

**SAMEN
WERK MAKEN**
VAN TALENT
VOOR DE
TOEKOMST

14 concrete voorstellen
voor de arbeidsmarkt
van morgen



EN
WAT

ALS

IK LATER

GROOT BEN?

Beste beleidsmaker,

Neen, voor onze welvaart kunnen we in ons land niet putten uit natuurlijke rijkdommen. **De belangrijkste grondstof die we hebben, is het talent van onze mensen.**

En ook al heerst er vandaag een schaarste op de arbeidsmarkt, uitgeput is onze vijver aan talent zeker nog niet. De grote uitdaging is om alle talenten die we hebben zo goed mogelijk in te zetten. Dat is cruciaal willen we onze welvaart en ons sociaal model veiligstellen. In het belang van individuele burgers en van de maatschappij als geheel. Hoe meer talent aan de slag is, hoe meer we er met zijn allen de vruchten van plukken.

Helaas knelt daar het schoentje. **Te veel talent in ons land blijft vandaag onbenut.** Daar liggen tal van oorzaken aan ten grondslag, niet het minst een gebrek aan incentives die werken belonen en een ingewikkelde regelgeving die mensen verhindert aan de slag

Een toekomst voor onze kinderen en kleinkinderen.

te gaan. Het gevolg is dat de motor van onze gedeelde én individuele welvaart steeds meer begint te sputteren. En dat werpt donkere wolken over de toekomst van onze kinderen en kleinkinderen.

Hoopgevend is dat steeds meer beleidsmakers de ernst van de situatie inzien. Ons talent meer en beter benutten staat hoog op de politieke agenda. Om die ambitie waar te maken, heeft onze arbeidsmarkt dringend nood aan meer activering, transitie en inzetbaarheid, met aandacht voor flexibiliteit én bescherming.

Met Federgon staan we klaar om daarbij te helpen. Onze 660 leden actief in HR-dienstverlening helpen jaarlijks meer dan één miljoen (!) mensen. Via gerichte ondersteuning begeleiden we hen in alle mogelijke fases van hun loopbaan, op korte, middellange of lange termijn. Met 14 concrete voorstellen willen we straks nóg meer talenten bereiken en op weg helpen naar een duurzame loopbaan. Want dat is hét recept om ons sociaal model veilig te stellen.

Niemand kan de enorme uitdaging waar we voor staan alleen oplossen. Enkel door de handen in elkaar te slaan, geraken we er. **Laten we daarom samen werk maken van al dat talent. En van de toekomst van de volgende generaties.**

14 CONCRETE VOORSTELLEN _____ VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN MORGEN

I	ACTIVERING _____ MOGELIJK MAKEN DAT MEER MENSEN (TERUG) GAAN WERKEN	1.	De moeite waard om te gaan werken	13
		2.	Meer kansen geven aan wie arbeidsongeschikt is	15
		3.	Leeftijd niet langer een rem om langer aan de slag te blijven	19
		4.	Uitzendarbeid als springplank naar duurzame integratie op de arbeidsmarkt	21
II	TRANSITIE & INZETBAARHEID _____ NAAR CONTINUE LEVENSLLOOPBAAN- BEGELEIDING	5.	Begeleiding op sleutelmomenten tijdens leven en loopbaan	31
		6.	Welzijnsbeleid op maat van individu	37
		7.	Minder administratie, sneller aan het werk	41
		8.	Naar een echte cultuur van levenslang leren	49
		9.	Duidelijke rolverdeling tussen publieke arbeidsbemiddelaars en private HR-dienstverleners	53
		10.	Vlotte en correcte tewerkstelling van buitenlandse werknemers	55
III	FLEXICURITY _____ FLEXIBILITEIT EN BESCHERMING GAAN HAND IN HAND	11.	Uitzendovereenkomsten van onbepaalde duur	65
		12.	Dezelfde sociale bescherming voor iedereen die werkt	67
IV	ZORGEN VOOR DE ZORG _____ FLEXIBELE ARBEID ALS TROEF	13.	Zorgende handen optimaal inzetten voor de patiënt of bewoner	75
		14.	Flexibele uitzendkrachten als buffer voor vast zorgteam	77



WIL

LIV

PROGRAMMEUR
WORDEN

Ik wil best lang studeren om te halen wat ik wil halen, maar ik zou toch willen gaan werken als ik 26 of 27 ben. Ik vind het wel een leuk vooruitzicht om de verantwoordelijkheid te hebben om later zelf te werken en je eigen geld te verdienen maar ik vind wel dat je weinig rust hebt tussen studeren en werken.



I

ACTIVERING _____MOGELIJK MAKEN DAT MEER MENSEN (TERUG) GAAN WERKEN

Nog al te vaak wordt er gesproken over werken alsof het iets slechts is, waar je ziek van wordt en je best niet te veel doet. Niets is minder waar. Werken zorgt niet enkel voor financiële stabiliteit, het geeft mensen ook werkgeluk. Het zorgt voor sociale inclusie en het laat mensen toe dat ze hun talenten kunnen ontwikkelen. Bovendien zorgt het ervoor dat je bijdraagt aan de maatschappij en je sociale rechten opbouwt.

Iedereen die kan werken, moet dus aan de slag en “geactiveerd” worden. Maar de term “activering” herleidt het probleem van de lage werkzaamheidsgraad in België tot “de mensen die niet werken”, terwijl de oorzaak minstens zoveel bij “het systeem” ligt.

Veel “niet-werkende burgers” willen wel werken maar komen daar om tal van redenen niet toe. Omdat ze er financieel op achteruitgaan als ze uit de werkloosheid treden, omdat complexe regels het bemoeilijken om ergens aan de slag te gaan, omdat ze geen opvang vinden voor hun kinderen, omdat ze onvoldoende kunnen rekenen op persoonlijke begeleiding in de zoektocht naar een (nieuwe) job, etc.

Willen we meer burgers duurzaam aan de slag, dan moeten we in de eerste plaats het systeem hervormen. Zodat werk voor iedereen een verhaal van (financiële en sociale) kansen wordt. En zodat elk talent dat werkt er ook individueel op vooruitgaat in een job die voldoening geeft.

VOORSTEL

1.

DE MOEITE WAARD OM TE GAAN WERKEN

I ACTIVERING
_____MOGELIJK
MAKEN DAT MEER
MENSEN (TERUG)
GAAN WERKEN

Wie werkt, moet aan het einde van de maand substantieel meer overhouden dan als hij of zij niet zou werken.

- Koppel sociale voordelen aan inkomen en zorg zo voor extra incentives om aan de slag te gaan.
- **Neem praktische drempels om aan de slag te gaan zoveel mogelijk weg** via gerichte services, bijv. oplossingen om vlot op het werk en terug thuis te geraken, betaalbare kinderopvang, etc.
- Laat mensen een uitkering eenvoudiger combineren met een inkomen uit werk, in het bijzonder mensen met een grotere afstand van de arbeidsmarkt.

Voordelen

Een groter verschil tussen werken en niet-werken maakt een job aantrekkelijker voor veel mensen en helpt bedrijven om mensen aan te trekken.

