

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 72

van **AXEL RONSE**

datum: 14 oktober 2022

aan **JO BROUNS**

VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Activering niet-beroepsactieven en langdurig zieken - Betrekken van de sectoren

Als er meer mensen aan de slag moeten gaan, kunnen we het ons niet veroorloven om talent te laten verloren gaan. Dat is nodig om onze economie te laten floreren, de arbeidsmarkt te versterken en de sociale zekerheid betaalbaar te houden. De Vlaamse Regering heeft de ambitie om tegen het einde van de legislatuur 120.000 extra Vlamingen aan een job te helpen. Door de enorme krapte op de arbeidsmarkt zal het niet volstaan om enkel te focussen op de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), ook de zogenoemde niet-beroepsactieven en langdurig zieken moeten gestimuleerd en begeleid worden naar een baan. De minister en VDAB nemen tal van initiatieven om deze specifieke doelgroepen te bereiken en te activeren.

Om succesvol te zijn, moet er op verschillende sporen worden gewerkt. Vandaar kijken we ook naar de initiatieven die sectoren ontplooiën om specifieke doelgroepen aan de slag te helpen. De onderhandelingen voor de nieuwe sectorconvenanten bieden een uitstekende gelegenheid om de niet-beroepsactieven en de langdurig zieken prominenter op te nemen en structureel te verankeren. De sectorconsulenten kunnen dan mee de verantwoordelijkheid opnemen en initiatieven nemen op maat van de noden van een specifieke sector of intersectoraal.

1. Welke rol kunnen de sectoren opnemen om de langdurig zieken en niet-beroepsactieven te activeren? Welke initiatieven neemt men vandaag en hoe dragen deze bij tot de Vlaamse ambitie om meer mensen aan de slag te krijgen?
2. Hoe verloopt de samenwerking tussen de sectoren en VDAB?
3. Welke mogelijkheden ziet de minister om het activeren van de langdurig zieken en niet-beroepsactieven mee actief op te nemen in de toekomstige sectorconvenanten? Welke initiatieven zal de minister daarvoor nemen?

ANTWOORD

op vraag nr. 72 van 14 oktober 2022

van **AXEL RONSE**

1. Momenteel verleng ik de huidige generatie sectorconvenants 2021 – 2022 met 6 maanden van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023. Daarop aansluitend start de nieuwe generatie op 1 juli 2023. In de verlengingsperiode vragen we aan de sectoren om extra klemtoon te leggen in hun acties op de activering van niet-beroepsactieve personen en de preventie van langdurige ziekte via het inzetten op werkbaar werk. Dit resulteerde onder andere in 2 grote intersectorale acties: 1) het organiseren van een netwerkmoment tussen sectoren en begeleiders van niet-beroepsactieve personen waarin 21 sectoren deze begeleiders informeren over tewerkstellingsmogelijkheden in de sector en waarin wordt uitgewisseld over hoe het verlagen van bepaalde drempels kan bijdragen tot tewerkstelling en 2) en een intersectorale campagne rond de preventie van langdurige ziekte via werkbaar werk waaraan 29 sectoren deelnemen die zal bestaan uit de ontwikkeling van een tool om met bedrijven in gesprek te gaan over ziekteverzuim, een kickoff event in maart 2023, bedrijfsbezoeken die sectorconsulenten zullen organiseren rond dit topic, het uitwerken van een aanbod (met vb. een podcast, lerende netwerken, ...) dat bedrijven moet aanzetten tot actie en nazorg van deze bedrijfscontacten.

Het leggen van deze extra klemtonen resulteerde tevens in tal van sectorale acties zoals het promoten van de VOP, Talentoscoop, training en opleiding voorzien via het sectoraal opleidingsaanbod rond omgaan met stress, jobcrafting, psychische weerbaarheid, screenen van competentieprofielen en vacatures op mogelijke drampels voor niet-beroepsactieve personen en ondernemingen helpen bij het inclusief opmaken van vacatures, het promoten van www.beteronthaal.be, werkgevers informeren over inclusief aanwerven en inclusieve aanwervingstechnieken, inzetten op veiligheid op werven, het dienstverleningsaanbod van VDAB kenbaar maken t.a.v. de werkgevers, deelname aan instroomtrajecten, chemie- en farmabaden, mogelijkheden onderzoeken om infosessie en jobdatings te organiseren voor niet-beroepsactieven, ...

Ook in de addenda 'sectorgerichte aanpak van de Oekraïne crisis' zijn reeds 13 sectoren aan de slag met het ondersteunen van de activering van Oekraïense vluchtelingen en anderstalig talent.

2. VDAB werkt al geruime tijd op systematische basis samen met sectoren. Deze samenwerking vertrekt onder andere ook van de engagementen die zijn afgesproken in de respectievelijke convenants (en addenda) van de sectoren. De focus lag in het verleden vooral op opleiding van werkzoekenden, werkplekleren, ... maar gegeven de krapte zal ook in deze samenwerking meer aandacht gaan naar het trachten te bereiken en activeren van niet-beroepsactieve personen.

