

10 Prioritaire punten om Vlaanderen een nieuwe boost te geven

MEMORANDUM 2024

VLAAMSE REGIONALE ACLVB



Vrije visie, eigen stem



INHOUD

Voorwoord	3
Mobiliteit	4
Renoveren en defossiliseren	8
Sociale huisvestiging	10
Mantelzorg	12
Kinderopvang en hun begeleiders	14
Kans- en kinderarmoede	16
Making jobs fit	18
Begeleidingstraject langdurig werkzoekenden	22
Intensieve om- en bijscholing	24
Absenteïsmebeleid in de Vlaamse bedrijven	28

VOORWOORD

Met trots kijken we naar Vlaanderen, een welvarende regio waarop we terecht fier mogen zijn. Doch, we erkennen dat velen onder ons dagelijks geconfronteerd worden met uitdagingen die onze levenskwaliteit beïnvloeden. Van het vinden van een vaste en duurzame job tot het zoeken van kinderopvang, van de dagelijkse woon-werkverkeer-uitdagingen tot de strijd tegen armoede en het jongleren met meerdere jobs. Deze problemen, groot en klein, raken ons allen.

Als ACLVB dringen we er bij de nieuwe Vlaamse Regering op aan om samen met de sociale partners aan de slag te gaan. Samen in dialoog treden is essentieel om een efficiënt en inclusief beleid te voeren voor elke Vlaming. Wij, als constructieve vakbond, zijn bereid om onze krachten te bundelen met de toekomstige beleidsmakers om gedragen oplossingen en beleidsvoorstellen te realiseren.

In ons memorandum presenteren we 10 prioritaire punten die Vlaanderen moeten transformeren tot een warm Gewest waar zowel economische als maatschappelijke welvaart excelleert. Tegelijk vragen we met klem aan de Vlaamse Regering om een duidelijke 'singlereflex' te integreren in al haar beleidsvoorstellen. Eénpersoonsgezinnen, die een derde van de private huishoudens uitmaken, hebben vaak niet de steun van een ruimer gezinsinkomen of een uitgebreid sociaal netwerk. Het is van essentieel belang dat zij niet over het hoofd gezien worden.

Laten we samen bouwen aan een Vlaanderen dat niet alleen welvarend is, maar ook inclusief, warm en ondersteunend voor al zijn inwoners.

MAAK WERK VAN EEN DUURZAAM EN BETROUWBAAR MOBILITEITSBELEID

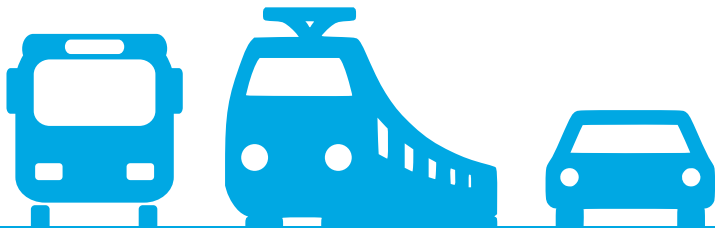
MOBILITEIT BEROERT EN HOUDT DE VLAMING WAKKER

Logisch, we verplaatsen ons namelijk allemaal. Jong, oud, rijk, arm, aan het werk of gepensioneerd; we moeten allemaal de baan op. Elk op onze eigen manier en elk met zijn of haar eigen drijfveren om voor het één of het ander vervoersmiddel te kiezen.

We zien in Vlaanderen dat de personenwagen nog steeds een hele centrale positie inneemt binnen ons mobiliteitslandschap (In 2023 waren er volgens Statistiek Vlaanderen bijna 3,7 miljoen personenwagens ingeschreven in het Vlaamse Gewest = + 24% t.o.v. 2006). **De ACLVB durft te stellen dat dit (groten)deels komt door een significant gebrek aan alternatieven.**

Beantwoord zelf maar eens de volgende vragen. Geraak ik met het openbaar vervoer op het werk als ik in ploegen werk? Kan ik dicht genoeg bij mijn eindbestemming afstappen als ik slecht te been ben? Is de weg naar mijn favoriete restaurant voldoende veilig om met de fiets te gaan? Bieden de Belgische spoorwegen een betaalbaar alternatief als ik duurzaam op vakantie wil?

Op de website van de Vlaamse overheid lezen we al sinds 2019 dat Vlaanderen met het decreet basisbereikbaarheid haar hernieuwde mobiliteitsvisie concreet maakt. “Met die hernieuwde mobiliteitsvisie, Hoppin, zet Vlaanderen in op efficiënter, duurzamer en flexibeler openbaar vervoer, afgestemd op ons fiets- en wegennetwerk. Zo zijn scholen, ziekenhuizen, bedrijfsterreinen, sportcentra, cultuurcentra en winkelcentra vlot bereikbaar voor iedereen”, staat er te lezen. Verder wordt verduidelijkt: “Onder de koepel van Hoppin zal de Vlaamse overheid reizigers informeren, begeleiden en sensibiliseren



om hun mobiliteitsgedrag aan te passen en zich in de toekomst duurzaam en combimobiel te verplaatsen.”

