



ARBEIDSMARKT

Arbeidsmarkt

Economische groei, verhoging van de arbeidsparticipatie, verlaging van de werkloosheid en vergroting van het draagvlak onder ons sociaal zekerheidsstelsel vragen om een open en flexibel functionerende arbeidsmarkt. Door toenemende vergrijzing en ontgroening dient de schaarste zich aan, waardoor op korte termijn aansluitingsproblemen tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag zullen ontstaan.

Meer werk en meer mensen aan het werk zijn cruciale hefboomen om het hoofd te bieden aan deze sociaal-demografische evoluties. Dat kan gerealiseerd worden, enerzijds door het substantieel verhogen van de werkzaamheidsgraad in het bijzonder van die groepen op de arbeidsmarkt die momenteel beperkt deelnemen, (allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouderen, kortgeschoolden, langdurig werkzoekenden) en anderzijds door het vergroten van de werkbaarheid (o.a. door een betere afstemming werk-privé, arbeidsorganisatorische innovaties,...).

Een doeltreffend arbeidsmarktbeleid dient gesteund te zijn op een sluitende begeleidingsaanpak voor allen, een krachtig en coherent competentiebeleid, een leeftijdsbewust personeelsbeleid, maatregelen om kansengroepen aan het werk te krijgen, meer diversiteit op de werkvloer, ...

Dat alles vraagt om een samenspel van en samenwerking tussen alle actoren op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktsituatie in regio Waas & Dender: enkele kerngegevens¹

- beroepsbevolking: 74,0% (Vlaams gewest: 74,0%)
- activiteitsgraad: 70,7% (Vlaams gewest: 70,5%)
- indeling van de arbeidsplaatsen naar sector:
 - primaire sector: 2,3% (Vlaams gewest: 2,2%)
 - secundaire sector: 26,2% (Vlaams gewest: 22,8%)
 - tertiaire sector: 41,9% (Vlaams gewest: 43,8%)
 - quataire sector: 29,6% (Vlaams gewest: 31,2%)
- werkgelegenheidsgraad: 54,2% (Vlaams gewest: 65,0%)
- werkloosheidsgraad: 5,4% (Vlaams gewest: 5,9%)
- kenmerken van de werkzoekenden:
 - laaggeschoold: 61,4% (Vlaams gewest: 53,5%)
 - langdurig werkzoekenden: 45,1% (Vlaams gewest: 44,2%)
 - jongeren/jeugd: 20,1% (Vlaams gewest: 19,0%)
 - ouderen: 27,9% (Vlaams gewest: 26,9%)
 - arbeidsgehandicapten: 21,1% (Vlaams gewest: 16,4%)
 - allochtonen: 19,0% (Vlaams gewest: 20,6%)
- knelpuntberoepen:

in 2007 hebben we in de regio Waas & Dender circa 184 knelpuntberoepen. Vooral voor technische (ingenieurs, lassers, bouw, vervoer, A2-mechanica) en verzorgende (social profit) profielen ondervinden werkgevers moeilijkheden om (geschikte) kandidaten te vinden.

Strategische doelstelling: meer mensen aan het werk - kansen op werk voor iedereen

Maatregel 1: verhogen van de tewerkstellingskansen van alle inwoners en in het bijzonder van de meest kwetsbaren

Beschrijving en motivatie: het realiseren van tewerkstelling voor iedereen is een belangrijk uitgangspunt voor de sociaal-economische ontwikkeling van de regio. Een doeltreffend werkgelegenheidsbeleid - gericht op een betere afstemming van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt en op het behoud en de creatie van bijkomende kwaliteitsvolle jobs - kan hiertoe een belangrijke bijdrage leveren. Bijzondere aandacht dient uit te gaan naar het verhogen van de tewerkstellingsmogelijkheden van kansengroepen op de arbeidsmarkt zoals kortgeschoolden, allochtonen, ouderen, langdurig werkzoekenden, personen met een arbeidshandicap, leefloners, ...

