

ingediend op **1100** (2021-2022) – Nr. 1
17 januari 2022 (2021-2022)

Voorstel van resolutie

van Caroline Gennez, Hannes Anaf, Hannelore Goeman en Maxim Veys

over de opmaak van een actieplan
voor het wegwerken van de mismatch
op de arbeidsmarkt

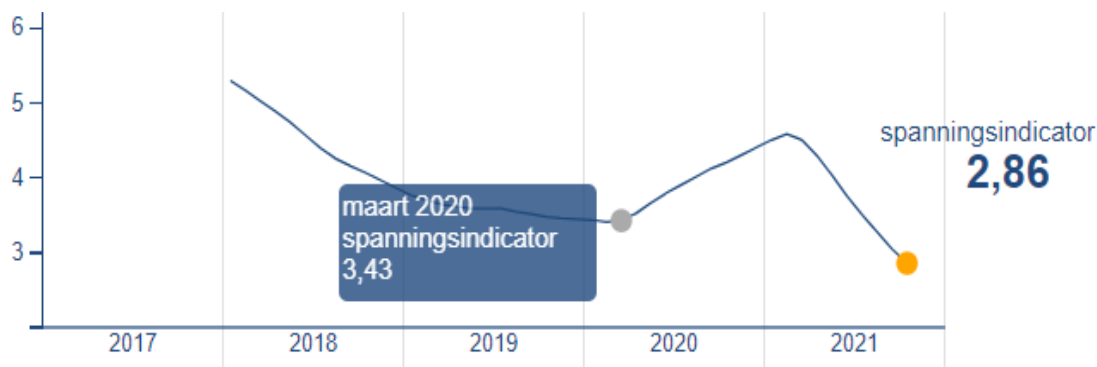
TOELICHTING

1. Inleiding

Er heerst weer meer vertrouwen op de arbeidsmarkt en er kunnen weer stappen vooruit worden gezet na de eerste schokken van de pandemie. Er zijn steeds meer vacatures, zoveel zelfs dat ze vaak moeilijk ingevuld raken. Tegelijk valt er al enkele jaren een ongekeerde stijging op te merken van het aantal werknemers dat met een burn-out kampt of om andere medische redenen uitvalt. Daardoor moeten die jobs steeds opnieuw worden ingevuld. Er is duidelijk een probleem op de arbeidsmarkt. Hoog tijd dus om de beleidsregie te versterken en een actieplan uit te werken om de vele initiatieven die bestaan, doelgerichter te coördineren.

Volgens het 'Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt' van augustus 2021, uitgebracht door het Steunpunt Werk, is de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt historisch groot.¹ De spanningsindicator meet de krapte op de arbeidsmarkt op basis van de verhouding tussen het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling en het aantal beschikbare vacatures. Als die verhouding stijgt, verloopt het invullen van de jobs vlotter. Daalt de indicator, dan wordt de arbeidsmarkt krappere. Bij de start van de coronacrisis lag de spanningsindicator al relatief laag. Tijdens het eerste jaar van de pandemie kon worden opgemerkt dat jobs opnieuw vlotter ingevuld raakten. Er waren toen minder vacatures en meer werklozen. In 2021 is er opnieuw een grote arbeidsmarktcrapte en kan er zelfs een historisch record worden vastgesteld.

Grafiek 1 Evolutie van de spanningsindicator



Tegelijk meldt de website van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) dat er voor 37,3 procent van de vacatures geen scholingsvereisten worden gevraagd en dat 3,7 procent expliciet gericht is aan laaggeschoolden.² Dat wijst op een structurele mismatch. Die mismatch zal niet magisch verdwijnen door een eenvoudige uitbreiding van het arbeidsaanbod met nieuwe groepen van bijvoorbeeld niet-beroepsactieven, omdat er nu al een duidelijke mismatch is. Van alle 185.833 werkzoekenden zonder werk (WZW) bij VDAB in augustus 2021 was bijna de helft (43,2 procent) laaggeschoold.³ Tegelijk valt op dat er bij VDAB 32.619 openstaande vacatures waren waarvoor geen scholingsvereisten werden gesteld of die expliciet gericht waren aan laaggeschoolden.⁴ Opvallend is bovendien dat in 2020 bij twee op de drie vacatures voor knelpuntberoepen (66 procent) de specifieke arbeidsomstandigheden als (mede)oorzaak konden

¹ https://www.steunpuntwerk.be/system/files/bijlagen/werk.focus.2021_03.pdf

² Het gaat om het aandeel de ontvangen vacatures in de periode tussen november 2020 en oktober 2021 - <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>.

