leren. Elke aanbieder werkt binnen zijn eigen context. Het zou de geloofwaardigheid van e-leren ten goede komen om afspraken te maken over de dimensies die bijdragen tot de kwaliteit van e-leren.
- **Identiteitsverificatie van de cursist bij evaluatie** – een basisvereiste voor het erkennen van competenties is de garantie dat de cursist is wie hij of zij beweert te zijn.
- **Informatieve certificaten of badges** die het leren erkennen, de verworven competenties zichtbaar maken en de bereikte leerdoelen aantonen. Dergelijke virtuele documenten zijn vooral interessant wanneer ze gelinkt zijn aan een e-portfolio. In het hoger onderwijs loopt in dit verband de discussie over micro-credentials: ook hier is het belangrijk om werk te maken van de erkenning van verworven competenties via open online educational resources zoals MOOCS.

► **Versneld inzetten op de uitrol van duaal leren als volwaardige leerweg**

Een belangrijk systeem om de kans op werk voor jongeren te verhogen en ook de vroegtijdige schooluitval te beperken is duaal leren. Duaal leren, als leervorm om vaardigheden te ontwikkelen op school en op de werkvloer, houdt meerdere voordelen in voor alle partijen (jongeren, scholen of opleidingsaanbieders en ondernemingen). Zo wordt de **transitie naar de arbeidsmarkt vergemakkelijkt** (Kuczera, 2017a; Verhaest et al., 2018). In vergelijking met andere leerpaden

²¹ E-leren in Vlaanderen, Ella Desmedt, An Decoen en Kathy Goffin, IDEA Consult in opdracht van VIONA, 2019

verwerven leerlingen in duale trajecten naast algemene vaardigheden ook jobspecifieke vaardigheden. Dit komt de inzetbaarheid van deze jongeren ten goede (Kuczera, 2017a; Verhaest et al., 2018; Lembrechts, 2019; zie ook het SERV akkoord *Iedereen aan Boord*: SERV 2019). Standaardisering van de duale trajecten zorgt voor een duidelijke signaalwaarde van de kwalificatie (Solga et al., 2014 in Verhaest et al., 2018), zodat de afgestudeerden kunnen aantonen welke vaardigheden ze hebben verworven en dit ook gewaardeerd wordt door werkgevers. Onderzoek toont aan dat deze theoretische goede kanten in de praktijk tot vele gunstige uitkomsten leidt voor wie duaal leren doorloopt:

- ▶ Lagere werkloosheid van schoolverlaters (European Commission, 2013, in Kuczera, 2017a; Chatzichristou et al., 2014; De Witte en Verhaest, 2019).
- ▶ Kortere duurtijd van het zoeken naar een job (European Commission, 2013a en 2013b).
- ▶ Beter professioneel netwerk waardoor de leerlingen efficiënter een job vinden (Ryan, 2001; van der Velden & Wolbers, 2003 in Verhaest et al., 2018)
- ▶ Betere lonen, zij het enkel tegenover (andere) kortgeschoolde leerlingen (Kuczera, 2017a; European Commission, 2013b; De Witte en Verhaest, 2019). In vergelijking met jongeren uit het hoger onderwijs zijn de lonen van duale leerlingen lager (De Witte en Verhaest, 2019).
- ▶ Beter inzicht in het type werk dat men wil uitvoeren (Lavrentieva, Rybalko, Lakomova, 2019) en in die zin een vorm van loopbaanbegeleiding, zeker indien een leerling op verschillende plaatsen ervaring kan opdoen (OECD, 2010).
- ▶ Betere match tussen opleiding en job (De Witte en Verhaest, 2019).

Op een macro-niveau zien we dat in landen en regio's met een sterk uitgebouwd systeem van duaal leren, de werkloosheidsgraad onder jongeren, *an sich* en in vergelijking met de werkloosheidsgraad onder andere groepen van de beroepsbevolking, duidelijk lager ligt (Verhaest et al., 2018).

Op 1 september 2019 werd duaal leren definitief ingevoerd in het secundair onderwijs. Daarnaast werden proefprojecten duaal leren in het Volwassenonderwijs en het Hoger Onderwijs opgestart. De veralgemening van duaal leren in het arbeidsmarktgericht onderwijs in Vlaanderen heeft, zoals uit het voornoemde onderzoek mag blijken, het potentieel om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bevorderen en de initiële arbeidsmarktkansen van jongeren te verbeteren, zeker wanneer duaal leren erin slaagt om ook jongeren aan te trekken die anders zonder kwalificatie de arbeidsmarkt zouden betreden. Niettemin zijn er ook een aantal duidelijke risico's, onder meer op het vlak van (i) de mate waarin werkgevers bereid zijn om voldoende (kwalitatieve) werkpleerplaatsen te voorzien, (ii) de toegankelijkheid van het systeem voor kwetsbare groepen, (iii) de mate waarin jongeren en ouders duaal leren als een valabele eerste keuze zien, (iv) de lange-termijn inzetbaarheid van jongeren, en (v) de doorstroom naar het hoger onderwijs (Verhaest et al., 2018).

Aanbeveling

Op basis van bovenstaande evidentie besluiten we dat de coronacrisis het momentum versterkt om **duaal leren verder uit te rollen als volwaardige leerweg**, gegeven het elders besproken gevaar op littekeneffecten voor thans schoolverlatende jongeren. Deze ambitie veronderstelt ons inziens evenwel een aantal randvoorwaarden.

- ▶ Zowel het onderwijsveld als de bedrijven moeten gestimuleerd worden om elkaar hierin maximaal tegemoet te komen vanuit een welbegrepen wederzijds belang. Langs ondernemerszijde vragen we aandacht voor het aanbieden van **voldoende kwalitatieve werkpleerplekken**, met specifieke aandacht voor de ondersteuning van KMO's.
- ▶ Het versneld uitbreiden van het **duale aanbod in het secundair onderwijs naar meer richtingen met een dubbele finaliteit (doorstroom én arbeidsmarkt) en met doorstroomfinaliteit specifiek** in het TSO, alsook het verkennen van duaal leren in ASO-richtingen.
- ▶ Het extra inzetten op **kwaliteitsvolle mentoropleidingen**.
- ▶ Het uitbreiden van het duaal leren naar de opleidingen in **de hogescholen en het volwassenenonderwijs**.



5.5. OPGAVE 3 BELEIDSINNOVATIE: MAAK BELEID STRUCTUREEL MEER EVIDENCE-INFORMED/EVIDENCE-BASED

- ▶ Test innovatief beleid vaker op experimentele schaal uit alvorens een verfijnde versie op Vlaams niveau uit te rollen.
 - ▶ Voer een decretaal kader in voor systematische ex post beleidsevaluatie zodat elke belangrijke (arbeidsmarkt)hervorming nadien geëvalueerd wordt.
 - ▶ Installeer een centrale interface die voor een structurele wisselwerking zorgt tussen beleid en al het beleidsgericht onderzoek.
-
- ▶ Vlaanderen doet momenteel **te weinig aan evidence-based arbeidsmarktbeleid**.
 - ▶ Om (in het kader van relancebeleid) meer te doen dan wat gebudgetteerd was in het Vlaamse regeerakkoord, onder minder gunstige conjunctuur, is het belangrijk om beleidsruimte vrij te maken. Dit kan door ook op middellange en lange termijn meer in te zetten op evidence-based beleid. Ons arbeidsmarktbeleid heeft verregaande consequenties. In strikte zin besteden we ongeveer 3% van ons BBP aan passief en actief arbeidsmarktbeleid (Baert, 2020; Cockx, 2015). In brede zin heeft ons arbeidsmarktbeleid een enorme impact op de welvaart in ons land, ook al omdat de werkzaamheidsgraad in ons land een belangrijke factor is aan zowel de inkomstzijde als de uitgavenzijde van de sociale zekerheid.
 - ▶ Zoals in onderdeel 4.5 reeds besproken, ontbreekt het ons in Vlaanderen aan een kader waarbinnen op korte termijn een representatief panel aan burgers kan bevroegd worden, laat staan dat dit kan bij een staal waarvan we een zicht hebben op de economische situatie gedurende de afgelopen jaren. Dit zou nochtans een element van goed bestuur zijn. Ook binnen de academische wereld is onderzoek met toevalssteekproeven gering wegens financiële en administratieve drempels (lees: de modaliteiten en procedures bij bijvoorbeeld het rijksregister zijn weinig aantrekkelijk). Voor zover we er zicht op hebben, was geen enkele COVID-19-enquête gebaseerd op toevalssteekproeftrekking, zodat deze als input voor het beleid weinig adequaat zijn. Het feit dat in sectie 5.2 een beroep diende gedaan te worden op Belgische (in plaats van Vlaamse) data omtrent inactiviteitsvallen, onderstreept deze problematiek verder.
 - ▶ We evalueren te weinig systematisch ex post of beleid adequaat is, laat staan dat we vaak ex ante beleidskeuzes op evidence-based gronden nemen.
 - ▶ Tegelijk bestaat heel wat beleidsgericht onderzoek, maar dit wordt te weinig op een centraal niveau overschouwd en, indien nuttig, sterker onder de aandacht gebracht bij het beleid (zie Spohr (2019) over de opmerkelijke transformatie van de Duitse arbeidsmarkt).



EVIDENCE-BASED BELEID IN DUITSLAND

Het goed gebruik van "evidence" is één van de redenen Duitsland getransformeerd is van "de zieke man van Europa" naar een trekker (Spohr 2019). Cultureel was het betrekken van technische experts niet ingebed in het arbeidsmarkt beheer. In tegendeel, in januari 2002 bleken op massale schaal cijfers over plaatsing van werkzoekenden vervalst en werd de effectiviteit van de arbeidsbemiddelaar (Federal Labour Office; FLO)) kunstmatig opgeblazen. Dit was de directe aanleiding voor een grondige hervorming van de FLO. De leden van de zogenoemde Hartz-commissie verantwoordelijk voor de hervorming werden geselecteerd door de kanselier en verantwoordelijke minister. De integratie van technische expertise en de verminderde deelname van belangengroepen maakte een meer evidence-based aanpak mogelijk om beleid te ontwerpen dat consequent was afgewezen door de georganiseerde belangengroepen binnen de Bündnis für Arbeit.

Een doeltreffende evaluatie van de programma's lag ten grondslag aan de periodieke bijstelling van de hervormingen. De wet op de heroriëntatie van de arbeidsmarktinstrumenten (Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente) van 21 december 2008 heeft het scala aan beleidsinstrumenten verkleind en ze beter hanteerbaar gemaakt voor de arbeidsbemiddelingsbureaus. Regelingen voor het scheppen van banen en roulatieschema's die weinig effect hadden, werden beëindigd; andere maatregelen die potentieel hadden laten zien, werden versterkt. Succesvolle instrumenten voor tijdelijk werk, activering en arbeidsbemiddeling werden samengevoegd in één maatregel (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, § 45 SGB III). Er werd een nieuw budget voor hulp bij het zoeken naar werk (§ 45 SGB III) ingevoerd, dat de bestaande steun voor het volgen van een beroepsopleiding of het verrichten van werk verenigt (Spohr 2019). Al deze hervormingen waren het voorwerp van on-going evaluatie en werden bijgestuurd op basis van evidentie over wat werkt en niet werkt. Cruciaal is dat zo de mix van beleidsinstrumenten op een flexibele manier kon aangepast worden.

