

TITEL: INTERREGIONALE TEWERKSTELLINGSZONES OP BASIS VAN EEN VRAAG- EN AANBODANALYSE

Auteur(s): Daphné Valsamis, Tim Goesaert, Marieke Carpentier, Karen Huysmans, Emma De Rouck

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

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

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

Als resultaat werden drie interregionale tewerkstellingszones geselecteerd: Brussel – Halle-Vilvoorde, Doornik-Moeskroen – Ieper, Roeselare & Kortrijk en Luik – Hasselt & Tongeren. In deze zones is reeds een bepaalde mate van interregionale tewerkstelling en werd er potentieel vastgesteld om de interregionale arbeidsmobiliteit te versterken, op basis van verschillende parameters (o.a. pendelstromen, interviews en analyse van de vacatures en werkzoekenden). Tot slot identificeren we een aantal beleidsaanbevelingen ter bevordering van interregionale mobiliteit, zoals het ondersteunen van werkgevers bij hun verschillende drempels en intensievere samenwerking tussen VDAB, Actiris en Forem.

Key words: *interregionale arbeidsmobiliteit, arbeidsmarkt, krapte, werkzoekenden, werkgevers, tewerkstellingszones, pendelstromen, vacatures, Actiris, Forem, VDAB, rekrutering, bemiddeling, beroepen, sectoren, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals gewest, Vlaams Gewest, samenwerkingsakkoorden, partnerschappen*

2. Doelen van het onderzoek

Dit onderzoek stelt een systematische analyse van de vraag- en aanbodzijde voor van de interregionale arbeidsmobiliteit in België, zodoende handvatten aan te reiken om Brusselse en Waalse werkzoekenden in Vlaanderen tewerk te stellen. De finale doelstelling van deze analyse is om te komen tot een effectievere bemiddeling tussen Vlaamse werkgevers en Brusselse/Waalse werkzoekenden om zo de interregionale mobiliteit tussen de Belgische gewesten te verhogen. Meer specifiek zal dit onderzoek volgende vragen beantwoorden.

- Wat zijn de kenmerken van de Brusselse/Waalse werklozenpopulatie? Wat zijn de beroepsaspiraties onder Brusselse/Waalse werklozen? In welke mate sluiten deze aan op bestaande tekorten in de Vlaamse arbeidsmarkt?
- Wat zijn de beweegredenen/obstakels voor Brusselaars/Walen om een job in Vlaanderen te accepteren?
- Hoe kunnen deze obstakels worden overwonnen?
- In welke mate bereiken Vlaamse werkgevers de Brusselse/Waalse beroepsbevolking met hun vacatures? Wat zijn de obstakels ondervonden door de werkgevers bij de rekrutering? Hoe kunnen deze worden overwonnen?
- Wat is de mogelijke rol van potentiële 'tewerkstellingszones' in het rekruteren van Brusselaars/Walen in Vlaanderen? Kunnen zulke zones worden geconceptualiseerd om rekrutering te optimaliseren?
- In welke mate is het mogelijk een dergelijke (vergelijkbare) analyse uit te voeren op Franse grensarbeiders, met

- **interregionale arbeidsmobiliteit:** het rekruteren van Brusselse/Waalse werkzoekenden door Vlaamse werkgevers
- **Tewerkstellingszones:** Deze zones worden gedefinieerd als zones met potentieel voor interregionale mobiliteit, vanuit hun locatie aangrenzend aan de Brusselse en Waalse regio, en vanuit hun grote vraag naar arbeidskrachten in relevante sectoren voor Brusselse en Waalse werkzoekenden

3. Methoden en data

Deze opdracht doet een analyse van de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt, en de ruimtelijke en inhoudelijke aansluiting tussen beide:

