

Niets is wat het lijkt

Cijfers en inzichten over de Belgische
arbeidsmarkt in perspectief

Nieuwe inzichten en bevindingen | Editie 2023

BE
CHANGE

An initiative of **.AGORIA**



Inhoud

- DEEL 01 | Over deze studie
- DEEL 02 | 1995 - 2022: Evolutie Belgische economie en arbeidsmarkt in cijfers
- DEEL 03 | 2022 - 2030: Voorspelde evolutie Belgische economie en arbeidsmarkt in cijfers
- DEEL 04 | 80% werkgelegenheidsgraad
- DEEL 05 | Leidende principes
- DEEL 06 | De auteurs

Voorwoord

Het begint traditie te worden. Sinds 2018 publiceert Agoria jaarlijks een Be The Change-rapport met cijfers en inzichten over onze arbeidsmarkt. Telkens vanuit een blik op de prestaties in het recente verleden. Telkens met perspectief op de toekomst ook. Want die toekomst biedt altijd kansen.

De cijfers rond de jobcreatie van de laatste jaren lijken, ondanks gecombineerde crisissen, glansrijk. Helaas moeten we die cijfers **in perspectief plaatsen** en moeten we ontnuchteren. Want die glans wordt snel doffer als we de Belgische cijfers vergelijken met de door onszelf geformuleerde ambities of met de cijfers van andere Europese landen. De cijfers leggen een verhaal van **gemiste kansen** bloot. Een verhaal van suboptimaal benutten van het Belgisch potentieel en van onze troeven als wendbare, open economie.

We staan voor de lastige uitdaging om een neerwaartse beweging van onze economie en arbeidsmarkt te vermijden en om terug werk te maken van een **ambitieuze, opwaartse dynamiek**.

Een eerste snelle lezing van de cijfers is positief. De Belgische economie kon de afgelopen zes jaar alles bij mekaar 414.000 banen creëren en invullen. Dat bracht het aantal Belgen dat aan de slag is boven de vijf miljoen. Gemiddeld werden er van bij het begin van 2017 tot aan het eind van 2022 elk jaar 69.000 extra banen ingevuld. We laten een duidelijke versnelling noteren, want voor de langere periode tussen 1995 en 2022 ligt de gemiddelde extra banencreatie per jaar maar op 44.000. In 2022 creëerden we zelfs **107.000 extra banen** en aan het eind van 2022 stond de teller van onze **werkgelegenheidsgraad op recordhoogte met 71,9%**.

Een blik op de toekomst leert ons dat onder andere de Nationale Bank van België en het Federale Planbureau een jaarlijkse **gemiddelde economische groei van 1,5%** voorspellen. Als we die projecties voor ons land tot 2030 volgen, blijkt het tussen nu en 2030 haalbaar ongeveer **304.000 banen** te creëren en ze ook effectief in te vullen. Klinkt ook goed. Die evolutie zal de Belgische **werkgelegenheidsgraad in 2030 op 76,5%** brengen.

Beleidsmakers hebben bij de start van deze legislatuur de bakens uitgezet en de **gefundeerde ambitie op 80%** bepaald. Dat gebeurde heus niet met de natte vinger. En vanaf hier krijgen onze cijfers dus hun echte perspectief. **Die voorname ambitie halen we in de huidige context immers niet.** In 2030 zullen we 266.000 ingevulde banen te weinig hebben om het 80%-engagement te halen. Of anders, in de huidige context van voorspelde groei van onze economie, zullen we dat 80%-engagement **pas tegen 2037 realiseren**. Met zeven jaar vertraging.

Waren de doelstellingen te ambitieus? Is 80% eigenlijk niet nodig of gewoon onhaalbaar? **De Europese context toont ons de haalbaarheid van de ambitie aan.** De budgetttaire context van ons land, onze verouderende bevolking en onze toenemende zorgnoden – die we volgens onze terecht hoge standaarden willen blijven oplossen – tonen ons de noodzaak aan.

Vandaag al halen niet minder dan elf Europese landen de 80%-norm. De jobs die nodig zijn om betere werkgelegenheidscijfers te behalen, die zijn er. België heeft de weinig benijdenswaardige **hoogste vacaturegraad van Europa**. En de mensen? Die zijn er in feite ook. We tellen meer dan anderhalf miljoen Belgen die niet aan het werk zijn en niet zoeken naar een job. We bevinden ons bij de vijf EU27-lidstaten met de **hoogste inactiviteitsgraad**.

Dat jobs niet ingevuld geraken en dat er tegelijkertijd heel wat mensen niet aan de slag zijn, legt een **zware druk op onze begroting** en dus op de Belgen. Niet-benut potentieel om het BBP te laten groeien aan de ene kant, gecombineerd met een hoge kost voor vervangingsinkomens aan de andere kant.

Die situatie holt ons **concurrentievermogen** in een Europese en globale context uit. Wij moeten immers meer lasten leggen op werk – en dus ook op werkenden – om een steeds groter aandeel van vervangingsinkomens en vergrijzingskost mee te betalen. Werknemers ontevreden. Werkgevers ontevreden. Landen waar die druk lager ligt, boeren beter en nemen makkelijker marktaandeel in. Wij dreigen **minder economische groei** te kunnen realiseren en zo komen we op het vlak van nieuwe jobcreatie dan weer in dieper en ongunstig water.

Wat vergt het om deze vicieuze cirkel de andere richting uit te laten draaien? Hoe kunnen we opschuiven vanuit de staart, minstens naar het midden van het Europese peloton? In deze nieuwe Be The Change-publicatie reiken we leidende principes aan die het tij effectief kunnen doen keren wanneer wetsvoorstellen en acties er optimaal op inspelen. Het zal tonnen moed vergen om ons politiek, economisch en sociaal te gedragen volgens deze principes. Ook voor

Patrick Slaets

Senior Expert Agoria Studies Center

bedrijven. Zij zullen de deuren breder moeten openzetten. Voor jongeren tijdens hun opleiding. Voor groeikandidaten die nog niet aan alle competentieverwachtingen voldoen. Voor medewerkers op leeftijd met tonnen ervaring, die mits wat job redesign op tijd en stond nog jaren het beste van zichzelf willen geven.

De kernmissie van het Be The Change-team blijft om **het complexe mechanisme achter deze welvaart en welzijnscombinatie helder uit te leggen** en cijfers en verschillende discours naar hun juiste context te herleiden. Voor overheden, vakorganisaties, werkgevers, academici en opleidingsverstrekkers, werkgelegenheidsagentschappen, jobcoaches, werkenden, werkzoekenden, jongeren... Voor Jan en Farouk. Voor Mieke en Layla.

Dat geeft ons een grote verantwoordelijkheid en die blijven we opnemen.

