



Agenda

Gezamenlijke Provinciale Werkgroep Lokale Besturen/Sociale Partners Limburg

Voorzitter
Joris Philips

Verslaggever
Katia Grosemans

Datum
03-10-2023

Fysieke vergadering:
T2-Campus, Thor Park, Genk

Aanwezig:

Lokale besturen: Joel Libert (Tongeren), Liesbet Adams (Maasmechelen), Ann Jughmans (VVSG), Nick Inghelbrecht (Heusden-Zolder), Wim Mommeyer (Haspengouw), Stephanie Bawin (Welzijnsregio Noord), Katleen Willekens (OCMW Genk), Sofie Ghys (Beringen), Arnaud Braekers (Hasselt), Els Broux (Provincie Limburg)

Sociale partners: Bart Lodewijckx (UNIZO), Johan Schildermans (VKW), Andres Vandereycken (ABVV), Guy Graulus (ABVV), Joke Man (ACV), Philippe Reyners (Voka), Daan Vanoppen (ACV), Bart Gerets (ACV), Hugo Peumans (ASAP)

VDAB: Joris Philips (directeur), An Jaeken (clustermanager Industrie), Anne Caelen (manager T2-campus), Tinne Vermandel (relatiebeheerder ESF CB), Michelle Sourbron (arbeidsmarktinfoexpert), Katia Grosemans (stafmedewerker, verslag)

Andere: Ruth Claes, brugfiguur Werk

Verontschuldigd:

Sociale partners: Johann Leten (Voka), Chris Slaets (Confederatie Bouw), Ruben Lemmens (VKW), Peter Bruggen (Boerenbond), Yves Houben (UNIZO), Jonas De Raeve (Voka), Nele van Oevelen (ACV), Paul Geraets (ACLVB), Ruth Vaes (ACV), Geert Lambrechts (UNIZO)

Lokale besturen: Manon Stylman (Lanaken), Wendy Molemans (Tongeren), Charlène Borghs (Hasselt), Melissa Allegrezza (Hasselt), Ludo Bosmans (Lanaken), Annemie Cuylaerts (Sint-Truiden), Paul Olaerts (Genk), Luc Dorissen (Maasmechelen)

VDAB: Nathalie Derdeyn (netwerkmanager lokale besturen),

Verslag

1. Inclusieve werkvloeren (Ruth Claes)

[Zie presentatie.](#)

Ruth Claes:

- sinds 1-1-2023 Brugfiguur Werk binnen ESF Capacity Building van Europa WSE
- 27 jaar werkzaam bij IN-Z, vandaag als algemeen directeur
- IN-Z is 27 jaar geleden ontstaan uit het ACV, met reconversiegeld wilde men inzetten op de hoge werkloosheid bij vrouwen in Limburg. IN-Z is uitgegroeid van een project

met 9 mensen tot een sociale onderneming van 1300 mensen in Limburg, Vlaams-Brabant en Noorderkempen.

Wat hebben we nodig om meer inclusieve werkvloeren te krijgen?