- **Literatuuronderzoek:** Dit werd ingezet om het onderzoek voor te bereiden. Zowel wetenschappelijke als zogenaamde grijze literatuur (i.e. websites en online rapporten) m.b.t. (interregionale) arbeidsmobiliteit werd geconsulteerd om een zicht te krijgen op algemene drempels, de werking van de verschillende arbeidsdiensten en bestaande samenwerkingen rond interregionale arbeidsmobiliteit. In bijlage wordt de bibliografie van de studie opgenomen.
- **Verkennde helikopterinterviews:** We namen verkennde helikopterinterviews af met vertegenwoordigers van 8 relevante instanties; Bemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, VDAB Brussel), Departement WSE, FOD Waso, werknemersorganisaties (ABVV & ACV) en werkgeversfederaties (Voka, Unizo, Federgon). We hanteerden hierbij een semi-gestructureerde vragenlijst.
- **Data-analyse:** In een tweede fase werd data verzameld en geanalyseerd van de pendelstromen en de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt. Eerst gebeurde een globale analyse, vervolgens analyseerde we de gegevens per tewerkstellingszone meer in de diepte.
 - Voor de interregionale pendelstromen, maken we gebruik van de door HIVA en RSZ ontwikkelde Dynam-Reg dataset, die gebaseerd is op de volledige populatie van loontrekkenden en de woon- en tewerkstellingsplaats op gemeenteniveau bevat.
 - Voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt werd vacaturedata aangeleverd door de VDAB. Voor de aanbodzijde werd data over werkzoekenden gebruikt, verkregen via Actiris en Forem.
- **Interviews Vlaamse werkgevers:** Binnen de regio's, die geselecteerd werden o.b.v. de helikopterinterviews en de data-analyse, interviewden we werkgevers- en werknemersorganisaties en bedrijven. We hanteerden hierbij semi-gestructureerde vragenlijsten. We spraken met diverse organisaties in West-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Limburg om bedrijven te identificeren en om hun zicht op de uitdagingen mee te nemen in het onderzoek. We slaagden erin 14 bedrijven te spreken, gelegen in de 3 geselecteerde regio's en actief in relevante sectoren. Aanvullend spraken we ook met consultants tewerkgesteld bij 2 uitzendbureaus (Randstad en Accent) die ervaring hebben met het rekruteren van Walen en Noord-Fransen voor diverse bedrijven in Vlaanderen.
- **Enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden:** Ten slotte ontwikkelden we een online enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris en Forem. Voor Brussel werd een steekproef gecontacteerd van 15.932 werkzoekenden over de hele regio. Hiervan ontvingen we 685 responses (responsgraad van 5,6%, foutenmarge van 3,5%). Voor Wallonië bestond de steekproef uit 15.000 werkzoekenden in de gemeentes aangrenzend aan de Vlaamse regio (provincie Waals Brabant, arrondissementen van Doornik-Moeskroen, Aat, Zinnik, Borgworm, Luik et Verviers). In totaal vulden er hiervan 661 respondenten de enquête in (responsegraad van 5,9%, foutenmarge van 3,5%).

4. Bevindingen

1. Vaststellingen uit de globale analyse van administratieve gegevens

Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Vlaams Gewest

- Er is reeds een grote pendelstroom van de Brusselaars richting Vlaanderen. In 2019-2020 pendelden 51 533 (loontrekkende) Brusselaars richting het Vlaams Gewest of 15,4% van de loontrekkende Brusselse bevolking. Dit is een toename ten opzichte van 5 jaar geleden (2014-2015), toen zo'n 42 409 Brusselaars een loontrekkende job hadden in Vlaanderen (of zo'n 13,7% van de Brusselse loontrekkende bevolking).
- Vele Brusselaars pendelen richting het arrondissement Halle-Vilvoorde, waar ze zo'n 15,4% van alle loontrekkende jobs innemen. Daarnaast zien we, in absolute termen ook een grote pendelstroom richting centrumgebieden (Leuven, Antwerpen, Mechelen, Gent), i.e. gebieden met een omvangrijk jobaanbod. Ze vullen hier wel slechts een klein aandeel van de loontrekkende jobs in (1 à 2%).
- De grote arbeidsvraag in Vlaanderen en de grote pool aan Brusselse werkzoekenden biedt potentieel om deze pendel uit te breiden.