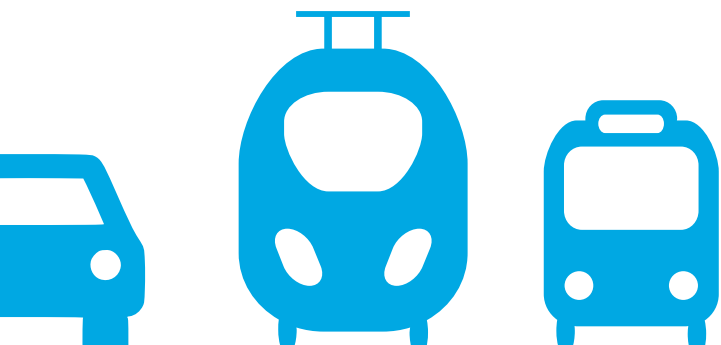
Sta ons toe te zeggen dat het nogal lang wachten was op de implementatie van deze nieuwe visie. Pas begin 2024 mochten we de eerste wankelende stapjes van de toepassing van dit decreet aanschouwen. En zoals dat dan gaat bij veranderingen ging en gaat deze implementatie gepaard met de nodige kinderziekten. Hiervan werd uitgebreid verslag uitgebracht in alle Vlaamse media. De kritiek was hard: soms terecht, soms niet. We herinneren ons allemaal de verhalen van ontgoochelde en boze reizigers, maar laat ons eerlijk zijn, een echte evaluatie kunnen we pas maken na enkele maanden of misschien wel jaren. Wat fout gaat kan en moet gecorrigeerd worden, wat goed gaat kan misschien zelfs nog beter en waar winnaars zijn, zijn nu eenmaal ook altijd verliezers. **De ACLVB wenst te benadrukken dat er in de volgende Vlaamse regering absoluut niet meer mag getalmd worden wat de verdere implementatie van een klantgericht openbaar vervoersnetwerk betreft.** Als sociale partner zijn we steeds bereid om constructief mee te werken aan de opvolging, evaluatie en eventuele bijsturing van het Vlaams beleid.

Als representatieve stakeholder zien en horen wij dat de Vlaming écht wakker ligt van mobiliteit! Anno 2024 neemt zich simpelweg verplaatsen een grote hap uit het gezinsbudget en die hap lijkt in de toekomst alleen maar groter te worden door allerlei duurzaamheidsdoelstellingen die Vlaanderen dient te behalen. Bovendien merken we allemaal dat onze mobiliteit in sneltempo een enorme transitie aan het doormaken is. Dat is goed, want onze planeet vraagt om verandering. Meer en meer zijn we ons bewust dat het

anders moet als we onze steden en gemeenten leefbaar willen houden voor onze kinderen en kleinkinderen. Vele Vlamingen snappen de nood aan duurzaamheid en zijn bereid om een nieuwe weg in te slaan. Ze zien dat het kan, maar merken tegelijkertijd ook dat het niet makkelijk is, dat het inspanning vraagt en dat de echte incentives voor een duurzame switch nog ontbreken. **De ACLVB is er van overtuigd dat onze Vlaamse Regering meer kan én moet doen en moedigt de volgende minister dan ook aan om volop te investeren, te motiveren en last but not least; het goede voorbeeld geven!**

Blijf fors investeren in veilige fietspaden en betaalbaar openbaar vervoer. Zorg dat trein, tram en bus een écht alternatief kunnen zijn en vergroen zo snel als mogelijk de eigen vloot.

Mobiliteit neemt een grote hap uit het gezinsbudget. Eénpersoonsgezinnen dragen die kosten noodgedwongen alleen. De ACLVB dringt er op aan aantrekkelijke en betaalbare alternatieven prioritair uit te werken, alsook aangepaste tarieven te voorzien voor alleenstaanden, met of zonder kinderlast, zodat zij niet in vervoersarmoede terechtkomen.



Zorg dat de Vlaming goed weet wat er van hem of haar verwacht wordt én tegen wanneer. Zet in op doorgedreven informatiecampagnes en kies voor de juiste incentives zodat iedereen meekan op deze innovatieve weg.

Wat doe je bijvoorbeeld als je auto vandaag aan vervanging toe is? De Vlaamse regering vraagt vandaag om te elektrificeren en geeft er ons zelfs een premie voor. “Dank u wel mevrouw de minister!” Maar weet u dat zo’n elektrische wagen vandaag nog erg veel geld kost en bovendien nog amper te vinden is op de tweedehandsmarkt? Is Jan modaal dan wel zo gebaat met deze premie? De ACLVB denkt alvast van niet. Wij vrezen dat die steun terecht komt bij mensen die zonder deze premie ook wel over voldoende koopkracht beschikken om deze fiscaal voordelige keuze te maken. **De ACLVB stelt voor om over de gewestgrenzen heen rond de tafel te gaan zitten om samen met een groep representatieve stakeholders onze gehele verkeersfiscaliteit onder de loep te nemen.**

De ACLVB ijvert voor een kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit en daar zal moed en doorzettingsvermogen voor nodig zijn op elk niveau, maar we mogen absoluut niet langer talmen.



SAMEN RENOVEREN EN DEFOSSILISEREN

De wetenschappelijke consensus is onomstotelijk: de strijd tegen klimaatverandering is urgent en vraagt onmiddellijke en ingrijpende actie. Internationale en Europese plannen leggen België een reeks richtlijnen op die het dient na te streven. Zo moet België de uitstoot van broeikasgassen niet ETS¹ met 47% verminderen tegen 2030 (t.o.v. 2005) en dient het tegen 2050 klimaatneutraal te zijn. In 2021 bedroeg de uitstoot van broeikasgassen in België 106,9 miljoen ton CO₂-equivalent. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen **met 55%** tussen 1990 en 2030.

