

ingediend op **1308** (2021-2022) – Nr. 2  
24 januari 2023 (2022-2023)

## **Verslag van de hoorzitting**

namens de Commissie voor Economie,  
Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie  
uitgebracht door Tom Ongena en Stijn Bex

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem,  
Loes Vandromme en Stijn De Roo

over interregionale arbeidsmobiliteit

Documenten in het dossier:

**1308** (2021-2022) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving

---

*Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:*

*Voorzitter:* Robrecht Bothuyne.

*Vaste leden:*

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;  
Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;  
Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;  
Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;  
Meyrem Almaci, Imade Annouri;  
Caroline Gennez.

*Plaatsvervangers:*

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;  
Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;  
Stijn De Roo, Loes Vandromme;  
Steven Coenegrachts, Bart Van Hulle;  
Johan Danen, Björn Rzoska;  
Els Robeyns.

*Toegevoegde leden:*

Kim De Witte.

## INHOUD

|     |                                                                                                                                       |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.  | Inleidende uiteenzettingen .....                                                                                                      | 4  |
| 1.  | Sven De Haeck, directeur Strategie VDAB .....                                                                                         | 4  |
| 2.  | Yves Magnan, directeur-generaal Producten en diensten Forem .....                                                                     | 6  |
| 3.  | Geert Pauwels, directeur VDAB Brussel, en Caroline Mancel, adjunct-directrice-generaal Actiris .....                                  | 9  |
| 4.  | Sonja Teughels, senior adviseur Arbeidsmarkt Voka .....                                                                               | 12 |
| 5.  | Heidi Hanssens, algemeen coördinator Arbeidsmarkt POM West-Vlaanderen .....                                                           | 14 |
| 6.  | Maarten Gerard, adviseur Studiedienst ACV .....                                                                                       | 16 |
| II. | Bespreking .....                                                                                                                      | 19 |
| 1.  | Vragen en opmerkingen van de leden .....                                                                                              | 19 |
| 2.  | Antwoorden .....                                                                                                                      | 22 |
| 3.  | Replieken .....                                                                                                                       | 27 |
|     | Gebruikte afkortingen .....                                                                                                           | 29 |
|     | Bijlagen: zie de <a href="#">dossierpagina</a> van dit document op <a href="http://www.vlaamsparlement.be">www.vlaamsparlement.be</a> |    |

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 8 december 2022 een hoorzitting over de conceptnota voor nieuwe regelgeving van Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem, Loes Vandromme en Stijn De Roo over interregionale arbeidsmobiliteit.

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op [www.vlaamsparlement.be](http://www.vlaamsparlement.be).

## **I. Inleidende uiteenzettingen**

### **1. Sven De Haeck, directeur Strategie VDAB**

#### *Historiek*

*Sven De Haeck*, directeur Strategie van VDAB, geeft eerst een terugblik op de interregionale samenwerking die ondertussen twintig jaar bestaat. De samenwerking tussen de publieke tewerkstellingsdiensten is gegrondvest in een samenwerkingsakkoord van 24 februari 2005 tussen de gewesten en de gemeenschappen.

In 2007 is Synerjob opgericht, de vereniging van de Belgische publieke tewerkstellingsdiensten, inclusief de verschillende opleidingsinstanties. Dat is een belangrijke motor voor interregionaal overleg en ervaringsuitwisseling.

Voor het gebruik en beheer van de gemeenschappelijke beroepen- en competentie-standaard, belangrijk voor de kwaliteit van de jobmatching, is er een apart samenwerkingsakkoord gesloten. Daarnaast stemmen de diensten ook af op het vlak van instrumenten, processen enzovoort. Recent hebben ze een gezamenlijke tool ontwikkeld voor het screenen van de digitale vaardigheden van werkzoekenden.

Vorig jaar heeft Synerjob zijn engagement voor het bevorderen van interregionale mobiliteit vernieuwd door een nieuw mandaat voor een interne werkgroep, gericht op het aanjagen en opvolgen van de interregionale mobiliteit.

#### *Benadering van VDAB*

In de jaarlijkse ondernemingsplannen maakt VDAB duidelijk dat de interregionale mogelijkheden een inherent onderdeel zijn van elke bemiddeling. Het is onder meer een belangrijke hefboom voor het invullen van knelpuntvacatures. Interregionaal bemiddelen wordt ook ingebed in de vernieuwde vacaturewerking en werkgeversdienstverlening. Dat wordt gecombineerd met een digitale en datagedreven benadering. Voorts zet de dienst in op het bevorderen van deelname aan competentieversterking en coaching.

Naast die algemene aanpak is er vanuit een sectorale invalshoek ook de projectmatige en proactieve samenwerking met de andere bemiddelingsdiensten. Voor dergelijke projecten kunnen er gemengde teams aangesteld worden.

#### *Inbedding van interregionaal bemiddelen*

Sven De Haeck diept de voornoemde aspecten uit en gaat eerst in op de inbedding van het interregionaal bemiddelen in de werkgeversdienstverlening. Waar voorheen alle vacatures aan Brusselse en Waalse werkzoekenden werden voorgelegd, is er nu een intensieve behandeling van knelpuntvacatures. Die worden door de teams van bemiddelaars behandeld volgens een sectorale logica.

Voorts worden de vacatures gescreend op hun geschiktheid voor werkzoekenden uit andere regio's of landen. Als dat het geval is, wordt dat besproken met de

werkgever en volgt er een vraag tot assistentieverlening aan Forem en Actiris. Die moedigen dan hun klanten aan om zich in te schrijven bij VDAB.

Het interregionale bemiddelen maakt ook integraal deel uit van het veranderings-traject dat alle bemiddelaars en provinciaal accountmanagers doorlopen. Hierbij wordt alweer de belangrijke rol van de bemiddelaars in het informeren en sensibiliseren van zowel werkzoekenden als werkgevers erkend. De cijfers van assistentie door Forem en Actiris stijgen al enkele jaren. Met de inbedding en de maatregelen in het nieuwe werkgelegenheidsakkoord wordt nog een bijkomende groei verwacht. Dat leidt ook tot meer inschrijvingen van werkzoekenden uit de andere regio's bij VDAB.

#### *Digitale en datagedreven benadering*

De persoonlijke dienstverlening wordt gecombineerd met een digitale dienstverlening. Vacatures worden automatisch verspreid bij Forem en Actiris, waar ze automatisch onder de aandacht worden gebracht van geschikte kandidaten. Werkgevers kunnen werknemers zoeken in de databank, dus ook Waalse of Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij VDAB, en ze rechtstreeks aanspreken.

Digitalisering hangt samen met datagedrevenheid. In eerste instantie is er de uitwisseling van gegevens, maar er wordt nu ook meer van feiten vertrokken bij het uitwerken van acties. Een voorbeeld daarvan is de regionale arbeidsmarktanalyse, uitgevoerd door VDAB en Actiris.

Door de integratie van de competentiestandaard is de jobmatching verbeterd.

Tot slot zorgt de digitale en datagedreven benadering voor meer aandacht voor opvolging en resultaatgerichtheid van de samenwerking. Het aantal vacatures dat naar Forem wordt gestuurd, is substantieel. De vacature-uitwisseling met Actiris verloopt technisch anders. VDAB geeft alle vacatures door, Actiris bekijkt zelf welke relevant zijn voor de Brusselse populatie.

#### *Opleiding, werkpleklerin en taalverwerving*

Rechtstreekse bemiddeling is niet altijd toereikend. Om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, biedt VDAB verschillende vormen van opleiding aan, met een bijzondere aandacht voor taalondersteuning. De Vlaamse opleidingen zijn in principe toegankelijk voor cursisten uit de andere regio's. De andere tewerkstellingsdiensten zijn evenwel bevoegd voor het uitstippelen van het traject, inclusief competentieversterkende acties in dat traject. VDAB ziet nog enkele verbetermogelijkheden om de drempels voor opleidingsdeelname te slechten en de incentives van de verschillende gemeenschappen optimaal in te zetten.

Ook werkpleklerin staat open voor werkzoekenden van over de taalgrens. Een snuffelstage zoals de conceptnota voorstelt, bestaat al, namelijk de beroepsverkennde stage.

In een Interregproject is voorts geëxperimenteerd met mentoropleidingen, zoals gesuggereerd wordt in de conceptnota.

Sven De Haeck toont cijfers van de deelname van werkzoekenden uit Brussel en Wallonië aan knelpuntgerichte opleidingen zonder taalcomponent. Voor de deelname aan opleidingen en aan werkpleklerin is een licht stijgende trend waar te nemen. VDAB is zeker bereid te bekijken hoe de opleidingsdeelname door een intensievere samenwerking kan worden verhoogd.

Opleidingen met een taalcomponent variëren: opleidingen met een intensieve NT2-component die ongeveer 60 procent van de begeleiding uitmaakt, opleidingen voor taaluitspraak, Nederlands op de opleidingsvloer, opleidingen taalondersteuning en de zogenaamde schakelpakketten, die eigenlijk vooropleidingen zijn. Er is dus variatie in intensiteit en het kan ook gaan om geïntegreerde of sequentiële taalopleidingen. Dat het aantal cursisten uit het Waalse Gewest beperkt is, komt ook omdat Wallonië een eigen taalaanbod heeft.

### *Projectmatige samenwerking per regio*

De projectmatige samenwerking vertrekt vanuit de behoeften per cluster vacatures en per regio. Daarvoor is er een team van de verschillende diensten samengesteld. Voor de samenwerking met Forem zijn er drie regio's afgebakend waarin op basis van de behoeften van de Vlaamse bedrijven en de arbeidsreserve in de betreffende Waalse provincies de vacatureclusters geselecteerd worden. VDAB maakt die vacatures over aan Forem, die de werkzoekenden voorbereidt en toeleidt. Daarnaast is er een langere traditie van projectmatige samenwerking met Frankrijk en andere buurlanden. Daaruit worden dan werkwijzen gedistilleerd die voor uitbreiding in aanmerking komen.

### *Vooruitzichten*

Het VIONA-onderzoek 'Interregionale mobiliteit: interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbodanalyse' zal meer inzicht geven in de randvoorwaarden voor interregionale mobiliteit en in een aanvullend aanbod.

Zoals opgenomen in het VESOC-akkoord komt er een nieuw samenwerkingsakkoord tussen het Vlaamse en Waalse Gewest. Een politiek akkoord kan de samenwerking in praktijk alleen maar ten goede komen. Omdat de situatie nijpend is, zullen de tewerkstellingsdiensten daar niet op wachten om na te gaan hoe ze beter kunnen samenwerken.

De drempels voor opleidingsdeelname die kunnen worden verlaagd, zijn onder meer de wederzijdse erkenning van sommige opleidingen en de verschillen in de manier van opleidingsaanvraag, het toekennen van vrijstellingen en in de financiële stimuli.

De bemiddelaars kunnen voorts de financiële stimuli voor langdurig werkzoekenden beter promoten, zoals de jobbonus in het Vlaamse Gewest, de doelgroepverminderingen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de recente federale premie voor knelpuntberoepen en interregionale mobiliteit.

Tot slot treedt VDAB het pleidooi voor een warm welkom bij. De focus ligt sterk op bemiddeling en arbeidsgerichte mobiliteit, maar een bredere benadering waarbij Vlaanderen zich sterker profileert als een ontvangstregio is zeker zinvol. Daarvoor zoekt VDAB naar samenwerking met andere geledingen van de Vlaamse overheid.