- ▶ Om te komen tot beleid waarvan we op voorhand zeker(der) zijn dat het effectief zal werken, dient veel sterker de kaart getrokken te worden van **Vlaamse randomised control trials voor innovatief beleid**.
 - ▶ Arbeidsmarktprogramma's worden idealiter op experimentele schaal uitgetest ("randomised controlled trials"), dan geëvalueerd en verfijnd, om pas daarna gewestelijk of nationaal uitgerold te worden.
 - ▶ Door de lukrake selectie van "proefpersonen" in de groep die het experimentele beleid "ondergaat", kunnen we een verschil in uitkomsten (bijvoorbeeld tewerkstelling en loonevolutie) tussen deze groep en de controlegroep van niet-geselecteerden ondubbelzinnig toewijzen aan het experimentele beleid. Met andere woorden: het gemeten beleidseffect kan een oorzakelijke interpretatie gegeven worden. Op basis van observationele data, die men klassiek gebruikt voor evaluatieonderzoek, is dit slechts mogelijk onder zeer sterke – vaak onrealistisch sterke – assumpties. Bovendien vallen evaluaties op basis van observationele data vaak veel minder eenvoudig uit te leggen.
 - ▶ Klassieke kritieken op "randomised control trials" stellen dat deze onethisch zouden zijn omdat niet-proefpersonen mogelijk een gunstige "behandeling" wordt ontzegd. We zijn het hiermee, op basis van de argumenten in Cockx (2015), oneens. Het belangrijkste argument is ons inziens dat het pas duidelijk wordt of het innovatieve beleid echt een voordeel voor de proefpersonen is wanneer is aangetoond dat het effectief een gunstige invloed heeft. In

feite is de ethische afweging in deze niet anders dan degene die geldig is bij de ontwikkeling van medicijnen.

- ▶ Goede voorbeelden van dergelijke experimenten kunnen gevonden worden in de beleidsnota **Test, learn, adapt: developing public policy via randomised controlled trials** van de vorige regering van het Verenigd Koninkrijk, op de website van het **Abdulatif Jameel Poverty Action Lab**, die betrokken waren bij meer dan 800 experimentele beleidsevaluaties in 61 landen en in het artikel van Bolhaar et al. (in druk), waarin alternatieve vormen om werklozen te begeleiden op experimentele schaal werden uitgetest en geanalyseerd (Bolhaar et al., in druk, Journal of Public Economics).
- ▶ Er zouden binnen de Vlaamse begroting middelen kunnen vrijgemaakt worden voor het experimentele uittesten van innovatief beleid via “randomised control trials”, waarbij de verschillende beleidsdomeinen dan voorstellen kunnen doen om uit deze middelen te putten. Deze investeringen zullen zichzelf zonder twijfel terugverdienen: het finaal geïmplementeerde beleid zal doelmatiger en daardoor zuiniger zijn.
- ▶ Er is nood aan een **decretaal kader voor systematische ex post beleidsevaluatie** zodat elke belangrijke (arbeidsmarkt)hervorming nadien geëvalueerd wordt. Dit moet een automatisme worden, zo niet kan een label van “goed bestuur” onmogelijk geclaimd worden.
- ▶ Er is nood aan een **centrale interface die zorgt voor een structurele wisselwerking tussen beleid en al het beleidsgericht onderzoek**.
 - ▶ Deze interface dient te focussen op drie doelstellingen voor het beleidsgericht onderzoek: coördinatie, kwaliteitsgarantie en beleidsimpact.
 - ▶ Wat de coördinatie betreft, dient deze interface enerzijds de belangrijkste beleidsdoelstellingen van de Vlaamse regering te linken aan financieringsstromen (zoals ESF, IWT, FWO en BOF) binnen dewelke onderzoek zou kunnen opgezet worden dat het realiseren van deze beleidsdoelstellingen via evidence-based beleid mogelijk maakt en inspirerend kan werken richting het uitwerken nieuwe beleidsdoelen – deze wisselwerking is cruciaal. Idealiter worden incentiefsystemen opgezet zodat onderzoeksprojecten die effectief aansluiten bij de beleidsagenda van de Vlaamse regering gestimuleerd worden. Anderzijds dient de interface een overzicht te houden over al het beleidsrelevante onderzoek dat via deze stromen gebeurt.
 - ▶ Deze interface komt idealiter ook tot een kwaliteitscontrole, zodat enkel beleidsonderzoek dat voldoet aan enkele belangrijke criteria (zoals “peer review”) doorstroomt naar het beleid.
 - ▶ In het geval de interface vanuit haar coördinerende en kwaliteitsgaranderende functie onderzoek oppikt dat beleidsrelevant is, dient de interface een lobbyende rol op te nemen om effectieve beleidsimpact na te streven, teneinde het onderzoek niet grotendeels dode letter te laten blijven, maar aanleiding te laten geven tot een doelmatiger beleid.
 - ▶ Deze interface zou de vorm kunnen aannemen van of aangestuurd worden door een Wetenschappelijke Toekomstraad, naar analogie met de Nederlandse Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, zoals beschreven in De Groof (2020).
- ▶ Vlaanderen dient een **representatief Vlaams sociaaleconomisch panel** op te zetten en in te zetten op de **structurele versterking van de arbeidsmarktmonitoring**. Deze aanbevelingen werden reeds uitgewerkt onder sectie 4.5.



6 / REFERENTIES

- ▶ Albanese, A., Cockx, C. (2019). Permanent Wage Cost Subsidies for Older Workers. An Effective Tool for Employment Retention and Postponing Early Retirement? *Labour Economics*, 58, 145-166.
- ▶ Aldén, L., & Hammarstedt, M. (2016). Discrimination in the Credit Market? Access to Financial Capital among Self-employed Immigrants. *Kyklos*, 69(1), 3-31.
- ▶ Alisa Tazhitdinova (2020) Do only tax incentives matter? Labor supply and demand responses to an unusually large and salient tax break, *Journal of Public Economics*, Volume 184.
- ▶ Albrechts, E., Gijbels, D., & De Maeyer, S. (2013). Kritische succesfactoren van werkplekieren: een onderzoek binnen de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23(1), 17-23.
- ▶ Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. 2016. When "embedded" means "stuck": Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101: 1670-1686.
- ▶ Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations*, 45, 543-561.
- ▶ Baert, S. (2016). "Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence." *The European Journal of Health Economics* 17(1): 71-86.
- ▶ Baert, S. (2019a). Jobs, jobs, jobs! Heeft Michel-I de mantra waargemaakt? Online beschikbaar via <http://www.stijnbaert.be>.
- ▶ Baert, S. (2019b). Onze Vlaamse arbeidsmarkt: waarom we moeten doen wat we moeten doen (en wat we kunnen doen)! *Over.werk*, 1/2019, 100-107.
- ▶ Baert, S. (2020). Een evidence-based arbeidsmarktbeleid voor België? Presentatie in opdracht van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 30/01/2020.
- ▶ Baert, S., Cockx, B., Heylen, F., Peersman, G. (2020). Economisch beleid in tijden van corona: een kwestie van de juiste uitgaven te doen. *Gentse Economische Inzichten*, 1.
- ▶ Baert, S., De Pauw, A.-S., Deschacht, N. (2016): Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714-736
- ▶ Baert, S., Vujić, S. (2016). Immigrant Volunteering: A Way Out of Labour Market Discrimination? *Economics Letters*, 146, 95-98.
- ▶ Baert, S., Vujić, S. (2018). Does it Pay to Care? Volunteering and Employment Opportunities, *Journal of Population Economics*, 31, 819-836.
- ▶ Bargain, O., Orsini, K., Peichl, A. (2014). Comparing Labor Supply Elasticities in Europe and the United States: New Results. *Journal of Human Resources*, 49(3), 723-838.
- ▶ Bargain, O., Peichl, A. (2016). Own wage labor supply elasticities: variation across time and estimation methods. *IZA Journal of Labor Economics*, 5(1), 10.
- ▶ Bastiaensens, S., Cannaerts, N., De Vos, A. (2018). Veranderingen in jobs, vacatures en vaardigheden. VIONA onderzoeksrapport, Departement Werk en Sociale Economie. Antwerpen: Antwerp Management School



- ▶ Bell, B., Blundell, R., Van Reenen, J. "Getting the unemployed back to work: The role of targeted wage subsidies" *International Tax and Public Finance* 6:3 (1999): 339–360
- ▶ Bernhard, S., Gartner, H., Stephan, G. Wage Subsidies for Needy Job-Seekers and Their Effect on Individual Labour Market Outcomes after the German Reforms IZA Discussion Paper No.3772, 2008-10.
- ▶ Boeri, T., & Bruecker, H. (2011). Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great Recession. *Economic Policy*, 26(68), 697-765.
- ▶ Bolhaar, J., Ketel, N., van der Klaauw, B. (2020). Caseworker's discretion and the effectiveness of welfare-to-work programs. *Journal of Public Economics*, 104080.
- ▶ Bollens, J., Heylen, V. (2009) De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming. Vergelijking van het deelnameprofiel en de effectiviteit over de periode 2000-2008. Leuven: HIVA.
- ▶ Boockmann, B., T. Zwick, T., A. Ammermuller, en M. Maier, 2012, Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments, *Journal of the European Economic Association*, vol. 10(4), pp. 735-764. 14
- ▶ Boulin, J.Y., & Cette, G. (2013). Labour market adjustments during the crisis: the role of working time arrangements. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(4).
- ▶ Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). Werkbaarheidsprofiel zorg- en welzijnssector 2019 Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 – 2019. Brussel: Stichting Innovatie en Arbeid.
- ▶ Brown, A. Can hiring subsidies benefit the unemployed?. *IZA World of Labor* 2015: 163 doi: 10.15185/izawol.163
- ▶ Brown, A. J. G., Koettl, J. "Active labor market programs: Employment gain or fiscal drain?" *IZA Journal of Labor Economics* 4:12 (2015).
- ▶ Brown, A. J. G., Merkl, C., Snower, D. J. "Comparing the effectiveness of employment subsidies" *Labour Economics* 18:2 (2011): 168–179.
- ▶ Burtless, G. (1985). Are targeted wage subsidies harmful? Evidence from a wage voucher experiment. *Industrial and Labor Relations Review*, 39, 105-114.
- ▶ Cahuc, P., & Carcillo, S. (2011). Is short-time work a good method to keep unemployment down? *Nordic Economic Policy Review*, 1(1), 133-169.
- ▶ Cahuc, P., Carcillo, S., Le Barbanchon, T. Do Hiring Credits Work in Recessions? Evidence from France IZA Discussion Paper No.8330, 2014.
- ▶ Cahuc, P., S. Carcillo, S. en T. le Barbanchon, 2019, The effectiveness of hiring credits, *The Review of Economic Studies*, vol. 86, pp. 593- 626. 15
- ▶ Calavrezo, O, & Lodin, F. (2012). Short-Time Working Arrangements in France During the Crisis: An Empirical Analysis of Firms and Employees. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 299-320.
- ▶ Caliendo, M., Hogenacker, J. "The German labor market after the Great Recession: Successful reforms and future challenges" *IZA Journal of European Labor Studies* 1:3 (2012).
- ▶ Caliendo, M. (2016). Start-up subsidies for the unemployed: Opportunities and limitations. *IZA World of Labour*.
- ▶ Cantillon, B, S. Marchal en J. Coene (2019), *Sociale economie : een hefboom in de strijd tegen armoede en ondertewerkstelling?*, Armoede en sociale uitsluiting : jaarboek 2019 / Coene, Jill [edit.]; et al.



