

I E D E R E E N T E R U G A A N B O O R D

KRACHTIG
RELANCEBELEID
VOOR EEN VITALE
EN INCLUSIEVE
ARBEIDSMARKT



Eigen initiatief**Decretale opdracht** SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)**Goedkeuring** 25 mei 2020

Contactpersonen	Sandra Hellings	shellings@serv.be	02 209 01 91
	Linde Buysse	lbuysse@serv.be	02 209 01 03
	Niels Morsink	nmorsink@serv.be	02 209 01 95
	Mieke Valcke	mvalcke@serv.be	02 209 01 11

Inhoud

Krachtlijnen	4
1 Krachtige relance voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt	7
1.1 Arbeidsmarkt anno 2020: hogere werkloosheid, minder vacatures en anders gaan werken	7
1.2 Krachtig relancebeleid dat structurele werkloosheid vermijdt	8
1.3 Vier pijlers voor het relancebeleid	11
2 Levenslang leren effectief realiseren	12
2.1 Een verzekerd en kwalitatief initieel leer- en onderwijsaanbod	12
2.2 Oprichting partnerschap levenslang leren	14
2.3 Versterking van de vraagzijde	14
2.4 E-inclusie	17
2.5 Leren en werken op de langere termijn	17
3 VDAB moet klaarstaan	18
3.1 Grote en diverse groep werkzoekenden begeleiden, versterken en activeren	19
3.2 Een coronaproof managementplan	19
4 Stimuleren van arbeidsmobiliteit in een onderneming en tussen ondernemingen	22
5 Aan het werk met aandacht voor veiligheid, gezondheid en werkbaarheid	24
5.1 Arbeidsorganisatorische vraagstukken aanpakken met aandacht voor psychosociaal welbevinden	24
5.2 Werkbaarheidscheques ruimer oriënteren	25
5.3 Behoeftedekkend aanbod aan kinderopvang met aandacht voor de werkbaarheid van de begeleiders	26
Bibliografie	27

Krachtlijnen

Werk maken van een krachtig relancebeleid

- Op Vlaams niveau moet de focus liggen op een succesvolle heropstart en een krachtig relancebeleid dat structurele werkloosheid vermijdt en maximale tewerkstelling realiseert, door de werkzaamheidsgraad terug op peil te brengen. Dit beleid moet iedereen veilig en duurzaam terug aan de slag krijgen en houden. Dit relancebeleid:
 - omvat maatregelen die zeer snel moeten worden gerealiseerd en impact hebben én maatregelen die gericht zijn op de middellange of lange termijn;
 - moet op acute noden inspelen maar ook structurele arbeidsmarktproblemen aanpakken;
 - grijpt de crisis ook aan als opportuniteit;
 - houdt rekening met goede voorbeelden van een succesvolle aanpak in vorige crisisperiodes;
 - moet worden geëvalueerd om hieruit lessen te trekken als input voor toekomstig beleid en toekomstige crisisperiodes;
 - is maatwerk en biedt een antwoord op een grote variëteit aan situaties en noden;
 - is gericht op wendbaarheid én zekerheid, op inkomensbescherming en vrijwaring van de koopkracht binnen de Vlaamse bevoegdheden en handhaaft het principe 'werken moet steeds lonen'.
- Het akkoord *Iedereen aan boord* en de VESOC-engagementsverklaring *Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag – 120 000 mensen extra aan het werk* blijven voor de sociale partners het kader voor de middellange en lange termijn.

Levenslang leren effectief realiseren

- De basis voor een omslag naar levenslang leren is een verzekerd en kwalitatief initieel leer- en onderwijsaanbod.
- Het partnerschap levenslang leren moet zo snel mogelijk worden geïnstalleerd. In afwachting daarvan wordt best een operationele werkgroep opgericht in de schoot van de Vlaamse opleidingscommissie.
- Op korte termijn moet vooral de vraagzijde naar opleiding worden versterkt. Een aantal noodzakelijke en tijdelijke aanpassingen aan onderdelen van de bestaande opleidingsincentives zijn nodig.

De noodzakelijke aanpassingen zijn zaken die de SERV al vroeg in vorige adviezen en akkoorden. Het gaat om:

1. het snel mogelijk maken van e-leren binnen het Vlaams opleidingsverlof (VOV) voor alle opleidingsverstrekkers;
2. de verhoging van het forfait voor werkgevers bij het VOV;
3. het snel wegwerken van achterstallige uitbetalingen van het forfait voor werkgevers bij het VOV.

De tijdelijke aanpassingen zijn aanpassingen die in functie van implementatie moeten worden geëvalueerd en op basis daarvan moeten worden stopgezet, bijgestuurd, verdergezet of genormaliseerd. Het gaat om:

1. een tijdelijke verhoging van de steunpercentages van de kmo-portefeuille;
2. een tijdelijk gezamenlijk besluitrecht tussen werkgever en werknemer tot gebruik van VOV;
3. een tijdelijke verlaging van de ondergrens van 32 uur bij het VOV voor e-leren;

4. het tijdelijk openstellen van de opleidingscheques voor e-leren voor kort-, midden- én hogeschoolden;
 5. de loopbaanbegeleiding versterkt onder de aandacht brengen en
 6. de VDAB-opleidingsvouchers voor niet-erkende VDAB-opleidingen tijdelijk uitbreiden voor alle tijdelijk werklozen tijdens de tijdelijke werkloosheid en bij inschrijving als werkzoekende bij VDAB.
- Om op korte termijn de vraagzijde te versterken, wordt het idee van interne loopbaanbegeleiding terug naar voor geschoven.
 - De Vlaamse sociale partners vragen om een elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) verankerd in Mijn Loopbaan en erkenning en attestering van de online opleidingsinspanningen door middel van een digitaal leerbewijs.
 - Er moet werk worden gemaakt van e-inclusie.
 - Er is nood aan een langere termijnvisie op leren en werken.

VDAB moet klaarstaan

- De VDAB moet klaar staan qua capaciteit, inhoud en skills om een grotere, wellicht meer diverse, groep van werkzoekenden te begeleiden en te activeren. Langdurige werkloosheid moet worden voorkomen bij de nieuwe instroom. Extra aandacht is nodig voor de schoolverlaters.
- Er is nood aan een coronaproof-VDAB-managementplan. VDAB moet:
 - qua capaciteit, in het bijzonder qua ICT-capaciteit en digitale service, klaar staan om de schok op te vangen;
 - samen met zijn partners sterk inzetten op de om-, her- en bijscholing van werkzoekenden;
 - werkgevers aanmoedigen om voldoende werkplekken aan te bieden;
 - zoeken naar nieuwe formules van werkplekieren (vb. meer blended) en dit instrument herdenken (o.a. qua statuut);
 - een verbeterde werking t.a.v. de vraagzijde realiseren;
 - blijvend werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt met NEET-jongeren, mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en herintreders als vier prioritaire groepen;
 - het activerend herstructureringsbeleid verder vorm geven;
 - ongewijzigd werk maken van een verbreding van het activeringsbeleid, als antwoord op de structurele krapttes en mismatches en
 - als arbeidsmarktregisseur de vinger aan de pols houden rond hoe de 21-eeuwse vaardigheden zich verder ontwikkelen en tevens de nieuwe invullingen van deze vaardigheden meenemen in het opleidings- en matchingsbeleid.

Dit alles moet er voor zorgen dat VDAB consequent elke werkzoekende zo snel mogelijk duurzaam kan activeren en adequaat werkgevers kan helpen bij hun vragen.

Stimuleren van arbeidsmobiliteit in een onderneming en tussen ondernemingen

- Arbeidsmobiliteit is een belangrijk onderdeel binnen een duurzaam en dynamisch loopbaanbeleid in een veranderende wereld. Tijdens de coronacrisis bewees dit opnieuw zijn waarde door tekorten in vitale sectoren op te vangen met werknemers in tijdelijke werkloosheid uit andere sectoren.
- De sociale partners zullen tijdens en na de relance de arbeidsmobiliteit als een bottom-up samenwerking tussen ondernemingen meer bekendheid geven. De VDAB heeft hierin een cruciale rol als dataregisseur door bekend te maken in welke sectoren er momenteel tekorten zijn van bepaalde profielen en in welke sectoren overschotten.

- Als loopbaanregisseur kan VDAB de beroepsinlevingsstage meer onder de aandacht brengen als mogelijkheid voor mobiliteit van werknemers tussen ondernemingen.
- De sociale partners zullen met respect voor het noodzakelijk sectoraal/intersectoraal overleg, met hun federale collega's in dialoog gaan om de regelgeving rond terbeschikkingstelling aan te passen aan de nieuwe arbeidsmarktrealiteit.

Aan het werk met aandacht voor veiligheid, gezondheid en werkbaarheid

- Met de veiligheidsmaatregelen moeten ondernemingen hun arbeidsorganisatie vaak ingrijpend aanpassen. Verder is aandacht nodig voor het psychisch welbevinden van werknemers en werkgevers. Door de werkbaarheidscheques tijdelijk ruimer te oriënteren, kan dit instrument hier een bijdrage leveren. Dit betekent dat de cheques nu ook kunnen worden ingezet voor acties, onder de vorm van advies, begeleiding en competentieversterking voor de aanpak van arbeidsorganisatorische uitdagingen. Daarbij is voldoende aandacht voor het psychisch welbevinden van de werknemers en de werkgevers noodzakelijk.
- Om op een werkbare manier terug aan het werk te gaan (en te blijven) moet de combinatie werk-privé beheersbaar zijn. Daarom moet er dringend werk worden gemaakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen, met aandacht voor de werkbaarheid, gezondheid en veiligheid van de begeleiders.