³ Respectievelijk 41,9, 41,6 en 52,1 procent voor WZW in bemiddeling, in 'opleiding/voortraject' en 'niet-inzetbaar op de lange termijn'.

⁴ Het gaat om vacatures in het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten (NECzu) die rechtstreeks aan VDAB gemeld zijn.

worden aangewezen voor het feit ze niet ingevuld raakten. Er is dus niet alleen een nauwgezette monitoring van de knelpunten op de arbeidsmarkt nodig, maar ook een concreet knelpuntenbeleid met specifieke aandacht voor laaggeschoolden en hun arbeidsvoorwaarden.

Sinds april en mei 2021 regent het berichten in de media dat vacatures niet ingevuld raken. Met 190 knelpuntberoepen is het duidelijk moeilijk voor bedrijven om snel mensen te vinden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dat er een probleem is, is bekend omdat er een sterke monitoring is. VDAB publiceert immers jaarlijks de lijst met knelpuntberoepen en experts geven duiding bij de oorzaken ervan:

- er zijn te weinig werkzoekenden voor een bepaalde job;
- er zijn kandidaten, maar ze beschikken niet over de gevraagde competenties;
- de jobs vertonen problematische arbeidsomstandigheden.

Wat in Vlaanderen ontbreekt, is een beleid dat expliciet gericht is op het remediëren van specifieke knelpunten op de arbeidsmarkt. Dat beleid is nodig om de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken. Vlaanderen heeft daarvoor veel bevoegdheden en tools in handen. Er wordt ofwel een aanbodbeleid gevoerd (zoals het uitbreiden van het arbeidsaanbod met niet-beroepsactieven, het inzetten op scholing of de zogenaamde sanctionerende werkprikkels), ofwel een vraagbeleid (bijvoorbeeld economische investeringen, loonkostensubsidies voor werkgevers en aanwervingspremies). Toch is geen van beide gericht op de effectieve afstemming tussen vraag en aanbod. Een matchingbeleid zou gericht moeten zijn op het wegwerken van specifieke knelpunten waarop het beleid prioritair inzet.

2. Monitoring van knelpuntberoepen

In 2014 analyseerde het Rekenhof het beleid van de Vlaamse overheid voor knelpuntberoepen. Het Rekenhof ging na of de Vlaamse overheid over voldoende beleidsinformatie beschikt om dat beleid mee te onderbouwen. De informatie die werd bekeken, ging over het bepalen van de omvang en de aard van de knelpunten, de oorzaken en de toekomstige ontwikkelingen ervan.⁵

Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor werkgevers moeilijk geschikte kandidaten vinden. Oorspronkelijk gebruikte VDAB de knelpuntberoepenlijst louter intern om prioritair middelen in te zetten bij het inplannen van VDAB-opleidingen.⁶ Het Rekenhof voerde de doorlichting uit omdat de knelpuntberoepenlijst in de loop van de jaren als beleidsinstrument steeds belangrijker werd, met linken naar het onderwijsbeleid, het migratiebeleid en het uitkeringsbeleid. Bovendien wint de VDAB-knelpuntberoepenlijst al jaren aan maatschappelijk belang als informatie-instrument voor burgers, beleidsondersteunende studies en opleidingsverstrekkers.

De analyse van de knelpuntberoepen evolueerde in de loop van de jaren van een louter kwantitatieve, statistische benadering naar de combinatie van een kwantitatieve invalshoek met kwalitatieve input van zowel VDAB-medewerkers als vertegenwoordigers uit de diverse sectoren. De methodologie om tot de lijst met knelpuntberoepen te komen werd regelmatig aangepast om aan de nieuwe realiteit van de arbeidsmarkt tegemoet te komen. Ook werd in navolging van het rapport van het Rekenhof de methodologie opnieuw verbeterd.⁷

Het is dus duidelijk voor welke beroepen werkgevers moeilijk kandidaten vinden. VDAB publiceert jaarlijks een lijst met knelpuntberoepen en geeft de oorzaken ervan aan. Bovendien worden de zwaarste knelpuntberoepen afgebakend aan de hand van een strengere statistische selectie. Om verder inzicht te krijgen in de grootte van het knelpunt publiceert VDAB ook jaarlijks een overzicht van de