Waals Gewest – Vlaams Gewest

- 56 371 Walen werkten aan de andere kant van de taalgrens in 2019-2020, of 4,8% van de Waalse

loontrekkende bevolking. Ook de pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting Vlaanderen kende een toename overheen de jaren: In 2014-2015 waren dit er 15 000 minder (nl. 41 682 pendelaars of 4,7% van de loontrekkende Waalse bevolking). De Waalse pendelaars trekken voornamelijk richting de arrondissementen Halle-Vilvoorde, Kortrijk, Leuven, Hasselt, Gent en Antwerpen.

- De Waalse pendelaars wonen voornamelijk in Nijvel & Doornik-Moeskroen. In Luik werkt 3,2% van de loontrekkende bevolking in Vlaanderen. In alle overige arrondissementen aan de taalgrens is dit hoger (Doornik-Moeskroen 12%, Nijvel 9%).
- In de arrondissementen aan taalgrens Kortrijk, Halle-Vilvoorde, Leuven en Hasselt is er een grote vraag naar (kortgeschoolde) werknemers. Aan Waalse zijde, dichtbij de taalgrens, is er een grote pool van werkzoekenden in Doornik-Moeskroen, Nijvel en vooral Luik. De grote arbeidsvraag in Vlaanderen (aan de taalgrens) en de grote pool aan Waalse werkzoekenden (aan de taalgrens) biedt potentieel om deze pendel uit te breiden.

4. Bevindingen (vervolg)

2. Vaststellingen uit de kwalitatieve analyse van de aanbodzijde (enquête bij de werkzoekenden)

- Een relatief **beperkt aandeel** van de Brusselse en Waalse werkzoekenden **heeft reeds in Vlaanderen gewerkt**. Uit de enquête bleek dat maar 17% van de Brusselse en 7,9% van de Waalse werkzoekenden al in Vlaanderen heeft gewerkt, in de meeste gevallen ging het over een éénmalige tijdelijke job, via uitzendarbeid en in de sector van de logistiek en transport.
- Een groot deel Brusselse en Waalse werkzoekenden **kennen de weg niet naar jobs in Vlaanderen**. Het lage aandeel van Brusselaars en Walen die ooit in Vlaanderen werkten, kan ook liggen aan het feit dat het niet duidelijk is waar men jobs in Vlaanderen kan vinden: 62% van de Brusselse en 66% van de Waalse werkzoekenden geeft aan dat ze niet weten waar ze vacatures voor jobs in Vlaanderen kunnen vinden. Slechts respectievelijk 15% en 5,7% van de Brusselse en Waalse werkzoekenden hebben reeds beroep gedaan op de website van de VDAB.
- Er is **deels een mismatch tussen de sectoren** waarin Brusselse en Waalse werkzoekenden willen werken en jobs waar er potentiële tewerkstelling is voor hen, wat betreft vereiste talenkennis van het Nederlands. Wat betreft werkdomeinen zouden de werkzoekenden het liefst willen werken in de administratie, in dienstverlening en in verkoop, wat echter sectoren zijn waar de taaleisen hoog zijn, en die dus minder toegankelijk zijn.
- Gemiddeld zijn 7 op 10 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden **bereid om in Vlaanderen te werken**. Deze bereidheid is hoger bij: jongeren, mannen, werkzoekenden met een rijbewijs en/of auto, werkzoekenden met een origine van buiten de EU, hogeschoolden, werkzoekenden met werkervaring in Vlaanderen, werkzoekenden met een gevorderde kennis van het Nederlands en werkzoekenden die minder dan één jaar werkloos zijn.
- Gemiddeld 6 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn **bereid om maximaal 1u per dag te pendelen** (heen en terug samen). De gemiddelde maximale pendeltijd per dag voor Brusselse werkzoekenden is 69 minuten, en voor Waalse werkzoekenden 74 minuten, maar met grote variaties: een vijfde is bereid om maximaal 30 minuten te pendelen per dag en **een kwart is bereid om meer dan 90 minuten heen en weer te pendelen**. Een groot aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden (1 op 4) hebben echter geen concreet zicht op wat er mogelijk is qua verplaatsingen en jobpotentieel in Vlaanderen.
- Slechts 1 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, schatten hun kansen om er werk te vinden relatief groot in. Het **gevoel van beperkte kansen om een job in Vlaanderen te vinden** is gelinkt aan de (beperkte) kennis van het Nederlands en dat werkzoekenden vermoeden dat werkgevers liever Vlamingen willen rekruteren. Tot slot speelt ook het mobiliteitsaspect, maar dit speelt meer voor Waalse werkzoekenden (22,1%) dan voor Brusselse werkzoekenden (13,9%).
- De belangrijkste reden voor werkzoekenden die **niet bereid** zijn om in Vlaanderen te werken, is hun **beperkte kennis van het Nederlands**. Dit argument wordt aangehaald door 75,2% van de Brusselse en 57,9% van de Waalse werkzoekenden. Het tweede belangrijkste argument is dat ze niet bereid zijn om lang onderweg te zijn naar het werk. Ongeveer 1 op 2 Brusselse en Waalse werkzoekenden geven dit als argument aan om te verklaren waarom ze niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken.
- Gemiddeld 4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn **bereid om een opleiding Nederlands te volgen** om hun kans op werk te verhogen: 1 op 3 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden schatten hun kennis van het Nederlands als volledig beginner. Een groot deel onder hen gaf echter aan bereid te zijn om een opleiding Nederlands te volgen, om hun kennis van de taal te verbeteren.