1 Krachtige relance voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt

1.1 Arbeidsmarkt anno 2020: hogere werkloosheid, minder vacatures en anders gaan werken

De coronacrisis heeft een grote impact op onze arbeidsmarkt. België telt intussen meer dan 1 miljoen tijdelijk werklozen. Het aantal niet-werkende werkzoekenden neemt sinds lang terug toe. In Vlaanderen werd de kaap van 200.000 werkzoekenden intussen bereikt. VDAB ontvangt opmerkelijk minder vacatures dan een jaar geleden en ook de uitstroom naar werk kent een sterk dalende trend.

Na een periode van bijna vijf jaar (nl. sinds augustus 2015) stijgt de Vlaamse werkloosheid in maart 2020 voor het eerst op jaarbasis. In maart telt Vlaanderen 186.265 nwwz, in april 2020 201.757 nwwz. Dat is 11,9% meer dan in april 2019.^{1 2} Deze stijging situeert zich vooral bij werkzoekenden die minder dan één jaar werkzoekenden zijn (jaarverschil +16,8%), bij hooggeschoolden (jaarverschil +17,1%) en bij 25 tot 40 jarigen (jaarverschil +16,8%).

Door de maatregelen tegen de verspreiding van het corona-virus was er een duidelijke daling van het aantal vacatures vanaf 13 maart. In maart 2020 werden 17.361 vacatures rechtstreeks aan VDAB gemeld in het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendopdrachten. Dat is 31,3% minder dan in maart 2019. In april 2020 gaat het om 12.099 vacatures. Dat is 48,9% minder dan in april 2019. Het gaat hierbij om het laagste aantal ontvangen vacatures sinds november 2014.³

1 Arvastat, Werkzoekendenbericht april 2020.

2 Dit cijfer betreft de groep niet-werkende werkzoekenden. Het gaat niet over de tijdelijke werkloosheid. De stijging in de werkloosheidscijfers komt dus bovenop het aantal tijdelijk werklozen.

3 Arvastat, Vacaturebericht maart 2020 en april 2020.

De effecten van de crisis zijn voelbaar in alle sectoren, regio's en beroepsgroepen, maar niet overal op dezelfde wijze en in dezelfde mate. Sommige sectoren worden zwaarder getroffen.

De daling in vacatures is vooral merkbaar in sectoren zoals groot- en kleinhandel (jaarverschil in april -39,8%), informatica, media en telecom (jaarverschil in april -44,0%), vervaardiging van machines en toestellen (jaarverschil in april -53,5%), zakelijke dienstverlening (jaarverschil in april -60,5%), vervaardiging van transportmiddelen (jaarverschil in april -77,7%). Horeca en toerisme kregen, door de sluiting, (relatief) nog een grotere klap (jaarverschil in maart -61,6% en in april -88,4%).

In de primaire sector (landbouw, tuinbouw en fruitteelt) is er een forse stijging van het aantal vacatures (jaarverschil in maart +266,9% en in april +128,6%), mede doordat niet alle werknemers die traditioneel in de seizoensarbeid ingezet worden, nu beschikbaar zijn.

De gezondheidszorg is één van de sectoren die volop is blijven werken, maar dit vertaalt zich niet in een stijging van het aantal vacatures. De personeelsinzet werd in de gezondheids- en welzijnssectoren sterk verhoogd om de crisis te bestrijden, maar dit is opgevangen door terbeschikkingstelling en interne doorstroming.⁴

De bezorgdheid bij ondernemingen en werknemers is groot. Het percentage ondernemingen dat een faillissement 'waarschijnlijk' of 'zeer waarschijnlijk' acht, bedraagt 9%.⁵ Werknemers vrezen voor een negatieve carrière-impact. Meer dan één op vijf werknemers vreest zijn of haar baan te verliezen door de coronacrisis. Deze vrees is veelal hoger bij kwetsbare groepen zoals personen met een migratieachtergrond en bij personen die nu tijdelijk werkloos zijn. Meer dan de helft van de tijdelijk werklozen vreest financieel in de problemen te komen. Eén op drie respondenten die nog niet tijdelijk werkloos zijn, vrezen dat alsnog te worden.⁶

Deze cijfers beschrijven een momentopname. Er kunnen prognoses worden gemaakt, maar de toekomst blijft grotendeels nog onzeker. De echte impact van de crisis kennen we dus nog niet. Wel is duidelijk dat de crisis nu al versneld leidt tot veranderingen in de bedrijfsvoering (bv. focus op andere producten of diensten om operationeel te blijven), in de arbeidsorganisatie (bv. met meer thuiswerk, andere arbeidstijden, gewijzigde interne werkprocessen, meer digitaal, met meer online vergaderen) of de werkinhoud (met andere taken, nieuwe of gewijzigde functies net door de veranderingen in de bedrijfsvoering) en dit met zowel positieve als negatieve effecten op de productiviteit, de dienstverlening en het welbevinden (mentale gezondheid, werkbaarheid ...).

1.2 Krachtig relancebeleid dat structurele werkloosheid vermijdt

Diverse crisis- en herstelmaatregelen op de verschillende beleidsniveaus zijn gericht op het verlichten van de directe sociale en economische impact voor ondernemers en werknemers en op het wegwerken van (nieuwe) onevenwichten tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Op het terrein van werk gaat het o.a. over maatregelen rond veilig werken, herneming van de arbeidsvraag, matching van vraag en aanbod, personeelsinzet in cruciale/vitale/essentiële sectoren, inkomensbescherming en behoud van de koopkracht. De effecten op langere termijn zijn nog erg onzeker, maar de verwachting is dat de crisis de arbeidsmarkt op meerdere vlakken ingrijpend zal veranderen.

⁴ Arvastat, Vacaturebericht maart 2020 en april 2020.

⁵ Op verzoek van de Economic Risk Management Group (ERMG) wordt door diverse federaties (BECI, NSZ, UNIZO, UWE en VOKA) wekelijks een enquête gehouden bij ondernemingen en zelfstandigen. Dit, door de NBB en het VBO gecoördineerde, initiatief is bedoeld om na te gaan welke impact de coronacrisis heeft op de economische activiteit in België én op de financiële gezondheid en de beslissingen van de Belgische ondernemingen, en dit van week tot week. Uit de (op dit moment) meest recente (nl. vijfde) enquête blijkt dat op een schaal van 1 (weinig bezorgd) tot 10 (zeer bezorgd) de gemiddelde indicator vrijwel onveranderd op een peil van ongeveer 7 blijft. Zie: <https://www.nbb.be/nl/artikels/het-omzetverlies-van-belgische-ondernemingen-verkleint-wat-maar-verhoogde>

⁶ https://users.ugent.be/~sbaert/CARRIERE_NA_CORONA_Cijfers_en_reflecties.pdf

Sociale partners nemen op de diverse niveaus verantwoordelijkheid op om de relance van de arbeidsmarkt in goede banen te leiden. Op Vlaams niveau moet de focus op korte termijn liggen op een succesvolle heropstart en krachtig relancebeleid dat structurele werkloosheid vermijdt en maximale tewerkstelling realiseert door de werkzaamheidsgraad terug op peil te brengen.

- **Blik op de korte én de middellange termijn**, maar met aandacht voor de lange termijn. Er moet aandacht gaan zowel naar maatregelen en acties die zeer snel worden gerealiseerd en impact hebben als naar maatregelen die gericht zijn op de middellange of zelfs lange termijn. De relance inzake arbeidsmarktbeleid is immers een gelaagd verhaal. Belangrijk is dat die kortetermijnacties waar mogelijk worden verbonden met langere termijnuitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.
- **Meersporenaanpak met 'Iedereen aan boord' als kompas**. Het relancebeleid moet tegelijk inspelen op de acute noden én op de structurele arbeidsmarktproblemen die er blijvend zullen zijn in Vlaanderen, zoals de arbeidsmarktcrisis (in bepaalde sectoren) door de vergrijzing (hoge vervangingsvraag) en/of de toenemende vraag naar producten/diensten (uitbreidingsvraag), de competentiemismatch, de lage participatie aan levenslang leren, de minder goede positie van de kansengroepen op de arbeidsmarkt, de ongekwalificeerde uitstroom, de nood aan meer inclusie (en de rol die de sociale economie hier kan spelen) en de lage werkbaarheidsgraad. Het relancebeleid vergt daarom een meersporenaanpak zodat gelijktijdig op meerdere fronten wordt gewerkt. Belangrijke pijlers daarbinnen zijn een VDAB die klaar is voor de uitdagingen, het ondersteunen en begeleiden van de mobiliteit op de arbeidsmarkt met het oog op meer duurzame en dynamische loopbanen, het inzetten op opleiding en levenslang leren effectief realiseren en het nog meer linken van gezondheid, veiligheid en werkbaarheid aan werk. Het akkoord *Iedereen aan boord* van 22 juni 2019⁷ en de VESOC-engagementsverklaring *Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag - 120 000 mensen extra aan het werk* van 21 februari 2020⁸ blijven daarbij voor de sociale partners het denkkader voor de middellange en lange termijn om de kraptes en competentiemismatches op de arbeidsmarkt aan te pakken en de kansen van de digitalisering voor de arbeidsmarkt te benutten. De SERV zal dus blijvend werken rond de werven die hierin zijn opgenomen:

Iedereen aan het werk

a. Meervoudig en breed participatie- en activeringsbeleid:

- i. Begeleiding op maat via een versterkt en aanklampend activeringsbeleid
- ii. Bijzondere aandacht voor personen met migratieachtergrond (SERV-actielijst en SERV-advies meisjes met migratieachtergrond) met focus op geïntegreerde taaltrajecten
- iii. Gedegen doelgroepenbeleid
- iv. Werken meer lonend maken o.a. door onderzoek en invoering van een vorm van Vlaamse job-bonus
- v. Financiële drempels voor alleenstaande ouders en gezinnen wegwerken
- vi. Flexibele en kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang
- vii. Potentiële arbeidsreserve: verbreding van de activeringsaanpak naar o.a. RIZIV-gerechtigden, leefloners, NEET-jongeren en gerichte strategieën binnen de grote groep huisvrouwen en -mannen
- viii. Ondernemerschap als volwaardige keuze
- ix. Versterkte interregionale mobiliteit
- x. Omvattend migratiebeleid
- xi. Sociale economie met aandacht voor ondersteuning, in- en doorstroom
- xii. Kwalitatief werkplekleren

b. Goed bestuur van het arbeidsmarktbeleid:

