



ADVIES

BELEIDSNOTA WERK 2024-2029

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Op eigen initiatief	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)	
Goedkeuring raad	26 november 2024	
Contactpersonen	An De Coen	adcoen@serv.be
	Linde Buysse	lbuyse@serv.be
	Liselotte Hedebouw	lhedebouw@serv.be
	Nele Vanheeswijck	nvanheeswijck@serv.be
	Sandra Hellings	shellings@serv.be

Mevrouw Zuhel DEMIR
Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk
Koning Albert II-Laan 7
B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Beleidsnota Werk 2024-2029

Mevrouw de minister

De SERV bezorgt u hierbij op eigen initiatief zijn advies over de Beleidsnota Werk 2024-2029. De Vlaamse sociale partners brengen daarin een aantal aspecten onder de aandacht die voor hen prioritair zijn vanuit sociaaleconomisch perspectief. Ze kunnen in dit advies echter niet ingaan op alle maatregelen die u in de nieuwe legislatuur wenst te nemen.

De SERV kijkt er alvast naar uit om met u en uw beleidsmedewerkers in overleg te gaan en samen te werken.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Danny Van Assche
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	9
1. Inleiding	9
2. Hervorming van VDAB onder de loep nemen	11
2.1 Werken via beheersovereenkomst	11
2.2 Starten vanuit heldere focus op de kerntaken	12
2.3 Zorgen voor doordachte governancestructuur	12
2.4 Verwachtingen en middelen laten sporen	13
2.5 Dienstverlening bijsturen waar nodig	13
3. Stimuleren van niet-beroepsactieven richting werk	14
4. Versterkt samenwerken met lokale besturen	15
5. Gedegen doelgroepenbeleid garanderen	17
6. Overleggen over middelen jobbonus beleidsdomein werk	18
7. Werknemers ondersteunen in hun loopbaan	18
8. Van werkbaar werk een structurele prioriteit maken in het werkgelegenheidsbeleid	19
9. Investeren in inclusieve werkvloeren en kordate aanpak discriminatie	21
10. Ruimte voorzien voor impactvolle sectorconvenants	22
11. Inzetten op een opleidingsoffensief	23
12. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken	24
13. Beleid onderbouwen met data, monitoring en evaluatie	25

Krachtlijnen

De 5 pijlers uit de beleidsnota zijn de werven die aan bod moeten komen in een daadkrachtig arbeidsmarktbeleid. De SERV waardeert dat het regeerakkoord en de beleidsnota's veel ruimte voorzien voor overleg om dit arbeidsmarktbeleid vorm te geven. De sociale partners willen via de SERV proactief input leveren voor de grote thema's uit de beleidsnota zoals onder andere de VDAB, het lokaal arbeidsmarktbeleid, het opleidingsoffensief en werkbaar werk. Het is positief dat de minister van Werk binnen de Vlaamse regering het initiatief neemt tot structureel overleg rond werk over de beleidsdomeinen heen.

De Vlaamse regering wil de VDAB hervormen. Het zijn grote (budgettaire) ingrepen die vragen om doordachte en structurele keuzes. In hun visienota formuleerden de sociale partners concrete voorstellen over het kader, het beheer, de structuur en de werking van de VDAB.

- Zij schoven een ander voorstel in verband met de toekomstige Raad van Bestuur naar voor. Het is nu echter belangrijk om samen te zoeken naar een zo optimaal mogelijke samenstelling om VDAB te besturen en door de transitieperiode te leiden. De sociale partners gaan hiermee aan de slag binnen de VDAB.
- VDAB moet werken binnen een duidelijk en stabiel centraal kader samen met de Vlaamse Regering. Dit kan via een beheersovereenkomst.
- De beleidsnota focust sterk op de kerntaken van VDAB. De SERV beaamt dat deze duidelijk moeten zijn, maar stelt vast dat deze focus niet helder doorheen de beleidsnota wordt toegepast.
- De middelen die voor VDAB worden voorzien, moeten in overeenstemming zijn met de prioriteiten en verwachtingen.
- VDAB moet zorgen voor gepaste dienstverlening op maat. IBO heeft doorheen de jaren zijn meerwaarde bewezen voor het invullen van vacatures met een competentiekloof, maar er is zeker nog ruimte voor verbetering. De sociale partners willen hiertoe input leveren.
- De beleidsnota heeft aandacht voor het ondersteunen van werkgevers bij het vinden van geschikt personeel en erkent dat ze de cruciale schakel zijn in het matchingsverhaal. Dit is positief.

De SERV gelooft in sterke samenwerking met partners voor het activeren van de prioritaire doelgroepen uit de diverse groep van niet-beroepsactieven.

Duurzame (re)activering van personen in (langdurige) ziekte is een prioritaire doelstelling, die hand in hand moet gaan met een sterk preventief beleid. Voor de andere groep mensen op beroepsactieve leeftijd die niet actief zijn op de arbeidsmarkt is een emanciperend beleid nodig en moeten drempels worden weggewerkt.

De sociale partners zijn geen voorstander van decentralisatie maar wel van versterkte samenwerking met lokale overheden en andere partners. Het is positief dat Vlaamse regering rekening zal houden met de voorstellen uit het Pact "Samen en Lokaal voor werk" (van SERV en VVSG) om deze samenwerking op het terrein te versterken. Goed functionerende lokale partnerschappen en actiegerichte samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen zijn hierbij alvast belangrijk. Het is nodig om beide te evalueren, te optimaliseren en beter op elkaar af te stemmen. Ook een passend instrumentarium is cruciaal voor een goede samenwerking op het terrein. Over werkplekieren heeft de SERV heel wat expertise opgebouwd, o.a. door de advisering op wijkwerken. Deze kan als input dienen voor het vormgeven van de samenlevingsjobs.

Het afbouwen van de loonkostsubsidies betekent een de facto loonkostverhoging voor de werkgevers. Zij moeten tijdig worden geïnformeerd. De sociale partners onderstrepen verder het belang van de Vlaamse overheid als een betrouwbare partner. Een gedegen doelgroepenbeleid is een totaalpakket van zowel sterke financiële incentives als kwalitatieve maatregelen om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te houden. Er moet dan ook prioriteit worden gegeven aan alle afspraken inzake een gedegen doelgroepenbeleid die nog niet werden geïmplementeerd of volledig gerealiseerd uit recent afgesloten VESOC-akkoorden.

Indien de Federale Regering een belastinghervorming doorvoert die werken meer lonend maakt, stellen de sociale partners vast dat de middelen van de Vlaamse jobbonus worden geschrapt. De sociale partners willen hierover in overleg gaan.

Het is belangrijk dat tijdig aan loopbaanplanning wordt gedaan en dat mensen en ondernemingen hierin worden ondersteund. Om dit te faciliteren, moet loopbaanbegeleiding worden gestimuleerd en een hogere take-up bij alle burgers verzekerd. De SERV herhaalt de vraag om de anciënniteitsvoorwaarde bij loopbaanbegeleidingscheques terug te brengen naar 1 jaar werkervaring.

De SERV pleit voor een doorgedreven en duurzame aanpak op het vlak van werkbaar werk waarmee meer ondernemingen, werkgevers, zelfstandige ondernemers en werknemers bereikt en ondersteund worden. Om deze legislatuur een significante vooruitgang te boeken, moeten we zorgen voor doorwerking op lange termijn en duurzame verandering en extra inspanningen leveren

daar waar de nood het hoogst is. We moeten blijvend vinger aan de pols houden op het vlak van werkbaar werk via een goede monitoring, nl. via de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid / SERV.

Ook voor de SERV is de werkvloer van de toekomst een inclusieve werkvloer. De SERV stipt alvast enkele prioritaire punten aan voor het actieprogramma inclusieve ondernemingen. Er is snel meer duidelijkheid nodig over het voornemen om de beschikbare 'Focus op Talent'-middelen te rationaliseren. In de loop van deze projecten hebben ze belangrijke ervaring en expertise inzake inclusieve werkvloeren opgebouwd. De SERV vraagt om deze niet verloren te laten gaan door minstens succesvolle projecten te verduurzamen.