- Mensen kunnen een job aannemen zonder bang te moeten zijn dat ze sociale voordelen verliezen en erop achteruitgaan. Zeker voor mensen uit kwetsbare groepen is die zekerheid van cruciaal belang.
- Bedrijven kunnen mensen aantrekken die vandaag de stap niet durven te zetten naar een job uit angst voor (financieel) verlies.
- De overheid verhoogt de werkzaamheidsgraad, bouwt aan een inclusievere arbeidsmarkt en versterkt de financiële draagkracht van burgers, in het bijzonder mensen uit kwetsbare groepen.

Context

Er is een groot verschil in de werkzaamheidsgraad tussen kort- en hooggeschoolde mensen in ons land, 80 versus 50 procent. Maar ook andere kwetsbare groepen, zoals mensen met een migratieachtergrond, hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Dat ligt in belangrijke mate aan het gebrek aan incentives. Het verschil tussen werken en niet werken is vaak zo klein voor hen dat het niet interessant is om een job te zoeken, dat is de zogenaamde werkloosheidsval. Soms boeten ze financieel zelfs in door het verlies van allerlei sociale voordelen. Om de werkzaamheidsgraad bij kwetsbare groepen te verhogen en hun financiële draagkracht te verhogen, is het cruciaal om het verschil tussen werken en niet werken te vergroten.

MEER KANSEN GEVEN AAN WIE ARBEIDS- ONGESCHIKT IS

I ACTIVERING
_____MOGELIJK
MAKEN DAT MEER
MENSEN (TERUG)
GAAN WERKEN

Benut de expertise en capaciteit van erkende HR-dienstverleners beter om het “Terug-Naar-Werk”-beleid (TNW-beleid) te versterken. Verbeter de reïntegratieprocedure zodat arbeidsongeschikte werknemers sneller weten waar ze aan toe zijn.

- **Organiseer na 3 maanden afwezigheid door ziekte een verplicht intakegesprek met een erkende HR-dienstverlener**, zodat iedereen die arbeidsongeschikt is en kan werken, samen met een professional de mogelijkheden kan ontdekken om opnieuw aan het werk te gaan. Hoe sneller het gesprek plaatsvindt, hoe beter de kansen op hertewerkstelling.
- **Versterk het “Terug-Naar-Werk”-fonds (TNW-fonds)**. Zet daarbij in op kwaliteit zodat wie arbeidsongeschikt is nog beter de begeleiding kan inkopen die hij nodig heeft.
 - Automatische indexering van het bedrag van 1.800 euro dat bedrijven in het TNW-fonds moeten storten per werknemer die ze ontslaan wegens medische overmacht.
 - Een geïndexeerd minimum uurtarief voor begeleiding om de kwaliteit te garanderen.
 - Extra middelen voor het TNW-fonds, bijvoorbeeld de responsabiliseringsbijdragen (voor bedrijven met een bovenmaatse instroom van werknemers in de invaliditeit).
- **Betrek erkende HR-dienstverleners actiever bij de re-integratietrajecten van de regio’s**. Zorg voor een duidelijke taakverdeling tussen private dienstverleners en regionale arbeidsbemiddelingsdiensten zodat hun inspanningen langdurig zieke of arbeidsongeschikte mensen maximaal ten goede komen.
- **Maak medische overmacht sneller mogelijk, in het bijzonder als aangepast werk bij de werkgever niet mogelijk is**. Door de wachttijd van minimum 9 maanden gaat nu kostbare tijd verloren.
- **Geef aan zieke werknemers de kans om na 3 maanden ziekte een nieuwe functie uit te proberen bij één of meerdere werkgevers via een transitietraject**. (cf. voorstel 5 “Begeleiding op sleutelmomenten tijdens leven en loopbaan”).
- **Laat preventieadviseurs en arbeidsartsen taken delegeren aan zorgkundigen en verpleegkundigen**, zodat mensen geen maanden moeten wachten op een afspraak met een preventieadviseur of arbeidsarts.
- **Betrek ook de huisartsen meer bij het TNW-beleid**. Laat hen toe om na contact met de arbeidsarts aan te geven op een fit note welke taken hun patiënten nog wel kunnen doen, eventueel door middel van een aanpassing van het werk. Geef hen ook de mogelijkheid om door te verwijzen naar een begeleidingstraject bij een erkende HR-dienstverlener.

Voordelen

Een groter verschil tussen werken en niet werken maakt een job aantrekkelijker voor veel mensen en helpt bedrijven om mensen aan te trekken.

- Langdurig zieke of arbeidsongeschikte mensen kunnen rekenen op meer en betere begeleiding op maat. Dat verlaagt de drempel om opnieuw aan de slag te gaan.
- Door meer in te zetten op kansen voor langdurig zieke of arbeidsongeschikte mensen, wordt de arbeidsmarkt inclusiever.
- Een sterk, kwalitatief TNW-beleid verhoogt de werkzaamheidsgraad en geeft de sociale zekerheid ademruimte.
- Arbeidsongeschikte werknemers krijgen sneller duidelijkheid over de mogelijkheid op aangepast werk en kunnen zich zo indien nodig sneller heroriënteren op de arbeidsmarkt.

Context

Meer dan een half miljoen Belgen zijn vandaag al langer dan een jaar arbeidsongeschikt, en dat aantal stijgt richting de 600.000. Dat weegt op elk van die mensen, die op verschillende vlakken uit de boot vallen en zich vaak aan hun lot overgelaten voelen. Daarnaast brengt het een extra belasting met zich mee voor de sociale zekerheid die nu al enorm onder druk staat. De voorbije maanden zijn enkele goede initiatieven gestart om die negatieve trend te keren. Met onze voorstellen willen we die versterken en aanvullen, zodat de impact sneller zichtbaar wordt in de praktijk.

Investeren in langdurig zieken loont

Het aantal langdurig arbeidsongeschikten in België is groot. Intussen is hun aantal in 2023 gestegen tot een half miljoen en heeft het Planbureau berekend dat bij ongewijzigd beleid het aantal verder toeneemt tot 600.000 in 2035:

- voor elke 11 werkenden is er één persoon langdurig arbeidsongeschikt;
- in 15 jaar tijd is de groep langdurig arbeidsongeschikten meer dan verdubbeld;
- sinds 2016 zijn er in België meer langdurig arbeidsongeschikten dan werklozen;
- de totale niet-medische kost van langdurige arbeidsongeschiktheid bedroeg 21,2 miljard EUR (!) in 2019. Dit komt neer op een gemiddelde jaarlijkse kost per langdurig arbeidsongeschikte van 50.000 EUR;
- gemiddeld waren de arbeidsongeschikten in 2019 reeds 7,5 jaar in dit statuut, wat overeenkomt met een gemiddelde kost van 358.125 EUR per langdurig arbeidsongeschikte over de gemiddelde periode van arbeidsongeschiktheid heen.

Het activeren van langdurig zieken, met focus op wat ze nog wel kunnen en een investering in meer en snellere begeleiding op maat, draagt heel wat potentieel in zich. Investeren in begeleiding van langdurig zieken verdienen zichzelf terug en zorgen voor een beter overheidsbudget en een financieel gezondere sociale zekerheid.

VOORSTEL

3.

LEEFTIJD NIET LANGER EEN REM

OM LANGER
AAN DE SLAG
TE BLIJVEN

I ACTIVERING
MOGELIJK
MAKEN DAT MEER
MENSEN (TERUG)
GAAN WERKEN

Zet de plannen voor een hervorming van de anciënniteitsverloning om in de praktijk. Meer ervaren werknemers mogen niet langer stelselmatig door hun leeftijd uit de arbeidsmarkt worden geprijsd.