- i. Een sterke arbeidsmarktregie vanuit VDAB in samenwerking met de lokale besturen en andere actoren
- ii. Evaluatie van activeringsmaatregelen

7 SERV, Akkoord Iedereen aan boord <https://www.serv.be/node/13259>

8 VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag - 120 000 mensen extra aan het werk <https://www.serv.be/node/13646>

- iii. Verbeterde arbeidsmarktmonitoring
- iv. Financieel onderbouwd VDAB-managementplan

Iedereen duurzaam aan het werk houden

- a. Inzetten op werkbaar werk voor iedereen
- b. Ervaren werknemers duurzaam aan het werk houden

Excellent Onderwijs én ontwikkelen van levenslang leren

- a. Participatie aan levenslang leren verhogen
- b. Aantrekkelijk onderwijs- en opleidingsaanbod voor iedereen

Iedereen digitaal

- a. Digitale competenties en vaardigheden ontwikkelen
- b. Futureproof VDAB via dienstverleningsmodel 2020 met digitale contactstrategie

- **De crisis als opportuniteit.** De crisis moet worden aangegrepen als opportuniteit om levenslang leren te stimuleren, arbeidsmarkttransities te ondersteunen, werk(plekler)en anders vorm te geven, de combinatie werk-privé te ondersteunen ... De huidige crisis zorgt er mee voor dat in de toekomst op een andere manier zal worden geleerd en gewerkt. De aanzetten hiertoe zijn al gegeven: e-learning boomt, thuiswerk is de norm, we gaan meer digitaal aan de slag ... Het is belangrijk om op deze dynamieken verder te bouwen.
- **Leren uit verleden en heden.** Het is cruciaal dat de evoluties, noden en maatregelen goed worden opgevolgd. De blik moet daarbij worden gericht op het verleden, het heden én de toekomst. Waar relevant moeten goede voorbeelden van een succesvolle aanpak in vorige crisisperiodes mee in de analyse worden opgenomen. Het huidige (crisis)beleid moet worden geëvalueerd om hieruit lessen te trekken als input voor toekomstig beleid en toekomstige crisisperiodes.
- **Nood aan maatwerk en wendbaarheid.** De crisis is gekenmerkt door een grote variëteit aan situaties. Sommige ondernemingen zijn noodgedwongen gestopt of hebben de dienstverlening of productie tijdelijk afgebouwd, andere ondernemingen starten op of oriënteren zich op andere diensten of producten. In sommige sectoren en ondernemingen is er (mogelijks tijdelijk) een dalende vraag naar arbeid, terwijl andere kampen met een versterkte vraag (grotendeels door de beperkende maatregelen en het sluiten van de grenzen). De noden van ondernemingen, zelfstandige ondernemers en werknemers zijn bijgevolg erg uiteenlopend. Dit vraagt om maatwerk. Er is blijvend nood aan een palet aan maatregelen om alle ondernemingen, zelfstandige ondernemers zuurstof te geven en om werknemers te ondersteunen. Wendbaarheid (nl. wendbare ondernemingen en wendbare werkenden) gaat immers nog belangrijker worden. Maar er is ook de grote vraag naar zekerheid. Deze wendbaarheid zal bijgevolg in een geïntegreerd model moeten worden geplaatst dat voldoende (sociale) zekerheid en bescherming genereert. De arbeidsmarktinstrumenten moeten op dit vlak de coronatoets doorstaan⁹.
- **Inkomen beschermen en koopkracht vrijwaren binnen de Vlaamse bevoegdheden.** Het is belangrijk dat ondernemingen en werknemers zo ongeschonden mogelijk uit deze crisisperiode komen. Vlaanderen moet in zijn relance arbeidsmarktbeleid aandacht hebben voor inkomensbescherming en het vrijwaren van de koopkracht (bv. bij IBO en de dienstencheques). Dat is belangrijk voor de relance van de economie en de arbeidsmarkt maar ook vanuit sociaal oogpunt.
- **Werken moet steeds lonen.** Zolang de crisis en de crisismaatregelen een brede en grote impact kennen, moeten de verschillende steunmaatregelen voldoende genereus zijn om één of meerdere schokken op te vangen en de basis van het maatschappelijk weefsel overeind te houden, de arbeidsmarkt weer de nodige zuurstof te geven, het vertrouwen van consumenten en producenten te ondersteunen en domino-effecten te beperken. De maatregelen moeten in de toekomst wel gaandeweg evolueren naar een meer selectieve ondersteuning,

⁹ Waaronder de werkplekleerinstrumenten zoals IBO, BIS en wijk-werken (zie verder "VDAB moet klaarstaan").

voldoende aangepast aan de noden van de begunstigen. Dit houdt de overheidsfinanciën gezond (ook in een scenario met een langere crisis en meer diepgaande gevolgen) en laat toe om krachtigere steun te geven, daar waar nodig. Deze selectiviteit betreft zowel de steun geboden aan ondernemingen/zelfstandige ondernemers als de steun aan werkenden. De motivatie om (terug) te gaan werken, moet worden gevrijwaard. Dit betekent dat het verschil tussen werken en niet werken voldoende groot moet zijn. Het principe “Werken moet steeds lonen” (cfr. *Iedereen aan boord*; zie eerder) blijft m.a.w. gehandhaafd.

1.3 Vier pijlers voor het relancebeleid

Om structurele werkloosheid te voorkomen en iedereen veilig en duurzaam terug aan de slag te krijgen en te houden, zal de relance inzake arbeidsmarktbeleid al vast rond volgende pijlers moeten worden opgebouwd:

1. Levenslang leren effectief realiseren;
2. VDAB moet klaarstaan;
3. Stimuleren van arbeidsmobiliteit binnen een onderneming en tussen ondernemingen;
4. Aan het werk met aandacht voor veiligheid, gezondheid en werkbaarheid.



2 Levenslang leren effectief realiseren

Omwille van de coronacrisis zijn heel wat ondernemingen en zelfstandig ondernemers teruggevallen op verminderde productiviteit of dienstverlening en zijn meer dan één miljoen mensen tijdelijk werkloos. Om zowel ondernemingen, zelfstandig ondernemers als werknemers meer wendbaar en beter inzetbaar te maken, wil de SERV maximaal inzetten op de omslag naar levenslang leren. Een deel van de tijdelijk werklozen zou de extra tijd die plots vrijkomt, kunnen gebruiken om (online) opleidingen te volgen. Bovendien zullen deze tijdelijk werklozen in de heropstartfase waarschijnlijk niet allemaal tegelijkertijd terug aan het werk kunnen en zullen er mogelijks meer transities op de arbeidsmarkt plaatsvinden. Het is van belang om zowel werkenden als tijdelijk werklozen en werkzoekenden in hun loopbaan te versterken. Om het leren tijdens de loopbaan te helpen realiseren en versterken:

1. is een verzekerd en kwalitatief initieel leer- en onderwijsaanbod noodzakelijk;
2. moet de vraagzijde naar opleiding op korte termijn (tijdelijk) worden versterkt;
3. moet er oog zijn voor e-inclusie;
4. is er nood aan een langere termijnvisie op leren en werken.

2.1 Een verzekerd en kwalitatief initieel leer- en onderwijsaanbod

De SERV benadrukt het belang en de rol van het initieel onderwijs in een inclusieve en toekomstgerichte relance. Een goed verloop van de leerloopbaan en een vlotte opstap op de arbeidsmarkt van jongvolwassenen, o.a. door toedoen van veilig en kwalitatief werkplekieren, dragen daar toe bij.

Continuïteit in leerloopbanen en vlotte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De SERV heeft in zijn Digitaliseringsagenda¹⁰ een lans gebroken voor investeringen in digitale infrastructuur voor onderwijs- en opleidingsinstellingen en in digitale leermiddelen voor alle leerlingen (e-inclusie, zie ook punt 2.4). Deze investeringen zijn tijdens de coronacrisis randvoorwaarden gebleken voor kwalitatief afstandsonderwijs. De SERV vraagt om in het kader van de relance in overleg werk te maken van de aanbevelingen van de Vlaamse sociale partners omtrent leren in een gedigitaliseerde wereld. De vele goede praktijken rond afstandsonderwijs en e-leren van scholen en publieke en private opleidingscentra moeten worden ondersteund, verankerd en gedeeld.

Scholen en onderwijsprofessionals hebben het beste van zichzelf gegeven om alle leerlingen te bereiken. Toch valt leerachterstand niet te vermijden, zeker niet bij die leerlingen die moeilijker of niet te bereiken waren met afstandsonderwijs en/of bij de jongeren die vooral hands-on leren. De SERV is bekommerd dat daardoor meer jongeren zouden kunnen afhaken en vroegtijdig de school verlaten. Naast gepaste remediëring de komende weken (en zeker ook bij het begin van volgend schooljaar) voor deze groep (kwetsbare) jongeren, is er ook bijzondere aandacht nodig voor jongeren die hun opleiding nu afmaken en voorzien zijn de stap naar de arbeidsmarkt te zetten (vooral leerlingen uit het BSO en het TSO). De SERV vraagt ook voor hen maatregelen, waar nodig in samenwerking met ondernemingen en zelfstandig ondernemers, om hun schoolloopbaan gekwalificeerd te kunnen afronden.

De schoolverlaters in juni 2020 zullen het moeilijker hebben om aan het werk te gaan dan de schoolverlaters van de voorbije jaren. De SERV vraagt maatregelen zoals een snelle en kwalitatieve begeleiding en toeleiding of bijkomende opleiding bij voorkeur met werkplekleren zodat zij niet meteen in de (langdurige) werkloosheid terecht komen, met alle gevolgen van dien voor de rest van hun loopbaan (scaring effects) (zie ook het deel 'VDAB moet sterk staan').