De Vlaamse Regering heeft met de sectorconvenants een sterk instrument in handen om beleidsthema's op de sectorale agenda te zetten. Het is positief dat de huidige generatie sectorconvenants en addenda met een jaar worden verlengd maar de keuze voor 100% resultaatsfinanciering past niet bij het instrument en dreigt de impact ervan te verkleinen.

In hun oproep aan de Vlaamse Regering en hun prioriteitennota arbeidsmarktbeleid pleiten de sociale partners voor een opleidingsoffensief. Ze willen de krachten bundelen met de Vlaamse Regering opdat zo veel mogelijk mensen tijdens en in functie van de loopbaan leren, zich omscholen of zich heroriënteren. In de beleidsnota en de beleids- en begrotingstoelichting zijn echter besparingen opgenomen. Dit gaat in tegen het voornemen om het opleidingsbeleid structureel te versterken en maakt het onduidelijk waar de beleidsruimte zich situeert. De rol van ondernemingen als hefboom voor een sterkere leer-cultuur en een hogere opleidingsdeelname van hun medewerkers ontbreekt in de beleidsnota evenals maatregelen om de ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen weg te werken.

Het concentrisch model blijft het uitgangspunt om talent van buiten Vlaanderen aan te trekken, maar een correcte operationalisering van dit model via surplussen in plaats van tekorten aan arbeidskrachten in andere regio's en landen is nodig. Gezien de arbeidsmarkttekorten en demografische trends in Vlaanderen en de gehele EU, blijft het aanboren van het aanwezige arbeidspotentieel in Vlaanderen, het uitbouwen van interregionale mobiliteit tussen de gewesten en het inzetten op mobiliteit binnen de EU belangrijk maar onvoldoende. Vlaanderen moet ook een aantrekkelijke regio worden voor economische migratie. Er is dus een én-én verhaal nodig. Het is goed dat de Vlaamse Regering een nieuw samenwerkingsakkoord over interregionale mobiliteit wil tussen de betrokken arbeidsbemiddelingsdiensten. Daarnaast moet de Vlaamse Regering voor economische migratie: inzetten op snelle en klantvriendelijke procedures, verder werken aan een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader, een goede dienstverlening aan arbeidsmigranten en ondernemingen realiseren en de positie van de arbeidsmigrant versterken.

Om kort op de bal te kunnen spelen, zijn kwaliteitsvolle (correcte en actuele) arbeidsmarktdata nodig. De SERV pleit er dan ook voor om structureel te investeren in kwaliteitsvolle, toegankelijke data die vergelijkbaar zijn doorheen de tijd. De sociale partners wijzen op het belang van de Stichting Innovatie en Arbeid binnen de SERV, met o.a. de werkbaarheidsmonitor en de ondernemings-enquête als belangrijke longitudinale databronnen en het structureel verankeren van het Steunpunt Werk, dat op wetenschappelijke wijze beleidsrelevante data voorziet en in 2020 al positief geëvalueerd werd.

Het is belangrijk dat data en wetenschappelijke inzichten worden benut als grondstof om goede beleidskeuzes te maken, deze te onderbouwen en op te volgen. De SERV apprecieert dat er werk gemaakt wordt van een meerjarige kennisagenda vanuit het departement WEWIS en wil daar mee de schouders onder zetten.

Advies

1. Inleiding

Op 15 november 2024 maakte de Vlaamse Regering de beleidsnota's 2024-2029 over aan het Vlaams Parlement. De beleidsnota's bevatten de strategische plannen van de leden van de Vlaamse Regering voor de uitvoering van het regeerakkoord en het (lopend) beleid dat niet in het regeerakkoord wordt vermeld.

In uitvoering van zijn decretale opdracht brengt de SERV advies uit over de beleidsnota's die behoren tot het werkveld van de SERV. Met deze adviezen wil de SERV vooral een voorzet geven voor de verdere concretisering van de ambities van de Vlaamse regering en aangeven bij welke prioritaire dossiers de SERV intens betrokken wenst te worden of zelf het voortouw wil nemen. Deze adviezen gaan niet in op alle onderwerpen vermeld in de beleidsnota.

De SERV waardeert dat het regeerakkoord en de beleidsnota's ruimte voorzien voor overleg, hoewel de SERV vaststelt dat al fundamentele zaken worden beslist zonder voorafgaand overleg. De SERV hoopt voor de toekomst dan ook op een sterke, structurele dialoog tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering en met het Vlaams Parlement. De sociale partners willen ten volle hun rol opnemen, met inhoudelijke expertise en sterk studiewerk en als representatief forum voor akkoorden en gedragen beleidsadvies in Vlaanderen. De SERV waardeert in dat verband alvast dat het regeerakkoord verwijst naar de SERV en VESOC om werkgelegenheidsakkoorden af te sluiten en om de sociale partners volwaardig te betrekken bij de voorbereiding en uitvoering van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Maar de SERV heeft uiteraard de opdracht en ambitie om op meer terreinen een belangrijke rol te spelen.

De sociale partners zijn vragende partij om aan het begin van deze legislatuur en vervolgens jaarlijks een VESOC-overlegagenda met de Vlaamse Regering af te spreken als basis voor VESOC-akkoorden en voor SERV-adviezen en studiewerk in een vroege fase over belangrijke beleidsuitdagingen. Uiteraard is ook proactief (informeel) overleg belangrijk en mogelijk. De sociale partners willen via de SERV input leveren voor een de grote thema's uit de beleidsnota waaronder de VDAB, het lokaal arbeidsmarktbeleid, het opleidingsoffensief en werkbaar werk.

De beleidsnota stelt terecht dat om te komen tot 80% werkzaamheidsgraad en te evolueren naar duurzame tewerkstelling en een inclusieve arbeidsmarkt ook andere beleidsdomeinen betrokken moeten worden. De SERV vindt het positief dat de minister van Werk binnen de Vlaamse regering het initiatief neemt tot structureel overleg rond werk over de beleidsdomeinen heen. Het samenvallen van de beleidsdomeinen Onderwijs en Werk onder één minister biedt veel opportuniteiten; de SERV heeft dan ook hoge verwachtingen wat betreft synergiën tussen beide.

De sociale partners volgen de indeling van de beleidsnota volgens de vijf strategische pijlers. Deze pijlers sluiten nauw aan bij het VESOC-werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig iedereen mee en omvatten de werven die volgens de SERV aan bod moeten komen in een daadkrachtig arbeidsmarktbeleid, namelijk:

- Meer talent aan de slag krijgen op een inclusieve arbeidsmarkt;
- Inzetten op actieve en werkbare loopbanen om mensen aan de slag te houden;
- Talent slimmer inzetten op werkbare en inclusieve werkvloeren;
- Sterker inzetten op opleiding, omscholing en bijscholing doorheen de loopbaan;
- Aantrekken van talent van buiten Vlaanderen om tekorten op de arbeidsmarkt in te vullen.

De sociale partners vinden de omgevingsanalyse in de beleidsnota pertinent. Maar de sociale partners merken op dat de Vlaamse Regering voornamelijk aanzienlijke besparingen zal doorvoeren, hoewel de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt zeer groot zijn. Zij vragen zich dan ook af waar de beleidsruimte zich situeert om te komen tot een sterke, evenwichtige Vlaamse arbeidsmarkt.

De sociale partners zijn voorstander van evidence-informed beleid waarin maatregelen worden geëvalueerd. Doordachte beleidskeuzes houden rekening met de impact van de te nemen beleidsbeslissingen om de beoogde impact te realiseren met de voorziene middelen. Ze willen dan ook graag overleggen over deze grote besparingsoefeningen en samen de krachten bundelen om bestaand beleid te hervormen en nieuw beleid te maken. De sociale partners vragen om de financiële impact van nieuw beleid te berekenen en om de financiering af te stemmen op de geambieerde doelstellingen en op de toegekende opdrachten.