## **2. Yves Magnan, directeur-generaal Producten en diensten Forem**

*Yves Magnan*, directeur-generaal Producten en diensten van Forem, zegt dat de cijfers van de conceptnota achterhaald zijn. Vandaag gaan er meer dan 54.000 Walen dagelijks in Vlaanderen werken. Vergeleken met 2018 – in 2019 en 2020 zijn de cijfers vertekend door de coronacrisis – is dat een stijging met ruim 7000 personen (cijfer Arbeidskrachtenenquête 2018: 42.650). Maar dat is niet voldoende. Partnerschappen zoeken om dat aantal te verhogen, is een van de redenen voor deze hoorzitting.

*Activiteiten voor Vlaamse werkgevers*

Forem neemt de vacatures in behandeling die doorgestuurd worden door VDAB of de VDAB-bemiddelaars uit de interregionale teams. Het Waalse Gewest telt momenteel een vijftiental bemiddelaars in de regio's Moeskroen, Luik en Waals-Brabant die belast zijn met het opvolgen van de interregionale mobiliteit. Die bemiddelaars worden ofwel rechtstreeks gecontacteerd door VDAB, ofwel door Vlaamse werkgevers. Daarop gaan de bemiddelaars via de databanken na of er geschikte werkzoekenden zijn. Geregeld zijn er specifieke mobilisatieacties zoals jobdating, persoonlijke contacten tussen werkgevers en werkzoekenden. In 2021 waren er in de regio's Moeskroen en Luik achttien van dergelijke jobdatings met in totaal 26 ondernemingen en 209 werkzoekenden. Meer dan zestig onder hen kregen een arbeidscontract.

In de COVID-jaren hebben meer dan duizend Waalse werkzoekenden een contract gekregen in de fruitpluk. Nu is dat gedaald tot driehonderd omdat de werknemers uit Oost-Europa opnieuw mogen reizen. Forem werkt in Brussel ook samen met Actiris en VDAB. Zo is er het initiatief Aviato voor tewerkstelling in de luchthaven van Zaventem. Onlangs was er een jobdag waarop meer dan 190 Walen ingeschreven waren. Algemeen is ongeveer 10 procent van de werknemers rond de luchthaven een inwoner van het Waalse Gewest.

*Activiteiten voor Waalse werkzoekenden*

Voor de Waalse werkzoekenden zijn er geregeld informatiesessies 'Werken in Vlaanderen', in de regio's rond Moeskroen, Luik, Doornik en Waals-Brabant. Daarbij wordt het werken in een andere regio en meer in het bijzonder Vlaanderen gedemystifieerd. Soms zijn er ook workshops Jobs waar dieper ingegaan wordt op het type werk en de verwachte competenties, maar ook nagegaan wordt of de deelnemers nog opleiding nodig hebben op het vlak van taal of technische competenties.

Voorts worden werkzoekenden aangemoedigd om zich in te schrijven bij VDAB en worden ze geholpen met het opstellen van een profiel en cv en bij het voorbereiden van een sollicitatiegesprek in het Nederlands of bij een Vlaamse onderneming.

*Nieuw talenplan*

Voorts zijn er de taalopleidingen die passen in het talenplan van het marshallplan. Daar is al hard aan gewerkt en in het kader van het relanceplan worden er extra middelen voor vrijgemaakt. Begin 2023 zal de voorbereiding afgerond zijn. Het talenplan bestaat uit een communicatieactie maar ook een verhoging van de opleidingscapaciteit.

Het is de bedoeling van het Waalse Gewest om een sterk accent te leggen op de kennis van het Nederlands, hoewel het talenplan naargelang de regio ook wel werkt aan de kennis van het Duits en Engels. Naast de basistaalopleidingen worden er ook meer en meer opleidingen Nederlands geïntegreerd in de beroepsopleidingen in de domeinen van logistiek, transport en douanedeclaratie. Het gaat doorgaans om knelpuntberoepen waarvoor een specifiek vocabularium nodig is. Het is niet de bedoeling om elke werkzoekende perfect tweetalig te maken, maar wel ervoor te zorgen dat hij zich met een minimum aan algemene en vakwoordenschat kan redden in de onderneming.

In het kader van het plan komen er ook meer taalimmersies in Vlaamse bedrijven en taalcursussen in Vlaanderen. In samenwerking met VDAB, maar ook met UNIZO en Voka, wordt er gezocht naar geïnteresseerde Vlaamse bedrijven die Waalse stagiairs willen opvangen. Werkzoekenden kunnen op die manier niet enkel de taal maar ook de Vlaamse bedrijfscultuur en de werkomgeving leren kennen. Dergelijke stages kunnen ook een onderdeel zijn van het warme welkom. Het talenplan heeft

ook een onderdeel voor schoolverlaters, met name taalbeurzen voor opleidingen en stages in bedrijven.

Een afstemming over het verwachte taalniveau is nodig. Perfect tweetalige werkzoekenden zijn er niet veel. Een werknemer aanwerven die in staat is de arbeidsinstructies te begrijpen en eenvoudige conversaties met de collega's te voeren, is wel haalbaar, wetende dat – eens hij aan het werk is – een werknemer uiteraard de taal beter zal leren.

### *Communicatieacties*

Ook op het vlak van de communicatie ontplooit Forem heel wat acties. Zo was er onlangs de jaarlijkse Werkweek over interregionale mobiliteit. Het succes daarvan zwakt wat af; daarom zal nagegaan worden hoe een en ander beter kan. Voorts publiceert Forem op zijn website geregeld videofilmjes en succesverhalen van Waalse werknemers in Vlaanderen. Ook zijn er brochures en folders over werken in Vlaanderen en is er informatie terug te vinden op de website en het Youtubekanaal van Forem en de sociale media.

### *Resultaten*

Sinds het actieplan in 2018 ondertekend is door de ministers Philippe Muyters en Pierre-Yves Jeholet, heeft Forem tot eind september 2022 9438 vacatures voor 17.930 werkposten beheerd. Met 'beheren' bedoelt Yves Magnan dat de Waalse bemiddelaars de vacature behartigen, zo nodig de onderneming opnieuw contacteren en op basis van de gegevens in de databases geschikte kandidaten zoeken. In die periode kregen 63.790 werkzoekenden minstens één Vlaamse vacature, aangepast aan hun profiel, aangeboden.

Meer dan 6600 werkzoekenden kregen een specifieke ondersteuning om te solliciteren in Vlaanderen, bijvoorbeeld met sollicitatievoorbereiding maar ook met taalopleidingen. Forem ontvangt jaarlijks gemiddeld bijna 90.000 vacatures van VDAB, die via de website worden bekendgemaakt. Recent is trouwens een webapplicatie gelanceerd, 'le Forem' genaamd. Die kan worden gedownload in de officiële appstores en heeft twee functionaliteiten voor de werkzoekenden. Werk zoeken kan bijvoorbeeld per postnummer.

### *Voorstellen versterking interregionale mobiliteit*

Het plan is dus om via het talenplan het aanbod opleidingen Nederlands op te voeren en daarbij het niveau en de woordenschat die de onderneming wenst te matchen met de opleiding, maar ook om met VDAB en de werkgeversorganisaties na te gaan hoe de taalimmersies in Vlaamse bedrijven kunnen worden opgevoerd.

Het is voorts de bedoeling om alle arbeidsbemiddelaars, dus niet alleen de bemiddelaars die specifiek bezig zijn met interregionale mobiliteit, te betrekken bij het toeleiden van werkzoekenden naar jobs in Vlaanderen. Forem werkt nu met sectorale en socio-professionele portefeuilles. Bemiddelaars moeten de reflex ontwikkelen om ook de vacatures in Vlaanderen in ogenschouw te nemen. Net zoals de Vlaamse bemiddelaars alert moeten zijn om vacatures voor Waalse werkzoekenden door te sturen aan Forem.

Forem promoot ook de diverse premies. De conceptnota heeft het over premies voor verhuizing. Als die worden ingevoerd, zal Forem die uiteraard ook bekendmaken.



*Gezamenlijke aanpak Forem en VDAB*

Daarnaast is er ook een gezamenlijke aanpak van VDAB en Forem per regio. De interregionale teams analyseren de knelpuntvacatures en gaan dan na of er in het aangrenzende Waalse gebied geschikte kandidaten zijn en hoe die kunnen worden gemobiliseerd. Meer en meer wordt er projectmatig gewerkt: concreet en gebonden aan een objectief, in een regio of subregio of rond een grote stad.

Het opleidingspotentieel verbeteren kan een antwoord bieden op tekorten. Helaas moeten er nog heel wat mythes over het leren van het Nederlands worden ontkracht. Het is evident dat een vrachtwagenchauffeur die diverse regio's en landen doorkruist noties van talen moet hebben, voor het geval hij de weg kwijtgeraakt of moet overleggen met de onderneming waaraan hij levert.

*Waals en Vlaams beleid*

Wie woont in de buurt van Moeskroen en wil werken in een bedrijvenzone in West-Vlaanderen botst op verbindingsmoeilijkheden met het openbaar vervoer. Ook daar moet, zoals in de conceptnota staat, aan worden gewerkt, met vernieuwende en zo eenvoudig mogelijke oplossingen. In het arrondissement Doornik-Moeskroen zijn er ongeveer 11.400 werkzoekenden, waarvan er meer dan 6000 geen rijbewijs hebben. Die kunnen zich dus niet met de auto naar het werk verplaatsen maar ook geen baan aannemen waarvoor ze met een voertuig moeten kunnen rijden. De Waalse Regering geeft een beperkte subsidie aan werkzoekenden in de bouwsector om theoretische lessen en ongeveer 25 uur praktische rijlessen te volgen en het eerste examen af te leggen.

Een mogelijk politieke kwestie is het verhuizen van de productie-eenheid van de onderneming naar de andere kant van de taalgrens, waar er meer arbeidskrachten zijn.

Een andere zinvolle actie van de conceptnota is bedrijven bewustmaken van de noodzaak om zichzelf aantrekkelijk te maken. Sommige Waalse werkzoekenden die aan de slag gaan in Vlaamse bedrijven zoeken na een tijd ander werk omdat ze zich niet welkom voelen, niet geïntegreerd geraken en dat door toedoen van de onderneming maar ook van de collega's. Doordat de term taalgrens is ingeburgerd, is dat ook een mentale barrière geworden voor werknemers. Het is zaak het beeld weg te werken dat die grens iemand tegenhoudt.

Als bepaalde bedrijvenzones moeilijk met het openbaar vervoer bereikbaar zijn of als bepaalde werknemers heel vroeg of heel laat moeten werken, kunnen bedrijven ook zelf, al dan niet samen met andere bedrijven, pendeldiensten en carpooling organiseren. Of die dan door de overheid moeten worden gecofinancierd, is een politieke kwestie. Eigenlijk kan een bedrijf zich niet beperken tot aanklagen dat het geen werknemers vindt; het moet zelf ook actie ondernemen en creatief zijn.

In de conceptnota staan dus zeker interessante voorstellen die Forem wil steunen. Ook het idee om mentoren en buddy's voor Waalse werknemers in te zetten, is interessant, aldus Yves Magnan.

**3. Geert Pauwels, directeur VDAB Brussel, en Caroline Mancel, adjunct-directrice-generaal Actiris**

*Geert Pauwels*, directeur van VDAB Brussel, zegt dat de arbeidsmobiliteit in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest door VDAB en Actiris samen wordt behartigd. De centrale doelstellingen van het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel zijn het verhogen van de competenties van Brusselse werkzoekenden en het verhogen van de mobiliteit tussen de twee gewesten. De intense samenwerking tussen

Actiris en VDAB komt tot uiting in een overeenkomst, vanaf nu een meerjarige overeenkomst, en in een actieplan en een gezamenlijk directiecomité dat een drietal keer per jaar vergadert, dat de resultaten opvolgt en de toekomstige acties bepaalt.