ACTIES:

- het opzetten van kleinschalige en innovatieve acties en initiatieven, vertrekkende vanuit een analyse van de aanbodzijde en gericht op het inschakelen van kansengroepen in het arbeidscircuit, bij voorkeur in kansenberoepen/knelpuntberoepen. Ondersteunende tewerkstellingsmaatregelen en begeleidingsinitiatieven (o.a. weerwerkpremie, jobcoaching, ...) dienen hierbij kenbaar gemaakt te worden.
- het ontwikkelen van initiatieven gericht op het toeleiden naar en inschakelen van leefloners op de arbeidsmarkt, in overleg met alle OCMW's.
- het stimuleren en ontwikkelen van initiatieven gericht op het versterken van de competenties en het verhogen van de inzetbaarheid van laaggeletterden. De centra basiseducatie hebben hierbij een voorname rol te vervullen door onder meer een voldoende en aangepast aanbod te realiseren aan basisopleidingen taal, rekenen, computervaardigheden, ... (NB: 'geletterdheid' is de vaardigheid om gedrukte, geschreven en digitale informatie te gebruiken om te functioneren in de maatschappij, om persoonlijke doelstellingen te bereiken en de persoonlijke kennis en kunde te ontwikkelen. Geletterdheid omvat een scala van bekwaamheden.)

- het stimuleren en ondersteunen van de lokale werkgelegenheidsfora bij het opmaken van een regionaal werkgelegenheidsplan, gericht op de tewerkstelling van kansengroepen en inspeland op de regionale/lokale arbeidsmarktbehoeften. De lokale besturen nemen, als voorzitter van het lokaal werkgelegenheidsforum, de regiefunctie op in het kader van de tweede pijler van de werkwinkel, teneinde lokale jobs te creëren voor kortgeschoolde, langdurig werkzoekenden en aanvullend op het reguliere aanbod tegemoet te komen aan maatschappelijke noden. Het voorzittersoverleg, ingebed in de werking van RESOC Waas & Dender, dient een forum te bieden voor onder meer afstemming, samenwerking, het initiëren van nieuwe (boven)lokale initiatieven, en het uitwisselen van ervaringen en goede praktijken. In de schoot van dit overleg dient de denkpiste ‘de huidige lokale werkgelegenheidsfora integreren in één regionaal overkoepelend werkgelegenheidsforum’ afgetoetst te worden op haar wenselijkheid, noodzakelijkheid en haalbaarheid.
- het stimuleren van ondernemingen, organisaties en lokale overheden tot het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat gericht is op het ontwikkelen, benutten en behouden van capaciteiten, kennis en ervaring van alle individuele werknemers in alle leeftijdscategorieën op korte en lange termijn, rekening houdende met veranderende mogelijkheden en behoeften. Aan de hand van onder meer goede praktijkvoorbeelden en lerende netwerken kunnen werkgevers gesensibiliseerd, geïnformeerd en geadviseerd worden over (subsidie)maatregelen en initiatieven die een vervroegde uittreding van medewerkers kunnen voorkomen.
- het aanmoedigen van ondernemingen, organisaties en lokale overheden om de werkbaarheid van jobs te verbeteren/verhogen door het introduceren van arbeidsorganisatorische innovaties zoals de implementatie van zelfsturende teams, het coachen van jongeren door oudere werknemers (mentorship), het aanpassen van arbeidsomstandigheden in functie van de medewerker, ...
- het bevorderen van de evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) door de verdere ontwikkeling van diversiteitsplannen bij ondernemingen, organisaties en lokale besturen, én door het op touw zetten van regionale diversiteitsacties die gericht zijn op de duurzame integratie van kansengroepen op de reguliere arbeidsmarkt. Zonder echter de aandacht voor de positie van andere kansengroepen uit het oog te verliezen, vraagt de moeilijke arbeidsmarktparticipatie van ouderen en personen met een handicap dringend bijkomende stappen zoals het ontwikkelen van instroombevorderende acties.
- het realiseren van het voltijds engagement voor elke deeltijds lerende jongere door het nastreven van een maximaal passend aanbod aan voortrajecten, werkervaringsplaatsen en jobs in het reguliere arbeids-circuit. Het realiseren van een voldoende en aangepast regionaal aanbod aan persoonlijke ontwikkelingstrajecten voor die jongeren voor wie de afstand tot werk te groot is omwille van een psychosociale (vaak multi-pele) problematiek.