In het voorliggend advies gaan ze dieper in op volgende aandachtspunten:

- Neem de hervorming van VDAB onder de loep
- Stimuleer niet-beroepsactieven richting werk
- Versterk samenwerken met de lokale besturen
- Garandeer gedegen doelgroepenbeleid
- Overleg over de middelen van de jobbonus
- Ondersteun werknemers in hun loopbaan
- Maak van werkbaar werk een structurele prioriteit in het werkgelegenheidsbeleid
- Investeer in inclusieve werkvloeren en kordate aanpak discriminatie
- Voorzie ruimte voor impactvolle sectorconvenants
- Zet in op een opleidingsoffensief
- Trek talent van buiten Vlaanderen aan
- Onderbouw beleid met data, monitoring en evaluatie

2. Hervorming van VDAB onder de loep nemen

Het regeerakkoord, het programmadecreet en nu ook de beleidsnota Werk bevatten concrete voorstellen om de VDAB te hervormen. Het zijn grote (budgettaire) ingrepen die vragen om door-dachte en structurele keuzes. In hun visienota formuleerden de sociale partners concrete voorstellen over het kader, het beheer, de structuur en de werking van de VDAB¹: De sociale partners willen graag verder overleg over de hervormingsvoorstellen en over de uitwerking van hun Visie-nota binnen de SERV en de Raad van Bestuur VDAB.

2.1 Werken via beheersovereenkomst

De sociale partners vinden het belangrijk dat VDAB werkt binnen een duidelijk en stabiel centraal kader samen met de Vlaamse Regering. Daarom is het nodig (terug) te werken vanuit een beheersovereenkomst met de Vlaamse regering. Een blauwdruk hiertoe is opgenomen in hun visienota:

- De beheersovereenkomst is een afsprakenkader voor de volledige legislatuur.
- Het schept duidelijkheid over de strategische doelstellingen, prioriteiten en verwachtingen (verwachte resultaten) van de Vlaamse regering ten aanzien van de VDAB.
- Het is een ankerpunt waarop VDAB kan steunen en terugvallen indien aanpassingen nodig zijn in de loop van de legislatuur en er keuzes moeten worden gemaakt met impact op de dienstverlening, de inzet of capaciteit, het behalen van doelstellingen enz.
- De voorziene financiële middelen moeten sporen met de inhoud van de beheersovereenkomst. Indien er extra opdrachten zijn, betreft het opdrachten met een bepaalde maatschappelijke impact en kunnen deze niet (zomaar) de middelen, voorzien voor hetgeen in de beheersovereenkomst werd afgesproken, beïnvloeden.
- De Raad van bestuur moet wegen op het bepalen van de inhoud van de beheersovereenkomst, deze finaal sluiten met de Vlaamse regering en ook verder opvolgen.
- De rolverdeling tussen het management en de leden van de Raad van Bestuur (inclusief de rol van de voorzitter) wordt vastgelegd in de beheersovereenkomst².

¹ Nota Visie sociale partners op kader, beheer, structuur en werking van VDAB (17 mei 2024): <https://www.serv.be/node/16781>.

² Nota Visie sociale partners op kader, beheer, structuur en werking van VDAB (17 mei 2024): <https://www.serv.be/node/16781>.

2.2 Starten vanuit heldere focus op de kerntaken

In hun visienota stellen de sociale partners dat voor iedereen duidelijk moet zijn in welke kerntaken VDAB moet uitblinken en welke taken daarnaast nog wenselijk zijn. Ze onderstrepen dat VDAB als arbeidsmarktregisseur een belangrijke publieke opdracht vervult. Deze opdracht omvat volgende zeven kernaspecten:

- Zorgen voor transparantie op de arbeidsmarkt.
- Optreden als neutrale en onafhankelijke gids op de arbeidsmarkt.
- Wegwerken van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- Bewaken van gelijke toegang tot de arbeidsmarkt.
- Het garanderen van een toereikend laagdrempelig en gebiedsdekkend basisaanbod inzake bemiddeling en beroepsopleiding.
- Bewaken van rechten en plichten in het kader van de werkloosheidsreglementering.
- Borgen van kwaliteit daar waar VDAB rechtstreeks impact op heeft.

De beleidsnota stelt dat, door de opgelegde besparingen, er een sterke focus moet zijn op de kerntaken van VDAB: bemiddeling matching, databeheer, activeringsregie en controle en sanctionering van werkzoekenden. De SERV stelt echter vast dat deze focus niet helder doorheen de beleidsnota wordt toegepast: zo wordt bemiddeling van werkzoekenden via proeftuinen naar lokale besturen met voldoende bestuurskracht verschoven. De SERV vraagt om dit met de sociale partners te verduidelijken.

Er werd binnen VDAB een sourcingkader uitgewerkt. Dit kader moet als basis fungeren voor het coherent toepassen van de sourcingstrategie op het terrein. Een goed sourcingkader vormt de basis, maar het is belangrijk de partnerwerking verder te professionaliseren zodat steeds met de juiste partners wordt samengewerkt om vraag- en aanbodzijde met elkaar te verzoenen.

2.3 Zorgen voor doordachte governancestructuur

De Vlaamse Regering wijzigt de omvang en samenstelling van de raad van bestuur van de VDAB. In het advies op het programmadecreet³ gaf de SERV al aan dat de sociale partners het belang van een zo optimaal mogelijke samenstelling van de raad van bestuur onderschrijven, maar in hun visienota VDAB wel een andere invulling voor de raad van Bestuur naar voor schoven. Naast een ruimere vertegenwoordiging van de sociale partners pleitten ze (conform het rapport van Deloitte) voor drie onafhankelijke bestuurders met gespecialiseerde competenties. De Vlaamse regering besliste evenwel anders.

De SERV vindt het belangrijk dat nu samen gezocht wordt naar een zo optimaal mogelijke samenstelling om VDAB te besturen en door de transitieperiode te leiden. De sociale partners zullen hiermee aan de slag gaan binnen de VDAB en zo mee hun schouders zetten onder het verder optimaliseren van de werking van de Raad van bestuur en de VDAB als organisatie.

³ Advies programmadecreet BO2025 (6 november 2024): <https://www.serv.be/node/16763>.

Verder overleg hierover met de minister van Werk is wenselijk en nodig. Vanuit de SERV willen ze alvast volgende aandachtspunten meegeven:

- Het is wenselijk om op basis van de analyse van al aanwezige expertise, onafhankelijke bestuurders te zoeken met een aanvullend competentieprofiel.
- Het is belangrijk de sociale partners in de Raad van bestuur te betrekken bij de gehele selectieprocedure van de bijkomende onafhankelijke bestuurders.
- Een doordachte governancestructuur is belangrijk met een sterk en daadkrachtig management én een goed functionerende raad van bestuur die toegevoegde waarde creëert in samenwerking met de Vlaamse Regering. Het is belangrijk om de gehele governance van VDAB onder de loep te nemen. De verschillende rollen hierbinnen behoeven zeker verdere uitklaring: leden van de raad van bestuur inclusief voorzitter raad van bestuur, voogdijminister, regeringscommissarissen en management.
- De rolverdeling tussen VDAB en SERV moet correct worden toegepast waarbij de Raad van bestuur VDAB de VDAB bestuurt en de SERV Raad overlegt en beleidsvoorstellen adviseert.⁴

2.4 Verwachtingen en middelen laten sporen

Er wacht VDAB een grote uitdaging met de opgelegd besparing van 80 miljoen op jaarbasis, zeker gezien de doelgroep van VDAB zwaarder wordt. **Het is belangrijk dat de voorziene middelen in overeenstemming zijn met de prioriteiten en verwachtingen (verwachte resultaten) van de Vlaams regering ten aanzien van de VDAB en zoals ook opgenomen in de beheersovereenkomst.**⁵

2.5 Dienstverlening bijsturen waar nodig

Individuele beroepsopleiding

De SERV is van mening dat IBO doorheen de jaren zijn meerwaarde heeft bewezen voor het invullen van vacatures met een competentiekloof tussen wat de functie vereist en wat de werkzoekende kan bieden. Maar er is zeker nog ruimte voor verbetering. In de beleidsnota Werk wordt gesteld: *“VDAB en de sociale partners worden gesensibiliseerd om samen te werken aan een hervorming van de individuele beroepsopleiding (IBO)”* en: *‘Verder onderzoeken we om, na de aanwerving, opleiding op maat te ondersteunen, vergelijkbaar met de principes van de IBO.’* Momenteel lopen de sociale partners binnen VDAB al een proces waarbij IBO onder de loep wordt genomen.