Jeroen Franssen

Senior Expert Talent, Labour Market & Organisation
Program Manager Be The Change

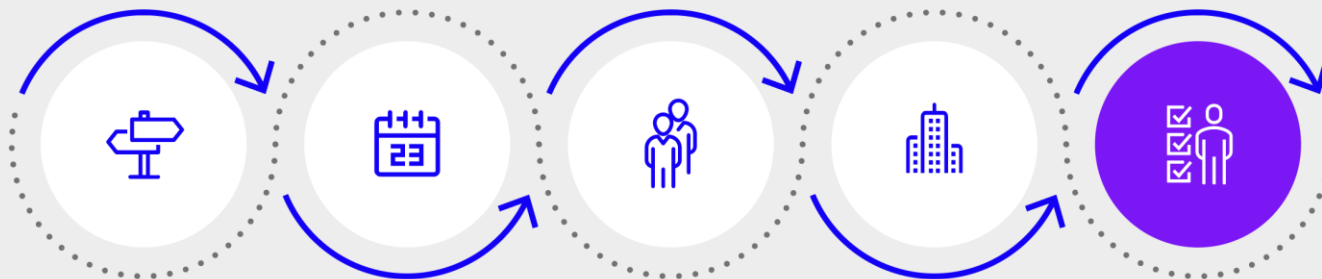
DEEL 1

Over deze studie



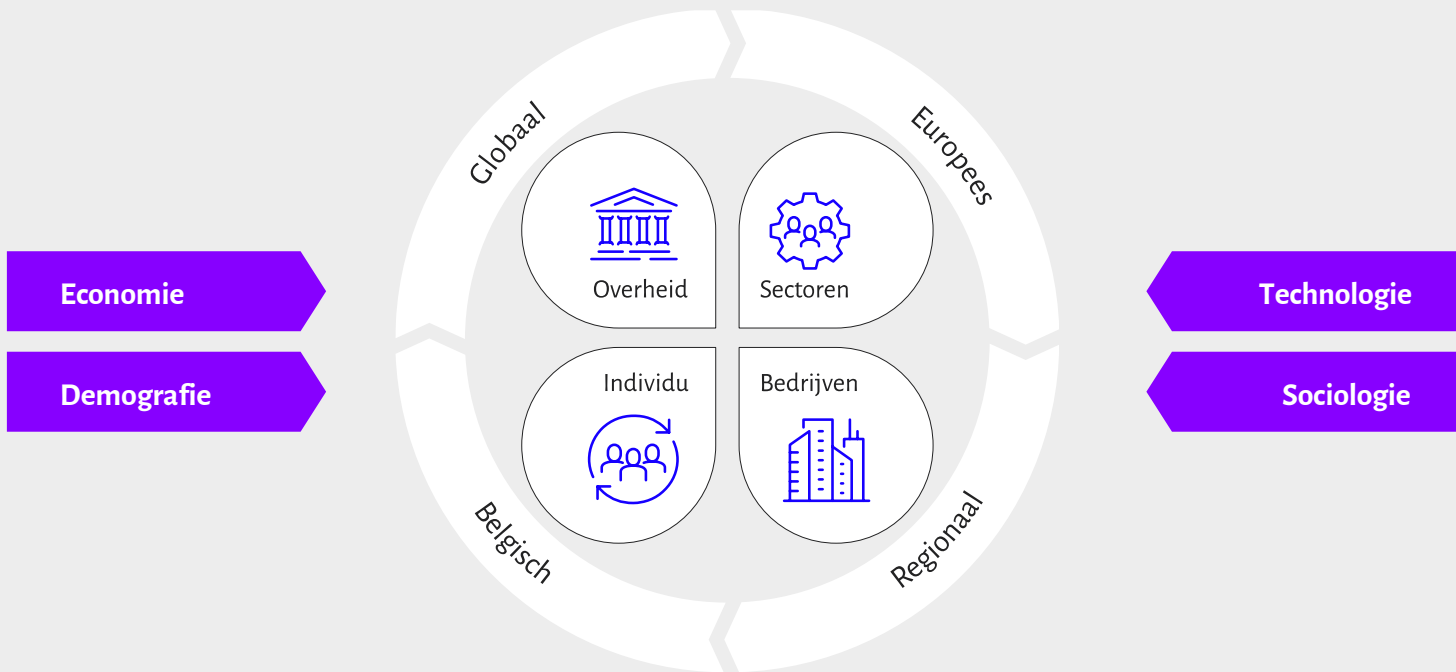
Een actueel antwoord op de vraag

Hoe evolueert de arbeidsmarkt in België
en welke kansen moeten we grijpen?



Grondige verschuivingen op de arbeidsmarkt

Hoe kan ik mij aanpassen aan deze nieuwe realiteit?





Bedrijven en organisaties vinden vandaag
moeizaam **geschikte profielen**. We realiseren daardoor
ons sociaal-economisch potentieel niet.

Alleen door deze uitdaging **samen** aan te gaan,
kunnen we zowel onze **welvaart** als ons **welzijn** vergroten.

Verandering voor verbetering begint bij ieder van ons.
Daar gaat Be The Change over.



Jeroen Franssen
Senior Expert Talent, Labour
Market & Organisation
Program Manager
Be The Change

DEEL 2

1995 - 2022

**Evolutie Belgische economie
en arbeidsmarkt in cijfers**



Onze economie

Samenspel van productie, productiviteit en werk



Transportation and logistics	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	CAGR
L in aantal werkenden									
BE	289.126	291.356	294.112	296.622	299.139	301.661	304.187	306.717	0,73%
y/L in €									
BE	81.358	81.939	82.379	82.894	83.414	83.940	84.471	85.008	0,82%
y in Mia €									
FL	15.018	15.283	15.552	15.825	16.103	16.386	16.674	16.966	
WAL	4.399	4.401	4.402	4.401	4.399	4.396	4.391	4.385	
BXL	4.106	4.190	4.275	4.362	4.450	4.539	4.630	4.723	
BE	23.523	23.873	24.229	24.588	24.952	25.321	25.695	26.073	1,55%

Labor demand in ICT-sector	2022	2030	Growth	CAGR
Belgium	157.086	183.741	26.655	2,02%
Brussels	29.890	32.347	2.457	0,99%
Flanders	99.510	120.239	20.729	2,39%
Wallonia	27.686	31.155	3.469	1,49%

AI-related profiles, level of expertise	2023	2030	Growth	Growth/y
AI-expertise	17.000	44.500	27.500	3.929
Data-expertise	75.000	195.000	120.000	17.143
Use of AI based applications	320.000	1.500.000	1.180.000	168.571
AI-consciousness		ALL		

Hoe evolueerden de economie en de arbeidsmarkt van 2016 tot nu?

Drie vaststellingen

**1**

Tussen 2016-2022 bleef
onze economie gestaag groeien

**2**

De werkgelegenheidsgroei
versnelde van 2016 tot en met 2022

**3**

De arbeidsproductiviteit
stagneerde

Drie vaststellingen

1

Tussen 2016-2022 bleef onze economie gestaag groeien

2016-2022

Gemiddeld 1,6% BBP-groei per jaar

In de jaren daarvoor (1995-2015) groeide de economie gemiddeld met 1,9%

2005-2015

Gemiddeld 1,5 % BBP-groei per jaar

1995-2005

Gemiddeld 2,3 % BBP-groei per jaar

Drie vaststellingen

2

De werkgelegenheidsgroei versnelde van 2016 tot en met 2022

2016-2022

Gemiddelde groei werkgelegenheid: 1,4% per jaar
414.000 banen extra
71,9% werkgelegenheidsgraad (20 - 64 jaar)
5,09 miljoen mensen aan de slag

Meer mensen gingen aan het werk in vergelijking met de afgelopen 20 jaar.
Toen groeide de werkgelegenheid met gemiddeld 0,9% per jaar.