Werkplekleren verzekeren

De SERV benadrukt de positieve betekenis van de verschillende vormen van werkplekleren voor het ontwikkelen van een positieve attitude ten aanzien van levenslang leren. De lerende ziet dat leren op de werkplek een evidentie is en de leercultuur bij de werkplekken wordt versterkt. Daarom is het belangrijk dat op korte termijn werkplekleren, stages, duaal leren en IBO, die werden opgeschort, terug worden opgestart in de mate van het mogelijke, zowel in het secundair en in het hoger- en volwassenenonderwijs als bij VDAB, in ondernemingen en bij zelfstandige ondernemers.

Bij een hervatting van het werkplekleren moet wel de nodige flexibiliteit mogelijk zijn. Het zal immers niet voor elke onderneming of zelfstandig ondernemer op elk moment mogelijk zijn om in veilige omstandigheden de juiste opleidingscontext te voorzien. In sommige gevallen kan een deeltijdse hervatting een oplossing bieden of zal een aanpassing van de leerdoelen noodzakelijk zijn. In andere gevallen zal door overmacht de stage of het duaal leertraject toch niet kunnen doorgaan. De situatie kan verschillen per onderneming of zelfstandig ondernemer en zelfs per leerling of student.

Er moet dus maatwerk mogelijk zijn (bv. soepele opstelling in aantal uren) om alle kansen die er nog liggen optimaal te benutten. De nodige regelgeving moet worden opgemaakt en/of aangepast om dit mogelijk te maken (nooddecreet secundair onderwijs met bepalingen rond duaal leren, werkplekleren en stages). Er is ook een aanpassing nodig van het Ministerieel Besluit van 3 april 2020¹¹ om stages in het hoger onderwijs, buiten de zorg, terug mogelijk te maken.

¹⁰ SERV, Digitalisering – transitie naar een digitale samenleving. <https://www.serv.be/serv/pagina/digitalisering>

¹¹ https://crisiscentrum.be/sites/default/files/content/mb_-_3_april_2020.pdf

2.2 Oprichting partnerschap levenslang leren

De discussie omtrent het wendbaar maken van ondernemingen en zelfstandig ondernemers en het duurzaam inzetbaar maken van werknemers via vorming en opleiding moet worden gevoerd in het partnerschap levenslang leren. De SERV dringt erop aan dat dit partnerschap zo snel mogelijk wordt geïnstalleerd, maar wil niet wachten op structuren. Het is hoogdringend dat we met een aantal experts, opleidingsverstrekkers en de Vlaamse sociale partners aan tafel zitten. Deze nota is de facto voor de SERV een eerste stap in de richting van de inhoudelijke werking van het partnerschap.

Operationele werkgroep

In afwachting van de spoedige installatie van het partnerschap levenslang leren, stelt de SERV voor een operationele werkgroep op te richten in de schoot van de Vlaamse opleidingscommissie waarin de Vlaamse sociale partners en het departement WSE zo snel mogelijk een SWOT-analyse kunnen maken van het e-leren in tijden van corona. Deze crisis heeft ertoe geleid dat vele opleidingsverstrekkers hun online aanbod (versneld) hebben moeten uitwerken. Daarom is het dé moment om een huidige stand van zaken in beeld te brengen over de sterktes en moeilijkheden die opleidingsverstrekkers ervoeren in het uitwerken van hun online aanbod in de afgelopen maanden.

De SERV vindt dit de ideale gelegenheid om een korte bevraging te doen bij een aantal relevante opleidingsverstrekkers. Het departement WSE is het best geplaatst om dit te organiseren, maar de Vlaamse sociale partners leveren graag input voor de vragenlijst. Enkele eerste suggesties zijn:

- Hoe heeft uw instelling deze omslag naar online leren aangepakt?
- Op welke drempels botste u daarbij?
- Welke lessen trekt u hieruit?
- Wat zijn de succesvoorwaarden?
- Welke intensiteit is nodig/mogelijk met online lessen?
- Opleidingen gericht op kort- en middengediplomeerden: hoe betrekken jullie digibeten of mensen met weinig digitale skills?
- Op welke manier kan het beleid u helpen om de doorstart te maken naar een digitaal vormingsaanbod?

De lessen die we hieruit trekken, kunnen worden meegenomen bij de uitwerking van het wetmatig kader e-leren binnen het VOV.

2.3 Versterking van de vraagzijde

Om snel te kunnen schakelen, moet op korte termijn de vraagzijde naar opleidingen worden versterkt. De sociale partners stellen een aantal noodzakelijke en tijdelijke aanpassingen voor aan onderdelen van de bestaande opleidingsincentives. Daarnaast werpt de SERV het idee van interne loopbaanbegeleiding op via vraagstimuli of vraaggerichte financiering. De Vlaamse sociale partners vragen om een elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) verankerd in Mijn Loopbaan en erkenning en attestering van de online opleidingsinspanningen door middel van een digitaal leerbewijs.

Versterking bestaande opleidingsincentives

Om op korte termijn de vraagzijde naar opleiding te versterken, maakt de SERV een onderscheid tussen noodzakelijke en tijdelijke aanpassingen van onderdelen van de bestaande opleidingsincentives. Dit is een verdere verduidelijking van de voorstellen die de Vlaamse sociale partners opwierpen in hun reflectie over de non-paper 'Investeren in e-leren in Vlaanderen'. Deze voorstellen moeten nog verder worden geoperationaliseerd in de schoot van het sociaal overleg. De noodzakelijke aanpassingen zijn aanpassingen die de SERV al vroeg in vorige adviezen en akkoorden. Omwille van de coronacrisis is de doorvoering van deze aanpassingen

hoogdringend. De tijdelijke aanpassingen zijn aanpassingen die in functie van implementatie moeten worden geëvalueerd en op basis daarvan moeten worden stopgezet, bijgestuurd, verdergezet of genormaliseerd. De SERV benadrukt hierbij het tijdelijke karakter om ondernemingen en zelfstandig ondernemers te ondersteunen richting leercultuur en ook om werknemers, tijdelijke werklozen en (potentiële) werkzoekenden te stimuleren opleiding te volgen en zo hun inzetbaarheid te vergroten.

1. Noodzakelijke aanpassingen van onderdelen van bestaande opleidingsincentives

De SERV ziet op korte termijn drie noodzakelijke aanpassingen van onderdelen van de bestaande opleidingsincentives.

- **Snel mogelijk maken van e-leren binnen het Vlaams opleidingsverlof (VOV) voor alle opleidingsverstrekkers.** Binnen het huidige wettelijke kader is e-leren binnen het VOV enkel mogelijk voor het volwassenen- en hoger onderwijs. Omwille van de coronacrisis is er momenteel een versoepeling voor de andere opleidingsverstrekkers omtrent e-leren. Er moet op korte termijn rechtszekerheid worden gecreëerd voor de huidige online initiatieven die opleidingsverstrekkers hebben ontwikkeld. Daarnaast moet er een duidelijk wettelijk kader worden gedefinieerd over wat wordt verstaan onder e-leren en aan welke voorwaarden e-leren moet voldoen (zie ook het SERV-advies BVR Vlaams opleidingsverlof¹²).
- **Verhoging van het forfait voor werkgevers bij het VOV.** Zoals reeds aangehaald in het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers¹³ en het akkoord *Iedereen aan boord*¹⁴, vraagt de SERV een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon. De zesde staatshervorming trekt de evolutie van het referteloon en forfait uit elkaar. De indexering van het referteloon leidde intussen tot een kostenverhoging voor de werkgevers. Daarom vraagt de SERV het forfait te koppelen aan de indexering van het referteloon.
- **Snel wegwerken van achterstallige uitbetaling van het forfait voor werkgevers bij het VOV.** De Vlaamse sociale partners kregen vanuit hun achterban vragen rond achterstallige terugbetalingen van het forfait VOV. Omwille van IT-problemen zou het departement WSE ten vroegste in september 2020 de achterstallen kunnen betalen. De SERV vraagt om hier werk van te maken zodat er snel kan worden overgegaan tot uitbetaling van het forfait.

2. Tijdelijke aanpassingen van onderdelen van bestaande opleidingsincentives

De SERV ziet op korte termijn zes tijdelijke aanpassingen van onderdelen van de bestaande opleidingsincentives. De SERV benadrukt dat het gaat om tijdelijke aanpassingen die omwille van de coronacrisis worden ingeroepen, in functie van implementatie moeten worden geëvalueerd en op basis daarvan moeten worden stopgezet, bijgestuurd, verdergezet of genormaliseerd. Deze aanpassingen achten de Vlaamse sociale partners wenselijk om de inzetbaarheid en wendbaarheid van ondernemingen, zelfstandig ondernemers en werknemers een boost te geven en de arbeidsmarkt terug goed te laten functioneren. Dat neemt niet weg dat de SERV nog steeds een evaluatie en eventuele bijsturing vraagt¹⁵ van alle opleidingsincentives (ook deze die niet worden gevat door het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers¹⁶).