⁵ <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=d006778c-2076-451f-8f5f-e4bda93d45e3>

⁶ <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1072294>

⁷ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/methodologie.pdf>

knelpuntvacatures (vacatures voor knelpuntberoepen die meer dan 90 dagen openstaan) en kritieke knelpuntvacatures (vacatures voor knelpuntberoepen die meer dan 180 dagen openstaan).⁸ Hoewel er al veel kennis over het onderwerp bestaat, blijft de directe vertaalslag naar concrete beleidsacties uit. Op basis van de oorzaken van de knelpuntberoepen kan globaal gezien een onderscheid worden gemaakt tussen de onderstaande drie strategieën om beleidsacties te ontwikkelen.

Strategie 1: Aanspreken van het arbeidsmarktpotentieel als er te weinig werkzoekenden beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt ('kwantitatief tekort')

Als er te weinig werklozen op de arbeidsmarkt zijn, lijkt een eerste logische stap om het arbeidsaanbod te verbreden. Het blijft echter wel belangrijk om in eerste instantie te kijken of en op welke manier jobs kunnen worden ingevuld met de bestaande arbeidsreserve aan werkzoekenden.

In het Vlaamse regeerakkoord wordt die strategie op verschillende plaatsen ook effectief vermeld. Het plan om de kernopdracht van VDAB te verbreden van louter de werkzoekenden naar alle burgers is daar één element van. Het regeerakkoord stelt dat een aanbod moet worden ontwikkeld voor niet-beroepsactieven. Ook de Vlaamse Regering zet sterk in op werk-naar-werktransities waarbij het loopbaandenken richtinggevend is. Een ander element dat het regeerakkoord aangeeft, is gerichte arbeidsmigratie vanuit een 'concentrisch' bemiddelingsmodel: eerst in Vlaanderen, dan in de andere gewesten, de aanpalende grensregio's en ten slotte in het buitenland.

Uit de jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van VDAB blijkt echter dat een kwantitatief tekort zelden de enige oorzaak is. Voor de meeste knelpuntberoepen valt het pure tekort aan werkzoekenden samen met een kwalitatief inhoudelijk tekort of een problematiek van arbeidsomstandigheden.

Strategie 2: (Her)oriënteren en (her)scholen van het arbeidsmarktaanbod als de kandidaten niet beschikken over de gevraagde bekwaamheden door een gebrek aan (de juiste) ervaring, slechte aansluiting tussen het onderwijs en de werkvloer enzovoort ('kwalitatief tekort')

Een verbreding van het aanbod zal onvoldoende zijn om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen. Werkzoekenden (her)oriënteren en (her)scholen zal nodig zijn. Ook dat is in het regeerakkoord opgenomen. Via VDAB en andere opleidingsverstrekkers kan een zeer breed gamma aan opleidingen worden gevolgd, al dan niet gericht op knelpuntberoepen. Via individuele beroepsopleidingen in een onderneming (IBO's) kunnen werkgevers een aanwerving realiseren en kunnen werkzoekenden 'on the job' leren. Levenslang leren en transitie van krimp- naar groeisectoren faciliteren zijn belangrijke hefboomen om het arbeidsaanbod niet louter op een kwantitatieve, maar ook op een kwalitatieve manier uit te breiden. Dat werd dan ook aangehaald in zowel het 'Expertenadvies relancebeleid Vlaamse Arbeidsmarkt' als 'Alle hens aan dek', het relanceplan van de Vlaamse Regering en de sociale partners voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Werken met elders verworven competenties (EVC's) kan ook in dit verhaal relevant zijn, maar zoals een recente cijfernota van VDAB zelf aangeeft, zal het niet de enige manier zijn om het probleem op te lossen⁹: "Toch dienen we op te merken dat een deel van de knelpuntberoepen geen geschikte kandidaten vindt omdat specifieke arbeidsomstandigheden, zoals een laag loon, weekendwerk, zwaar werk, stress en dergelijke een rol spelen. Hier kan competentieversterking niets aan veranderen."