Voor bemiddeling naar werk in de regio van de luchthaven wordt er samengewerkt in Aviato. Zo nodig krijgen werkzoekenden opleidingen, ook in talen. In Synerjob werken de vijf diensten die met tewerkstelling en opleiding bezig zijn, samen.

### *Gezamenlijke arbeidsmarktanalyse*

In 2021 werd als eerste resultaat van het samenwerkingsakkoord de eerste gezamenlijke analyse van de arbeidsmarkt in Brussel en de Vlaamse Rand gepubliceerd. De update ervan is klaar en wordt binnenkort gepubliceerd. In de analyse worden de drempels in kaart gebracht die Brusselse werkzoekenden ondervinden bij het zoeken naar werk in Vlaanderen: kwalificaties, taalkloof, digitale kloof, kinderopvang, vervoer en discriminatie. In het analyserapport staan er concrete voorstellen en aanbevelingen om die knelpunten op te lossen.

Op dit moment loopt er ook een VIONA-onderzoek over de tewerkstellingszones in de rand rond Brussel en de bereikbaarheid ervan. Dat zal een beeld geven vanuit welke gemeenten in Brussel mensen die werken in de Rand afkomstig zijn, maar ook waar Brusselse mensen niet terechtkomen, ook al liggen de gemeenten vlak naast Brussel. De mobiliteit speelt daarin een grote rol.

### *Resultaten*

*Caroline Mancel*, adjunct-directrice-generaal Actiris, zal vooral inzoomen op de resultaten. Ze toont een aantal tabellen met cijfers over de uitstroom van Brusselse niet-werkende werkzoekenden, per plaats van tewerkstelling en per scholingsgraad. In 2021 vonden minstens 5166 Brusselaars in Vlaanderen een job van minstens 28 opeenvolgende dagen. Van 9461 Brusselaars die werk vonden in 2021 is evenwel de plaats van tewerkstelling onbekend, allicht zijn het er dus heel wat meer dan 5166. Dat aantal is trouwens hoger dan in 2019 en 2020. Van de 5166 hebben er minstens 2000 een directe begeleiding gekregen van Actiris, VDAB of een van de partners. Het is uiteraard de bedoeling dat cijfer te doen stijgen.

Van de Brusselse niet-werkende werkzoekenden die werk vinden in Vlaanderen heeft 43 procent een niet-erkend buitenlands diploma. Voor die grote groep Brusselse werkzoekenden zijn de kansen op werk groter in Vlaanderen.

Dubbel zoveel mannelijke als vrouwelijke Brusselse werkzoekenden vonden werk in Vlaanderen. Vermoedelijk heeft dat te maken met de flexibiliteitsvereisten van de jobs, vaak in de sectoren transport en logistiek.

De Brusselse werkzoekenden vinden voornamelijk werk in de luchthavengemeenten Zaventem en Machelen. Toch vinden er ook heel wat onder hen werk in Antwerpen en andere grote steden. Ze vinden vooral werk in de uitzendsector, handel, schoonmaak, transport en logistiek. In Brussel zijn de belangrijkste sectoren de openbare sector, handel, gezondheidszorg en horeca, ook in de schoonmaaksector en uitzendarbeid, maar minder uitgesproken dan in Vlaanderen.

### *Mogelijke oplossingen*

*Geert Pauwels* vervolgt met enkele denksporen van hoe Vlaanderen de arbeidsmobiliteit kan bevorderen, uitgaande van de zes drempels die uit de gezamenlijke arbeidsmarktanalyse komen. Vooreerst is er de kloof tussen het opleidingsniveau en de vaardigheden van werkzoekenden en de vereisten van de werkgevers. Bedrijven

stellen hun eisen soms nodeloos hoog, waardoor kandidaten niet solliciteren. Ruim 40 procent van de Brusselse werkzoekenden heeft een niet-erkend buitenlands diploma. Omdat veel werkgevers een erkend diploma eisen, hindert dat het vinden van werk. De procedure voor gelijkgeschakeling duurt lang, daarenboven zijn de procedures anders in het Vlaamse dan in het Waalse Gewest. De Brusselse tewerkstellingsdiensten suggereren dat werkgevers ook zelf investeren in opleiding en competentieontwikkeling. De bemiddelingsdiensten zelf kunnen ook meer focussen op opleidingen op maat van de vacature. Werkgevers kunnen hun vacatures in een ander perspectief opstellen, met meer realistische eisen op het vlak van taal en competenties. Voorts pleiten de diensten voor uniforme en snelle procedures voor de erkenning van buitenlandse diploma's. Momenteel bestaat er een opleidingsvergoeding voor Franstalige opleidingen, wat Nederlandstalige opleidingen minder interessant maakt. Daarom is een gelijkaardige vergoeding voor Nederlandstalige opleidingen in Brussel wenselijk.

*Caroline Mancel* gaat in op een andere belangrijke drempel, de taal. Brussel kent van heel België het hoogste percentage inwoners met een nationaliteit van buiten de EU-zone, meer dan 60 procent. Heel wat Brusselse kinderen en jongeren die naar het Nederlandstalige onderwijs gaan, spreken thuis geen Nederlands. Ouders zien in dat kennis van het Nederlands een troef is, wat resulteert in plaatstekort in het Nederlandstalige onderwijs. Meer plaatsen in het Nederlandstalige onderwijs of taalimmersies in zowel Nederlandstalig als Franstalig onderwijs zouden de meertaligheid vanaf jonge leeftijd stimuleren. In heel wat vacatures zijn de taaleisen hoog, terwijl dat niet altijd nodig is. Het is nodig dat werkgevers ze preciezer omschrijven. Daarbij kunnen ze bijvoorbeeld het Europese referentiekader voor talen gebruiken. Op de werkvloer checken hoeveel taal precies nodig is, is een andere tip.

*Geert Pauwels* zoomt in op de kinderopvang, cruciaal om het gezinsleven te kunnen combineren met werk. De dekkingsgraad van de kinderopvang is in Brussel onvoldoende. In de Nederlandstalige kinderopvang komen anderstalige kinderen op jonge leeftijd in contact met het Nederlands, wat een motivator is om in het Nederlandstalige onderwijs te blijven. Daarom stellen de Brusselse diensten voor het aanbod van het Nederlandstalige kinderopvang in Brussel uit te breiden voor wie bereid is een Nederlandstalig opleidingstraject te volgen en in Vlaanderen te gaan werken.

*Caroline Mancel* zegt dat vlot en performant openbaar vervoer tussen Brussel en de Vlaamse Rand ontbreekt, niet alleen naar bepaalde zones maar ook op bepaalde tijdstippen, zoals nachtvervoer naar de luchthaven. Werkzoekenden met uitzendcontracten investeren niet meteen in een auto om 's nachts op de luchthaven te geraken. Daarenboven sluiten de verschillende vervoersmodi onvoldoende op elkaar aan. Voor werkzoekenden met financiële moeilijkheden zijn er onvoldoende stimulansen om zich naar de Rand te verplaatsen. Mogelijke oplossingen zijn financiële prikkels om het vooroordeel te bekampen dat pendelen moeilijk en tijdrovend is. Sectoren en werkgevers zouden een mobiliteitsbeleid kunnen voeren om Brusselse werkzoekenden tot bij hen te krijgen, bijvoorbeeld een mobiliteitsbudget voor een combinatie van openbaar vervoer en elektrische fiets. Een andere suggestie is poolvorming en deelplatformen, opgezet door werkgevers, voor moeilijk bereikbare bedrijvencentra. Ook over hun mobiliteitsverwachtingen kunnen werkgevers best eens kritisch nadenken. Zo vragen ze soms een rijbewijs B terwijl dat niet nodig is. Als dat echt nodig is, kunnen de tewerkstellingsdiensten opleidingen aanbieden voor het behalen van een rijbewijs.

*Geert Pauwels* wijst erop dat een aanzienlijk deel van de Brusselse beroepsbevolking werkzoekenden zijn van buitenlandse origine die discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, zowel in Brussel als in Vlaanderen. In de conceptnota wordt er hiervan geen melding gemaakt. Toch is deze realiteit een belemmering voor de interregionale mobiliteit. Een mogelijke oplossing is een gecoördineerd Vlaams actieplan ter

bestrijding van discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt, zoals ook bestaat in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

*Caroline Mancel* belicht de laatste drempel, namelijk armoede. Uit de jaarlijkse armoedebarmometer blijkt dat de energiecrisis en de inflatie een grote impact hebben op de Brusselaars. De sociale ongelijkheid zal nog verder toenemen. Er zijn wel financiële stimuli voor werkgevers, zoals de Activamaatregel, maar geen rechtstreekse stimuli voor werkzoekenden om in Vlaanderen werk te zoeken. De Vlaamse Jobbonus geldt vandaag niet voor inwoners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Misschien is er een Brusselse variant mogelijk, waarbij de werkplaats en niet de woonplaats het criterium is. Een opleidingsvergoeding voor Brusselse werkzoekenden zou de concurrentie met de Franstalige opleidingen, waarvoor er wel een vergoeding is, wegnemen.

#### **4. Sonja Teughels, senior adviseur Arbeidsmarkt Voka**

##### *Appreciatie conceptnota*

*Sonja Teughels*, senior adviseur Arbeidsmarkt van Voka, ziet in de conceptnota goede voorstellen maar ook enkele lacunes. De huidige ongeziene arbeidsmarktkrapte fnuikt het ondernemerschap, toekomstige investeringen en uitbreidingen van ondernemingen. De obstakels die de nota vermeldt, zijn terecht: culturele redenen, huisvesting, pendeltijd en de rol van de werkloosheidsuitkeringen. Voka mist de rol van de publieke bemiddelingsdiensten, hun projectmatige dan wel structurele samenwerking, maar ook de rol van andere overheden, met name de vraag of inzetten op interregionale mobiliteit voor hen een beleidsprioriteit is. De federale overheid en de regio's hebben allemaal de ambitie om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te bereiken. Om die te halen, is het nodig op tal van domeinen in te zetten. Interregionale mobiliteit is daar één van, maar heeft een versnelling nodig.

##### *Mobiliteit*

Enkele oplossingen in de nota zijn goed, maar de vraag is of ze een structurele vooruitgang zullen veroorzaken. Zo wordt voorgesteld om het mobiliteitsbudget te verruimen en bijvoorbeeld ook verhuiskosten deels te vergoeden. Het huidige mobiliteitsbudget wordt weinig gebruikt. Een bedrijfswagen is een aanzienlijk maandelijks voordeel, terwijl een reallocatiepremie eenmalig is. Wat wel prominenter mag gepromoot worden, is verplaatsing met de fiets, in de vorm van fietsvergoedingen en het leasen van fietsen, zeker in Brussel. Het openbaar vervoer kan ook beter voor werknemers die met ploegen werken. Bedrijven kunnen ook samen mobiliteitsoplossingen uitwerken.

##### *Warm welkom*

Een goed onthaal en een warm welkom zijn zeker belangrijk. Voka nam al het initiatief 'Vous êtes les bienvenus' om werkgevers te sensibiliseren met getuigenissen en stages. Soms volstaat het om te tonen aan werkzoekenden dat er al Brusselaars en Walen in Vlaanderen aan de slag zijn en dat perfecte tweetaligheid niet nodig is. Bij de aanzienlijke pendelarbeid in West-Vlaanderen vanuit Noord-Frankrijk lijken taal, verplaatsing en cultuur evenwel geen hinderpaal. Ondanks het uitdoven van het fiscaal interessante regime neemt die pendelarbeid nog licht toe. Misschien zijn de barrières dus wat overtrokken en worden ze ten onrechte gecultiveerd.