2005-2015

Gemiddeld 0,8% meer mensen aan het werk per jaar

1995-2005

Gemiddeld 1% meer mensen aan het werk per jaar

Drie vaststellingen

3

De arbeidsproductiviteit stagneerde

2016-2022

0,1% stijging van de arbeidsproductiviteit per jaar

Tussen 1995 en 2015 noteerden we een stijging van de arbeidsproductiviteit met 1% per jaar.

2005-2015

0,7% stijging van de arbeidsproductiviteit per jaar

1995-2005

1,3% stijging van de arbeidsproductiviteit per jaar



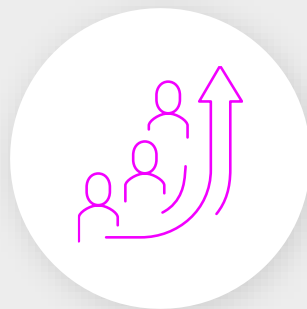
Vanaf 2016 tot en met 2022 realiseerden we de economische groei vooral door het **inzetten van extra mensen**, niet door een stijging van de productiviteit.

Wie vulde **deze banen** in?

Waar kwamen de werknemers vandaan?



Natuurlijke **aangroei**
van de bevolking



Behoorlijke activering
van mensen die niet werken en
geen werk zoeken



Groot aantal **werkzoekenden**
aan de slag

Waar kwamen de werknemers vandaan?

	1995-2005	2005-2015	2016-2022
Toename bevolking op arbeidsleeftijd	+120.000	+298.000	+90.000
Van werkzoekend naar werkend	61.000 werkzoekenden kwamen erbij	82.000 werkzoekenden gingen aan de slag	142.000 werkzoekenden gingen aan de slag
Wijziging activiteitsgraad	+360.000 (68,3 → 73,5)	-28.000 (73,5 → 73,1)	+182.000 (73,3 → 75,9)
Aantal werkenden	+419.000	+352.000	+414.000



Niets is
wat het lijkt ...

... wanneer we België in een Europese context plaatsen



Productiviteit

stijgt nog steeds binnen Europa, maar stagneert in België



Werkgelegenheidsgraad en activiteitsgraad

liggen in België onder het Europese gemiddelde. Ook de groeipercentages blijven onder het Europese gemiddelde. Dat betekent dat de kloof met Europa groter wordt.



Hoge vacaturegraad

Hoe doet **België** het
in vergelijking met **Europa**?

Hoge productiviteit, maar ...

- ⬇️ Onze groei is nagenoeg stilgevallen.
- ⬇️ Andere Europese landen noteren wel productiviteitsgroei.

	1995-2005	2005-2015	2016-2022	1995-2022
België	1,40%	0,65%	0,13%	0,79%
EU-27	1,53%	0,63%	0,61%	0,97%
Duitsland, Frankrijk, Nederland	1,18%	0,53%	0,13%	0,67%
Zweden, Finland, Denemarken	2,11%	0,56%	0,57%	1,14%

Hoge productiviteit, maar ...

- ⬇️ Onze groei is nagenoeg stilgevallen.
- ⬇️ Andere Europese landen noteren wel productiviteitsgroei.

België

EU-27

Duitsland, Frankrijk, Nederland

Zweden, Finland, Denemarken

2022

€ 96.757

€ 66.448

€ 79.793

€ 94.668

2016 - 2022: Behoorlijk hoge activering

Meer mensen van inactief naar actief

+182.000

75,9%

Toch ligt het
EU-gemiddelde
een stuk hoger

Wat is de activiteitsgraad van onze Europese burenen?

	Eind 2005	Eind 2010	Eind 2016	Eind 2022	Stijging activiteitsgraad 2005 -2022
België	72,7%	73,9%	74,2%	75,9%	+3,2%
EU-27	73,9%	75,0%	77,2%	79,1%	+5,2%
Duitsland, Frankrijk, Nederland	77,0%	78,8%	80,5%	82,6%	+5,6%
Noord-Europa	81,3%	81,0%	81,9%	84,5%	+3,2%

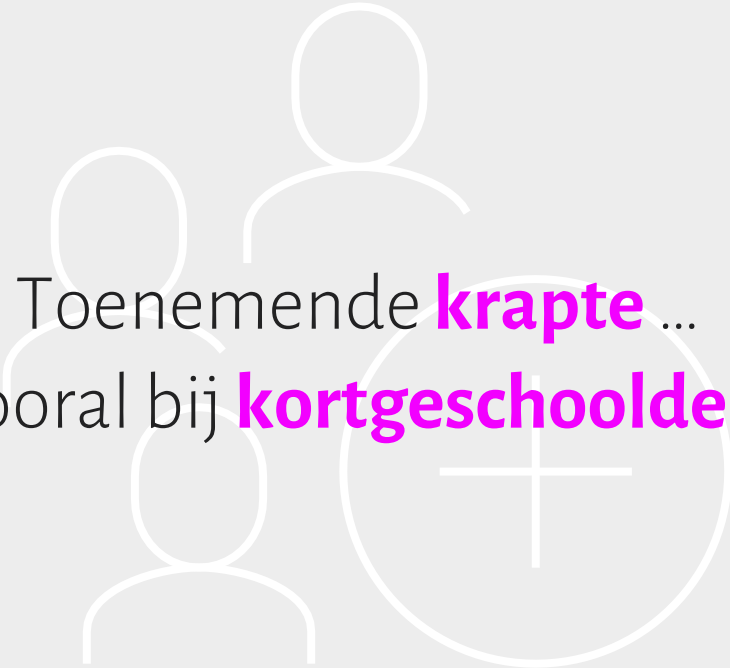
Met een activiteitsgraad als die van de EU-27 zou het aantal werkzoekenden of werkenden stijgen in België met **221.000**. Met een activiteitsgraad als die van onze buurlanden kunnen we putten uit **456.000** werkzoekenden of werkenden. Een activiteitsgraad als die in Noord-Europa levert ons **583.000** extra werkzoekenden of werkenden op.

België heeft hoogste vacaturegraad in EU-27

Land of regio	Vacaturegraad eind 2022
België	4,5%
EU-27	2,8%
Duitsland, Frankrijk, Nederland	3,8%
Nederland	4,5%
Duitsland	4,4%
Frankrijk	2,8%
Scandinavische landen	2,5%
Denemarken	2,9%
Zweden	2,6%
Finland	2,0%