- ▶ Cantillon, B., Marchal, S., Peeters, N., Penne, T. & Storms, B. (2020), COVIVAT Beleidsnota 2, Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown, https://drive.google.com/file/d/1xMjBFTgVAFwkEnrKRrww_RkufPwUXYZ/view
- ▶ Card, D., J. Kluve en A. Weber, 2018, What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations, *Journal of the European Economic Association*, vol. 16(3), pp. 894-931. 17
- ▶ Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017) What works? A Meta Analysis of Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association* 2018 16(3):894–931
- ▶ Chatzichristou, S.; Ulicna, D.; Murphy, I., and Curth, A. (2014), Dual Education: A Bridge over Troubled Waters? Study Commissioned by the European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department B: Structural and Cohesion Policies Culture and Education (IP/B/CULT/IC/2013_039 - PE529.072), <http://www.europarl.europa.eu/studies>.
- ▶ Cockx, B. & Picchio, M. (2013) Scarring effects of remaining unemployed for long-term unemployed school-leavers. *The Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 176:4 (2013): 951–980
- ▶ Cockx, B. (2015). Ontwikkelingen in het beleidsgericht onderzoek rond activering: Gecontroleerde experimenten. Presentatie op het Arbeidsmarktcongres van het Steunpunt WSE, 11/02/2015.
- ▶ Cockx, B. (2016) Do youths graduating in a recession incur permanent losses? *IZA World of Labor* 2016: 281 doi: 10.15185/izawol.281
- ▶ Cockx, B., Dejemeppe, M., Van der Linden, B. (2011). Sneller aan werk dankzij activering van het zoeken? *Regards économiques*, 85, 1-14
- ▶ Cockx, B., Sneessens, H. & Van der Linden, B. (2005). Micro- en macro-economische evaluaties van de (para) fiscale bijdrageverminderingen in België. Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Université catholique de Louvain
- ▶ COVIVAT, Beleidsnota (2020), <https://sites.google.com/view/covivat/>
- ▶ De Groof, J. (2020). Utopie voor realisten: De verrekijker voor toekomstdenkers. Tielt: LannooCampus.
- ▶ De Wilde, M., Hermans, K. en Cantillon, B. (2020), Covivat Beleidsnota 1, Meer vragen om hulp bij OCMW's en voedselbanken: eerste resultaten van een grootschalige bevraging, <https://sites.google.com/view/covivat/publicaties?authuser=0#h.bsnhlvrrm6gf>
- ▶ Decoster, A., Vanheukelom, T. (2019). De Jobbonus: nuttig medicijn of overdosis? Mimeo.
- ▶ Decoster A., Van Lancker W., Vanderkelen J. & Vanheukelom, T. (2020). Covivat Beleidsnota 3, Sociaal-economische kenmerken van werknemers en zelfstandigen in sectoren getroffen door de lockdown. <https://sites.google.com/view/covivat/publicaties?authuser=0#h.if6rx0yfc6hk>
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2018a). Vlaams Doelgroepenbeleid, Jaarrapport 2017. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2018b). Sectorstudie maatschappelijke noden, impact van de strategische trends in industriële en maatschappelijke noden, herbruikbare energie en e-commerce op kansengroepen in het algemeen en de sociale economie in het bijzonder, november 2018. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2018c). Sectorstudie E-commerce, impact van de strategische trends in industriële en maatschappelijke noden, herbruikbare energie en e-commerce op kansengroepen in het algemeen en de sociale economie in het bijzonder, november 2018. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.



- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2018d). Sectorstudie Hernieuwbare Energie, impact van de strategische trends in industriële en maatschappelijke noden, herbruikbare energie en e-commerce op kansengroepen in het algemeen en de sociale economie in het bijzonder, november 2018. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2018e). Sectorstudie Circulaire economie, impact van de circulaire economie in Vlaanderen op de sociale economie en de tewerkstelling van kansengroepen, december 2018. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2019a). Focus op talent barometer, kansengroepen in cijfers 2017-2018. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- ▶ Departement Werk en Sociale Economie (2019b). De Vlaamse sociale economie in 2017. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- ▶ Departement WSE (2017), De afschaffing van de 60%-regel bij dienstenchequebedrijven. Een
- ▶ Departement WSE (2019), Jaarverslag Inspectie WSE 2018 <https://www.vlaanderen.be/publicaties>
- ▶ Departement WSE (2019), Kerncijfers van het Vlaamse stelsel Dienstencheques voor buurtdiensten
- ▶ Departement WSE (2020), Financiële analyse van de dienstenchequebedrijven o.b.v. de jaarrekeningen, intern rapport.
- ▶ De Prins, P. (2020). Levenslang? Neen, merci. Of toch? De 4D loopbaanvisie bij Janssen Pharmaceutica. Antwerp Management School: White Paper.
- ▶ De Vos, A., & Willemse, I. (2013). Training in SMEs in the East Flanders region, Belgium. In C. Martinez-Fernandez & S. Sharpe (Eds.), *Skills development and training in SME's* (pp.131-135). Paris: OECD
- ▶ De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (forthcoming). Career transitions and employability. *Invited paper for the Journal of Vocational Behavior Anniversary Issue*.
- ▶ De Witte, K., & Verhaest, D. (2019). Duaal leren: uitdagingen en aanbevelingen voor de volgende Vlaamse Regering. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 72-78. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- ▶ Desiere, S, Cabus, S en B. Cockx (2020) Evaluatie van het vlaamse doelgroepenbeleid
- ▶ Desiere, S., & Goesaert, T. (2019). The employment effects of the Belgian service voucher scheme.
- ▶ Desiere, S., Struyven, L. (2017). De jongerengarantie in Vlaanderen: een eerste externe evaluatie. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 27 (1), 39-46.
- ▶ Desiere, S., Van Landeghem, B. & Struyven, L. (2019). Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering. Leuven: HIVA – KULeuven.
- ▶ Desiere, S., Van Landeghem, B., & Struyven, L. (2019). *Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- ▶ Desmet, S., & De Vos, A. (2020). Back to the Future of Work. De impact van (technologische) veranderingen op werk, competenties en inzetbaarheid volgens werknemers en leidinggevenden. Onderzoekssamenvatting. Antwerpen: Antwerp Management School



- ▶ Desmet, S. & De Prins, P. (2020). De kantooromgeving als hefboom voor welzijn en productiviteit. Case studies: Activity Based Working bij Deloitte, KBC en de Vlaamse overheid. Antwerp Management School: White Paper.
- ▶ Detollenaere, J., Willems, S., Baert, S. (2017): Volunteering, income and health. *Plos One*, 12, e0173139.
- ▶ Djait (2015). HERKOMSTMONITOR 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens. Departement Werk & Sociale Economie.
- ▶ Eichhorst, W., Zimmermann, K. F. "And then there were four...how many (and which) measures of active labor market policy do we still need?" *Applied Economics Quarterly* 53:3 (2007): 243–272.
- ▶ EY (2020). Onderzoek naar de financiële steun- en relancemaatregelen m.b.t. arbeid, liquiditeit en het groeipotentieel van de reële economie in Vlaanderen. Aanvullende onderzoeken – Arbeidsmarkt. Londen: EYGM Limited.
- ▶ Elchardus, M., & Te Braak, P. (2014). Toekomstverwachtingen van jongvolwassenen. Rapport 3, Carrière en beroep. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- ▶ European Commission. (2013a). Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers. Policy handbook on Education and Training, published by the European Commission.
- ▶ European Commission (2013b). The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis.
- ▶ Evers, M., De Mooij, R., Van Vuuren, D. (2008). The Wage Elasticity of Labour Supply: A Synthesis of Empirical Estimates. *De Economist*, 156(1), 25-43.
- ▶ Fairlie, R. (2020). The Impact of Covid-19 on Small Business Owners: Evidence of Early-Stage Losses from the April 2020 Current Population Survey. NBER Working Paper No. w27309
- ▶ Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. (2020). Lift the Ban? Initial Employment Restrictions and Refugee Labour Market Outcomes. IZA Discussion Paper Series, 13149.
- ▶ Federgon (2020). De transitie op de arbeidsmarkt begeleiden: de 'transitietrajecten'.
- ▶ Fenger, M., Koster, F., Struyven, L., Van der Veen, R. (2014). Smart policies or sheer luck? Labour market resilience in the low countries. *Social Policy & Administration*, 48 (4), 492-513.
- ▶ FOD Economie (2019). Ondernemerschap en diversiteit. Een studie naar de herkomst van de zelfstandige in België.
- ▶ FODWASO i.s.m Unia, Socio-economische Monitoring 2017: Origine bepaalt kans op werk.
- ▶ Forrier, A., Cuyper, N. D., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- ▶ Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56–64.
- ▶ Gerfin, M., Lechner, M., Steiger, H. "Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? An econometric analysis of two different schemes" *Labour Economics* 12:6 (2005): 807–835.
- ▶ Goesaert, T., Struyven, L., Vandekerckhove, T. (2019). Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt op basis van stromen van werkenden. Bevindingen van de VIONA Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek 2017-2019. *Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29 (2), 45-54.



- ▶ Goesaert, T., Vandekerckhove, T. & Struyven, L. (2019) *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*. Leuven: HIVA
- ▶ Goffin, K., Schooreel, T., Mertens, K., Valsamis, D. & Van der Beken, W. (2018). De dienstencheques 360° doorgelicht. Finaal eindrapport, juli 2018. Brussel: IDEA Consult.
- ▶ Hijzen, A., & Venn, D. (2011). The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession. Paris: OECD. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2015). Jaarverslag 2015. Brussel.
- ▶ Hofstede, G. (1983). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. SAGE Publications.
- ▶ Hofstede, G. (2003). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. SAGE Publications.
- ▶ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2015). Jaarverslag 2015. Brussel.
- ▶ Idea Consult (2019), De terugverdieneffecten van het dienstencheque-stelsel, VIONAonderzoeksopdracht, Valsamis, D., Mertens, K. en Goffin, K.; 25 juni 2019, Idea Consult, 80 blz.
- ▶ Idea Consult (2020), Rendabiliteit van dienstencheque-ondernemingen in Vlaanderen iov Departement WSE.
- ▶ Jacobs, L., Heylen, V., Gijssels, C. (2012), 'De sociale inschakelingseconomie als springplank naar duurzame uitstroom? Een analyse van de uit- en doorstroom vanuit de invoegmaatregel, WEP+ en de sociale werkplaatsen' Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 3(2012): 75-80.
- ▶ Jacobs, L., Heylen, V., Gijssels, C. m.m.v. B. Capéau (2012), Doorstroom van doelgroepwerknemers uit de sociale inschakelingseconomie. Leuven: Steunpunt WSE / HIVA – KU Leuven.
- ▶ Jacobs, L. & Lamberts, M. (2014). Naar duurzame tewerkstelling van doelgroepwerknemers uit de sociale economie in de reguliere economie. Lessen uit 10 unieke organisatiecases, met bijzondere aandacht voor de bouw- en zorgsector. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- ▶ Jacobs, S., De Vos, A., Stuer, D., & Van der Heijden B.I.J.M. (2019). "Knowing Me, Knowing You". The importance of networking for freelancers' careers: Examining the mediating role of need for relatedness fulfillment and employability. *Frontiers in Psychology, section Organizational Psychology*, 10:2055. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02055
- ▶ Kil, T., Neels, K., Wood, J., & de Valk, H. (2017). Employment After Parenthood: Women of Migrant Origin and Natives Compared. *European Journal of Population*, 34(3), 413-440.
- ▶ Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2017). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1), 106-141.
- ▶ Kleven, H. (2019) The EITC and the Extensive Margin: A Reappraisal, NBER WP 26405 , September 2019
- ▶ Kluge, J., Lehmann, H., Schmidt, C. M. "Disentangling treatment effects of active labor market policies: The role of labor force status sequences" *Labour Economics* 15:6 (2008): 1270–1295.
- ▶ Kuczera, M. (2017a). Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship, OECD Education Working Papers, No. 153, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/995fff01-en>
- ▶ Kuczera, M. (2017b), "Incentives for apprenticeship", OECD Education Working Papers, No. 152, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/55bb556d-en>