- het opzetten van een regionale studie m.b.t. het in kaart brengen van de toekomstige zorgvraag en het zorgaanbod in functie van tewerkstellingsperspectieven/-mogelijkheden.
- het mobiliseren van bijkomende (bovenlokale) financiële middelen in functie van de creatie van bijkomende tewerkstelling voor kansengroepen en/of voor de ontwikkeling van competentieversterkende opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven voor werkzoekenden, inspelend op de (sub)regionale arbeidsmarktnoden en -behoeften.
- permanente monitoring van de regionale arbeidsmarktsituatie teneinde een doeltreffend en een geïntegreerd regionaal arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren.
- ...

Rol RESOC-SERR Waas & Dender:

initiërende, faciliterende, ondersteunende en coördinerende rol:

- samenbrengen van partners;
- organiseren en coördineren van overleg;
- initiëren en ondersteunen van initiatieven en projecten;
- ...

Potentiële partners/actoren:

VDAB, werkwinkelpartners, OCMW, derdenorganisaties, sociale partners, provinciebestuur Oost-Vlaanderen, Regionaal Netwerk Arbeidszorg, ...

Maatregel 2: het optimaliseren van arbeidsondersteunende voorwaarden/het verlagen van drempels naar werk

Beschrijvingen motivatie: de combinatie 'arbeid-gezin' en de beperkte mogelijkheden op het vlak van mobiliteit kunnen een drempel vormen op weg naar werk. 'Gaan werken' dient gefaciliteerd te worden door een flankerend beleid, gericht op het optimaliseren van arbeidsondersteunende voorwaarden (of op het wegwerken van factoren die de intrede in de arbeidsmarkt of de combinatie van gezin en arbeid bemoeilijken of belemmeren).

ACTIES:

- het streven naar voldoende, kwaliteitsvolle, betaalbare (ook voor kansarme en eenoudergezinnen), toegankelijke en beschikbare voorschoolse, buitenschoolse, flexibele en occasionele kinderopvang en opvang voor zieke en gehandicapte kinderen, op maat van werkenden en werkzoekenden. Prioritaire aandacht dient uit te gaan naar het wegwerken van de witte vlekken. Tevens dient in nauw overleg met alle relevante actoren het beschikbare aanbod aan kinderopvang geoptimaliseerd te worden in functie van professionaliteit en kwaliteitsvolle opvang.
- het stimuleren van ondernemingen en organisaties tot het aanbieden/organiseren van gezinsvriendelijke diensten (o.a. kinderopvang, strijkdienst, ...) om de combinatie arbeid-gezin voor hun werknemers/medewerkers te vereenvoudigen.
- het vergroten van de bereikbaarheid van bedrijven en bedrijventerreinen waar geen of slechts gedurende een beperkte periode openbaar vervoer is, door het uitwerken van multimodale bedrijfs(zone)vervoersplannen.
- ...

Rol RESOC-SERR Waas & Dender:

initiërende, faciliterende, ondersteunende en coördinerende rol:

- samenbrengen van partners;
- organiseren en coördineren van overleg;
- initiëren en ondersteunen van initiatieven en projecten;
- ...

Potentiële partners:

lokale besturen, provinciebestuur Oost-Vlaanderen, sociale partners, Kind & Gezin, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, Regionaal Netwerk Arbeidszorg, ...