Het stimuleren van een verhuis is interessant, maar zal allicht maar een beperkt succes hebben. Ook in Vlaanderen is de mobiliteit beperkt, dat bewijst de hoge werkloosheid in Antwerpen en de grote krapte elders in Vlaanderen.

Een centrale kwestie is de definitie van wat een passende betrekking is. In het normatieve kader is de afstand tot een passende betrekking 60 kilometer, maar heel wat werklozen in Brussel en Henegouwen wonen dicht bij Vlaamse bedrijven, vaak 15 tot 20 kilometer. Om die afstand te overbruggen, is verhuizing niet nodig.

#### *Rol van de bemiddelingsdiensten*

Sinds het samenwerkingsakkoord van 24 februari 2005 hebben de bemiddelingsdiensten verschillende stappen naar samenwerking gezet, waarvan de resultaten nu duidelijk worden, met de gezamenlijke arbeidsmarktanalyse en transparante criteria, die niet alleen gaan over procesinput maar ook over het resultaat. Tweeduizend bewezen pendelaars gaan via de samenwerking tussen VDAB Brussel en Actiris in Vlaanderen aan de slag.

Voka is ook verheugd over het vooropgestelde groeipad van 10 procent, maar het potentieel is veel groter, gezien de grote arbeidsreserve in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en de immense krapte in Vlaanderen. Voka vraagt dus meer ambitie, maar dat hangt uiteraard samen met mensen en middelen. Dus is de hamvraag: wat is de wil van alle betrokken beleidsmiddelen om daar echt werk van te maken?

De samenwerking met het Waalse Gewest loopt een etappe achter. Er is geen structurele samenwerking die wordt gedragen door beide parlementen en vertaald in een ambitieus samenwerkingsmodel tussen de bemiddelingsdiensten. Voka dringt er sterk op aan dat het samenwerkingsmodel met Brussel ook met Wallonië wordt uitgerold. Forem presenteert cijfers over het aantal jobbeurzen en vacatures, maar niet over de resultaten. Een algemene monitoring van de resultaten en het groeipad is nodig. Voka vraagt dus structurele samenwerking en ambitieuze voortgangs- en resultaatsindicatoren.

#### *Normatief kader*

*Sonja Teughels* vervolgt met het normatieve kader voor de beschikbaarheid, waaronder de notie passende betrekking valt. Dat kader is gedateerd, maar wel ruim: de limieten van wat passend is, liggen behoorlijk hoog. Voka is geen vragende partij om de passende afstand tussen verblijfplaats en werkplaats meer dan 60 kilometer te maken of de passende dagelijkse verplaatsing op meer dan 4 uur te brengen. Het vraagt enkel om dat kader toe te passen. De verschillende bemiddelingsdiensten hanteren het eerder als een indicatief dan als een normatief kader. Voka vraagt dan ook te evalueren of het toegepast wordt.

Voorts zijn er verschillen tussen de regio's over wat verstaan wordt onder sluitend bereik of prioriteit. Vlaanderen kijkt uit noodzaak ruim, de twee andere gewesten niet. Brussel licht bijvoorbeeld een prioritaire groep uit het werklozenbestand, terwijl het potentieel veel ruimer is.

Naast de toepassing van het normatieve kader vraagt Voka ook meer jobverwijzing en sollicitatieopdrachten in plaats van vrijblijvende jobbeurzen. Voka wil niet liever dan dat er meer gezamenlijke opleidingen met de bedrijven en ook meer individuele beroepsopleidingen komen.

#### *Laat structuren en maatregelen werken*

Eigenlijk zou interregionale mobiliteit voor alle bemiddelingsdiensten een prioriteit moeten zijn, met duidelijke doelstellingen die jaarlijks worden opgevolgd. Ondanks structuren als Synerjob en het interfederaal platform blijft een algemeen en gestructureerd resultaat achterwege.

Wel goed is de recente maatregel dat wie over de taalgrens aan het werk gaat een deel van de werkloosheidsuitkering kan cumuleren met een loon. Het is evenwel niet duidelijk of dat gepromoot wordt en of ervan gebruikgemaakt wordt. Eigenlijk bestaat er heel wat, maar zonder actieve promotie bij werkgevers en werknemers blijft het een maat voor niets. Voka vraagt dus om na te gaan of de bestaande maatregelen gebruikt worden en of de actieve promotie ervan niet beter kan.

#### *Verruiming van het debat*

Kortom, Voka vraagt om het debat open te trekken. Een cruciale rol ligt bij de bemiddelingsdiensten, maar ze staan niet alleen. Het is zaak ook partners in te schakelen, hun inbreng te faciliteren maar ook op resultaten af te rekenen. Het gaan dan over private bemiddelaars, tenderpartners, sectoren enzovoort. Zij staan dicht bij de werkgever en zijn misschien beter geplaatst voor de begeleiding van stages, individuele beroepsopleidingen, jobaanbiedingen met taalondersteuning en dergelijke.

Het Brusselse doelgroepenbeleid laat een zekere cumul van voordelen toe. Vlaanderen geeft een stimulans via het doelgroepenbeleid en RSZ-kortingen, in Brussel zijn de stimulansen eerder gericht op de werkzoekenden. Dat is niet goed bekend en wordt niet goed gepromoot.

Als er nagedacht wordt over stimuli om te verhuizen, is een stimulans voor Walen en Brusselaars om te werken in Vlaanderen ook te overwegen. Sonja Teughels denkt aan een Brusselse of Waalse jobbonus of een uitbreiding van de Vlaamse jobbonus, met de werkplaats en niet de woonplaats als vereiste.

Dat de Belgische werkloosheidsuitkeringen onbeperkt zijn in de tijd, zet een rem op werken. Als het normatieve kader strikt zou worden toegepast in de opvolging en handhaving, zou dat niet zo zijn.

Voorts denkt Voka aan een sterkere financiële responsabilisering van gewesten en bemiddelingsdiensten, met de werkzaamheidsgraad als maatstaf. Goed beleid wordt dan beloond en slecht of te passief beleid beboet.

### **5. Heidi Hanssens, algemeen coördinator Arbeidsmarkt POM West-Vlaanderen**

#### *Situatie in West-Vlaanderen*

*Heidi Hanssens*, algemeen coördinator Arbeidsmarkt van de POM West-Vlaanderen, toont aan de hand van grafieken aan hoezeer er arbeidskrapte heerst op de West-Vlaamse arbeidsmarkt. In de kustregio, maar ook in een aantal gemeenten in het zuiden van de provincie is de werkloosheid relatief hoger.

Ongeveer 8200 Walen werken in West-Vlaanderen, waarvan ongeveer 80 procent afkomstig uit Henegouwen. De pendelarbeid uit Frankrijk ligt veel hoger, rond de 13.400 volgens de VAR-cijfers die, omdat de meeste Franse werknemers aangesloten zijn bij een Franstalig ziekenfonds, correcter zijn dan de RIZIV-cijfers.

Opvallend is dat de meeste gemeenten waar Waalse werkzoekenden naartoe verhuizen net die gemeenten zijn met de hoogste werkloosheidsgraad: de gemeenten nabij de taalgrens, maar ook de kustgemeenten. De getoonde cijfers van de verhuisbewegingen zijn nog niet opgedeeld per leeftijd, dus ze zijn inclusief de 65-plussers. Als verhuizen wordt gestimuleerd, is het best erover te waken dat mensen terecht komen in gemeenten waar de werkloosheidsgraad het laagst is.

*Acties en projecten in West-Vlaanderen*

De POM West-Vlaanderen onderneemt samen met VDAB en de sociale partners al heel wat jaren acties en projecten om de interregionale en grensoverschrijdende mobiliteit te versterken, vooral in het kader van de Europese Interregprojecten samen met Noord-Frankrijk. Zo zet het project Grenzeloos Tewerkstellen vooral in op informatie en sensibilisering.

Het project Grenzeloos Competent draait om afstemming van opleidingen in de drie gebieden. Er is bijvoorbeeld een project voor de voedingsindustrie, met onder meer bezoek van cursisten aan de andere opleidingscentra of aan bedrijven. In het kader van hetzelfde project organiseert het sectorfonds voor de textielindustrie Cobot met de Waalse zusterorganisatie Cefret en de Franse partner een promotiecampagne voor opleiding en tewerkstelling in West-Vlaamse textielbedrijven.

Het project AB Réfugiés focust op vluchtelingen en mensen met een migratieachtergrond.

Het digitaal beeldwoordenboek voor communicatie op de werkvloer, de app FACT, ontwikkeld door de provincie, is een groot succes. Ondertussen bestaat de app in meer dan tien talen en voor verschillende sectoren.

Het project En Avant/Vooruit focust op het toeleiden van mensen met een leefloon uit Noord-Frankrijk, maar ook van werkzoekenden uit Wallonië, naar vacatures in West-Vlaanderen. In die doelgroep is er heel wat animo om in de West-Vlaamse bedrijven te komen werken. Voorts omvat het project een analyse van de knelpuntberoepen, maar ook een mentoropleiding voor bedrijven om een welkomstbeleid voor anderstaligen te voeren.

De samenwerkingsprojecten van Interreg zijn er enkel voor mensen die een landsgrens oversteken. Mobiliteit binnen de Belgische regio's is geen doelstelling van het programma maar dat neemt niet weg dat het ook de regio's onderling kansen biedt om te experimenteren en beter samen werken. Er komt een nieuwe Interregperiode aan. Die is inderdaad projectmatig en er zijn zeker structurele maatregelen nodig, maar experimenteren en samenwerken zijn ook waardevol.

Ook Voka West-Vlaanderen buigt zich over interregionale en internationale arbeidsmobiliteit. Zo organiseerde het samen met Forem en de Henegouwse gemeenten in 2017-2018 een Tour de Wallonië, met jobbeurzen om werken in West-Vlaanderen in de kijker te zetten. Ook met de website [www.vouseteslesbienvenus.eu](http://www.vouseteslesbienvenus.eu) wordt aan positieve beeldvorming gewerkt.

*Reacties op de conceptnota*

De spreker geeft enkele reflecties bij de conceptnota. Interregionale arbeidsmobiliteit is nodig om de werkzaamheidsgraad van 80 procent te halen, maar ze volstaat niet. Vlaanderen en de provincie West-Vlaanderen moeten daarvoor inzetten op een bredere en sterkere attractiviteit van de regio, waar het goed wonen en werken is. Andere regio's en landen in Europa zijn daar al veel meer mee bezig. Dat veronderstelt een component communicatie en regiobranding, maar ook aantrekkelijke werkvoorwaarden. Met de recente arbeidsdeal en het werkgelegenheidsakkoord zijn er al stapjes gezet, maar het kan beter, want de competitie voor talent is een wereldwijde aangelegenheid.

De werkgevers hebben het niet gemakkelijk. De druk op ondernemingen, zeker kleinere kmo's is hoog. Daarom is het zaak ondernemers te steunen bij een gastvrijheidsbeleid. Het International House Leuven heeft daar een goede werking voor. Wat kan voor expats, kan ook voor werkkrachten uit andere Belgische regio's. In Veurne

wordt een huisvestingsproject ontwikkeld op de Suikersite door de beleidscel Wonen van de provincie. Samen met de projectontwikkelaar wordt nagegaan of enkele woningen kunnen worden gekocht door de stad, de provincie of de West-Vlaamse Intercommunale, eventueel in samenwerking met enkele bedrijven. Die zouden dan aan marktconforme huurprijzen aangeboden kunnen worden aan jonge gezinnen die in de regio willen komen wonen en werken. Eventueel kunnen ze via het mobiliteitsbudget een deel van de huur betalen. Na vijf jaar zouden huurders de mogelijkheid kunnen krijgen om die woning of een andere woning op de Suikersite te kopen, waarbij een deel van het betaalde huurgeld als voorafbetaling zou gelden. De overheidsinvestering wordt dan door de verkoop van de woning terugbetaald. Het is dus geen eenmalige verhuispremie.