- ▶ Lavrentieva O., Rybalko L., Lakomova O. (2019) IMPLEMENTATION OF THE DUAL SYSTEM OF VOCATIONAL EDUCATION: HISTORY, TRENDS, PERSPECTIVES. In 'The Actual Problems of the world today, Volume 2'. Londen: Sciemsee Publishing, pp? 114-124.
- ▶ Lee, J-K. (2005). Evaluation of and Lessons from Wage Subsidy Programmes in OECD countries. Working paper. OECD.
- ▶ Lembrechts, L. (2019). White paper: De kenmerken van duaal leren. Inspiratie voor duaal leren in Vlaanderen, nu en in de toekomst. Opgehaald van ODIN: <https://odin.syntravlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/white-paper-de-kenmerken-van-duaal-leren-vlaanderen>
- ▶ Lens, D. & Michielsen, J. (2015a). Migrantenondernemers in Antwerpen: een verkennende kwantitatieve analyse. Rapport Steunpunt Inburgering en Integratie.
- ▶ Lens, D. & Michielsen, J. (2015b). Superdivers ondernemerschap in Antwerpen. Een vervolgstudie van zelfstandigen met een niet-EU-herkomst. Rapport Steunpunt Inburgering en Integratie.
- ▶ Lens, D., Marx, I., Vujić, S. (2019). Double Jeopardy: How Refugees Fare in One European Labor Market. *IZA Journal of Development and Migration*, 10, 1.
- ▶ Lens, D. (2020). Pushed in, pushed out? Self-employment dynamics of first- and second-generation immigrants in Belgium. CSB Working paper (nog te verschijnen).
- ▶ Maes, J., Wood, J., & Neels, K. (2019). Early labour market trajectories of intermediate and second generation Turkish and Maghreb women in Belgium. *Research in Social Stratification and Mobility*, 61, 65-78.
- ▶ Mai, K. M., Ellis, A. P., Christian, J. S., & Porter, C. O. 2016. Examining the effects of turnover intentions on organizational citizenship behaviors and deviance behaviors: A psychological contract approach. *Journal of Applied Psychology*, 101: 1067-1081.
- ▶ Martin, J. P., Grubb, D. "What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies" *Swedish Economic Policy Review* 8:5 (2001): 9–56.
- ▶ Marx, I (2019). Krachtlijnen voor meer werk én minder armoede: sociale bescherming in tijden van arbeidsdiversiteit. Brussel: Itinera.
- ▶ Marx, I. (2001), "Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies", in *International Labour Review*, 140 (1): 69-85.
- ▶ Marx, I. (2007). Tewerkstellingssubsidies en verlagingen van de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers: tussen theorie en realiteit. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 49(3), 537-563.
- ▶ Marx, I. and D. Vandelannoote (2015), "Matthew Runs Amok: The Belgian Service Voucher Scheme", in Charbonnier and Morel, Palgrave Macmillan UK
- ▶ Marx, I., Vanhille, J., Verbist, G. (2012). Combating in-work poverty in continental Europe: an investigation using the Belgian case. *Journal of Social Policy*, 19-41.
- ▶ Mastrogiacomo, M., Bosch, N. M., Gielen, M. D. A. C., Jongen, E. L. W. (2017). Heterogeneity in Labour Supply Responses: Evidence from a Major Tax Reform. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 79(5), 769-796.
- ▶ Millán, J. M., Congregado, E., & Román, C. (2012). Determinants of self-employment survival in Europe. *Small Business Economics*, 38(2), 231-258.
- ▶ Mussche, N., Lens D. & Marx I., What motivates employers to use posting?, Forthcoming.



- ▶ Neefs, B., Vanderbiesen, W., & Vansteenkiste, S. (2017). In welke sectoren kunnen we de komende jaren extra vraag naar arbeid verwachten? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(2), 10-17. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- ▶ Neefs, B., Vansteenkiste, S., Vanderbiesen, W., & Sels, L. (2018). Is de toekomstige vraag naar arbeid in alle sectoren even groot? (*Werk.Focus* 2018 nr. 4). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Neubäumer, R. "Bringing the unemployed back to work in Germany: Training programs or wage subsidies?" *International Journal of Manpower* 33:2 (2012): 159–177.
- ▶ Neumark, D. "Spurring job creation in response to severe recessions: Reconsidering hiring credits" *Journal of Policy Analysis and Management* 32:1 (2013): 142–171.
- ▶ OECD. (2010). *Economic Outlook 2010*. Paris: OECD
- ▶ OECD (2010), *Learning for jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training*
- ▶ OECD (2019), *Delivering Better Policies Through Behavioural Insights: New Approaches*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6c9291e2-en>
- ▶ Oslejova, J. & I. Marx (2020) *The Belgian service voucher scheme: a success story?* (forthcoming)
- ▶ Pacolet, J., & De Wispelaere, F. (2010). *Bomen groeien niet tot in de hemel. De werkelijke kostprijs van de dienstencheques*.
- ▶ Phelps, E., *Wage Subsidy Programmes: Alternative Designs*, in D.J. Snower en G. de la Dehesa (eds.), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997b.
- ▶ Pollet, I. & De Rick, K. (2017). *Evaluatie van de interventie Doorstart van de projectgroep SamenLoopbaan. Onderzoek in opdracht van het ESF-project SamenLoopbaan*. Leuven: HIVA.
- ▶ Raz-Yurovich, L., Marx, I. (2017), *What does state-subsidized outsourcing of domestic services do for women employment? What does state-subsidized outsourcing of domestic work do for women's employment? The Belgian service voucher scheme*, in *Journal of European Social Policy* 1– 12
- ▶ Raz-Yurovich, L., Marx, I. (2019), *Outsourcing Housework and Highly skilled Women's Labour Force Participation. An Analysis of a policy intervention*, *European Sociological Review*, 1-20.
- ▶ Schmid, G. (1995). *Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy*. *Economic and Industrial Democracy*, 16(3), 429-456.
- ▶ Schmid, G., & Gazier, B. (Eds.). (2002). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Edward Elgar Publishing.
- ▶ Scholiers, B., & Vansteenkiste, S. (2018). *Uittredeleeftijd in Vlaanderen neemt versneld toe, maar kaap van 65 jaar nog niet in zicht* (*Werk.Focus* 2018 nr.14). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Schünemann, B., et al. (2015). "Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies?" *German Economic Review* 16(1): 43-64.
- ▶ Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (*Werk.Rapport* 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.
- ▶ Serail, S., van de Pas, I., Vloet, A. en J. Dagevos, 2002, *ID-banen in perspectief. Bevindingen uit onderzoek onder gemeenten, uitvoerders, werkgevers en werknemers*, IVA, Tilburg.



- ▶ SERV (2018). Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Brussel: SERV.
- ▶ SERV (2019), *SERV Akkoord - Iedereen Aan Boord*. Brussel: SERV.
- ▶ SERV-Commissie Diversiteit (2019), *Advies - Actielijst personen met een migratieachtergrond*. Brussel: SERV
- ▶ SERV (2020a), *SERV-advies - Iedereen terug aan boord. Krachtig relancebeleid voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt*. Brussel: SERV
- ▶ SERV (2020b). Advies: Levenslang Leren: Visie & Partnerschap. Brussel: SERV, 3 april 2020
- ▶ SERV (2020c). Cijfer rapport Corona – impact op het sociaal-economisch weefsel. Bijlage bij het advies 'betere data voor het (corona-)beleid' van 22 juni 2020
- ▶ Sianesi, B. "Differential effects of active labour market programs for the unemployed" *Labour Economics* 15:3 (2008): 370–399.
- ▶ Snower, D.J., *Converting Unemployment Benefits into Employment Subsidies*, *AEA Papers and Proceedings*, 84, pp. 65-70, 1994.
- ▶ Spohr F. (2019), *Germany's Labour Market Policies: How the Sick Man of Europe Performed a Second Economic Miracle*, in 't Hart P. and Compton M. (eds.), *Great Policy Successes*, Oxford: Oxford University Press.
- ▶ SPSW Working Paper No.CeSo/SPSW/2019-07. Leuven: Centre for Sociological Research, KU Leuven. Research commissioned by the Department of Finance and Budget for the spending review)
- ▶ Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. 2016. Stuck in a job: being "locked-in" or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time. *Work & Stress*, 30: 152-172.
- ▶ Storms, B. & Frederickx, M. (2020). REMI: diagnose-instrument voor gelijkwaardige beoordeling financiële behoeftigheid door OCMW's. CEBUD-Working Paper 2001. Thomas More: Geel
- ▶ Struyven, L. (2018). Arbeidsmobiliteit als stoelendans. *Sociologie Magazine*, 26 (4), 6-8.
- ▶ Struyven, L., Bulté, S. (2014). Waarom onze arbeidsmarkt de crisis relatief goed heeft doorstaan ... althans op korte termijn. *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 105 (2), 32-38.
- ▶ Struyven, L., Goesaert, T. (2018). Zeer kortlopende jobs, een al dan niet vermeende trend op de Belgische arbeidsmarkt. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 28 (1), 145-155. Open Access
- ▶ Struyven, L., Vandekerckhove, S. (2017). Het effect van economische werkloosheid tijdens de crisis op lange termijn. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 27(1), 93-98.
- ▶ Struyven, L. (2019). Beleid van activering en bevordering van transitie op de arbeidsmarkt. Nieuwe variaties op oude thema's. *Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, (1), 108-114.
- ▶ Struyven, L., Coomans, S. (2016). Waar Europa de mosterd haalde voor de jongerengarantie. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, (1), 66-73.
- ▶ Struyven, L. (2019). Langer doorwerken in een dynamische arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35 (4), 367-369.
- ▶ Struyven, L. (2019). De vergeten groep van langdurig werkzoekenden. *Samenleving en Politiek*, 26(3), 6-10.