3. Vaststellingen uit de kwalitatieve analyse van de vraagzijde

Er zijn verschillende stimulansen voor bedrijven om interregionaal aan te werven:

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

4. Bevindingen (vervolg)

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

- **De taalbarrière:** Geen of gebrekkige kennis van de Nederlandse taal bij potentiële medewerkers vormt één van de belangrijkste uitdagingen voor Vlaamse werkgevers.
- **Onwetendheid als drempel:** Een groot deel bedrijven hebben een beperkte kennis of bewustzijn van de mogelijkheid om aan te werven in Brussel en Wallonië. Ook de informatie over welke organisaties de bedrijven hiervoor precies moeten contacteren, stroomt niet voldoende door.
- **De bereikbaarheid van de onderneming:** Ook beperkingen qua mobiliteit bepalen de mate waarin bedrijven mensen uit andere gewesten tewerk kunnen stellen. Voor vele bedrijven (bv. in zuiden van Limburg, West-Vlaanderen, Grimbergen, ...) is er een slechte verbinding met het openbaar vervoer; maar weinig onder hen bieden eigen oplossingen aan.
- **Mismatch tussen vraag en aanbod van competenties:** Volgens de bedrijven voldoen de technische skills van werkzoekenden in Brussel en Wallonië vaak niet aan de verwachtingen van de Vlaamse bedrijven.

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

- **Intensere samenwerkingen met VDAB, Actiris en Forem:** Vele Vlaamse bedrijven (vooral KMO's) kennen Actiris en Forem onvoldoende en weten hun weg hier niet naartoe te vinden.
- **De gevraagde kennis Nederlands beter evalueren en niet overschatten:** De vereiste taalcompetenties variëren sterk tussen bedrijven, maar zijn vaak te hoog ingeschat, wat de werkzoekenden afschrikt.
- **Toegankelijke en laagdrempelige taalopleidingen bieden aan werknemers:** Taalopleidingen worden nog te vaak door bedrijven ervaren als te duur, tijdrovend en niet geschikt voor de werkorganisatie. De huidige ondersteuningsmogelijkheden zijn niet altijd goed gekend door de bedrijven. Ook voldoen de huidige opleidingen die VDAB aanbiedt volgens sommige organisaties niet steeds aan hun noden.
- **Aangepaste onthaal- en werkinstructies voorzien:** Een uitdaging is dat werkinstructies en andere documenten (bijv. loonfiches, arbeidscontract,...) enkel beschikbaar zijn in het Nederlands. De Vlaamse taalwetgeving bemoeilijkt bovendien het beschikbaar stellen van Franstalige administratie.
- **Toegankelijke beroepsopleidingen bieden aan werknemers:** Opleidingen worden in sommige bedrijven zowel in het Nederlands als in het Frans gegeven, maar door de taalwetgeving kan VDAB geen beroepsopleidingen in het Frans geven. Forem en Bruxelles Formation zouden instructeurs kunnen 'uitlenen' aan VDAB, zodat de opleiding in het Frans kan gebeuren. Ook zou VDAB zelf Franstalige opleidingen kunnen aanbieden.
- **Mobiliteit van Walen en Brusselaars proberen te faciliteren:** Woon-werk mobiliteit wordt door bedrijven beschouwd als de verantwoordelijkheid van de werkzoekende, en weinig bedrijven hebben goede praktijken voor het wegnemen van mobiliteitsdrempels.