- Voldoende innovatieve pilots.
 - Vaak is het management enthousiast, maar loopt het strop op het middenkader niveau.
 - We kijken nog te traditioneel naar HR-processen, bv. project in het Antwerpse met twee zorginstellingen rond jobcarving (=afsplitsen taken), maar IN-Z stuit op veel weerstand.
- Wat werkt?
 - In het hart van de HR-dienst van een onderneming zitten
 - Succeservaringen delen
 - Jobcarving/coaching
 - Integrale aanpak - één aanspreekpunt
- Sociale ondernemingen kunnen een voortrekkersrol spelen.
- De winst valt te halen bij niet-beroepsactieven. IN-Z heeft vooral ervaring met vrouwen met een migratie-achtergrond. De weg naar werk is voor iedereen anders. Het is belangrijk om in te zetten op andere outreach-methodieken, bv. brugfiguren uit de gemeenschap, mensen uit de doelgroep die in de wijken activiteiten organiseren. Outreach moet lokaal en aanklappend zijn.
- We moeten naar een meer structurele aanpak om duurzame resultaten te halen, enkel ingrijpen bij het onthaal en taalcoaching aanbieden is onvoldoende. Ingrijpen in het hart van de HR-processen, werken aan integratie op de werkvloer. Geen aparte ploeg met 10 Afghanen, maar een volledige integratie van individuen binnen een ploeg of team. Ga voor duurzame arbeidscontracten, geen korte tijdelijke of interimcontracten. Bied deze mensen perspectief. Het is een risico maar geen onberekend risico.
- Afkomst is vaak geen probleem meer bij (kleine) ondernemers, maar ze verwachten wel een goede kennis van de taal vanaf dag 1. We moeten daar meer risico's durven nemen. Werk is een middel om taal te leren. Zie website IN-Z voor getuigenissen.
- Werk aan de winkel in de zorgsector om vrouwen met een migratie-achtergrond kansen te geven: durven kijken naar jobcarving en atypische opleidingstrajecten. En naar inclusieve functieclassificaties. Er is samenwerking nodig tussen de Departementen Welzijn en Werk.
- Als je mensen bereikt via outreach en een werkgever vindt die hen wil aanwerven, moeten we als overheid ook sneller zijn met indiceren ifv subsidies om het engagement langs beide kanten warm te houden.
- Van belang dat we mensen vanuit sociale economie laten doorstromen naar een inclusieve werkvloer in het regulier circuit. Deze mensen zijn atypisch en hebben een andere aanpak nodig.

Vragen:

Is er ruimte om een soft outcome te meten binnen ESF Capacity Building? Wordt nu niet gevat?

Dit is een van de aanbevelingen van Ruth Claes ihkv ESF CB. Sommigen hebben meer tijd nodig en atypische trajecten. Maar we moeten wel waken voor een carrousselverhaal.

2. Toelichting arbeidsmarktcijfers (Michelle Sourbron)

[Zie presentatie.](#)

- Werkzaamheidsgraad: doel is 80% tegen 2030. Vandaag halen we in Limburg 76,3% (in 2019 72,4%). Op 4 jaar tijd met 3,9 procentpunt omhoog, d.i. 20.000 extra werkenden. Om 80% te behalen moeten we nog ruim geschat 19.000 mensen extra aan het werk krijgen. Het gaat om moeilijkere profielen.
- Krapte op de arbeidsmarkt: zie spanningsindicator, het aantal WZ beschikbaar per vacature bedraagt in Limburg 1,9. Enkel W-Vlaanderen scoort lager. De arbeidsmarkt blijft heel krap.
- Uitdagingen:
 - ontgroening en vergrijzing: de krapte verdwijnt niet, we ervaren een enorme demografische druk, veel vervanging 55+, maar de beroepsbevolking krimpt, jongeren stromen later in op de arbeidsmarkt.
 - Digitalisering, robotisering, groene economie: dit bepaalt mee welk soort jobs ontstaan dan wel verdwijnen en bijgevolg ook naar welke competenties en vaardigheden er in de toekomst vraag zal zijn.
 - Wijzigende opleidingsnoden: levenslang leren is van groot belang, de technologie verandert heel snel (voor je afgestudeerd bent al verouderd).
- Arbeidsreserve: de gekende vijvers zijn zo goed als leeg. Figuur geeft weer waar potentieel zit.
 - 76 ah werk, 3 ondertewerkgesteld
 - 2 zijn actief werkzoekend
 - 22 niet-beroepsactieven
 - 2 zoekend, beschikbaar, snel inzetbare groep
 - 6 arbeidsongeschikten: volgens een studie van Steunpunt Werk heeft 38% van deze groep in de laatste 8 jaar gewerkt. Grote groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Nood aan extra ondersteuningsmaatregelen.
 - 4 huisvrouwen/mannen, vrouwen nemen prominente plaats in. Ze zijn voornamelijk 55+ en in België geboren, of 24-54 jaar met een migratie-achtergrond. Bekleden deze positie vaak op vrijwillige basis en ontvangen geen uitkeringen.
 - 4 studenten: komen op korte termijn op arbeidsmarkt
 - 6 gepensioneerden: uitdovende groep van mensen die jonger dan 65 met pensioen gaan.
- Burgerklanten: stijging
 - 69% zonder werk, 27,1% werkenden op zoek naar werk, 3,9% studenten
- Niet-werkende werkzoekenden: we zien vooral een sterke toename van niet-beroepsactieven zoals OCMW-, RIZIV-klanten en vrij ingeschreven WZ. bv. inburgeraars, sociaal huurders... Maar het aantal werkzoekenden met een uitkering daalt nog steeds. Met de inschrijving van niet-beroepsactieven krijgen we meer zicht op niet-actieve groepen.
- Niet-beroepsactieven:
 - 8% opleiding/voortraject
 - 90% in bemiddeling
 - 2% niet-inzetbaar
 - Van de voormalig NBA in bemiddeling is
 - 42% man