- Zet in op een meer geleidelijke loonevolutie doorheen de loopbaan, eventueel met een stagnatie vanaf een bepaalde anciënniteit.
- Laat werkgevers meer ruimte om in hun loonbeleid inzet en prestaties van werknemers te belonen.
- Laat alle systemen van werkloosheid met bedrijfstoelage uitdoven.
- Maak flexi-jobs mogelijk in alle sectoren, zodat onder meer gepensioneerden op een flexibele en (para)fiscaalvriendelijke manier kunnen bijverdienen bovenop hun pensioen.

Voordelen

- Ervaren werknemers worden niet langer “te duur” vanaf een bepaalde leeftijd. Ze kunnen eenvoudiger elders aan de slag en kunnen de troeven van hun ervaring veel beter uitspelen. Daardoor zijn er ook meer oudere werknemers beschikbaar voor de arbeidsmarkt.
- Jongere werknemers krijgen vroeger in hun loopbaan meer financiële ruimte, bijvoorbeeld op het moment dat ze hun huis moeten afbetalen of hun kinderen nog thuis zijn of studeren.
- Bedrijven kunnen eenvoudiger ervaren werknemers behouden en/of aanwerven. Ze krijgen ook meer ruimte om een loonmodel uit te werken op maat van al hun werknemers.
- **Meer ervaren werknemers blijven langer aan de slag, wat zorgt voor een gezondere mix tussen jeugd en ervaring op de werkvloer, een inclusievere arbeidsmarkt en meer zuurstof voor de sociale zekerheid.**

Context

Alle experts zijn het erover eens: een lineaire stijging van het loon met de leeftijd is achterhaald en werkt zelfs contraproductief. Een hervorming van de anciënniteitsverloning werd dan ook opgenomen in de laatste federale regeerakkoorden. Tot concrete maatregelen kwam het evenwel nog niet. Die zijn nochtans noodzakelijk als we meer ervaren werknemers langer aan de slag willen houden zonder de economische draagkracht van bedrijven op het spel te zetten. Landen als Duitsland, Nederland, Zweden, Denemarken en Finland bewijzen dat een meer geleidelijke loonevolutie en een stagnatie van het loon vanaf een bepaalde anciënniteit kan leiden tot een aanzienlijk hogere werkzaamheid bij oudere werknemers.

VOORSTEL

4.

UITZENDARBEID ALS SPRINGPLANK NAAR DUURZAME INTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT

ACTIVERING
MOGELIJK
MAKEN DAT MEER
MENSEN (TERUG)
GAAN WERKEN

Schrap de beperkingen op uitzendarbeid die Brussel en Wallonië voorzien in hun doelgroepenbeleid (aides Impulsions en Activa.brussels) en geef langdurig werklozen en jongeren zo extra impulsen.

Voordelen

- Langdurig werklozen en jongeren komen ook voor kortere opdrachten in aanmerking voor de doelgroepmaatregelen aides Impulsions en Activa.brussels. Zo hebben deze kwetsbare groepen meer mogelijkheden om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt en relevante ervaring op te doen.
- **Bedrijven en sectoren die mensen zoeken voor kortlopende opdrachten worden opnieuw extra aangemoedigd om werknemers uit een doelgroep aan te werven.** Zij zijn traditioneel erg loonkostgevoelig en hebben behoefte aan temporele flexibiliteit.
- Door ook uitzendarbeid opnieuw aan te moedigen kan de totale werkloosheidsduur in het Brussels en Waals Gewest sneller afnemen.

Context

Via de zogenaamde impulssteun maakt de Waalse regering het aantrekkelijker voor werkzoekenden van minder dan 25 jaar en voor langdurig werklozen om (opnieuw) aan het werk te gaan. Dat doet ze door hen een werkuitkering toe te kennen als ze aan de slag gaan. Werkgevers kunnen die werkuitkering op hun beurt aftrekken van het nettoloon. Uit besparingsoverwegingen besloot de Waalse regering om de impulssteun vanaf 1 juli 2023 enkel nog toe te kennen voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur of van minimum twee maanden. In het Brussels Gewest geldt in de meeste gevallen een minimumduur van zes maanden. Uitzendarbeid valt daardoor grotendeels uit de boot, terwijl de cijfers tonen dat beide doelgroepen vooral via uitzendwerk werkervaring opdoen. Met de beperkingen doen beide regeringen het drempelverlagende effect van de impulssteun voor een groot stuk teniet. We pleiten daarom om de beperkingen voor uitzendarbeid op te heffen.

Uitzendarbeid als motor voor duurzame integratie op de arbeidsmarkt

Eén van de meest gestelde vragen over uitzendarbeid is hoeveel uitzendkrachten uiteindelijk een vast contract krijgen.

Op vraag van Federgon nam professor Ludo Struyven (KU Leuven) de rol van uitzendwerk in de loopbaan van mensen onder de loep. In een uitgebreid onderzoek volgde hij 5 jaar lang uitzendkrachten op¹. **Daaruit blijkt dat meer dan de helft van de uitzendkrachten vrij snel doorstroomt naar een vaste betrekking.** 45% naar een voltijdse job, 5% naar een deeltijdse job en 2% naar een job als zelfstandige. Dat ligt in lijn met de resultaten van andere studies.

Een andere manier om de rol van uitzendarbeid te analyseren, is kijken hoeveel van alle mensen die aangeworven worden door bedrijven en organisaties, voordien aan de slag waren als uitzendkracht bij diezelfde bedrijven en organisaties. Met andere woorden: hoe vaak mondde een periode als uitzendkracht uit in een aanwerving? Ook dat nam de KU Leuven onder de loep². Wat blijkt: het aandeel job-naar-job-transities vanuit de uitzendsector ligt op 39% in de logistieke sector, 34% in retail en 46% in de industrie. In die sectoren is uitzendarbeid dus het aanwervingskanaal bij uitstek geworden. De Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoeksinstituut van de SERV, publiceerde eerder een onderzoek met gelijkaardige conclusies³.

In plaats van een rem op blijkt uitzendarbeid net een belangrijke motor voor vaste tewerkstelling.

1_Tim Goesaert, Ludo Struyven, Karen Huysmans, Thomas Boogaerts - HIVA - KU Leuven – “De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers”, publicatie najaar 2023

2_Tim Goesaert, Tine Vandekerckhove & Ludo Struyven - Viona-Leerstool Dynamiek van de Arbeidsmarkt - Transitie op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen, Rapport 2019

3_Hendrik Delagranghe, Stefanie Notebaert, Stichting Innovatie & Arbeid - Uitzendarbeid en flexibiliteit Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, Brussel, juni 2017

ZAL
IK

MAKKELIJK

WERK
VINDEN?

MIEL WIL

RECHTER
WORDEN





Ik mis soms de rechtvaardigheid in de maatschappij. Er wordt te veel belang gehecht in onze samenleving aan hoe je woont en wat je doet, dat bepaalt te veel waar je start en waar je eindigt. Ik zou het fijn vinden als er meer aandacht gaat naar zulke dingen.

II

TRANSITIE & INZETBAARHEID ____NAAR CONTINUE LEVENSLLOOPBAAN- BEGELEIDING

Talent is een optelsom van kennis, vaardigheden en competenties. In elk van die elementen moeten we continu investeren om ze op peil te houden.