- **Tijdelijke verhoging van de steunpercentages van de kmo-portefeuille.** Opdat ondernemingen en zelfstandig ondernemers snel de nodige aanpassingen kunnen doorvoeren om te heropstarten en opleidingsinitiatieven te kunnen starten om de inzetbaarheid van hun werknemers te vergroten, stelt de SERV een tijdelijke verhoging van de steunpercentages van de kmo-portefeuille voor.
- **Tijdelijk gezamenlijk besluitrecht tussen werkgever en werknemer tot gebruik van VOV.** Vele ondernemingen en zelfstandig ondernemers in heropstart gaan niet terug op volle bezetting kunnen draaien. Om te vermijden dat werknemers te lang inactief thuis zijn (in volledige of gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid), vindt de SERV het opportuun om bij wijze van

12 SERV, Advies BVR Vlaams opleidingsverlof <https://www.serv.be/node/12618>

13 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers <https://www.serv.be/node/11700>

14 SERV, Akkoord Iedereen aan boord <https://www.serv.be/node/13259>

15 SERV, Akkoord Iedereen aan boord <https://www.serv.be/node/13259>

16 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers <https://www.serv.be/node/11700>

experiment een tweede lijn aan extra VOV-uren en -budget te openen die kunnen worden ingezet om opleiding te volgen op gezamenlijk initiatief van de werkgever en de werknemer. We creëren daartoe een aparte VOV-budgetlijn en een apart contingent aan VOV-uren, dus een regeling parallel aan het bestaande VOV. Zo wordt er niet geraakt aan het individueel recht van de werknemer noch aan de budgetten die dit moeten financieren. We beogen een boost te geven aan opleidingen en de opleidingsincentives meer gekend te maken bij diegenen die ze weinig of niet kennen en gebruiken, dit in het belang van de duurzame wendbaarheid van de onderneming en zelfstandig ondernemers en de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Dit experiment is een voorstel van invulling van afspraken die we in het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers maakten rond het uitwerken van flankerend, sensibiliserend beleid.

- **Tijdelijke verlaging ondergrens bij het VOV voor e-leren.** Voor personen met geen of beperkte digitale vaardigheden is online leren geen evidentie. Bij het VOV komen enkel opleidingen in aanmerking vanaf 32 uur. Het lijkt de SERV interessant om specifiek voor online leren bij wijze van experiment tijdelijk die ondergrens te verlagen zodat ook voor die groepen in kleine stapjes kan worden gewerkt richting opleiding. Bovendien dwingt het online leren ons op een andere manier naar de indeling en aanpak van een opleiding te kijken. Hierdoor zijn de 32 uur niet altijd van toepassing en is er nood aan een flexibelere aanpak waarbij sommige cursisten sneller mee zijn, terwijl anderen nood hebben aan bijkomende ondersteuning/omkadering. Ook dit experiment is een voorstel van invulling van afspraken die we in het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers maakten rond het uitwerken van flankerend, sensibiliserend beleid.
- **Tijdelijk openstellen van de opleidingscheques voor e-leren voor kort-, midden- én hogeschoolden.** In de huidige regelgeving mogen kort- en middengeschoolden (hoogstens diploma secundair onderwijs) gebruik maken van de cheques voor arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen die in aanmerking komen voor het VOV. Hogeschoolden kunnen opleidingscheques alleen gebruiken voor loopbaangerichte opleidingen. Gelet op het feit dat heel wat werknemers zich in het stelsel van tijdelijke werkloosheid of arbeidsduurvermindering bevinden, acht de SERV het opportuun dat de opleidingscheques ook tijdelijk worden opengezet voor online arbeidsmarktgerichte opleidingen voor hogeschoolden.
- **Loopbaanbegeleiding versterkt onder de aandacht brengen.** Voor tijdelijk werklozen en werknemers in arbeidsduurvermindering moet loopbaanbegeleiding versterkt onder de aandacht worden gebracht. De mensen hebben potentieel meer tijd om na te denken over hun loopbaan en eventuele opleidingsnoden.
- **VDAB-opleidingsvouchers voor niet-erkende VDAB-opleidingen tijdelijk uitbreiden voor alle tijdelijk werklozen tijdens de tijdelijke werkloosheid en bij inschrijving als werkzoekende bij VDAB.** De SERV vraagt om de VDAB-opleidingsvouchers voor niet-erkende VDAB-opleidingen tijdelijk uit te breiden voor alle tijdelijk werklozen tijdens de tijdelijke werkloosheid en bij inschrijving als werkzoekende bij VDAB. Het voordeel van de opleidingsvouchers is dat er een inschatting/indicering vanuit VDAB/partners noodzakelijk is. Bovendien kunnen alle aanbieders meespelen en hoeven er geen complexe tijdelijke administratieve constellaties worden ontworpen. Normaal gezien schrijven tijdelijk werklozen wegens overmacht zich in bij VDAB na drie maanden en kunnen ze beroep doen op de opleidingsvouchers. De federale regering heeft deze driemaandenregel tot nader te bepalen datum opgeschort. Vandaar de vraag om deze vouchers tijdelijk uit te breiden.

Interne loopbaanbegeleiding

Naast loopbaanbegeleiding op initiatief van de werkende, is er ook nood aan loopbaanbegeleiding in het kader van het intern personeelsbeleid van ondernemingen en organisaties.¹⁷ Het is belangrijk ondernemingen en organisaties op het vlak van loopbaanbegeleiding te stimuleren. In dit kader kan de mogelijkheid van vraagstimuli of vraaggerichte financiering worden onderzocht.

¹⁷ VESOC-akkoord Loopbaanbeleid <https://www.serv.be/node/6117>

E-LOP

Omwille van de coronacrisis zijn momenteel meer dan één miljoen mensen tijdelijk werkloos. In de heropstartfase zullen deze mensen waarschijnlijk niet allemaal onmiddellijk terug aan het werk kunnen en zullen er dus mogelijks meer transities op de arbeidsmarkt plaatsvinden. Het is van belang om zowel werkenden als tijdelijk werklozen en werkzoekenden in hun loopbaan te versterken. Een elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) kan hiertoe bijdragen en moet:

- worden verankerd in Mijn Loopbaan.
- in beeld brengen op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken (zoals de loopbaancheques, de job- en taalcoaching, de opleidingscheques, het Vlaams opleidingsverlof en het Vlaams opleidingskrediet).
- opleidingsuggesties geven op basis van het profiel van de ingeschrevene (zoals er momenteel ook vacaturesuggesties worden gedaan). VDAB moet zo snel mogelijk uitzoeken in welke mate dit technisch kan.
- een overzicht bieden van de opleidingen die de ingeschrevene volgde. Het is van belang te erkennen welke opleidingen werknemers (al dan niet tijdens hun tijdelijke werkloosheid) en werkzoekenden volgen. De SERV vraagt dat in eerste instantie erkende opleidingsverstrekkers de attestering kunnen uploaden zodat dit automatisch in Mijn Loopbaan verschijnt.

Erkenning en attestering

Om mensen te motiveren en hun online opleidingsinspanningen te erkennen, vraagt de SERV dat er werk wordt gemaakt van een digitaal leerbewijs voor het volgen van online opleidingen. Dit leerbewijs zou dan door de opleidingsverstrekker kunnen worden geüpload in het e-LOP (zie hierboven).

2.4 E-inclusie

Een online en gedigitaliseerd aanbod is goed maar schiet zijn doel voorbij als er geen gebruik van wordt gemaakt. De SERV vraagt werk te maken van e-inclusie (zie ook het advies e-inclusie¹⁸) met aandacht voor coaching en begeleiding van personen met minder digitale vaardigheden naar een digitaal aanbod. Om op werkvloeren te sensibiliseren rond digitaal leren, moet er verder worden gewerkt aan een sensibiliserend en flankerend beleid. Daarnaast vraagt de SERV om een laagdrempelig, goed uitgewerkt (online) opleidingsaanbod specifiek gericht op personen die nog geen of beperkte digitale vaardigheden hebben, zodat ook zij de stap naar volwaardig e-lernen kunnen zetten en er ook vanuit deze groep meer vraag naar online opleidingen kan komen.

2.5 Leren en werken op de langere termijn

De SERV is er zich van bewust dat we niet de omslag kunnen maken naar levenslang leren door enkel te sleutelen aan de bestaande opleidingsincentives. Dit zal ook de kwalitatieve mismatch niet doen verdwijnen.

We moeten de coronacrisis als een opportuniteit zien om meer structureel te durven nadenken over hoe mensen zich kunnen heroriënteren en hoe we kunnen komen tot de combinatie van deels werken en deels opleiden zonder al te grote inkomensverliezen (werkend leren, lerend werken). Om te kunnen schakelen, moeten we het debat durven aangaan over de invulling van deze gedeelde verantwoordelijkheid namelijk wie (overheid, werkgever, individu) wat moet financieren om de combinatie van leren en werken te verzekeren. De Scandinavische landen kennen een uitgebreid programma van beroepsopleidingen voor volwassenen en kunnen als inspiratie dienen.

Zoals de SERV ook aangaf in het advies Levenslang leren¹⁹ moet het Partnerschap Levenslang Leren durven nadenken over zulke 'duale' systemen van leren en werken.

18 SERV, Advies E-inclusie <https://www.serv.be/node/13247>

19 SERV, Advies Levenslang leren: visie en partnerschap <https://www.serv.be/node/13620>



3 VDAB moet klaarstaan

In *Iedereen aan boord* wordt het belang van een versterkte en future proof VDAB benadrukt. De engagementen die hierbij worden geformuleerd, blijven van toepassing, maar met een gewijzigde prioritering. VDAB zal nu immers zeer snel moeten switchen naar een urgentiologica. De VDAB moet klaar staan qua capaciteit, content, skills om een grotere, wellicht meer diverse, groep van werkzoekenden te begeleiden en te activeren. Langdurige werkloosheid moet worden voorkomen bij de nieuwe instroom.

Het VDAB-managementplan moet hierop voldoende afgestemd zijn. VDAB moet (1) qua capaciteit, in het bijzonder qua ICT-capaciteit en digitale service, klaar staan om de schok op te vangen, (2) samen met zijn partners sterk inzetten op om-, her- en bijscholing van de werkzoekenden, (3) werkgevers aanmoedigen om voldoende leerwerkplekken aan te bieden en zoeken naar nieuwe formules voor werkplekieren, (4) een verbeterde werking t.a.v. de vraagzijde realiseren, (5) blijvend werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt met NEET-jongeren, mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en herintreders als vier prioritaire groepen, (6) het activerend herstructureringsbeleid verder vorm geven, (7) ongewijzigd werk maken van een verbreding van het activeringsbeleid, als antwoord op de structurele kraptes en mismatches en (8) als arbeidsmarktregisseur de vinger aan de pols houden rond hoe de 21-eeuwse vaardigheden zich verder ontwikkelen en tevens de nieuwe invullingen van deze vaardigheden meenemen in het opleidings- en matchingsbeleid (o.a. als toetsingscriteria bij bemiddeling). Dit alles moet er voor zorgen dat VDAB consequent elke werkzoekende (stock én nieuwe instroom) zo snel mogelijk duurzaam kan activeren en adequaat werkgevers kan helpen bij hun vragen.