Gebouwen zijn met 29% van de broeikasgassen de tweede belangrijke sector in de niet-ETS uitstoot van Vlaanderen. Woongebouwen en niet-residentiële gebouwen hebben hierin respectievelijk een aandeel van 72 en 27%. Het is positief dat er Vlaamse doelstellingen richting 2050 zijn alsook een heel pakket aan Vlaams beleid. Er blijkt echter tot op heden nog een zeer grote implementatiekloof te zijn.

We stellen vast dat er in ontwerpupdate van het Vlaams Energie- en klimaatplan 2021 – 2030 slechts een beperkt aantal alsook onvoldoende gewichtige bijkomende Vlaamse maatregelen werden toegevoegd om de doelstellingen voor gebouwen te halen. Conclusie is dat er meer en vooral transitiegerichte maatregelen nodig zijn om de bouwsector effectief op het spoor te brengen richting 2030 en 2050.

ACLVB vindt dat de Vlaamse regering sneller moet inzetten op renovatie en defossilisering van alle gebouwen. De Vlaamse overheid moet het voorbeeld geven en haar eigen patrimonium snel aanpakken. Meer en beter geïsoleerde gebouwen, gecombineerd met meer defossilisering, zullen de energiefactuur duurzaam naar beneden halen. Bovendien zijn deze maatregelen noodzakelijk om de opgelegde

¹ ETS staat voor Emission Trade System en is het handelssysteem in Europa voor de CO₂-uitstoot van de industrie. Een industrieel bedrijf moet in dat systeem voor elke ton (1000 kilogram) CO₂ dat het uitstoot één emissierecht inleveren. Die emissierechten kunnen worden gekocht en verhandeld.

broeikasgasreductiedoelstellingen van Europa te behalen.

Een renovatieverplichting blijft voor de ACLVB wel gekoppeld aan een notariële (eigendoms-) overdracht.

Een maatschappelijk draagvlak creëren voor deze renovatie- en decarbonisatiegolf zal uiterst belangrijk zijn. **De Vlaamse Regering moet maximaal inzetten op informatie en ontzorging van burgers.** Start uitgebreide informatiecampagnes op, sensibiliseer en responsabiliseer. Laat de Vlaming duidelijk weten waar ze aan toe zijn, waar ze naartoe moeten en tegen wanneer.

Volgens de ACLVB zijn collectieve projecten hiervoor noodzakelijk, samen sta je namelijk altijd sterker dan alleen. Naast het financiële voordeel van schaalvergroting zit de kracht van collectieve projecten in de begeleiding en ontzorging van zij die betrokken zijn. Maak werk van een beter financieel ondersteuningssysteem voor collectieve projecten zodat deze nu echt van de grond kunnen komen.

Vanaf 2027 – 2028 zal de Vlaamse overheid geld ontvangen via het Europees Sociaal Klimaatfonds met o.a. de invoering van ETS2. **Volgens de ACLVB dient een deel van deze inkomsten terug te vloeien naar de gezinnen die zich verbinden aan een renovatie- en/of defossiliseringsproject.** Vandaag komt financiële steun nog te vaak terecht bij mensen die het niet (echt) nodig hebben. **Verder dienen individuele premies en subsidies nog meer inkomensgerelateerd toegekend en uitbetaald te worden (overweeg extra categorieën).**

Collectieve projecten zijn des te interessanter voor één-persoonsgezinnen. Door middel van schaalvergroting en bijhorende financiële winsten is het ook voor deze huishoudens mogelijk om grondig te renoveren. Bijkomend hebben éénpersoonsgezinnen extra baat bij een premiesysteem dat geënt is op beschikbaar inkomen. We dringen er dan ook op aan bij de Vlaamse Regering om deze als categorie op te nemen.

ZET EEN TURBO OP DE INVESTERINGEN IN SOCIALE HUISVESTIGING

Betaalbaar en goed wonen is een recht dat zo wezenlijk is dat het werd opgenomen in onze belangrijkste rechtsbron, de grondwet. Toch slaagt Vlaanderen erin om keer op keer de grondwet naast zich neer te leggen en deze te behandelen als een vodge papier.

Meer dan 170 000 gezinnen staan in Vlaanderen op de wachtlijst voor een sociale woning, maar het aantal personen dat er recht op heeft is bijna dubbel zo groot. Bovendien is de gemiddelde wachttijd op een sociale woning meer dan twee jaar. Het gevolg is dat veel mensen naar het goedkopere segment van de private huurwoningen worden geduwd waar woningen gekenmerkt worden door vele gebreken: instabiliteit, vocht, gevaarlijke inbreuken tegen de elektriciteitsregels, en een slechte energie-efficiëntie met hoge energierekeningen tot gevolg.



Gezinnen met een heel laag inkomen die al 4 jaar of langer wachten op een sociale woning en een private huurwoning huren met een huurcontract, kunnen in aanmerking komen voor een maandelijkse huurpremie. Voor veel gezinnen is deze termijn echter te lang en dreigen ze kopje onder te gaan alvorens ze recht hebben op een Vlaamse huurpremie.

De ACLVB vraagt dan ook met aandrang om een turbo te zetten op de investeringen in sociale huisvesting. Bovendien dringen we aan op het betonneren van bindende beleidsdoelstellingen.

Aansluitend pleit de ACLVB ervoor om de drempels voor de toekenning van de Vlaamse huurpremie te verlagen voor iedereen die reeds 1 jaar op de wachtlijst staat.