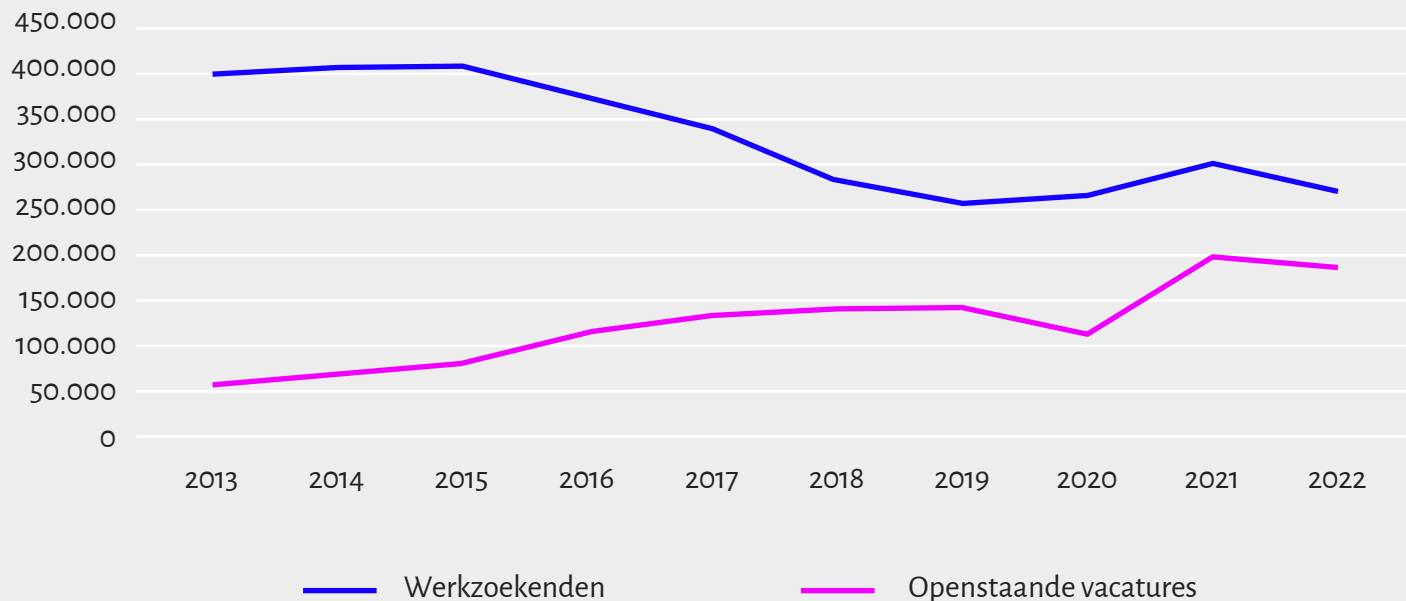


Vinden we wel voldoende
juiste profielen om de
vacatures in te vullen?

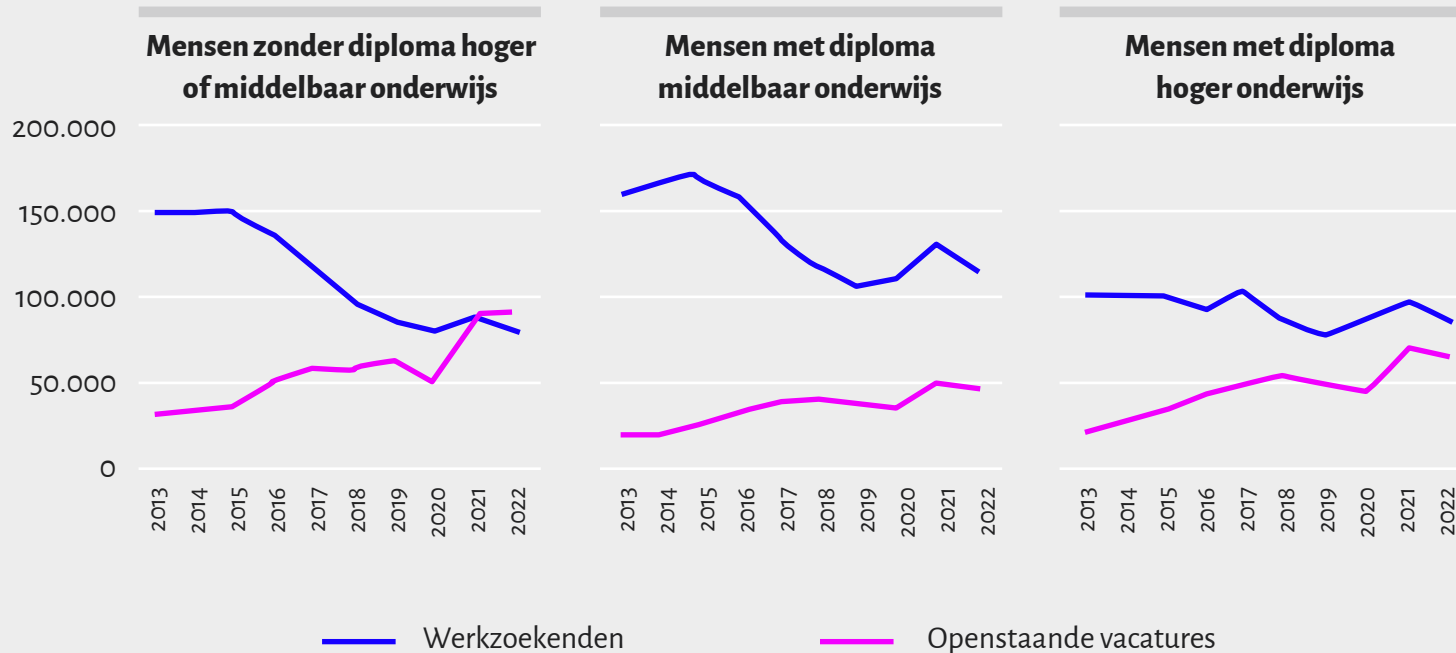


Toenemende **krapte** ...
vooral bij **kortgeschoolden**

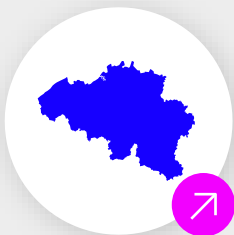
De verhouding tussen openstaande vacatures en werkzoekenden wordt nijpender



En vooral vacatures voor kortgeschoolden raken moeilijk ingevuld

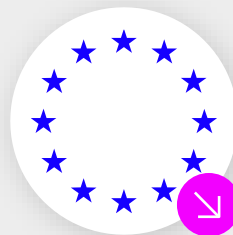


Conclusie



België legt best mooie cijfers voor

- Creatie van 414.000 jobs over een periode van 6 jaar
- 107.000 extra jobs in 2022
- Hoog in termen van arbeidsproductiviteit
- Nog nooit zoveel mensen aan het werk



Maar in vergelijking met Europa

- Hinken we achterop qua productiviteitsgroei
- Sputtert de toename van de activiteits- en werkgelegenheidsgraad
- Zien we een bijzonder hoge vacaturegraad

Bovendien is er **toenemende krapte op de arbeidsmarkt** en een **groeierende mismatch** tussen de vacatures en de beschikbare werkzoekenden.

DEEL 3

2022 - 2030

Voorspelde evolutie Belgische economie en arbeidsmarkt in cijfers



Hoe evolueren de Belgische economie en arbeidsmarkt na 2022?