In tijden van artificiële intelligentie en robotisering geldt dat meer dan ooit. De digitale revolutie gaat razendsnel en heeft de “houdbaarheidstermijn” van heel wat talent gevoelig ingekort. Dat plaatst werknemers én werkgevers voor belangrijke uitdagingen. Hoe zorgen we dat mensen een snel veranderende job kunnen blijven uitoefenen? Hoe bereiden we mensen voor om aan de slag te gaan in een job waarvoor ze niet (volledig) zijn opgeleid? Hoe wapenen we mensen tegen de druk die een snel veranderende jobinhoud met zich mee kan brengen? Kortom, hoe houden we onze talenten inzetbaar?

Om die uitdagingen op een duurzame manier op te vangen, dienen werkgevers, werknemers en de overheid de handen in elkaar te slaan en te gaan naar een continue levensloopbaanbegeleiding.

VOORSTEL

5.

BEGELEIDING OP SLEUTEL- MOMENTEN TIJDENS LEVEN EN LOOPBAAN

II TRANSITIE &
INZETBAARHEID
— NAAR CONTINUE
LEVENSLLOOPBAAN-
BEGELEIDING

Zet in op een arbeidsmarktmodel met directe transitie tussen jobs in plaats van werkloosheidsuitkeringen tussen jobs en laat geen kostbare tijd meer verloren gaan. Maak hierbij meer gebruik van de expertise van private HR-dienstverleners om werknemers te begeleiden op sleutelmomenten, zodat ze meer controle krijgen over hun leven en loopbaan.

- Maak van transitietrajecten een opportuniteit voor een grotere groep werknemers om via een uitzendovereenkomst van een nieuwe werkomgeving te proeven, met het oog op een duurzame instroom in een nieuwe job.
 - Stel transitietrajecten open voor situaties waar er nog geen sprake is van een ontslag. Zo kunnen ook werknemers die geen toekomst meer zien in hun job of mensen die na langdurige ziekte opnieuw aan de slag willen, op een veilige en laagdrempelige manier een nieuwe uitdaging op de arbeidsmarkt zoeken.
 - Werkgevers worden bevrijd van de administratieve last van een terbeschikkingstelling aan een andere werkgever en de complexiteit die zo'n constructie met zich meebrengt. Een uitzendkantoor ontzorgt de werkgevers en garandeert deskundige begeleiding van het transitietraject.
 - RSZ-kortingen moedigen werkgevers en werknemers aan om een transitietraject respectievelijk aan te bieden en uit te proberen.
 - Een systeem van “**werken met bedrijfstoelage**” maakt het mogelijk dat een vorige werkgever een toeslag geeft op het loon van de werknemer bij zijn nieuwe werkgever, om zo eventueel loonverlies op te vangen.
 - Met “**transitie**” als een nieuw motief voor uitzendarbeid kunnen transitietrajecten op een rechtszekere manier georganiseerd worden via uitzendarbeid.

- Zorg dat mensen een beroep kunnen doen op kwalitatieve loopbaanbegeleiding als ze het gevoel hebben vast te zitten in hun loopbaan, bij langdurige werkloosheid, bij arbeidsongeschiktheid, enz.
 - Indexeer op een systematische manier de eigen bijdrage van de coaches en de uurprijs voor de begeleiding in de Vlaamse loopbaancheques zodat mensen er steeds kwalitatieve begeleiding mee kunnen inkopen tegen een marktconforme prijs.
 - Maak loopbaancheques toegankelijk voor mensen met minder dan zeven jaar werkervaring. De nood aan begeleiding kan zich op elk moment in een loopbaan voordoen.

- Geef mensen zonder job toegang tot loopbaancheques, zodat zij er extra mogelijkheden bij krijgen om zich te heroriënteren.
- Voorzie ook in een systeem van loopbaancheques in Wallonië en Brussel.

→ **Moderniseer de regeling rond outplacement zodat ze ontslagen werknemers beter ten goede komt.**

- Sinds 2001 zijn de bedragen voor outplacement niet geïndexeerd, terwijl de kosten voor outplacementkantoren gevoelig zijn gestegen. Om de kwaliteit van begeleiding voor ontslagen werknemers te garanderen, is een indexering van de bedragen nodig, retroactief en automatisch voor de toekomst.
 - Bepaal een minimum uurtarief voor outplacementbegeleiding om de kwaliteit te garanderen.
 - Leg een gelijke sanctie op aan alle werkgevers die geen outplacement aanbieden, ongeacht het type outplacement. Zo wordt de begeleiding van alle ontslagen werknemers gegarandeerd.
 - Geef ontslagen werknemers een duwtje in de rug en voorzie in een verplichte outplacementbegeleiding voor werknemers die niet onmiddellijk een nieuwe job hebben.
-

Voordelen

- **Door mensen op sleutelmomenten tijdens de loopbaan gepaste professionele begeleiding aan te bieden, verhoogt hun draagkracht en kunnen ze hun professionele loopbaan beter afstemmen op hun wensen en noden. Dat leidt tot een hogere jobtevredenheid, duurzamere tewerkstelling en een hogere werkzaamheidsgraad.**
- Werkgevers kunnen verschillende instrumenten inzetten om hun werknemers begeleiding aan te bieden op sleutelmomenten in hun loopbaan, zonder arbitraire administratieve beperkingen. De overheid helpt werknemers om de regie over hun leven en loopbaan te behouden en langdurige, gezonde loopbanen uit te bouwen.
- Er gaat niet langer kostbare tijd verloren tijdens periodes van werkloosheid.

Context

Er bestaan vandaag verschillende vormen van loopbaanbegeleiding. Sommige vormen van begeleiding zijn structureel ondergefinancierd en er gelden vaak arbitraire administratieve beperkingen. Het gevolg is dat de kwaliteit onder druk staat en dat loopbaanbegeleiding ontoegankelijk blijft voor een grote groep mensen. En dat terwijl de nood aan kwalitatieve loopbaanbegeleiding niet in hokjes valt te duwen; moeilijke momenten kunnen zich op elk moment in iemands carrière voordoen.

Hoe zouden de transitietrajecten eruit moeten zien?

Een transitietraject is een combinatie van een intensieve career coaching, indien nodig gevolgd door een opleiding, waarbij de werknemer een transitiecontract krijgt van bv. 3 of 6 maanden via de payroll van een erkend uitzendbureau. Op dat moment kan hij proeven van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen. Het uitzendkantoor neemt de administratieve formaliteiten over van de werkgevers en begeleidt de werknemers op een professionele manier bij hun transitie van de ene job naar de andere en biedt de nodige garanties voor de deskundige begeleiding van dit traject.

→ Een transitietraject is mogelijk in 4 situaties:

1. idealiter vindt het plaats voor een eigenlijke kennisgeving tot ontslag. Zo ervaart de werknemer niet het stigma en de negatieve ervaring van het ontslag;
2. ook voor arbeidsongeschikte werknemers kan het een piste zijn om zo een beëindiging van contract wegens medische overmacht te vermijden;
3. gedurende een opzegtermijn, maar dan via een transitiecontract via een uitzendkantoor in plaats van een terbeschikkingstelling van één werkgever aan een andere zoals vandaag reeds mogelijk is, maar de zaken nodeloos complex maakt;
4. ingeval van ontslag met een opzeggingsvergoeding.