- ▶ Stuer, D., & De Vos, A. (2017). Flexibel inzetten van talent: De mogelijkheden en kritische succesfactoren van co-sourcing als oplossing voor langere en duurzame loopbanen. White paper. Antwerpen: Antwerp Management School.
- ▶ Technopolis Group (2020). Toekomstige competentienoden van bedrijven: Eindrapport.
- ▶ Unia & FOD WASO. (2019). Socio-economische Monitoring: arbeidsmarkt en origine.
- ▶ Van Lancker, W. (2019). Tewerkstelling en armoede: vier lessen om het aandeel baanloze gezinnen te vermindere(n). Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk 29(1), 115-122.
- ▶ Van Lancker, W., Cappelle, H., Cox, N., Decorte, A., Defosse, E., Denoo, H., Stevens, F. & Willems, A (2020). MISSION. Mobile Integrated Social Services Increasing employment Outcomes for people in Need. Final Report. Kortrijk: OCMW Kortrijk.
- ▶ Van Lancker, Wim & Michel Vandenbroeck (2019). De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang, Centrum voor Sociologisch Onderzoek: Leuven.
- ▶ Van der Klaauw, B. en J.C. van Ours, 2013, Carrot and stick: how re-employment bonuses and benefit sanctions affect exit rates from welfare, *Journal of Applied Econometrics*, vol. 28, pp. 275-296. 16
- ▶ Van Lancker, W., Vinck, J., Cantillon, B. (2016). 'De armoede- en verdelingsimpact van de nieuwe Vlaamse kinderbijslag: een analyse van het akkoord van de Vlaamse Regering van 28 mei 2016'.
- ▶ Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen (Werk.Rapport 2020 nr.1). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- ▶ Van Steenberghe, S., Stuer, D., De Vos, A., & Laurijssen, J. (2018) Social network participation and employability among freelancers. *Flexibility research report – part 3*. Antwerpen: Antwerp Management School.
- ▶ Van Waeyenberg H., De Cuyper, P. & Van Opstal, W. (2016). Een uitgebreide monitor voor de sociale economie in Vlaanderen, WSE Report 2016, nr. 07, Leuven: HIVA-KU Leuven/Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- ▶ Vandekerckhove, T., Struyven, L., Goesaert, T. & Vets, P. (2020). Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis. Dynam working paper in het kader van de samenwerking met RSZ, RVA, KSZ, BISA, DWSE en IWEPS. Leuven: HIVA.
- ▶ Vandelanoot, D. & Bogaerts, K. (2014). Het gebruik van lastenverlagingen in België en hun impact op het tewerkstellingsniveau. *Flemoni Discussion Paper 30*.
- ▶ Vandelanoot, D. & Verbist, G. (2016), The design of in-work benefits: how to boost employment and combat poverty in Belgium, *ImPRovE Working Paper N°16/15*. Antwerp: Herman Deleeck Centre for Social Policy – University of Antwerp
- ▶ Vandekerckhove, S., Struyven, L., Heylen, V. (2013). Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011. *Dynam Working Paper 2013/2*.
- ▶ Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R., Groenez, S. (2017), Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. Leuven: HIVA-KU Leuven
- ▶ Vansteenkiste, S. (2014). Does flexibility work for the workless? Examining the impact of a flexible job search among unemployed jobseekers. PhD thesis – KU Leuven.



- ▶ Vansteenkiste, S. (2019). We moeten af van de typisch Vlaamse starre loopbaan. Interview voor SERV reeks digitalisering.
- ▶ Vansteenkiste, S. (2020). Ontsnappen aan de krapte die we zelf creëren – De demografische evolutie van de arbeidsmarkt in cijfers. In: W. Ranschaert, F. Yassir (Eds.), #ZeroExclusion, Chapt. 9, (98-106). die Keure.
- ▶ Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. (2018). De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Vansteenkiste, S., De Graeve, P. & Sourbron, M. (2020a). Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de West-Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data. (Werk.Rapport 2020 nr. 1, te verschijnen). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Vansteenkiste, S., De Graeve, P. & Sourbron, M. (2020b). Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Limburgse bevolking op basis van enquête- en administratieve data. (Werk.Rapport 2020 nr. 2, te verschijnen). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Vansteenkiste, S., Scholiers, B., & Van Lancker, W. (2020). Een profielschets van de baanloze gezinnen in Vlaanderen. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), 56-65. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- ▶ Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2020a). Analyse van het arbeidspotentieel naar gewest: aandacht voor niet-traditionele groepen ook cruciaal in een (post) COVID-19-tijdperk (Werk.Focus 2020 nr. 2). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2020b). Het arbeidspotentieel en de potentiële werkzaamheidsgroei anno 2019: een analyse per gewest op basis van EAK. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), 66-75. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- ▶ Vansteenkiste, S., Sourbron, M., & Pasgang, K. (2018). Een blik op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2050. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 28(2), 10-20 Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- ▶ Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.
- ▶ Vansteenkiste, S., Vandevort, L., Sourbron, M., Lamberts, M., Pasgang, K., Knipprath, H., & Nicaise, I. (2018). Toekomstverkenningen arbeidsmarkt en onderwijs 2050 - Rapportage interviews (Werk.Rapport 2018 nr. 1). Leuven: Steunpunt Werk, Steunpunt SONO - KU Leuven.
- ▶ Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2016). Flexible job search behaviour among unemployed jobseekers: antecedents and outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 25 (6), 862-882.
- ▶ Venetoklis, T. (2004). An evaluation of wage subsidy programs to SMEs utilizing propensity score matching. Research reports, nr. 106, Government Institute for Economic Research Finland (VATT).
- ▶ Verbruggen, M., & van Emmerik, H. (2018). When staying is dissatisfying: examining when and why turnover cognitions affect stayers' career satisfaction. Journal of Management, 46(4), 530-559.
- ▶ Verhaest, D., Baert, S., De Rick, K., De Witte, K., Laurijssen, I., Smet, M., & Tobback, I. (2018). De invoering van duaal leren in Vlaanderen: Een wetenschappelijke reflectie. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.
- ▶ Vinck, J., Verbist, G., Van Lancker, W. (2015). Een empirisch onderzoek naar de betaalbaarheid en wenselijkheid van hervormingen in de toekomstige Vlaamse kinderbijslag. Fase 1: sociale toeslagen gebaseerd op inkomen. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
- ▶ Vooren, M., et al. (2018). "The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis." Journal of Economic Surveys.



- ▶ Wauters, B. & Lambrecht, J. (2008). Barriers to Refugee Entrepreneurship in Belgium: Towards an Explanatory Model. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- ▶ Wilthagen, A., Bekker, S. (2006). Werk maken van de transitionele arbeidsmarkt. In Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (Ed.), *Transities en mobiliteit arbeidsmarkt en perspectieven voor het sociale zekerheidsstelsel*. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel.
- ▶ Wood, J. & Neels, K. (red.)(2020), *Wegwijs naar werk Longitudinale analyse en evaluatie van inburgeringsen activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016*. Eindrapport van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt'. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.



1/ BIJLAGE 1: ARMOEDE EN FINANCIËLE KWETSBAARHEID IN VLAANDEREN

Tabel 4. Armoederisico en financieel kwetsbaar bij werkenden (18-64), uitgesplitst naar gezinskenmerken (en hun aandeel binnen de werkende armen en financieel kwetsbare werkenden), België

	Armoederisico (<60% van het gestandaardiseerd mediaan inkomen)		Financieel kwetsbaar (60%-80% van het gestandaardiseerd mediaan inkomen)	
GEZINSTYPE				
alleenstaand	5,1	(18,3)	8,6	(15,1)
alleenstaand met kind(eren)	17,8	(16,5)	26,4	(12,0)
koppel	0,8	(5,4)	3,9	(12,7)
koppel met kind(eren)	4,3	(48,7)	7,3	(40,6)
andere	0,6	(2,7)	5,3	(13,0)
andere met kind(eren)	3,0	(8,4)	4,8	(6,6)
WOONSITUATIE				
eigenaar: zonder lening	3,1	(21,5)	4,7	(15,9)
eigenaar: met lening	1,8	(31,2)	3,8	(33,6)
huur: prive	6,6	(26,7)	15,8	(31,3)
huur: sociaal	14,3	(20,6)	27,1	(19,2)

Bron: EU-SILC 2018, eigen verwerking

* Werkintensiteit gaat over de mate waarin het arbeidspotentieel op gezinsniveau wordt gerealiseerd. 1 betekent dat alle gezinsleden op arbeidsactieve leeftijd (18-64 jaar) voltijds werkten gedurende alle 12 maanden van het inkomensjaar. Indien één van deze gezinsleden minder dan voltijds en/of minder dan alle 12 maanden aan de slag was, wordt dit pro-rata verrekend.

Tabel 5. Kinderen in een gezin met een armoederisico of een risico op financiële kwetsbaarheid, naar gezinstype en activiteitsstatus van de volwassenen, Vlaanderen

	Armoederisico (%)	Schatting aantal kinderen met een armoederisico (afgerond op 1000)		Financieel kwetsbaar (%)	Schatting aantal kinderen in financieel kwetsbare gezinnen (afgerond op 1000)	
ALLEENSTAANDE						
werkend	18,1	25.000	(13%)	23,8	33.000	(18%)
niet-werkend	53,5	27.000	(14%)	33,1	17.000	(9%)
KOPPEL						
1 werkende	28,1	60.000	(31%)	33,1	70.000	(38%)
2 werkenden	3,7	35.000	(18%)	5,4	51.000	(27%)
Geen werkenden	78,7	27.000	(14%)	9,9	3.000	(2%)
ANDERE*						
1 werkende	23,9	9.000	(5%)	9,8	3.000	(2%)
>1 werkenden	0,5	1.000	(1%)	6,4	8.000	(4%)
geen werkenden	90,8	7.000	(4%)	9,2	1.000	(1%)
		191.000	(100%)		186.000	(100%)

Bron: EU-SILC 2018, eigen verwerking, met dank aan Jeroen Horemans. Voor methodologische details verwijzen we naar Horemans et al. 2020, COVIVAT Beleidsnota 4

Noot: een kind is een gezinslid dat niet de eerste verantwoordelijke is voor de huisvesting en < 18 jaar is of een student tussen de 18-25

* Deze puntschattingen zijn indicatief wegens kleine groepen

2/ BIJLAGE 2: ADEQUAATHEID VAN DE BESCHERMING VOOR WERKLOZEN TIJDENS EN NA CORONA²²

Nota gebaseerd op Marchal, Penne en Storms, te verschijnen

We bespreken hier de adequaatheid van de bescherming in geval van (tijdelijke) werkloosheid. Daartoe vergelijken we de netto beschikbare inkomens bij werkloosheid voor bepaalde typegezinnen met **referentiebudgetten**, een geprijsde korf van goederen en diensten die minimaal noodzakelijk zijn om menswaardig deel te nemen aan de samenleving (zie Storms, 2020), rekening houdende met de noden van alle gezinsleden.