4. Vaststellingen per specifieke tewerkstellingszone

Interregionale tewerkstellingszone 1: Brussel – Halle-Vilvoorde

- Er is een sterke verwevenheid tussen Brussel en de rand: 34 000 Brusselaars vinden hun weg al richting Halle-Vilvoorde. Pendelende Brusselaars trekken sterk naar de gemeentes Asse, Dilbeek, Zaventem, Machelen en Vilvoorde, waar ze meer dan 15% van de loontrekkende jobs invullen. Deze Brusselaars zijn sterk afkomstig uit de gemeentes ten noorden van het Brussels Gewest, waar 10 tot 14% van de Brusselse loontrekkende bevolking in Halle-Vilvoorde werkt
- Interessante sectoren om de pendel naar Vlaanderen uit te breiden, zijn de dienstverlening, transport en logistiek en de industrie en ambachten. Hierin zijn veel vacatures, zeker voor kortgeschoolden, en deze sectoren komen terug bij de beroepsaspiraties van de werkzoekenden in Brussel. Ook in de horeca, handel- en verkoop en de administratie zien we dit potentieel; bij deze beroepen is kennis van het Nederlands wel een must.
- Interessante beroepen voor (laaggeschoolden) voor de interregionale mobiliteit zijn Polyvalent medewerkers in restaurants, verkoper van kleding en accessoires, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, schoonmakers van ruimte en lokalen, behandelaar luchtvracht, lader-losser, verdelers van post- en drukwerk, technicus communicatienetwerken, medewerker in een callcenter, receptionist, administratief medewerker, commercieel medewerker. Dit zijn beroepen waarvoor in Halle-Vilvoorde een groot aantal vacatures werd ontvangen door de VDAB, en die een knelpuntberoep zijn in Vlaanderen, maar niet in Brussel (of in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn).
- In Brussel zijn er veel werkzoekenden met een buitenlands/niet-erkend diploma. Uit de enquête blijkt dat personen met origine van buiten de EU een hogere pendelbereidheid hebben. Hierop kan ingezet worden.
- Uit de data en de enquête blijkt dat de mondelinge kennis van het Nederlands beperkt blijft bij de Brusselse werkzoekenden. Uit de gesprekken met Vlaamse bedrijven in de Brusselse rand bleek wel dat er reeds veel Frans werd gesproken op de werkvloer, waardoor het gemakkelijker is voor de integratie van Franstalige Brusselaars in deze bedrijven.

4. Bevindingen (vervolg)

Interregionale tewerkstellingszone 2: Doornik-Moeskroen – Ieper, Roeselare & Kortrijk

- Ongeveer 6 400 Walen hebben een job in de arrondissementen Ieper, Roeselare of Kortrijk. De meesten trekken richting de gemeentes Kortrijk, Menen, Waregem, Ieper en Roeselare, waar ze een klein aandeel van jobs invullen (bijv. 3% in Kortrijk, 6% in Menen). Deze Waalse pendelaars komen voornamelijk uit het arrondissement Doornik-Moeskroen (met hierbinnen voornamelijk de gemeentes Komen-Waasten en Moeskroen, twee gemeentes dichtbij de taalgrens).
- Er is nog potentieel, door de vele vacatures in deze regio en de pool aan werkzoekenden in Doornik-Moeskroen. In de gemeente Kortrijk bijvoorbeeld werden er tussen mei 2021-april 2022 tussen de 7 000 en 8 000 vacatures ontvangen door de VDAB. In de gemeentes Moeskroen & Doornik wonen elk meer dan 5 000 werkzoekenden die ingeschreven waren bij Forem tussen mei 2021 en april 2022.
- De interessante sectoren met een grote vraag naar nieuwe werknemers in deze arrondissementen zijn de industrie en ambachten, de horeca-, handel en verkoop, de transport- en logistiek, de dienstverlening en de bouw. Dit zijn ook sectoren waarbinnen de werkzoekenden in Doornik-Moeskroen bereid zijn te werken.
- Interessante beroepen voor laaggeschoolden voor meer interregionale mobiliteit zijn: Productiemedewerker, verpakker, industrieel elektrotechnisch installateur, verkoper van kleding en accessoires, keukenmedewerker, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, koerier besteller, chauffeur personenvervoer... Dit zijn beroepen waarvoor in Ieper, Roeselare en Kortrijk een groot aantal vacatures werd ontvangen door de VDAB, en die een knelpuntberoep zijn in Vlaanderen, maar niet in het Waals Gewest (of in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn).
- In vele West-Vlaamse bedrijven zijn al veel Franstaligen (o.a. Noord-Fransen), Aan de ene kant is dit een stimulans om Walen aan te werven, maar sommige bedrijven geven ook expliciet aan het evenwicht te willen bewaren tussen Nederlandstaligen en Franstaligen.