01

De Belgische economie zal aan een normaal tempo groeien

- Gemiddelde groei BBP van **1,5%** per jaar
- Bij ongewijzigd(e) beleid en economische context

02

De Belgische werkgelegenheid zal gemiddeld met 0,75% per jaar toenemen. Dat leidt tot:

- Creatie **304.000 extra banen** tegen 2030
- **76,5%** werkgelegenheidsgraad in 2030

03

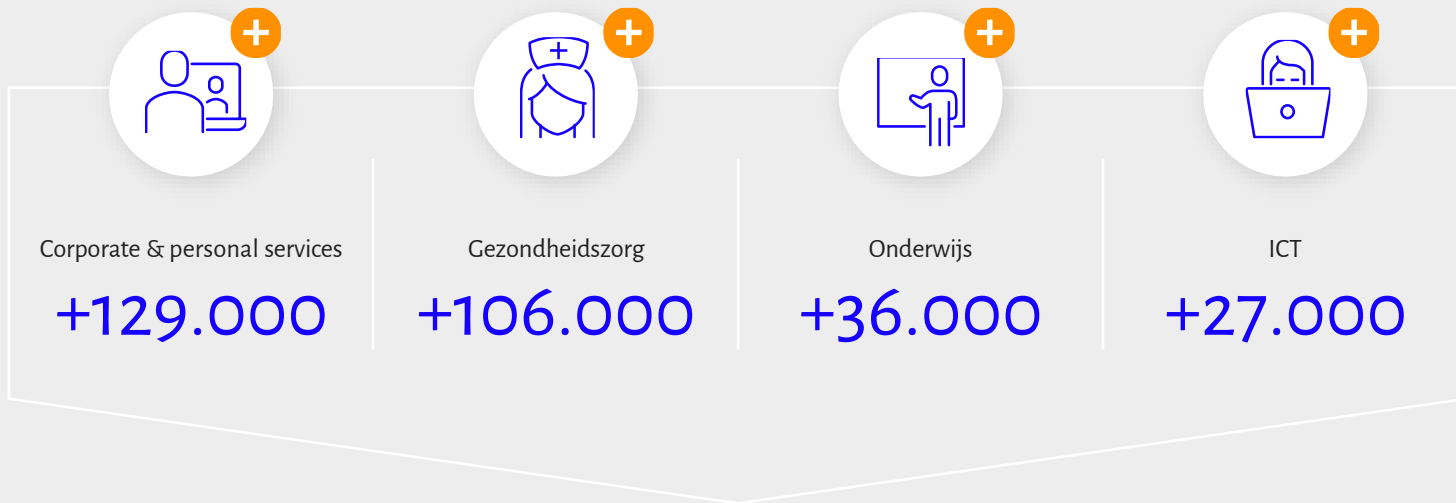
De arbeidsproductiviteit zal opnieuw stijgen

- **0,75%** jaarlijkse groei arbeidsproductiviteit

Hoe evolueren economie en arbeidsmarkt in de regio's tot 2030?

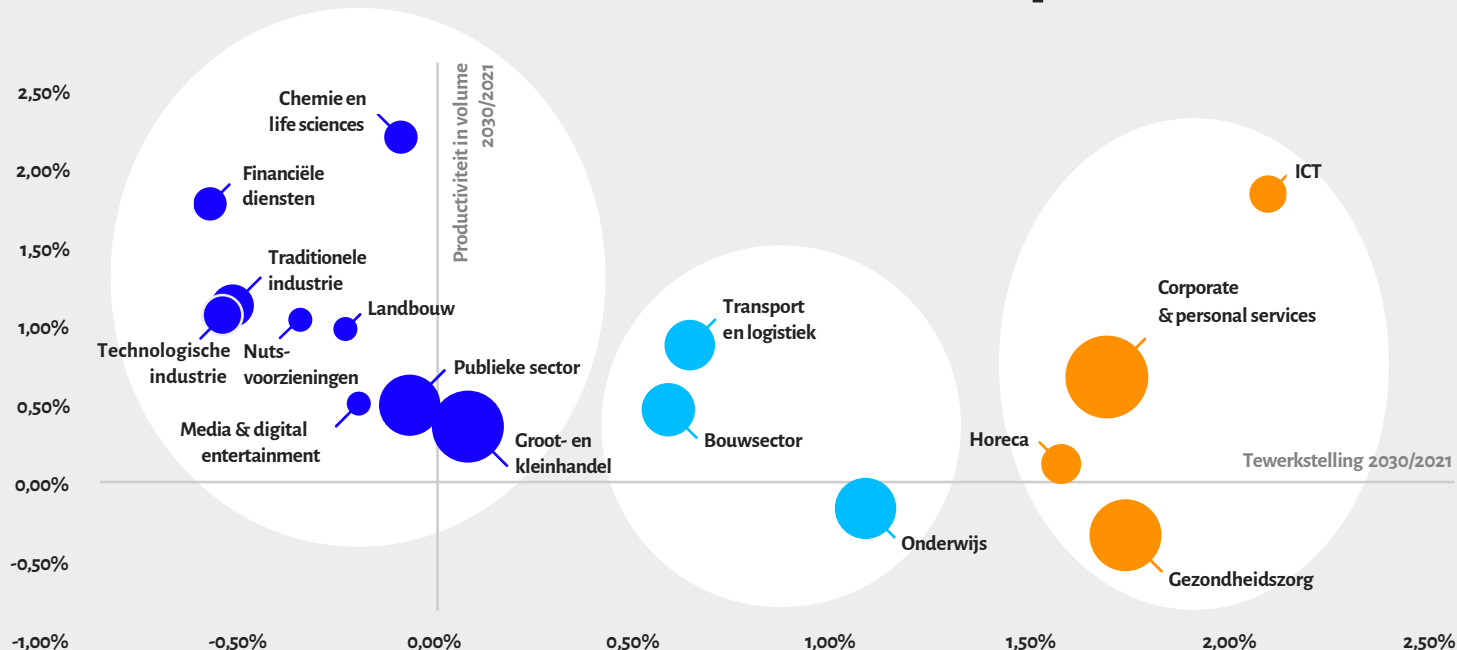
	 Vlaanderen	 Wallonië	 Brussel	 België
Economische groei	1,6%	1,4%	1,2%	1,5%
Groei arbeidsproductiviteit	0,7%-0,8%	0,7%-0,8%	0,7%-0,8%	0,7%-0,8%
Werkgelegenheidsgraad 2030	80,8%	70,5%	71,4%	76,5%
Groei werkgelegenheid	0,8%	0,6%	0,5%	0,75%
	+192.000 jobs	+80.000 jobs	+32.000 jobs	+304.000 jobs

In welke sectoren komen er veel extra banen bij?



Deze 4 sectoren staan in voor **98%** van de netto gecreëerde banen.

Hoe evolueren de economie en arbeidsmarkt van 2022 tot 2030 per sector?



Kwantitatieve vraag- & aanbodsspanning

Vraag

▪ Huidig aantal open vacatures	190.000
▪ Jobgroei 2023-2030	304.000
▪ Jobgroei 2023-2030 => 80%	266.000
▪ Vervangingen	

Aanbod

▪ Werkzoekenden	246.000 (118K < 1 jaar)
▪ Inactieven	1.600.000
	40% comfort vs
	60% discomfort
▪ Pensionering > nieuwe instroom	
▪ Geen toename van de actieve bevolking tussen 20-64 jaar	
▪ Geen momentum voor meer migratie	

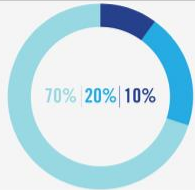
Kwalitatieve vraag- & aanbodsspanning

Karakteristieken van de vraag

- 80% van de nieuwe jobprofielen: ISCO 2 & 3
- Sterk afnemend aantal jobs voor 'kortgeschoolden'
Nog sterkere afname van het aantal kortgeschoolden