3.1 Grote en diverse groep werkzoekenden begeleiden, versterken en activeren

In *Iedereen aan boord* wordt het belang van een versterkte en future proof VDAB benadrukt. Het akkoord vermeldt o.a. volgende engagementen:

- De samenwerking met andere partners (zoals RIZIV, OCMW's, lokale besturen, Forem, Actiris) moet worden geïntensifieerd.
- VDAB moet ook andere groepen binnen de potentiële arbeidsreserve bereiken om zo te komen tot brede activering.
- Het digitaal dienstverleningsmodel moet blijvend worden opgevolgd.
- De inzet van digitale tools/AI/big data moet het zoekgedrag en het competentiegericht matchen ondersteunen.
- Er is nood aan een verbeterde werking van de vraagzijde.
- Opleiding rond digitale geletterdheid en VDAB-tools is cruciaal.

Deze engagementen blijven van toepassing (cfr. structurele arbeidsmarktproblemen), maar een gewijzigde prioritering dringt zich op. *Iedereen aan boord* werd immers opgesteld in een context van lage werkloosheid en arbeidsmarktcrapte in alle sectoren, terwijl VDAB nu moet switchen naar een urgentielogica. VDAB zal moeten klaar staan qua capaciteit, inhoud en skills om een grotere en wellicht ook meer diverse groep van werkzoekenden te begeleiden, te versterken en te activeren. VDAB zal zeer snel moeten schakelen om structurele werkloosheid te voorkomen.

- Te verwachten valt dat een deel van de grote groep personen in tijdelijke werkloosheid na de heropstart niet naar de huidige job kan terugkeren maar werkzoekend zal worden. De VDAB moet klaar staan om deze nieuwe instroom (met mogelijks een ander profiel dan de huidige groep van werkzoekenden) snel te bereiken, in te schatten, te versterken en te activeren (in eerste instantie naar knelpuntberoepen), dit om langdurige werkloosheid te voorkomen.
- De nieuwe generatie schoolverlaters komt op een voor hen erg ongunstig moment op de arbeidsmarkt terecht. Bijzondere aandacht moet uitgaan naar deze groep teneinde scaringsfactoren te vermijden. VDAB moet o.a. nagaan welke profielen naar knelpuntberoepen kunnen worden georiënteerd.
- Daarnaast moet VDAB ongewijzigd inzetten op activering van de huidige groep werkzoekenden waaronder ook de groep van langdurig werkzoekenden (via het VDAB-versnellingsplan). Groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt moeten steeds dezelfde focus en dienstverlening krijgen ongeacht de arbeidsmarktsituatie (arbeidsmarktcrapte dan wel hoge werkloosheidsgraad).
- VDAB moet ook ongewijzigd werk maken van de brede activering, als antwoord op de structurele krapte (en kwalitatieve mismatches) die immers blijvend zal zijn, zeker in sectoren gekenmerkt door een grote vervangingsvraag wegens veroudering van de werknemerspopulatie (o.a. de zorg²⁰).

3.2 Een coronaproof managementplan

Het VDAB-managementplan VIBE legde de nieuwe kerntaken van VDAB vast, met link naar de inzet van capaciteit, ook bij partners. Dit plan werd (net als *Iedereen aan boord*) opgesteld in een context van lage werkloosheid en arbeidsmarktcrapte. VIBE moet waar nodig worden geactualiseerd, rekening houdend met de gevolgen van de COVID-19-crisis, opdat dit managementplan een afdoend antwoord biedt op de uitdagingen waar de VDAB op korte en middellange termijn voor staat.

²⁰ Waar bovendien ook een hoge uitbreidingsvraag is.

- **ICT-capaciteit en digitale service op punt.** VDAB moet qua capaciteit, in het bijzonder qua ICT-capaciteit en digitale service (o.a. servicelijn), klaar staan om de schok op te vangen. Deze werd immers uitgebouwd in tijden van lage werkloosheidsgraden en arbeidsmarktkrapte. VDAB zal nog meer moeten inzetten op digitale tools om de activering efficiënt en effectief te laten verlopen. VDAB moet klaar staan voor de verdere uitrol van de digitale bemiddeling en het gebruik van AI-gestuurde matching bij bemiddeling.
- **Focus op om-, her- en bijscholing.** Het is belangrijk dat VDAB sterk inzet op de om-, her- en bijscholing van werkzoekenden. VDAB en zijn partners moeten dus klaar staan op het vlak van organisatie van opleidingen. E-learning is daarbij cruciaal. Het is belangrijk om snel te schakelen, maar de kwaliteit van de aangeboden opleidingen moet wel worden gevrijwaard. Kwaliteitstoetsing is essentieel. De VDAB-dienstverlening (het opleidingsaanbod en de bemiddeling) moet vorm krijgen in nauwe samenwerking met de sectoren. De partnerschappen moeten klaar zijn om in dat samenwerkingsverhaal te stappen.
- **Werkpleklers 2.0. omarmen.** In sommige ondernemingen is het niet evident om nu of in de nabije toekomst werkpleklers op een kwaliteitsvolle en/of veilige manier te organiseren²¹. Sommige werkgevers zullen minder interesse hebben om in leerwerkplekken te voorzien (wegens andere prioriteiten of het ontbreken van vacatures). Maar de groep werkzoekenden neemt toe en een VDAB-stage (waaronder IBO) is een erg belangrijk instrument in een competentieversterkend en activerend traject, ook om langdurige werkloosheid te voorkomen. Werkgevers moeten dus worden aangemoedigd om blijvend/terug voldoende leerwerkplekken aan te bieden. VDAB heeft hier een sensibiliserende rol te vervullen, zowel naar werkzoekenden als naar werkgevers. Maar werkpleklers zal zich ook moeten heruitvinden. Er zal naar nieuwe formules moeten worden gezocht, nl. deels digitaal, meer blended. Het zal ook meer maatwerk moeten zijn. De VDAB-instrumenten inzake werkpleklers moeten dus worden herdacht. Het verbeteren van het statuut moet hierbij worden meegenomen. Deze VDAB-instrumenten (waaronder IBO, maar ook BIS en wijk-werken) hebben op vlak van rechtszekerheid en sociale bescherming de coronatoets immers niet kunnen doorstaan²². Daarbij is het (op middellange termijn) nodig om ook de instrumenten tijdelijke werkervaring en wijk-werken te evalueren en waar nodig bij te sturen. Bepaalde knelpunten komen immers steeds weer naar boven (bv. financieel model bij wijk-werken). Ook de VDAB-beoepsopleidingen moeten anders vorm krijgen, met waar mogelijk digitale componenten en ruimte voor pre-teaching. VDAB moet hier maximaal op inzetten via de partnerschappen.
- **Verbeterde werking t.a.v. de vraagzijde.** VDAB moet inzetten op goede dienstverlening naar werkgevers met snelle en kwalitatieve dienstverlening en analyse naar het profiel en de vraag van de klant. Deze dienstverlening moet op punt worden gezet.
- **Inclusieve arbeidsmarkt als doelstelling.** VDAB moet blijvend werk maken van een inclusieve arbeidsmarkt. Dit houdt in dat iedereen ongeacht zijn of haar statuut recht heeft op kwaliteitsvolle VDAB-dienstverlening. De VESOC-engagementsverklaring *Iedereen aan boord* bakent vier prioritaire groepen af: jongeren die niet in onderwijs of opleiding zitten en geen werk hebben (NEET-jongeren), mensen met een leefloon, RIZIV-gerechtigden en mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten om zorgtaken op te nemen (herintreders). Via intensieve samenwerking moet VDAB trachten deze groepen beter te bereiken en voldoende perspectief te geven op de arbeidsmarkt.
- **Activerend herstructureringsbeleid weer op de voorgrond.** Het activerend herstructureringsbeleid²³ (met outplacement en tewerkstellingscellen) zal wellicht terug op de voorgrond

21 Dit geldt uiteraard ook voor de andere stages en voor duaal leren. Zie eerder 'Levenslang leren effectief realiseren'.

22 We verwijzen voor de verdere uitwerking van dit principe ook naar de algemene SERV-relandetext 'Vlaams relancebeleid - bijzondere tijden vragen bijzondere aanpak' op: <https://www.serv.be/node/13688>

23 Initieel bleef de aanpak bij herstructureringen en faillissementen meestal beperkt tot het vermijden van 'naakte ontslagen'. Met onder meer het generatiepact en het economisch herstelplan van 2009 kwam hier verandering in. De Vlaamse en federale overheid zetten hoog in op de snelle ondersteuning van werknemers die boventalig zijn geworden. Dit activerend herstructureringsbeleid kadert binnen de bredere Europese en Vlaamse doelstellingen ter verhoging van de arbeidsparticipatie tegen 2020. De Vlaamse regering zet in het kader hiervan in op een meer flexibele arbeidsmarkt door het bevorderen van de omslag tussen de bescherming van jobs (jobzekerheid) naar de bescherming van jobmobiliteit op de arbeidsmarkt (werkzekerheid). Zie: *Wat na collectief ontslag? Proces en effecten van outplacement in kaart gebracht* op: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/wat-na-collectief-ontslag-proces-en-effecten-van-outplacement-in-kaart-gebracht>

moeten komen. De methodiek uit de “DOORSTART”²⁴-projecten moet via partnerschapswerking een onderdeel worden van het reguliere aanbod van de sociale interventieadviseurs binnen dit activerend herstructureringsbeleid. Daarnaast dient ook te worden onderzocht hoe meer intensieve doorstarttrajecten door VDAB verder kunnen worden uitgerold, conform de invulling geschetst in het akkoord *Iedereen aan boord*.²⁵ De verplichte vervroegde inschrijving voor personen in een verbrekings situatie moet voldoende kwalitatief worden ingevuld. Het (Vlaams) activerend herstructureringsbeleid zal ook vorm moeten krijgen binnen een gewijzigd VDAB-organisatiemodel met een meer provinciale invalshoek, wetende dat de impact van de crisis van provincie tot provincie zou kunnen verschillen. Het subregionale niveau kan hier een rol in spelen.