MANTELZORG: DRAAG ZORG VOOR DE ONZICHTBARE HELDEN

Zo'n 600 000 Vlamingen nemen een zorgende rol op voor naasten met gezondheidsproblemen, een handicap of een hoge leeftijd. Het gaat hier om niet-professionele zorgverleners, maar hulpvaardige familieleden, vrienden, kennissen en burens. Bovendien vervult de mantelzorger deze taak dikwijls boven op zijn eigen werk en/of zorg voor het gezin. Het hoeft ons dan ook niet te verbazen dat dergelijke zorg heel wat energie kost, zowel fysiek als mentaal. Bovendien geven heel wat mantelzorgers aan voor grote financiële uitdagingen te staan. Er zijn heel wat extra kosten verbonden aan de zorg en in sommige gevallen is de mantelzorger genoodzaakt minder te gaan werken om de zorg ten volle te kunnen opnemen.

Om te vermijden dat mantelzorgers, die toch wel een enorme verantwoordelijkheid dragen én een belangrijke taak uitoefenen in ons hele zorgsysteem, uitvallen is het belangrijk dat zij bijkomende ondersteuning krijgen.

De ACLVB dringt er op aan om het gemeentelijk kluwen aan mantelzorgpremies te herleiden tot één uniforme premie.

Gezien het belang van mantelzorg in het ontlasten van ons algemeen zorgsysteem zou Vlaanderen enkele **aantrekkelijke incentives** moeten koppelen aan het statuut. Dit om mantelzorgers de financiële ademruimte te geven om de zorg uit te oefenen, maar evengoed om de bekendheid en aantrekkelijkheid ervan te verhogen. Bovendien heeft de mantelzorger **nood aan duidelijke en toegankelijke informatie** met betrekking tot het statuut.

Een bijzondere aandacht voor alleenstaande mantelzorgers is nodig. De lasten wegen zwaarder door voor deze groep aangezien zij niet beschikken over een breder (gezins)netwerk.



HERWAARDEER DE KINDEROPVANG EN HUN BEGELEIDERS

Kinderopvang is een essentiële dienst voor kinderen en hun ouders om op een volwaardige manier aan de samenleving te kunnen deelnemen.

Een kwalitatieve kinderopvang zorgt ervoor dat ouders aan de slag kunnen, een opleiding of vorming kunnen volgen én soms simpelweg even tijd voor zichzelf hebben. Wat dan weer bijdraagt aan de economische groei en de arbeidsmarktparticipatie.

Aansluitend stimuleert een kwalitatieve kinderopvang de ontwikkeling van kinderen op verschillende gebieden. Sociale- en cognitieve vaardigheden, taal, ... het pedagogische aspect van de kinderopvang staat als een paal boven water. Maar evengoed draagt het bij tot een inclusievere samenleving doordat kinderen van verschillende sociaal-economische achtergronden en origines in groep met elkaar leren omgaan.

Het is voor de ACLVB dan ook duidelijk dat investeren in kinderopvang ook op langere termijn vruchten afwerpt voor een inclusievere samenleving en een duurzame economische groei.

Echter, van een kwalitatieve kinderopvang is nu, ondanks vele inspanningen ten spijt, nog niet altijd sprake. De sector kampt met een aanhoudend personeelstekort om aan de vraag te voldoen. Het personeel en de begeleiders kreunen onder de torenhoge werkdruk wat langdurige uitval bijna onvermijdelijk maakt. En dit heeft natuurlijk een grote impact op een kwalitatieve dienstverlening. Naast het personeelstekort is er in heel wat regio's ook nog steeds een groot plaats tekort. De wachtlijsten zijn ellenlang en in heel wat regio's lopen die zelfs jaren op. Dit is een groot probleem voor de ouders voor wie arbeidsmarktparticipatie zo goed als onmogelijk gemaakt wordt.

Bovendien is kinderopvang in Vlaanderen nog steeds een dure aangelegenheid voor heel wat ouders.

De ACLVB vraagt dan ook met aandrang dat de Vlaamse Regering maximaal inzet op een kwalitatieve kinderopvang met een toereikend aantal betaalbare plaatsen.

Opvangplaatsen volgens het inkomenstarief zijn hierbij het instrument om de kwetsbare doelgroepen te ondersteunen.

Daarnaast is er dringend nood aan meer maatwerk zodat kinderopvang beter kan aansluiten op de vragen van ouders en de arbeidsmarkt.

De ACLVB eist de opheffing van de verstrengde voorrangregels en vraagt dat er voldoende rekening wordt gehouden met kwetsbare gezinnen, in het bijzonder alleenstaande ouders.

Gezien de huidige arbeidsmarktkrapte, die in de toekomst alleen maar zal toenemen, is het bovendien een absolute noodzaak dat het beroep van onthaalouder en kinderbegeleider de nodige herwaardering krijgt. Aantrekkelijk en werkbaar werk zullen de kwaliteit van de opvang enkel doen toenemen.



MAAK VAN HET GROEIPAKKET EEN KRACHTIG BELEIDS-INSTRUMENT IN DE STRIJD TEGEN KANS-EN KINDERARMOEDE

Het Groeipakket speelt een cruciale rol in het leven van de gezinnen met kinderen. Ten eerste biedt het financiële ondersteuning aan gezinnen met kinderen. Dit kan helpen om de kosten van de opvoeding te dekken, zoals de kosten van voeding, kleding, scholing en kinderopvang. Ten tweede is het Groeipakket een middel om de kinderarmoede te bestrijden. Kinderen uit gezinnen met een laag inkomen hebben vaak minder mogelijkheden om zich optimaal te ontwikkelen. Het Groeipakket kan helpen om deze kansengelijkheid te vergroten. Ten derde kan het Groeipakket helpen om de participatie van ouders in de samenleving te bevorderen.