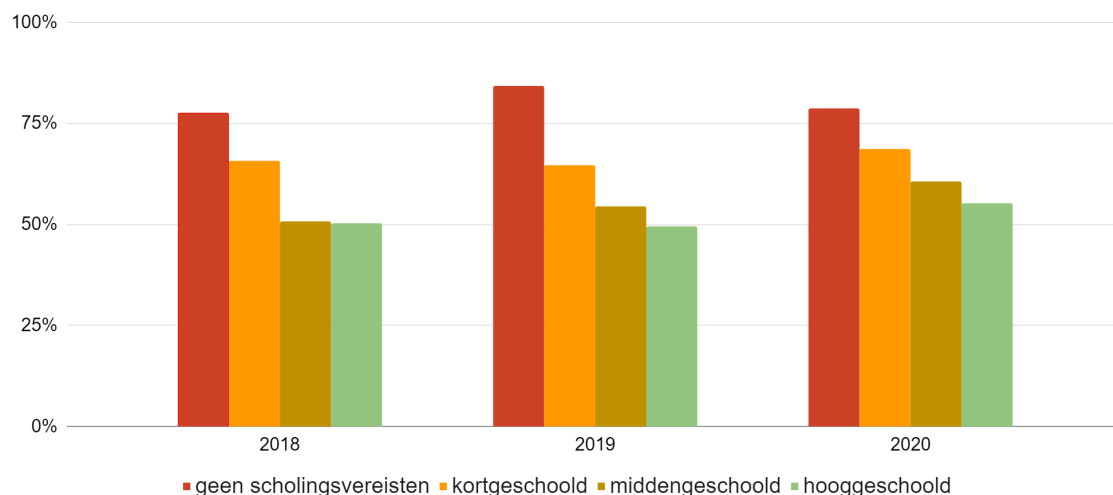
⁸ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntvacatures%202020.pdf>

⁹ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/ontcijfert2020nr41.pdf>

Strategie 3: Arbeidsmarktomstandigheden verbeteren

Om echt een verschil te maken voor veel van de knelpuntberoepen zal een gedetailleerde analyse nodig zijn van de specifieke arbeidsomstandigheden die ervoor zorgen dat sollicitanten een specifiek beroep als problematisch beschouwen. In het bijzonder is er bij jobs voor laaggeschoolden of vacatures waarvoor geen scholingsvereisten worden gevraagd, duidelijk een structurele mismatch door de arbeidsomstandigheden, zoals ook blijkt uit de onderstaande figuur.¹⁰

Aandeel vacatures voor knelpuntberoepen met specifieke arbeidsomstandigheden als (mede)oorzaak, per scholingsvereiste



Het Rekenhof suggereerde al in 2014 dat er extra beroeps- of sectorspecifiek onderzoek moest worden gevoerd. Door te focussen op structurele knelpunten per beroep moet een dergelijk onderzoek haalbaar worden. Zo kunnen de specifieke oorzaken van knelpunten in de verkoopsector sterk verschillen van die in de schoonmaak- of de bouwsector. Momenteel bestaan er in het arbeidsmarktbeleid nog geen handvatten om concrete en coherente antwoorden te bieden voor elk beroep of elke sector. Een actieplan dat gecoördineerd wordt door de minister van Werk, kan daarvoor een oplossing bieden.

Per beroep of sector kunnen acties ontwikkeld worden om gericht te werken op het verbeteren van arbeidsmarktomstandigheden, het aanbieden van taalcursussen, het beter bekendmaken van de vacatures bij de juiste doelgroep, het ondersteunen van werkgevers in het raadplegen van de VDAB-databases, het aanbieden van specifieke opleidingen of ondersteuning aan werkzoekenden door bijvoorbeeld het stimuleren van het behalen van een rijbewijs. Daarnaast kunnen jobcrafting of andere methoden die zorgen dat de taakinhoud beter aansluit bij de competenties van de huidige arbeidsmarktreserve, een mogelijke oplossing zijn. Het gaat om elementen die de wederzijdse afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt stimuleren. Dat moet per beroep of sector worden bekeken. Alleen op die manier kunnen de knelpunten en de mismatch worden weggewerkt.

Concreet betekent dat dus dat de vereiste competenties en de werkbaarheidsproblemen om werkzoekenden naar specifieke vacatures toe te leiden, beter in kaart moeten worden gebracht.

Op basis van de al verworven competenties bij de individuele werkzoekende moet een cahier van specifiek aan te vullen competenties worden samengesteld, inclusief de te volgen opleidingen en de duurtijd ervan, alsook de jobinhoud, die moet

¹⁰ VDAB - Vacatures en scholingsvereisten voor knelpuntberoepen, *Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 749 aan minister Hilde Crevits - <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1720198>.

worden afgestemd op die specifieke werkzoekende. Zo speelt VDAB korter op de bal en voert de dienst een actiever beleid voor het wegwerken van de mismatch, veeleer dan alleen op een beschrijvende manier te focussen op de vraag wat de knelpuntberoepen zijn.