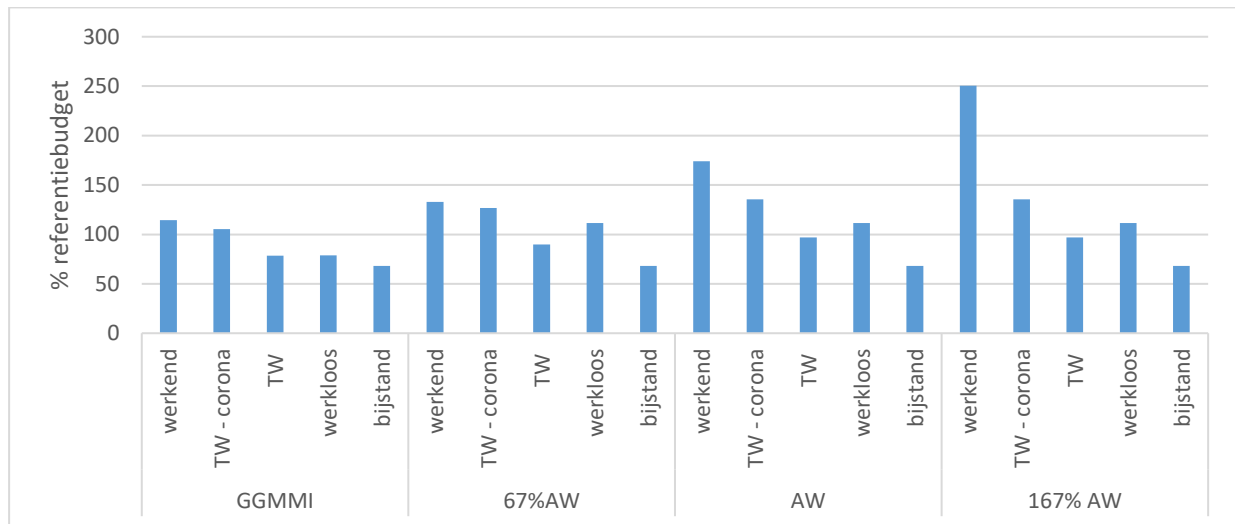
- De genomen maatregelen verhoogden het netto beschikbaar inkomen van tijdelijk werklozen. Wie geen beroep kon doen op de versterkte tijdelijke werkloosheid, maar terecht kwam in de klassieke werkloosheid en in het bijzonder in de bijstand werd vaak niet voldoende beschermd om menswaardig te kunnen leven.
- De versterking van de tijdelijke werkloosheid volstond niet voor iedereen: eenverdienersgezinnen vallen terug onder de grens van een menswaardig leven (en dit wordt nog versterkt voor eenoudergezinnen waar de alleenstaande ouder slechts deeltijds kan werken).
- In gezinnen waar de tijdelijke werkloosheid gecombineerd werd met arbeidsinkomen (omwille van het inkomen van een partner, of omwille van slechts een beperkt aantal dagen tijdelijke werkloosheid) is de inkomensbescherming betrekkelijk genereus, in het bijzonder in het geval van deeltijdse tijdelijke werkloosheid.

²² Deze nota toont berekeningen van het netto beschikbaar inkomen voor hypothetische gezinnen in verschillende situaties, op basis van de geldende regelgeving rond belastingen en uitkeringen. De assumpties rond de kenmerken van deze typegezinnen bepalen in grote mate de resultaten. De berekeningen werden gemaakt op basis van de juni 2019 versie EUROMOD – HHoT, dus de bedragen zijn niet 100% gelijk aan wat de uitkomsten van het belasting- en uitkering systeem in maart – juni 2020 zijn. De Corona maatregelen werden teruggerekend naar juni 2019 op basis van de inflatie, om in lijn te zijn met de andere parameters van het belasting- en uitkeringsstelsel. Een andere manier van terugrekenen (op basis van de spilindex en daadwerkelijk gebeurde aanpassingen aan vergelijkbare uitkeringen) is iets conservatiever. Voor meer informatie over de gehanteerde methode, zie Marchal et al (te verschijnen). De berekeningen houden rekening met alle maatregelen rond tijdelijke werkloosheid – COVID 19 en ondersteuning aangekondigd **voor 5 juni 2020**.

De genomen maatregelen verhoogden het netto beschikbaar inkomen van tijdelijk werklozen. Wie geen beroep kon doen op de versterkte tijdelijke werkloosheid, maar terecht kwam in de klassieke werkloosheid en in het bijzonder in de bijstand werd vaak niet voldoende beschermd om menswaardig te kunnen leven.

Figuur 11 toont het netto beschikbare inkomen van een alleenstaande die voltijds werkt aan verschillende loonniveaus, bij (tijdelijke) werkloosheid na voltijds werk aan verschillende loonniveaus en wanneer hij/zij terugvalt op de bijstand (bijvoorbeeld omdat hij of zij geen toegang heeft tot de werkloosheid).

Figuur 11. Adequaatheid van verschillende uitkeringen mogelijk bij verlies van voltijds werk – relatief ten opzichte van de referentiebudgetten (private huur) voor een alleenstaande, 2019



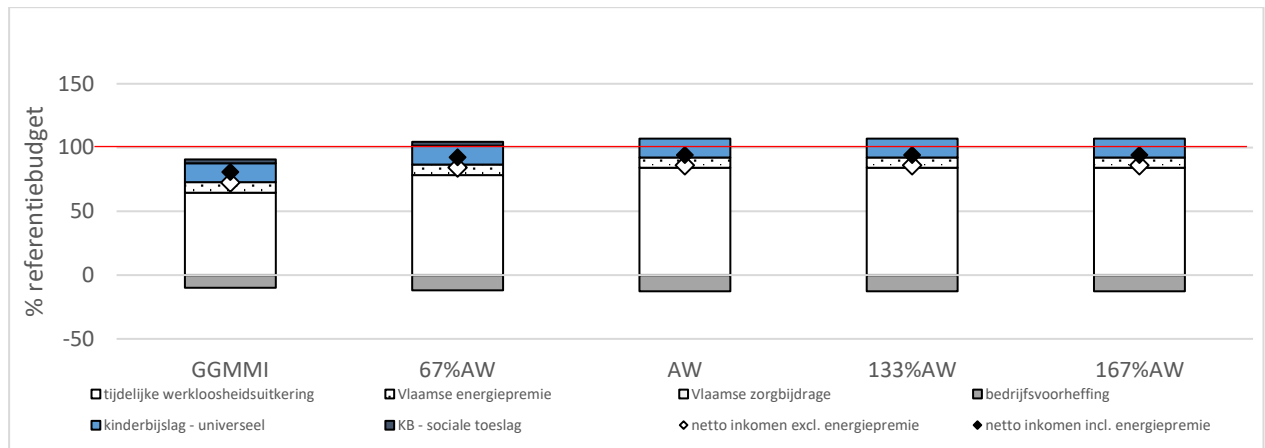
Noot: TW: tijdelijke werkloosheid, AW: gemiddeld loon; GGMMI: minimumloon. TW – corona toont de impact van de generieuzere COVID 19 regeling inclusief energiepemie, onder de veronderstelling dat die over 3 maanden gespreid werd. Het beeld verandert niet substantieel als we de energiepemie volledig uitsluiten. TW is de tijdelijke werkloosheid zoals die in 2019 van toepassing was (voor de aanpassingen in kader COVID). De werkloosheidsuitkering is de uitkering in de eerste maand na werkloosheid. We veronderstellen dat op deze uitkeringen geen bedrijfsvoorheffing wordt geheven voor de alleenwonenden en samenwonenden met gezinslast. (Dit verklaart het verschil met de lagere klassieke tijdelijke werkloosheid, waar een bedrijfsvoorheffing van 26.75% werd ingecalculerd.) Bron: EUROMOD – HHoT, eigen berekeningen

Het is duidelijk dat de extra maatregelen die genomen werden om de tijdelijke werkloosheid te versterken tijdens de lockdown een impact hadden. Het netto beschikbaar inkomen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19 ligt hoger dan de gangbare inkomensuitkeringen. Toch is het voor personen met een laag loon, ondanks de vrij hoge vervangingsratio, maar net voldoende om een menswaardig leven te garanderen. Dit speelt nog erger wanneer meerdere personen in het gezin afhangen van het enkele loon, en bij uitbreiding dus ook van het enkele vervangingsinkomen bij tijdelijke werkloosheid.

De versterking van de tijdelijke werkloosheid volstond niet voor iedereen: eenverdienersgezinnen vallen terug onder de grens van een menswaardig leven.

In figuur 12 tonen we de opbouw van het netto beschikbaar inkomen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19 voor een alleenstaande met 2 kinderen. Het is duidelijk dat voor dit gezinstype het vervangingsinkomen niet volstaat, zelfs niet als men terugvalt van een hoog loon. Dit is onder de veronderstelling dat de alleenstaande ouder voorheen voltijds werkte.

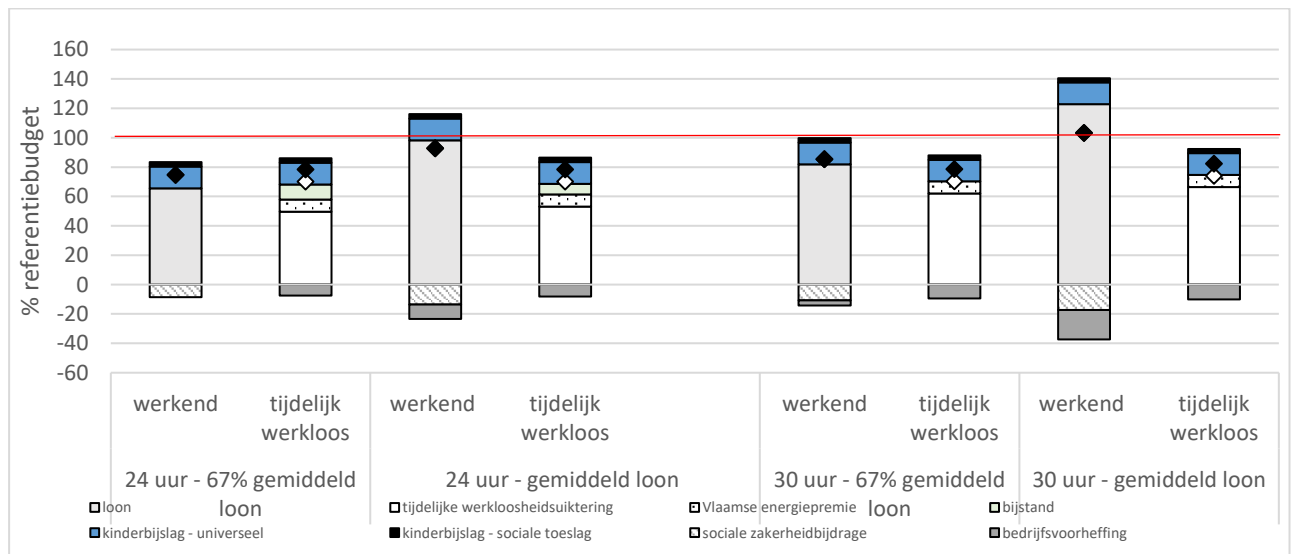
Figuur 12. Adequaatheid van het netto beschikbaar gezinsinkomen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19, netto gezinsinkomen ten opzichte van referentiebudget, 2019, alleenstaande met 2 kinderen



Noot: AW: gemiddeld loon; KB: kinderbijslag (groeipakket). Netto beschikbaar inkomen inclusief en exclusief volledige bedrag energiepremie. Bron: EUROMOD – HHoT, eigen berekeningen

Het beeld verslechtert nog wanneer er voorheen een tewerkstelling was van slechts 24 of 30 uur. In dat geval is het netto beschikbaar inkomen al in de werksituatie ontoereikend. Het is dan ook niet verrassend dat de ondersteuningsmaatregelen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19 er niet in slagen het netto inkomen boven het referentiebudget te trekken.