(Para)fiscale stimulansen kunnen helpen om werkgevers te overtuigen een transitietraject aan te bieden en werknemers om het te volgen.

ZAL IK LATER NOG

NIEUWE DINGEN LEREN?

VOORSTEL

6.

WELZIJS- BELEID OP MAAT VAN INDIVIDUELE WERKNEMERS

II TRANSITIE &
INZETBAARHEID
— NAAR CONTINUE
LEVENSLÖOPBAAN-
BEGELEIDING

Ken de middelen voor welzijnsbeleid meer toe aan individuen in plaats van aan structuren, zodat mensen ondersteuning kunnen inkopen die beter op hun maat is.

- Voorzie voor werknemers jaarlijks een **individueel welzijnsbudget**. Op die manier kunnen werknemers zelfstandig diensten op maat inkopen bij een erkende dienstverlener en wordt welzijnsbeleid meer maatwerk in plaats van een “one size fits all”-oplossing.
- Ken het welzijnsbudget ook toe aan zelfstandigen en ambtenaren, zodat ook zij aangemoedigd worden om tijdig een beroep te doen op professionele ondersteuning.
- Voorzie voor aanvang van een traject in een intake door een HR-dienstverlener gespecialiseerd in welzijn om mensen te begeleiden naar het juiste aanbod voor hen.
- **Erken een kwaliteitslabel voor HR-dienstverleners gespecialiseerd in welzijn**, met aandacht voor de vijf pijlers van welzijn op het werk: fysiek, mentaal, financieel, digitaal en sociaal welzijn.
- Overweeg de **cofinanciering** van het welzijnsbudget, waarbij naast de werkgever ook individuen bijdragen. Op die manier worden individuen mee(r) eigenaar van hun welzijnstraject en wordt de verantwoordelijkheid voor welzijn gedeeld. Voor werkgevers gaat het over een gedeeltelijke heroriëntering van de bijdragen aan collectief preventiebeleid, zodat de loonkost niet verhoogd wordt.
- Voorzie een **decretale verankering van de werkbaarheidscheques** op Vlaams niveau met het oog op een permanente invoering ervan.

Voordelen

- Dankzij een individueel welzijnsbudget kunnen werknemers, ambtenaren en zelfstandigen professionele diensten inkopen die meer op hun maat zijn, waardoor het risico op burn-out en andere vormen van langdurige arbeidsongeschiktheid vermindert.
- Met dezelfde investering kunnen werkgevers elke werknemer welzijnsondersteuning op maat laten kiezen. Dankzij dat maatwerk verbetert het welzijn van de werknemers en hebben werkgevers af te rekenen met minder uitval en productiviteitsverlies.
- Een duidelijk kwaliteitskader en de individuele besteding van welzijnsbudgetten moedigt HR-dienstverleners in welzijn aan om zich verder te diversifiëren en professionaliseren.
- **Door in te zetten op een proactief, gepersonaliseerd welzijnsaanbod kan de overheid het aantal mensen dat door burn-out en andere psychosociale problemen uitvalt van het werk verminderen. Dat verlicht de druk op de sociale zekerheid.**

Context

Veel mensen hebben vandaag een langere loopbaan dan vroeger. De grens tussen werk en privé is vaak ook minder duidelijk dan in het verleden. Dat zet druk op het welzijn van mensen, wat duidelijk zichtbaar is in de statistieken. Meer dan een half miljoen Belgen is langdurig arbeidsongeschikt en dat aantal neemt elk jaar toe. Een belangrijk deel van hen kampt met een burn-out, depressie of andere psychische gezondheidsproblemen. Naast de enorme impact voor elk van die mensen en hun omgeving, brengt die evolutie ook een enorme maatschappelijke kost met zich mee. Om die trend te keren, pleiten we voor een proactiever welzijnsbeleid dat meer maatwerk inhoudt. Individuen moeten vrij en zelfstandig ondersteuning van erkende dienstverleners kunnen inkopen en mee(r) owner worden van hun eigen welzijn.

ZAL

IK NOG

TIJD HEBBEN

VOOR MIJN HOBBY'S?

VOORSTEL

7.

MINDER ADMINISTRATIE, SNELLER AAN HET WERK

II TRANSITIE &
INZETBAARHEID
— NAAR CONTINUE
LEVENSLLOOPBAAN-
BEGELEIDING

Zet in op verdere administratieve vereenvoudiging en neem vermijdbare drempels naar arbeid zo weg.

- WorkID is een digitaal paspoort voor uitzendkandidaten. Daarmee kunnen ze relevante persoonlijke gegevens delen met uitzendbureaus naar keuze, wat het solliciteren vergemakkelijkt. **Verrijk WorkID met juiste overheidsdata zodat alle mensen die werken hun relevante werkgegevens op één plaats terugvinden én van daaruit kunnen delen met potentiële werkgevers.**
- Voorzie in een uitbreiding van elektronische arbeidscontracten naar andere sectoren dan de uitzendsector.
- Maak het mogelijk voor werkgevers om een uittreksel uit het strafregister (goed gedrag en zeden) op te vragen met respect voor de privacy van de kandidaat.
- Veralgemeen het gebruik van het rijksregisternummer door HR-dienstverleners.

Voordelen

- Voor (kandidaat-)werknemers en uitzendkrachten betekent het gebruik van WorkID dat ze al hun werkgerelateerde informatie op één plaats kunnen vinden. Dat vermindert de kans op fouten, zorgt voor minder zoekwerk en administratie en maakt solliciteren eenvoudiger.
- Bedrijven hebben dankzij het gebruik van WorkID de zekerheid dat de gegevens die ze ontvangen van kandidaten, uitzendkrachten of werknemers steeds volledig en up-to-date zijn. De uitbreiding van elektronische arbeidscontracten, het veralgemeend gebruik van het rijksregisternummer en de opvraging van een uittreksel uit het strafregister op een privacyproof manier verlichten de administratieve druk op bedrijven.
- **De overheid verlaagt de administratieve druk op bedrijven en individuen en neemt zo een belangrijke drempel naar de arbeidsmarkt weg.**
- Digitale achterstand wordt tegengegaan en individuen zullen in staat zijn om ook op andere terreinen om te gaan met digitale tools.

Context

Met de ontwikkeling van WorkID, gestart in 2020, zette de uitzendsector zijn pioniersrol op het vlak van digitalisering en administratieve vereenvoudiging kracht bij. WorkID is een neutraal paspoort naar een job en biedt uitzendkandidaten de kans om op een eenvoudige manier relevante persoonlijke gegevens ter beschikking te stellen van uitzendbureaus naar keuze. De kandidaat geeft zijn of haar persoonsgegevens eenmaal in en kan die vervolgens delen met verschillende uitzendkantoren. Hij of zij blijft eigenaar van de data, bepaalt met wie de gegevens gedeeld worden en kan ze te allen tijde aanpassen of aanvullen. Opdat het instrument een administratieve vereenvoudiging voor nog meer mensen en bedrijven zou opleveren, pleiten we om in samenwerking met verschillende overheden WorkID aan te vullen met overheidsdata.



Meer info: www.workid.be



AMELIE

WIL

BURGEMEESTER

WORDEN



Ik denk dat ik nog lang naar school zal gaan, misschien zelfs tot mijn 20 jaar. Als ik groot ben, wil ik in een kasteel wonen. Mijn mama en papa en mijn kleine zusje mogen dan bij mij komen wonen. En dan wil ik ook een extra kamer in het kasteel bouwen voor een tijger, dat is mijn lievelingsdier.