Enkele voorbeelden hieronder tonen aan waarom een 'one size fits all'-benadering niet werkt en een actieplan per beroep of sector noodzakelijk is.

Een voorbeeld van een beroep waarop kan worden gefocust, is dat van schoonmaker van ruimten en lokalen. Een recente VDAB-nota geeft aan dat het beroep populair is bij zeer veel werkzoekenden. Tussen juli 2019 en juni 2020 telde VDAB 15.071 werkzoekenden die de job zouden willen uitvoeren; VDAB ontving in diezelfde periode 6876 vacatures voor schoonmaker.¹¹ Toch gaat het om een knelpuntberoep, waarvoor de vacatures moeilijk ingevuld raken. VDAB schuift daarvoor enkele oorzaken naar voren. Mogelijk zijn de vereisten van de werkgevers bijzonder streng, aangezien er een ruime arbeidsreserve is van mensen die interesse hebben in een job als schoonmaker. Werknemers eisen bijvoorbeeld een zekere talenkennis, een zeer hoog rendement en een specifieke kennis van de gebruikte materialen en machines. Bovendien speelt mogelijk een ruimtelijke mismatch, waardoor werknemers over een rijbewijs moeten beschikken. Daarnaast ligt volgens de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) de werkbaarheidsgraad in die sector ruim onder het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt.¹² Ook Idea Consult¹³ komt tot vergelijkbare conclusies voor de dienstenchequesector: "De dienstenchequesector slaagt erin om vooral kansengroepen met specifieke uitdagingen aan het werk te zetten" maar "ondernemingen hebben een cruciale rol te spelen in de opleiding en omkadering van huishoudhulpen." De dienstenchequesector kampt namelijk met verschillende uitdagingen met betrekking tot het welzijn van dienstenchequewerknemers en de haalbaarheid van de job als huishoudhulp. Zo zijn duobanen of een betere compensatie van het woon-werkverkeer zeker wenselijk.

Een ander voorbeeld gaat over bouwvakkers en technici. Voor die beroepen bestaat de essentie van de mismatch erin dat er vaak talenkennis wordt gevraagd of dat een rijbewijs wordt verwacht. Voor sommige beroepen in de bouw is ook specifieke kennis vereist. Tegelijk wordt in de bouw het werk vaak als zwaar en gevaarlijk ervaren, denk maar aan dakwerkers. De werkomstandigheden, op een werf, zijn ook niet altijd optimaal. Volgens de SERV werd in 2019 in de bouwsector een op de drie werknemers geconfronteerd met werkstress en een op de vijf met motivatieproblemen.¹⁴ Een specifiek actieplan voor die sector en die beroepen zou daar rekening mee moeten houden. Ook voor die beroepen zijn er meer werkzoekenden dan vacatures. Eind augustus 2021 waren er 3026 werkzoekenden zonder werk in bemiddeling bij VDAB met als beroepsaspiratie 'handlanger bouw', terwijl er voor dat beroep maar 290 vacatures beschikbaar waren.¹⁵ Er is dus een grote marge om te zorgen voor bijscholing en heroriëntering naar specifieke niches in de bouwsector.

Een derde voorbeeld van een sector die wordt gekenmerkt door een tekort aan medewerkers, is de zorgsector. Hoewel die sector traditioneel hoog scoort op het vlak van werkbaar werk, valt op dat zelfs vóór de coronacrisis het aandeel werknemers in de sector met werkstressklachten op zes jaar tijd al was gestegen met bijna 10 procentpunt, van 29,6 procent in 2013 naar 39,4 procent in 2019.¹⁶ Schoolverlaters met een zorgopleiding hebben vaak zeer goede arbeidsmarktperspectieven. In de sector lijkt voornamelijk een uitbreiding van het (geschoolde) aanbod belangrijk. Eind augustus 2021 had VDAB 2056 vacatures voor verpleegkundigen openstaan

¹¹ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/ontcijfert2020nr40.pdf>

¹² <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaarheidsprofiel-dienstenchequebedrijven-2019>

¹³ https://www.ideaconsult.be/images/Studie_Werkbaar_en_Wendbaar_werk_in_de_dienstenchequesector.pdf

