

# VLAAMS ACV WIKT EN WEEGT HET NIEUWE VLAAMSE DOELGROEPENBELEID

Peter van der Hallen en Stijn Gryp, beide adviseur bij de studiedienst van het ACV wiken en wegen het nieuwe doelgroepenbeleid van de Vlaamse Regering. Ze vertrekken daarbij vanuit een loopbaanmodel dat het Vlaams ACV ontwikkelde samen met haar militanten.



Peter van der Hallen



Stijn Gryp

## **Naar een loopbaanmodel voor duurzame inzetbaarheid**

Voor het Vlaams ACV moet een arbeidsmarktbeleid werknemers en werkzoekenden ondersteunen om overgangen binnen hun loopbaan – bv. vanuit werkloosheid naar werk of van de ene job naar de andere – vlotter te maken en knelpunten in de realisatie ervan weg te werken. *“Een arbeidsmarktbeleid voorkomt pech onderweg”* zou een mooie slagzin zijn om deze doelstelling te vatten. Daartoe vertrekt een arbeidsmarktbeleid best vanuit een geïntegreerde visie op loopbanen en loopbaanontwikkeling.

Het Vlaams ACV heeft geïnvesteerd in de ontwikkeling van een loopbaanmodel. Dit loopbaanmodel stelt duurzame inzetbaarheid voorop. Het garandeert rechten op lerende en leefbare loopbanen, op levensbreed en loopbaanlang leren en op een loopbaan- en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het zorgt bovendien voor een even-

wicht tussen het werkvermogen van het individu en de werkbaarheid van de job en de arbeidssituatie. Dit alles impliceert een evenwichtige spreiding van rechten en plichten tussen werkgevers, individuen en overheid.

Concrete maatregelen binnen zo'n arbeidsmarktbeleid moeten duurzame inzetbaarheid voor ogen hebben als ook de invulling van rechten en plichten binnen loopbanen. We willen maatregelen die een 'afstand tot de arbeidsmarkt' ombuigen naar een 'opstap tot duurzame inschakeling'. De maatregelen binnen een arbeidsmarktbeleid moeten maatwerk beogen. Ze zijn afgestemd op de specifieke noden en verwachtingen van werknemers, werkzoekenden, ondernemingen en organisaties.

## **Duurzame tewerkstellingsmaatregelen**

In lijn met deze visie moeten ook specifieke tewerkstel-

lingsmaatregelen een afstand tot de arbeidsmarkt om-  
buigen naar een opstap tot een lerende en leefbare  
loopbaan. Dit betekent bijvoorbeeld dat er voorwaarden  
moeten gekoppeld worden aan aanwervings- en tewerk-  
stellingsubsidies. In ruil voor deze subsidies moet de  
werkgever ondersteuning realiseren rond:

- jobattitudes en/of werkervaring;
- verbetering van geletterdheid (taal, numeriek, digitaal);
- aanleren van functiegebonden competenties;
- aanpassing van de arbeidspost- of arbeidssituatie.

Subsidies zijn dan ook per definitie tijdelijk. Ze nemen af  
naarmate de aangeboden ondersteuning resultaten op-  
levert, tenzij natuurlijk de nood aan permanente onder-  
steuning kan aangetoond worden (bv. voor personen  
met een arbeidshandicap).

## Individuele noden centraal stellen

Tot op heden definieerden we de afstand tot de arbeids-  
markt vooral op basis van criteria als werkloosheidsduur,  
leeftijd of een combinatie hiervan. De keuze voor specifie-  
ke doelgroepen was veelal gebaseerd op de vaststelling  
dat ze omwille van de crisis moeilijk een plaats kregen op  
de arbeidsmarkt. De keuze was dus vooral ingegeven van-  
uit de hoge werkloosheidsdruk en de lage werkzaamheid.  
In onze visie vertrekken we vanuit noden die gedetec-  
teerd worden bij individuen. Noden die de afstand tot de  
arbeidsmarkt moeilijk overbrugbaar maken en dus verhol-  
pen moeten worden. Die noden kunnen zijn: nood aan job-  
attitudes en/of werkervaring, nood aan verbetering van  
de geletterdheid (taal, numeriek, digitaal), nood aan het  
aanleren van functiegebonden competenties, nood aan  
aanpassing van de arbeidspost- of arbeidssituatie, inge-  
volge individuele problemen rond werkbaarheid en werk-  
vermogen of fysieke, mentale of psychische problemen.  
Elk individu waarbij deze noden worden gedetecteerd kan  
aanspraak maken op ondersteuningsmaatregelen. Als we  
vanuit de bovenstaande visie toch doelgroepen willen be-  
noemen, dan komen we terecht bij ongekwalificeerde  
schoolverlaters en kortgeschoolden, (langdurig inactieve)  
werkzoekenden, werkenden met aantoonbare competen-  
tieachterstand en werkzoekenden/werkenden met een ar-  
beidshandicap. Een gedegen individuele screening moet  
uitwijzen of en welke mate van ondersteuning er nodig is.