Drivers voor omscholing & bijscholing

- Minstens 126.000 profielen moeten omscholen
- Sterk wijzigende jobinhoud voor quasi alle profielen
 - Digitalisering
 - Vergroening en verduurzaming
 - Virtuele & artificiële context
 - Verschillende ethische en veiligheidsuitdagingen
- Opleidingsinspanningen '23 – '30 ingeschat op € 30 Mia
of € 3,75 Mia per jaar
vs actuele inspanningen van € 1,8 Mia per jaar



70-20-10



Learning cascades



Increasing productivity
≠ working harder



Having to perform prevents
being able to develop



To learn ≠ to correct



STEM niet centraal



No more bureaus and bosses



Applying for a job is
presenting what you can't do



The collective importance
of individual learning



About the doggy robot
that brings you pills



Inclusion: from similar to com-
plementary & multidisciplinary



A dive in the private lives
of your colleagues

.AGORIA

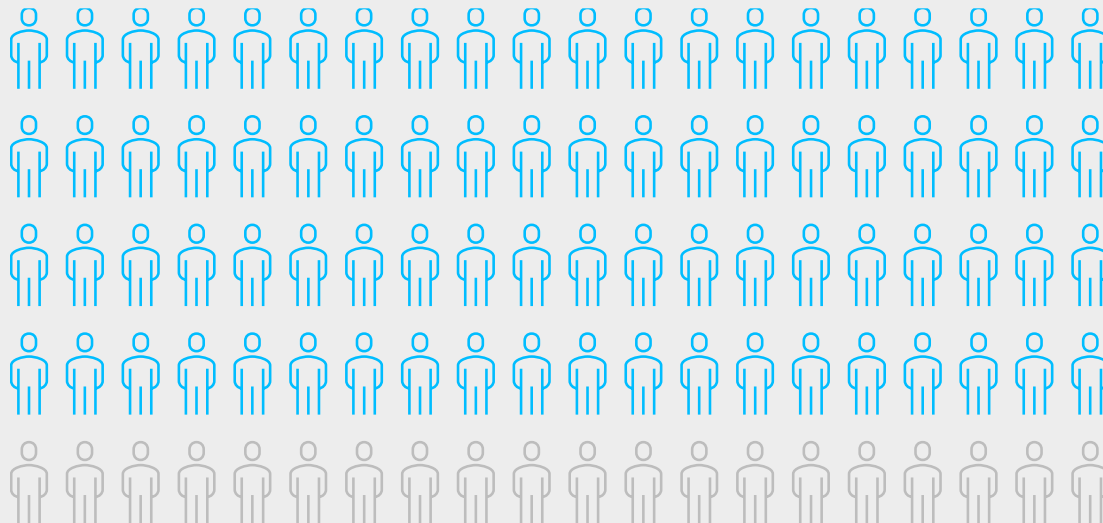
DEEL 4

80%

Werkgelegenheidsgraad



80% werkgelegenheidsgraad tegen 2030



80% werkgelegenheidsgraad

Iedereen wint



Effectief **jobs invullen**
en openstaande vacatures
laten dalen



Sociale zekerheid
versterken, meer
bestaanszekerheid
voor iedereen



Meer
concurrentiekracht

80% werkgelegenheidsgraad



Evenwichtige groei

Jobcreatie



Productiviteitswinst



Duurzame technologie als sleutel voor

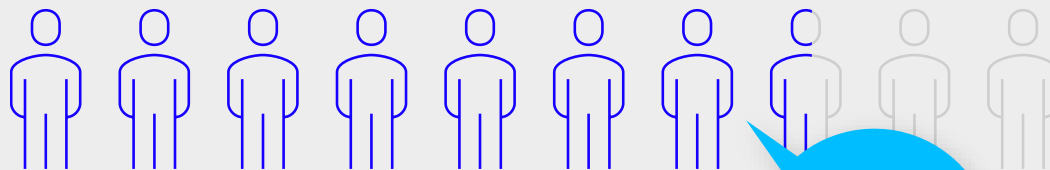
Meer werkcomfort

Hogere productiviteit

Een duurzame samenleving

Activering: een nadrukkelijke prioriteit voor België

	1995-2005	2005-2015	2016-2022	2022-2030
Toename bevolking op arbeidsleeftijd	+120.000	+298.000	+90.000	0
Van werkzoekend naar werkend	-61.000	+82.000	+142.000	+60.000
Wijziging activiteitsgraad	+360.000	-28.000	+182.000	+244.000
Aantal werkenden	+419.000	+352.000	+414.000	+304.000



76,5%
werkgelegenheids
graad

België bereikt
80%-doelstelling
niet in 2030

Welke extra inspanningen zijn nodig?

Op weg naar 80% ...

Toename bevolking op
arbeidsleeftijd

Van werkzoekend
naar werkend

Wijziging
activiteitsgraad

Aantal
werkenden

... moeten we **40.000 werkzoekenden** aan een job helpen

... moeten we **226.000 inactieve mensen** activeren én aan een baan helpen

... dat resulteert in **266.000 mensen aan de slag**.

België bereikt 80%-doelstelling niet in 2030



266.000

extra werkenden zijn
nodig om 80% in 2030 te bereiken



2037

Zonder extra
maatregelen behalen we
de 80% pas in 2037

Wat moeten we doen om de federale 80%-ambitie te halen?

Arbeidsmarktbeleid
op maat
per gewest

		Werkgelegenheidscijfer 2030	Streefcijfer op weg naar 80%: aantal extra te creëren jobs		
	Brussel	71,4%	46.000	—————→	77%
	Wallonië	70,5%	80.000	—————→	77%
	Vlaanderen	80,8%	140.000	—————→	83%
	België	76,5%	266.000	—————→	80%

Vlaanderen op weg naar 83%

	1996-2005	2006-2015	2016-2022	2022-2030	83%
Toename bevolking op arbeidsleeftijd	+40.000	+129.000	+40.000	0	+20.000
Van werkzoekend naar werkend	+15.000	+42.000	+80.000	+30.000	+20.000
Wijziging activiteitsgraad	+194.000	+37.000	+114.000	+130.000	+100.000
Aantal werkenden	+249.000	+208.000	+234.000	+160.000	+140.000