- **Brede activering juridisch mogelijk maken.** VDAB moet ongewijzigd werk maken van een verbreding van het activeringsbeleid, als antwoord op de structurele kraptes en mismatches. De zoektocht naar potentiële arbeidskrachten moet worden geïntensifieerd zowel bij de huidige beschikbare arbeidsreserve (of de werkzoekenden) als bij de potentiële arbeidsreserve binnen de (heterogene) groep van niet-beroepsactieven. VDAB heeft op dit vlak een cruciale rol te spelen en recent werd hiertoe ook de juridische basis gelegd. Op 24 april 2020 gaf de Vlaamse regering haar definitieve goedkeuring aan het ontwerpdecreet dat het oprichtingsdecreet van VDAB wijzigt. Via dit ontwerpdecreet krijgt VDAB, in uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024, drie extra regisseursrollen toegewezen. VDAB wordt de data-, activerings- en loopbaanregisseur. Elk van deze rollen moet de dynamieken van en op de arbeidsmarkt versterken. Het ontwerp van wijzigingsdecreet werd op 14 mei 2020 ook besproken en nadien bij stemming aangenomen door de leden van de Commissie Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie van het Vlaams Parlement. De stemming in de plenaire vergadering volgt weldra. Dit decreet maakt het mogelijk dat VDAB in de nabije toekomst zijn ruimere opdracht daadwerkelijk kan opnemen.
- **Vinger aan de pols houden.** De economie en arbeidsmarkt van de toekomst zijn grotendeels nog onzeker. Daarom moet VDAB als arbeidsmarktregisseur vooral goed de vinger aan de pols houden rond hoe de 21-eeuwse vaardigheden zich verder ontwikkelen en tevens de nieuwe invullingen van deze vaardigheden meenemen in het opleidings- en matchingsbeleid (o.a. als toetsingscriteria bij bemiddeling).

Dit alles moet er voor zorgen dat VDAB consequent alle werkzoekenden (zowel stock als nieuwe instroom) zo snel als mogelijk duurzaam kan activeren én op een adequate wijze werkgevers kan helpen bij hun vragen.

24 Via doorstarttrajecten worden werknemers op de werkvloer al voor het effectief ontslag ondersteund en wegwijs gemaakt in loopbaanopties. Dit begon als een experiment in het kader van de sluiting van Ford Genk. In 2017 werd door de vakbonden, VDAB en HIVA een bijgestuurde aanpak uitgewerkt in Doorstart. Het zwaartepunt van het aanbod of de ondersteuning in ondernemingen is collectief. Bijvoorbeeld in de workshop ‘Opleiding volgen’, worden de werknemers niet naar specifieke opleidingen doorverwezen, maar wel geïnformeerd over het opleidingsaanbod en hoe ze, elk vanuit hun specifiek statuut, opleiding kunnen volgen.

25 “Op het ogenblik dat voor individuen een afvloeiing dreigt (zowel collectief via herstructurering als individueel), moet er naar een oplossing worden gezocht om ook de ervaren werknemers op de arbeidsmarkt te houden. Dit kan door middel van opleiding en/of financiële stimuli. Hierbij kunnen nieuwe/creatieve formules worden ingezet zoals doorstarttrajecten waarbij ervaren werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen (dit eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf mits bepaalde modaliteiten). De doelgroep en de modaliteiten dienen altijd het voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de onderneming. Wanneer een wetgevend initiatief rond doorstarttrajecten tot stand zou komen, engageren de Vlaamse sociale partners zich om afspraken te maken rond de modaliteiten en de doelgroep. Ook de idee van transitiepoelen (poolen van werknemers) moet worden meegenomen om waar mogelijk afvloeiing te voorkomen. Verder inzetten op verrijkt outplacement is een must.”



4 Stimuleren van arbeidsmobiliteit in een onderneming en tussen ondernemingen

De digitalisering van de arbeidsmarkt, waarbij bepaalde competenties aan belang verliezen en andere aan belang winnen, wordt door de coronacrisis versneld. Competentie- en loopbaanontwikkeling vormen hierop het antwoord. Werknemers kunnen met de hulp van arbeidsmobiliteit zich bijscholen of zelfs omscholen. Transitie van individuele werknemers binnen dezelfde of naar een andere onderneming toonden zich in verschillende contexten al het aangewezen instrument om de juiste werknemer met de juiste skills op de juiste werkplek te krijgen en aan boord te houden. Zo bewees arbeidsmobiliteit al zijn merite als opstap naar loopbaantransities tussen ondernemingen, in een sector, tussen sectoren en geografisch, bijvoorbeeld in de vorm van doorstarttrajecten na een herstructurering. Mobiliteit is ook relevant voor de interne loopbaanbegeleiding, zoals in de leertrajecten waarmee vandaag wordt geëxperimenteerd in het kader van het SWITCH ESF-project. Bij deze leertrajecten leert de werknemer bepaalde competenties in een andere onderneming waarna de werknemer, na zijn competenties eventueel te hebben laten erkennen via een EVC-traject, terugkeert naar de onderneming. Zo vormt het een belangrijk puzzelstuk in een hedendaagse, dynamische en duurzame loopbaan.

Ook de coronacrisis onderlijnt het belang van een wendbare arbeidsmarkt met duurzame loopbanen en afdoende, voldoende brede zekerheid. Waar in de ene sector tijdelijke werkloosheid werd ingevoerd, bleef in een andere sector een schaarste aan bepaalde profielen. Dat werd flexibel ondervangen door de tijdelijke tewerkstelling in vitale sectoren en de versoepelde terbeschikkingstelling van werknemers aan werkgevers uit de kritieke sectoren²⁶. De mobiliteit die zo een belangrijk onderdeel vormt van de relance dient ook naar de toekomst toe te worden gestimuleerd.

²⁶ <https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>

Mobiliteit is vandaag dus al mogelijk, maar geniet weinig bekendheid. De sociale partners zullen tijdens en na de relance deze mobiliteit als een bottom-up samenwerking tussen ondernemingen meer bekendheid geven.

Deze ondernemingen kunnen om deze mobiliteit te begeleiden eventueel een externe partner aantrekken om op zoek te gaan naar een match en de mobiliteit tussen hun ondernemingen te begeleiden. VDAB heeft hierin een cruciale rol als dataregisseur door bekend te maken in welke sectoren er momenteel tekorten en overschotten zijn van bepaalde profielen. Daarnaast kan VDAB als loopbaanregisseur bijvoorbeeld ook de beroepsinlevingsstage meer onder de aandacht brengen als mogelijkheid voor mobiliteit van werknemers tussen ondernemingen.

Ook de sectorconvenants vormen een opportuniteit voor de sectoren om met deze mobiliteit aan de slag te gaan. In het kader van de sectorconvenants kunnen sectoren in navolging van de zorgsector akkoorden sluiten over mobiliteit binnen de sector of zelfs tussen sectoren.

Eén van de redenen waarom deze mobiliteit weinig bekendheid geniet, is de stroeve procedure om er gebruik van te kunnen maken. Daarom zullen de Vlaamse sociale partners met respect voor het noodzakelijk sectoraal/intersectoraal overleg desbetreffend, met hun federale collega's in dialoog gaan om de regelgeving terbeschikkingstelling aan te passen aan de nieuwe arbeidsmarktrealiteit.

Vanwege het belang van mobiliteit voor de relance werd de mobiliteit al in deze nota opgenomen, maar de sociale partners zullen hier ook verder mee aan de slag gaan in het kader van dynamische en duurzame loopbanen. Zo zullen ze op basis van onderzoek door de Stichting Innovatie & Arbeid en het lopende ESF-project in een apart advies onder andere nog verder uitklaren wie (overheid, werkgever, individu) wat moet financieren, hoe middelen bij elkaar kunnen worden gelegd om meer schaal en omvang te creëren, maar ook hoe kmo's de vruchten van deze mobiliteit kunnen plukken.



5 Aan het werk met aandacht voor veiligheid, gezondheid en werkbaarheid

Werk hebben is belangrijk en heeft een positief effect op het leven van mensen: het biedt je een inkomen, het geeft meer zin en regelmaat aan je leven, het zorgt voor sociaal contact, het draagt bij aan je welzijn. Veel mensen zullen dan ook graag terug aan de slag gaan. Het is wel cruciaal dat iedereen bij de transitie van lockdown naar opstart veilig aan de slag kan gaan én veilig en gezond aan het werk kan blijven. Arbeidsorganisatorische vraagstukken moeten worden aangepakt. Het psychisch welbevinden van de werknemers en werkgevers behoeft extra aandacht. De combinatie werk-privé moet voor iedereen beheersbaar blijven. Het instrument werkbaarheidscheques kan op dit vlak een bijdrage leveren. Daarnaast moet er dringend werk worden gemaakt van een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinder- en buitenschoolse opvang met aandacht voor de werkbaarheid, gezondheid en veiligheid van de begeleiders.

5.1 Arbeidsorganisatorische vraagstukken aanpakken met aandacht voor psychosociaal welbevinden

Werken zal in de toekomst op een andere manier en in een andere context gebeuren. Ondernemingen zullen moeten waken over een veilige, gezonde en werkbare manier om de productie of dienstverlening op te starten of te continueren met elementen als een grotere afstand tussen medewerkers, meer telewerk, aangepaste inrichtingen van werkposten, een lagere bezetting op de werkvloer, kleinere teams, maar mogelijks ook met meer lokale productie, terug (meer) buffers en stocks ... Met de veiligheidsmaatregelen moeten ondernemingen hun arbeidsorganisatie dus vaak ingrijpend aanpassen. Dit vraagt om maatwerk en expertise.