Het Groeipakket is een krachtig beleidsinstrument maar er is zeker nog ruimte tot verbetering. Voor gezinnen met een laag gezinsinkomen is de gedeeltelijke dekking van de kosten van de kinderen door het Groeipakket ontoereikend. Evengoed merken we op dat bepaalde componenten met een belangrijke budgettaire weerslag, zoals de kleutertoeslag, hun doel volledig voorbij schieten. Daarnaast sluiten de huidige modaliteiten van het Groeipakket de inkomensvallen nog steeds niet uit. Om nog maar te zwijgen over de indexering als favoriete politieke speelbal.

De ACLVB vraagt met aandrang om een sterkere sociale toeslag die beter aansluit op de minimale kosten om een kind volwaardig te laten participeren. Elementen uit het Groeipakket die hun doel voorbij schieten dienen dan ook geheroriënteerd te worden ter versterking van de sociale toeslag. Bovendien dienen inkomensvallen te allen tijde vermeden worden.

MAKING JOBS FIT

Flexibele arbeid wordt dikwijls naar voren geschoven als een oplossing voor een betere werk-privé balans of als een welgekomen aanvulling van het (gezins-)inkomen. Helemaal akkoord! Ten minste als deze flexibiliteit een keuze is van de werknemer. Valt de vrije wil weg dan wordt dit een schijnoplossing en daar gaan wij dan graag tegenin.

Dat een zekere mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt nu eenmaal nodig is om de krapte het hoofd te bieden of de productiviteit verder op te drijven, dat horen we dan weer niet zo vaak. Sterker nog dat wordt dikwijls vergeten.

In de praktijk zijn die flexibele arbeidscontracten voor heel wat werknemers een noodgedwongen uitweg uit een armoedesituatie. Voor vele Vlaamse gezinnen (of gepensioneerden) is flexibel werken niet een kwestie van 'willen', maar een kwestie van 'moeten'. Het is bijklussen of in de problemen komen.

Zo'n 2 miljoen Belgen lopen het risico op armoede of sociale uitsluiting. Dat becijferde Statbel in haar armoedecijfers 2022.

Er zijn dus heel wat mensen voor wie 'gewoon' werken niet noodzakelijk een ticket uit de armoede betekent. Er is wel degelijk een kloof tussen zij met een duurzame, kwalitatieve job met een stabiel inkomen en zij die tewerkgesteld zijn in preciaire arbeidsstatuten. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat flexibele arbeidsstelsels de armoedeproblematiek verder versterken.

Flexi en multi, freelance en platform, uitzend- en andere onzekere flexibele arbeidsstelsels dragen weinig tot niets bij aan een duurzame tewerkstelling. En laat nu net die duurzame tewerkstelling de grote vlucht uit armoede- en andere preciaire situaties zijn. Via allerlei flexibelere formules trachtte de regering de jobcreatie een flinke boost te geven. Niet alleen het aantal gecreëerde jobs laat te wensen over, ook de kwaliteit van de nieuwe jobs is onvoldoende. In België manifesteert zich al enkele jaren een opmars van het aantal werknemers dat onvrijwillig deeltijds, tijdelijk en/of op interim basis aan de slag is. Vrouwen, jongeren en laaggeschoolden worden het vaakst richting deze preciaire statuten geduwd.

Slechts 55,5% van de vrouwen oefent een voltijdse job uit, bij mannen is dat meer dan 88%. Van alle aanwervingen van personen tussen de 25 en 29 jaar krijgt slechts 54% een voltijds contract. 42% van de personen die op interimbasis werken, is jonger dan 25 jaar. Er blijken in verhouding ook veel meer middelhoog- en laaggeschoolden op interimbasis te werken dan hooggeschoolden.

De ACLVB wil dan ook heel graag de flexibiliteitsdiscussie omkeren. Wij focussen ons op hoe de arbeidsmarkt van de toekomst zich flexibeler én opener kan opstellen voor zittende en potentiële werknemers. Hoe kunnen we omschakelen naar een arbeidsmarkt waar flexibiliteit niet langer hand in hand gaat met een zekere precariteit, maar wel synoniem staat voor duurzaamheid?

Voor de ACLVB is de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt eentje van meer willen en minder moeten en dit via een flexibele en open mindset richting de potentiële en zittende werknemers.

Een duurzame tewerkstelling leidt tot een situatie waarbij de betekenis van flexibel werken voor veel mensen een transformatie maakt van 'ik moet' naar 'ik wil'. En dat is net de verschuiving die wij ondersteunen.

De snel veranderende technologische (r-)evoluties hebben de vraag naar complexere competenties, vaardigheden en flexibelere profielen alleen maar doen toenemen. Werknemers doen vaak meer, sneller en met minder collega's. Maar in veel gevallen zijn de basisprocessen en aanpak zelf amper gewijzigd. De druk op de zittende werknemers is onhoudbaar. De werkbaarheid staat sterk onder druk. We zien heel wat werknemers vervroegd uitvallen, zo is het aantal langdurige zieken in Vlaanderen nog nooit zo hoog geweest.

Daarnaast is er een grote groep (langdurige) werkzoekenden en niet-beroepsactieven die omwille van de gevraagde complexiteit en flexibiliteit gewoonweg geen kans maken op de arbeidsmarkt.