Er heersen nog heel wat foute percepties over zowel Waalse werkzoekenden als West-Vlaamse werkgevers. Een positieve, wervende communicatie kan daaraan verhelpen. De campagne 'Vous êtes les bienvenus' is een goed voorbeeld dat navolging verdient.

In de conceptnota wordt niet gerept over het verder in kaart brengen van het Waalse arbeidspotentieel, met informatie over de arbeidsprofielen van de werkzoekenden, hun scholingsgraad en hun achtergrond. Nochtans is dat belangrijk om doelgerichte maatregelen te nemen en hun effecten te beoordelen. Zo blijkt dat in Australië verhuispremies vooral werden aangevraagd door hoogopgeleide alleenstaande mannen. De vraag is of dit de doelgroep is die men wil bereiken.

Als het mobiliteitsbudget weinig benut wordt, heeft het weinig zin er meer middelen voor vrij te maken.

Projecten en proeftuinen bieden heel wat mogelijkheden, maar vergen personeel bij de diverse partners, ook de publieke bemiddelingsdiensten. Er zijn heel wat ideeën voor de nieuwe periode van Interreg Frankrijk-Wallonië-Vlaanderen, maar zonder versterking van het team Europese samenwerking wordt het moeilijk om nieuwe projecten te lanceren. De POM roept alle partners op de nodige personeelscapaciteit daarvoor vrij te maken.

Als uitsmijter attendeert Heidi Hanssens de commissieleden op de website [www.naarjobsinwestvlaanderen.be](http://www.naarjobsinwestvlaanderen.be), ontwikkeld in het kader van het ESF-project Versterkt Streekbeleid. Het platform werd ontwikkeld door Nazka Mapps en koppelt informatie over mobiliteit en jobbereikbaarheid aan vacatures. Het grote voordeel is dat de werkzoekenden meteen zien hoe ze ter plaatse kunnen geraken en welke mobiliteitsoplossingen potentiële werkgevers bieden. Ze kunnen ook vacatures selecteren op basis van heel wat parameters. Volgens die app is er slechts één bedrijf dat een verhuispremie aanbiedt, met name North Sea Drones in Zeebrugge. De tool baseert zich daarvoor op een enquête van de FOD Mobiliteit en Vervoer bij grote ondernemingen. Die enquête wordt heel binnenkort herhaald. De POM West-Vlaanderen pleit voor dergelijke kaart voor heel Vlaanderen, structureel ingebed in de werking van VDAB.

Kortom, de provincie onderneemt met haar partners heel wat initiatieven om bedrijven te helpen bij het vinden van arbeidskrachten. Er is geen wondermiddel. Het vergt een veelheid van maatregelen, partners en overheden.

## **6. Maarten Gerard, adviseur Studiedienst ACV**

*Maarten Gerard*, adviseur Studiedienst van het ACV, vindt dat de conceptnota domeinen belicht die te weinig aan bod komen in het debat over interregionale arbeidsmobiliteit maar ook over het gehele werkgelegenheidsbeleid.



*Evolutie vacaturestijging, pendelstromen en verhuisbewegingen*

De spreker toont kaarten met de procentuele stijging van het aantal vacatures in 2022 en de interne verhuisbewegingen in Vlaanderen en een tabel met de pendelstromen in 2019. Limburg, Antwerpen en de regio rond Kortrijk kenden het laatste jaar een grote stijging van het aantal vacatures. Hoewel er in Limburg en West-Vlaanderen veel jobs zijn, is de pendel daarnaartoe vanuit alle provincies, Vlaamse en Waalse, en ook vanuit Brussel heel laag. Niet alleen over de taalgrens, zelfs over de gemeentegrens gaan werken is blijkbaar een drempel voor sommigen. Hetzelfde geldt voor de verhuisbewegingen: mensen trekken weg uit de centrum-steden maar ook uit andere gemeenten in Vlaanderen. Er valt dus ook wel een en ander op te merken over de arbeidsmobiliteit in Vlaanderen zelf.

*Tewerkstellingsbeleid is meer dan 'werk'*

Mensen aan het werk helpen gaat dus verder dan het zuivere werkgelegenheidsbeleid. Drie belangrijke voorwaarden zijn mobiliteit, huisvesting en kinderopvang, maar er zijn ook maatregelen op de werkvloer nodig. Heel wat van die aspecten zijn dezelfde voor intra- en interregionale arbeidsmobiliteit. Uiteraard hoort een vlottere samenwerking tussen de regionale bemiddelingsdiensten, die zeker nodig is, daar ook toe.

*Werk mobiliteit*

Het mobiliteitsbudget heeft veel potentieel, maar het heeft nog geen brede ingang gevonden. Budget zonder vervoersmogelijkheden heeft weinig zin. Voor het ACV is het mobiliteitsbudget daarom niet het juiste instrument om wonen dicht bij het werk aan te moedigen. Op die manier verwordt het immers tot een instrument voor loonoptimalisatie. Dat staat ook in het advies van de Nationale Arbeidsraad. Een beter openbaar vervoer, mobility-as-a-service, is wel het juiste spoor. Heel wat van wat de nota daarover zegt, ligt al langer op tafel, zoals de tariefintegratie. De onderlinge afstemming van de verschillende openbaarvervoeraanbieders loopt slecht. Zeker in Brussel zouden reizigers met één ticket elke vorm van openbaar vervoer moeten kunnen nemen, dat hen voldoende ver brengt, dus niet alleen in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest maar tot in de volledige Vlaamse Rand. Daarnaast zijn er gecombineerde abonnementen nodig van alle aanbieders: De Lijn, MIVB, TEC en NMBS.

Alle doelgroepmaatregelen moeten op elkaar worden afgestemd tot coherente pakketten.

Het mangelt ook aan voldoende aanbod van openbaar vervoer, zeker op moeilijke uren. 's Nachts vanuit Brussel op de luchthaven van Zaventem geraken met het openbaar vervoer is zeer moeilijk.

Ook andere schakels ontbreken; zo blijft de derde-betalersregeling voor openbaar vervoer uit. Op dit moment is er blijkbaar een discussie tussen de drie gewesten en de federale overheid over de MIVB. Nochtans kan de derde-betalersregeling een belangrijke schakel zijn in het veralgemenen van openbaar vervoer als optie voor het woon-werkverkeer. De keuze van een openmarktmodel voor mobility-as-a-service valt zeker te verdedigen, maar vergt een strikte opvolging van de gedragscode die opgesteld is door de gewesten. Het is immers niet de bedoeling te kannibaliseren op of te concurreren met het bestaande openbaarvervoeraanbod, maar een extra verfijnd en duurzaam model te bouwen dat de mazen dicht.

Een ander aspect is de duurzame mobiliteit. Voor de fiets is er heel wat infrastructuur bijgekomen, ook richting Brussel, maar er is nog veel marge voor verbetering. Maarten Gerard denkt daarbij aan een veralgemening van de fietsvergoeding, betere

fietsinfrastructuur over de gewest- en gemeentegrenzen heen en meer mogelijkheden om met de fiets het openbaar vervoer te nemen. Dat alles is belangrijk voor interregionale maar evenzeer interne arbeidsmobiliteit.

### *Werf huisvesting*

Voor wie verder weg wil werken, is huisvesting een cruciale afweging. Een financieel duwtje in de rug kan zeker een factor zijn, maar dat geldt evenzeer voor verhuizen van Antwerpen naar Limburg of West-Vlaanderen als vanuit Brussel en Wallonië. De premie moet dan wel bij de juiste doelgroep terechtkomen. Expats krijgen doorgaans voldoende steun van hun werkgever, terwijl vooral kort- en middengediplomeerden onder een bepaalde inkomensgrens sterk aan hun woonplaats vasthangen. Uiteraard moet het een voldoende verre verhuizing zijn, anders schendt dat het principe van de passende dienstbetrekking.

Er is echter nog een groot probleem met het huizenaanbod. Dat geldt voor het aanbod op de private huurmarkt, de meest flexibele werkwijze, maar nog meer op de sociale huisvestingsmarkt met de enorme en groeiende wachtlijsten. Nochtans hoort de groep die het meest baat heeft bij verhuizing net tot de categorie die recht heeft op een sociale woning. Ook de toewijzingsregels met voorrang voor mensen die al langer in de gemeente wonen, zijn een hinderpaal. Wat met wonen in eigen streek waarbij lokale gezinnen voorrang krijgen bij het verwerven van een woning? Toewijzingsregels houden dus best ook rekening met het werkgelegenheidsbeleid. Een andere bevorderende maatregel is de meeneembaarheid van de registratierechten over de gewestgrenzen.

### *Werf kinderopvang*

Een andere kwestie die niet in de conceptnota wordt vermeld, is de kinderopvang. Dat is momenteel geen aantrekkingsfactor voor buitenlands talent, hoewel er hard aan gewerkt wordt om dat te keren. Bij verhuizing valt de informele opvang doorgaans weg en dan zijn gezinnen volledig aangewezen op de formele kinderopvang. Meer betaalbare en flexibele kinderopvang is dus cruciaal, voor alle werknemers, maar ook voor werkkrachten over de taal- en de landsgrenzen.

Onderwijs is een andere factor, maar daar is er minder een probleem. Ook zijn meeneembare rechten belangrijk, rechten op tijdskrediet, ouderschapsverlof, maar ook uitkeringen.

### *Werkvloer*

In de conceptnota worden nieuwe kijkstages over de taalgrens gesuggereerd, maar het huidige aanbod met beroepsverkennde en werkervaringsstages is voldoende soepel en afdoend. Wat volgens de spreker vooral nodig is, is een betere uitwisseling tussen Forem, Actiris en VDAB voor een beter gebruik van de bestaande instrumenten als stages.

Mentoring is een goede maatregel en bestaat ook al, maar hij kan breder worden opgevat, met hulp bij alle andere facetten van in een andere regio werken of wonen, ook op administratief vlak.

Ook het ACV is voorstander van taalbegeleiding. Die kan uitgebreider worden ingezet.

De jobbonus enkel op basis van de woonplaats toekennen blijft een vreemde keuze. Als de werkplaats het criterium zou zijn, zou het aantrekkelijker worden om te werken in Vlaanderen. Als stimulans voor verhuizen heeft de jobbonus een beperkt of zelfs geen effect.

### *Conclusie*

Het ACV pleit voor een brede blik op het aantrekken van mensen. Een welkomst-beleid is nodig, maar de omgang met taal buiten de werksfeer moet ook in ogen-schouw worden genomen. De voorgaande sprekers wezen erop dat een perfecte taalkennis op het werk niet altijd nodig is, maar voor dienstverlening van om het even welke ambtelijke diensten wordt wel een perfecte taalkennis verwacht. Een zekere flexibiliteit vanwege de ambtelijke diensten is aangewezen.

Heel wat van de voornoemde aspecten zijn ook belangrijk voor migratie. Het welkomst-beleid is dan cruciaal. Het ACV vraagt al langer om een beter aanbod van 'inburgering-light', met kennis van de sociale rechten, maar uiteraard ook taal.

Huisvesting blijft een pijnpunt. Heel wat arbeidsmigranten verblijven in erbarmelijke woningen. In vergelijking met wat buurlanden als Nederland doen om werknemers aan te trekken, ook met goede huisvesting, loopt Vlaanderen achter.