VDAB kan, om dit samen met sectoren te realiseren, tevens gebruik maken van de samenwerkingsovereenkomsten die worden afgesloten met de lokale besturen en lokale regisseurs. Het lokale bestuursniveau staat immers dicht bij doelgroepen die we willen bereiken en ze zijn bij uitstek geplaatst om samen met andere (lokale) actoren vorm te geven aan een laagdrempelige methodiek, met onder andere outreachend, vindplaatsgericht werken; meer geïntegreerd activeren (met aandacht voor andere levensdomeinen) en meer differentiatie (met oog voor de lokale context)

VDAB organiseerde dit voorjaar samen met de SERV al een infosessie voor sectoren rond preventie en re-integratie na ziekte. Tijdens deze infosessie werden sectorconsulenten meegenomen in het belang om hierop in te zetten en in het beschikbare aanbod hierrond bij VDAB en partners. Vanuit VDAB werd samen met DWSE en de SERV een inspiratie fiche opgesteld voor elk van de nieuwe thema's van de verlenging van de sectorconvenants. Bijkomend zal VDAB bijdragen aan de intersectorale acties die vele sectoren onderschrijven, namelijk de campagne werkbaar werk en netwerkmoment voor begeleiders van niet-beroepsactieven.

3. Na de verlenging van de huidige sectorconvenants zal ik ook in de nieuwe generatie sectorconvenants 2023 – 2025 vragen aan de sectoren om van de activering van niet-beroepsactieve personen en preventie van langdurige ziekte via werkbaar werk een belangrijke klemtoon te maken. Ik geef het werken rond deze thema's ook een decretale grondslag door in het nieuwe decreet in verband met de sectorconvenants en intersectorale convenants, dat een 2^{de} keer principieel werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 7 oktober 2021, de thema's instroom en werkbaar werk toe te voegen en ook een algemene doelstelling te koppelen aan een convenant, namelijk: het ondersteunen van duurzame loopbanen en individuen en het ondersteunen van organisaties met oog op veerkracht bij transitie en de verhoging van de werkzaamheidsgraad.

De generatie sectorconvenants 2023 – 2025 zal de eerste generatie zijn gebaseerd op het nieuwe decreet. Op 11 oktober 2022 lanceerde ik de voorbereidingsperiode van deze nieuwe generatie en legde ik bovenvermelde accenten ook in mijn inhoudelijk appel ten aanzien van de sectoren. Daar bovenop gaf ik ook mee aan de sectoren om het lokale bestuursniveau te betrekken bij het aanpakken van deze uitdagingen. Lokale besturen en hun regisseurs. Zij staan het dichtst bij de niet- beroepsactieve groepen die we willen bereiken en ze zijn bij uitstek geplaatst om samen met andere (lokale) actoren, waaronder dus ook sectoren, vorm te geven aan een laagdrempelige methodiek, met o.a. outreachend, vindplaatsgericht werken; meer geïntegreerd activeren (met aandacht voor andere levensdomeinen) en meer differentiatie (oog voor de lokale context) Het is voor mij dan ook een evidentie dat sectoren de handen in mekaar slaan met het lokale niveau.

We inspireren en stimuleren de sectoren om hieromtrent visie te vormen en concrete acties op te nemen voor de komende 2 jaar. Sectoren kunnen in deze het dienstverleningsaanbod van VDAB kenbaar maken bij hun werkgevers, kwaliteitsvolle matches tussen vraag en aanbod ondersteunen, ondernemingen helpen bij het screenen van hun vacatures, aanwervingsprocedures en het uitwerken van een inclusief onthaalbeleid, ze kunnen werkplekleerinstrumenten en job- en taalcoaching in de kijker zetten, uitleg geven bij tewerkstellingsmaatregelen, een non-discriminatiecode invoeren voor een divers personeelsbeleid (vb. via de addenda diversiteit en inclusie), experimenteren met open hiring, leerrijke praktijken verzamelen en verspreiden, (verder) informeren en sensibiliseren van ondernemingen met de ontwikkelde tool i.v.m. ziekteverzuim, inzetten op re-integratie na langdurige ziekte, de werkbaarheidscheque promoten, training en opleiding voorzien voor ondernemingen rond werkbaar werk en langdurige ziekte via het sectoraal opleidingsaanbod (vb. werkstress vermijden, burn-out, ...), ...

Tenslotte geef ik sectoren opnieuw de mogelijkheid om bij hun sectorconvenant een addendum 'diversiteit en inclusie' (met bijhorende financiering) af te sluiten. Dit geeft hen de kans om voluit in te zetten op het ondersteunen van hun ondernemingen tot het verder evolueren naar inclusieve werkvloeren die ook kansen bieden aan langdurig zieken en niet-beroepsactieve personen.