⁴ Ook Deloitte stelt dat naast het stroomlijnen van besluitvormingsprocessen er nood is om een formele verdeling van rollen en verantwoordelijkheden met andere strategische organen en overheidsinstellingen zoals de SERV en het departement WSE. Dit laat toe om binnen het ecosysteem op strategisch niveau af te stemmen en grijze zones te vermijden (bv. nastreven van complementariteit in onderzoek en het verzamelen van data).

⁵ Pact Samen en lokaal voor werk (24 mei 2024) <https://www.serv.be/node/16530>.

Ook rond de optimalisering van de competentieontwikkeling, o.a. via de aanpak van een groeivacature waarbij de nodige competentieversterking na aanwerving verder wordt ondersteund, is er een track gestart binnen VDAB. Het is goed dat de beleidsnota het reeds genomen proces valideert en hier verder wil op inzetten.

Ondersteuning van werkgevers

De SERV vindt het positief dat de beleidsnota Werk ook aandacht heeft voor het ondersteunen van werkgevers bij het vinden van geschikt personeel en erkent dat ze de cruciale schakel zijn in het matchingverhaal, met aandacht voor de werkgeversdienstverlening van VDAB, de werkgeversbenadering VDAB....

Controle- en sanctieringsprocedure

De beleidsnota vraagt aan VDAB om een actieplan voor te leggen die de controle- en sanctieringsprocedure aanpast en een verkorting van de doorlooptijd realiseert. In het VESOC-werkgelegenheidsakkoord *Iedereen nodig iedereen mee* onderstrepen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners dat controle- en sanctieringsprocedures het sluitstuk zijn van consequente bemiddeling. Ze dienen correct en strikt gevolgd te worden, op een uniforme wijze in VDAB en voor alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden door de controle instanties.⁶ De SERV wijst erop dat sanctionering moet ingezet worden om (zoek)gedrag bij te sturen. Sanctionering is geen doel op zich en moet juridisch correct worden uitgevoerd. De sociale partners vragen om op korte tijd een grondig en breed debat te voeren over het controle- en sanctieringsbeleid, o.a. omdat 75% van de sancties het gevolg zijn van het niet opdagen van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, en zo verder betrokken te worden bij de voorbereiding en de opmaak van het actieplan.

3. Stimuleren van niet-beroepsactieven richting werk

De sociale partners staan, zoals blijkt uit diverse VESOC-werkgelegenheidsakkoorden, achter de doelstelling om elk talent ten volle te benutten. Het lokaal pact dat samen met VVSG werd afgesloten, bevat concrete voorstellen over betere samenwerking tussen VDAB en lokale besturen. Daarover gaan de sociale partners graag met de Vlaamse regering in overleg.

⁶ VESOC-Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee: <https://www.serv.be/node/15171>.

De sociale partners geloven in sterke samenwerking met partners voor het activeren van de prioritaire doelgroepen uit de beleidsnota, nl. RIZIV-gerechtigden⁷, leefloongerechtigden⁸, inburgeraars⁹ en vrouwen met een migratieachtergrond¹⁰.

Voor de SERV is duurzame (re)activering van personen in (langdurige) ziekte een prioritaire doelstelling, die hand in hand moet gaan met een sterk preventief beleid om de instroom in (langdurige) ziekte te doen dalen. De SERV wil verder betrokken worden in de verdere uitbouw het beleid hieromtrent.

Daarnaast is er nog een andere relatief grote en heterogene groep mensen op beroepsactieve leeftijd die niet actief zijn op onze arbeidsmarkt. Een emanciperend beleid zorgt er voor dat alle burgers kansen krijgen en waar nodig worden ondersteund om een arbeidswens mogelijk te maken na sensibilisering dat werken een optie is en/of mits wegwerken van ervaren drempels. Die drempels situeren zich doorgaans in diverse levensdomeinen zoals welzijn, wonen, kinderopvang, onderwijs, mobiliteit... Dat benadrukt de nood aan sterk **flankerend beleid** om deze doelgroep te activeren. Het is positief dat de minister het initiatief neemt om binnen de Vlaamse regering een structureel overleg rond werk op te richten over de beleidsdomeinen heen. We nodigen de minister uit om hierover terugkoppelen te geven op het VESOC-overleg.

4. Versterkt samenwerken met lokale besturen

In hun visienota VDAB¹¹ stelden de sociale partners duidelijk geen voorstander te zijn van decentralisatie. In geval van kritiek moet de reflex zijn om de VDAB-werking te optimaliseren binnen VDAB als lerende organisatie, in plaats van opdrachten te verplaatsen. Decentralisatie brengt de dienstverlening van VDAB in het gedrang. De sociale partners zijn wel voorstander van versterkte samenwerking met lokale overheden en andere partners.

Het Pact Samen en lokaal voor werk moet hiertoe bijdragen¹². De sociale partners vinden het dan ook erg positief dat in de Beleidsnota uitdrukkelijk wordt gesteld: “We houden rekening met het Pact “Samen en Lokaal voor werk” dat VVSG en SERV in opdracht van de

⁷ Advies Versnellingsplan voor de re-integratie van personen met gezondheidsuitdagingen in Vlaanderen (25 april 2024): <https://www.serv.be/node/16529>.

⁸ Advies Activering leefloongerechtigden (27 november 2023): <https://www.serv.be/node/16193>

⁹ Advies voorontwerp BVR bij het inburgerings- en integratiedecreet (20 september 2021): <https://www.serv.be/node/14627>; Advies wijzigingsdecreet Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid (1 februari 2021): <https://www.serv.be/node/14154>

¹⁰ Advies Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond (23 mei 2018): <https://www.serv.be/node/12519>.

¹¹ Nota Visie sociale partners op kader, beheer, structuur en werking van VDAB (17 mei 2024): <https://www.serv.be/node/16781>.

¹² Pact Samen en lokaal voor werk (24 mei 2024): <https://www.serv.be/node/16530>.

vorige Vlaamse Regering hebben gesloten om de samenwerking te versterken.” Het pact stelt dat voor complexe problemen die de partners elk niet alleen kunnen aanpakken, samenwerking een meerwaarde heeft. Het pact onderstreept het belang van een integrale aanpak op de verschillende beleidsniveaus: op lokaal, bovenlokaal én Vlaams niveau. Heel wat uitdagingen op het vlak van werkgelegenheid en sociale inclusie zijn bijzonder complex en omvatten meerdere dimensies die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Door samen te werken en silo's te doorbreken, komen duurzame oplossingen in zicht die verder reiken dan individuele beleidsdomeinen.

Het pact wijst op het belang van goed functionerende lokale partnerschappen en actiegerichte samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en lokale besturen. Het is nodig om beide te evalueren en op basis hiervan te optimaliseren en beter op elkaar af te stemmen.