Deze vaststelling staat in schril contrast het grote aantal openstaande vacatures en de immense vraag naar personeel.

De krapte maakt de matching tussen vraag en aanbod niet eenvoudig, maar brengt tegelijk wel terug een evenwicht in verhoudingen. Om de arbeidskrapte het hoofd te bieden is het daarom tijd dat de arbeidsmarkt zichzelf heruitvindt en zich flexibeler opstelt naar zittende en potentiële werknemers.

Centraal staat de vraag hoe betaald werk opnieuw aantrekkelijk én mogelijk maken voor zittende en potentiële werknemers? We spreken hier niet over de fameuze jobbonus als zogenaamde activerende incentive. Maar over een shift van werknemers op maat van de arbeidsmarkt naar een arbeidsmarkt op maat van werknemers.

De ACLVB gelooft dan ook oprecht dat een flexibelere werkomgeving en arbeidsmarkt een opportuniteit kan zijn om de arbeidsmarkt op een positieve manier te heroriënteren.

Als we de krapte willen temperen, de algemene werkbaarheid willen verhogen en het aantal mensen die flirten met de armoedegrens willen minderen, moet de arbeidsmarkt ook een motor zijn van sociale innovatie. Al te vaak blijft de zoektocht naar arbeidskrachten steken in de zoektocht naar de witte raaf met een hele waaier aan scholing en competenties die alleen maar toeneemt bij elke technologische verandering. Ook voor jobs waarvoor geen bijzondere diplomaveren noodzakelijk zijn, kijken werkgevers naar hoger opgeleiden. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden tikt jaar na jaar aan. Om iedereen te verzekeren van een job en de openstaande vacatures in te vullen moet het arbeidsmarktbeleid van de (nabije) toekomst ook opportuniteiten creëren voor (potentiële) lager- en middengeschoolde werknemers, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Dat vraagt een openheid en een zekere flexibiliteit voor het tewerkstellen van atypische profielen en het afstemmen van het arbeidsproces hierop.

Daarom pleit de ACLVB voor het principe ‘making jobs fits’, ofwel de introductie van een inclusief jobredesign.

Making jobs fit of inclusief jobredesign gooit de klassieke kijk op functies en jobs door elkaar. Door voor elke functie het volledige takenpakket te doorlopen én taken te herverdelen op basis van complexiteit kan men jobs vrijmaken voor lager geschoolde profielen of kwetsbaardere werkzoekenden.

Belangrijk is dat dergelijk veranderproces doorlopen wordt samen met de zittende werknemers. Zij geven aan welke taken zij eventueel wensen af te stoten en op welke taken zij zich ten volle willen en kunnen concentreren. Dit evenwel zonder aan de kern van de functie/job te raken.

De vrijgekomen taken kunnen op hun beurt gebundeld worden, waardoor er jobs kunnen worden gemodelleerd voor werknemers met een lager competentieprofiel of een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Héél wat langdurige werkzoekenden en niet-beroepsactieven zijn onvoldoende 'klaar' om zomaar de arbeidsmarkt te betreden. Zij beschikken niet altijd over de gevraagde competenties, zijn al net iets te lang afwezig van de arbeidsmarkt waardoor ze enkele arbeidsmarkt-attitudes ontbreken, beschikken niet over de juiste scholingsgraad of gevraagde competentieprofiel, kampen eventueel met diverse problematieken zoals onzekere huisvesting, zwakkere gezondheid, mentale problemen, ... Hét is voor deze groep bovendien niet vanzelfsprekend om levenslang bij te leren of zich om te scholen.

Making jobs fit kan voor deze groep werkzoekenden de oplossing zijn om toch hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden.

Via een flexibelere én inclusievere kijk op de arbeidsmarkt krijgt een grote groep potentiële werknemers de kans om toch (opnieuw) toe te treden tot die complexe arbeidsmarkt. Denk hierbij aan langdurige werkzoekenden, kortgeschoolden, oudere werknemers, ...

RESPONSABILISERING LANGDURIGE WERKZOEKENDEN VIA EEN INTENSIEF BEGELEIDINGSTRAJECT

Gezien de enorme krapte op de arbeidsmarkt kunnen we niet voorbij aan het vraagstuk rond de activering van inactieven. Steeds luider klinkt de vraag naar de responsabilisering van werkzoekenden en inactieve burgers. Een terechte vraag maar niet zonder enkele scherpe en gevaarlijkere kanttekeningen. Een zekere verrechtsing is te voelen en als sociaal-liberale vakbond kunnen we niet mee gaan in de populistische verketterij van langdurige werkzoekenden en inactieven. Het is daarom meer dan ooit belangrijk een alternatievere visie te bieden die inderdaad een zekere responsabilisering van werkzoekenden en inactieven vereist zonder in het wij-zij denken te verstranden.