Interregionale tewerkstellingszone 3: Luik – Hasselt & Tongeren

- Hasselt en Tongeren ontvingen in 2019 zo'n 4 200 Waalse werknemers. In vergelijking met de pendel richting Ieper, Roeselare & Kortrijk, zijn de bestaande pendelstromen beperkter. Waalse werknemers komen voornamelijk terecht in de gemeentes Hasselt, Sint-Truiden, Tongeren en Genk, waar ze een klein aandeel van de jobs invullen (1 à 4%). De Waalse pendelaars richting Hasselt & Tongeren wonen voornamelijk in het arrondissement Luik (in de gemeentes Luik, Bitsingen, Seraing & Herstal).
- Het potentieel is groot, want de pool van werkzoekenden in Luik is groot: tussen mei 2021-april 2022 waren ongeveer 73 000 werkzoekenden uit Luik ingeschreven bij Forem.
- De handel-, horeca- en verkoop, de dienstverlening, de industrie en ambachten en de transport- en logistiek, vormen interessante sectoren om de interregionale pendel uit te breiden, door de combinatie van veel vacatures en de bereidheid van de Waalse werkzoekenden om in deze sectoren te werken. Daarnaast biedt ook de landbouw potentieel om de interregionale mobiliteit uit te breiden. De vraag naar werkkrachten is hier groot, maar er is de concurrentie van buitenlandse werkkrachten (uit Oost-Europa).
- Interessante beroepen om de interregionale mobiliteit uit te breiden zijn: medewerker in de fruitteelt, verkoper van kleding en accessoires, keukenmedewerker, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, hulpkok, chauffeur personenvervoer, verdeler postwerk-drukwerk (postbode) ...

5. Beleidsimplicaties (vervolg)

De interregionale tewerkstellingszones lokaal uittekenen en gebruiken voor de matching van vraag en aanbod

- Uit de studie werden 3 zones geïdentificeerd, met specifieke beroepen en sectoren met potentieel.
- Als vervolg kan er meer gedetailleerd ingezoomd worden binnen de verschillende geografische zones (bijv. op bepaalde bedrijventerreinen) voor prospectie van Vlaamse bedrijven, en bewustmaking in de Waalse en Brusselse arrondissementen.

De samenwerking tussen VDAB, Actiris en le Forem nog verder intensifiëren op verschillende niveaus

- Vertaling van vacatures
- De bemiddeling op vacatures vanuit Actiris en Forem toelaten buiten knelpuntberoepen
- Transparantere communicatie tussen de gewesten m.b.t. de actieve bemiddeling op vacatures
- Informatiedoorstroming verbeteren
- Meer samenwerking op niveau van grensoverschrijdende opleidingen
- Meer gezamenlijke acties

Interregionale mobiliteit verder stimuleren bij werkzoekenden en hen ondersteunen door drempels te verkleinen

- Werkzoekenden actiever toeleiden naar Vlaamse vacatures
- Intensieve taalopleidingen Nederlands bieden aan Brusselse en Waalse werkzoekenden
- Mobiliteitsproblematieken van werkzoekenden onder de loep nemen
- Een jobbonus voor interregionale mobiliteit
- Communiceren over succesverhalen