## **II. Bespreking**

### **1. Vragen en opmerkingen van de leden**

#### *Tussenkomst van Stijn Bex*

Als Brusselaar is *Stijn Bex* tevreden met de pleidooien voor sterke investeringen van de Vlaamse overheid in het Brusselse onderwijs en kinderopvang, ook wegens het terugverdieneffect in de vorm van meer kandidaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt. De conceptnota gaat sterk in op wat andere regio's voor Vlaanderen kunnen doen, maar weinig in omgekeerde zin. Het lid informeert naar suggesties voor een samenwerkingswijze die ook de andere regio's ten goede komt. Er werken 20.000 Fransen in Vlaanderen maar ook meer dan 50.000 Walen. Klopt het beeld dan wel dat Fransen graag werken in Vlaanderen en dat Walen daar onwillig tegenover staan? Kan zo iets als het Aviato-initiatief niet opgezet worden rond andere arbeidspolen? Zo ja, welke zijn dat?

Zowat alle aspecten van mobiliteit die door de sprekers belangrijk worden geacht, staan op het verlanglijstje van Groen. Vlaanderen heeft veel te leren van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest waar de budgetten voor het openbaar vervoer bijna even groot zijn als in het Vlaamse Gewest. Voor een goede arbeidsmobiliteit is meer nodig. Stijn Bex is tevreden dat het AVC het debat wil verruimen.

De conceptnota benadrukt bijvoorbeeld de meeneembaarheid van registratierechten, maar heeft een groot deel van de doelgroep al een huis in Wallonië of Brussel? De jobbonus toekennen op basis van werkplaats vindt het lid een interessant denkspoor. Als Vlaanderen de pretentie heeft dat het meer arbeidsplaatsen aanbiedt, moet het dan niet zorgen voor de juiste voorwaarden? Niet alleen de arbeidsbemiddelingsorganisaties maar ook de andere overheden kunnen wel wat extra inspanningen doen wat hun openheid betreft. Als voormalig voogd van niet-begeleide minderjarigen weet het lid dat op sommige plaatsen, bijvoorbeeld aan gemeentelijke loketten, manifest geweigerd wordt om mensen in een andere taal te helpen. Uiteraard zijn er ook heel wat voorbeelden van het tegendeel. De Brusselse overheid denkt na over een drietalige dienstverlening. De Vlaamse overheid zou beter ook wat meer taalflexibiliteit aan de dag leggen, voor de hoogopgeleiden, maar ook voor andere arbeidsmigranten.

*Tussenkomst van Caroline Gennez*

Caroline Gennez merkt goede wil alom, maar bij het operationaliseren knelt nog een en ander. Ze vraagt of de bemiddelingsdiensten standaard alle vacatures met elkaar delen. Zo ja, hoe gebeurt dat? Zo neen, waarom wordt niet alles gedeeld?

De terechte aandacht van alle sprekers voor flankerend beleid vindt ze treffend, onder meer het pleidooi voor één interregionaal openbaarvervoerticket. Vlaanderen blijft in gebreke inzake veilige, flexibele en betaalbare kinderopvang. Het heeft evenmin het meest gastvrije imago.

Ook Vlaanderen zelf slaagt er niet in de openstaande en knelpuntvacatures te matchen aan het grote aantal werkzoekenden. Bij VDAB zijn er 15.000 niet-Nederlandstalige werkzoekenden geregistreerd die al meer dan een jaar werk zoeken, maar nog geen taalaanbod kregen. Alleen al de suggestie op sociale media dat er meer taalopleidingen moeten komen, zorgt voor een stroom bagger waarbij de ondertoon is dat mensen maar zelf de taal moeten leren, zonder inbreng van overheid of bedrijven. Op die manier zal de regio geen aantrekkelijk imago krijgen. Iedereen heeft er belang bij dat wie kan werken, werkt. Werkgevers zijn bereid een inspanning te leveren om een vacature in te vullen en zijn realistischer in hun eisen geworden.

De werking van VDAB kan nog worden verbeterd. Zo weet de dienst niet welk traject werkzoekenden die al meer dan twee jaar geregistreerd staan, doorlopen hebben. Dan wordt matching natuurlijk heel moeilijk. Als het al niet lukt met de eigen werkzoekenden, hoe kan het dan lukken voor werkzoekenden die bij de andere bemiddelingsdiensten zijn ingeschreven? Hoe kan een en ander beter?

Lippendienst bewijzen aan interregionale mobiliteit zou moeten impliceren dat financiële stimuli ook gelden voor mensen uit andere gewesten. Vooruit vraagt al langer om de jobbonus open te stellen voor werknemers uit andere regio's, net zoals de fractie het logisch vond dat wie door de coronacrisis tijdelijk werkloos werd geen twee keer mocht gestraft worden: verlies van inkomen en daling van de jobbonus.

Voka verwijst naar een cumul van loon en uitkering. Wat zeggen de andere partners daarover? Is dat goed georganiseerd? Kan het nog worden verbeterd?

Volgens Caroline Gennez zijn er nog te weinig opleidingen voor knelpuntberoepen. Hoe kan het volgens de sprekers beter? Een recente audit van het Rekenhof was vernietigend over het tenderbeleid van VDAB. Die bevinding strookt met klachten van werkzoekenden die willen werken maar van tender naar tender gestuurd worden. Het lid vraagt meer informatie over de private tenderpartners.

De bevoegdheidsverdeling is zoals altijd een kwestie. Vooruit is bereid mee te werken aan asymmetrisch beleid als dat meer mensen aan het werk helpt. Wat is er qua regelgeving nodig voor een meer activerend Vlaams arbeidsmarktbeleid?

*Tussenkomst van Maaïke De Vreese*

Voor Maaïke De Vreese is interregionale mobiliteit een prioriteit. Een verruiming van het debat is inderdaad nodig, bijvoorbeeld over de eindigheid van de uitkeringen.

Taal is belangrijk voor integratie. België is drietalig en het Vlaamse onderwijs zet sterk in op het Frans. Het Franstalige onderwijs zou hetzelfde moeten doen voor het Nederlands. Dat er aan de loketten Nederlands wordt gesproken, mag geen drempel zijn. Mensen kunnen een tolk meebrengen of basislessen volgen. In die lessen moet Vlaanderen zoveel mogelijk investeren.

Het lid vindt een evaluatie van het federale regelgevende kader nodig, onder meer van de definitie van passende dienstbetrekking. Wat willen de sprekers wijzigen aan artikel 25 van het ministerieel besluit houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering? Voor haar is meer dan 60 kilometer afstand best overbrugbaar mits er een goede verbinding is. Paragraaf 5 van het artikel doet haar ook de wenkbrauwen fronsen.

Een Vlaamse activeringsmaatregel zoals de jobbonus geldt voor Vlamingen, ook als ze in een andere regio werken. Maaïke De Vreese vraagt dat de andere regio's een gelijkaardige maatregel nemen, dan is elke Belg gecoverd. Het federale niveau moet meer inzetten op het lonender maken van werken.

Woningnood en arbeidsmigratie zijn zeker belangrijke aspecten. Het lid vraagt meer informatie over het Veurnese project op de Suikersite.

#### *Tussenkoms van Yves Buysse*

Ook Yves Buysse wijst op het ruimere verhaal, de werkloosheidsuitkering maar ook de werkloosheidsval. De problematiek van de interregionale arbeidsmobiliteit kan daar niet los van worden gezien. Kunnen de lokale besturen bepaalde gaten dichten? Verloopt de samenwerking met centra voor volwassenenonderwijs goed? Of zijn er verbetermogelijkheden?

#### *Tussenkoms van Axel Ronse*

Axel Ronse merkt op dat federaal staatssecretaris Thomas Dermine trots verwees naar de 21.000 Fransen die in Henegouwen werken, tegenover 14.000 in West-Vlaanderen. Volgens het lid is schaamte dat vier van de tien personen op beroepsactieve leeftijd in Henegouwen niet werken eerder op zijn plaats. Dat is voor hem het mooiste bewijs dat de werkloosheidsuitkering in de tijd moet worden beperkt. Het lid begrijpt niet dat een Waal, Brusselaar of Vlaming die op 15 kilometer van zijn woonplaats over de taalgrens een job aangeboden krijgt, niet kan worden gesanctioneerd als hij weigert. Vinden de sprekers dat er daar een sanctie aan moet worden verbonden? Waarom kan dat niet? Is het een administratief, juridisch of louter een politiek probleem? Misschien is dat een element voor een nota over asymmetrisch beleid. Is het niet mogelijk om de 60 kilometervoorwaarde uit de omschrijving van passende betrekking te schrappen, zodat verhuizing gestimuleerd wordt?

In de periode 2011-2012 was er volgens het lid een goede samenwerking in de gemengde teams of 'équipes mixtes', waarin bemiddelaars uit de Noord-Franse Pôle Emploi en VDAB samen vacatures selecteerden om in zowel in de Franse als de Vlaamse databases in te voeren. Forem wou daar toen geen deel van uitmaken. Is dat ondertussen veranderd? Het zou een grote vooruitgang zijn als alle West-Vlaamse vacatures meteen behandeld worden door tripartiteteams.

Axel Ronse herinnert zich dat in 2017 192 Walen en vier Fransen een individuele beroepsopleiding volgden. Dat is, gezien het grote aantal vacatures en de goede wil van veel Vlaamse werkgevers, bedroevend laag. Wat zijn de aantallen nu? Als die nog altijd laag zijn, hoe kan het dan beter?

#### *Tussenkoms van Robrecht Bothuyne*

Robrecht Bothuyne informeert hoeveel personeelsleden de drie bemiddelingsdiensten inzetten voor interregionale mobiliteit en hoeveel er idealiter nodig zijn. Kunnen ook andere partners extra personeel leveren?

De samenwerking tussen Vlaanderen en Brussel werpt vruchten af. Maar wat is het potentieel aantal Brusselaars dat – rekening houdend met alle aanbevelingen die de bemiddelingsdiensten deden – aan de slag zou kunnen gaan in Vlaanderen? Wat is het mogelijke aantal Waalse werknemers in Vlaanderen bij een nieuwe samenwerkingsovereenkomst en voldoende personele capaciteit?

Vacatures worden al uitgewisseld, maar hoe verloopt de opvolging ervan? Forem stuurt gemiddeld één tot twee werkzoekenden naar Vlaamse vacatures. Het is niet duidelijk welke werkzoekenden naar welke vacatures worden begeleid. De Vlaamse werkgevers weten ook niet altijd dat het Waalse werkzoekenden zijn. Hoe kan de communicatie en opvolging verbeteren?

Voor wie het Nederlands niet machtig is, is er een drempelvrees. Het beeld over leven en werken in Vlaanderen is volgens Robrecht Bothuyne niet altijd correct. Hoe worden het onthaal en het warme welkom best vormgegeven, wetende dat de grote groep niet hoog- maar midden- en kortgeschoold is? Mentorschap en stages zijn er al, maar er kunnen nog stappen gezet worden. Kunnen die worden geïntegreerd in de nieuwe samenwerkingsovereenkomst met bijvoorbeeld Forem? Is het mogelijk er doelstellingen over af te spreken? Wat zijn de succesfactoren?

## 2. Antwoorden

*Antwoorden van Sven De Haeck, directeur Strategie VDAB*

*Sven De Haeck* acht de uitbreiding van het Aviatomodel naar andere arbeidspolen, groeipolen of regio's met grote arbeidskrapte zeker het bekijken waard. Het gaat weliswaar om een specifieke samenwerkingsstructuur met publiek-privaat karakter die mede door de luchthaven wordt gefinancierd. Die aanpak is zeker niet overal haalbaar.