Figuur 13. Netto beschikbaar inkomen bij tijdelijke werkloosheid COVID 19 voor een deeltijds werkende alleenstaande ouder van 2 kinderen, relatief ten opzichte van referentiebudget, 2019



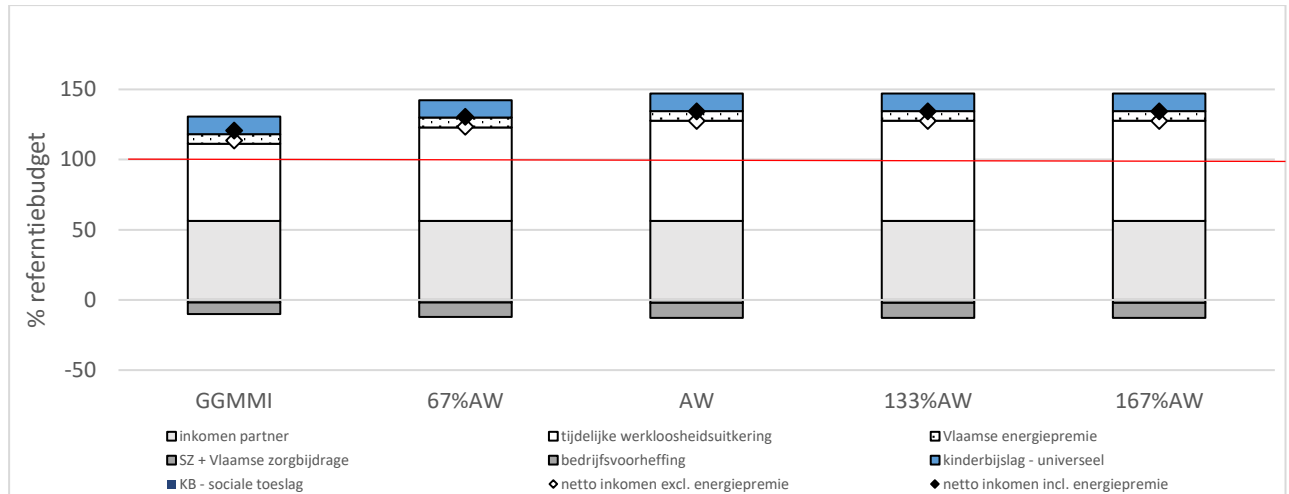
Noot: Dit is het netto beschikbaar inkomen dat een vrijwillig deeltijdse werknemer zal ontvangen bij tijdelijke werkloosheid, ten opzichte van het relevante referentiebudget. We gaan uit van de situatie voor een alleenstaande met 2 kinderen, die 24 of 30 uur per week werkte voor de tijdelijke werkloosheid, aan 67% van het gemiddeld loon en aan het gemiddeld loon. Het is duidelijk dat het netto beschikbaar inkomen ook in de werksituatie ontoereikend was. Het is dan ook niet verrassend dat de ondersteuningsmaatregelen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19 er niet in slagen het netto inkomen boven het referentiebudget te trekken.

In gezinnen waar de tijdelijke werkloosheid gecombineerd werd met arbeidsinkomen is de inkomensbescherming betrekkelijk generoos, in het bijzonder in het geval van deeltijdse tijdelijke werkloosheid.

In combinatie met een extra loon of inkomen van een partner, beschermt de tijdelijke werkloosheid wel afdoende (figuur 14). In die zin is er ruimte voor targeting, toch wanneer de hoofdbekommernis is om een menswaardige levensstandaard te verzekeren. (In covivat nota 4 toonden we aan dat het

verzekeren van de gebruikelijke levensstandaard sterkere inspanningen zal vragen, de mate waarin het maandelijkse inkomen daalt is immers veel groter voor hoge lonen.)

Figuur 14. Adequaatheid van het netto beschikbaar gezinsinkomen bij tijdelijke werkloosheid – COVID 19, netto gezinsinkomen ten opzichte van referentiebudget, 2019, Koppel met 2 kinderen, partner werkt voltijds aan minimumloon

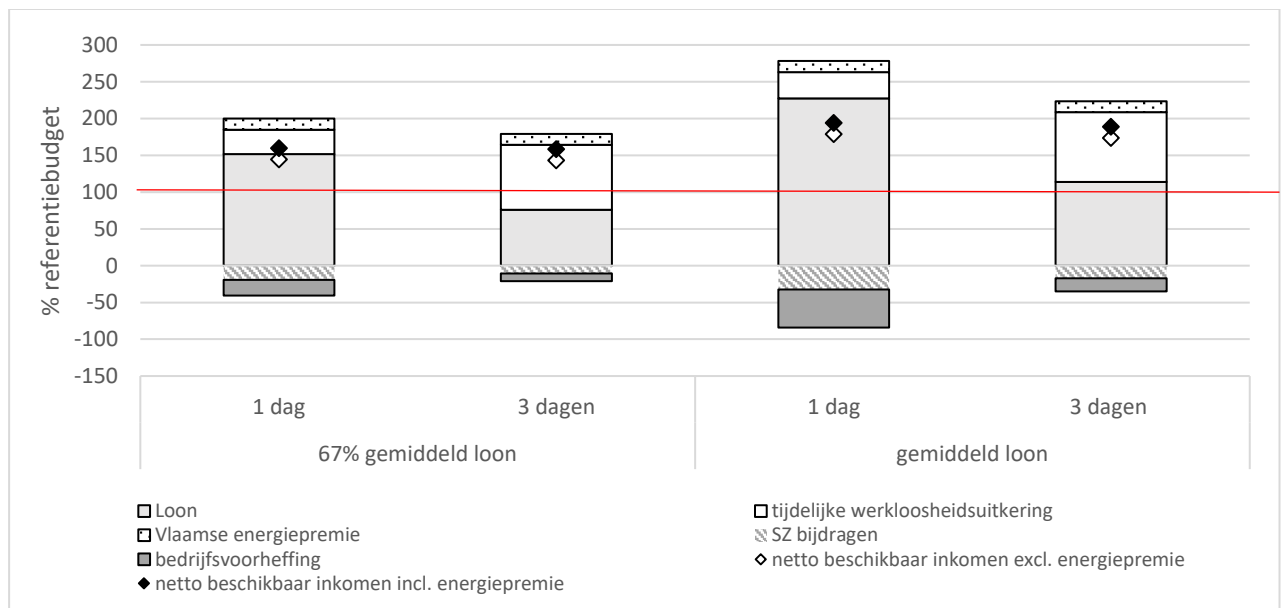


Noot: AW: gemiddeld loon; KB: kinderbijslag (groeipakket). Netto beschikbaar inkomen inclusief en exclusief volledige bedrag energiepremie. Bron: EUROMOD – HHoT, eigen berekeningen

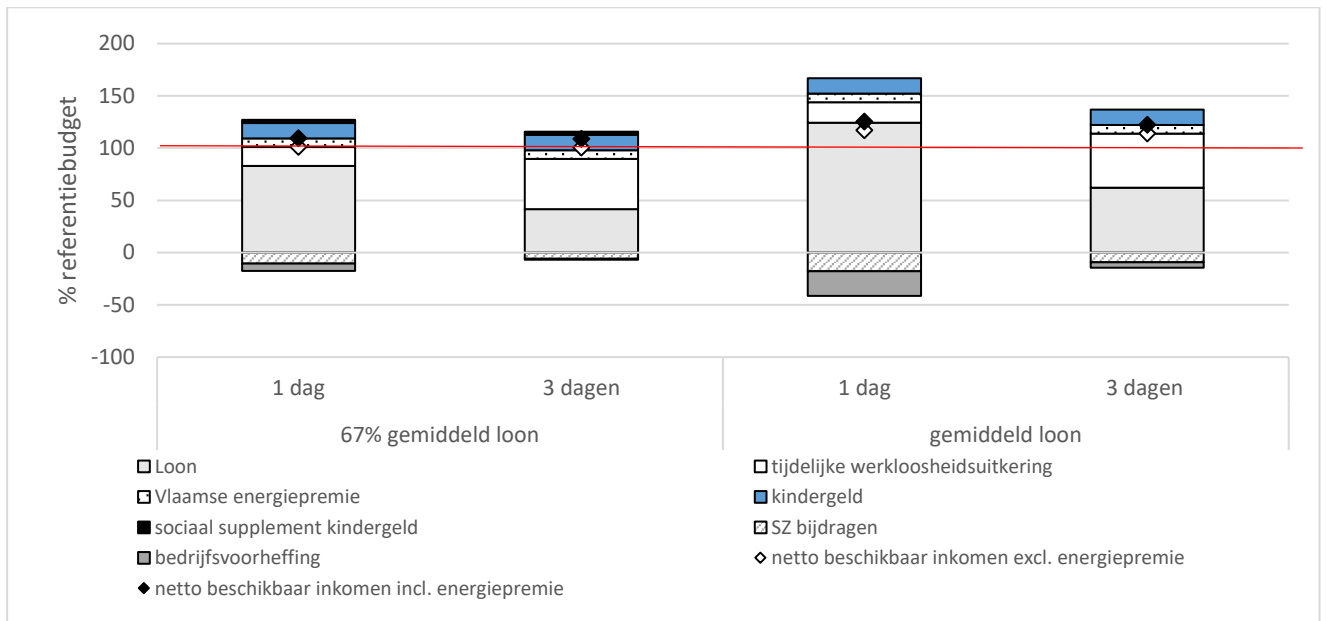
Ook wanneer de tijdelijke werkloosheid gecombineerd wordt met nog een aantal dagen tewerkstelling per week is het netto beschikbaar gezinsinkomen voldoende hoog voor een menswaardig leven, zelfs in het geval van een alleenstaande met twee kinderen (zie figuur 15). De combinatie van de vrij hoge vervangingsratio's voor lage en gemiddelde lonen binnen de tijdelijke werkloosheid – COVID 19, de lagere bedrijfsvoorheffing op het loon voor de gewerkte dagen en de Vlaamse energiepremie kunnen dan zelfs voor een hoger netto beschikbaar inkomen zorgen dan wanneer men voltijds werkt.

Figuur 15. Netto beschikbaar inkomen bij beperkt aantal dagen tijdelijke werkloosheid COVID 19 per week

Paneel A. Alleenstaande



Paneel B. Alleenstaande met 2 kinderen



3/ BIJLAGE 3: BIO'S AUTEURS

Stijn Baert

Stijn Baert behaalde achtereenvolgens diploma's Burgerlijk Ingenieur, Master in de economische wetenschappen en Doctor in de economische wetenschappen aan de Universiteit Gent. Sinds oktober 2015 is hij werkzaam als voltijds tenure track professor in de empirische arbeidseconomie aan de UGent. Daarnaast is hij geaffilieerd met de Universiteit Antwerpen als deeltijds professor en aan de Université catholique de Louvain, Global Labor Office (GLO), IMISCOE en Institute for the Study of Labor (IZA) als Research Fellow.

Het onderzoek van Stijn Baert is hoofdzakelijk gesitueerd in het brede veld van de arbeidseconomie, met een focus op (i) de overgang van school naar werk, (ii) arbeidsmarktdiscriminatie en (iii) werk en gezondheid. Hij publiceerde in gereputeerde vakbladen en werkte als "visiting researcher" aan de Vrije Universiteit Amsterdam en Aarhus University. Sinds 2016 is Stijn Baert Associate Editor voor Journal of Population Economics en Academic Editor voor Plos One. Voor zijn onderzoek ontving hij vele erkenningen, waaronder de 'P&V Foundation Prize' (2013, P&V), de 'Scientific Prize McKinsey & Company' (2014, FWO) en de 'Prize Charles Ullens' (2014, Koning Boudewijnstichting). In 2015 en 2016 was Stijn Baert opgenomen in de gezaghebbende IDEAS wereldwijde top 100 van jonge economen (in 2016 op plaats 17). In 2017 was hij genomineerd voor de verkiezing van meest getalenteerde onderzoeker in Vlaanderen en België, georganiseerd door het Nederlandse blad 'New Scientist'.

Stijns onderzoek en duiding werd meer dan 1750 keer vermeld in de nationale en internationale media. Zijn voorstellen omtrent de versnelde degressiviteit voor de werkloosheidsuitkering en sectorale praktijktesten naar arbeidsmarktdiscriminatie hadden duidelijke beleidsimpact. Voor zijn inspanningen inzake wetenschapscommunicatie ontving Stijn Baert in 2015 een 'Jaarprijs Wetenschapscommunicatie' van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten. Stijn Baert stond op de tweede plaats in een rangschikking van Vlaamse 'thought leaders' in 2020.