Thuiswerk is op korte tijd het nieuwe normaal geworden en zal ook na de heropstart (op middellange en lange termijn) voor velen de norm zijn en blijven.²⁷ Flexitime en flexplace maken ruimte voor tijdsvriendelijk ondernemen. Een belangrijk elan waarop kan worden verder gebouwd. Dit vraagt om een nieuw kader. Arbeidsrecht en fiscaliteit moeten worden aangepast. Een andere mindset bij werknemers en leidinggevenden is nodig. Werknemers krijgen meer zelfstandigheid en autonomie: een nieuwe realiteit waar niet iedereen automatisch zijn evenwicht in vindt. Het zal bovendien zaak zijn om ook het leiderschap en de aansturing op deze nieuwe leest te schoeien.

Verder kan de coronapandemie ook onzekerheid en gevoelens van stress en angst veroorzaken bij werknemers en werkgevers (bv. hoe zal de terugkeer naar het werk verlopen, kan ik besmet geraken bij de verplaatsing naar het werk of op het werk zelf, zal ik mijn job kunnen blijven uitoefenen ...). Aandacht voor het psychisch welbevinden van werknemers en werkgevers is nodig. Ook dit vraagt om een specifieke aanpak.

5.2 Werkbaarheidscheques ruimer oriënteren

De Vlaamse Regering lanceerde in mei 2019 het instrument 'de werkbaarheidscheque' voor een periode van drie jaar. Totnogtoe kon een onderneming via deze cheque een scan aankopen en de werkbaarheid in de onderneming zelf in kaart brengen of begeleiding inkopen voor het uitvoeren van een werkbaarheidsscan, voor het opstellen van een werkbaarheidsplan of/ en voor het monitoren van de veranderingen op het vlak van werkbaar werk.

De SERV bepleit al lang om de werkbaarheidcheque ook open te stellen voor het uitrollen van acties en herhaalde recent deze vraag. Ondernemingen zullen zowel bij de heropstart als erna immers behoefte hebben aan advies en begeleiding rond arbeidsorganisatorische vraagstukken. Door ondernemingen op dit vlak te ondersteunen, zullen ze beter voorbereid zijn op de toekomst. Ook is er nood aan een gewijzigde mindset, aan extra aandacht voor veiligheid en gezondheid. Dit impliceert dat ook op vlak van opleiding inspanningen zullen moeten worden geleverd. In de nabije toekomst moet de cheque dus meer worden ingezet om op deze uitdagingen een antwoord te bieden. De doelstelling van dit instrument blijft ongewijzigd een *versnelling hoger schakelen op het vlak van werkbaar werk*, maar daarbinnen verschuift inhoudelijk tijdelijk de inhoudelijke focus.

Minister Crevits gaf gehoor aan deze oproep. Recent besliste ze om de cheques tijdelijk in te zetten voor acties, in de vorm van advies, begeleiding en opleiding en dit voor:

1. aanpassingen aan de werkpost en arbeidsorganisatie die ten goede komen van de werkbaarheid en de veiligheid van de werknemers in de gewijzigde context t.g.v. de coronapandemie;
2. competentieversterking noodzakelijk om te kunnen werken in een gewijzigde arbeidscontext en
3. aanpak van de impact op het psychisch welbevinden van de werknemers en werkgevers.

Dit is een goede zaak. Er is wel nood aan afstemming met het federale beleidsniveau, gezien de bevoegdheidsverdeling rond preventie en veiligheid op het werk. De risicoanalyse zal voornamelijk door de preventiediensten worden uitgevoerd, dit met het oog op een sluitend coronabeleid m.b.t. risicoanalyses.²⁸ Het is wenselijk om de acties te formuleren en uit te rollen in navolging van het resultaat van deze risicoanalyse of/ en een eerder uitgevoerde scan. Verder is het belangrijk dat de acties worden besproken op het sociaal overleg in de onderneming, zoals nu ook al van toepassing is op de werkbaarheidsscans/plan van aanpak.

²⁷ Ruim acht op tien werknemers vermoeden dat ook in de toekomst veel meer aan telewerk (85%) en digitaal vergaderen (81%) zal worden gedaan. Aan telewerk worden positieve eigenschappen toegekend (zoals efficiënter werken en lagere kans op burn-out), maar ook negatieve (zoals een mogelijk negatief effect op promotiekansen en een verzwakkende band met de collega's en de werkgever). Twee op drie respondenten die nu door de coronacrisis meer telewerken, zijn daar tevreden mee. De tevredenheid over verhoogde telewerk ligt lager bij respondenten met kinderen in huis. Bron: https://users.ugent.be/~sbaert/CARRIERE_NA_CORONA_Cijfers_en_reflecties.pdf

²⁸ De SERV is daarom ook geen voorstander van een inhoudelijke verruiming van de werkbaarheidsscan of -meting zelf naar aspecten van gezondheid en veiligheid. Deze risicoanalyse is al onderdeel van het federale beleid en zal voornamelijk door de preventiediensten moeten worden uitgevoerd. De werkbaarheidscheque is een vrijwillig in te zetten instrument en kan niet in de plaats komen van deze risicoanalyse.

Ook is het belangrijk om deze tijdelijke uitbreiding goed op te volgen en om de best practices goed te verzamelen en te delen onder de ondernemingen. Na afloop van deze pandemie moet de uitbreiding naar inhoud en vorm worden geëvalueerd om nadien in geval van een positieve evaluatie, permanent uit te breiden. Een meer structurele financiering (bv. via een werkbaarheidsfonds) zou het immers mogelijk maken om op middellange en lange termijn acties en plannen rond een structurele aanpassing van de arbeidsorganisatie aan pandemiesituaties financierbaar te maken. Er kan dan eveneens opnieuw worden bekeken of het mogelijk is om ook andere acties binnen het ruimere thema werkbaar werk met dit instrument te financieren.

5.3 Behoeftegedekkend aanbod aan kinderopvang met aandacht voor de werkbaarheid van de begeleiders

Werk hebben is belangrijk en heeft een positief effect op het leven van mensen. Maar om op een werkbare manier terug aan het werk te gaan (en te blijven) moet de combinatie werk-privé ook beheersbaar zijn. Dit vraagt om een aangepast flankerend beleid, in het bijzonder een behoeftegedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen, met aandacht voor de werkbaarheid, gezondheid en veiligheid van de begeleiders.

Er is op dit vlak nog werk aan de winkel en de overheid heeft hier een sturende rol te vervullen. Concreet moet de Vlaamse regering dringend volledige uitvoering geven aan het decreet Kinderopvang van Baby's en Peuters (van 20 april 2012). Dit moet de kinderopvang toegankelijker, professioneler en duidelijker maken en aan elk gezin met een behoefte aan kinderopvang binnen een redelijke termijn en binnen een redelijke afstand een kwaliteitsvolle en betaalbare opvangplaats aanbieden.

Hetzelfde engagement moet worden waargemaakt voor de buitenschoolse opvang opdat ook kinderen in de basisschool op een kwaliteitsvolle manier van opvang en vrije tijd kunnen genieten.²⁹

²⁹ Voor het dossier kinderopvang verwijzen we ook naar de werkzaamheden van de SERV Commissie Vlaamse Sociale Bescherming (VSB). Zij behandelen dit dossier in het kader van de verdere uitwerking van het akkoord *Iedereen aan boord*.

Bibliografie

Arvastat, Vacaturebericht maart 2020 en april 2020.

Arvastat, Werkzoekendenbericht april 2020.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., Weytjens, J., (Vakgroep Economie), Wat denken Vlaamse werknemers over de gevolgen van de coronacrisis voor hun carrière? Cijfers en reflecties, Gent, 3 april 2020. Opgehaald via: https://users.ugent.be/~sbaert/CARRIERE_NA_CORONA_Cijfers_en_reflecties.pdf

Belgisch Staatsblad (3 april 2020), Belgisch Staatsblad Tweede editie. Opgehaald via: https://crisiscentrum.be/sites/default/files/content/mb_-_3_april_2020.pdf

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (2020), Coronamaatregelen op het vlak van arbeidsrecht. Opgehaald van FOD WASO via <https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht>

Nationale Bank van België (1 mei 2020), Het omzetverlies van Belgische ondernemingen verkleint wat maar verhoogde faillissementsrisico's wijzen op permanente schade in bepaalde bedrijfstakken. Opgehaald van de Nationale Bank van België via <https://www.nbb.be/nl/artikels/het-omzetverlies-van-belgische-ondernemingen-verkleint-wat-maar-verhoogde>

SERV, Vlaams relancebeleid - bijzondere tijden vragen bijzondere aanpak, Brussel, 13 mei 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13688>

SERV, Advies Levenslang leren: visie en partnerschap, Brussel, 1 april 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13620>

SERV, Akkoord Iedereen aan boord, Brussel, 22 juni 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13259>

SERV, Advies E-inclusie, Brussel, 13 mei 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13247>

SERV, Digitalisering – transitie naar een digitale samenleving. Te raadplegen op: <https://www.serv.be/serv/pagina/digitalisering>

SERV, Advies BVR Vlaams opleidingsverlof, Brussel, 10 september 2018. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/12618>

VESOC, VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan de slag - 120 000 mensen extra aan het werk, Brussel, 21 februari 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13646>

VESOC, VESOC-akkoord. Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers, Brussel, 11 juli 2017. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/11700>

VESOC, VESOC-akkoord Loopbaanbeleid, Brussel, 17 februari 2012. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/6117>

Vlaamse overheid, Wat na collectief ontslag? Proces en effecten van outplacement in kaart gebracht. Vlaamse overheid opgehaald via: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/wat-na-collectief-ontslag-proces-en-effecten-van-outplacement-in-kaart-gebracht>