De bemiddelingsdiensten delen vacatures. Bij VDAB gebeurt dat vooreerst door ze manueel aan te vinken en assistentie aan Forem te vragen. Aan de digitale gegevensstroom zijn enkele voorwaarden verbonden die maken dat niet alle Vlaamse vacatures worden overgemaakt. Die voorwaarden betreffen onder meer de afstand van de werkplaats tot de taalgrens. VDAB spitst de overdracht ook toe op knelpuntvacatures. Om dubbeltellingen en verwarring bij de werkzoekenden te vermijden, gaat het voorts enkel om vacatures die rechtstreeks bij VDAB aangemeld zijn. Private vacatureplatforms maken hun vacatures zelf over aan Forem.

VDAB wil, zoals de voogdijminister ook al duidelijk maakte, meer en meer gaan voor een aanklappend en activerend beleid, met zo nodig verwittigingen of sancties. Dat voornemen is versterkt door het nieuwe werkgelegenheidsakkoord. Er zijn al bemoedigende resultaten. Tussen oktober en november 2022 nam het aantal werkzoekenden dat tussen de een en twee jaar werkloos is af met 19 procent, het aantal werkzoekenden langer dan twee jaar werkloos met 9 procent.

Ongeveer 72 procent van de VDAB-opleidingen is knelpuntgericht. VDAB is het eens met de parlementaire resolutie over het meer activerend maken van het bredere werkloosheidskader, met onder meer een eenvoudigere en algemenere definitie van beschikbaarheid en gedifferentieerdere bestraffingsmaten (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 898/2). Momenteel kan VDAB geen gebruik maken van alle bestraffingsmaten die de federale regelgeving bepaalt. Dat wordt ter sprake gebracht in het interfederale platform.

VDAB sluit zich aan bij het pleidooi om met partners samen te werken, waaronder de lokale besturen, zeker die rond de taalgrens.

VDAB erkent voorts opleidingen in het volwassenenonderwijs, die dan in principe toegankelijk zijn voor werkzoekenden van over de taalgrens. Met Forem moet nog worden bekeken of beide bemiddelingsdiensten qua erkenningen en kwalificerende opleidingen op dezelfde lijn zitten. Zo steunt het Waalse Gewest de Vlaamse onderwijskwalificerende opleidingen vooralsnog niet.

Voor VDAB volstaan de huidige regels over een passende dienstbetrekking. Eigenlijk is de passage van twee uur verplaatsingstijd gelijk aan de Zwitserse regels, waarnaar in de conceptnota wordt verwezen. Vlaanderen heeft niet meer nodig om de activering te kunnen doen. Asymmetrisch beleid op dit punt kan, maar is voor VDAB niet nodig.

VDAB pleit voor een dubbele aanpak inzake de gemengde teams. Vooreerst zou interregionaal bemiddelen een vast onderdeel van elke vacaturebehandeling moeten zijn, wat betekent dat alle bemiddelaars zich inzetten voor interregionale mobiliteit, met daarnaast een projectmatige aanpak, bilateraal of tripartite, in functie van clusters van vacatures, economische groeipolen en sectorale behoeften. De capaciteit daarvoor kan dan per project bepaald worden. VDAB denkt hiervoor over voldoende personeel te beschikken. Hetzelfde principe wordt in de vernieuwde werkgeversdienstverlening trouwens toegepast door alle bemiddelaars en accountmanagers. Ook daarvoor kan het zinvol zijn het aantal personeelsleden per project te bepalen.

Frankrijk erkent IBO-contracten niet als arbeidsovereenkomst. De hinderpaal is daar juridisch en niet operationeel, aldus Sven De Haeck.

*Antwoorden van Yves Magnan, directeur-generaal Producten en diensten Forem*

*Yves Magnan* antwoordt dat ook Wallonië een aantal stimulansen voor werkzoekenden heeft. Zo krijgt wie een opleiding voor een knelpuntberoep volgt een premie van 2000 euro. Voorts zijn er cheques voor rijbewijzen en vanaf januari 2023 ook opleidingsvergoedingen van 2 euro per uur en een premie van 300 euro voor knelpuntberoepen. Voor werkzoekenden neemt de overheid de verplaatsingskosten naar de opleidingsplaats en de kosten voor kinderopvang en dergelijke meer op zich. Wat in het Waalse Gewest niet bestaat, is een vergoeding voor werken zoals de jobbonus, met uitzondering natuurlijk van de federale maatregelen. Misschien kan het de interregionale mobiliteit bevorderen als de Vlaamse werkstimuli opengesteld worden voor werknemers van de andere regio.

De spreker vindt dat men moet afstappen van de retorische vraag waarom Fransen wel en Walen niet in West-Vlaanderen komen werken. Hij waarschuwt voor het waanidee dat Fransen dapperder zijn dan Walen. Meer dan 70.000 Walen werken bijvoorbeeld in het Groothertogdom Luxemburg en heel wat werken er in Frankrijk. Begrijpen wat de drempels en de motivatoren zijn van Fransen en Walen is wel relevant. Daar zijn al wat onderzoeken naar gevoerd.

Een ander aspect is de hervorming van de werkzoekendenwerking van Forem, waarbij uitgegaan wordt van het professionele traject van de werkzoekende en zijn competenties. Omdat 45 procent van de Waalse werkzoekenden geen diploma lager secundair onderwijs heeft, is het verhogen van de competenties een belangrijke inzet. Eens die zijn bijgeschaafd, moet de werkzoekenden inderdaad meer gewezen worden op werk over de taalgrens. De nieuwe oriëntatie van Forem gaat in die richting.

De vacatures worden al gedeeld. Als een VDAB-collega of een werkgever een vacature doorstuurt, organiseert Forem een actieve opvolging. Dat betekent dat het zich niet beperkt tot het verspreiden van de vacature maar ook geschikte kandidaten contacteert. Soms contacteert Forem de onderneming, eventueel om de taalvereisten

bij te stellen. Elke bemiddelaar van Forem, gespecialiseerd in interregionale bemiddeling of niet, heeft een aantal werkzoekenden die hij individueel begeleidt en met wie hij een actieplan opstelt. Dat plan is een instrument om de voortgang van de werkzoekende te volgen en bepaalde elementen van het normatieve kader toe te passen, dat trouwens door de regio onderschreven wordt.

Het nieuwe Waalse decreet over de begeleiding van werkzoekenden stippelt een aanpak op maat uit, vertrekkende van zowel de persoon als de onderneming. Vandaag zijn er 504 bemiddelaars, waarvan 200 zich concentreren op werkzoekenden die dicht bij de arbeidsmarkt zitten. Onder die 200 bevinden zich ook de interregionale bemiddelaars. De andere bemiddelaars gaan mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden, in de optiek van 'job first'. Zij zoeken ook vacatures in Vlaanderen waarbij de toegangsvoorwaarden niet te hoog zijn. Er is wel degelijk ook werk voor die arbeidsprofielen.

Forem is loyaliteit verplicht aan zijn minister en geeft dus geen mening over de eindigheid van werkloosheidsvergoedingen. Er wordt gewerkt aan het nieuwe decreet, maar er zijn ook de discussies in het interfederale platform.

Als een bedrijf of meerdere bedrijven verschillende vacatures hebben, maakt Forem in samenwerking met een opleidingscentrum een aangepast curriculum dat vaak tot een contract van onbepaalde duur leidt. Kandidaten worden dan samen met het bedrijf en het opleidingscentrum geselecteerd. De opleidingscentra in Luik, Doornik en Moeskroen zijn in staat opleidingen te maken op maat van vacatures in Vlaanderen. Zo deed Forem voor vleesverwerkende bedrijven in Oost- en West-Vlaanderen een dergelijke 'Coup de poing pénuries'.

In Wallonië bestaat ook alternerend leren voor werkzoekenden. Er ligt een decreet op tafel voor een sociaal statuut van werkzoekenden waarbij ze 350 tot 400 euro krijgen bovenop de werkloosheidsvergoeding. Misschien is er een samenwerkingsakkoord mogelijk zodat de Waalse werkzoekenden in dat alternerende systeem ook stage kunnen doen in een Vlaamse bedrijf. Vandaag zijn er meer dan 125 Waalse opleidingen die leiden naar knelpuntberoepen. Tussen 2018 en 2022 waren er 859 individuele beroepsopleidingen, waarvan sommige interregionaal.

Voorheen waren er inderdaad gemengde teams met VDAB. Door diverse organisatorische evoluties, VDAB naar een provinciale werking en Forem naar een gebiedsgerichte aanpak, is dat verwaterd. Toch is er nog steeds een sterke coördinatie. Geregeld ontmoeten de gebiedsdirecteurs de provinciale directeurs van VDAB. Ze zetten samen lokale actieplannen op. Dat er geen fysieke samenkomsten meer zijn, is gecompenseerd door digitale en andere contacten tussen personen die elkaar goed kennen. Forem staat open voor voorstellen die verder gaan: een betere samenwerking tussen Pôle Emploi, Forem en VDAB, ook met de lokale besturen trouwens, eventueel met een fysiek bureau op de taalgrens. Bij elk voorstel rijst natuurlijk hetzelfde probleem: wie gaat de bijkomende personeelsleden, de huur van een gebouw enzovoort betalen? Forem staat in elk geval open voor proefprojecten, die nadien, als ze succesvol zijn, structureel kunnen worden.

Momenteel coacht elk van de 504 bemiddelaars ongeveer 250 tot 300 werkzoekenden. Als er bemiddelaars zich specialiseren in werk over de taalgrens, zullen er allicht minder geïnteresseerde werkzoekenden zijn. Een bemiddelaar moet evenwel minimaal 150 tot 200 werkzoekenden onder zijn hoede hebben.

Voor de opvolging van vacatures en een betere data-uitwisseling is er een nieuw instrument opgezet, identiek aan dat van Actiris en VDAB, waardoor een Waalse werkzoekende in zijn persoonlijke inbox systematisch vacatures ontvangt die in overeenstemming zijn met zijn profiel. Die vacatures zijn gerangschikt volgens overeenkomst met het profiel. Dus werkzoekenden die aangeven in Vlaanderen te



willen werken of het Nederlands machtig te zijn, krijgen ook vandaag al de Vlaamse vacatures. Daarnaast kunnen bemiddelaars ook zelf manueel vacatures naar bepaalde werkzoekenden doorsturen. Dat nieuwe systeem biedt ook meer mogelijkheden van opvolging. Over enkele jaren kan Forem dan ook meer en betere data presenteren, aldus Yves Magnan.

*Antwoorden van Caroline Mancel, adjunct-directrice-generaal Actiris*

*Caroline Mancel* zegt dat Vlaanderen bovenal werk te bieden heeft aan de Brusselaars. Brusselse werkzoekenden wordt erop gewezen dat Vlaanderen minder ver is dan ze denken en dat perfecte tweetaligheid niet altijd nodig is. Actiris biedt hen taalcheques aan en opleidingen Nederlands op de werkvloer. Actiris voert daar samen met VDAB promotiecampagnes voor, de meest recente onder de titel 'Een job c'est aussi un job'. Werkzoekenden krijgen informatie over cumuleerbaarheid van uitkeringen die ook voor jobs in Vlaanderen geldt, bijvoorbeeld Activa Brussels. Omdat ook Vlaamse werkgevers te weinig de (financiële) mogelijkheden kennen om Brusselse werkzoekenden aan te werven, is er recent een gezamenlijke promotiecampagne gelanceerd.