## Het nieuwe doelgroepenbeleid van de Vlaamse Regering

Het nieuwe doelgroepenbeleid dat de Vlaamse Regering  
heeft uitgetekend, beantwoordt maar in een beperkte  
mate aan onze principes en uitgangspunten. Deze maat-

regelen gaan voor ons niet ver genoeg in:

- **wat** ze aanbieden: echte concrete ondersteuning ont-  
breekt vaak, ze blijven beperkt tot een tegemoetko-  
ming in de loonkost;
- **wie** ze ondersteunen: de maatregelen voor jongeren en  
ouderen blijven in sterke mate gebaseerd op leeftijd en  
niet op de vastgestelde nood aan ondersteuning;
- het **doel**: men ondersteunt vooral aanwerving en in  
veel mindere mate retentie. Duurzame competentie-  
ontwikkeling, werkbaarheid, werkvermogen, ... wor-  
den geenszins ondersteund of gestimuleerd.

Het Vlaams ACV had een nieuw doelgroepenbeleid dus  
wel wat anders en ook ambitieuzer geconcipeerd. Bin-  
nen de contouren die op tafel kwamen het laatste jaar  
zijn we, in lijn met onze visie en uitgangspunten, dan ook  
altijd blijven pleiten voor:

- een veel sterkere ondersteuning van laaggeschoolden  
dan van middengeschoolden omwille van de betere ar-  
beidsmarktpositie van deze laatste groep. Met het ont-  
werpbesluit dat werd goedgekeurd door de Vlaamse Re-  
gering gebeurt dit weliswaar, maar de verschillen zijn te  
beperkt. Dit zorgt ervoor dat het budget dat besteed zal  
worden aan de doelgroepkorting voor jongeren enorm  
zal stijgen. Er zijn immers veel (te veel) middengeschool-  
den die ondersteuning zullen krijgen. Op deze manier  
worden de middelen niet doelmatig ingezet. Dit gaat ten  
koste van andere groepen, zoals de langdurig werkzoe-  
kenden, waarvoor geen doelgroepkorting voorzien is;
- een aflopende ondersteuning die een aanzet geeft tot  
duurzame inzetbaarheid. Zo wensten wij, in functie van  
een betere retentie, een doelgroepkorting voor laagge-  
schoolde jongeren van drie jaar in plaats van twee jaar;
- een ruim pakket aan kwalitatieve maatregelen waarop  
werkgevers beroep kunnen doen, bv. jobcoaching,  
taalondersteuning bij aanwerving. Het Banenpact be-  
vat hieromtrent overigens een passage, nl. over het  
loopbaanondersteuningspakket. Het Vlaamse Rege-  
ring heeft hier echter nog niets mee gedaan;
- een aanwervingspremie voor langdurig werklozen,  
met ook daar begeleidende jobcoaching bij aanwerving.  
De vraag om te voorzien in een aanwervingspremie voor  
langdurig werkzoekenden is overigens een vraag die  
door alle sociale partners in de SERV ondersteund wordt.

Conclusie? Het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid is  
onvoldoende doelmatig, het biedt onvoldoende garan-  
ties op duurzame inzetbaarheid en het had veel ambiti-  
euzer en innovatiever kunnen zijn en veel meer reële im-  
pact kunnen hebben.

PETER VAN DER HALLEN EN STIJN GRYP