VOORSTEL

8.

NAAR EEN ECHTE CULTUUR VAN LEVENSLANG LEREN

II TRANSITIE &
INZETBAARHEID
— NAAR CONTINUE
LEVENSLAOPBAAN-
BEGELEIDING

We moeten van een “recht op opleiding” naar een “cultuur van levenslang leren” evolueren. Een echte leerrekening voor elke burger, ongeacht zijn of haar professionele statuut, kan die shift ondersteunen en stimuleren.

- De leerrekening is een interactief instrument en leidt mensen op basis van de antwoorden op een vragenlijst naar passende opleidingen voor hen.
- **De leerrekening wordt uitgewerkt door de verschillende beleidsniveaus in ons land en brengt alle opleidingsmogelijkheden bijeen, in samenwerking met sectoren en opleidingsverstrekkers zodat er maximale interoperabiliteit is van de verschillende systemen. Burgers moeten dus kunnen terugvallen op één leerrekening.**
- De rekening wordt gefinancierd door overheden, individuen en bedrijven, met (para)fiscale stimulansen.
- Doorheen de loopbaan kan er geld op de leerrekening geplaatst worden, bijv. een deel van een opzegvergoeding die omgezet wordt in een (para)fiscaal vriendelijk opleidingsbudget.
- Bedrijven kunnen zelf over hun opleidingsmiddelen beslissen en hangen niet meer af van de sectorfondsen.
- Het geld op hun leerrekening kunnen burgers naar eigen keuze investeren in opleidingen om skills up-to-date te houden en om zich verder te ontwikkelen. Zo worden ze meer regisseur van hun eigen loopbaan. Ze kunnen ook zelf investeren in hun eigen leerrekening.
- Er is een duidelijk onderscheid tussen:
 - opleiding tijdens de arbeidstijd: houdt verband met de onderneming waar men werkt (voor de huidige of toekomstige functies), akkoord nodig van de werkgever;
 - opleiding buiten de arbeidstijd: vrijer qua inhoud, geen akkoord nodig van werkgever.
- Het federale beleidsniveau neemt een coördinerende rol op zich om verschillen tussen regio's op vlak van toegang tot opleiding te harmoniseren en good practices tussen regio's uit te wisselen (interministeriële conferentie).
- Maak het mogelijk dat bedrijven die aan werknemers opleidingstrajecten aanbieden om hen inzetbaar te houden of hen richting knelpuntfuncties te begeleiden, opleidings- en loonkosten fiscaal kunnen aftrekken.
- Veranker het gemeenschappelijk Initiatiefrecht in het Vlaams Opleidingsverlof en laat het meetellen voor het op federaal niveau bepaalde individueel recht op opleiding.

Voordelen

- Met een persoonlijke leerrekening zijn burgers beter gewapend om gedurende hun volledige loopbaan op een duurzame manier te investeren in zelfontwikkeling. Ze krijgen ook meer regie over hun eigen opleidingstraject.
- Doordat burgers zich vaker bijscholen, kunnen bedrijven rekenen op beter inzetbare werkrachten en putten uit een beter opgeleide talentenpool.
- Door levenslang leren te stimuleren, zorgt de overheid dat de talentenpool mee evolueert met de noden op de arbeidsmarkt.

Context

De snel veranderende inhoud van verschillende jobs maakt levenslang leren en een goede mobiliteit op de arbeidsmarkt crucialer dan ooit. Vandaag zijn het vaak sectorfondsen die top-down instaan voor vormingen en opleidingen. Dat maakt dat het aanbod niet altijd strookt met de noden van individuele werknemers en dat de stimulans voor levenslang leren ontbreekt. Door burgers hun eigen opleidingsrekening te laten beheren, worden zij mee aangemoedigd om te investeren in hun ontwikkeling en kan er een diverser opleidingsaanbod ontstaan.

WIE
ZAL ER
VOOR MIJ

ZORGEN

ALS IK
OUD BEN?

DUIDELIJKE ROLVERDELING TUSSEN PUBLIEKE ARBEIDS- BEMIDDELAARS EN PRIVATE HR- DIENSTVERLENERS.

Zorg voor een betere en duidelijkere taakverdeling tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en private HR-dienstverleners. Laat regionale arbeidsbemiddelingsdiensten als regisseur vooral focussen op een positief, proactief activeringsbeleid en laat de concrete uitvoering daarvan over aan private HR-dienstverleners.

- Laat de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten de grote lijnen uitzetten en een duidelijke richting en kader aangeven: welk type dienstverlening is er nodig voor welke doelgroepen, hoeveel middelen dienen daarnaar te gaan, wat zijn de voorwaarden, etc.
- **Laat de private HR-dienstverleners specifieke vormen van dienstverlening invullen én de resultaten aantonen, zodat duidelijk wordt wat het meeste impact heeft.**
- Zorg voor een betere ontsluiting van data zodat iedereen een beter beeld krijgt van de impact van de verschillende maatregelen op de arbeidsmarkt.

Voordelen

- **Door een duidelijke rolverdeling af te spreken tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en private HR-dienstverleners, kunnen ze hun sterktes elk optimaal uitspelen.**
- Door data beter te benutten, kunnen we de impact van verschillende vormen van dienstverlening in kaart brengen en extra inzetten op die vormen van dienstverlening waar de burgers en werkzoekenden het meest nood aan hebben.
- De activering kan efficiënter gebeuren waardoor de werkzaamheid stijgt en de sociale zekerheid er beter van wordt.

Context

De regionale arbeidsbemiddelingsdiensten zijn ideaal geplaatst om de grote lijnen van het activeringsbeleid uit te zetten, kwaliteitsmaatstaven te bepalen en de impact van maatregelen te objectiveren. Doordat ze daarnaast nog te veel tijd (moeten) besteden aan uitvoerend werk, kunnen ze die sturende kerntaak onvoldoende opnemen. Daarom pleiten we voor een duidelijkere rolverdeling tussen hen en de private HR-dienstverleners, waarbij de HR-dienstverleners het uitvoerende werk uit de handen van regionale arbeidsbemiddelingsdiensten nemen.

VOORSTEL **10.**

VLOTTE EN CORRECTE
TEWERKSTELLING VAN
**BUITENLANDSE
WERKNEMERS**

Vereenvoudig en versnel de aanvraag-procedure voor single permits voor buitenlandse werknemers en breid het “Working in Belgium”-platform uit. Treed tezelfdertijd strenger op tegen onwettige praktijken en nieuwe vormen van illegale terbeschikkingstelling.

- **Maak het aanvragen van een single permit sneller en eenvoudiger.**
- **Breid het “Working in Belgium”-platform verder uit tot gecombineerde titels** en laat het met een groen of rood licht aan de werkgever aangeven of een derdelander in ons land mag werken.
- **Voorzie in “knelpuntberoep” als nieuw motief voor uitzendarbeid.** Zo kunnen buitenlandse werknemers met een geldig verblijfsrecht en werkvergunning via uitzendarbeid tewerkgesteld worden met jaarcontracten gedurende een periode van maximum 3 jaar.
- **Versterk de controle op het naleven van de regels en zorg dat malafide bedrijven effectief gesanctioneerd worden.** Treed daarbij streng op tegen allerlei nieuwe vormen van illegale terbeschikkingstelling en detachering. Denk bijvoorbeeld aan de praktijk waarbij payrollbedrijven personeel ter beschikking stellen van eindgebruikers, terwijl die laatste in de feiten de werkelijke werkgever zijn met wie de werknemers een band van ondergeschiktheid hebben.
- **Maak een duidelijk plan rond de huisvesting van arbeidsmigranten** dat voorziet in een groter aanbod van betaalbare oplossingen. Voorzie onder andere in soepelere normen en meer mogelijkheden inzake co-housing.