De lokale partnerschappen zijn opgericht als een tijdelijk experiment. Vandaag bepaalt elk partnerschap op basis van de omgevingsanalyse autonoom voor welke doelgroep(en) het outreachend werkt en welke partners daarbij betrokken worden. De partnerschappen moeten ook worden ingezet als netwerk om mensen te bereiken via andere diensten dan het reguliere aanbod. Het is belangrijk om te leren uit de ervaringen en de succesvolle elementen en opportuniteiten voor de toekomstige werking te identificeren. De beleidsnota duidt dat het samenwerkingsmodel van de lokale partnerschappen gericht is op sociale inclusie waaronder werk in lijn met de vereisten van Europa. Het model wordt geëvalueerd. Het is de ambitie van de Vlaamse regering om dit model te verankeren rekening houdend met deze evaluatie. Voor de SERV is deze voorafgaande evaluatie cruciaal. Er mag geen structurele financiering zijn zonder voorafgaande evaluatie en eventuele bijstellingen.

De samenwerkingsovereenkomsten zijn strategische meerjarenplannen voor een legislatuur met lokale vrijheid om deze operationeel in te vullen. Na de sterke focus op het kwantitatief bereik van de samenwerkingsovereenkomsten bij de opstart (met de ambitie om gebiedsdekkend te zijn), is het nodig nu meer aandacht te besteden aan de inhoudelijke invulling en het creëren van transparantie, via een omgevingsanalyse, gezamenlijk bepaalde doelstellingen, acties, taakverdeling en op te volgen indicatoren.

Het beleid wil ook een nieuw instrument voor langdurig werkzoekenden creëren; de samenlevingsjobs. Over instrumenten werkplekieren heeft de SERV de afgelopen legislaturen heel wat expertise opgebouwd door de advisering op wijk-werken en gemeenschapsdienst¹³, de opvolging van werkplekinstrumenten¹⁴ en het Lokaal pact tussen SERV en VVSG.

¹³ SERV, Advies over de conceptnota Hervorming van het PWA-stelsel: naar een nieuw instrument “Wijk-werken” binnen het Vlaams activeringsbeleid, Brussel, 25 april 2016. Zie ook: <https://www.serv.be/node/10374>

SERV, Advies Voorontwerp van decreet betreffende wijkwerken en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming, Brussel, 8 mei 2017. Zie ook: <https://www.serv.be/node/11475>

SERV, Advies BVR Wijk-Werken, Brussel, 19 juli 2017. Zie ook: <https://www.serv.be/node/11643>

SERV, Advies BVR Wijk-werken, Brussel, 21 augustus 2023. Zie ook: <https://www.serv.be/node/16009>

¹⁴ VDAB, *Round up wijk-werken anno 2023 en positionering t.o.v. GLOW*, Brussel, 27/11/2023.

Hierdoor hebben de sociale partners een goed zicht op waar het schoentje knelt bij de bestaande instrumenten. Bij het ontwikkelen van een nieuw instrument is het goed met deze gekende knelpunten rekening te houden. Dit kan de kans op succes op het terrein alleen maar verhogen. De vermelde SERV-adviezen gaan hier meer in detail op in. Deze expertise kan worden meegenomen om de samenlevingsjobs op een goede en duurzame manier vorm te geven samen met de SERV en VWSG.

5. Gedegen doelgroepenbeleid garanderen

De sociale partners hernemen hier een aantal zaken uit het advies op het Programmadecreet Begrotingsopmaak 2025 voor de afschaffingen¹⁵. **De sociale partners:**

- **Geven aan dat deze afschaffingen een de facto loonkostverhoging betekenen voor de werkgevers.** Dat kan drempelverhogend werken voor de aanwerving en retentie van deze doelgroepen.
- **Vragen tijdig de ondernemingen te informeren** over deze afschaffingen.
- **Vragen hoeveel ondernemingen, (deel)sectoren en werknemers zullen worden getroffen** door de afschaffing van de DAC- en GESCO-maatregel.
- Vinden het **belangrijk dat de Vlaamse overheid een betrouwbare partner is**. De sociale partners wijzen erop dat de overgangs- of uitdoofmaatregelen in het leven werden geroepen om de nadelige gevolgen voor de werkgevers door het plots stopzetten van de RSZ-verminderingen te ondervangen. Op die manier kregen de werkgevers de tijd zich voor te bereiden op de nieuwe situatie. Goed bestuur vereist dat afspraken rond overgangsmaatregelen dan ook worden nageleefd.

Daarnaast herhalen de sociale partners dat volgens hen **een gedegen doelgroepenbeleid een totaalpakket van zowel sterke financiële incentives als kwalitatieve maatregelen omvat om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te houden**¹⁶. Ze vragen daarom prioriteit te geven aan alle afspraken inzake een gedegen doelgroepenbeleid die nog niet werden geïmplementeerd of volledig gerealiseerd uit recent afgesloten VESOC-akkoorden. Meer bepaald gaat het om de afspraken over:

- een doelgroepvermindering voor zowel langdurig werkzoekenden als voor andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt¹⁷. Buiten voor de langdurig werkzoekenden die gekend zijn bij VDAB, wachten de sociale partners nog

¹⁵ Advies Programmadecreet BO2025 (6 november 2024): <https://www.serv.be/node/16763>.

¹⁶ Zie o.a. Advies programmadecreet BO2024 (6 november 2024): <https://www.serv.be/node/16144>; VESOC-Werkgeleghedsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee (1 juli 2022): <https://www.serv.be/node/15171>; Advies aanpassingen doelgroepenbeleid (29 november 2021): <https://www.serv.be/node/14715>; Akkoord Iedereen aan boord (22 juni 2019): <https://www.serv.be/node/13259>; Akkoord Banenpact (21 oktober 2015): <https://www.serv.be/node/10150>.

¹⁷ VESOC-Werkgeleghedsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee (1 juli 2022): <https://www.serv.be/node/15171>.

steeds op de uitbreiding van de doelgroep en dus of, hoe en hoe snel VDAB de andere niet-actieven kan identificeren om zo effectief de hele doelgroep te bereiken.

- o.a. het extra stimuleren van kwalitatieve begeleiding op de werkvloer na aanwerving van deze doelgroep en een verdere versterking van het werkplekieren.

6. Overleggen over middelen jobbonus beleidsdomein werk

Indien de Federale Regering een belastinghervorming doorvoert die werken meer lonend maakt, **stellen de sociale partners vast dat de middelen van de Vlaamse jobbonus worden geschrapt. De sociale partners willen hierover in overleg gaan.**

7. Werknemers ondersteunen in hun loopbaan

De SERV vindt het belangrijk dat tijdig aan loopbaanplanning wordt gedaan en dat mensen en ondernemingen hierin worden ondersteund.

Loopbaancheques

Om dit te faciliteren, moet loopbaanbegeleiding worden gestimuleerd en een hogere take-up bij alle burgers worden verzekerd. De sociale partners worden daarom graag betrokken bij de aangekondigde hervorming van de loopbaancheques om de middelen meer doelgericht en kostenefficiënt in te zetten. In 2019 toonden zij zich reeds een constructieve gesprekspartner door in hun advies¹⁸ concrete voorstellen te formuleren voor mogelijke besparingspistes. Daarbij werd getracht om zo weinig mogelijk aan de inhoud en de doelstelling van het instrument te raken, gezien de positieve feedback vanuit het werkveld.

De SERV staat nog steeds achter deze doelstellingen en herhaalt de vraag om de anciënniteitsvoorwaarde terug te brengen naar 1 jaar werkervaring.¹⁹ Dat zou de drempel verlagen om het instrument te gebruiken en bijdragen aan een meer evenredige opname van de cheques tussen kort-, midden- en hoggeschoolden²⁰. De SERV volgt het advies van de arbeidsmarktexperten om van loopbaanbegeleiding een meer preventief en inclusief instrument te maken, met

¹⁸ Advies Loopbaancheques (28 oktober 2019): <https://www.serv.be/node/13387>

¹⁹ Advies Loopbaanbegeleiding: beroepskwalificatie loopbaanbegeleider en vergoeding dienstverlener (19 juli 2023): <https://www.serv.be/node/16008>

²⁰ Dit sluit aan bij het [tweede advies van de arbeidsmarktexperten](#). Zij stellen (p. 12): *'Loopbaanbegeleiding is te weinig toegankelijk voor groepen die er het meeste nood aan hebben. De strenge eis van 7 jaar werkervaring (...), zorgt ervoor dat net een deel van de mensen voor wie loopbaanbegeleiding relevant is, uit de boot vallen.'*

een ruimer bereik en een sterkere link met competentieprognoses en het opleidingsaanbod. Dit volgt de bijzonder focus in de beleidsnota op ouder wordende werknemers en op mensen die met ontslag bedreigd zijn.