¹⁴ <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaarheidsprofiel-bouwnijverheid-2019>

¹⁵ <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>

¹⁶ <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaarheidsprofiel-zorg-en-welzijnssector-2019>

en waren er maar 624 werkzoekenden met die beroepsaspiratie in bemiddeling bij VDAB.¹⁷ Er is dus meer instroom nodig en een van de mogelijke pistes is die instroom stimuleren vanuit het onderwijs. Een andere piste is omscholing, maar dat is niet altijd eenvoudig. Mensen hebben een leven opgebouwd. Heroriëntatie kan nuttig zijn, maar dan is wel een behoud van loon en eventuele uitkeringen noodzakelijk. Een gerichte financiële ondersteuning kan bijvoorbeeld helpen.

Caroline GENNEZ
Hannes ANAF
Hannelore GOEMAN
Maxim VEYS

¹⁷ <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
 - 1° de ambities in het Vlaamse regeerakkoord en de doelstellingen in de beleidsnota van de minister van Werk;
 - 2° de analyse van het Vlaamse beleid voor knelpuntberoepen die het Rekenhof in 2014 heeft gemaakt;
 - 3° de knelpuntberoepenlijst die de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) jaarlijks publiceert en de continue stijging van het aantal knelpuntberoepen van de voorbije jaren, samen met de vaststelling dat de uitstroom groter is dan de instroom van nieuwe arbeidskrachten;
 - 4° de oorzaken die VDAB onderscheidt voor het moeilijk ingevuld raken van vacatures, namelijk:
 - a) het kwantitatieve tekort aan arbeidskrachten;
 - b) het kwalitatieve tekort aan arbeidskrachten doordat werkzoekenden niet over de gepaste competenties beschikken;
 - c) specifieke arbeidsomstandigheden zoals loon, flexibiliteit, zwaarte van het beroep enzovoort;
 - 5° het Expertenaadvies relancebeleid Vlaamse Arbeidsmarkt;
 - 6° de rol die het beleid voor de erkenning van competenties kan spelen bij het verwerven of bevestigen van competenties die noodzakelijk zijn voor knelpuntberoepen;
 - 7° het VESOC-akkoord (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) van 14 december 2020 en het daarin opgenomen engagement om het actieplan werkbaar werk uit te voeren en werkbaarheidscheques te promoten;
 - 8° 'Elk talent telt. Meer mensen aan de slag in duurzame en werkbare loopbanen', de conceptnota van de Vlaamse Regering ter voorbereiding van de interfederale werkgelegenheidsconferentie;
- overwegende dat:
 - 1° er in 2020 84 knelpuntberoepen waren die specifieke arbeidsomstandigheden als (mede)oorzaak voor de mismatch hadden. Voor die beroepen werden dat jaar 100.321 vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld, wat twee derden van het totale aantal vacatures voor knelpuntberoepen uitmaakt;
 - 2° vacatures voor knelpuntberoepen in 2020 zeer dikwijls ofwel geen scholingsvereisten vermeldden (58.901 vacatures), ofwel gericht waren aan laaggeschoolden (7046 vacatures);
- vraagt aan de Vlaamse Regering om:
 - 1° samen met de diverse stakeholders meer te doen dan louter de knelpuntberoepen te monitoren, maar te komen tot een gecoördineerd actieplan om de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt te remediëren;
 - 2° in dat actieplan strategische speerpunten te definiëren en meetbare resultaten voorop te stellen, met bijzondere aandacht voor knelpuntberoepen met veel vacatures voor kortgeschoolden of zonder scholingsvereisten, alsook voor knelpuntvacatures in de publieke dienstverlening aan burgers;
 - 3° samen met VDAB te onderzoeken hoe de analyse en monitoring van knelpuntberoepen kunnen worden verbeterd zodat de oorzaken van de mismatch systematischer en gedetailleerder kunnen worden geïdentificeerd;
 - 4° een methodologie te ontwikkelen om te komen tot een selectie van prioritaire knelpuntberoepen waarmee beleidsmatig aan de slag kan worden gegaan;