- 58% vrouw
 - 59% van de vrouwelijke voormalig NBA in bemiddeling heeft een migratie-achtergrond van buiten EU
- Werkzoekendengraad: 6,6%, kenmerken WZW in presentatie
- Gemeenten met hoogste werkzoekendengraad: Genk, Maasmechelen, Hasselt
- Vacatures (aug 2023):
 - 39.000 vacs gemeld aan VDAB, zie kenmerken in presentatie
 - Vraag en aanbod staan haaks op elkaar: veel vraag naar goede kennis Nederlands, diploma, ervaring... terwijl de huidige werkzoekenden net weinig kennis Nederlands hebben en laaggeschoold zijn.
 - Hoe worden vacatures gekwoteerd? Bv. hogeschool of gelijk door ervaring.? Ervaring is geen hard criterium in de matching.
 - Vergelijking provincies: overal daling van het aantal vacs, minst sterk in O-Vlaanderen, dan Limburg, het sterkst in W-Vlaanderen.
 - Top 10 sectoren: zakelijke dienstverlening, groot- en kleinhandel, maatschappelijke dienstverlening hebben de meeste vacatures. Groot- en kleinhandel is de enige sector waar de vacaturevraag hoger ligt dan vorig jaar.
 - Knelpuntberoepen: in de top 50 van beroepen zijn 42 beroepen knelpuntberoepen.
- In de slides zitten linken naar belangrijke cijferbronnen.

Vragen:

- Gaat VDAB de verschillende doelgroepen binnen de niet-beroepsactieven op dezelfde manier benaderen? Bij de niet-beroepsactieven is het grote verschil dat zij zich moeten inschrijven (bv. sociaal huurders) maar zij hebben niet dezelfde plichten als een uitkeringsgerechtigde werkzoekende. We begeleiden iedereen die langskomt, maar sommigen willen geen gebruik maken van de VDAB-dienstverlening. We werken motiverend, wijzen op mogelijkheden zoals de knelpuntenpremie voor opleiding. VDAB doet niet aan leeftijdsdiscriminatie. We doen iedereen hetzelfde aanbod, maar naar de jongeren -30 jaar doen we wel extra inspanningen ihkv de Youth Guarantee.
- De groep werkzoekenden zijn een dynamische groep, zo zijn er in september 2023 4500 werkzoekenden ingestroomd en 3900 uitgestroomd.
- Vraag om ihkv de samenwerkingsovereenkomsten lokale besturen op regelmatige basis updates te krijgen van deze cijfers op het niveau van de gemeente: de cijfers zijn raadpleegbaar op het extranet, de cijfers zijn daar beschikbaar op provincieniveau en niet op gemeenteniveau. In Arvastat zijn met een paar eenvoudige klikken wel cijfers te verkrijgen op gemeenteniveau.
- In de volgende maanden zullen de werkzoekendencijfers nog stijgen door de extra inschrijvingen van OCMW-klienten ihkv het LAP. VDAB ziet dit eerder als een opportuniteit, op die manier krijgen we net meer zicht krijgen op niet-beroepsactieve groepen die ergens zitten.