Personen in krimpsectoren en/of herstructureringen

Voor deze groep mist de SERV nieuw beleid in de beleidsnota. Bij herstructurering of collectief ontslag vinden de sociale partners en de Vlaamse Regering het belangrijk dat werknemers tijdig kunnen worden ondersteund met het oog op wedertewerkstelling of ondernemerschap conform de afspraken in het VESOC-akkoord 'Iedereen nodig, Iedereen mee'.²¹

Aanmoedigingspremies

De Vlaamse Regering wil de Vlaamse aanmoedigingspremies en het Vlaams zorgkrediet rationaliseren. De SERV wordt als strategische adviesraad betrokken bij de evaluatie en mogelijke hervorming van deze instrumenten.

8. Van werkbaar werk een structurele prioriteit maken in het werkgelegenheidsbeleid

Het regeerakkoord stelt: *"Samen met de sociale partners evalueren we de bestaande instrumenten en werken we een strategie uit om een doorbraak te realiseren inzake werkbaar en inclusieve werkvloeren om zo de werkbaarheid van onze jobs te verhogen."* De sociale partners gaan via de SERV uiteraard graag in op deze uitnodiging tot samenwerking.

De SERV pleit voor een doorgedreven en duurzame aanpak op het vlak van werkbaar werk waarmee meer ondernemingen, werkgevers, zelfstandige ondernemers en werknemers bereikt en ondersteund worden²². Werkbaar werk draagt immers bij aan duurzame inzetbaarheid (dus langere loopbanen). Het is een sleutelement voor twee belangrijke beleidsuitdagingen voor deze legislatuur: het voorkomen van (langdurige) ziekte en het terugdringen van de arbeidsmarktcrisps door meer mensen aan het werk te krijgen en te houden.

In de vorige legislaturen werden er al heel wat initiatieven genomen inzake werkbaar werk. Zij vloeiden voort uit het Akkoord Actieplan werkbaar werk van 2018²³ en de actualisering in 2021²⁴.

²¹ VESOC-Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee (1 juli 2022): <https://www.serv.be/node/15171>.

²² Advies Prioriteiten arbeidsmarktbeleid regeerperiode 2024-2029 (6 mei 2024): <https://www.serv.be/node/16556>.

²³ Akkoord Actieplan werkbaar werk (14 december 2018): <https://www.serv.be/node/12899>.

²⁴ De ambities en acties van het actieplan werkbaar werk bleven in 2021 nog steeds een meerwaarde hebben maar toenmalig minister van Werk Crevits achtte het nuttig om het actieplan te actualiseren. De minister organiseerde

Om deze legislatuur een significante vooruitgang te boeken moeten we volgende aspecten waar-
maken:

- **Houd vinger aan de pols op het vlak van werkbaar werk via een goede monitoring.**
Het is goed dat de werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid / SERV wordt gecontinueerd. Dit is het belangrijkste representatieve grootschalige instrument om 'werkbaar werk' in Vlaanderen te monitoren, sinds 2004 bij werknemers en sinds 2007 bij zelfstandige ondernemers. Het doel is om de Vlaamse regering (en andere spelers op de arbeidsmarkt) betrouwbare informatie over werkbaar werk te bieden en zo een evidence based beleid te voeren.
- **Ga voor doorwerking op lange termijn en duurzame verandering.** Dit kan door: te werken van vanuit één duidelijke visie op werkbaar werk; door in te zetten op een duurzame ondersteuning van werkgevers, werkenden en ondernemingen, o.a. door een structurele verankering van het instrument van de werkbaarheidscheques, hierbij rekening houdend met de verbeterpunten uit de evaluatie²⁵; door de instrumenten die er zijn beter in de markt te zetten met het oog op een hoger bereik via een effectieve bereikstrategie en promotie van de instrumenten, in het bijzonder bij kmo's; door de instrumenten decretaal te verankeren en door te zorgen voor een meer doorgedreven aanpak op vlak van werkbaar werk die meer ondernemingen bereikt.
- **Lever extra inspanningen daar waar de nood het hoogst is.** Werkbaar werk is belangrijk voor iedereen, in iedere levensfase om een duurzame inzetbaarheid te garanderen. Maar extra inspanningen voor bepaalde doelgroepen zijn noodzakelijk. We denken hierbij aan sectoren met arbeidsmarktkrapte waar zowel emotionele belasting als werkdruk, dus risicofactoren voor werkstress, meespelen. Maar ook aan het duurzaam aan het werk krijgen en houden van ervaren werkzoekenden en werknemers (50+ers en 60+ers)..

daarom samen met de Vlaamse sociale partners rondetafelgesprekken met preventiediensten, HR-professionals, sectoren en organisaties die kansgroepen vertegenwoordigen. Op basis hiervan werden door minister Crevits 11 bijkomende acties geformuleerd. Zie: <https://www.serv.be/node/12899>.

²⁵ In 2019 werd de werkbaarheidscheque ingevoerd, om Vlaamse ondernemingen (profit en social profit) via een financiële ondersteuning te stimuleren om werk te maken van werkbaar werk, door de werkbaarheid in hun organisatie in kaart te brengen en/of een actieplan rond werkbaar werk op te stellen. De evaluatie wees op de meerwaarde van de cheque maar stelde ook dat, om te vermijden dat het om eenmalige initiatieven gaat, meer duurzame ondersteuning nodig is.

9. Investeren in inclusieve werkvloeren en kortdure aanpak discriminatie

Ook voor de SERV is de werkvloer van de toekomst een inclusieve werkvloer. (Super)diversiteit is immers een basiskenmerk van onze samenleving. Voor de SERV zijn volgende zaken daarbij prioritair²⁶:

- Een actieve benadering vanuit de overheid: Het is belangrijk dat de overheid, samen met de relevante stakeholders, een **duidelijke visie inzake inclusie in de hele samenleving, de arbeidsmarkt en op de werkvloeren** uitbouwt en uitdraagt.
- Gericht stimuleren en ondersteunen van inclusieve werkvloeren. Ondernemingen hebben daarbij **nood aan gerichte expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning**.
- In overleg met de sociale partners en de betrokken actoren **een meer aanbodgericht instrumentarium uitwerken en het bestaande aanbod beter ontsluiten** om meer werkgevers te bereiken.²⁷
- Inzetten op het **creëren van draagvlak op de werkvloer**.
- **Krachtdadige aanpak van discriminatie via twee sporen**: zowel sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen, als handhaving via efficiënte en gerichte controles bij gereede twijfel en een kortdure optreden bij manifeste overtredingen.

De sociale partners vragen hoe de minister de invulling ziet van het **actieprogramma inclusieve ondernemingen**, waarmee de minister ondernemingen wil ondersteunen.

Tegelijkertijd vraagt de SERV **snel meer duidelijkheid over het voornemen om de beschikbare 'Focus op Talent'-middelen te rationaliseren**. De Vlaamse sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen hebben doorheen de jaren toegewerkt naar een meer inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt via het Focus op Talent-beleid, de partnerschappen inclusieve werkvloeren en de projecten uit de ESF-oproep 'inclusieve ondernemingen' en willen daar blijvend aan bijdragen. In de loop van deze projecten hebben ze belangrijke ervaring en expertise inzake inclusieve werkvloeren opgebouwd en vragen om **deze expertise niet verloren te laten gaan door minstens succesvolle projecten binnen deze oproepen te verduurzamen**.