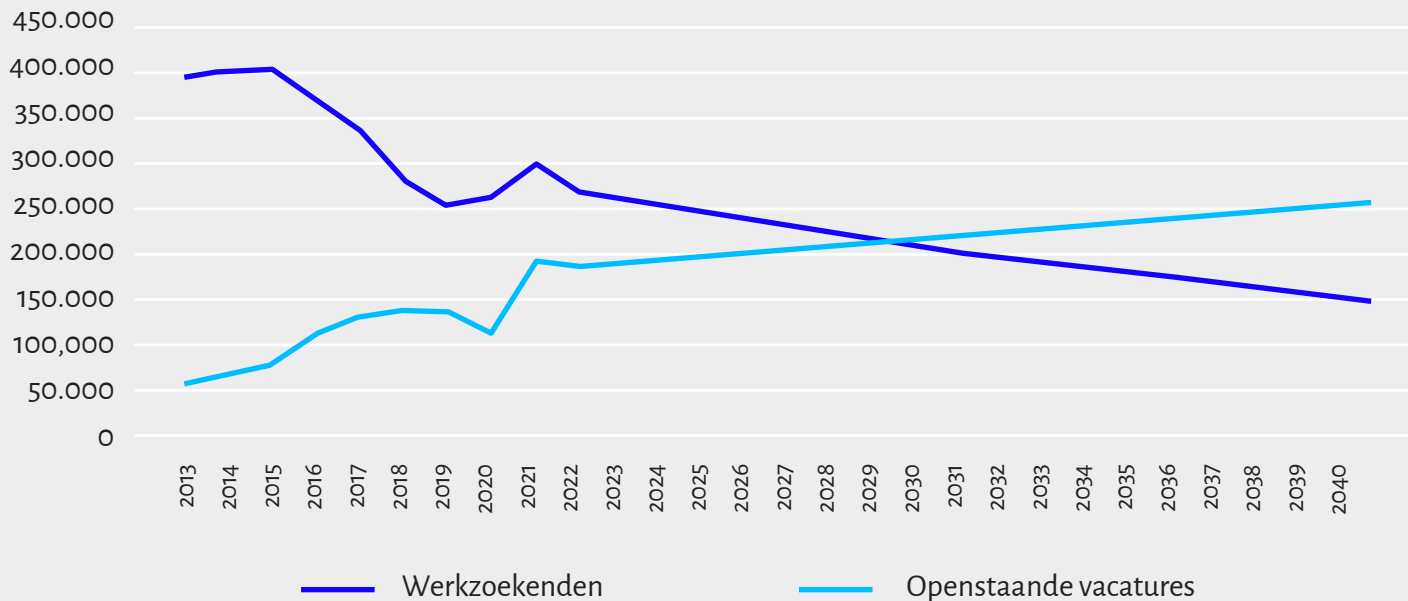
Brussel op weg naar 77%

	1996-2005	2006-2015	2016-2022	2022-2030	77%
Toename bevolking op arbeidsleeftijd	+35.000	+89.000	+32.000	+21.000	0
Van werkzoekend naar werkend	-26.000	-3.000	+17.000	+15.000	+10.000
Wijziging activiteitsgraad	+42.000	-35.000	+7.000	+20.000	+36.000
Aantal werkenden	+51.000	+51.000	+56.000	+56.000	+46.000

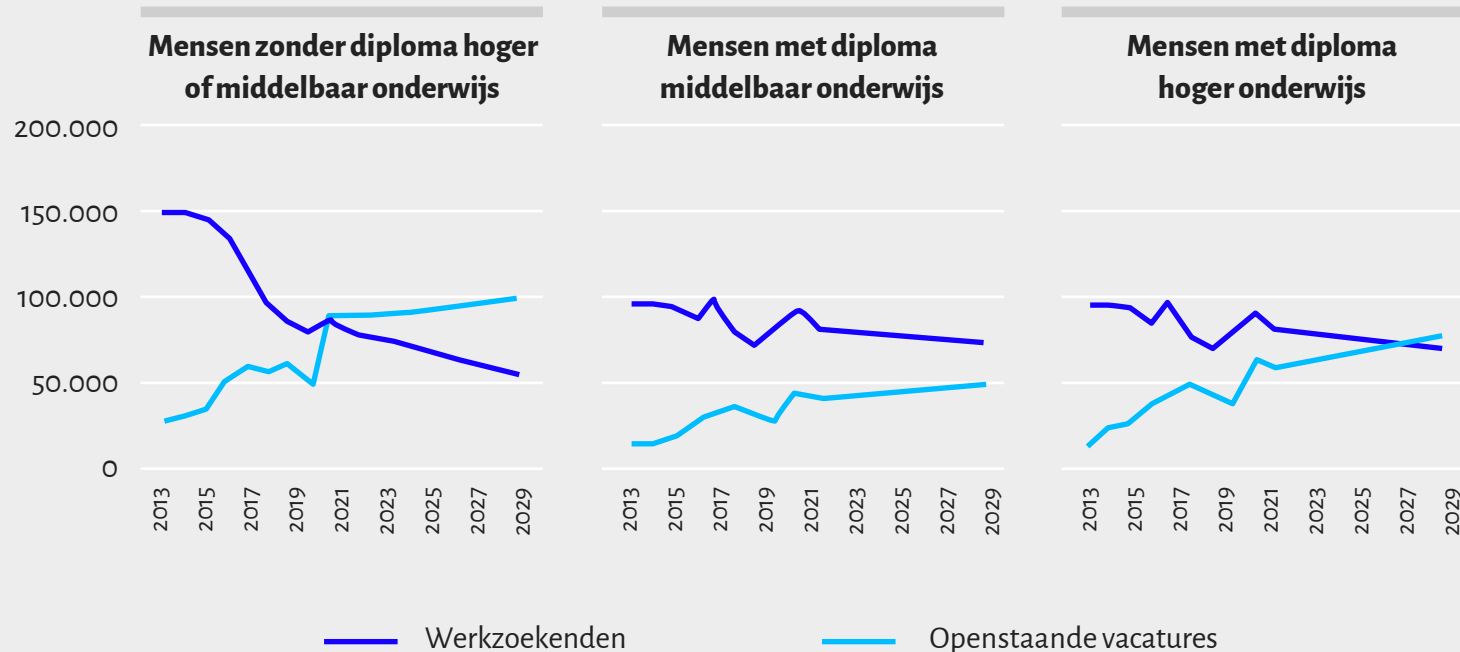
Wallonië op weg naar 77%

	1996-2005	2006-2015	2016-2022	2022-2030	77%
Toename bevolking op arbeidsleeftijd	+45.000	+80.000	+7.000	-21.000	-20.000
Van werkzoekend naar werkend	- 50.000	+43.000	+45.000	+15.000	+10.000
Wijziging activiteitsgraad	+124.000	-30.000	+63.000	+94.000	+90.000
Aantal werkenden	+119.000	+93.000	+115.000	+88.000	+80.000

De verhouding tussen openstaande vacatures en werkzoekenden wordt alsmaar nijpender



Vacatures voor kortgeschoolden raken nog moeilijker ingevuld





Willen we de **vacaturegraad doen dalen**, dan hebben we daarvoor dringend de mensen nodig, die vandaag niet werken en ook geen werk zoeken. Daarom is het belangrijk dat we hen **stimuleren en helpen om aan de slag te gaan**.

**Patrick Slaets**

Senior Expert

Agoria Studies Center

DEEL 5

Leidende principes



01

Plaats
concurrentiekracht
centraal



01

Plaats **concurrentiekracht** centraal

Onze **concurrentiekracht**, met loonkost en productiviteit als voornaamste indicatoren, is de doorslaggevende hefboom om onze economie en de **welvaart** en het **welzijn** die daarmee verbonden zijn, te laten groeien.

Alle maatregelen die erop gericht zijn onze **arbeidsmarkt evenwichtiger te organiseren**, moeten die concurrentiekracht bewaren of versterken. Bij verlies van concurrentiekracht wordt het scenario van jobcreatie immers danig verstoord.

02

Maak een **verschil**
tussen werken,
werk zoeken en
niet werken



02

Maak een **verschil**
tussen werken,
werk zoeken en
niet werken

Maatregelen om wie werkt netto meer loon te laten overhouden, zijn welkom. **Werken moet in elk geval meer lonen dan niet werken.** Het werk moet dus altijd betekenisvol meer opleveren dan het vervangingsinkomen dat met niet werken verbonden is. **Werk zoeken moet bovendien ook meer opleveren dan inactief blijven.**

Wanneer deeltijds werken gecombineerd wordt met een vervangingsinkomen, kan het vervangingsinkomen daardoor slechts pro rata verminderen. De totale inkomsten uit de **combinatie werken en vervangingsinkomen moeten merkkelijk hoger liggen dan het vervangingsinkomen** op zich.