Ans De Vos

Ans De Vos is werkzaam als hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen en Antwerp Management School, waar zij houder is van de SD Worx Leerstoel "Next Generation Work: Creating Sustainable Careers". Loopbanen, loopbaanontwikkeling en de uitbouw van een duurzaam loopbaanbeleid voor werknemers én organisaties vormen de kernthema's van haar onderzoek. Specifieke aandacht gaat daarbij naar inzetbaarheid doorheen de loopbaan en de gevolgen van een snel wijzigende loopbaancontext. Zij onderzoekt deze thema's vanuit een individueel, bedrijfs- en beleidsperspectief.

Haar werk werd gepubliceerd in internationale peer-reviewed tijdschriften waaronder Academy of Management Review, Journal of Vocational Behavior en Human Resource Management. Zij publiceerde de voorbije jaren meerdere boeken over haar centrale onderzoeksthema, duurzame loopbanen: "Handbook of Research on Sustainable Careers" (Edgar Elgar Publishing, 2015 en 2017), "Developing Sustainable Careers across the Lifespan (Springer, 2016), "Loopbanen in Beweging: 10 Wegwijzers voor een Duurzaam Loopbaanbeleid" (Acco, 2016). Sinds 2018 is zij Associate Editor voor European Journal of Work and Organizational Psychology en zij zetelt in de editorial boards van Journal of Vocational Behavior, Journal of Managerial Psychology, en Career Development International.

Ans was en is promotor van diverse onderzoeksprojecten in het brede domein van loopbanen, waaronder diverse VIONA projecten. Zij was als co-promoter betrokken bij het Steunpunt Werk en Sociale Economie (2007-2015) met focus op competentieontwikkeling en loopbanen. Momenteel is zij onder meer promotor van een FWO Excellence of Science project over duurzame loopbanen (samen met KU Leuven en ULG) en een ESF IDE project over loopbanen in zelfsturende teams.

Ans behaalde haar doctoraat in 2002 aan de Faculteit Economie en Bedrijfsadministratie (Universiteit Gent). Zij heeft een diploma psychologie (KU Leuven) en een bijkomend diploma Human Resource Management (Universiteit Antwerpen).

Ive Marx

Ive Marx is hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen, waar hij vooral doceert in de opleidingen Sociaal-Economische Wetenschappen en Sociologie. Hij is voorzitter van de opleiding Sociaal-Economische Wetenschappen. Hij is directeur van het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, waar hij onderzoek leidt in de domeinen van inkomens- en vermogensongelijkheid, arbeidsmarkt en migratie. Daarnaast is hij is Research Fellow aan het IZA in Bonn. Ive Marx studeerde politieke en sociale wetenschappen aan de Universiteiten van Gent en Antwerpen en vervolgens economie aan de Universiteit van York. Ive Marx was betrokken in verschillende internationale projecten zoals het European Low Wage Research Network (LoWER), het EQUALSOC Network of Excellence en de EU FP7 projecten GINI en IMPROVE. Hij was ook promotor van meerdere VIONA opdrachten.

Zijn academische artikelen verschenen in de vooraanstaande international peer-reviewed tijdschriften. Hij heeft verder boeken en boekhoofdstukken gepubliceerd bij Oxford University Press, Routledge, Edward Elgar, Palgrave MacMillan, etc. Marx zetelt in de editorial boards van Social Forces, Journal of Social Policy, Social Inclusion en European Policy Analysis. Hij maakt ook deel uit van de board van Espanet, het belangrijkste netwerk van onderzoekers op vlak van sociaal beleid in Europa. Hij heeft gewerkt als consultant in meerdere projecten voor de Europese Commissie en de OESO, alsook voor het ILO, de Wereldbank, UNDP, Eurofound en andere organisaties. Hij schrijft tweewekelijks een column in de Vlaamse krant De Standaard.

Ludo Struyven

Ludo Struyven (PhD Sociale Wetenschappen, KU Leuven) is Hoofd van de Onderzoeks-groep Onderwijs en Arbeidsmarkt van het HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de KU Leuven. Daarnaast is hij deeltijds hoofddocent Sociologie KU Leuven (domein Onderwijs en werk) en gastprofessor voor het vak 'Mens en organisatie' aan de Université Saint-Louis, Brussel.

Ludo Struyven is werkzaam als beleidsonderzoeker op het thema van de arbeidsmarkt en het snijvlak met onderwijs, skills, innovatie en regionale economie. Zijn huidig onderzoek gaat vooral over de dynamiek van de arbeidsmarkt in zijn verschillende dimensies: jobcreatie en – destructie, aanwervingen en exits van werknemers, arbeidsmobiliteit en -flexibilisering, kwetsbare groepen, geografische mobiliteit, groei en krimp van ondernemingen en startende werkgevers. Het origineel empirisch materiaal daarvoor wordt ontwikkeld in het Dynam/Dynam-Reg project, een langlopende samenwerking met de RSZ en de gewestelijke instanties BISA, Departement Werk, en IWEPS (www.dynamstat.be). Daarnaast was hij titularis van de Viona Leerstoel Dynamiek van de Arbeidsmarkt 2017-2019. Voor de ontwikkeling van de flow-benadering van de arbeidsmarkt en de toepassing in eigen land, deed hij inspiratie op in de V.S., Canada en Duitsland. Dat leidde in 2010 tot de oprichting van Dynam.

Een tweede kernexpertise betreft het arbeidsmarktbeleid, de arbeidsbemiddeling en de governance van beleid. Dit resulteerde reeds in een groot aantal studies voor beleidsanalyse en evaluatie van beleidsinstrumenten en -instituten. Zijn onderzoek lag mee aan de basis van de introductie van marktwerking, c.q. samenwerking in het kader van de VDAB als regisseur en de strategische her-positionering van de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling (Public Employment Services) in Europa. Recent legt hij zich toe op de digitalisering van publieke arbeidsbemiddeling in nationale en internationale context.

Sarah Vansteenkiste

Sarah Vansteenkiste is sinds begin 2009 verbonden aan het Steunpunt Werk en het onderzoekscentrum Work and Organisation Studies van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, KU Leuven. Ze runde tussen 2009 en 2014 succesvol haar doctoraat af met als thema de impact van flexibel zoekgedrag bij werklozen op zowel de kans als kwaliteit van hertewerkstelling. Haar doctoraat heeft mee de

aanleiding gegeven tot een aanpassing in de wet van de passende diensbetrekking die regelt hoe werklozen geacht worden te zoeken naar werk. Na haar doctoraat werkte ze als postdoctoraal onderzoeksexpert op het Steunpunt Werk. Vanaf juli 2016 werd ze de dagelijkse leidinggevende en verantwoordelijke van dit Steunpunt. Sinds 2019 is ze daarnaast ook deeltijds docent aan de onderzoeksgroep Work and Organisation Studies van de KU Leuven en is er houder van de VDAB leerstoel 'Deep CARMA' (Career Management Analytics).

Als leidinggevende van het Steunpunt Werk is ze nauw betrokken bij het Vlaamse arbeidsmarktbeleid en de Vlaamse beleidscyclus. Ze staat met het Steunpunt in voor 1) de ontwikkeling van indicatoren, gestructureerde tijdreeksen, projectiemodellen en simulatietools voor de voorbereiding, monitoring en evaluatie van het arbeidsmarktbeleid; 2) de analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt en de benchmarking in een Europees vergelijkend perspectief; en 3) de ontsluiting van voor het arbeidsmarktbeleid relevante data(banken). Sarah heeft de voorbije jaren beleidsrelevant onderzoek uitgevoerd naar uiteenlopende aspecten van de arbeidsmarkt: intrede jongeren, vergrijzing, werkloosheid, zoekgedrag werkzoekenden, mobiliteit, duurzame loopbanen, aanwervingsgedrag, mismatch, krapte op de arbeidsmarkt, digitalisering en robotisering, arbeidsmarktintrede van asielzoekers, arbeidspotentieel en arbeidsreserve bij werkenden en niet-beroepsactieven,... De monitoring en analyses die ze uitbracht over dit laatste topic, het arbeidspotentieel bij niet-beroepsactieven, hebben hun vertaalslag gekend in recente SERV-adviezen en in het recente regeerakkoord (2019). Ze is in dat opzicht ook lid van een kerngroep binnen de strategische dienst van de VDAB die de nieuwe uitgebreide regisseursrol van de VDAB helpt ondersteunen. Sarah is eveneens lid van het transitieteam 'Visie 2050' dat de Vlaamse Regering ondersteunt en adviseert over de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt en het onderwijs. Daarnaast was ze lid van het internationale projectteam dat de OESO Skills strategy for Flanders hielp uitwerken.

Tijdens haar loopbaan heeft ze ook een brede arbeidsmarktkennis uitgebouwd op dat vlak, wat haar een erg goed zicht heeft gegeven op de beleidsgerichte arbeidsmarktdata die aanwezig zijn in het Vlaamse datalandschap. Sinds 2009 is Sarah lid van een reeks datagerichte werkgroepen bij de Vlaamse overheid (zoals de werkgroep rond arbeidsmarktmonitoring, werkgroepen bij Statistiek Vlaanderen, VDAB,...) en is ze promotor van de wetenschappelijke ondersteuning van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid. Op die manier heeft ze een uitgebreid overzicht op de mogelijke data om de Vlaamse arbeidsmarkt mee in kaart te brengen.

Wim Van der Beken

Wim Van der Beken, gedelegeerd bestuurderr van IDEA Consult, combineert een economische achtergrond met een uitgebreide kennis van sociaal-economische materies. Hij is licentiaat in de Economische Wetenschappen en Master of Arts in Economics. Hij startte zijn loopbaan op een project van de Europese Commissie met het oog op het opstellen van het macro-sectorieel HERMES-model, dat ook lange tijd door het Planbureau is gebruikt voor zijn 5-jaarlijkse economische vooruitzichten. Tot augustus 1998 was hij directeur van de VEV-studiedienst en zetelde onder meer in de SERV en het VESOC. Vanaf september 1998 tot heden neemt hij de dagelijkse leiding van IDEA Consult op, een rol die hij combineert met ene expertenrol bij meerdere IDEA-projecten als senior expert.

Wim Van der Beken heeft een uitgebreide projectervaring met strategische planning en de begeleiding van complexe processen. Hij is zeer vertrouwd met werken voor de Vlaamse overheid. Hij heeft ook specifieke expertise mbt evaluatie-onderzoek van programma's, instrumenten en projecten. Specifieke referenties relevant voor deze opdracht zijn onder meer de medewerking aan vele VIONA-onderzoeksopdrachten. Momenteel is hij ook lid van het IDEA-team dat de procesbegeleiding verzorgt bij de opmaak van een Kennisagenda voor het Departement WSE. Hij is ook sterk vertrouwd met het Vlaams economisch en innovatiebeleid: hij was/is betrokken bij meerdere studies voor het Department EWI en VLAIO (bvb. onderzoek clusterbeleid en de evaluatie van economische beleidsprogramma's en instrumenten). Ook zijn ervaring als projectleider van strategische begeleidingsprojecten voor Toerisme Vlaanderen, VLEVA, de opmaak van beleidsnota's en andere, biedt meerwaarde.