Alle bemiddelaars van Actiris houden zich bezig met interregionale mobiliteit. Actiris heeft daarnaast VDAB Brussel gemandateerd om werkzoekenden te begeleiden naar werk in Brussel en Vlaanderen. Actiris betaalt daarvoor een vergoeding. Partners als de lokale werkwinkels worden gesensibiliseerd voor interregionale mobiliteit.

Daarnaast is er nog Aviato. De VIONA-studie zal uitwijzen of er andere Vlaamse arbeidspolen zijn waar het Aviatomodel toepasbaar is, bijvoorbeeld Antwerpen dat de derde plaats bekleedt in het aantal Brusselse werkzoekenden dat door Actiris aan werk werd geholpen. Actiris werkt nu aan een meerjarig actieplan dat concrete interventies voor meer interregionale mobiliteit zal bevatten. Het doel is het aantal werkzoekenden dat dankzij de directe interventie van Actiris werk in Vlaanderen vindt, dat zijn er nu tweeduizend, met minstens 10 procent te verhogen.

*Antwoorden van Geert Pauwels, directeur VDAB Brussel*

*Geert Pauwels* zegt dat VDAB Brussel heel nauw samenwerkt met de Brusselse centra voor volwassenenonderwijs, die zowat 80 procent van het Brusselse NT2-aanbod verzorgen, waaronder alle intensieve taalbaden. Voor lagergeschoolden wordt er ook samengewerkt met Ligo. De centra voor volwassenenonderwijs bieden ook heel wat opleidingen voor knelpuntberoepen aan.

Bepalen wat een passende dienstbetrekking is, overstijgt de bevoegdheid van VDAB. De ministers kunnen daar best eens onderling over praten. VDAB vraagt niet de regelgeving aan te passen, maar wel te werken aan het slechten van de zes voornoemde drempels, zodat bijvoorbeeld werken 60 kilometer van de woonplaats haalbaar wordt.

De vacature-uitwisseling met Actiris werkt goed. Er gebeurt een matching van vacatures met werkzoekenden. Van de minstens vijfduizend Brusselaars die werk vinden in Vlaanderen, gaan er minstens tweeduizend via de fysieke dienstverlening van VDAB, Actiris en partners. Dat betekent dat de anderen zelf hun weg doorheen de tools vinden.

Voor elke honderd mensen die de arbeidsmarkt verlaten, komen er nu maar tachtig bij. Bemiddelen voor knelpuntberoepen is dus niet eenvoudig. Kandidaten moeten voldoen aan enkele voorwaarden. Die kunnen evident lijken maar zijn dat niet voor langdurig werkzoekenden, noch de Vlaamse, noch de Brusselse: fysiek en mentaal gezond zijn, voldoende leerpotentieel hebben, een voldoende niveau Nederlands spreken en daarnaast gemotiveerd zijn. Het is veel realistischer om hen in een

instapberoep te krijgen, dus gewoon aan het werk, dan hen meteen te laten voldoen aan de hoge eisen voor knelpuntberoepen. Een een-op-eenverband tussen aantal werkzoekenden en aantal knelpuntvacatures is niet realistisch. Langdurig werkzoekenden toch in een knelpuntberoep aan de slag laten gaan, vergt langdurige trajecten, met veel omkadering en dus ook duur, terwijl Vlaanderen de trajecten zo kort mogelijk wil houden.

*Antwoorden van Sonja Teughels, senior adviseur Arbeidsmarkt Voka*

*Sonja Teughels* antwoordt dat ze gewoon uitgaat van de bevindingen van werkgevers in West-Vlaanderen en in Henegouwen dat het gemakkelijker is Noord-Fransen aan te werven dan Walen. Voor haar gaat een activerend interregionaal bemiddelingsaanbod verder dan het huidige. De taalgrens is lang, er is veel potentieel. Toch loopt het aantal taalgrensoverschrijdende pendelaars terug.

Het normatieve kader met de omschrijving van een passende betrekking is toe aan actualisering. De drie soorten beschikbaarheid (passief, actief en aangepast), de terminologie die uitgaat van diploma's in plaats van competenties en motivatie, de definitie van het aantal kilometers en de tijd voor de verplaatsing enzovoort kunnen worden geactualiseerd.

Maar dat normatieve kader is niet de reden waarom de interregionale mobiliteit beperkt is. Voka vraagt gewoon om het toe te passen. Een opleiding, bijvoorbeeld basiskennis Nederlands, kan deel uitmaken van een passend traject. Wie de capaciteiten heeft, moet bereid zijn dat te aanvaarden. Uitkeringen die onbeperkt zijn in de tijd, moeten samengaan met plichten. Sanctionering is nooit het eerste doel, maar als de cijfers van controle en handhaving bewijzen dat er amper bestraft wordt, zoals in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, blijven de middelen beperkt.

Dat de gegevensuitwisseling nu automatisch verloopt, is niet toereikend. Cruciaal is dat de bemiddelaar actief en sturend bemiddelt, dus werkzoekenden naar jobs doorverwijst.

*Sonja Teughels* merkt nog op dat het Rekenhof geen opmerkingen had bij de kwaliteit van de tenderpartners, wel bij de afwegingscriteria van VDAB tussen wat de dienst zelf doet, wat wordt uitbesteed en wat via tendering in de markt wordt gezet. Eigenlijk is het een blamage voor de kwaliteiten van VDAB als regisseur, niet voor de tenderpartners.

Sommige werkgevers moeten inderdaad de lat lager leggen, maar heel wat onder hen doen dit al. Het is eerder bij de overheid of door de overheid geregementeerde sectoren zoals de zorg waar de werkgevers hameren op het belang van diploma's. Heel wat werkgevers, bijvoorbeeld in de bouwsector, laten de kandidaten een praktische proef uitvoeren. Wie bekwaam is, mag ook zonder diploma starten. Hetzelfde geldt voor taal; zo worden er uit noodzaak soms drie of vier talen op de werkvloer gehanteerd.

Wat beter kan, is de feedback van de werkgevers aan VDAB. Dat lukt niet door uitgebreide enquêtes of automatische mails maar wel door een telefoontje van de actieve bemiddelaar.

*Antwoorden van Heidi Hanssens, algemeen coördinator Arbeidsmarkt POM West-Vlaanderen*

*Heidi Hanssens* zegt dat er gesprekken lopen met de stad en de West-Vlaamse Intercommunale over het verder vormgeven van de Suikersite. Ze zal de parlementsleden op de hoogte houden van verdere ontwikkelingen. Voorts vraagt ze oog te hebben voor de capaciteit van de lokale besturen, zeker die van de kleinere

gemeenten. Ze wijst op de mogelijkheden in de referentieregio's en de samenwerkingsovereenkomsten met VDAB. In West-Vlaanderen is de provincie daar partij in. De provincie gaat ook in de referentieregio's, bijvoorbeeld met de regisseurs Werk en Sociale Economie, na hoe de lokale besturen kunnen worden ondersteund om in te zetten op interregionale mobiliteit. Zeker in Zuid-West-Vlaanderen en de Westhoek leeft dat thema.

Voor heel wat West-Vlaamse bedrijven volstaat een mondvol Nederlands, genoeg om de veiligheid te garanderen. Uiteraard blijft taalkennis belangrijk voor integratie en dat geldt nog meer voor mensen die verhuizen dan voor pendelaars. In sommige bedrijven is evenwel een grens bereikt: het grote aantal anderstaligen dreigt de cohesie op de werkvloer aan te tasten.

*Antwoorden van Maarten Gerard, adviseur studiedienst ACV*

*Maarten Gerard* wijst erop dat de meeste pendelaars nooit gebruikmaakten van een bemiddelingsdienst. Arbeidsmobiliteit tussen de regio's is cruciaal voor een goed werkende arbeidsmarkt in de drie regio's. Werkzoekenden zitten vaak in de laagste inkomensgroepen: de kost voor mobiliteit en huisvesting is voor hen relatief hoger en dus is de drempel groter. De passende dienstbetrekking is ruim gedefinieerd; een aanpassing is niet nodig. Vlaanderen kan de pendeltijd zelf verkorten en dus het bereik ruimer maken.

De meeste werkzoekenden zitten in een gewoon bemiddelingsproces. Langdurig werkzoekenden voldoen aan hun plichten, anders zouden ze al gesanctioneerd zijn. Bij hen mangelt het aan een passend aanbod. Het is vreemd dat de rechten van zij die zich aan hun plichten houden in vraag worden gesteld.

### **3. Replieken**

Voor *Axel Ronse* lijkt het erop dat de afstand van 60 kilometer vervalt bij de gewestgrens. Dat betekent dat de Brusselse bemiddelingsdiensten mensen die niet over de taalgrens willen gaan werken, niet kunnen sanctioneren. Hij begrijpt dus niet dat Voka aan de definitie van passende betrekking niets wil wijzigen.

Aan de drie bemiddelingsdiensten vraagt hij of er geregistreerd wordt hoeveel mensen een geschikte job weigeren in het andere gewest.

Het klopt dat de Zwitserse normen min of meer dezelfde zijn, maar daar gelden ze ook over de kantongrenzen en is de werkloosheidsuitkering beperkt in de tijd.

Het lid is het absoluut niet eens met de opmerking van Heidi Hanssens over de verzadiging bij de bedrijven. Dat is een kwalijk signaal. Het enige signaal dat hij hoort van West-Vlaamse bedrijven is 'Vous êtes les bienvenus'. Voka vraagt trouwens nog een stap verder te gaan in het beleid rond derdelanders en arbeidsmigratie, aldus *Axel Ronse*.

*Sonja Teughels* merkt ook in de praktijk dat bedrijven blij zijn als ze nieuwe werknemers vinden, welke taal ze ook spreken. De noodzaak dwingt de bedrijven tot soepelheid. Soms kan dat echter wel spanningen met andere werknemers opleveren.

Het normatief kader moet hoe dan ook geactualiseerd worden omdat de terminologie achterhaald is. Bij een passend traject hoort ook een opleiding, bijvoorbeeld voor een taal. Als de werkzoekende die niet wil volgen, moet dat gevolgen hebben.

Robrecht BOTHUYNE,  
voorzitter

Tom ONGENA  
Stijn BEX,  
verslaggevers

**Gebruikte afkortingen**

|          |                                                                                   |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Actiris  | regionale arbeidsbemiddelingsdienst van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest      |
| ACV      | Algemeen Christelijk Vakverbond                                                   |
| Cefret   | Centre de formation sectorielle pour l'industrie textile                          |
| Cobot    | Sectoraal opleidingscentrum voor de textielindustrie                              |
| ESF      | Europees Sociaal Fonds                                                            |
| FOD      | Federale Overheidsdienst                                                          |
| Forem    | Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation Professionnelle              |
| IBO      | individuele beroepsopleiding (in een onderneming)                                 |
| Interreg | Interreg Community Initiative (communautair initiatief van de Europese Commissie) |
| kmo      | kleine of middelgrote onderneming                                                 |
| Ligo     | federatie van de centra voor basiseducatie                                        |
| MIVB     | Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel                           |
| NMBS     | Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen                                   |
| NT2      | Nederlands als tweede taal                                                        |
| POM      | provinciale ontwikkelingsmaatschappij                                             |
| RIZIV    | Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering                           |
| RSZ      | Rijksdienst voor Sociale Zekerheid                                                |
| TEC      | Transport en Commun                                                               |
| UNIZO    | Unie van Zelfstandige Ondernemers                                                 |
| VAR      | Vlaamse Arbeidsrekening                                                           |
| VDAB     | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding                        |
| VESOC    | Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité                                           |
| VIONA    | Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering               |
| Voka     | Vlaams netwerk van ondernemingen                                                  |