03

Verbind **versterkende
voorwaarden** aan
de vergoeding voor
een werkzoekende



03

Verbind **versterkende
voorwaarden** aan de
vergoeding voor een
werkzoekende

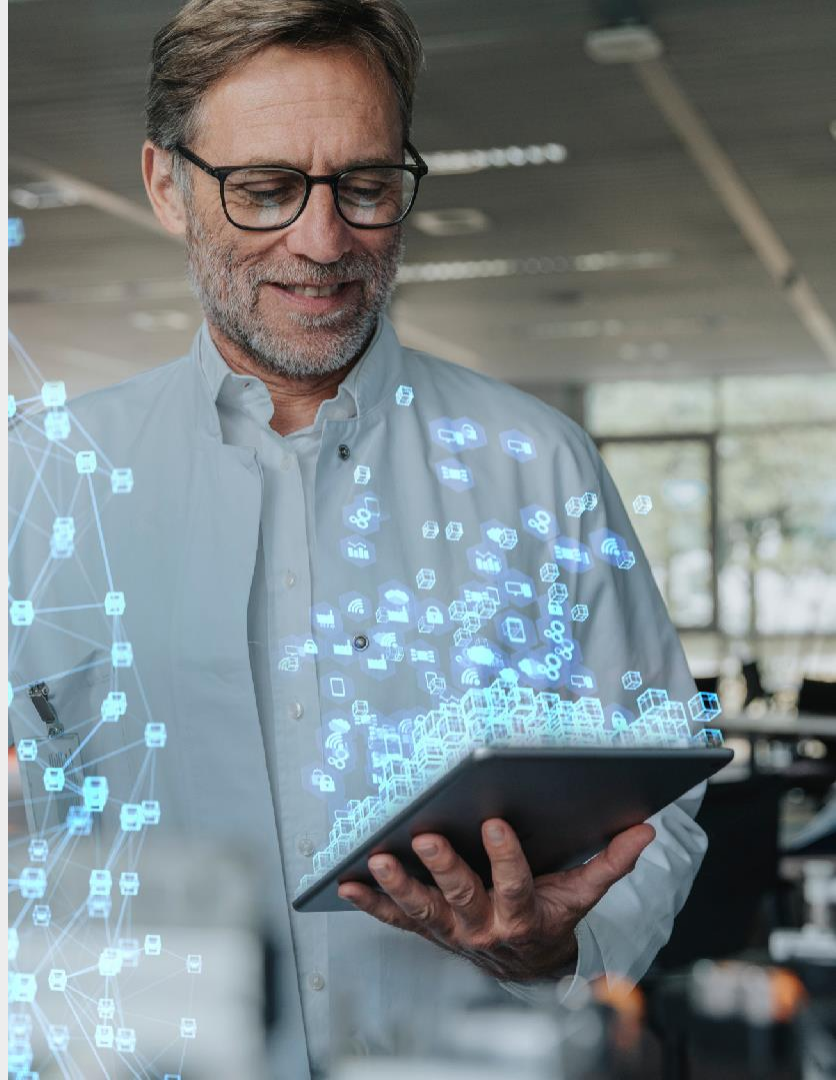
Mensen die (tijdelijk) werkloos worden,
kunnen rekenen op een **redelijke
werkzoekendevergoeding**.

Die werkzoekendevergoeding kan in de loop
van de tijd op niveau blijven. Naarmate de tijd
vordert, zullen er **gefaseerd extra voorwaarden**
verbonden worden aan het verkrijgen ervan.
Die voorwaarden moeten versterkend werken
voor de uitkeringsgerechtigde.

Een **werkzoekendevergoeding stopt** op het
moment dat een persoon stopt met zoeken
naar een job, met zich te versterken of met een
groeibaan uit te oefenen.

04

Investeer in
activering



04

Investeer in **activering**

De verschillende overheden in ons land engageren zich om samen **jaarlijks minimaal 2% van het BBP aan arbeidsmarkt gerelateerde activeringsprogramma's** (re-integratietrajecten, herscholingsprojecten, jobbonussen of doelgroepkortingen) te besteden.

05

Zet in op de
competenties van
de toekomst



05

Zet in op de **competenties** van de toekomst

Grote veranderingen op onze arbeidsmarkt worden vooral gekenmerkt door **sterk wijzigende competentienoden**.

We verduidelijken dat best met een **dynamische lijst met competenties van de toekomst** die de inzetbaarheid verhogen.

De overheid concentreert haar ondersteuningsmechanismes en haar incentives op **interprofessionele en regio-overschrijdende samenwerkingsinitiatieven voor competentieversterking** bij werkenden en werkzoekenden.

06

Herdenk jobs



06

Herdenk jobs

Een **sterker werkcomfort** voor werknemers leidt tot efficiëntere en meer aangename loopbanen.

Omdat de context van zowel werknemers als werkgevers onderhevig is aan vele veranderingen, kunnen ze doorheen een professionele loopbaan een traject van **job redesign** overeenkomen. Dat kan door bemiddeling van een interne verantwoordelijke of van een externe dienst.

Bij zo'n redesign kunnen **nood aan** (technologische) ondersteuning, soort projecten en taken, coachingopdrachten, overdracht van taken, werktijden en werkplekken besproken en hertekend worden en **met nieuwe financiële afspraken** worden onderbouwd.

07

Faciliteer en
organiseer de inzet
van **medewerkers uit
het buitenland**



07

Faciliteer en organiseer de inzet van **medewerkers uit het buitenland**

Wanneer ondernemingen de nood voelen om medewerkers uit het buitenland aan te trekken, moet het **proces** om hen aan het werk te zetten zo snel en eenvoudig mogelijk en **volledig digitaal** kunnen verlopen. Zowel het contract als de randvoorwaarden moeten zo worden opgesteld dat onze **loon- en leefstandaarden** gegarandeerd zijn.

Op Europees niveau moet **opbod tussen lidstaten rond economische migratie vermeden worden**. Permanente informatie-uitwisseling over tekorten en overschotten op de respectievelijke nationale arbeidsmarkten en samenwerkingsprojecten moeten aangemoedigd worden.

DEEL 6

De auteurs

De auteurs



Jeroen Franssen

Inspireert en daagt uit

jeroen.franssen@agoria.be
@jeroenagoria



Patrick Slaets

Doet cijfers spreken

patrick.slaets@agoria.be
@PSlaets

De inhoud van deze studie mag niet worden openbaar gemaakt, verveelvoudigd, vertaald of aangepast, noch geheel, noch gedeeltelijk, in welk formaat dan ook, en mag niet worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van Agoria. Agoria verleent evenwel toestemming voor de openbaarmaking van deze studie (voor niet-commerciële doeleinden) mits bronvermelding (en kosteloze verspreiding). Agoria doet al het mogelijke opdat de informatie in deze studie zo volledig, juist en actueel mogelijk is, maar kan niet garanderen dat de verstrekte informatie geen enkele tekortkoming vertoont. Agoria kan niet aansprakelijk worden gesteld voor schade die het gevolg is van eventuele foutieve informatie in de studie of die voortvloeit uit het gebruik van deze informatie.