Voordelen

- Door onwettige praktijken te weren, kunnen buitenlandse werknemers die in België aan de slag gaan rekenen op goede sociale bescherming en een eerlijke verloning. Dat zijn essentiële voorwaarden voor een gezonde tewerkstelling. Buitenlandse uitzendbedrijven moeten aan dezelfde regels voldoen als Belgische uitzendkantoren, waardoor een level playing field ontstaat.
- Dankzij de vereenvoudiging en inkorting van de aanvraagprocedure voor single permits vermindert de administratieve last voor Belgische werkgevers die personeel uit het buitenland willen aantrekken.
- **De Belgische overheid loopt geen RSZ- en andere inkomsten meer mis door het niet naleven van de regels door niet-erkende buitenlandse uitzendkantoren. Ze garandeert werknemers uit het buitenland ook de sociale bescherming waar ze recht op hebben.**

Context

Door de krapte op onze arbeidsmarkt moeten heel wat Belgische bedrijven werknemers uit het buitenland aantrekken om vacatures ingevuld te krijgen. Dat kan via rechtstreekse aanwerving, via een erkend uitzendkantoor of via detachering. Voor rechtstreekse aanwerving van een werknemer van buiten de EER (Europese Economische Ruimte) of van een niet-Zwitser is bij tewerkstelling van meer dan 90 dagen een single permit nodig. De aanvraagprocedure voor zo'n permit is evenwel administratief zwaar en de doorlooptijd is lang. Daardoor gaan sommige bonafide Belgische bedrijven in op het aanbod van niet-erkende bedrijven die aan illegale uitzendarbeid doen en een "snelle en eenvoudige oplossing" beloven. Daarbij verliezen zowel de werknemers uit het buitenland, de Belgische werkgevers als de sociale zekerheid. We pleiten daarom voor een vlottere aanvraagprocedure voor single permits en voor een strenger optreden tegen onwettige praktijken.

LUCIA
WIL

DIEREN-
PSYCHOLOOG



WORDEN



Ik vind dat alle studenten gelijke kansen moeten krijgen en dat de koten minder duur moeten worden. Het kan niet zijn dat je alleen hogere studies kan gaan doen en op kot kan als je thuis veel geld hebt. Iedereen is even belangrijk in de maatschappij.

III

FLEXICURITY ___ FLEXIBILITEIT EN BESCHERMING GAAN HAND IN HAND

Flexibiliteit en bescherming worden nog te vaak als tegengestelden voorgesteld, alsof beiden niet samen kunnen bestaan en je één van de twee zou moeten kiezen.

Door dat hokjesdenken blijven we blind voor de nieuwe realiteit. Steeds meer mensen zijn niet op zoek naar een vast contract bij één werkgever maar willen verschillende ervaringen opdoen bij verschillende werkgevers. Die werkgevers zijn op hun beurt op zoek naar flexibele oplossingen.

Een moderne arbeidsmarkt houdt daar rekening mee en verzoent flexibiliteit en zekerheid: ze maakt het eenvoudiger voor burgers om van verschillende werkervaringen te proeven en tezelfdertijd op een duurzame manier sociale rechten op te bouwen.

Het Deense flexicurity-model geldt op Europees niveau al lang als voorbeeld van een arbeidsmarkt die goede resultaten boekt omdat ze flexibiliteit combineert met bescherming. Tijd om hier ook in ons land werk van te maken.

VOORSTEL

11.

UITZEND- OVEREEN- KOMSTEN VAN ONBEPAAALDE DUUR

III FLEXICURITY
— FLEXIBILITEIT EN
BESCHERMING GAAN
HAND IN HAND

Maak uitzendarbeid via een overeenkomst van onbepaalde duur mogelijk.

Voordelen

Uitzendarbeid via een overeenkomst van onbepaalde duur kan een oplossing bieden voor heel wat werknemers en werkgevers.

- Uitzendkrachten kunnen de flexibiliteit van uitzendarbeid combineren mét de werkzekerheid van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ze kunnen rekenen op een continu inkomen (ook tussen opdrachten door), bouwen de nodige anciënniteit op en krijgen toegang tot extra opleidingsmogelijkheden.
- Nieuwkomers op de arbeidsmarkt kunnen verschillende werkervaringen opdoen met de zekerheid van een vaste tewerkstelling.
- Bedrijven kunnen op regelmatige basis met gekwalificeerde mensen werken zonder hen vast in dienst te moeten nemen. Ze hebben ook meer garanties dat ze openstaande functies snel en flexibel kunnen invullen.
- Uitzendbedrijven kunnen een **pool van talenten** aanleggen, bijvoorbeeld voor knelpuntfuncties, en hun kwalificaties versterken via werkervaringen en opleidingen. Zo kunnen ze een duurzame band uitbouwen met uitzendkrachten en bedrijven.

Context

Terwijl mensen in zowat alle Europese landen waar uitzendarbeid goed is ingeburgerd aan de slag kunnen met een overeenkomst van bepaalde én van onbepaalde duur, kan dat in België enkel met een overeenkomst van bepaalde duur.

Uitzendovereenkomsten van onbepaalde duur zijn nochtans ingeschreven in de Wet werkbaar en wendbaar werk (2017), maar de cao's die dat principe moeten omzetten in de praktijk ontbreken tot op vandaag. We pleiten om de vereiste cao's te schrappen en het systeem volledig wettelijk te regelen.

VOORSTEL

12.

DEZELFDE SOCIALE BESCHERMING VOOR IEDEREEN DIE WERKT

III FLEXICURITY
— FLEXIBILITEIT EN
BESCHERMING GAAN
HAND IN HAND

Harmoniseer de verschillende statuten voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen tot één statuut voor iedereen die werkt. Doe dat aan de hand van een realistisch stappenplan met een duidelijke tijdslijn.