²⁶ Advies beleidsprioriteiten voor duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt (15 december 2023): <https://www.serv.be/node/16278>

²⁷ Zie Advies beleidsprioriteiten voor duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt (15 december 2023): <https://www.serv.be/node/16278>

10. Ruimte voorzien voor impactvolle sectorconvenants

De Vlaamse Regering heeft met de sectorconvenants een sterk instrument in handen om beleidsthema's op de sectorale agenda te zetten en zo ook tot bij ondernemingen en hun (potentiële) werknemers te krijgen. Sinds 2001 worden sectorconvenants afgesloten als overeenkomst tussen de Vlaamse Regering en de sectorale sociale partners ter ondersteuning van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, en dit op initiatief van de sectorale sociale partners. Met een bereik van ongeveer drie op vier van alle Vlaamse werknemers vormen de convenants een belangrijke hefboom, en dat met een beperkt budget.²⁸

De keuze voor 100% resultaatsfinanciering past niet bij het instrument van de convenants en dreigt de impact van de sectorconvenants te verkleinen door het temperen van ambitie en beknotten van innovatie (i.p.v. bevorderen). Bovendien leerde de vorige evaluatie²⁹ van de sectorconvenants dat resultaten breder gaan dan wat zuiver te meten is.

De SERV vindt het positief dat de huidige generatie sectorconvenants en addenda met een jaar worden verlengd (tot juni 2026). Dat garandeert de continuïteit en biedt de nodige tijd om de nieuwe generatie sectorconvenants samen met de sectororganisaties voor te bereiden, rekening houdend met de resultaten van de evaluatie die nog loopt tot april 2025.

De sociale partners en de sectororganisaties signaleren de volgende aandachtspunten voor deze nieuwe generatie:

- Een langere looptijd hanteren zodat op lange termijn kan gedacht en gehandeld worden.
- De financiering afstemmen op de sectorale realiteit en de risico's van werken met resultaatsfinanciering evalueren.
- De indicatoren op maat van en in overleg met de sectoren blijven bepalen, zoals dat reeds gebeurt binnen de resultaatgerichte werking van de huidige generatie sectorconvenants.³⁰
- Het financiële en inhoudelijke kader niet meer wijzigen na het onderhandelingsproces.
- De intersectorale samenwerking verankeren als deze positief geëvalueerd wordt.

²⁸ Advies decreet sectorconvenants en intersectorale convenants. SERV, 12/09/2022 : <https://www.serv.be/node/15237>

²⁹ De Coen, A., Van der Beken, W., & Sels, L. (2015). Naar een vernieuwde sectorale insteek voor het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. Brussel: IDEA Consult. Online beschikbaar via <https://www.vlaanderen.be/publicaties/naar-een-vernieuwde-sectorale-insteek-voor-het-vlaams-werkgelegenheidsbeleid>

³⁰ Advies Decreet sectorconvenants en intersectorale convenants (12 september 2022): <https://www.serv.be/node/15237>.

11. Inzetten op een opleidingsoffensief

In hun oproep aan de Vlaamse Regering en hun prioriteitennota arbeidsmarktbeleid pleiten de sociale partners voor een opleidingsoffensief³¹. Ze willen de krachten bundelen met de Vlaamse Regering opdat zo veel mogelijk mensen tijdens en in functie van de loopbaan leren, zich omscholen of zich heroriënteren. Ze vragen om met de Vlaamse Regering een strategische visie uit te werken en om die visie te vertalen in een operationeel programma met ambitieuze en meetbare doelstellingen met een navenant budget. De sociale partners willen samen met de Vlaamse Regering onderbouwde keuzes maken om het nodige budget te voorzien. Ze roepen de Vlaamse Regering ook op om een sterke cockpit aan te stellen die het versnipperde landschap kordaat aanstuurt en om duidelijk te maken wie de politieke verantwoordelijkheid draagt. Het momentum is er. Nu eenzelfde minister bevoegd is voor het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid, kan de aansluiting tussen beide domeinen worden versterkt en kan het Vlaams opleidingsbeleid eenduidig worden aangestuurd. Bovendien vormt de fusie van de departementen Werk en Sociale Economie (WSE) en Wetenschap, Economie en Innovatie (EWI) een belangrijke wijziging in het landschap die opportuniteiten creëert om een doorbraak te realiseren. Samenwerking tussen de betrokken ministers is dan ook essentieel.

In de beleidsnota en de beleids- en begrotingstoelichting stellen de sociale partners echter besparingen vast. Dit gaat volgens hen in tegen het voornemen om het opleidingsbeleid structureel te versterken en vragen zich af waar de beleidsruimte zich situeert. Dat neemt niet weg dat ze het belangrijk vinden om in de evaluatie van de Vlaamse opleidingsincentives in te gaan op de vraag of deze incentives in hun huidige vorm nog steeds de juiste mix van instrumenten zijn om meer mensen te doen participeren aan arbeidsmarktgerichte of loopbaange-richte vorming en opleiding. De sociale partners willen binnen de VESOC-context in overleg treden om de opleidingsincentives – en bij uitbreiding het Vlaams opleidingsbeleid – te versterken via een eventuele update van het VESOC-akkoord³².

De sociale partners merken op dat de rol van ondernemingen als hefboom voor een sterkere leercultuur en een hogere opleidingsdeelname van hun medewerkers ontbreekt. Ze missen ook maatregelen om de ondervertegenwoordiging van kwetsbare groepen weg te werken. De partners plaatsen dit hoog op de agenda en willen de dialoog aangaan met de Vlaamse regering binnen de VESOC-context om oplossingen te vinden voor vraagstukken zoals de financiering van intensieve omscholing van werkenden en doordachte bereikstrategieën om kwetsbare groepen te informeren, sensibiliseren en naar opleiding toe te leiden.

³¹ Oproep voor een opleidingsoffensief (1 juli 2024): <https://www.serv.be/node/16634>; Prioriteiten arbeidsmarktbeleid voor de regeerperiode 2024-2029: <https://www.serv.be/node/16556>.

³² VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers (11 juli 2017): <https://www.serv.be/node/11700>.

Het ontwikkelen van een sterke leercultuur start al op de schoolbanken. Voor de onderwijsgerelateerde thema's zoals duaal leren, microcredentials en EVC/EVK verwijzen de sociale partners naar het SERV-advies op de beleidsnota Onderwijs.

12. Talent van buiten Vlaanderen aantrekken

Voor de sociale partners blijft **het concentrisch model het uitgangspunt**. Voor hen is economische migratie een deel van de oplossing voor de huidige ongekende krapte en mismatch op de arbeidsmarkt. Gezien de arbeidsmarkttekorten en demografische trends in Vlaanderen en de gehele EU, blijft het aanboren van het aanwezige arbeidspotentieel in Vlaanderen, het uitbouwen van interregionale mobiliteit tussen gewesten en het inzetten op mobiliteit binnen de EU belangrijk maar onvoldoende. Vlaanderen moet ook een aantrekkelijke regio worden voor economische migratie. Gezien die huidige ongekende krapte en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt is er dus vandaag een én-én verhaal nodig in Vlaanderen. De sociale partners vragen wel **een correcte operationalisering van het concentrisch model via surplussen** in plaats van tekorten aan arbeidskrachten in andere regio's en landen.

Versterk de samenwerking rond interregionale mobiliteit

De sociale partners vinden het goed dat de Vlaamse Regering een nieuw samenwerkingsakkoord over interregionale mobiliteit wil tussen de betrokken arbeidsbemiddelingsdiensten. De doelstelling is om een vlottere werking van de arbeidsmarkt te realiseren met een grotere mobiliteit van werkzoekenden tussen het, Brusselse, het Waalse en het Vlaamse Gewest opdat werkzoekenden vlotter de weg vinden naar een duurzame job over de gewestgrenzen heen en knelpuntvacatures sneller worden ingevuld³³.