Interregionale mobiliteit verder stimuleren bij werkgevers en hen ondersteunen door drempels te verkleinen

- Gerichte prospectie van werkgevers en gezamenlijke aanpak
- Brede communicatiecampagnes organiseren
- Bedrijven sensibiliseren over taalvereisten
- Taal-en beroepsopleidingen op maat van de onderneming

Volledige lijst met referenties van het hier samengevatte onderzoek

- actiris.brussels. (2017). Beheerscontract 2017-2022 : Kwaliteit verzekeren voor iedereen. In Actiris.Brussels. <https://www.actiris.brussels/media/lczabjk2/beheerscontract-actiris-2017-2022-kwaliteit-verzekeren-voor-iedereen-h-ACB38EC9.pdf>
- actiris.brussels. (2018). Analyse van de tewerkstelling en van de knelpuntberoepen in het metropolitane gebied van Brussel: december 2018. <https://www.actiris.brussels/media/21hj5zpl/analyse-kb-bgg-2016-h-7C5524F1.pdf>
- actiris.brussels. (2022). Infodag "Werken in de Brusselse Rand". <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/detail-event-nl/?reference=59621>
- Aviato. (2019). Smart Hub Vlaams-Brabant. <https://www.smarthubvlaamsbrabant.be/projecten/brussels-airport-house>
- Cambien, K. (2017, 5 april). Eerste "Tour de Wallonie" werd onvervalst succes. Made in. Geraadpleegd op 21 oktober 2022, van <https://www.made-in.be/west-vlaanderen/eerste-tour-de-wallonie-werd-onvervalst-succes/>
- Carrières dans l'enseignement: pénurie dans l'enseignement. (2021). Enseignement.be. Retrieved October 24, 2022, from <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944>
- Centrale raad voor het bedrijfsleven. (2008). Advies betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden. <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1641.pdf>
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. (2009). Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit. <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/nl/doc09-1249.pdf>
- Duprez, C. & Nautet, M. (2019). Economic flows between Regions in Belgium. NBB Economic Review. https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecoreviii2019_h5.pdf
- Faure, L., Brotcorne, P., Vendramin, P. & Mariën, I. (2022). Barometer digitale inclusie (D/2893/2022/18). Koning Boudewijnstichting. <https://media.kbs-frb.be/nl/media/9837/Digitale%20Inclusie.%20Barometer%20Digitale%20Inclusie%202022>
- Fransen, K., Deruyter, G., & De Maeyer, P. (2018). The impact of driver's license ownership on unemployed job seekers' access to job openings: Assessing the driver's license at School project in Flanders. Case Studies on Transport Policy, 6(4), 695-705.
- Guitert, M., Romeu, T., & Colas, J. F. (2020). Basic digital competences for unemployed citizens: conceptual framework and training model. Cogent Education, 7(1), 1748469.
- Forem. (2021). Difficultés et opportunités de recrutement - Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (Hors métiers de l'enseignement) Liste 2021. https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/20210712_Analyse_Liste-2021_fonctions-critiques.pdf
- Struyven, L., Van Landeghem, G., Coomans, S. (2015). Doelgroepkortingen door het Brussels Gewest: ook voor de Brusselse arbeidsmarkt? Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, (4), 119-125.
- Vandekerckhove T., Goesaert T. & Struyven L. (2019). Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.
- Vandekerckhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2019). Jobs, aanwervingen en startende werkgevers op de Vlaamse en subregionale arbeidsmarkten. VIONA-Trendrapport 2019. HIVA – KU Leuven.
- Vandekerckhove, T., Goesaert, T., Struyven, L. (2019). Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1. HIVA.
- Vandekerckhove, T., Goesaert, T., Struyven, L. (2019). Dynamiek en profiel van de arbeidsmarkt op Brussels Airport. Paper in het kader van de Viona-Leerstool Dynamiek van de Arbeidsmarkt. HIVA.