Voordelen

- Wie van een job met een ander arbeidsstatuut wil proeven, wordt niet langer door de verkeerde redenen tegengehouden om de stap te zetten. Bij het uitstippelen van hun loopbaan kunnen mensen nog meer focussen op de inhoud van een job, met een hogere jobtevredenheid als gevolg.
- Werkgevers kunnen makkelijker talent en ervaring aantrekken uit een andere sector. Omgekeerd kunnen medewerkers die zich niet langer op hun plaats voelen, eenvoudiger de overstap naar een andere job maken.
- **De verhoogde arbeidsmobiliteit leidt tot een gezonde dynamiek op de arbeidsmarkt, met een duurzamere tewerkstelling als gevolg.**

Context

De verschillende arbeidsstatuten in ons land kennen hun ontstaan in een periode waarin een job vaak voor het leven was. Voor elk statuut werd een aparte sociale bescherming uitgebouwd. Wat er zou gebeuren met iemands opgebouwde sociale rechten als zij of hij bijvoorbeeld overstapte van de privésector naar de overheid of omgekeerd, deed weinig ter zake. Vandaag is de “loopbaan voor het leven” gedateerd; de meeste mensen veranderen tegenwoordig wel eens (of vaker) van job. De stap naar een ander arbeidsstatuut blijft evenwel moeilijk. Zeker voor ambtenaren is dat het geval. Niet omdat ze niet van een ander statuut willen proeven, wel omdat ze opgebouwde sociale rechten (bijv. vakantierechten, pensioenrechten) dreigen te verliezen als ze de overheid verlaten. Daardoor zetten heel wat mensen die toe zijn aan iets nieuws, toch de stap niet. Dat is negatief voor hun eigen welzijn en is ook geen ideale situatie voor de werkgever. Het zorgt ook voor een opgedeelde arbeidsmarkt met verschillende schotten die beletten dat talent optimaal wordt ingezet. Om dergelijke drempels weg te nemen en de arbeidsmobiliteit te verhogen, pleiten we voor één statuut voor iedereen die werkt.

ALDO
WIL



KOK

WORDEN



Volgens mij zal ik studeren tot ik 24 of 25 ben of zo. Ik heb ook al nagedacht over wat ik later wil worden, ik twijfel nog tussen kok of dakwerker. Als ik kok word dan wil ik liefst in een sterrenrestaurant werken want dan verdien ik meer centen. Dan ga ik wel erg mijn best moeten doen.

VI

ZORGEN VOOR DE ZORG

FLEXIBELE ARBEID ALS TROEF

Zorginstellingen kampen met een chronisch tekort aan personeel. Dat zet een pijler van onze sociale bescherming onder druk: de garantie op toegankelijke, kwaliteitsvolle en betaalbare zorg voor elke burger.

Om dat complexe probleem te verhelpen, zijn maatregelen nodig in verschillende (beleids)domeinen: zorg, onderwijs, technologie en innovatie, werk, noem maar op.

Een deel van de oplossing ligt bij een duurzaam aanbod aan flexibele arbeid, waarmee zorginstellingen snel en gericht kunnen inspelen op fluctuerende personeelsnoden.

VOORSTEL

13.

ZORGENDE HANDEN OPTIMAAL INZETTEN VOOR DE PATIËNT OF BEWONER

IV ZORGEN VOOR
DE ZORG
_____ FLEXIBELE
ARBEID ALS TROEF

Betonneer de handelingen die voorbehouden zijn aan specifieke gezondheidszorgberoepen niet in rigide lijstjes maar geef zorgteams de ruimte om ondersteunende taken te delegeren aan flexibele handen in de zorg. Denk aan hygiënische verzorging, helpen bij eten of drinken, temperatuur of bloeddruk nemen en mensen helpen zich te verplaatsen.

Voordelen

- Zorgverleners zoals verpleegkundigen kunnen hun competenties optimaal inzetten voor de patiënt of bewoner. **De overheid geeft zorgteams en -instellingen meer autonomie om zorg kwalitatief en duurzaam te organiseren en maakt dat de competenties van elke zorgverlener optimaal benut kunnen worden.**
- Zorginstellingen kunnen hun kostbare zorgpersoneel beter uitspelen op hun specifieke competenties, wat de kwaliteit van zorg voor de patiënt of bewoner ten goede komt.
- Patiënten en bewoners krijgen zorgverleners tegenover zich die minder tijd verliezen aan ondersteunende taken en meer tijd kunnen vrijmaken voor hen persoonlijk.

Context

De wet op de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen bepaalt welke zorgverleners welke zorgtaken mogen uitoefenen. Zo garandeert ze de kwaliteit van zorg die patiënten en bewoners krijgen toegediend. De huidige regelgeving is echter erg rigide en staat een logische taakdelegatie soms in de weg. Verpleegkundigen besteden bijvoorbeeld veel tijd aan taken die perfect door andere profielen dan zorgkundigen uitgevoerd zouden kunnen worden (bijv. administratie, huishoudelijke taken, hygiënische basiszorg). Dat kost kostbare tijd die ze niet aan zorg voor de patiënt of bewoner kunnen besteden. We pleiten daarom voor een minder boekhoudkundige benadering die zorgverleners toelaat om hun sterktes optimaal uit te spelen en om taken en handelingen te delegeren binnen het zorgteam.

VOORSTEL

14.

FLEXIBELE UITZENDKRACHTEN ALS BUFFER VOOR VAST ZORGTEAM

IV ZORGEN VOOR
DE ZORG
_____ FLEXIBELE
ARBEID ALS TROEF

Maak uitzendovereenkomsten van onbepaalde duur mogelijk voor zorginstellingen zodat ze eenvoudiger versterking kunnen inschakelen mét overdracht van gezag. Op die manier kunnen ze hun vaste medewerkers beter ondersteunen, bijvoorbeeld op piekmomenten of bij afwezigheden.

Voordelen

- Zorgverleners kunnen via uitzendarbeid werkervaring opdoen bij verschillende zorginstellingen.
- **Zorginstellingen kunnen op een flexibele manier ondersteuning inschakelen om hun vaste zorgmedewerkers bij te staan, bijvoorbeeld op piekmomenten.** Ze krijgen een extra instrument in handen om flexibel en gericht in te spelen op personeelsnoden waar ze mee te maken krijgen.
- Uitzendbedrijven worden aangemoedigd om een kwalitatief aanbod aan flexibele krachten voor de zorg uit te bouwen, dat kan dienen als schokdemper voor de zorg.

Context


Terwijl de hele zorgsector in België kreunt onder de personeelsdruk, is het voor zorginstellingen vaak moeilijk om flexibele arbeidskrachten in te schakelen ter ondersteuning van hun vaste medewerkers. Dat brengt een negatieve spiraal op gang: op piekmomenten komen vaste zorgmedewerkers extra onder druk te staan, sommigen van hen vallen uit, de druk op de overgebleven medewerkers verhoogt nog meer, enzovoort. Daarom pleiten we voor toegankelijke uitzendarbeid voor de zorg.

GILIAM

WIL
REGISSEUR

WORDEN





Zelfs als ik beroemd word, dan blijf ik toch zeker in België wonen, in een dorpshuis met een mooie tuin en een zwembad. Als ik de baas was van het land, zou ik zorgen voor minder auto's en meer groen in de stad. En het belangrijkste van allemaal: ik zou de school een uurtje later laten starten.

TOEKOMST

TALENT

DROMEN...

Beste beleidsmaker,

We delen de ambitie om de welvaart van onze samenleving veilig te stellen. De welvaart van de huidige generaties én van de generaties die nog zullen volgen.

Om die ambitie waar te maken, moeten we onze arbeidsmarkt zo hervormen dat ze beter beantwoordt aan de noden van burgers, werkgevers en de maatschappij in haar geheel.

Met dit memorandum leggen we daar 14 zeer concrete voorstellen voor op tafel. Voorstellen om meer burgers op een duurzame manier

En nu samen
aan de slag...

aan de slag te helpen, om bedrijven beter aan de juiste talenten te helpen en om onze sociale zekerheid meer zuurstof toe te dienen.

Laat ons samen zorgen dat het goed werken en leven is en blijft in ons land.

U kunt alvast op ons rekenen.
Federgon, Netwerk voor werk.