We vragen dat VDAB haar verantwoordelijkheid opneemt in de begeleiding en bemiddeling van de moeilijk te bereiken/ te plaatsen werkzoekenden. Nu besteedt VDAB dit nagenoeg volledig uit aan tenders, marktpartners die zich niet altijd (kunnen) focussen op een kwalitatief traject. **De ACLVB vraagt dan ook dat VDAB haar actorrol ten volle opneemt met betrekking tot die werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.**

De ACLVB dringt er op aan dat de VDAB haar kerntaken naar behoren opneemt en zich engageert om **iedere werkzoekende een gepast opleidings- en begeleidingstraject aan te bieden. Indien, ondanks de begeleidingsinspanningen van VDAB, de werkzoekende na 1 jaar nog steeds niet aan de slag is moet hij overgaan naar een intensievere begeleidingstraject.** Dergelijk traject omvat een stagecomponent, al dan niet op een fictieve werkvloer. De (langdurige) werkzoekende is verplicht hierop in te tekenen. Dergelijke opleidings- en begeleidingstrajecten vervangen de gemeenschapsdienst én dragen wel degelijk bij tot een duurzame tewerkstelling. Idealiter kunnen bedrijven die eerder het principe van inclusief jobredesign toepasten stageplekken aan bieden.



De ACLVB kan de VDAB hierin ondersteunen door een intensieve begeleiding op maat van iedere werkzoekende aan te bieden, aanvullend op de begeleiding en bemiddeling door VDAB. We denken dan aan het informeren rond arbeidsmarkt-attitudes, sollicitatietechnieken en begeleiding, burgerschap, het helpen zoeken naar een geschikte stageplek, ...

We zijn er ons van bewust dat een voltijdse tewerkstelling niet haalbaar is voor iedere werkzoekende. **Daarom pleit de ACLVB voor de mogelijkheid van progressieve tewerkstelling ook te openen voor langdurige werkzoekenden.** Dit geeft werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om op het eigen tempo een duurzame stap naar de arbeidsmarkt te maken, dit in het NEC of SEC.

Aansluitend aan een intensieve begeleiding en opvolging van de langdurige werkzoekenden dient men ook aandacht te hebben voor een flankerend beleid inzake mobiliteit en kinderopvang. Een bijzondere aandacht en ondersteuning is nodig voor alleenstaande ouders die zich in zo'n traject bevinden.

VALORISEER INTENSIEVE OM- EN BIJSCHOLING DOOR MIDDEL VAN EEN INCLUSIEF LEERSTATUUT ÉN ZET IN OP KWALITATIEVE TRAINING-ON-THE-JOB

In the war on talent is het belangrijk voor bedrijven eigen talenten, eigen werknemers verder te stimuleren om allereerste opleidingen en vormingen te volgen.

Opleidingen in functie van het bedrijf, van het eigen werk, de verdere loopbaan maar evengoed in functie van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

We moeten evolueren naar 1 competentieprogramma met een gedeelde taal. Uitrol van gemeenschappelijk kwaliteitskader over het hele aanbod heen is noodzakelijk. Competenties verworven bij 1 aanbieder moeten ook aanvaard en gevalideerd worden bij de andere aanbieder. Maar evengoed bij werkgevers. De duidelijke erkenning van de competenties zou de werkgevers kunnen/moeten aanmoedigen om het diploma niet langer als enige doorslaggevende factor te beschouwen bij aanwerving.

De ACLVB vraagt dan ook dat alle competenties, of ze nu verworven zijn op de werkvloer of tijdens andere formele/informele opleidingen, overdraagbaar zijn. Dit om de jobmobiliteit aan te moedigen alsook de werknemer te versterken in haar onderhandelingspositie.

Voor zij die zich volledig wensen om te scholen moet de piste van een **inclusief leerstatuut** verkend worden waarbij 'intensief leren' als bijzonder statuut wordt beschouwd, ongeacht of dit start vanuit de positie als werkende, werkzoekende, leeflooner... Een inclusief leerstatuut ontzorgt de lerende, verzekert de rechtenopbouw én voorziet tijdelijk in een inkomen die de lerende in staat stelt deze periode te overbruggen.

Het volledig omscholen betekent veelal een substantieel loonverlies voor de werknemer. Echter, voor éénpersoonsgezinnen is de financiële impact des te groter. De ACLVB vraagt dan ook met aandrang om de aanmoedigingspremie voor opleiding en vorming aantrekkelijker te maken voor éénpersoonsgezinnen. Bijkomend vraagt ACLVB dat de Vlaamse Regering voor deze categorie ook blijvend aandacht heeft in de uitrol van haar opleidingsbeleid.

Als het uitgangspunt is één competentieprogramma en -taal dan betekent dit alle kwalificaties van een competentie dezelfde zijn ongeacht de aanbieder. **Daarom vindt de ACLVB de uitrol van een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) en een geïntegreerd, laagdrempelig en klantvriendelijk EVC-beleid (Elders Verworven Competenties) urgent.**

Een goed uitgewerkt EVC-beleid en een geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) dienen zo snel mogelijk te worden uitgewerkt door de verschillende regionale overheden.. Een sterke samenwerking over de bevoegdheidsgrenzen heen is een absolute noodzaak. Het is hoog tijd dat Werk, Onderwijs en Opleiding de krachten bundelen en inzetten op een competentieversterkend- en stimulerend beleid.

Daarnaast blijft de ACLVB aandringen dat bedrijven hun opleidingsplannen au serieux nemen en hun personeel een kwalitatief opleidingsaanbod aanbieden dat een duidelijk loopbaangroeipad omvat.