- 5° per prioritair knelpuntberoep in het actieplan op een consistente wijze een datagedreven probleemanalyse uit te werken, concrete doelstellingen te bepalen, met een specifieke timing en met een systematische monitoring. Die analyse omvat de volgende elementen:
- a) de vraag of de bestaande arbeidsreserve volstaat en of werkgevers bijvoorbeeld extra hulp nodig hebben om binnen de bestaande arbeidsreserve te zoeken voor het invullen van vacatures voor knelpuntberoepen. Daarvoor moet eerst een analyse worden gemaakt van de manier waarop bedrijven de beschikbare cv's in de VDAB-database raadplegen;
 - b) de vraag of het voor specifieke knelpuntberoepen nodig is om de arbeidsreserve uit te breiden naar specifieke groepen van Vlaamse niet-beroepsactieven of naar specifieke profielen uit krimpsectoren. Daarbij moet worden nagegaan wat dan de concrete targets zijn en of die jobs aangepast zijn aan de behoeften van die potentiële arbeidsreserve;
 - c) de mogelijkheid om het arbeidsaanbod uit te breiden naar niet-Vlaamse werkzoekenden. In overleg met de federale overheid en andere regionale publieke tewerkstellingsdiensten moet de interregionale arbeidsmobiliteit sterk worden verbeterd. Vlaanderen moet daarin een voorttrekkersrol vervullen;
- 6° samen met de sociale partners na te denken over de wenselijkheid om in (sub)sectoren of voor specifieke beroepen tijdelijk meer flexibiliteit toe te staan als de krapte op de arbeidsmarkt een bepaald punt bereikt. Een voorwaarde blijft natuurlijk wel dat de sociale bescherming van mensen gegarandeerd blijft;
- 7° samen met de sectoren prioriteiten te bepalen in de manier waarop via competentieversterking de structurele kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt wordt weggewerkt, en daarnaast:
- a) de focus van arbeidsmarktgerichte opleidingen bij VDAB nog meer te leggen op de geprioriteerde knelpuntberoepen uit het actieplan en daarvoor ook in een monitoring te voorzien;
 - b) voor knelpuntberoepen met een kwalitatieve oorzaak streefcijfers te hanteren voor het aantal te realiseren opleidingen, de erkenning van beroepskwalificaties en EVC-testen (elders verworven competenties) toegankelijk en overzichtelijk te maken en EVC-trajecten verder te promoten;
 - c) na te denken over een oplijsting van algemene arbeidsmarktcompetenties waarbij een intersectoraal ondersteuningsfonds bij- en omscholing stimuleert, met een focus op die algemene arbeidsmarktcompetenties;
- 8° naast de opleidings- of competentiemismatch ook de andere oorzaken van een structurele mismatch te bekijken, zoals geografische afstand en transportproblemen, taalvereisten, ervaringsvereisten, werkregime en het type arbeidscontract, zodat acties kunnen worden ontwikkeld voor de geprioriteerde knelpuntberoepen;
- 9° elk van die specifieke vormen van mismatch voor geprioriteerde knelpuntberoepen in kaart te brengen en daar zo nodig acties aan te koppelen. Bij een geografische mismatch kan bijvoorbeeld de samenwerking tussen provincies of regio's extra worden versterkt en kunnen in het kader van proefprojecten bepaalde vacatures voorrang krijgen bij de uitwisseling tussen de regionale diensten voor arbeidsmarktbeoordeling;
- 10° voor knelpuntberoepen die (mee) veroorzaakt worden door de arbeidsomstandigheden, de specifieke arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en gericht voor oplossingen te zorgen. Goede praktijken uit bepaalde sectoren moeten worden opgeschaald tot algemeen beleid om oplossingen voor die problemen aan te reiken;

- 11° vanuit een retentiestrategie, naar analogie van het demografiefonds in de chemie, een collectief beheerd intersectoraal Vlaams werkbaarheidsfonds op te starten om betere ondersteuning te kunnen bieden, en dat fonds aan te wenden om proactief in te spelen op de verlenging van de loopbaan. Daarbij is het ook nodig om de monitoring verder te verfijnen zodat kan worden nagegaan in welke (sub)sectoren de uitval systematisch groter is. Als er minder mensen uitvallen, zal het minder nodig zijn om continu nieuwe arbeidskrachten voor bepaalde knelpuntberoepen te zoeken;
- 12° het actieplan om de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt te remediëren voor te leggen aan het Vlaams Parlement;
- 13° een evaluatie van het actieplan te plannen op het einde van de huidige zittingsperiode.

Caroline GENNEZ
Hannes ANAF
Hannelore GOEMAN
Maxim VEYS