- Vanderbiesen, W. (2010). De Vlaamse centrumsteden in kaart gezet. Lokale arbeidsmarktindicatoren en pendel als graadmeter van de lokale arbeidsmarktdynamiek. Steunpunt Werk en Sociale Economie. https://www.steunpuntwerk.be/system/files/wse-report_2010_04_0.pdf
- Vanderbiesen, W., & Jacobs, M. (2012). Interregionale en grensoverschrijdende mobiliteit in België. Een analyse op basis van de Vlaamse Arbeidsrekening (WSE Report 1-2012). Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vansteenkiste, S. (2022). Pendel. Steunpunt Werk. <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthema's/arbeidsmarkt/mobiliteit-en-pendel/pendel>
- VDAB. (2018, oktober 5). VDAB trekt digitale kaart om mensen aan een job te helpen [Persbericht]. <https://www.vdab.be/nieuws/pers/vdab-trekt-digitale-kaart-om-mensen-aan-een-job-te-helpen>
- VDAB. (2019). Wanneer is een beroep een knelpuntberoep?: Methodologie VDAB. In <https://www.vdab.be/.https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/methodologie.pdf>
- VDAB. (2020). Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden. <https://werkgevers.vdab.be/sites/default/files/media/files/ontcijfert2020nr39.pdf>
- VDAB. (2021). Knelpuntberoepen in Vlaanderen 2021. In [vdab.be.https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202021.pdf](https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202021.pdf)
- Verlinden, B. (2021, 27 september). "Kinderbegeleider is al jaren een knelpuntberoep: deze crisis zagen we van ver aankomen". Site-Knack-NL. https://www.knack.be/nieuws/belgie/kinderbegeleider-is-al-jaren-een-knelpuntberoep-deze-crisis-zagen-we-van-ver-aankomen/article-opinion-1782553.html?cookie_check=1646930819#:~:text=Vlaanderen%20hanteert%20de%20hoogste%20opvangratio,zagen%20we%20van%20ver%20aan%20komen
- view.brussels. (2021). Lijst met knelpuntberoepen in 2021. <https://www.actiris.brussels/media/urmhn12y/lijst-met-knelpuntberoepen-in-2021-h-73EF38A1.pdf>
- view.brussels, & Bruxelles Formation. (2020). Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020. In Actiris.Brussels. https://www.actiris.brussels/media/zlgagdmk/2022_01_view_brussels_analyse-van-de-knelpuntberoepen-in-het-bhg-2020_compressed-h-6F859CB2.pdf
- view.brussels & VDAB (2022). Gezamenlijke arbeidsmarktanalyse Actiris-VDAB Duiding cijfermateriaal. https://www.actiris.brussels/media/2tzlpsn0/2022-02-view-brussels-jaarlijkse-gezamenlijke-arbeidsmarkt_compressed-h-A8B2B47C.pdf
- view.brussels. (2019). De taalvereisten op de arbeidsmarkt en de talenkennis van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. https://www.actiris.brussels/media/ritf3arn/2020-09-view-brussels-de-taalvereisten-op-de-arbeidsmarkt_compressed-h-398B0F30.pdf
- Visterin, W. (2020, 1 augustus). Rekruteren in het Covid-19 tijdperk: 5 trends. De Standaard. https://www.standaard.be/cnt/dmf20200807_94638286
- Vlaamse Overheid. (2022). Een job pour moi | Een job, c'est aussi un job. Een job pour moi. Geraadpleegd op 10 maart 2022, van <https://eenjobpournoi.be/nl>
- Voka Flandres occidentales. (2022). Accueil. vous êtes les bienvenus. Geraadpleegd op 21 oktober 2022, van <https://www.vouseteslesbienvenus.eu/fr>
- Voka. (2019). Jobbeurs Aviato lokt Brusselse werkzoekenden naar de luchthaven. <https://www.voka.be/nieuws/jobbeurs-aviato-lokt-brusselse-werkzoekenden-naar-de-luchthaven>
- Zimmer, H. (2012). Mismatches op de arbeidsmarkt. Economisch tijdschrift, september, 59-73.
- Steunpunt Werk. (2022a). Vlaanderen binnen Europa: Werkzaamheid [Dataset]. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>
- Steunpunt Werk. (2022b). Vlaanderen binnen Europa: Werkloosheid [Dataset]. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkloosheid>