



# ARBEIDSMARKTKRAPTE IN VLAANDEREN

2019



**Vlaanderen**  
is werk

DEPARTEMENT  
WERK & SOCIALE ECONOMIE



# **ARBEIDSMARKTKRAPTE IN VLAANDEREN**

**Oorzaken,  
verschijningsvormen  
en actieterreinen**

# INHOUDSOPGAVE

<b>1   TEN GELEIDE</b>	<b>4</b>
1.1   Wat is arbeidsmarktkrapte?	4
1.2   Structuur	5
<b>2   HOE KRAP IS DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT?</b>	<b>6</b>
2.1   Kerncijfers over krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt	6
2.2   Regionale verschillen	10
<b>3   OORZAKEN EN GEVOLGEN</b>	<b>12</b>
3.1   De oorzaken van krapte	12
3.2   De mogelijke economische en sociale gevolgen van mismatch	17
<b>4   EEN UITWEG UIT DE KRAPTE: 6 ACTIETERREINEN</b>	<b>19</b>
4.1   <b>ACTIETERREIN 1</b> Inclusiever activeren	21
4.2   <b>ACTIETERREIN 2</b> Kwaliteitsvol informeren over de arbeidsmarkt	26
4.3   <b>ACTIETERREIN 3</b> Actief inzetten op vaardigheden	27
4.4   <b>ACTIETERREIN 4</b> Meer halen uit digitalisering	34
4.5   <b>ACTIETERREIN 5</b> Werken aantrekkelijker maken	35
4.6   <b>ACTIETERREIN 6</b> Mobiliteit stimuleren: tussen jobs, tussen regio's en tussen landen	38
<b>5   TOT SLOT</b>	<b>43</b>
<b>6   LEXICON VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN</b>	<b>44</b>
<b>7   LIJST MET FIGUREN EN TABELLEN</b>	<b>46</b>
<b>8   BIBLIOGRAFIE</b>	<b>47</b>

# 1 | TEN GELEIDE

Vlaanderen wordt geconfronteerd met een (bijna) ongeziene arbeidsmarktkrapte. De werkloosheid daalt, de tewerkstelling neemt toe en vacatures raken steeds moeilijker te vinden. De verdere krimp van de bevolking op arbeidsleeftijd als gevolg van de vergrijzing geeft deze krapte naast een conjuncturele ook een structurele dimensie die zich de komende jaren steeds sterker zal doen voelen. Als we nu niet ingrijpen missen we de jobs en de investeringen van de toekomst.

Arbeidsmarktkrapte wordt één van de belangrijkste uitdagingen voor de komende jaren. De studiedienst van het Departement WSE wil deze problematiek daarom in al zijn dimensies tegen het licht houden. In dit rapport volgt een inschatting van de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt, haar mogelijke gevolgen en actieterreinen waarop versterkt kan ingezet worden om de krapte het hoofd te bieden.

## 1.1 | Wat is arbeidsmarktkrapte?

Er is geen universeel geldende definitie van arbeidsmarktkrapte (OECD 2003). Internationale organisaties hebben allemaal hun eigen, soms licht verschillende definitie. De kern is echter altijd dat de vraag naar arbeid groter is dan het aanbod. In hun overzichtswerk hanteren Barnow et al (2013) de volgende definitie: 'een langdurig marktonevenwicht tussen aanbod en vraag waarbij de gevraagde hoeveelheid arbeid groter is dan het aanbod aan beschikbare arbeidskrachten die bereid zijn te werken aan een bepaald loon en in bepaalde werkomstandigheden' (zie ook: Directorate General for internal policies 2015).

Men is het er wel over eens dat krapte zowel kwantitatief als kwalitatief kan zijn (IOM 2012, Directorate General for internal policies 2015):

- **kwantitatief** | er zijn te weinig arbeidskrachten die de openstaande jobs kunnen invullen, eenvoudigweg omdat er meer jobs zijn dan er arbeidskrachten zijn: de globale vraag naar arbeid is groter dan het globale aanbod.
- **kwalitatief** | er is een gebrek aan werknemers met de gevraagde competenties. In dit geval kunnen vraag en aanbod louter kwantitatief wel in evenwicht zijn, maar de beschikbare arbeidskrachten hebben niet allemaal de juiste competenties die matchen met de openstaande jobs.

Beide aspecten van arbeidsmarktkrapte zullen in dit rapport aan bod komen.

Een universele maatstaf voor arbeidsmarktkrapte is er evenmin. De meeste onderzoeken werken met een **combinatie van indicatoren**.<sup>1</sup> De meest voorkomende zijn:

- Werkgeversbevragingen
- Prijs-indicatoren (lonen)
- Volume-indicatoren (werkzaamheidsgraad, gewerkte uren)
- Onevenwicht-indicatoren (het onevenwicht tussen het aantal vacatures en het aantal werkzoekenden: Beveridge ratio)

In sommige landen wordt geëxperimenteerd met nieuwe methodes om krapte in te schatten, zoals bijvoorbeeld 'web scraping'. Daarbij wordt software gebruikt om informatie van webpagina's te extraheren. Dit wordt vooral toegepast om cijfers over vacatures te verzamelen.

<sup>1</sup> Zie: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1070&furtherNews=yes&newsId=9205> & Migration Advisory Committee 2017

In dit rapport zoomen we in op het Vlaamse onevenwicht tussen vraag en aanbod, op basis van de indicatoren die momenteel voor de Vlaamse arbeidsmarkt beschikbaar zijn.

## 1.2 | Structuur

Doorheen dit rapport proberen we arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen in beeld te krijgen.

In **hoofdstuk twee** bekijken we hoe de huidige arbeidsmarktkrapte zich manifesteert. We beschrijven de oplopende spanning op de arbeidsmarkt, de moeizame invulling van vacatures en de mismatch tussen aanwezige competenties en gevraagde competenties op de jobmarkt. We gaan ook na waar de regionale verschillen zich situeren.

In **hoofdstuk drie** gaan we in op de oorzaken en (potentieel schadelijke) gevolgen van krapte. We blikken daarbij ook vooruit naar verwachte ontwikkelingen die mekaar vaak ook versterken.

In **hoofdstuk vier** gaan we na op welke actieterreinen we kunnen inzetten om de krapte het hoofd te bieden. We komen tot de vaststelling dat een zekere sense of urgency aan de orde is en dat belangrijke integrale hervormingen op heel wat terreinen nodig zullen zijn om vooruitgang te boeken.

We baseren ons hiervoor zijdelings op een typologie die ook wordt gehanteerd in een EU-rapport (2015). Die typologie schuift verschillende strategieën naar voor, die we hier samenvatten in **zes actieterreinen**:

- Inclusiever activeren
- Kwaliteitsvol informeren over de arbeidsmarkt
- Actief inzetten op vaardigheden
- Meer halen uit digitalisering
- Werken aantrekkelijker maken
- Mobiliteit stimuleren: tussen jobs, tussen regio's en tussen landen

Voor elk van deze actieterreinen gaan we na hoezeer we hier vandaag al op inzetten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, waar – gevoed door data, onderzoek en ervaringen – de sterktes en de zwaktes liggen in onze aanpak en waar de *missing links* zich zouden kunnen situeren. We gaan ook op zoek naar Europese en internationale praktijken die voor elk van deze aanpakken zouden kunnen inspireren.

Met **hoofdstuk 5** sluiten we dit rapport af met een aantal conclusies.

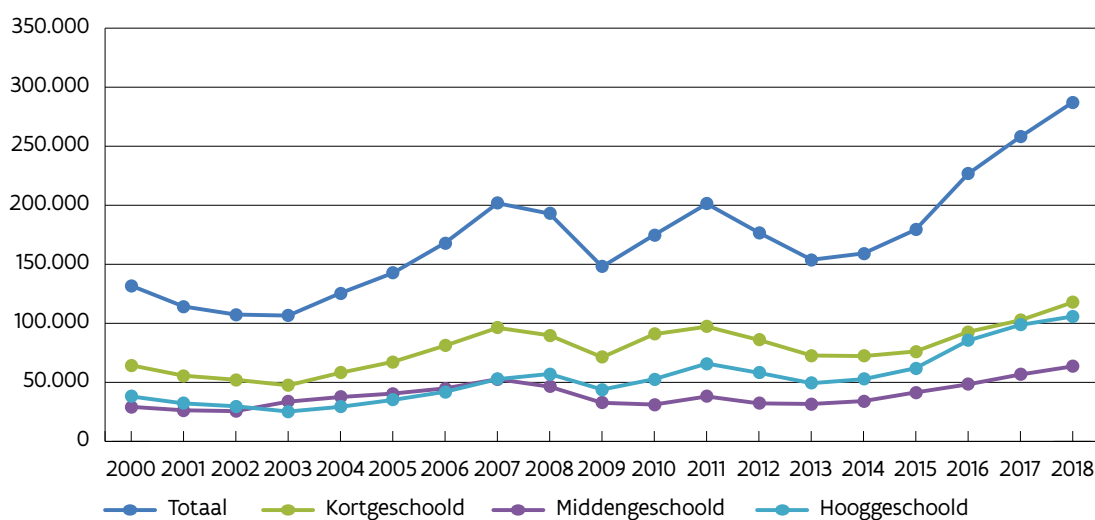
## 2 | HOE KRAP IS DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT?

### 2.1 | Kerncijfers over krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt

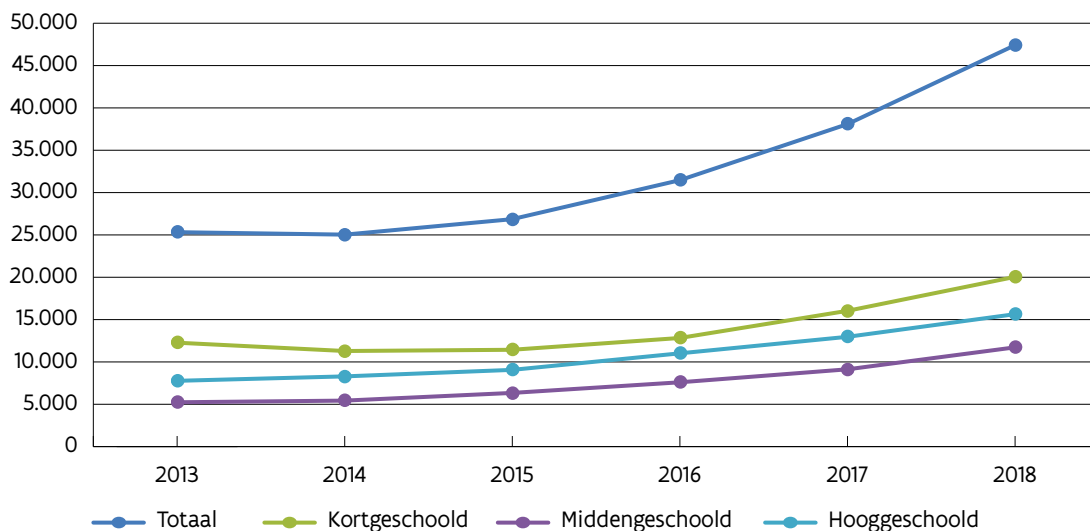
#### Meer (openstaande) vacatures

Het aantal vacatures gaat al een hele tijd in stijgende lijn. Sinds dit aantal anno 2013 door de financieel-economische crisis zijn dieptepunt bereikte, ontving de VDAB jaar na jaar meer vacatures (**Figuur 1**). Tegelijk raakt een steeds groter aantal vacatures niet ingevuld (**Figuur 2**). Beide grafieken tonen dat de vraag naar hooggeschoolden almaar groter wordt, al is er bij de openstaande vacatures ook nog steeds een relatief groot aandeel weggelegd voor kortgeschoolden.

**Figuur 1: Ontvangen vacatures, VDAB, 2000-2018**



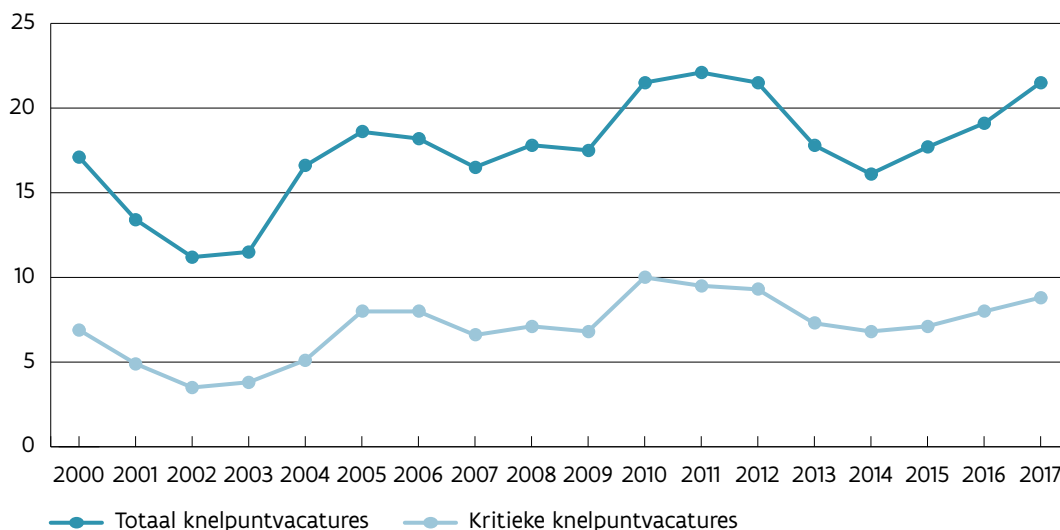
Bron: Arvastat VDAB. Bewerking: Departement WSE

**Figuur 2: Openstaande vacatures VDAB, 2013-2018**

Bron: Arvastat VDAB. Bewerking Departement WSE

### Meer knelpuntvacatures

Ook de knelpuntvacatures nemen toe (Figuur 3). Ten opzichte van 2016 gaat het in 2017 om een stijging van 2,4 procentpunt bij de 'gewone' knelpuntvacatures (met een looptijd van meer dan 90 dagen), die daarmee het op één na hoogste cijfer laten noteren sinds 2000. De kritieke knelpuntvacatures (met een looptijd van meer dan 180 dagen) nemen toe met 0,8 procentpunt. Enkel de periode 2010-2012 liet hier nog hogere cijfers optekenen.

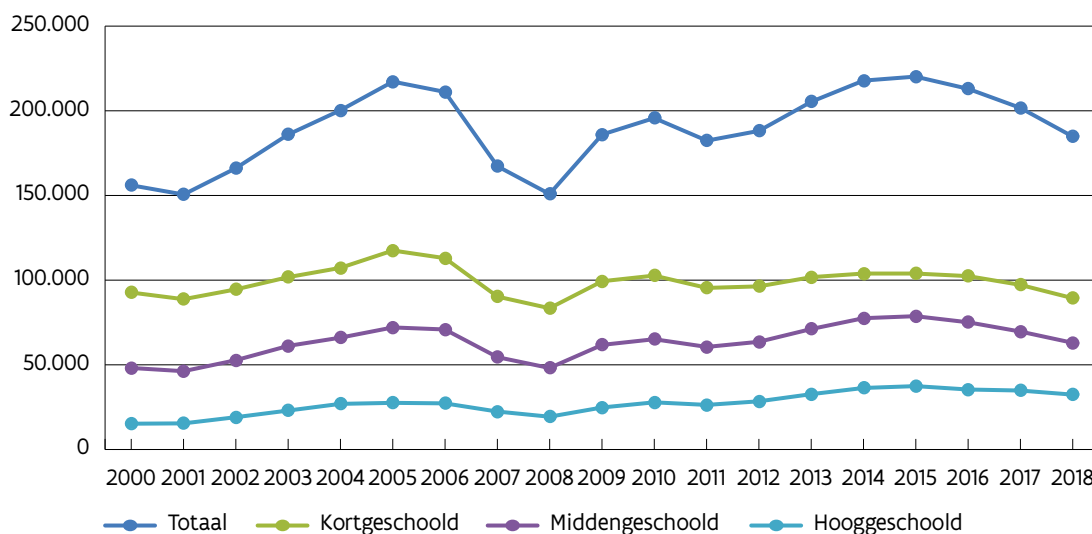
**Figuur 3: Evolutie % knelpuntvacatures & kritieke knelpuntvacatures, 2000-2017**

Bron: Arvastat VDAB. Bewerking Departement WSE

## Minder werkzoekenden

Tegenover de toename van het aantal vacatures staat een daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) de laatste jaren (**Figuur 4**). Die daling zet zich sinds 2013 jaar na jaar door. Wel ligt dit aantal nog steeds hoger dan vóór de economische crisis. De daling doet zich voor bij werkzoekenden van alle scholingsniveaus. Bij de hooggeschoolden liggen de absolute aantallen consequent het laagst. Het lage aantal werkzoekenden weerspiegelt zich ook in de werkloosheidsgraad. Die bedroeg voor de groep 15- tot 64-jarigen 3,5% in 2018.<sup>2</sup>

**Figuur 4: Evolutie aantal NWWZ, 2000-2018**



Bron: Arvastat, VDAB. Bewerking: Departement WSE

Noot: Gegevens voor de maand mei om seizoensschommelingen beperkt te houden

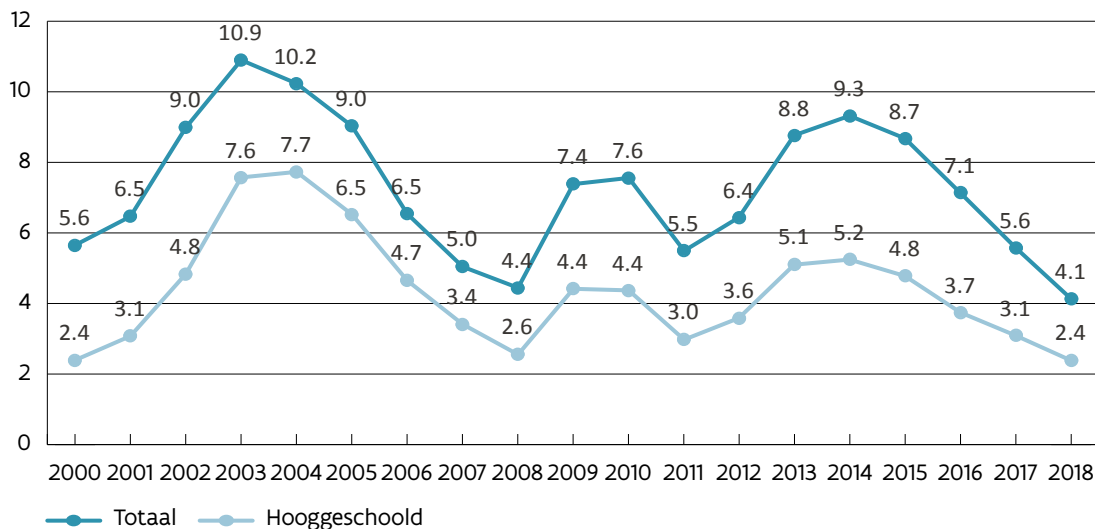
## Minder werkzoekenden tegenover meer vacatures geeft spanning

De combinatie van een stijgende vraag en een dalend aanbod zorgt voor spanning op de arbeidsmarkt. De indicator voor spanning op de arbeidsmarkt is de spanningsratio. Die wordt gemeten als het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature. Hoe kleiner de spanningsratio, hoe groter de spanning op de arbeidsmarkt.

De spanningsratio bevindt zich in 2018 op het laagste niveau sinds het begin van de economische crisis in 2008 (**Figuur 5**) en zelfs sinds 2000. Er waren dus de afgelopen achttien jaar nooit zo weinig werkzoekenden (NWWZ) tegenover het aantal openstaande vacatures. Bij de hooggeschoolden tekent de krapte zich nog scherper af. Daar zijn nog maar 2,4 werkzoekenden (NWWZ) per vacature. Hier valt wel op te merken dat het cijfer in 2000 al eerder op dit niveau lag.

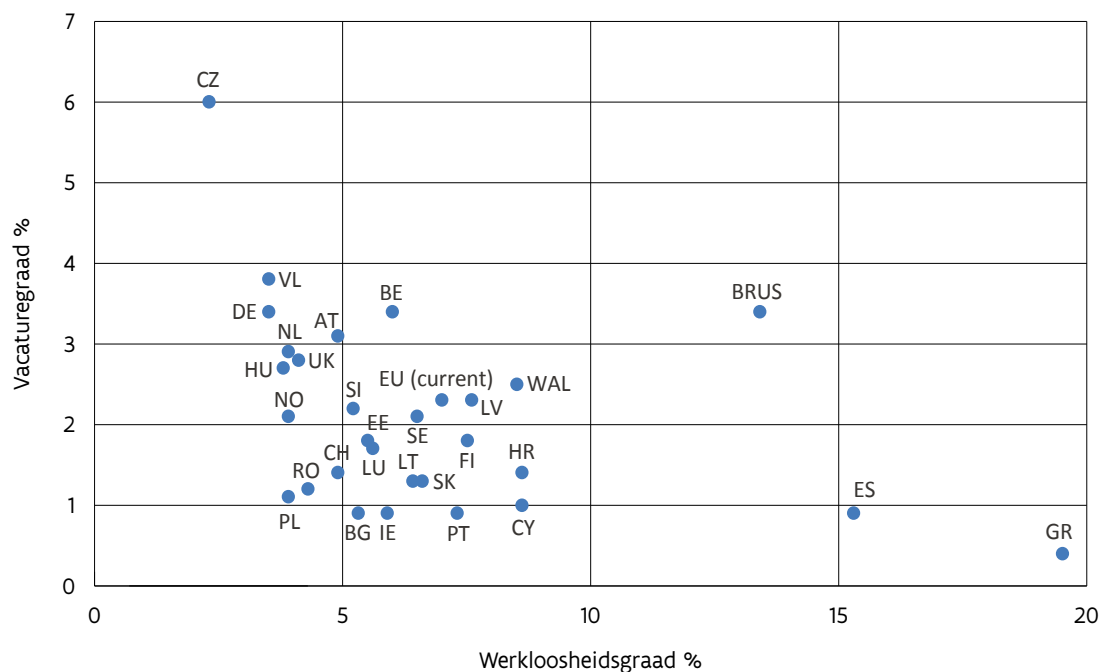
<sup>2</sup> Tijdsreeks te vinden op: <https://www.steunpuntwerk.be/node/2911>



**Figuur 5: Spanningsratio (aantal NWWZ per openstaande VDAB-vacature), 2000-2018**

Bron: Arvastat VDAB. Bewerking: Departement WSE

De Vlaamse arbeidsmarkt behoort tot de krapste van Europa. De Beveridge ratio, die de verhouding tussen niet-ingevulde vacatures en de werkloosheidsgraad weergeeft, toont voor Vlaanderen (VL) een behoorlijk uitgesproken positie, met een lage werkloosheidsgraad en een groot aandeel niet-ingevulde vacatures. Enkel Tsjechië (CZ) kent een nog krappere arbeidsmarkt (Figuur 6).

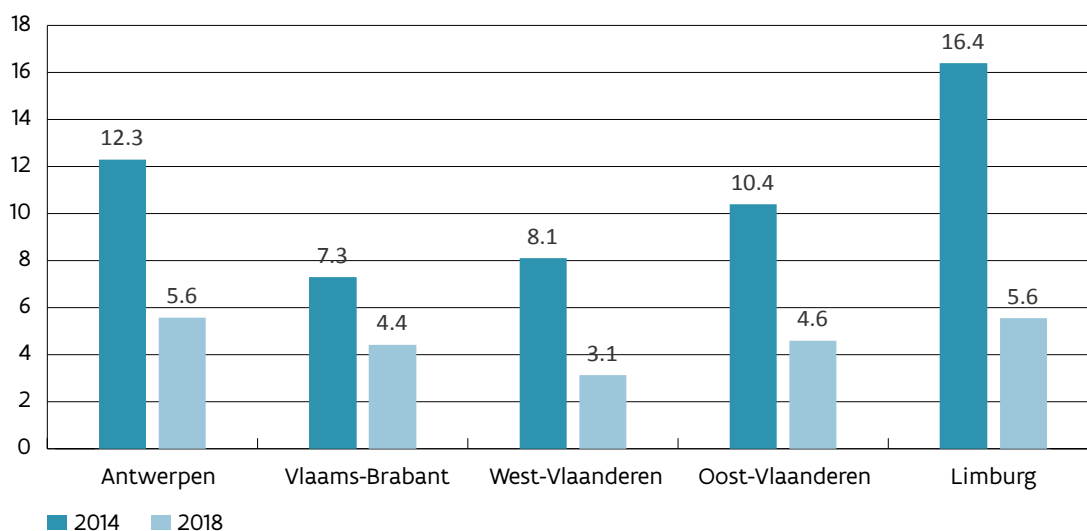
**Figuur 6: Beveridge punten, vergelijking binnen Europa, 2018Q4**

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten; Eurostat, Labour Force Survey; Arvastat VDAB  
Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

## 2.2 | Regionale verschillen

Onder het globale beeld van de arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen gaan ook regionale verschillen schuil (**Figuur 7**). Alle Vlaamse provincies tonen een dalende spanningsratio en dus een toenemende krapte. In Limburg zien we de meest uitgesproken verandering, met een forse stijging van het aantal vacatures en een daling van de werkloosheid. De arbeidsmarkt is evenwel nog een stuk krappere in Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant. Het krapst is de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen. Daar zijn dan ook al een aantal verschillende initiatieven om over de taal- en landsgrens heen te kijken voor het invullen van vacatures.<sup>3</sup>

**Figuur 7: Evolutie van de spanningsratio (aantal NWWZ per openstaande VDAB-vacature) (Vlaamse provincies, 2014-2018)**

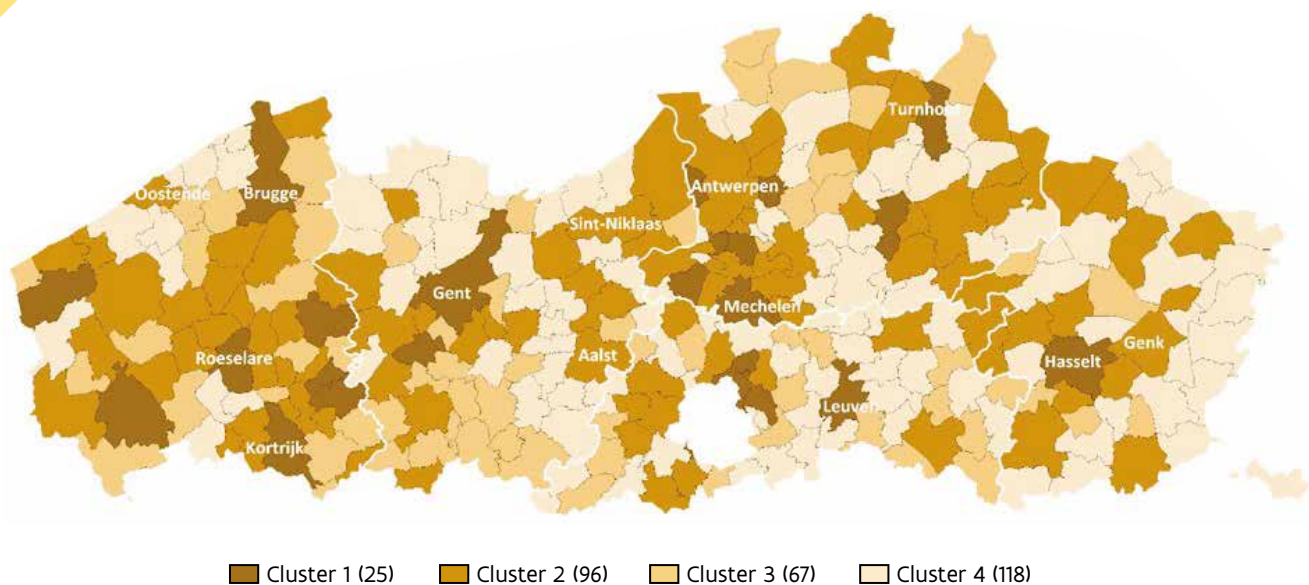


Bron: Arvastat VDAB. Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

Een clusteranalyse van het Steunpunt Werk toont ook lokaal verschillende evoluties (Vanderbiesen et al 2018). De analyse houdt rekening met vier factoren: de spanningsratio, het aandeel knelpuntvacatures, de jobratio (het aantal jobs per 100 inwoners op arbeidsleeftijd), en de werkloosheidsgraad. Op basis hiervan konden vier types worden onderscheiden (**Figuur 8**).

- Een eerste groep (*cluster 1*) omvat de steden/gemeenten met de grootste krapte, maar waar tegelijkertijd de werkloosheidsgraad ook hoger is dan gemiddeld. Dat wijst op een mismatch tussen vraag en aanbod. In deze groep zitten heel wat centrumsteden, en ook aardig wat West-Vlaamse steden.
- In groep 2 (*cluster 2*) leunen de steden en gemeenten qua krapte aan bij het Vlaamse gemiddelde, met Antwerpen en een aantal andere (West-Vlaamse) centrumsteden.
- Een derde groep (*cluster 3*) bestaat uit steden en gemeenten met een lage werkloosheidsgraad en veel knelpuntvacatures. Hierbij zijn vooral kleinere gemeenten, verspreid over Vlaanderen.
- Een vierde groep (*cluster 4*) telt gemeenten met een meer ontspannen arbeidsmarkt, waaronder heel wat Limburgse gemeenten.

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld: <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/interreg/EnAvant.pdf>

**Figuur 8: Geografische spreiding van de clusters van Vlaamse gemeenten (2016-2017)**

Bron: VDAB, RSZ, RSVZ, Vlaamse arbeidsrekening. Bewerking: Steunpunt Werk

## 3 | OORZAKEN EN GEVOLGEN

In dit stuk gaan we dieper in op de oorzaken van krapte op de arbeidsmarkt. We hebben hierbij aandacht voor het onderscheid tussen kwantitatieve en kwalitatieve krapte, zoals beschreven onder 1.1. Tegelijk staan we ook stil bij de mogelijke (negatieve) gevolgen van krapte.

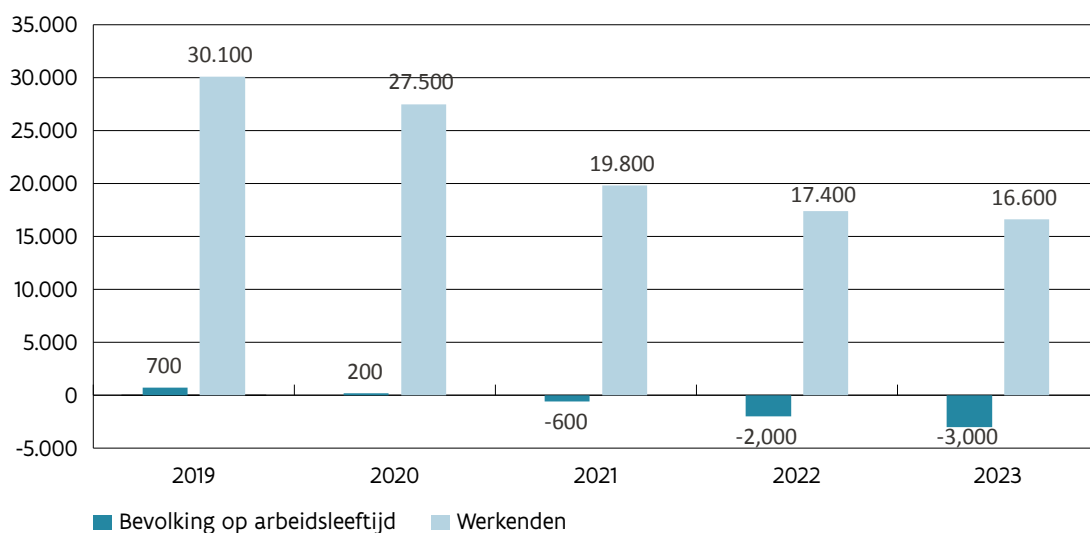
### 3.1 | De oorzaken van krapte

#### 3.1.1 | Kwantitatieve mismatch: demografie

##### 3.1.1.1 | Het belang van vergrijzing

Een deel van de verklaring voor kwantitatieve krapte op de arbeidsmarkt bevindt zich aan de aanbodzijde. Vandaag is het krimpend aanbod aan arbeidskrachten vooral te wijten aan demografische factoren. Verschillende elementen spelen een rol. Zo zien we bijvoorbeeld een dalende fertiliteit. Ook de leeftijd waarop jongeren intreden op de arbeidsmarkt schuift op. De laatste jaren is dit niet zozeer meer gelinkt aan een toename in scholingsgraad, maar vooral aan langer wordende studietrajecten. De belangrijkste factor is echter de toenemende vergrijzing. Daardoor verkleint de bevolking op arbeidsleeftijd, ondanks het feit dat er jaarlijks wel nog tienduizenden werkenden bijkomen (**Figuur 9**).

**Figuur 9: Evolutie aantal werkenden en bevolking op arbeidsleeftijd, projectie**

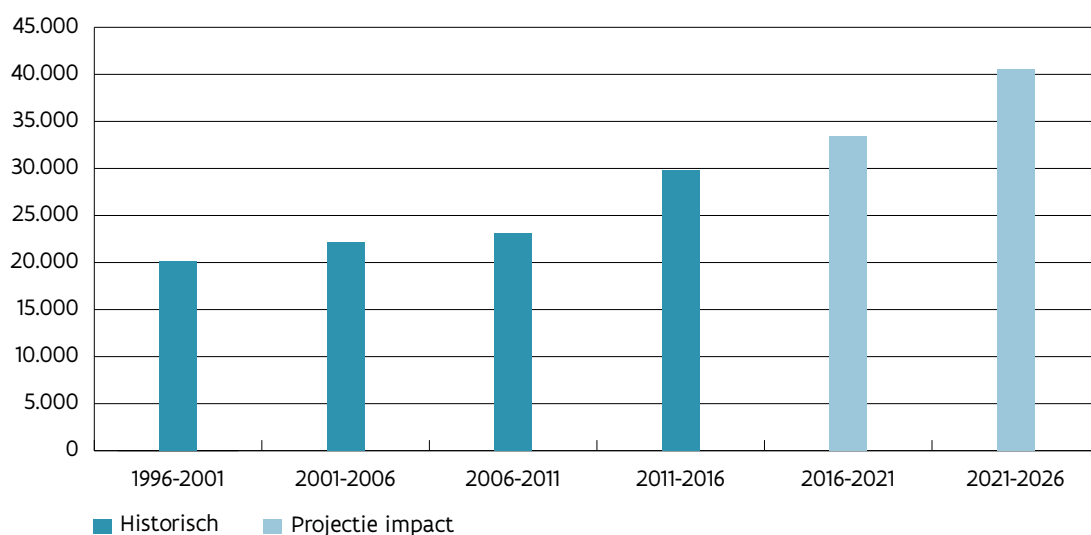


Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten  
Bewerking: Departement WSE

Naarmate meer en meer babyboomers de arbeidsmarkt verlaten, neemt de vervangingsvraag toe (**Figuur 10**). Maar de pool waaruit nieuwe arbeidskrachten kunnen gehaald worden, wordt tegelijkertijd kleiner. Ook het uittredebeleid uit het verleden heeft nog een impact: 55-plussers konden via stelsels van brugpensioen en vervroegd pensioen de arbeidsmarkt verlaten. Recent zien we

bij 55-plussers een duidelijke inhaalbeweging: hun werkzaamheidsgraad bedraagt in 2018 52,5%, meer dan het dubbele van het cijfer in 2000 (25%). Bij de groep 55-59 sluit de werkzaamheidsgraad dicht aan bij die van de globale bevolking (72,3% in vergelijking met 74,6%). Het is vooral bij de groep 60-64 dat de cijfers relatief laag blijven, met 30,2%.<sup>4</sup> De uittredeleeftijd stijgt wel (60,3 jaar in 2016), maar blijft achter op de reële pensioenleeftijd (Scholiers & Vansteenkiste 2018).

**Figuur 10: Vervangingsvraag 50+ (historisch en projectie impact)**

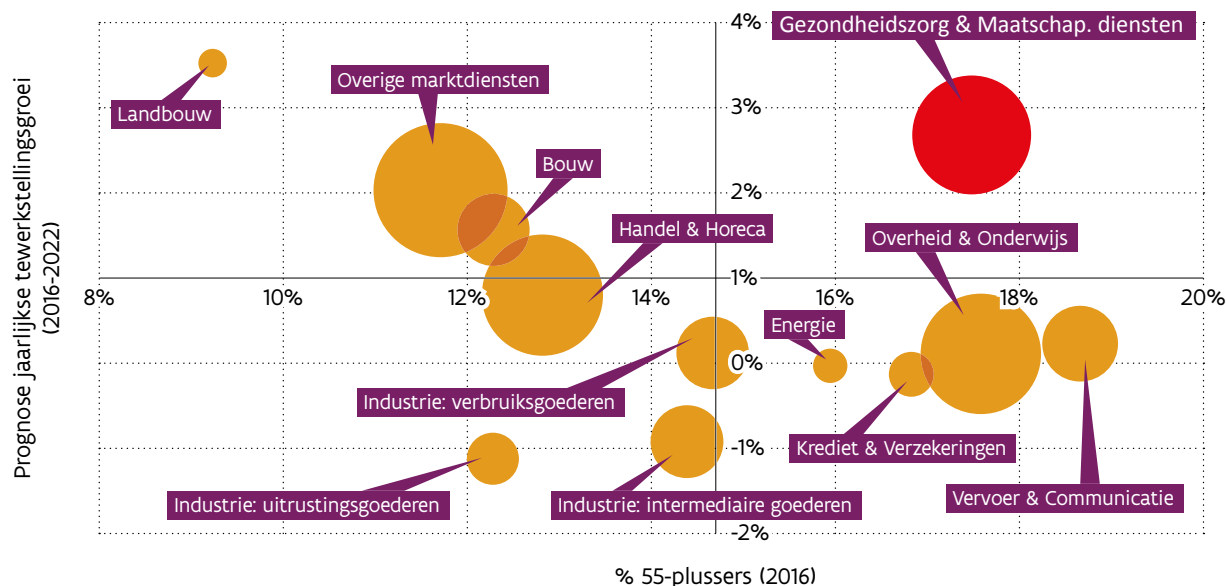


Bron: *Steunpunt Werk – Werkzaamheidsprojectie*

### 3.1.1.2 | Impact op sectorale verschillen in mismatch

Op sommige sectoren zal deze vervangingsvraag zwaarder wegen dan op andere. Dit geldt zeker voor sectoren waar nu een groot aandeel 55-plussers aan de slag is. Zodra zij vervangen moeten worden, zullen deze sectoren meer nieuwe werknemers nodig hebben. De gezondheidszorg is de sector die eruit springt (**Figuur 11**). Daar zal in de nabije toekomst een grote vervangingsvraag zijn. Bovendien zal de steeds ouder wordende bevolking meer nood hebben aan zorg, waardoor ook de uitbreidingsvraag zal toenemen.

<sup>4</sup> Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten.

**Figuur 11: Sectorale verschillen in toekomstige arbeidsvraag**Bron: *Steunpunt Werk*

### 3.1.2 | Kwalitatieve mismatch: technologie en digitalisering

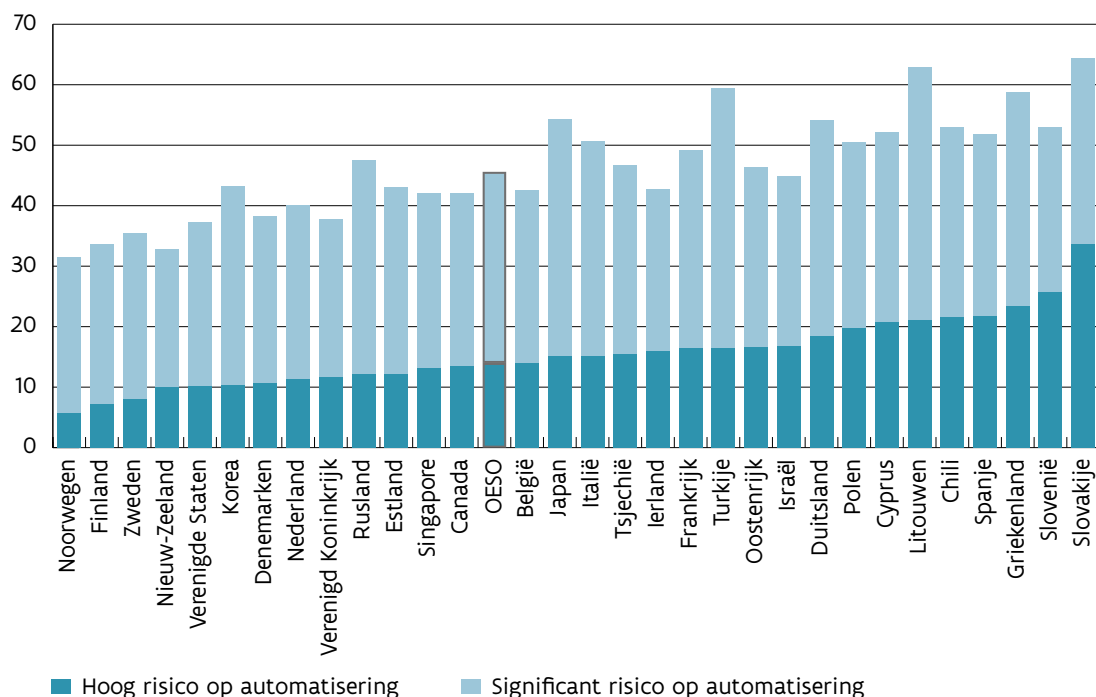
De arbeidsmarkt voelt nu al de impact van technologie. Digitalisering en robotisering zijn al jaren belangrijke drijvers van verandering. Recente ontwikkelingen, zoals artificiële intelligentie en 'the internet of things', kunnen die veranderingen in een stroomversnelling brengen en een grote impact hebben op de jobs van de toekomst. In de media worden technologie en robotisering vaak in verband gebracht met banenverlies. Hoe groot de impact op jobs precies zal zijn, is echter moeilijk in te schatten. Frey & Osborne raamden in 2013 dat digitalisering zowat 47% van de jobs in de Verenigde Staten bedreigt. Recentere studies geven genuanceerdere cijfers. De OESO (Nedelkoska & Quintini 2018) onderzocht voor ruim 30 landen hoeveel jobs er kans lopen op verdwijnen door automatisering. Ze kwamen tot de volgende inschatting:

- 14% van de jobs loopt een kans van meer dan 70%.
- 32% van de jobs loopt een kans tussen 50 en 70%.
- Zo'n 26% van de jobs loopt een kans kleiner dan 30% (**Figuur 12**).

Daarbij zijn grote verschillen tussen de landen onderling. België scoort iets beter dan het OESO-gemiddelde en is dus iets minder kwetsbaar.

Onderzoek suggereert dat weinig jobs volledig te automatiseren zijn (**Figuur 13**), maar heel wat jobs hebben wel deelactiviteiten die automatiseerbaar zijn (McKinsey 2017, Nedelkoska & Quintini 2018). Technologie en digitalisering zijn dus zeker niet per se jobvernietigers, maar eerder jobveranderaars.

**Figuur 12: Verhouding van automatiseerbare banen per land, percentage van risicobanen volgens risicograad**

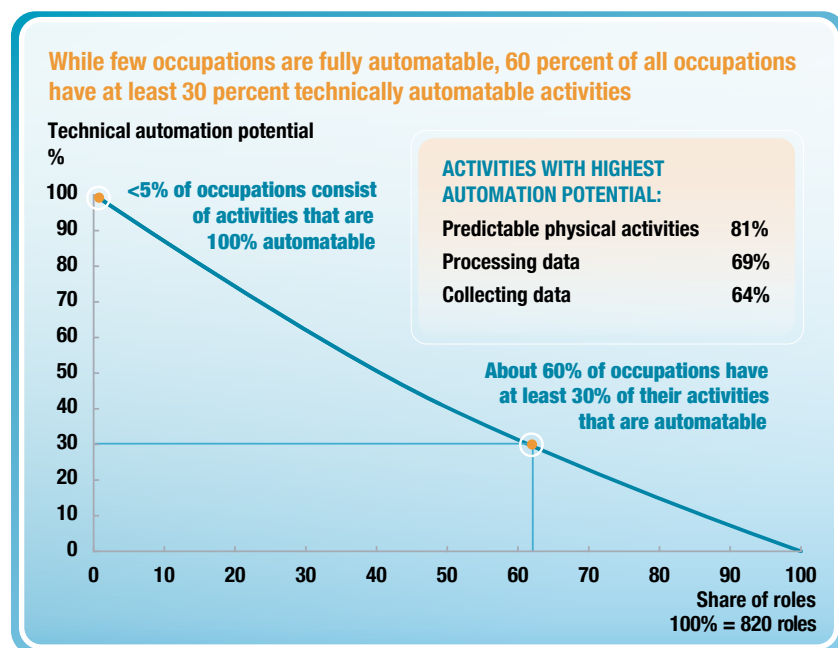


Bron: Nedelkoska & Quintini 2018. Bewerking: Departement WSE

Noot: Hoog risico verwijst naar een automatiseringsrisico van 70% of meer.

Risico op ingrijpende verandering verwijst naar een automatiseringsrisico tussen 50 en 70%

**Figuur 13: Graad van automatiseerbaarheid van jobs**

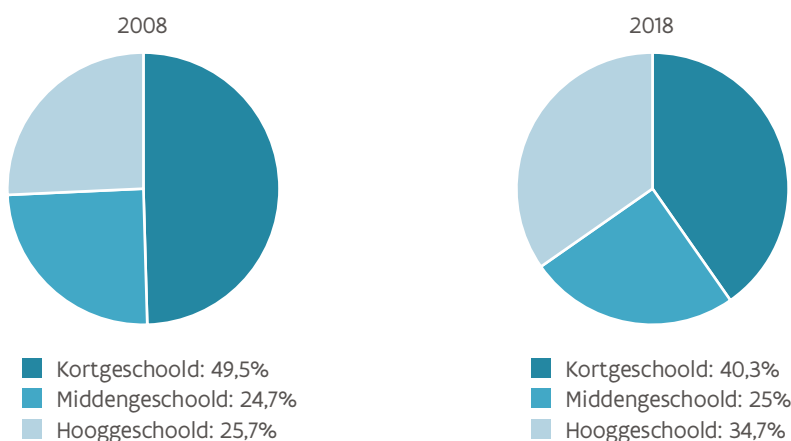


Bron: McKinsey 2017

Maar er zijn ook grote verschillen zijn tussen sectoren en tussen werknemers inzake kwetsbaarheid voor digitalisering en voor de jobdestructie of -wijziging die hiermee samen gaan. Studies suggereren vooral een krimp in transport, administratie, productie en bepaalde diensten, zoals onderhoud (Frey & Osborne 2013 & WEF 2018). Andere sectoren zouden dan weer een toename kennen, zoals de financiële sector, ICT, management, verkoop, onderwijs, ... (World Economic Forum 2018). Het arbeidsaanbod (werknemers en hun competenties) dreigt dus niet meer te matchen met de jobvraag, waarvoor andere profielen en competenties nodig zullen zijn. Ook gender kan een factor zijn: vrouwen zijn kwetsbaarder voor automatisering dan mannen. Vrouwen werken vaker in sectoren waar jobs onder druk staan (administratie, diensten). De nieuwe, veel gevraagde profielen hebben vaak een STEM-component. Ondanks vooruitgang de laatste jaren, blijft de vertegenwoordiging van vrouwen in STEM-studierichtingen (en -banen) lager dan die van mannen (Stem Monitor 2018).

Essentieel is ook dat er door technologie en digitalisering meer en meer vraag komt naar hooggeschoolde profielen, terwijl lagergeschoolde profielen het moeilijker krijgen door het verdwijnen van jobs of het veranderen van de jobinhoud. Tegelijk blijft een belangrijk aandeel van de bevolking kortgeschoold (18,1% in 2018).<sup>5</sup> Hun werkzaamheidsgraad ligt in 2018 met 52,1% een stuk onder de algemene werkzaamheidsgraad (20-64), die 74,6% bedraagt. Ook de werkzaamheidsgraad van middengeschoolden ligt iets lager, met 73,7%. De hooggeschoolden laten een bijzonder hoge werkzaamheidsgraad optekenen: 85,9%.<sup>6</sup> Deze verschuiving in de vraag naar arbeid zien we nu al weer spiegeld in de vacatures van VDAB: de vraag naar hogergeschoolde profielen neemt toe, terwijl de vraag naar kort- en middengeschoolden krimpt (**Figuur 14**).

**Figuur 14: Openstaande VDAB-vacatures volgens studieniveau, 2008 & 2018**



Bron: Arvastat VDAB. Bewerking: Departement WSE

<sup>5</sup> Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten.

<sup>6</sup> Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten.



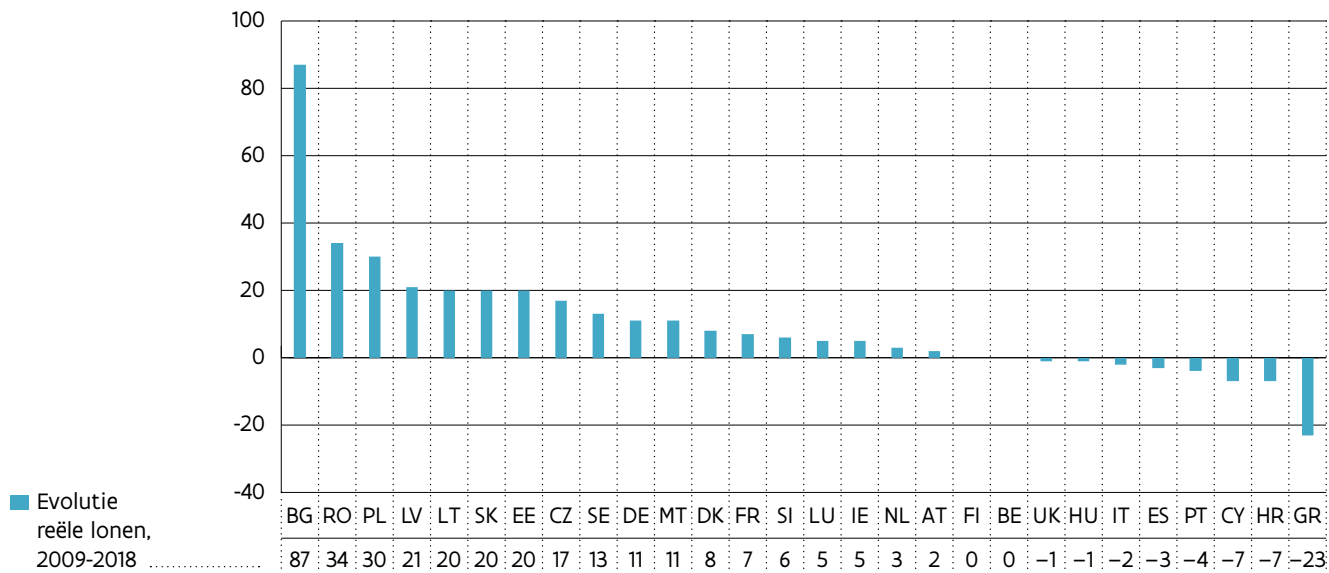
### 3.2 | De mogelijke economische en sociale gevolgen van mismatch

Een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt kan diverse negatieve gevolgen hebben. Hier overlopen we kort de voornaamste bedreigingen veroorzaakt door krapte.

Op macroniveau kunnen mismatch en krapte een invloed hebben op de economie als geheel. Mogelijke negatieve gevolgen zijn:

- **Stijgende inflatie** | Volgens de (neoklassieke) economische theorie houdt een te lage werkloosheid risico's in: ze leidt namelijk tot een stijging van de inflatie.<sup>7</sup> Er ontstaat immers een opwaartse druk op lonen en prijzen. Maar in België stelt dit probleem zich in de praktijk (nog?) niet: het dalende arbeidsaanbod en de stijgende arbeidsvraag van de laatste jaren zetten geen opwaartse druk op de lonen (Nautet 2018). De specifieke structuur van de Belgische loonvorming speelt hier mogelijk een rol. Als we naar de reële lonen kijken, zien we in België een nulgroei (**Figuur 15**).
- **Productiviteitsverlies** | Volgens een EU-inschatting lopen we door de mismatch per gewerkt uur 0,8 euro mis. De gemiddelde EU-productiviteit per uur bedraagt 36,16 euro. Maar zonder mismatch zou die 36,93 euro kunnen zijn. Dat is een productiviteitsverlies van 2,14%. (European Economic and Social Committee 2018).
- **Achteruitgang internationale concurrentiepositie** | Een hogere productiviteit is nodig om internationaal te kunnen blijven concurreren met landen zoals de VS, maar ook met nieuwe grootmachten zoals China.
- **Vertraging werkgelegenheidsgroei** | Berekeningen van de Nationale Bank (2018) bevestigen voor België de impact van krapte op de werkgelegenheidsgroei: de jobcreatie in de periode 2018-2020 vertraagt ten opzichte van de piek in 2017. Naast krapte is dit te wijten aan een lagere bbp-groei.
- **Welvaartsstaat onder druk** | Een daling in economische groei samen met een mogelijk welvaartsverlies kan ook de druk op de financiële houdbaarheid van de welvaartsstaat opdrijven: verminderde groei kan de betaalbaarheid van de sociale zekerheid in het gevang brengen.

**Figuur 15: Evolutie reële lonen in Europa, 2009-2018 (%)**



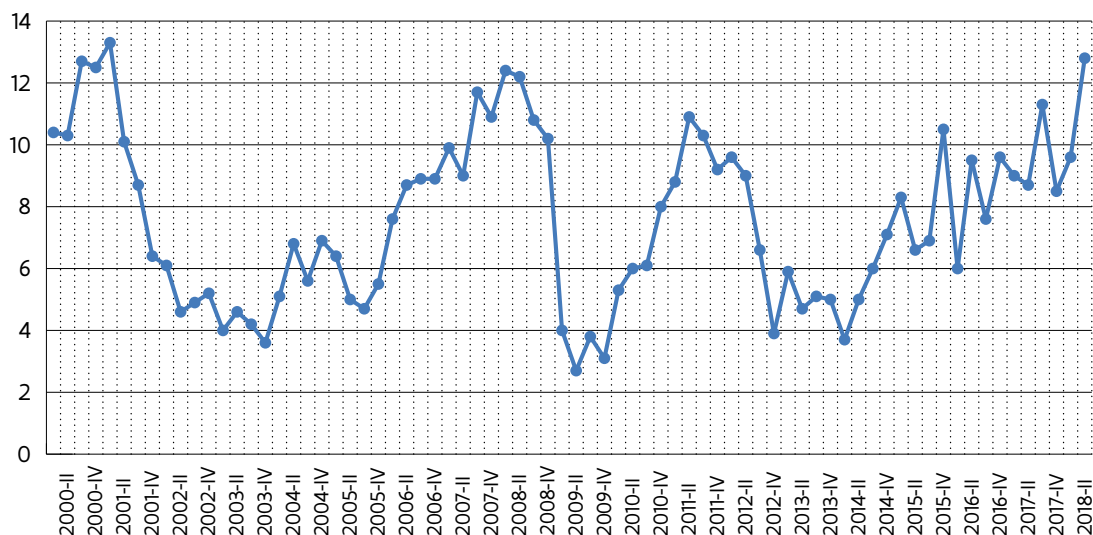
Bron: ETUI, 2019. Bewerking: Departement WSE

<sup>7</sup> De (neo-klassieke) economische theorie spreekt van spanning op de arbeidsmarkt als de werkloosheidsgraad onder de NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment) duikt. De NAIRU is de vermeende 'natuurlijke werkloosheidsgraad', die niet gepaard gaat met een te hoge inflatie. België zat in 2018 met een werkloosheidsgraad van 6,3% onder de NAIRU, en dit zal waarschijnlijk de komende jaren zo blijven.

Maar ook individuele werkgevers en werknemers kunnen gevolgen ondervinden van kwantitatieve en kwalitatieve mismatches. Mogelijke risico's zijn:

- **Rem op de productie** | Een toenemend aantal bedrijven rapporteert productiebelemmeringen in de verwerkende nijverheid, door een tekort aan geschoolde krachten (**Figuur 16**). In het tweede kwartaal van 2018 ging het om 12,8%, het hoogste cijfer sinds 2001.
- **Verminderde concurrentiekracht** | Verminderde productiecapaciteit kan leiden tot het verlies van klanten aan concurrenten.
- **Minder innovatie** | Krapte kan werkgevers ervan weerhouden om te innoveren: om nieuwe technologie en innovaties aan te nemen, nieuwe producten of diensten te ontwikkelen, of ten volle gebruik te maken van bestaande capaciteit. De tekorten kunnen zo tot beperkingen in de productiviteit en groei van bedrijven en organisaties leiden.
- **Jobverlies** | In extremis kan krapte ook tot jobdestructie leiden wanneer organisaties moeten reorganiseren of wanneer ze zelfs niet overleven.
- **Lagere werkbaarheid** | In bedrijven die kampen met specifieke tekorten kunnen werkdruk en stress toenemen, waardoor de werkbaarheidsgraad daalt. Bovendien moeten werknemers dan soms taken opnemen waar ze minder sterk in zijn om de tekorten binnen de organisatie op te vangen. Dat kan een grote weerslag hebben op hun zelfvertrouwen, het gevoel van jobzekerheid en toekomstige loopbaanmogelijkheden.
- **Meer jongeren zonder diploma** | Samen met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt zien we een toename van het aantal jongeren dat zonder diploma op de arbeidsmarkt komt. Tijdens het schooljaar 2016-2017 verliet 11% van de jongeren vroegtijdig de schoolbanken. In het schooljaar 2015-2016 bedroeg het percentage vroegtijdige schoolverlaters 10,3%. Door de aantrekkende arbeidsmarkt is het mogelijk dat sommige jongeren in de verleiding komen om ook zonder diploma voor werk te kiezen. Dit fenomeen speelt vooral bij jongens.<sup>8</sup>

**Figuur 16:** Aandeel ondernemingen in de verwerkende nijverheid met productiebelemmeringen wegens onvoldoende geschoolde arbeidskrachten (in %)



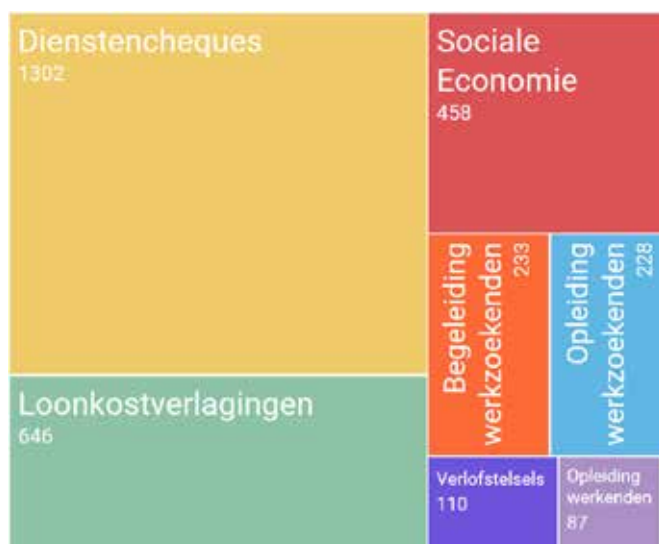
Bron: Eurostat, Euroind. Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

<sup>8</sup> Zie hiervoor: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/meer-jongeren-zonder-diploma-door-krapte-op-de-arbeidsmarkt>

## 4 | EEN UITWEG UIT DE KRAPTE: 6 ACTIETERREINEN

Krapte kan dus potentieel negatieve gevolgen hebben. Toch kan het ook kansen bieden. De krapte kan ook een incentive zijn om het huidige beleid kritisch onder de loep te nemen en waar mogelijk en nodig te verbeteren. De Vlaamse overheid besteedt vandaag al heel wat middelen aan actief arbeidsmarktbeleid. Bij actief arbeidsmarktbeleid ligt de klemtoon op het vergroten van arbeidskansen voor werkzoekenden en het beter op elkaar afstemmen van vraag en aanbod.<sup>9</sup> Het kan hier gaan om heel uiteenlopende maatregelen: van leertrajecten, over aanwervingssubsidies, tewerkstellingsstimuli, tewerkstellingsprogramma's, opzetten van sociale werkvoorzieningen, ... In 2017 werd meer dan 2,7 miljard euro besteed aan actief arbeidsmarktbeleid. Dit komt overeen met zo'n 1,5% van het BBP (Figuur 17).

**Figuur 17: Uitgaven actief arbeidsmarktbeleid 2017 (in mio euro)**



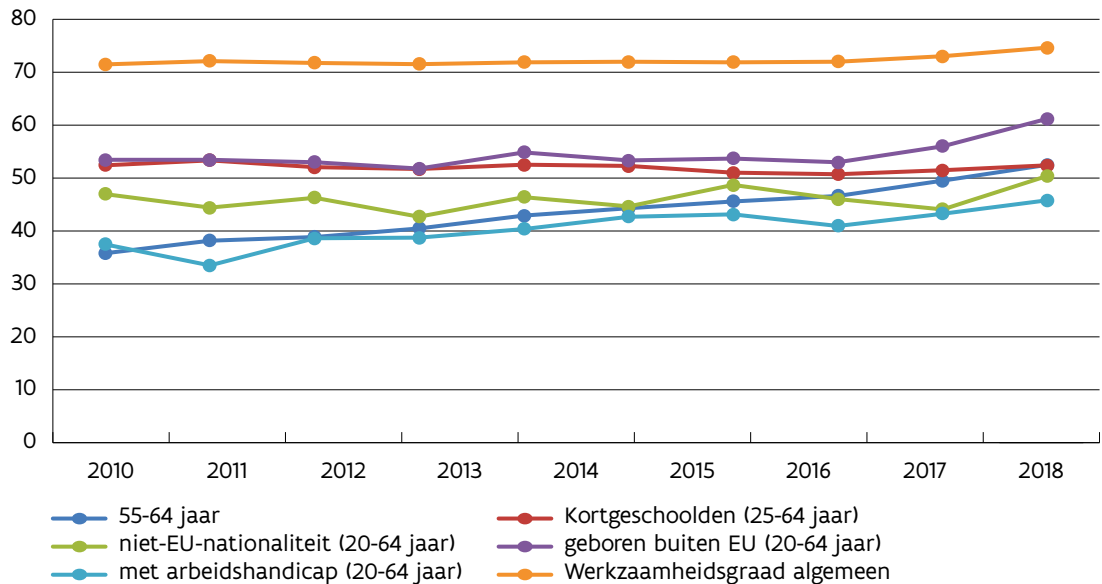
Bron: Eurostat, Labour Force Survey. Bewerking: Departement WSE

De krapte kan een sense of urgency creëren om groepen die vandaag minder kansen krijgen toch die kansen te bieden. De belangrijkste arbeidsmarktindicatoren suggereren wel dat er zeker nog vooruitgang mogelijk en nodig is. In 2018 bedroeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad voor de 20-tot-64-jarigen 74,6%. De laatste jaren tonen een duidelijk stijgende trend. Vlaanderen scoort daarmee boven het Europese gemiddelde (73,2%), maar een stuk onder de Europese koplopers. In Zweden bedraagt de werkzaamheidsgraad bijvoorbeeld 82,6% en in Nederland 79,2%. De werkloosheidsgraad voor 15-tot-64-jarigen is laag in Vlaanderen (3,5%), één van de laagste cijfers in Europa. Vlaanderen kent ook een relatief lage activiteitsgraad (71,8%): die blijft een stukje onder het EU-gemiddelde van 73,7% en een heel stuk onder de Europese koplopers. Nederland kende in 2018 bijvoorbeeld een activiteitsgraad van 80,3%. Meer dan in andere landen zijn er in Vlaanderen dus heel wat personen niet-beroepsactief.

<sup>9</sup> Zie: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_nl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_active-labour-market-policies_nl.pdf)

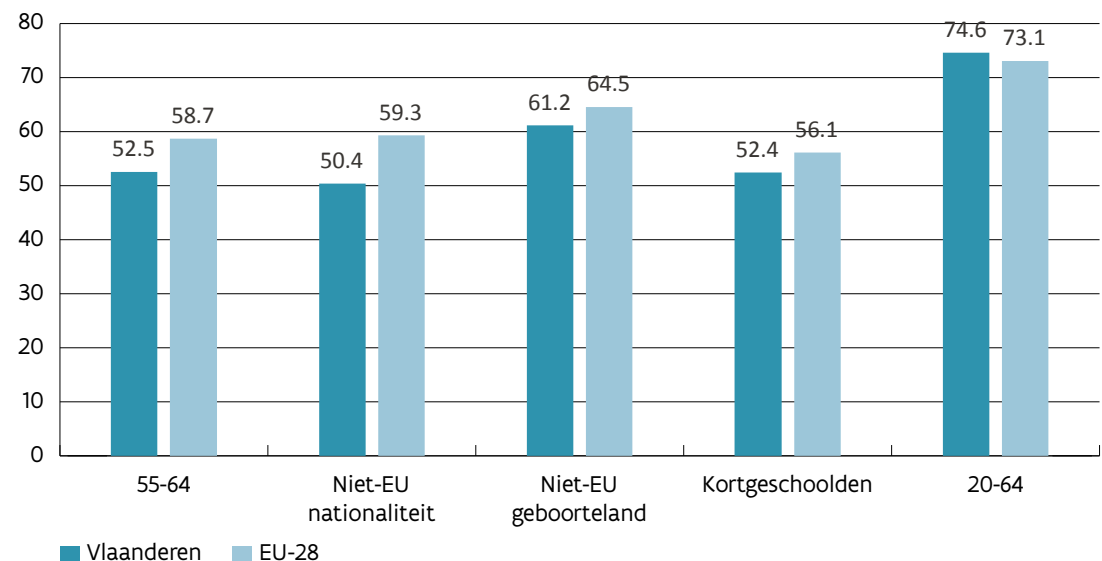
Bepaalde groepen vinden bovendien moeilijker aansluiting met de arbeidsmarkt. Ondanks positieve evoluties tijdens de laatste jaren, blijven 55-plussers, personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap achterop hinken. Bij kortgeschoolden is er zelfs een achteruitgang (Figuur 18 & Figuur 19). Vlaanderen doet het op dit vlak ook slechter dan het Europese gemiddelde.

**Figuur 18: Werkzaamheidsgraad (%) in Vlaanderen bij verschillende groepen (20-64), 2009-2018**



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten  
Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

**Figuur 19: Werkzaamheidsgraad (%) verschillende groepen, Vlaanderen vergeleken binnen Europa, 2018**



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten; Eurostat, Labour Force Survey. Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

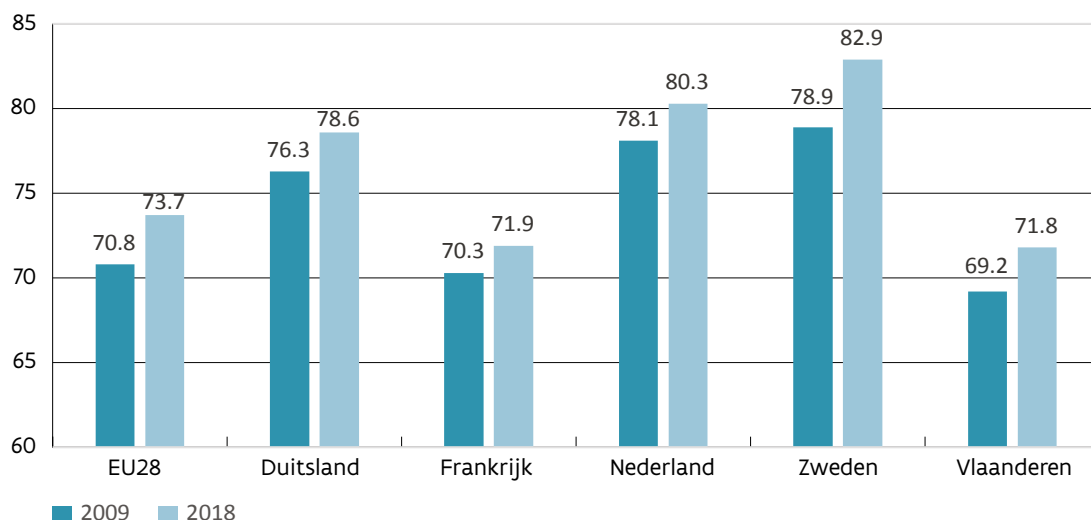
De krapte op de arbeidsmarkt geeft aan deze vaststellingen nog meer sense of urgency. We kunnen het ons in tijden van krapte niet permitteren om potentieel verloren te laten gaan. De krapte kan ook een hefboom vormen om een antwoord te bieden op deze problematieken. In wat volgt presenteren we zes actieterreinen waarop zou moeten ingezet worden om de mismatch tussen vraag en aanbod aan te pakken.

## 4.1 | ACTIETERREIN 1 Inklusiever activeren

### 4.1.1 | Het arbeidspotentieel identificeren

De focus van het activerend arbeidsmarktbeleid ligt traditioneel op de werkzoekenden, met name op wie geen werk heeft en op zoek is naar een baan. Maar een inclusievere benadering kan ook. Hierbij zetten we in op het arbeidspotentieel bij verschillende groepen, zowel bij werkenden, werkzoekenden, als niet-beroepsactieven. Zo'n benadering kan ons blikveld verruimen, het arbeidsaanbod vergroten en ook kansen bieden aan een nieuwe groep personen. Het arbeidsaanbod bestaat in principe uit de werkenden en de werklozen.<sup>10</sup> Zoals eerder aangehaald, scoort Vlaanderen met een activiteitsgraad van 71,8% onder het EU-28-gemiddelde (73,7%), wat ook lager is dan de buurlanden en veel lager dan de Europese koplopers (Figuur 20).

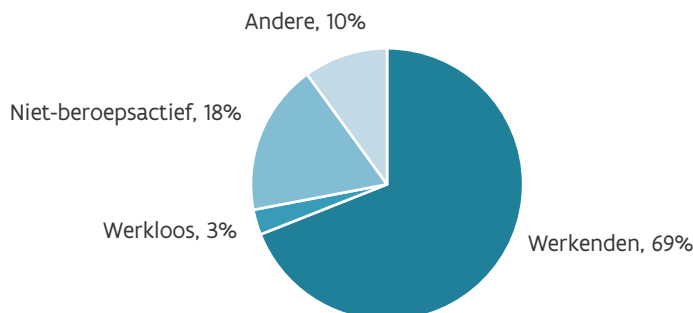
**Figuur 20: Activiteitsgraad (15-64) in Vlaanderen, vergeleken binnen Europa (2009 & 2018)**



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten; Eurostat, Labour Force Survey. Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

In het vierde kwartaal van 2015 waren er in Vlaanderen 2.726.200 werkenden, iets meer dan 138.000 werklozen en bijna 710.000 niet-beroepsactieven (Datawarehouse KSZ, Steunpunt Werk) (Figuur 21). De groep niet-beroepsactieven is dus beduidend groter dan de groep werklozen. Het gaat hier om mensen die onder verschillende uitkeringsstelsels vallen. Zo gaat het om mensen met ziekte- of invaliditeitsuitkeringen, mensen die een uitkering krijgen omwille van een arbeidsongeval of beroepsziekte, SWT'ers (het vroegere brugpensioen), mensen met een leefloon en studenten waarvoor kinderbijslag werd toegekend. Ook is er een restgroep van 390.000 mensen die onder geen enkel uitkeringsstelsel vallen. Deze laatste groep is erg divers, maar we kunnen veronderstellen dat het hier in grote mate om huisvaders en huismoeders gaat (Vansteenkiste et al 2019).

<sup>10</sup> Het gaat hier om werklozen volgens de ILO-definitie: wie geen werk heeft, de afgelopen vier weken actief gezocht heeft naar werk en onmiddellijk beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (binnen de twee weken aan een nieuwe job kunnen beginnen)

**Figuur 21: Vlaamse bevolking 18-64 jaar (n=3.964.900) op 31 december 2015**

Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ; Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten. Bewerking: Steunpunt Werk

Bij al deze groepen – werkenden, werklozen, niet-beroepsactieven & ‘anderen’ – zit nog potentieel om het arbeidsaanbod uit te breiden. Maar dat is niet voor al deze groepen en subgroepen even vanzelfsprekend. Vooral bij de kansengroepen, die zowel bij werkenden, werklozen, niet-beroepsactieven en ‘andere’ aanwezig zijn, liggen potentieel én moeilijkheden verscholen. Hun werkzaamheidsgraden liggen lager dan voor de bevolking als geheel. Vlaanderen scoort lager dan het Europese gemiddelde qua tewerkstelling van deze groepen.

### Werkenden: verminderen van ondertewerkstelling

Bij de werkenden bestaat er een mate van ondertewerkstelling. Wie ondertewerkgesteld is, werkt deeltijds, maar wil wel meer uren werken en is hiervoor beschikbaar. In totaal is 3,1% van de 20-tot-64-jarige Vlamingen ondertewerkgesteld. Dat zijn 118.700 ondertewerkgestelden (cijfers 2016 – EAK). In 2016 waren zowat twee op de drie daarvan vrouwen (65,1%). Ter vergelijking: binnen de beroepsbevolking maken vrouwen 46,5% uit (Sourbron et al 2018).

Ondertewerkstelling heeft twee verschijningsvormen:

- (1) **Deeltijdse tewerkstelling** | Deeltijdarbeid is uitgesproken vrouwelijk. Dit geldt ook voor onvrijwillige deeltijdarbeid. Vrouwen werken vaker in sectoren waar deeltijds werk de norm is en waarin het soms moeilijk is om een voltijdse baan te vinden. De retail en de schoonmaak zijn daar voorbeelden van (Coenen & Morsink 2018). Ook in de social profit, waar 78,3% van de werknemers vrouwen zijn, werken 6 op de 10 werknemers deeltijds (cijfers Verso 2018). Daarnaast werken vrouwen nog steeds vaker dan mannen deeltijds om de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken. Vrouwen besteden gemiddeld 8 uur en 35 minuten per week meer aan huishoudelijke taken dan mannen (Glorieux et al 2009 & 2013).
- (2) **Tijdelijke werkloosheid** | Bij technische werkloosheid moeten sommige voltijds werkenden tijdelijk minder arbeidsuren presteren. Tijdelijke werkloosheid kan verschillende redenen hebben. Binnen deze groep zijn mannen oververtegenwoordigd. Zij zijn relatief vaker werkzaam in conjunctuurgevoelige sectoren waar tijdelijke werkloosheid om economische redenen kan worden ingeroepen (Vansteenkiste et al 2019). Mannen zijn ook oververtegenwoordigd in sectoren die vaker weerverlet (bijvoorbeeld de bouwsector) of technische storingen kunnen inroepen voor technische werkloosheid.

### Werkzoekenden: verder inzetten op activering

Ook bij de werkzoekenden is er nog marge. Uit recent onderzoek blijkt dat nog steeds een belangrijk deel van de werkzoekenden door de mazen van het activeringsnet glijpt (Struyven et al 2019). Van de werkzoekenden die instroomden in 2016, nam 24% niet deel aan een actie en stroomde niet

binnen de 12 maanden uit naar werk. 14% nam niet deel aan een actie en stroomde niet uit de werkloosheid uit. Het gaat hier vaak om kwetsbare werkzoekenden, die vaak laaggeschoold of 55-plus zijn of het Nederlands niet als moedertaal hebben.

### Box 1. Activering van werkzoekenden – Australië

Australië zag tijdens de jaren '90 zijn werkzaamheidsgraad gestaag toenemen en de werkloosheidsgraad afnemen. Dit zorgde voor een aantal hervormingen in het activeringsbeleid, met een sterkere focus op de noodzaak van het zoeken naar jobs bij eerder inactieve stelsels. Tegelijk werd er ook ingezet op een vernieuwde werking van de arbeidsbemiddeling. Australië neemt binnen de OESO een relatief unieke positie in met zijn activeringsbeleid. Arbeidsbemiddeling en activering zijn er namelijk quasi-geprivatiseerd: meer dan 100 profit en non-profit organisaties opereren hier rond op een 'vrije markt'. Via een systeem van 'star ratings', gebaseerd op hun performantie worden slechte presteerders geëlimineerd. Een groot deel van het cliënteel van de verschillende private arbeidsbemiddelaars zijn groepen die het meest benadeeld worden op de arbeidsmarkt. Door een hogere financiering voor het bijstaan van deze groepen wordt versterkt ingezet op hun participatie. Australië boekte erg goede resultaten met dit systeem en wordt vaak gezien als een 'world leader in employment participation'. Dit neemt niet weg dat er pijnpunten blijven, zoals een relatief hoog aandeel ondertewerkstelling en minder kansen voor personen met een arbeidshandicap.

OECD, *Activating jobseekers. How Australia does it*, 2012)

### Niet-beroepsactieven: verhoogd inzetten op activeren

Onder de niet-beroepsactieven vinden we personen die onder verschillende uitkeringsstelsels vallen (cfr. supra) (**Tabel 1**) en personen die onder geen enkele uitkering vallen (de 'anderen').

Het gaat hier om een zeer diverse groep, met ook grote verschillen qua afstand tot de arbeidsmarkt. Bij studenten (terug te vinden onder 'rechtgevendende kinderen, voor kinderbijslag') is de afstand tot de arbeidsmarkt klein. Zij stromen in de meeste gevallen na hun studie in op de arbeidsmarkt. Bij personen met een leefloon en personen gekend bij mutualiteit zien we dat een niet te verwaarlozen deel ook de overstap richting werk maakt. Zo was 21,4% van wie in 2014 een leefloon ontving in 2015 aan het werk. Ook bij personen gekend bij mutualiteit was 21,4% van wie in 2014 in dit statuut verkeerde in 2015 terug aan het werk. Voor andere statuten is de doorstroom naar werk dan weer veel beperkter. Bij personen in invaliditeit gaat het om 1,8%, bij personen met een arbeidshandicap 0,7% en bij SWT'ers 0,2% (Vansteenkiste et al 2019).

We zien niet alleen verschillen qua afstand tot de arbeidsmarkt tussen de verschillende uitkeringsstelsels, maar ook binnen de uitkeringsstelsels. Een deel van de uitkeringsgerechtigden heeft een meervoudige 'handicap'. Door verschillende achtergrondkenmerken behoren ze tot meer dan één kansengroep (De Coninck et al 2016).

- Zo zijn heel wat mensen in invaliditeit ouder dan 50 (62%) (Vansteenkiste et al 2019) of kortgeschoold.<sup>11</sup> Sommigen zijn daarbovenop langdurig werkzoekend.
- Een ander voorbeeld vinden we bij personen met een leefloon. In 2017 had 37% van de leefloongerechtigden een niet-Europese migratieachtergrond en 13,3% was erkend vluchteling.

<sup>11</sup> Binnen het samenwerkingsverband tussen VDAB & RIZIV was 86% van de deelnemers laaggeschoold.



**Tabel 1: Categorieën van inactiviteit o.b.v. Datawarehouse KSZ, 2015Q4**

CATEGORIE	AANTAL
Gekend bij mutualiteit	72 103
(1 <sup>ste</sup> jaar afwezigheid wegens ziekte	19 983
Invaliditeit	71 951
	103 495
Leefloon	28 135
SWT	68 900
Arbeidshandicap	28 600
Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag	264 654
Anderen (niet in administratieve data terug te vinden)	390 558

Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ. Bewerking: Steunpunt Werk

#### 4.1.2 | Drempels wegwerken

Om al het arbeidspotentieel ten volle aan te spreken, moet iedereen vlot toegang hebben tot arbeidsmarktbemiddeling en moet activering systematisch ingebouwd zijn. Maar activering is voor deze moeilijkere doelgroepen lang geen eenvoudig verhaal. Er is nood aan een overkoepelende visie op activering met aandacht voor de specifieke uitdagingen bij en verschillen binnen deze groep en dat op alle verschillende niveaus (federaal, gewestelijk, lokaal), bij de verschillende actoren en instanties, en over alle betrokken beleidsdomeinen (werk, sociale economie, onderwijs, welzijn) heen.

#### Drempels verlagen voor werkzoekenden en niet-beroepsactieven

##### **Financiële drempels**

- (1) Wie wil werken, botst soms op financiële drempels. Voor mensen met een uitkering loont het bijvoorbeeld niet altijd om deeltijds aan de slag te gaan. Ook de gezinssamenstelling kan een invloed hebben op de financiële aantrekkelijkheid van werken. Voor alleenstaanden en in het bijzonder voor alleenstaande ouders is de *inactiviteits- of werkloosheidsval* vaak scherp, zeker wanneer ze aan de slag gaan tegen een laag loon. Wie werkt, verliest ook bepaalde voordelen en moet bijkomende kosten dragen voor verplaatsing en kinderopvang (De Coninck et al 2016, Hufkens et al 2017).
- (2) Voor 55-plussers wordt vaak gewezen op *anciënniteitsverloning* als een rem op arbeidsdeelname. Het probleem van arbeidsdeelname bij 55-plussers is veel complexer dan deze factor alleen. De stijging van het reservatieloon, die door de koppeling van leeftijd en loon ontstaat, wordt wel naar voor geschoven als een verklarende factor (Smets et al 2015).

**Andere randvoorwaarden** | Zaken als kinderopvang en verplaatsing hebben niet alleen een financieel prijskaartje, maar vragen soms ook heel wat praktische organisatie. Daardoor komt de werkbaarheid van een mogelijke job in het gedrang.

**Specifieke uitdagingen eigen aan deze doelgroep** | De niet-beroepsactieven, maar ook de werkzoekenden die vandaag nog te weinig bereikt worden (en deels ook de ondertewerkgestelden) vormen een groep met heel wat uitdagingen. Activering is hier vaak geen evident en rechtlijnig verhaal.

Als zoveel factoren gelijktijdig meespelen, ligt aan het werk gaan allesbehalve voor de hand. Niet-beroepsactieven met complexere profielen hebben dan ook bij uitstek nood aan bijscholing of herscholing en het bijwerken van competenties en attitudes, alvorens ze de stap naar de arbeidsmarkt kunnen zetten. Ook is er in tijden van grote transformaties (digitalisering, klimaat, etc.) nood aan grondige heroriëntering –bijvoorbeeld na een collectief ontslag in een bepaalde sector–, terwijl



er in andere sectoren –bijvoorbeeld de zorg– vraag is naar bijkomende arbeidskrachten. Maar dit vergt sociale ondersteuning om (langdurigere) opleidingen te volgen, en gedeeltelijke compensatie van de kost verbonden aan deze opleidingen. Ook hier kan in Vlaanderen een inhaalbeweging gemaakt worden (cf. punt 8).

### Box 2. Hervorming van de aanpak en begeleiding van langdurig zieken – Nederland & Zweden

In Nederland liep het aantal (langdurig) zieken sinds de jaren '90 steeds hoger op, waardoor de kosten toenamen. Na sociaal overleg en advies van de SER werd beslist om een aantal belangrijke hervormingen door te voeren en zo sterker in te zetten op de activering van zieken. Zo kregen werkgevers een veel grotere verantwoordelijkheid: zij staan nu 2 jaar in voor het uitbetalen van de kosten van een zieke werknemer. Tegelijk wordt er van hen verwacht dat ze een bedrijfsgeneesheer aanstellen, met het oog op preventie. Na 8 weken afwezigheid moeten werkgevers en werknemers samen een re-integratieplan opstellen. Het aantal personen met ziekteverlof is in Nederland hierdoor stelselmatig afgenomen. Een neveneffect is wel dat personen met een arbeidshandicap en personen met chronische aandoeningen het moeilijker hebben om aan de slag te gaan en dat sommige werkgevers meer beroep doen op freelancers, om bepaalde verantwoordelijkheden te ontlopen.

(OECD, *Breaking the Barriers*, 2008)

Zweden had in de vroege jaren 2000 het hoogste niveau van ziekte-uitkeringen van de hele OESO. Ook hier werden bepaalde hervormingen –ook na overleg met sociale partners– in gang gezet. Ziekte-uitkering werd beperkt tot maximum een jaar, waarna men op een andere, lagere uitkering terug kan vallen. Werkgevers financieren de eerste veertien dagen en moeten inzetten op rehabilitatie. Het systeem werd ook flexibeler gemaakt: uitkeringen en loon kunnen gecombineerd worden. Daarnaast werden er tewerkstellingssubsidies voorzien.

(OECD, *Breaking the Barriers*, 2009)

### Drempels verlagen voor werkgevers

**Tax wedge** | De *tax wedge* is een financiële drempel die werkgevers parten speelt. De *tax wedge*<sup>12</sup> is een maatstaf voor de mate waarin de belasting op arbeid tewerkstelling ontmoedigt. Voor België behoort die indicator tot de hoogste van Europa. De *tax wedge* speelt mee bij de overweging van een werkgever om een werknemer al dan niet aan te nemen. Een hoge *tax wedge* maakt een werknemer immers relatief minder rendabel voor de werkgever (De Rous & Boey 2015).

**Te hoge eisen** | Werkgevers zijn ook niet altijd bereid om deze groep kansen te geven en de blik te verleggen van de uitdagingen naar de mogelijkheden. Het begint al bij het opstellen van vacatures. Werkgevers stellen daarin vaak behoorlijk hoge eisen. Daarbij neemt zowel de vraag naar 'hard skills' als die naar 'soft skills' toe. Ze onderscheiden niet steeds de essentiële competenties van competenties die 'mooi meegenomen' zijn (De Vos et al 2018). Daardoor vallen mogelijke kandidaten al bij voorbaat uit de boot.

**Vooroordelen en discriminatie** | Vooroordelen en discriminatie spelen een rol: zo krijgen mensen met een migratieachtergrond in België minder kansen op de arbeidsmarkt dan in veel andere Euro-

<sup>12</sup> De 'tax wedge' is de ratio tussen de hoeveelheid taksen betaald door een gemiddelde single werknemer zonder kinderen (aan 100% van het gemiddelde loon) en de overeenkomstige totale kost van de arbeid voor de werkgever

pese landen (Hoge Raad Werkgelegenheid 2018). Bij het uitsturen van fictieve sollicitaties –telkens één met ‘Vlaamse’ naam en één met ‘niet-Vlaamse naam’– kregen de fictieve niet-Vlaamse personen minder vaak positieve respons en mochten ze minder vaak op gesprek. Dit effect verkleint naar mate de sollicitant meer werkervaring heeft en speelde minder bij grotere bedrijven (Baert 2017).

## 4.2 | **ACTIETERREIN 2** Kwaliteitsvol informeren over de arbeidsmarkt

### 4.2.1 | Op korte termijn: de informatie-mismatch wegwerken

Duidelijke en juiste informatie is van belang om de kwalitatieve mismatch weg te werken (OECD 2012).

**Competentietaal** | Werknemers moeten inzicht hebben of verwerven in hun competenties en ze moeten geïnformeerd worden over competenties waar veel vraag naar is op de arbeidsmarkt en over de tewerkstellingskansen binnen de verschillende beroepen. Ook werkgevers moeten duidelijk weergeven welke competenties nodig zijn bij het invullen van vacatures. Het is dus belangrijk dat de overheid, werknemers en werkgevers hierbij dezelfde ‘taal’ spreken. In Vlaanderen lijst de databank COMPETENT per beroep de basis- en specifieke activiteiten en nodige competenties op. VDAB gebruikt deze oplijstingen voor zijn arbeidsmarktdienstverlening: het is een hulpmiddel bij het opstellen van cv’s en vacatures. Maar er is zeker nog verbetering mogelijk. Werknemers hebben soms ook moeite met inzicht in hun eigen competenties en welke mogelijkheden er op de arbeidsmarkt liggen. Dit geldt voor schoolverlaters: zij hebben het moeilijk om in te schatten welke hun competenties zijn en hoe deze in de vraag op de arbeidsmarkt passen. Maar ook werkenden worstelen met het inschatten van de vraag naar hun profiel (De Coen et al 2019).

#### Box 3. Inzicht in vraag op de arbeidsmarkt: de labour market balance – Denemarken

in Denemarken publiceert de *Danish Agency for Labour Market and Recruitment* (STAR) een online tool (‘labour market balance’) die met statistieken inzicht biedt in de huidige tewerkstelling in Denemarken. Tweemaal per jaar vraagt STAR aan 20.000 bedrijven hoeveel pogingen tot aanwervingen ze de laatste twee maanden gedaan hebben. Op basis hiervan worden de noden op de arbeidsmarkt ingeschat. Op de website kunnen arbeidsbemiddelaars, maar ook werkzoekenden nagaan hoe groot de vraag is naar bepaalde jobs, ook op een regionaal niveau.

(<https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/>)

**Loopbaanbegeleiding** | Dit kan werknemers helpen weloverwogen loopbaankeuzes te maken en opleidingsnaden te identificeren. Loopbaanvaardigheden worden idealiter al aangeleerd aan jongeren die op de schoolbanken zitten om hen optimaal voor te bereiden om hun latere loopbaan te managen (De Coen et al 2019). Loopbaanbegeleiding via de loopbaancheque is mogelijk voor iedereen die werkt (en dat om de zes jaar). Tussen 2013 en 2017 gebruikte 2,3% van de Vlaamse werkende bevolking loopbaancheques. We kunnen enkele werkpunten identificeren. Vooral vrouwen (69%) en hogeschoolden (65%) gebruiken loopbaancheques. Personen uit kansengroepen (55-plussers, personen met een migratieachtergrond, kortgeschoolden) doen dat verhoudingsgewijs minder, terwijl zij net bij uitstek baat zouden hebben bij bijvoorbeeld het identificeren van leernaden (VDAB 2017). Bovendien komen werkzoekenden niet in aanmerking voor loopbaanbegeleiding via loopbaancheques. Niet-werkende werkzoekenden worden natuurlijk wel begeleid door VDAB, maar we kunnen ons de vraag stellen of daar afdoende ruimte is om het volledige loopbaanperspectief mee te nemen.

#### 4.2.2 | Op lange termijn: investeren in prognoses

Voorkomen is altijd beter dan genezen. Een goed inzicht in de werking van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is niet alleen relevant voor werknemers en werkgevers, maar ook voor beleidsmakers. Prognoses kunnen bepaalde noden of evoluties vroegtijdig detecteren, zodat dreigende mismatches preventief kunnen worden aangepakt.

*Skills forecasting* gebeurt in Vlaanderen heel versnipperd. De verschillende initiatieven en initiatiefnemers gebruiken uiteenlopende data en methodes.

- De laatste ondernemingsenquête van StIA (Stichting voor Arbeid & Innovatie)<sup>13</sup> bevat voor het eerst vragen over digitalisering en over de skills die op dat vlak binnen bedrijven aanwezig zijn, maar zonder expliciete inschatting van toekomstige evoluties.
- Competenties stonden ook al op de agenda van VLAMT (Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst).<sup>14</sup> Voor verschillende sectoren werden hier de nodige competenties –en verwachte verschuivingen– in kaart gebracht.
- Vooral voor de maakindustrie is er al heel wat rond dit thema gebeurd. Voor Vlaanderen worden de verschuivingen, uitdagingen en knelpunten bijvoorbeeld in kaart gebracht door de SERV in hun 'Digitalisering in industrie 4.0' project.<sup>15</sup> Hier wil men vooral nagaan hoe binnen de bedrijven de bedrijfsstrategie en het businessmodel worden hertekend omwille van digitaliseringsprocessen in het kader van de Industrie 4.0-opportunities. Er wordt ook nagegaan welke netwerken en welke actoren in dit transitieproces voor de bedrijven van belang zijn.

Er zijn dus wel verschillende tools die elk deels inzicht verschaffen in verschuivingen in gevraagde competenties, maar een overkoepelend, uniform instrument is er vandaag niet.

### 4.3 | ACTIETERREIN 3 Actief inzetten op vaardigheden

Zoals in de inleiding ook al werd aangehaald, is de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt ook kwalitatief van aard, wat wil zeggen dat er een mismatch is tussen vraag en aanbod, en dan vooral op het vlak van competenties of skills. Digitalisering en technologie hebben hier een grote impact (zie ook actieterrein 4).

**Nood aan (om)scholing** | Agoria<sup>16</sup> schatte recent in hoeveel omscholing er door de digitale omwenteling nodig is om ook toekomstige arbeidsmarktnoden te kunnen blijven invullen. Volgens die inschatting hebben 150.000 mensen nood aan een matige omscholing (2 tot 6 maanden), en 160.000 mensen aan een intensieve herscholing (6 tot 18 maanden). Arbeidsmarktspecialisten zijn het erover eens dat er versterkt moet worden ingezet op competenties. Als jobs en jobinhouden structureel veranderen, moeten we daarvoor de nodige competenties kunnen verwerven en versterken. En dit niet enkel aan het begin van onze loopbaan (tijdens het regulier onderwijs), maar ook tijdens onze loopbaan.

**Deelname aan opleiding/leren** | Uit een recente OESO-studie (OESO Skills Strategy rapport, 2019) komt Vlaanderen op het vlak van levenslang leren en het verwerven en versterken van competenties naar voor als een middelmatige leerling (**Figuur 22**). Ook voor de participatiegraad aan arbeidsmarktgerelateerde opleidingen scoort Vlaanderen rond het OESO-gemiddelde van 41%, maar met 39% zit Vlaanderen wel een stuk lager dan de koplopers: Nederland (53%), Finland (55%), Noorwegen (56%), Nieuw-Zeeland (57%) en Denemarken (58%). Groepen die het sowieso al moeilijker hebben op de arbeidsmarkt, zoals 55-plussers, mensen met een migratieachtergrond, kortgeschoolden, ... scoren dan ook nog eens lager dan het Vlaamse gemiddelde (**Figuur 23**).

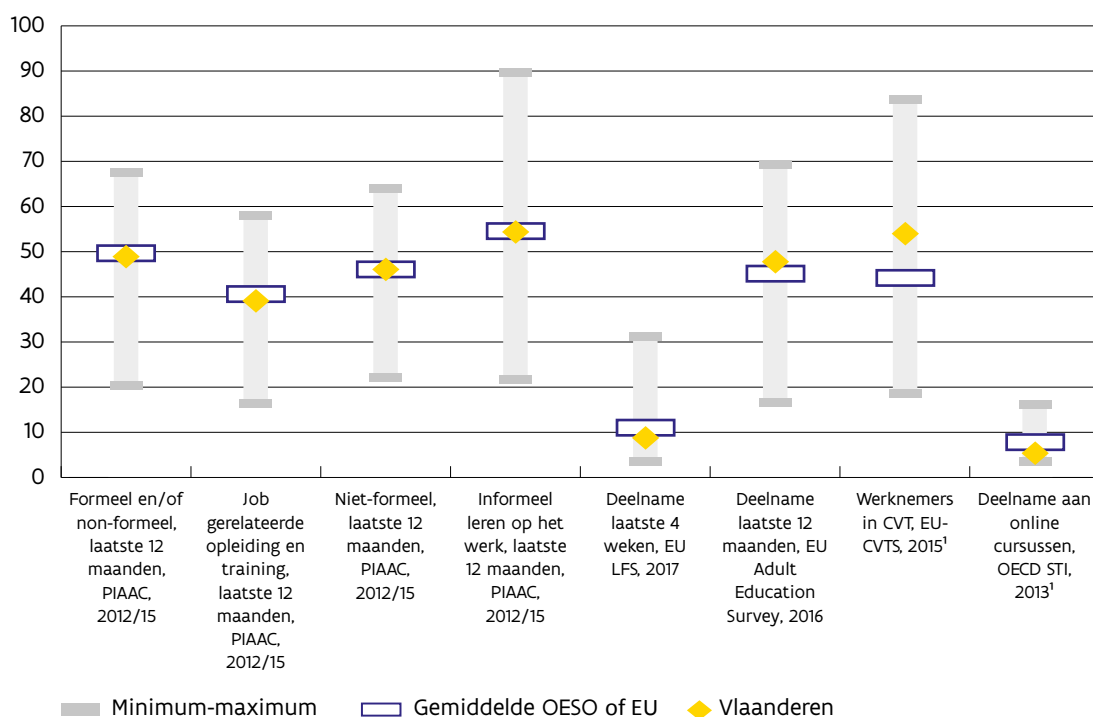
<sup>13</sup> <https://www.serv.be/stichting/project/ondernemingsenquête>

<sup>14</sup> <https://www.werk.be/beleidsthemas/competentiebeleid/vlamt-competentieprognoses>

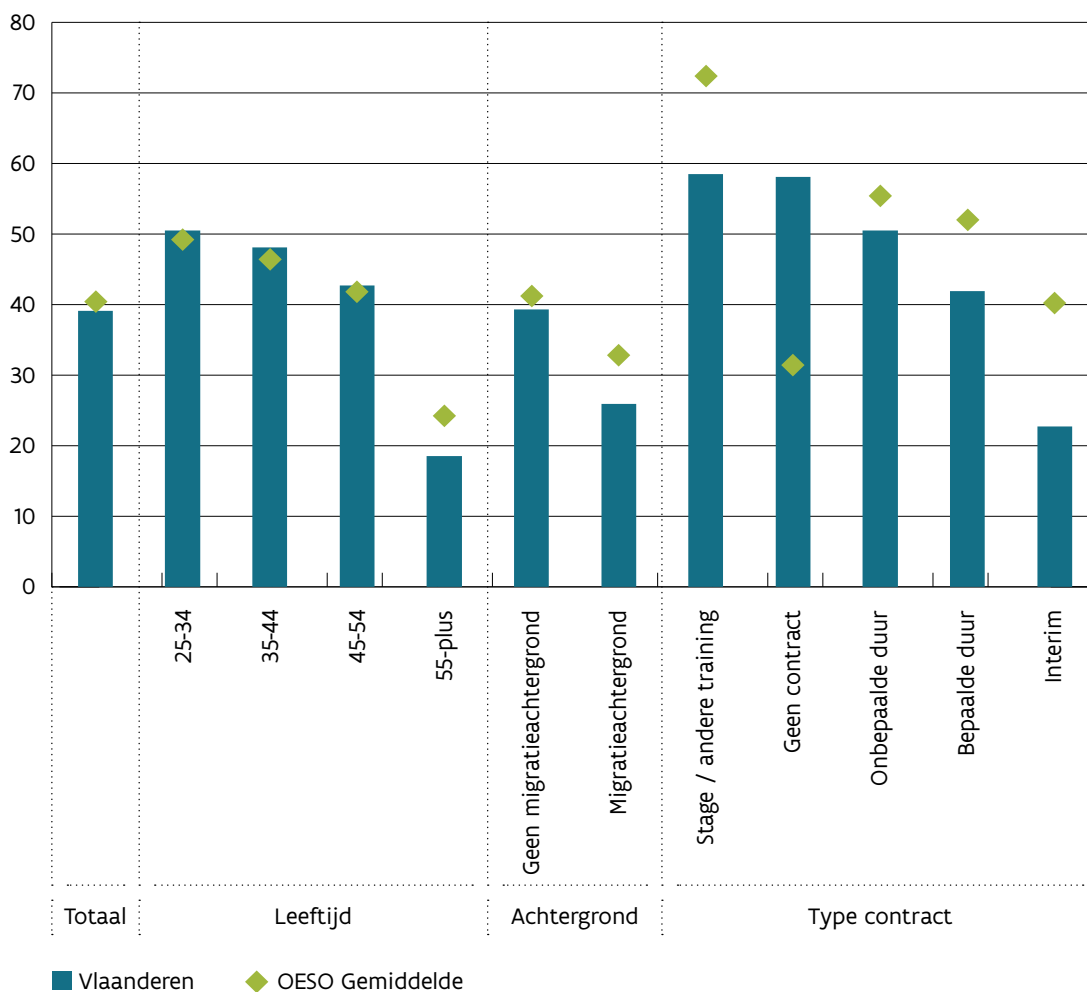
<sup>15</sup> <https://www.serv.be/stichting/project/digitalisering-industrie-40>

<sup>16</sup> <https://info.agoria.be/nl/bethechange2>

**Figuur 22: Deelname van volwassenen aan verschillende vormen van leren – vergelijking met andere OESO- / EU-landen (in %)**

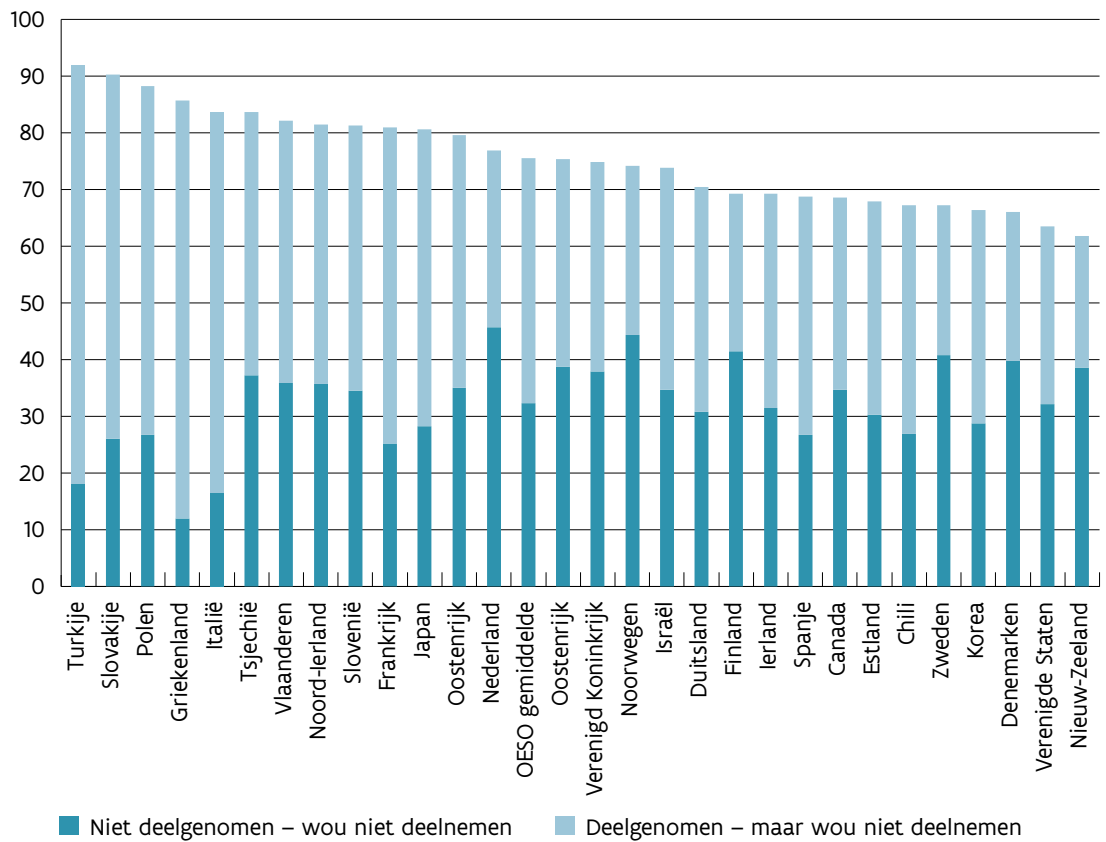


Bron: *OECD Skills Strategy 2019*. *Bewerking: Departement WSE*

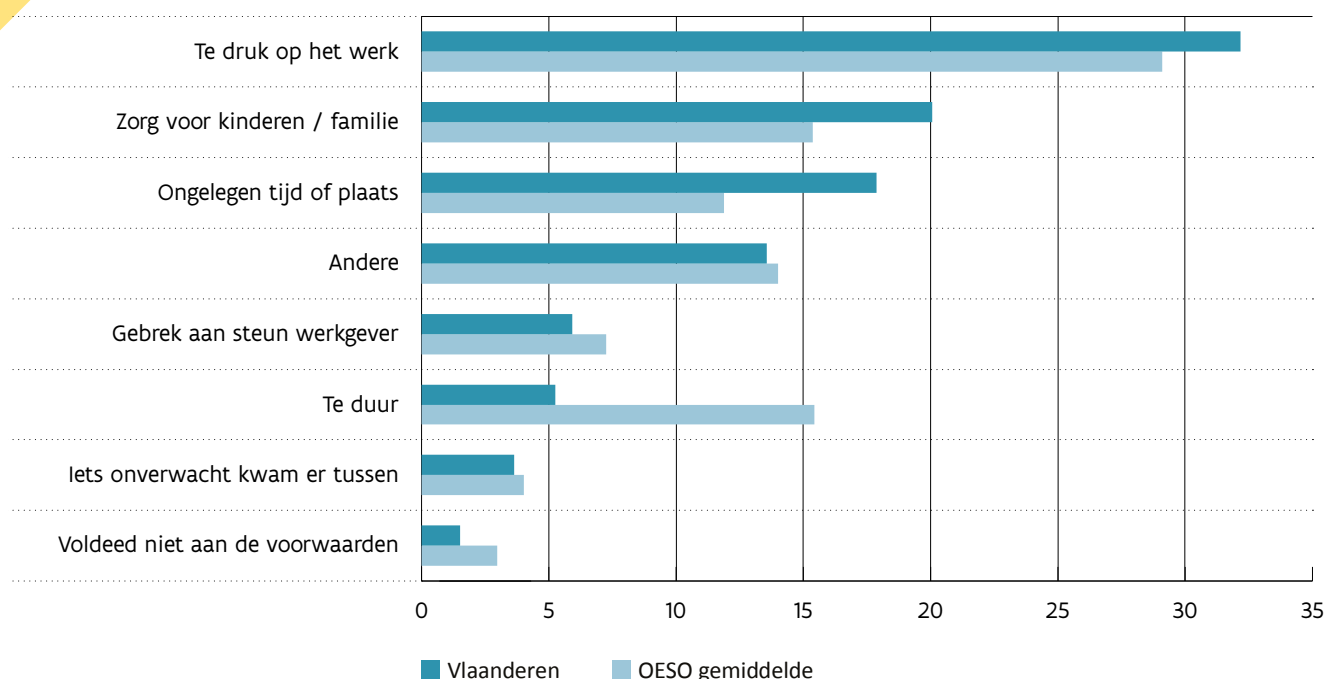
**Figuur 23: Deelname aan formele of niet-formele opleiding om job-gerelateerde redenen per demografische groep (in %)**

Bron: *OECD Skills strategy 2019*  
 Bewerking: *Departement WSE*

**Drempels om tot leren te komen** | In Vlaanderen is de bereidheid tot deelname aan leren veeleer laag (**Figuur 24**). Het voornaamste obstakel is tijdsgebrek: door de combinatie met werk en gezin. Financiële redenen zijn minder belangrijk (**Figuur 25**). De complexiteit van financiële incentives kan wel verklaren waarom sommige groepen lager scoren qua opleidingsdeelname. De veelheid aan initiatieven (**Tabel 2**) maakt het behoorlijk complex, wat zeker een uitdaging kan zijn voor kortgeschoolden en mensen die het Nederlands onvoldoende beheersen maar ook voor kmo's. Initiatieven gericht op werkenden en op werkzoekenden opereren parallel. Initiatieven voor werkenden zijn niet toegankelijk voor werkzoekenden en vice versa: ook dit werpt barrières op voor wie een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Opleidingen zijn ook vaak sectoraal en gericht op competenties ontwikkelen binnen de betrokken sector. Voor wie zijn job bedreigd ziet, is er weinig aanbod aan opleidingen om de overstap naar een andere sector te maken.

**Figuur 24: Bereidheid om deel te nemen aan leren, Vlaanderen in vergelijking met OESO (in %)**

Bron: *OECD Skill Strategy 2019*. *Bewerking: Departement WSE*

**Figuur 25: Hinderpalen voor participatie aan leren (in %)**Bron: *OECD Skills Strategy 2019*Bewerking: *Departement WSE***Tabel 2: Ondersteuning voor opleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt**

<b>WERKNEMERS</b>	Vlaams opleidingsverlof: 125 uur / jaar voor voltijds werknemer (erkende opleidingen)
	Opleidingskrediet: vervangingsinkomen + verminderde uren
	Opleidingscheques: aan te kopen bij VDAB, 50% van de kost gecoverd door Vlaamse Overheid
	Vrijstelling van inschrijvingsgeld: voor inschrijving bij CBE en tweedekansonderwijs
	Loopbaancheques: gesubsidieerde loopbaancoaching in erkend centrum, aan te vragen bij VDAB
<b>WERKZOEKENDEN</b>	Werkpleklernen (IBO, stages)
	Tenders
	Opleiding: oriënterend, arbeidsmarktcompetenties, beroepsopleiding, beroepsgerichte doorstroomopleiding, Nederlands voor anderstaligen
<b>WERKGEVERS</b>	Kmo-portefeuille: covert 30-40% van de opleidingskosten
	Strategische transformatiesteun: covert 20% van opleidingskosten voor strategische transformatieprojecten
	Werkbaar werk: verplichting tot het voorzien van 5 dagen betaalde opleiding per voltijdse werknemer
	Zelfstandigen: aftrekpost belastingen die ook voor opleiding kan toegepast worden

Bron: *OECD Skills Strategy 2019*. Bewerking: *Departement WSE*

**Beheersing van vaardigheden** | Vlaanderen scoort overwegend bovengemiddeld op het vlak van 'skills', vergeleken met het OESO-gemiddelde (PIAAC, 2012):

- Voor gecijferdheid haalt 17% van de 16-65-jarigen de hoogste twee niveaus, tegenover het OESO-gemiddelde van 12,4%.
- Voor geletterdheid is dat 12,4% tegenover het OESO-gemiddelde van 11,8%.
- Voor probleemoplossend vermogen scoort Vlaanderen middelmatig. In technologie-rijke omgevingen verdient dit pijnpunt extra aandacht: daar scoort 44,7% te laag (**Figuur 26**).
- We zien ook dat sommige groepen kampen met ontoereikende vaardigheden. Ouderen, kortgeschoolden, en mensen met een migratieachtergrond zijn hierin oververtegenwoordigd. De competenties van kortgeschoolden sluiten vaak nog vooral aan bij de arbeidsvraag uit het verleden en veel minder bij die van vandaag en morgen (Vansteenkiste et al 2014).

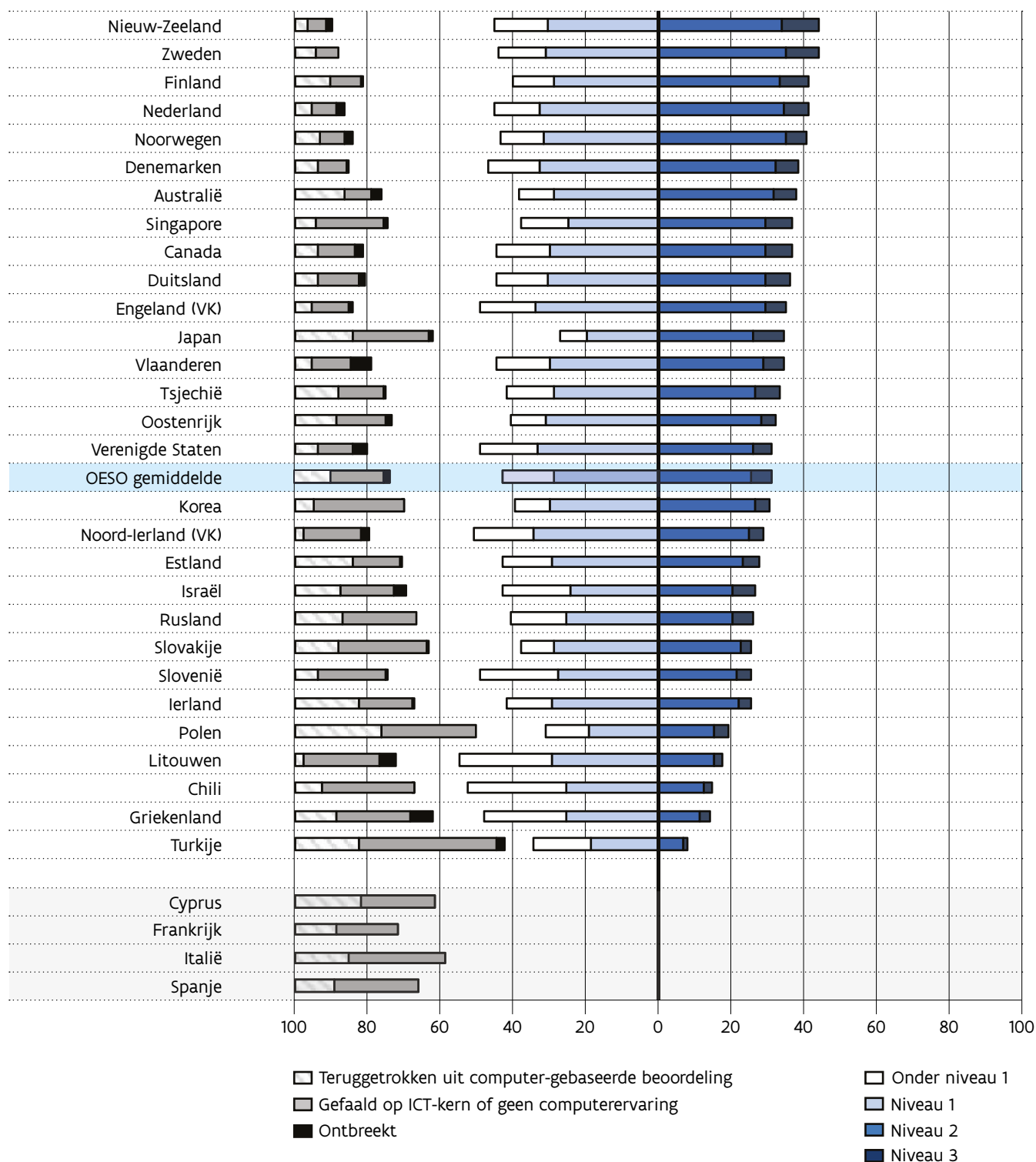
#### Box 4. Een leerrekening – Frankrijk

Frankrijk heeft sinds 2015 het systeem van de *Compte personnel de formation*. Elke voltijdse werknemer krijgt een krediet van 24 uur per jaar (gedurende de eerste 5 jaar) en 12 uur per jaar gedurende de volgende drie jaar; tot een maximum van 150 opleidingsuren. Deze uren zijn meeneembaar bij een verandering van job. Deze uren kunnen ingezet worden om bepaalde erkende kwalificaties of basiscompetenties te verwerven, maar ook om een opleiding te volgen uit een goedgekeurde lijst. De werknemer moet wel toestemming van zijn werkgever krijgen om de opleiding tijdens de werkuren te volgen. Sinds de invoer van dit systeem was er een behoorlijke toename in opleidingsparticipatie. Recent werden er hervormingen aan het systeem aangekondigd: de tijdsrekening zal worden omgezet naar een rekening met geld, dat gebruikt kan worden om opleidingen te betalen.

(OECD, Skills Strategy, 2019)



**Figuur 26: Probleemoplossend vermogen in een technologie-rijke omgeving, % van 15-65-jarigen scorend op ieder bekwaamheidsniveau**



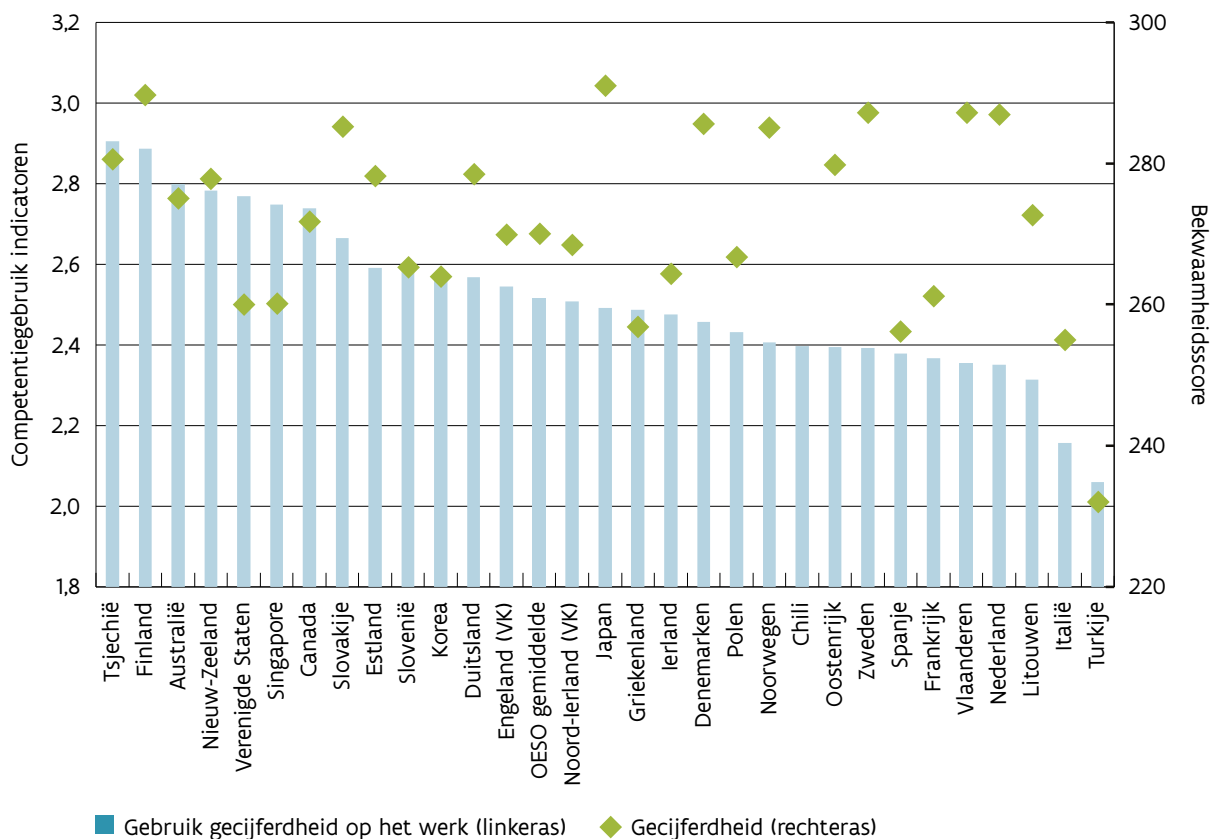
Bron: *OECD Skills Matter 2016*

Bewerking: *Departement WSE*

**Vaardigheden inzetten op het werk** | We gebruiken onze vaardigheden te weinig op de werkvloer. De inzet van leesvaardigheid scoort nog gemiddeld goed, maar onze rekenvaardigheden zetten we te weinig in op de werkvloer (**Figuur 27**). Nochtans toont OESO-onderzoek aan dat wie zijn com-

petenties frequenter gebruikt ook vaak een hoger loon heeft en dat bedrijven waar competenties maximaal worden ingezet ook productiever zijn (OECD 2016). Het probleem stelt zich scherper in kmo's en vooral in de kleinste ondernemingen (1-10 werkgevers). Kortgeschoolden krijgen ook minder kansen om hun competenties in te zetten dan hogeschoolden.

**Figuur 27: Gebruik van rekenvaardigheden op de werkvloer**



Bron: *OECD Skills Strategy 2019*

Bewerking: *Departement WSE*

#### 4.4 | **ACTIETERREIN 4** Meer halen uit digitalisering

Bij een tekort aan arbeid wordt vaak al snel gekeken richting technologie, digitalisering en automatisering. Arbeid vervangen door de inzet van technologie kan een oplossing zijn, maar heeft grenzen. Sommige jobs en deeltaken kunnen volledig weg-geautomatiseerd worden. Maar niet iedere job en al zeker niet elk onderdeel van de jobinhoud kan zomaar vervangen worden door machines of technologie (zie ook 3.1.2). Bepaalde competenties, zoals kritisch en creatief denken, probleemoplossend denken, ICT-vaardigheden, communicatie, samenwerking, ... kunnen immers niet zomaar door technologie of robots overgenomen worden. Die zogeheten '21st-century skills' kunnen best in combinatie met technologie ingezet worden. Colvin (2015) haalt aan dat het niet nuttig is om te focussen op wat robots nog niet kunnen, maar wel om in te zetten op wat we willen dat mensen (blijven) doen. Technologie is geen *deus ex machina* die over ons neerdaalt: we kunnen deze grotendeels zelf vormgeven en zelf de inzet ervan bepalen (Brynjolfsson & McAfee 2014, Atkinson 2015, Mazzucato 2013).

Het beleid kan sterker inzetten op een samenwerking tussen mens en technologie (Went et al 2017). Zo kunnen we jobs productiever maken en routinetaken en fysiek belastend werk wegnemen. Dit biedt ook kansen om werknemers met kwetsbaardere profielen functies te laten invullen. Zo wordt

er in de sociale economie al hier en daar geëxperimenteerd en gewerkt met co-bots: mens en robot werken samen. De sociale-economie-werknemer kan zo bijvoorbeeld complexere taken uitvoeren en het maakt het voor werknemers met een motorische beperking mogelijk om verfijndere taken uit te voeren. Zo kunnen we jobs ook aantrekkelijker maken en bijdragen aan werkbaar werk (zie actieterrein 5).

Binnen Vlaanderen zijn er op dit vlak al enkele *early adopters*, zoals de '*factories of the future*' in de maakindustrie.<sup>17</sup> Maar Vlaanderen als regio is (nog) geen voorloper. Een structurele, overkoepelende digitale strategie ontbreekt voorlopig. Recent werd er door de SERV wel een visienota gelanceerd, met een aanzet voor een beleidsagenda.<sup>18</sup>

#### Box 5. Het ontwikkelen van een digitale strategie – Denemarken

Denemarken is in Europa een voorloper rond digitalisering en staat jaar na jaar hoog in de Europese '*Digital Economy and Society*'-index. Het land ontwikkelde een globale strategie, de *Digital Strategy 2016-2024*. Die draait vooral rond het digitaliseren van publieke dienstverlening. Tegelijk zet een *Digital Growth Strategy* sterk in op industrie 4.0. De uitgangspunten daarvan zijn: 1) alle burgers kunnen meeprofiten van digitalisering en hiertoe wordt sterk ingezet op opleiding, 2) een digitale upgrade voor bedrijven (in het bijzonder kmo's), 3) de overheid zorgt voor een wettelijk framework en ondersteunt de ontwikkeling van technologie.

(Larosse 2017)

## 4.5 | ACTIETERREIN 5 Werken aantrekkelijker maken

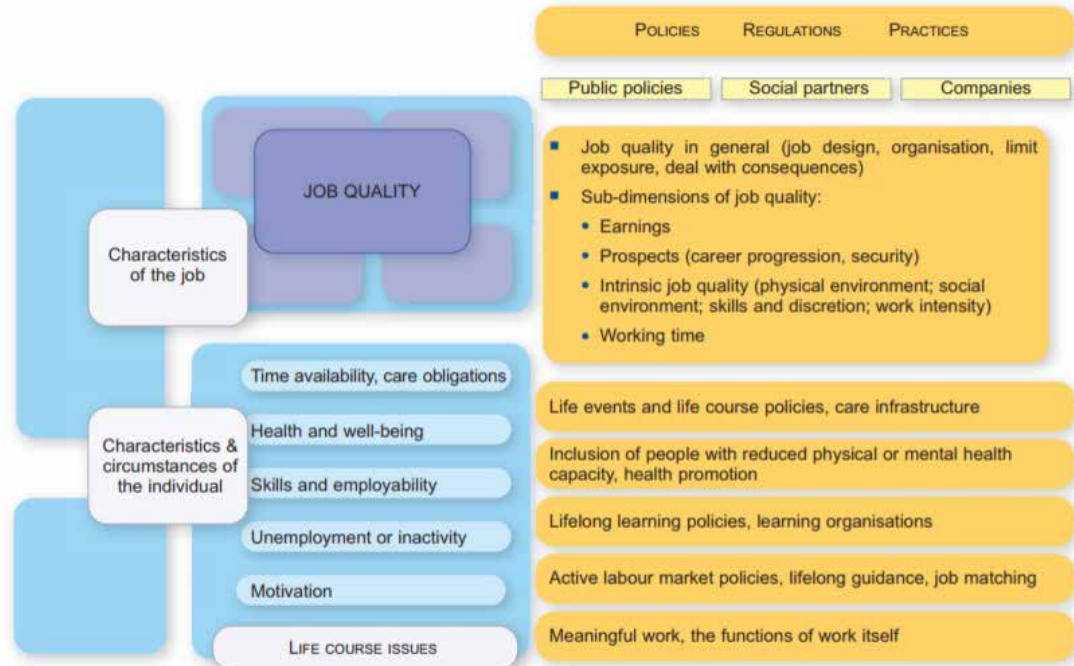
Hoe aantrekkelijker werk is, hoe vlotter er arbeidskrachten voor gevonden worden. Omgekeerd spelen minder goede werkomstandigheden dus ook een rol in krapte. Niet toevallig zijn de werkomstandigheden ook een factor bij het definiëren van arbeidsmarktkrapte (zie 1.1): een 'arbeidsvraag die hoger is dan het arbeidsaanbod dat wil werken voor een bepaald loon en bepaalde werkomstandigheden op een bepaalde plaats en tijd'.

**De rol van werkomstandigheden bij knelpuntberoepen** | De jaarlijkse lijst met knelpuntberoepen van de VDAB<sup>19</sup> omvat heel wat beroepen waarbij werkomstandigheden een rol spelen bij de tekorten: (fysiek) zwaar werk, atypische of onregelmatige werkuren, gezondheidsrisico's, werkdruk, gebrek aan voltijdse contracten, ... Meestal zijn dit jobs voor kort- en middengediplomeerden, vooral in sectoren zoals de bouw, dienstverlening, horeca, industrie, transport en logistiek. Hooggeschoolden worden vooral in de zorg en in mindere mate in het onderwijs afgeschrikt door de werkomstandigheden.

<sup>17</sup> Zie: <http://www.madedifferent.be/nl>

<sup>18</sup> Zie: <https://www.serv.be/serv/pagina/digitalisering>

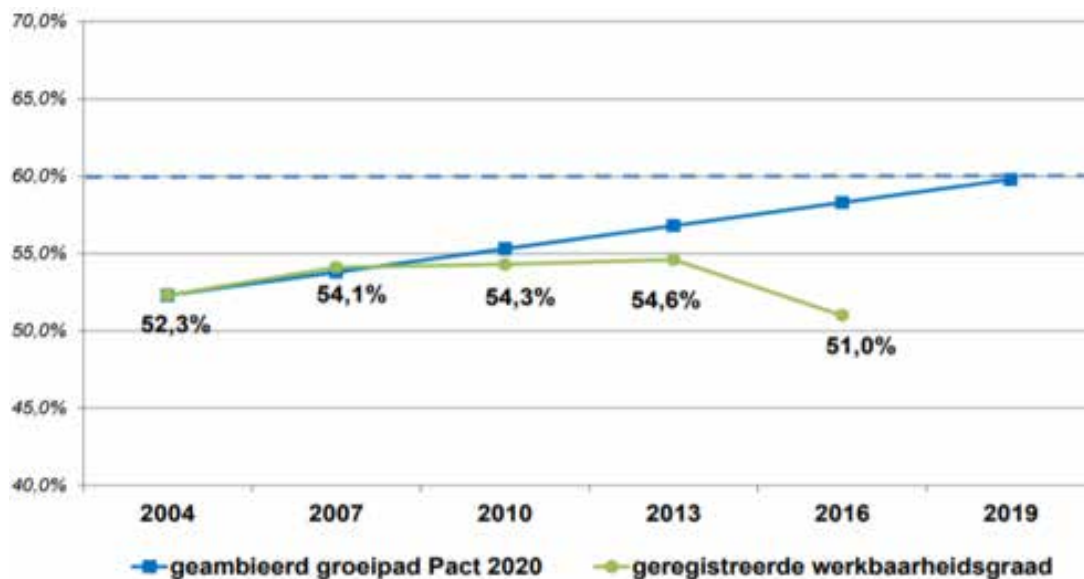
<sup>19</sup> Zie: <https://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>

**Figuur 28: Wat leidt tot een minder werkbare job?**

Bron: Eurofound 2015

**Daling in werkbaarheidsgraad** | Niet enkel binnen de knelpuntberoepen, maar ook in het algemeen kan de werkbaarheid beter. De SERV monitort de werkbaarheid in Vlaanderen elke drie jaar in de 'werkbaarheidsmonitor'. In de meest recente cijfers uit 2016 ging de werkbaarheid erop achteruit. 51% van de werknemers ervaarde zijn job dat jaar als werkbaar. Zij meldden dus geen knelpunten rond psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, leermogelijkheden of de werk-privé-balans. Daarmee daalt de werkbaarheid met 3,6 procentpunt tegenover de meting van 2013 en blijven we onder de Pact 2020-doelstellingen (**Figuur 29**). Zelfstandige ondernemers stagneren rond de 50%.

De werkbaarheid varieert van sector tot sector. De sectoren horeca, voeding, transport, textiel en confectie, en groot- en kleinhandel scoren het zwakst. Bij de openbare besturen en in het onderwijs daalde de werkbaarheidsgraad tussen 2013 en 2016 sterk. Sommige aspecten van werkbaarheid gaan wel vooruit, bijvoorbeeld taakvariatie, autonomie, de ondersteuning van leidinggevenden en leermogelijkheden. Andere werkbaarheidsaspecten zoals werkdruk, emotionele belasting, arbeidsomstandigheden en psychische vermoeidheid evolueerden dan weer negatief tussen 2013 en 2016.

**Figuur 29: Werkbaarheidsniveau in Vlaanderen**

Bron: *Werkbaarheidsmonitor* ([www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be))

**Bepaalde groepen scoren slechter op werkbaarheid** | Sommige groepen krijgen vaker te maken met een lagere werkbaarheid. Kortgeschoolden bengelen onderaan op het vlak van werkbaarheid met een werkbaarheidsgraad van 44% tegenover 53,4% bij hooggeschoolden. Ze scoren vooral erg laag op welbevinden op het werk en leermogelijkheden. Hooggeschoolden doen het op hun beurt niet goed wat betreft psychische vermoeidheid en werk-privé balans. Ook personen met een arbeidshandicap laten een heel lage werkbaarheidsgraad optekenen. Hebben zij een beperkte arbeidshandicap, dan bedraagt de werkbaarheidsgraad 36,2%. In geval van een ernstige arbeidshandicap gaat het om 21,2%.

#### Box 6. Inzetten op werkbaar werk in Tsjechië

Tsjechië kent de krapste arbeidsmarkt van Europa. Bedrijven worden meer en meer gedwongen om creatief te zijn, willen ze hun productiviteit op peil kunnen houden. Het bedrijf Lohmann en Rauscher, producent van verbandmateriaal en andere medische producten, zet zeer sterk in op werkbaar werk om zijn (overwegend kortgeschoolde) werknemers maximaal in te zetten, met bijzondere aandacht voor de 55-plussers. Het bedrijf hecht veel belang aan continue opleiding. Zo kunnen de werknemers beter worden ingezet in het productieproces en ontwikkelen ze hun bredere competenties, zoals ICT-skills en talenkennis. Er wordt ook sterk ingezet op een gezonde, kwaliteitsvolle en stressarme werkomgeving. Omgevingsmonitoring en preventie staan centraal. Ook jobrotatie, waarbij werknemers van taak switchen om monotonie te vermijden, is een succesvolle strategie.

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/lohmann-and-rauscher-czech-republic-health-and-well-being-ergonomics>)

## 4.6 | ACTIETERREIN 6 Mobiliteit stimuleren: tussen jobs, tussen regio's en tussen landen

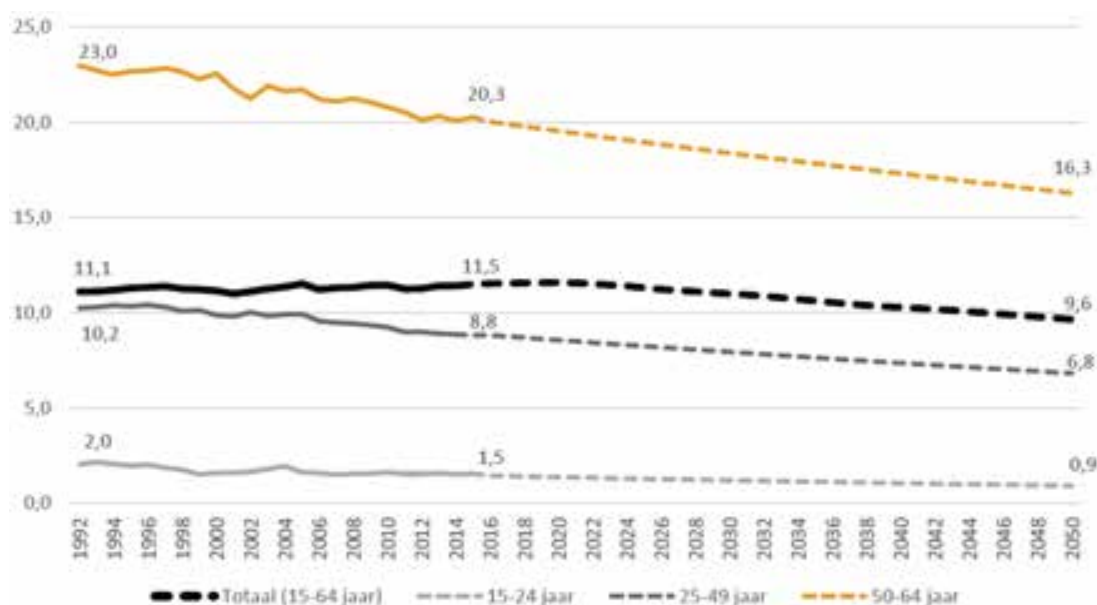
### 4.6.1 | Mobiliteit tussen jobs: inzetten op werk-werk transitie

Het stimuleren van mobiliteit tussen jobs kan ervoor zorgen dat de juiste werknemer op de juiste plaats belandt. Dit kan helpen om de kwalitatieve mismatch in te perken. Met de juiste persoon op de juiste plaats gaat ook de productiviteit van bedrijven naar omhoog (UNIA & FOD WASO 2017).

**Jobmobiliteit ligt laag** | Het statuut werk is één van de meest stabiele op de Vlaamse arbeidsmarkt. Van al wie in 2014 aan het werk was, was 94,6% dat één jaar later (2015) nog steeds (Vansteenkiste et al 2019). Vlaamse werknemers blijken een stuk minder mobiel dan hun tegenhangers in andere Europese landen. De jobmobiliteit in Vlaanderen nam de laatste jaren nauwelijks toe (**Figuur 30**). In 1992 werkte men gemiddeld 11,1 jaar in dezelfde job en in 2015 was dit zelfs licht gestegen tot 11,5 jaar. Slechts vijf Europese landen zijn nog meer 'verknocht aan hun job': Griekenland, Italië, Kroatië, Portugal en Slovenië (Neefs & Herremans 2015).

Uitgesplitst per leeftijdsgroep verdienen deze bevindingen nuancering. De vergrijzing duwt de gemiddelde loopbaanduur en jobanciënniteit immers omhoog. Tegelijk zorgt een langere studieduur voor een latere intrede op de arbeidsmarkt, wat dan weer een daling van anciënniteit kan veroorzaken (die niet per se een hogere mobiliteit impliceert) (Neefs & Herremans 2015).

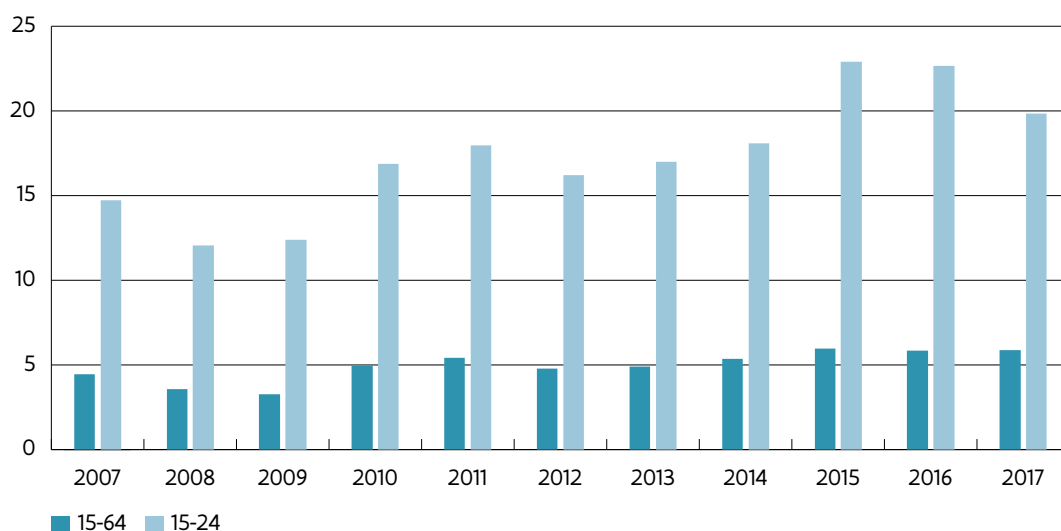
**Figuur 30: Evolutie van de gemiddelde jobanciënniteit, totaal (15-64 jaar) en per leeftijdsgroep (Vlaams Gewest; 1992-2015, projectie 2016-2050)**



Bron: Eurostat, Labour Force Survey. Bewerking: Steunpunt Werk

**Arbeidsmarkt met twee snelheden** | Deze beperkte mobiliteit kan een aantal nadelen hebben. Zo is er weinig ruimte voor nieuwe intreders (**Figuur 31**). Relatief veel jongeren (22,6%) werken bijvoorbeeld onvrijwillig tijdelijk (in vergelijking met 5,6% in de globale werkende bevolking). Tegelijk zien we dat mensen met een migratieachtergrond vaak veel volatielere beroepstrajecten kennen, met meer tijdelijke jobs en vaker periodes van werkloosheid of inactiviteit. Wie een vaste job heeft, heeft dus een grote kans om vast aan de slag te blijven (al dan niet in dezelfde job), maar wie die niet heeft, kan het moeilijk hebben er een te vinden.

**Figuur 31: Aandeel onvrijwillige tijdelijke arbeid (volledige werkende bevolking vergeleken met jongeren), 2007-2017**



Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten  
Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

#### 4.6.2 | Interregionale mobiliteit: inzetten op pendel tussen de gewesten

Typisch aan de Belgische context is de grote verscheidenheid in arbeidsmarktkenmerken tussen de drie gewesten. De Vlaamse arbeidsmarkt is een stuk krappere dan die in het Waals of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Brussel kent zelfs één van de minst krappe arbeidsmarkten in Europa en wordt gekenmerkt door een zeer hoge jeugdwerkloosheid (30,5% - in vergelijking met 10,9% in Vlaanderen).

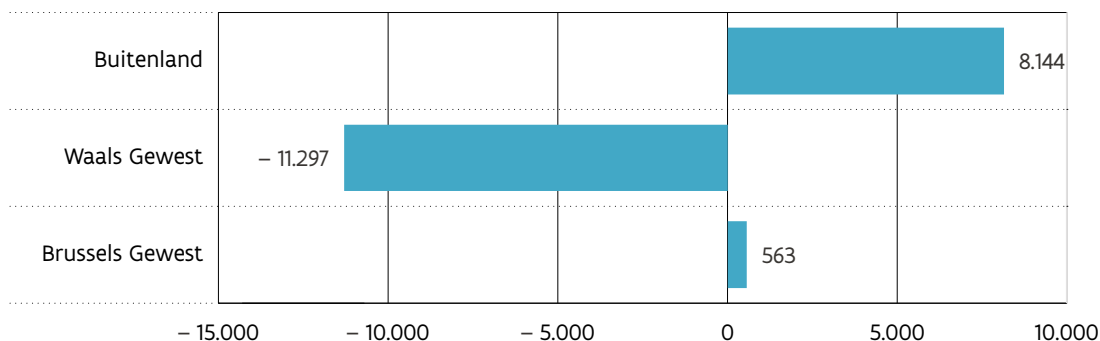
**Tabel 3: Werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad 2018 in de drie gewesten**

	VLAANDEREN	WAALS GEWEST	BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
Werkzaamheidsgraad (20-64)	74,6%	63,7%	61,4%
Werkloosheidsgraad (15-64)	3,5%	8,5%	13,4%
Werkloosheidsgraad (15-24)	10,9%	22,5%	30,6%

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten  
Bewerking: Departement WSE

Het inzetten van het (deels nog jonge) arbeidsreservoir uit het Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest op de Vlaamse arbeidsmarkt kan dus (gedeeltelijk) een antwoord bieden op de Vlaamse krapte. Er zijn heel wat initiatieven opgestart om deze pendel te doen toenemen. In 2018 werd ook een nieuwe samenwerkingsovereenkomst gesloten met Le Forem en Actiris, waarin men sterker zal inzetten op het verhogen van de matching, het aanbod aan cursussen Nederlands, en sensibilisering. Dit is nodig, want de pendel naar Vlaanderen vanuit de andere gewesten nam niet toe tussen 2011 en 2016 (Figuur 32).



**Figuur 32: Evolutie inkomende pendel tussen 2011 en 2016**

Bron: VDAB, RSZ, RSVZ, Vlaamse arbeidsrekening. Bewerking: Steunpunt Werk & Departement WSE

Er zijn nog steeds een aantal **barrières**:

- **Taal** | De toegang tot taallessen Nederlands bij VDAB voor werkzoekenden van Le Forem en Actiris is een administratieve uitdaging.
- **Mobiliteit** | Pendelen met openbaar vervoer over de taalgrenzen heen is niet altijd eenvoudig (EC Country Report Belgium 2019).
- **Hoge transactiekosten bij verhuis** | Ook de hoge transactiekosten bij de aankoop van een woning kunnen hier een factor zijn (EC Country Report Belgium 2019)
- **Gebrek aan incentives** | Zo ontbreken financiële incentives om regionale jobmobiliteit aan te moedigen.

#### 4.6.3 | Internationale mobiliteit: naar een actief migratiebeleid

Het gericht aantrekken van buitenlands talent kan ook een manier zijn om krapte op de arbeidsmarkt op te vangen. Vanuit werkgeverskant werd er de laatste tijd opgeroepen om hier versterkt op in te zetten.<sup>20</sup> Hier scoort Vlaanderen nog niet zo goed. Twee pijnpunten kunnen aangewezen worden: 1) migratiebeleid is eerder passief dan actief en 2) de doorstroom naar de arbeidsmarkt van migranten die Vlaanderen binnenkomen verloopt moeilijker dan in andere Europese landen.

##### Een groot aandeel passieve migratie

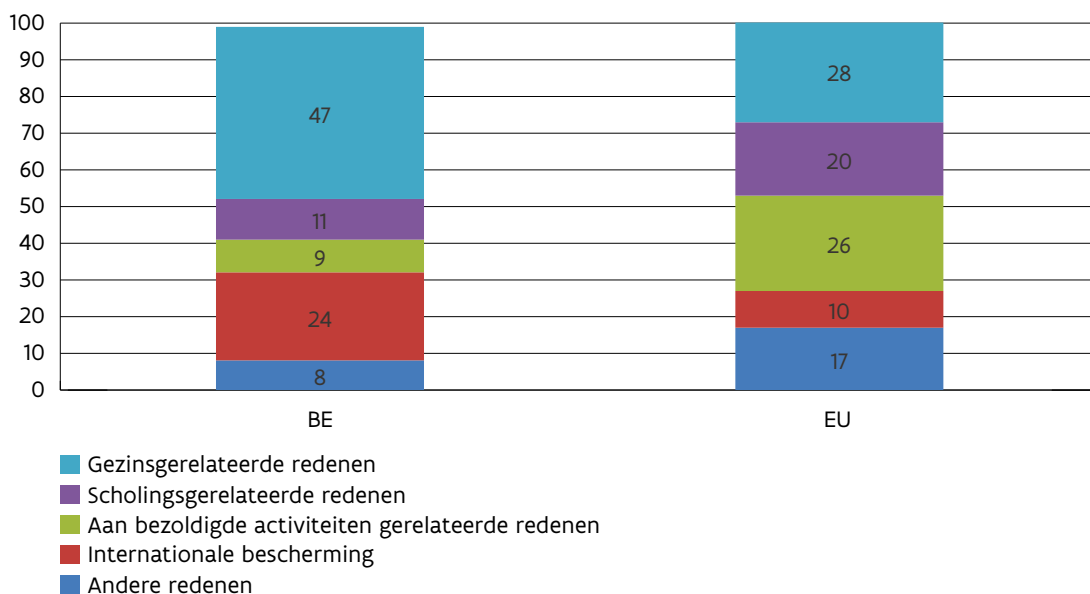
De meeste migranten die België binnenkomen, doen dat in het kader van gezinshereniging (47%), een aandeel dan hoger ligt dan het EU-gemiddelde (**Figuur 33**). Het gaat hier dus eerder om 'passieve' migratie. Op de categorie 'aan bezoldigde activiteiten gerelateerde redenen' scoren we dan weer onder het EU-gemiddelde.

Het beleid om vacatures in te vullen vertrekt vanuit een concentrisch model, waarbij eerst wordt gezocht op de Vlaamse arbeidsmarkt, vervolgens in andere Belgische regio's, daarna in de grensregio's, dan binnen de EU, en pas als laatste komen de derdelanders (niet-EU) aan bod. Voor derdelanders is het huidige beleid dus vraag-gestuurd: men kan pas naar hier komen om een concrete job in te vullen. Hooggeschoolde niet-EU-burgers hebben automatisch toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt, en middengeschoolden die een knelpuntberoep uitoefenen ook. De overige niet-EU-burgers kunnen pas in Vlaanderen aan de slag (met arbeidskaart) als een individueel arbeidsmarktonderzoek heeft uitgewezen dat er geen geschikte arbeidskrachten kunnen worden gevonden in België of Europa. Een vergunning kan ook enkel worden toegekend aan personen uit landen waarmee België een internationale overeenkomst heeft gesloten. Met de single permit (een gecombineerde vergunning voor verblijf en werk) werd dit systeem alvast administratief vereenvoudigd (**Figuur 34**).

<sup>20</sup> Zie bijvoorbeeld het Agoria-rapport 'Shaping the future of work': <https://info.agoria.be/nl/bethechange2> en de VOKA-paper 'Migratie en integratie. Remedies voor een krappe arbeidsmarkt': [https://issuu.com/vokavzw/docs/2018-06-voka\\_paper?e=27928573/62539940](https://issuu.com/vokavzw/docs/2018-06-voka_paper?e=27928573/62539940)

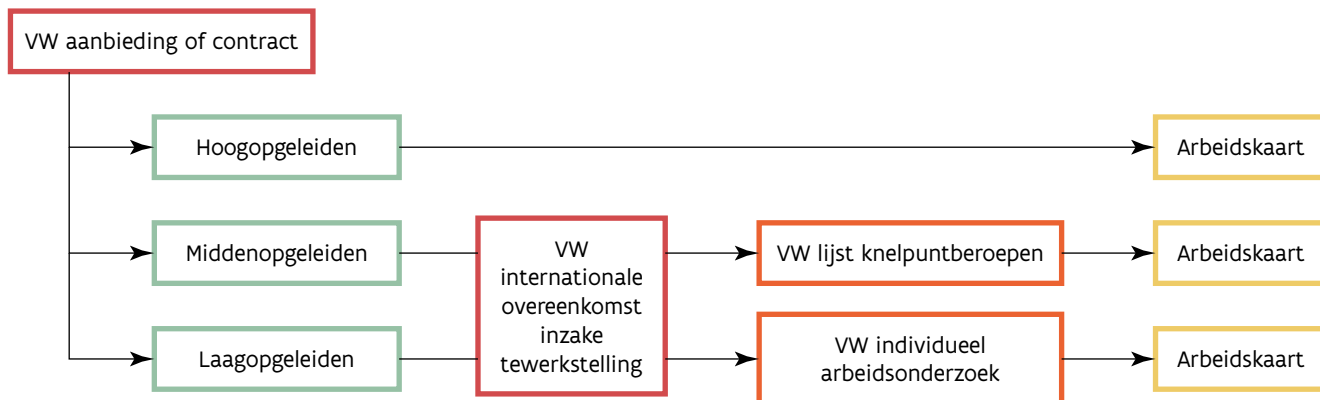


**Figuur 33: Afgegeven eerste vergunningen (in %, gemiddelde per jaar tijdens de periode 2008-2016)**



Bron: Eurostat, Labour Force Survey. Bewerking: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid & Departement WSE

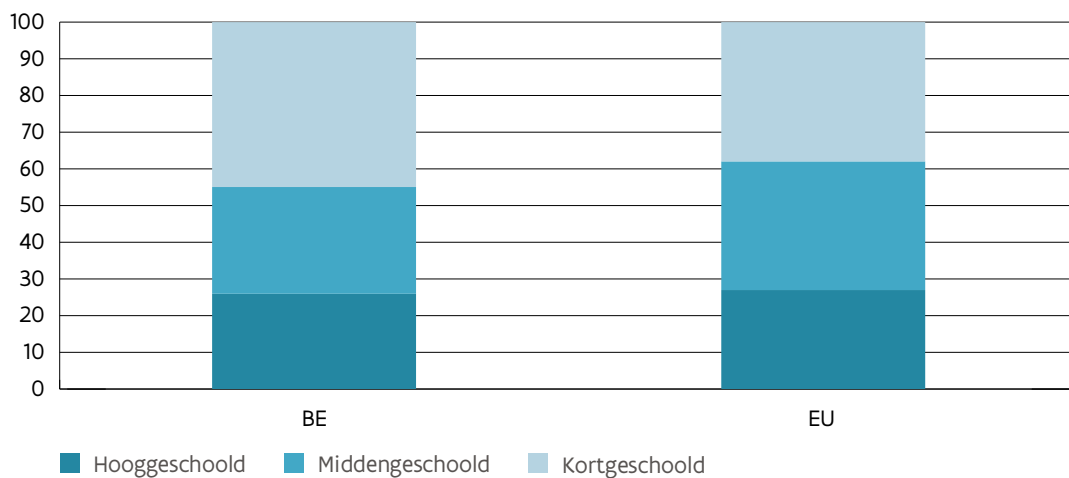
**Figuur 34: Procedure richting werk voor derdelanders**



Bron: Departement WSE

### Een moeizame integratie

Het profiel van inkomende migranten is in België ook anders dan het EU-gemiddelde: wij trekken in hogere mate kortgeschoolden aan. Dat hangt samen met de eerder genoemde redenen voor migratie (**Figuur 35**). Ze hebben het ook moeilijker om een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. België is één van de slechtste leerlingen van de Europese klas als het hierop aankomt. Er zijn verschillende pijnpunten. Zo verloopt het erkennen van buitenlandse diploma's en competenties moeizaam en hebben eerste-generatie-migranten te weinig human capital in België. Met name de kennis van het Nederlands (of Frans) blijkt vaak een hinderpaal. Voor bepaalde overheidsjobs gelden er bovendien nationaliteitsvereisten. Ook discriminatie is een reden voor de gebrekkige doorstroom naar duurzaam werk (UNIA & FOD WASO 2018).

**Figuur 35: Buiten de EU geboren bevolking (in %, 20-64 jaar, 2014)**

Bron: Eurostat, Labour Force Survey

Bewerking: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid & Departement WSE

#### Box 7. Arbeidsmigratie op basis van skills – Canada

Canada is één van de OESO-landen met het grootste aandeel inwoners met een migratieachtergrond (1/5). Het was ook het eerste land waar, in 1967, met een punten-systeem voor arbeidsmigratie werd gewerkt, waarbij competenties doorslaggevend werden, en niet langer origine. De integratie-uitkomsten van de Canadese arbeidsmigranten zijn dan ook merkkelijk beter dan in andere OESO-landen. Sinds 2015 werkt men met een nieuw selectiesysteem: Express Entry, dat alle aanvragen voor migratieprogramma's managet. Iedereen die geïnteresseerd is, kan zichzelf laten ranken. De ranking score wordt bepaald door bepaalde kenmerken zoals: taal, opleiding, werkervaring, ... Wie nog geen jobaanbod in Canada heeft, kan zich registreren voor de Canada Job Bank. Regelmatig (ongeveer om de twee weken) kan wie een bepaalde score haalde een aanvraag tot 'permanent residence' indienen. Wie niet wordt geselecteerd, behoudt wel de kans om zijn score en profiel te verbeteren.

(OECD, *Recruiting for succes*, 2016)

## 5 | TOT SLOT

We zagen in dit rapport dat Vlaanderen één van de krapste arbeidsmarkten van Europa kent. Tegelijk lijkt de krapte een structureel gegeven te worden door de vergrijzing en de bijhorende stijging in arbeidsvraag en daling in arbeidsaanbod. We zien verder ook dat er duidelijk sprake is van een kwalitatieve mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt: een mismatch tussen de gevraagde en aangeboden competenties. Zeker onder invloed van digitalisering kan dit probleem prangender worden.

We schoven hierboven 6 actieterreinen naar voor die een rol kunnen spelen in het aanpakken van de krapte en die het beleid de komende jaren kunnen inspireren. We zetten ze hier nog even op een rijtje:

- 1) **Inclusiever activeren.** De scope van het activeringsbeleid verbreden en op zoek gaan naar arbeidspotentieel onder de hele bevolking op beroepsactieve leeftijd.
- 2) **Kwaliteitsvol informeren over de arbeidsmarkt.** Heldere informatie voorzien over de arbeidsmarkt is essentieel. Zo kunnen werkgevers en werknemers doordachte beslissingen nemen en kan er ook geïnformeerd beleid gevoerd worden.
- 3) **Inzetten op vaardigheden.** Levenslang leren stimuleren zodat competenties up-to-date kunnen blijven of versterkt kunnen worden.
- 4) **Meer halen uit digitalisering.** Technologie inzetten als bondgenoot.
- 5) **Werken aantrekkelijker maken.** Zorgen voor werkbaar werk, zodat werkomstandigheden voor ieder die werkt aantrekkelijker worden.
- 6) **Mobiliteit stimuleren.** Enerzijds moet job-job mobiliteit ondersteund worden zodat mensen loopbaantransities vlot kunnen maken. Anderzijds kan er ook ingezet worden op interregionale pendel of internationale migratie.

De krapte drukt ons ook met de neus op een aantal structurele zwakheden van de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo hebben sommige groepen het moeilijker om de aansluiting met de arbeidsmarkt te maken of te houden. Het gaat hier dan om kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap en 55-plussers. Vlaanderen doet het hier ook minder goed dan het Europese gemiddelde. De hierboven vermelde actieterreinen vormen niet alleen een remedie tegen de krapte, ze bieden ook de kans om in te zetten op een inclusievere arbeidsmarkt.

## 6 | LEXICON VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN

<b>ACTIEF ARBEIDSMARKTBELEID</b>	Actief arbeidsmarktbeleid omvat alle sociale uitgaven die gericht zijn op het verbeteren van de vooruitzichten van de begunstigden op het vinden van betaald werk of op het anderszins vergroten van hun arbeidsgeschiktheid (OESO). Het gaat hier onder meer over: diensten voor arbeidsvoorziening, arbeidsmarktgerichte opleidingen, programma's voor het begeleiden van de overgang school-werk, ...
<b>ACTIRIS</b>	de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling
<b>ACTIVITEITSGRAAD</b>	De activiteitsgraad toont de mate waarin de bevolking actief is op de arbeidsmarkt – hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende
<b>BEVERIDGE RATIO</b>	De Beveridge-ratio toont de verhouding tussen niet-ingevulde vacatures en de werkloosheidsgraad
<b>JOBRATIO</b>	Het aantal jobs per 100 inwoners op arbeidsleeftijd
<b>KNELPUNTVACATURE</b>	Knelpuntvacatures zijn vacatures voor knelpuntberoepen met een looptijd van meer dan 90 dagen. Er zijn verder ook kritieke knelpuntvacatures, met een looptijd van meer dan 180 dagen
<b>LE FOREM</b>	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi. Dit is de Waalse arbeidsbemiddelingsdienst
<b>NWWZ</b>	Niet-werkende werkzoekenden, ingeschreven bij VDAB. Er zijn verschillende categorieën: de werkzoekenden met werkloosheidsuitkeringsaanvraag, jongeren in beroepsinschakelingstijd, vrij ingeschreven NWWZ en 'andere verplicht ingeschreven niet-werkende werkzoekenden'. Onder deze laatste categorie vinden we: werkzoekenden ten laste van het OCMW, werkzoekenden die door de FOD SZ zijn erkend als persoon met een handicap, werkzoekenden in deeltijds onderwijs en van het recht op uitkering uitgesloten werkzoekenden
<b>SERV</b>	De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Ze brengt de Vlaamse werkgevers en werknemers samen voor overleg en advies;
<b>SPANNINGSRATIO</b>	Het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature
<b>STEM</b>	STEM staat voor Science, Technology, Engineering en Mathematics. Het gaat hier om technologische, technische, exact-wetenschappelijke en wiskundige opleidingen en beroepen
<b>STIA</b>	Stichting Innovatie en Arbeid. Deze maakt deel uit van de SERV en voert onderzoek uit in opdracht van en voor de Vlaamse sociale partners

**TAX WEDGE**

De 'tax wedge' is de ratio tussen de hoeveelheid taksen betaald door een gemiddelde single werknemer zonder kinderen (aan 100% van het gemiddelde loon) en de overeenkomstige totale kost van de arbeid voor de werkgever

**VDAB**

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

**VLAMT**

Vlaams Arbeidsmarktonderzoek van de Toekomst

**(ILO) WERKLOOSHEIDSGRAAD**

De werkloosheidsgraad toont de mate waarin de actieve bevolking werkloos is, volgens de ILO definitie. Deze houdt in dat de werkloze in kwestie de afgelopen vier weken actief gezocht heeft naar werk en onmiddellijk beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (binnen de 2 weken aan een nieuwe job kan beginnen)

**WERKZAAMHEIDSGRAAD**

De werkzaamheidsgraad toont de mate waarin de bevolking aan het werk is

# 7 | LIJST MET FIGUREN EN TABELLEN

Figuur 1:	Ontvangen vacatures, VDAB, 2000-2018	6
Figuur 2:	Openstaande vacatures VDAB, 2013-2018	7
Figuur 3:	Evolutie % knelpuntvacatures & kritieke knelpuntvacatures, 2000-2017	7
Figuur 4:	Evolutie aantal NWWZ, 2000-2018	8
Figuur 5:	Spanningsratio (aantal NWWZ per openstaande VDAB-vacature), 2000-2018	9
Figuur 6:	Beveridge punten, vergelijking binnen Europa, 2018Q4	9
Figuur 7:	Evolutie van de spanningsratio (aantal NWWZ per openstaande VDAB-vacature) (Vlaamse provincies, 2014-2018)	10
Figuur 8:	Geografische spreiding van de clusters van Vlaamse gemeenten (2016-2017)	11
Figuur 9:	Evolutie aantal werkenden en bevolking op arbeidsleeftijd, projectie	12
Figuur 10:	Vervangingsvraag 50+ (historisch + projectie Impact)	13
Figuur 11:	Sectorale verschillen in toekomstige arbeidsvraag	14
Figuur 12:	Verhouding van automatiseerbare banen per land, percentage van risicobanen volgens risicograad	15
Figuur 13:	Graad van automatiseerbaarheid van jobs	15
Figuur 14:	Openstaande VDAB-vacatures volgens studieniveau, 2008 & 2018	16
Figuur 15:	Evolutie reële lonen in Europa, 2009-2018 (%)	17
Figuur 16:	Aandeel ondernemingen in de verwerkende nijverheid met productiebelemmeringen wegens onvoldoende geschoolde arbeidskrachten	18
Figuur 17:	Uitgaven actief arbeidsmarktbeleid 2017 (in mio euro)	19
Figuur 18:	Werkzaamheidsgraad in Vlaanderen bij verschillende groepen (20-64), 2009-2018	20
Figuur 19:	Werkzaamheidsgraad verschillende groepen, Vlaanderen vergeleken binnen Europa, 2018	20
Figuur 20:	Activiteitsgraad (15-64) in Vlaanderen, vergeleken binnen Europa (2009 & 2018)	21
Figuur 21:	Vlaamse bevolking 18-64 jaar (n=3.964.900) op 31 december 2015	22
Figuur 22:	Deelname van volwassenen aan verschillende vormen van leren – vergelijking met andere OESO / EU landen	28
Figuur 23:	Deelname aan formele of niet-formele opleiding voor job-gerelateerde redenen per demografische groep	29
Figuur 24:	Bereidheid om deel te nemen aan leren, Vlaanderen in vergelijking met OESO	30
Figuur 25:	Hinderpalen voor participatie aan leren	31
Figuur 26:	Probleemoplossend vermogen in een technologie-rijke omgeving, % van 15-65-jarigen scorend op ieder bekwaamheidsniveau	33
Figuur 27:	Gebruik van rekenvaardigheden op de werkvloer	34
Figuur 28:	Wat leidt tot een minder werkbare job?	36
Figuur 29:	Werkbaarheidsniveau in Vlaanderen	37
Figuur 30:	Evolutie van de gemiddelde jobanciënniteit, totaal (15-64 jaar) en per leeftijdsgroep (Vlaams Gewest; 1992-2015, projectie 2016-2050)	38
Figuur 31:	Aandeel onvrijwillige tijdelijke arbeid (volledige werkende bevolking vergeleken met jongeren), 2007-2017	39
Figuur 32:	Evolutie inkomende pendel tussen 2011 en 2016	40
Figuur 33:	Afgegeven eerste vergunningen (in %, gemiddelde per jaar tijdens de periode 2008-2016)	41
Figuur 34:	Procedure richting werk voor derdelanders	41
Figuur 35:	Buiten de EU geboren bevolking (in %, 20-64 jaar, 2014)	42
<hr/>		
Tabel 1:	Categorieën van inactiviteit o.b.v. Datawarehouse KSZ, 2015Q4	24
Tabel 2:	Ondersteuning voor opleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt	31
Tabel 3:	Werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad 2018 in de drie gewesten	39

## 8 | BIBLIOGRAFIE

- Baert, S. (2017), *Liever Jacob dan Yusuf? Veldonderzoek naar gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, in de context van overheidsopdrachten door de lokale overheid*, Gent.
- Barnow, B.S., Trutko, J. en Piatak, J.S. (2013), 'Conceptual basis for identifying and measuring occupational labour shortages, in: Barnow, B.S., Trutko, J. en Piatak, J.S., *Occupational labour shortages: concepts, causes, consequences and cures*, Kalamazoo, pp. 1-34.
- Brynjolfsson, E. en McAfee, A. (2014), *The second machine age: work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies*, New York.
- Coenen, A. en Morsink, N. (2018), 'Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht', *Over. Werk*, 28 (1), pp. 61-67
- Colvin, G. (2015), *Humans are underrated. What high achievers know that brilliant machines never will*, New York.
- De Coen, A., Van Hoed, M., Desmedt, E., Vanoeteren, V. en Forrier, A. (2019), *Techniek tien jaar later: loopbaanpaden en -uitkomsten van STEM-studenten*, VIONA-onderzoek.
- De Coninck, A., De Wispelaere, F., Pacolet, J. en Lamberts, M. (2016), *Activering uit arbeidsongeschiktheid: hoe de dubbele handicap overwonnen wordt. Maatschappelijke doelmatigheid in haar sociale en economische aspecten*, VIONA-onderzoek.
- De Rous, T. en Boey, R. (2015), *Laaggeschoolden in België en Vlaanderen*, WSE analyse.
- De Vos, A., Bastiaenssens, S. en Cannaerts, N., *Wijzigingen in jobs, vacatures en vaardigheden*, VIONA-onderzoek.
- Directorate-general for internal policies (2015), *Labour market shortages in the European Union*.
- EC (2019), *Country report Belgium 2019*.
- ETUI (2019), *Benchmarking Working Europe 2019*, ETUC & ETUI, Brussels.
- European Economic and Social Committee (2018), *Skills mismatches. An impediment to the competitiveness of EU businesses*, Sofia.
- Frey, C.B. en Osborne, M.A. (2013), 'The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation', Oxford.
- Glorieux, I. & Vantienhoven, T.P. (2009), *Gender en tijdsbesteding: verschillen en evolutie in de tijdsbesteding van Belgische vrouwen en mannen (2005, 1999 en 1996)*, Brussel, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Glorieux, I., et al. (2013), *Tijdsbesteding van de Vlaamse bevolking in 1999, 2004 en 2013*. Te raadplegen op: <http://tijdsbesteding.ontdekuwtijd.be>
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2018), *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt*.
- Hufkens, T., Buysse, L., Van Mechelen, N. en Verbist, G. (2017), 'Fit for the labour market? An effort to reduce inactivity traps in the transition from benefit to work in the Belgian sickness and disability system', CSB Working Paper, Antwerpen.
- International Organization for Migration (2012), *Labour shortages and migration policy*, Brussel.
- Lamberts, M. en Delmotte, J. (2004), *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?*, VIONA-onderzoek.

- Larosse, J. (2017), *Denmark: towards a digital growth strategy – MADE*, Analysis of national initiatives on digitizing European industry.
- Mazzucato, M. (2013), *The entrepreneurial state: debunking public vs. private sector myths*, Londen.
- McKinsey Global Institute (2017), *A future that works: automation, employment, and productivity*
- Migration Advisory Committee (2017), *Assessing labour market shortages. A methodology update*, London.
- Nautet, M. (2018), 'Full employment, mismatches and labour reserve', *Economic Review NBB*
- Nedelkoska, L. en Quintini, G. (2018), *Automation, skills use and training*, OECD, Paris.
- Neefs, B. en Herremans, W., 'Een baan voor het leven? Over jobanciënniteit en arbeidsmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt', *Over.Werk*, 25 (2), pp. 136-145.
- OECD (2003), *Labour shortages and the need for immigrants: a review of recent studies*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2008), *Sickness, disability and work: Breaking the barriers – vol. 3 (Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands)*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2009), *Sickness, disability and work: breaking the barriers – the case of Sweden*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), *Better skills, better jobs, better lives: approach to skills policies*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2012), *Activating jobseekers: How Australia does it*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016), *Skills matter: further results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016), *Recruiting for success. Challenges for Canada's Labour Migration system*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019), *OECD Skills strategy Flanders*, OECD Publishing, Paris.
- POD Maatschappelijke Integratie (2017), *Focus "De springplank"*.
- Scholiers, B. en Vansteenkiste, S. (2018), 'Uittredeleeftijd in Vlaanderen neemt versneld toe, maar kaap van 65 jaar nog niet in zicht', *Werk.Focus*.
- Smets, J., Delhez, P. & Saks, Y. (2015), 'Het verband tussen loon en anciënniteit', *Over.Werk*, 25 (2), pp. 96-103.
- Sourbron, M. & Vansteenkiste, S., 2018, 'De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed', *Over.Werk*, 28, 1, 10-18.
- Struyven L., Desiere, S., Van Parys, L. en Van Landeghem, B. (2019), *Naar een typologie van begunstigten voor het Vlaams activerend arbeidsmarktbeleid*, VIONA-onderzoek.
- UNIA & FOD WASO (2017), *Arbeidsmarkt en origine. Socio-economische monitoring*.
- Vanderbiesen, W., Vansteenkiste S. en Sels, L. (2018), 'In welke Vlaamse steden en gemeenten is de arbeidsmarkt het krapst?', *Werk.Focus*.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., Forrier, A. en Sels, L. (2014), *Lessen voor het Vlaams arbeidsmarktbeleid uit de Adult Skill Survey (PIAAC)*, VIONA-onderzoek.
- Vansteenkiste, S., Van Onacker, E. en Scholiers, B. (2019), 'Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel in Vlaanderen op basis van administratieve gegevens' *Over.Werk*, 29 (1).
- VDAB (2017), *Evaluatie van de loopbaancheques*.
- Went, R., Kremer, M. en Knottnerus, A. (2017), *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*, WRR, Amsterdam.
- World Economic Forum (2018), *The future of jobs report*, Geneva.



# COLOFON

## SAMENSTELLING

### **Vlaamse overheid**

#### **DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE**

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 42 56

[monitoring@vlaanderen.be](mailto:monitoring@vlaanderen.be)

[www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie](http://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie)

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Vanderpoorten

Secretaris-generaal

## LAY-OUT

Perplex | Aalst

## UITGAVE

Augustus 2019

## DEPOTNUMMER

D/2019/3241/198