Wij vragen dat een kwalitatief opleidingsplan minstens onderstaande elementen omvat:

- Een overzichtelijk en beperkt doch gevarieerd opleidingsaanbod waarbij de focus ligt op **kwaliteit** in plaats van kwantiteit.
- Een **individueel loopbaangroeipad** waarbij werknemers worden gestimuleerd om een deel van hun arbeidstijd te spenderen aan opleiding en vorming. Gezien het gaat om een individueel groeipad is het noodzakelijk dat werknemers naast bedrijfsspecifieke opleidingen ook opleidingen kunnen volgen in functie van hun eigen persoonlijke ontwikkeling. Deze niet-bedrijfsspecifieke opleidingen kunnen worden aangeboden door het bedrijf zelf, of indien dit mogelijk is kunnen werknemers doorverwezen worden naar het aanbod van externe opleidingspartners. Let op, de keuze van een 'niet-bedrijfsspecifieke opleiding' is te allen tijde de vrijheid van de werknemer. De werkgever kan hier geen (controle-rende) invloed op hebben.



- De implementatie van één of meerdere **leercoaches op de werkvloer**. Deze rol kan worden opgenomen door een meer ervaren werknemer. Door inclusief jobredesign mee op te nemen in een duurzaam personeelsbeleid kan er tijd én ruimte worden vrijgemaakt voor vb. oudere werknemers om de rol van leercoach te vervullen. Dergelijke leercoach moet zich (deels) focussen op het doorgeven van eigen kennis en competenties aan nieuwe werknemers of werknemers met bijkomende opleidingsnoden. Belangrijk is wel dat deze werknemer het opleiden niet bovenop zijn gewone arbeidstijd dient te doen en dus wel degelijk de tijd krijgt om in een kwalitatieve training-on-the-job te voorzien.
- Een kwalitatief opleidingsplan komt ook de interne jobmobiliteit ten goede. Werknemers, ook zonder de gevraagde diploma's, de kans geven door te stromen in het bedrijf is een win-win voor de werkgever en de werknemer. Het zorgt voor een grotere binding en een deugddoende valorisatie voor de werknemer. En het is een win-win voor de werkgever in zijn zoektocht naar schaars (gekwificeerd) personeel.



10 IMPLEMENTEER EEN POSITIEF ABSENTEÏSME- BELEID IN DE VLAAMSE BEDRIJVEN

Vlaanderen telt vandaag meer dan 243 000 langdurige zieken. Het is dan ook duidelijk dat, indien we een antwoord willen bieden aan de krappe arbeidsmarkt, we ons niet langer uitsluitend op de werkzoekende populatie kunnen focussen. Meer dan ooit is er nood aan een aanpak gericht op preventie en retentie om langdurige uitval tot een minimum te beperken.

Niemand kiest er voor om (langdurig) ziek te zijn, laat dit een uitgangspunt zijn. Ziek zijn plan je niet, het overkomt je. Naast je fysieke en/of mentale leed, heeft dit een invloed op je inkomen én valt er plotsklaps een groot deel van je sociale contacten weg.

De ACLVB vindt het belangrijk dat de band tussen werknemer en werkgever tijdens periodes van ziekte behouden blijft.

Wie ziek is, is uit het oog, niet uit het hart. Bedrijven die dit principe hoog in het vaandel dragen zullen merken dat dit een terugkeer op korte of (middel)lange termijn alleen maar zal bevorderen.

De ACLVB stelt voor om binnen elke onderneming een contactpersoon (langdurig) zieke werknemers aan te stellen.

Deze persoon fungeert als 'schakel' tussen werkgever en (langdurig) zieke werknemer. Privacy en integriteit van de betrokken werknemer en zijn of haar omgeving zijn hier ten alle tijden topprioriteit.

De contactpersoon polst naar de fysieke en mentale gezondheid van de zieke werknemer, maar doet geen controle van de ziekte-toestand. Het is een vinger aan de pols over de evolutie van de afwezigheid en een oprechte bezorgdheid over hoe de werknemer zich voelt.

De vertrouwenspersoon is aangeduid door de leden van het CPBW, krijgt een opleiding en rapporteert op vaste tijdstippen

aan de leden van het CPBW. Hij of zij volgt hierbij duidelijk de afgesproken procedures en termijnen die vooraf tijdens het syndicaal overleg werden vastgelegd en goedgekeurd. Op deze manier kunnen de werknemer en de contactpersoon samen een traject uitwerken, vertrekkende vanuit de werknemer.

Daarnaast willen we nog sterker inzetten op de preventie van langdurige uitval. Een algemeen verhoogde productiviteit, een te kort aan arbeidskrachten en een verhoogde werkdruk, ... dragen allen bij tot een verhoogde kans op vroegtijdige uitval wegens ziekte.

De boodschap van de ACLVB is dan ook niet mis te verstaan: “Beste werkgever draag zorg voor je huidig personeelsbestand, zij zijn immers de motor van je bedrijf!”

Julie vinden o zo moeilijk volk ... wel draag dan op zijn minst zorg voor wie er nu al is! Helder als water, maar het gebeurt zo weinig.

Daarom pleit de ACLVB met aandrang voor een positief absenteïsmebeleid in alle bedrijven. We dringen er dan ook op aan bij de Vlaamse Regering om een retentieplan te verplichten in alle bedrijven. Dergelijk retentieplan is gericht op preventie en houdt maximaal rekening met de noden van de zittende werknemers, ongeacht leeftijd en statuut.

Maar we verwachten niet enkel inspanningen van de werkgevers. Ook de Vlaamse Regering moet dringend werk maken van een preventief beleid en een echte strategie inzake werkbaar werk. Niet langer ad hoc en flankeren maar **een domein overschrijdende aanpak waaraan de nodige budgetten worden toegekend. Vlaamse Regering, maak eindelijk werk van een retentiepremie en kom uw VESOC-beloftes na.**