Maak van Vlaanderen een aantrekkelijke regio voor economische migratie

Om Vlaanderen aantrekkelijk te maken voor arbeidsmigranten en om de kansen van economische migratie volop te benutten als deel van de aanpak van de arbeidsmarktcrapte, **moet de Vlaamse Regering**³⁴:

- **inzetten op snelle en klantvriendelijke procedures**
- **verder werken aan een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader,**
- **een goede dienstverlening aan arbeidsmigranten en ondernemingen realiseren,**
- **de positie van de arbeidsmigrant versterken.**

³³ Zie o.a. Advies Samenwerkingsakkoord Vlaanderen & Waalse gewest over interregionale mobiliteit werkzoekenden (13 november 2023): <https://www.serv.be/node/16163>.

³⁴ Advies Beleidsprioriteiten 2024-2029 (5 maart 2024): <https://www.serv.be/node/16498>.

De Vlaamse Regering **legt voor arbeidsmigratie buiten de EU de nadruk op hooggeschoolden en middengeschoolde knelpuntberoepen**. Het is **onduidelijk wat die focus betekent voor de huidige categorie 'overige'**.

De Vlaamse Regering wil de migratielijst voor middengeschoolde functies regelmatig aanpassen aan nieuwe evoluties en knelpunten op de arbeidsmarkt en stelt een bijsturing van de methodiek voor. De **sociale partners vinden het essentieel dat deze lijst zo accuraat en dekkend mogelijk is**. Zij verwijzen naar hun **Advies optimalisatie van de lijst middengeschoolde functies voor economische migratie** waarin zij o.a. voorstellen doen om de werkwijze om tot die lijst te komen te optimaliseren en pistes formuleren om de lijst meer toekomstbestendig te maken³⁵.

De **Vlaamse Regering wil arbeidsmigratie via een gecombineerde vergunning (GV) aantrekkelijker maken** door in overleg met de Federale Regering de doorlooptijden van de GV te verkorten via parallelle behandeling en op Europees niveau de nodige initiatieven te bepleiten om misbruiken bij detachering te voorkomen en aan te pakken. Dat is **ook voor de sociale partners een belangrijk element** van een sterke visie op economische migratie op lange termijn. Dat **vergt snelle en klantvriendelijke procedures voor de GV met een doorlooptijd van maximaal 1 maand**. Ook **een duidelijk en eenvoudig regelgevend kader is belangrijk**.

De sociale partners vragen om zo snel mogelijk werk te maken van de ontwikkeling van **het platform Working in Belgium tot een volwaardig uniek, elektronisch loket en van een warm welkom beleid** o.a. via de uitbouw van de international houses door arbeidsmigranten en ondernemingen te ondersteunen met praktische informatie en begeleiding bij huisvesting, kinderopvang, ... **De sociale partners willen ook worden betrokken bij** de ontwikkeling van een beleid dat rekening houdt met de maatschappelijke impact van arbeidsmigratie. Ze denken onder andere aan de plannen van de Vlaamse Regering over een **aangepast, verplicht inburgerings-traject voor arbeidsmigranten** en een adequate regelgeving en initiatieven rond **huisvesting**.

13. Beleid onderbouwen met data, monitoring en evaluatie

Datagedreven werkgelegenheidsbeleid

De SERV onderschrijft de nood aan kwaliteitsvolle (correcte en actuele) arbeidsmarktdata voor alle betrokken actoren om kort op de bal te kunnen spelen. Zoals aangegeven in het pact 'Samen en lokaal voor werk'³⁶ engageren de sociale partners zich om mee vorm te geven aan de juridische basis die de nodige data-uitwisseling garandeert. Betere informatiedoorstroom op

³⁵ Advies optimalisatie van lijst middengeschoolde functies voor economische migratie 2023 (15 mei 2023): <https://www.serv.be/node/15854>.

³⁶ Pact Samen en lokaal voor werk (24 mei 2024): <https://www.serv.be/node/16530>.

individueel dossierniveau zorgt voor effectievere dienstverlening en betere klantbeleving. Op beleidsniveau zijn kwaliteitsvolle data cruciaal voor monitoring, evaluatie en evidence-informed beleid. Om dat te realiseren, wijst het pact ook op het belang van afstemming op semantisch niveau, investeringen in datasystemen en klantvriendelijke dataprocessen en instrumenten.

De sociale partners pleiten er ook voor om structureel te investeren in kwaliteitsvolle, toegankelijke data die vergelijkbaar zijn doorheen de tijd, en voor verschillende socio-economische kenmerken, sectoren, bestuursniveaus.... Arbeidsmarktdata moeten bovendien voldoende fijnmazig zijn. Zo ontbreken nu o.a. sluitende data over de samenstelling van de groep niet-beroepsactieven.

De sociale partners wijzen op het belang van:

- de **Stichting Innovatie en Arbeid** binnen de SERV, met o.a. de werkbaarheidsmonitor en de ondernemingsenquête als belangrijke longitudinale databronnen.
- Het **structureel verankeren van het Steunpunt Werk**, dat op wetenschappelijke wijze beleidsrelevante data voorziet en in 2020 al positief geëvalueerd werd voor de werking in 2016-2020, met als sterkste score de beleidsrelevantie van het onderzoek.

Om kort op de bal te kunnen spelen, moeten bestaande statistieken bovendien op regelmatige basis worden herbekeken en moeten nieuwe data en bijkomende indicatoren worden ontwikkeld, dit steeds in dialoog met academici en sociale partners.

Evidence-informed beleid dat inzet op monitoring en evaluatie

De SERV vindt het belangrijk dat data en wetenschappelijke inzichten worden benut als grondstof om goede beleidskeuzes te maken, deze te onderbouwen en op te volgen. Dit geeft uitvoering aan eerder afgesloten VESOC-akkoorden³⁷ rond evidence-informed arbeidsmarktbeleid. Zowel evaluaties, expertise als onderzoek vormen 'evidence'³⁸ dat zicht geeft op de uitdaging(en) en op wat (niet) werkt, waarom, voor wie, onder welke omstandigheden en tegen welke kosten. Doordachte beleidskeuzes houden rekening met de impact van de te nemen beleidsbeslissingen om de beoogde impact te realiseren met de voorziene middelen.

De SERV apprecieert dat er werk gemaakt wordt van een meerjarige kennisagenda vanuit het departement WEWIS en wil daar mee de schouders onder zetten. Dergelijke planning op langere termijn sluit aan bij eerdere adviezen³⁹, die ook wijzen op de nood aan relevante, transparante en toegankelijke beleidsevaluaties. De kennisagenda vormt het aangewezen kader voor

³⁷ Zie bv. het VESOC-akkoord Alle hens aan dek (14 december 2020): <https://www.serv.be/node/14067>

³⁸ Dewaele, J., & Wayenberg, E. (2014). De fundamenten van Beter Bestuurlijk Beleid en Copernicus. Het gebruik van evidence' geduid en verklaard. Vlaams Tijdschrift voor Overheidsmanagement, 19(3), 85-95.

³⁹ Advies en achtergrondrapport De Vlaamse brede heroverweging als opstap naar een structureel evaluatiebeleid (27 juni 2022): <https://www.serv.be/node/15162>.

het Steunpunt Werk en het VIONA-onderzoeksprogramma voor strategisch arbeidsmarktonderzoek.

De sociale partners zijn actief betrokken bij het evidence-informed beleid. De SERV monitort akkoorden, werkbaar werk etc. (zie hierboven onder 'data'). De sociale partners worden vanuit hun expertise ook graag betrokken bij de invulling van de kennisagenda, de selectie van relevante evaluatievragen en het delen van inhoudelijke expertise. Bovendien worden monitoring-rapporten, studies en evaluaties gebruikt om de dialoog binnen de SERV te voeden en om tot onderbouwde adviezen te komen.