3. Toelichting sector Industrie (An Jaeken)

[Zie presentatie.](#)

- Aantal werkzoekenden met jobdoelwit industrie (aug 2023): 9516 werkzoekenden (het gaat om een heel ruime groep: slagers en bakkers, fietsherstellers, operatoren...)
- 66% van WZ zijn mannen, de sector is op zoek naar vrouwen: VDAB probeert acties op te zetten om meer mensen aan te spreken (V)
- Studieniveau: 52% kortgeschoolden, dit is een interessante doelgroep voor opleiding, 37,5% van allochtone afkomst, 20% met beperkte of geen kennis Nederlands
- In de presentatie ook cijfers over leeftijd, arbeidsbeperking, ervaring, werkloosheidsduur.
- 45% van de doelgroep is in bemiddeling bij de collega's van Intensieve dienstverlening. De sector Industrie zet dan ook samenwerkingsacties op met de collega's van Intensieve dienstverlening om de klanten te bereiken. Slechts 11,73% van de werkzoekenden met een industrieberoep in zijn dossier, zit in bemiddeling bij de sector Industrie zelf. Het is dus van groot belang dat de sector Industrie interne samenwerkingen opzet.
- 83 beroepen van de sector Industrie zijn knelpuntberoepen. De nood om mensen op te leiden is dan ook hoog.
- Vacatures: ontvangen en gedeeld beheer: onze vacaturewerking is gewijzigd sinds vorig jaar. Dit brengt een daling van het aantal vacatures met zich mee waarvoor VDAB ondersteuning biedt aan de werkgever in de sector industrie. Enkel werkgevers met knelpuntvacatures kunnen nog ondersteuning aanvragen van VDAB.
- Mismatch: witte raaf hebben we niet meer, maar hoe kunnen we hem creëren/kweken? Via opleiding, zie promofilm sector industrie. Opgenomen op het circuit van Zolder, racewagenproject: samenwerken met cursisten van de verschillende opleidingen: lassen, mechanisch tekenen, draaien/frezen, automechaniek.
- WZ in opleiding: momenteel 290 werkzoekenden in opleiding in de sector Industrie, 72 bij VDAB en 218 partners (= erkende opleidingen bij cvo's, hogescholen, universiteiten...). We zien een daling in de opleidingscijfers.
- Uitstroomcijfers naar werk: 61% stroomt uit naar werk 3 maanden na het einde van een opleiding, bij IBO stroomt 85% na 6 maanden uit naar werk.
- Opleidingen: we bieden opleidingen aan op maat van de werkzoekende. Als jullie noden detecteren bij een bedrijf, in jullie gemeenten of stad, neem dan contact met ons op.
- Sector Industrie beschikt sinds deze zomer ook over een mobiele opleidingsunit. Wij komen graag langs op jullie vraag. Deze week stonden we op de Jobdag in Heusden-Zolder samen met de collega's van Bouw & Hout en Transport & Logistiek. Vorige week organiseerden we een hands on actie voor interimbemiddelaars en bemiddelaars van GTB.
- In september 2023 organiseerde de sector Industrie een Industriebad, i.s.m. Limtec+: 5 dagen mensen laten proeven van lassen, basistechnieken metaal, soft skills, inclusief een bedrijfsbezoek om zo doorstroom naar de opleidingen te krijgen. Dit Industriebad wordt vanaf nu om de 6 weken georganiseerd.
- Elke maand organiseren we jobacties in de verschillende regio's.
- Oproep: als de lokale besturen of sociale partners een opportuniteit zien om samen te werken, neem dan contact op met Ali Atesci of An Jaeken, zie contactgegevens presentatie.
- Update Nedcar: 1 november worden de eerste werknemers ontslagen en zijn ze weer beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In september is een eerste infosessie voor werkgevers met interesse in de profielen van Nedcar doorgegaan. Eind september zijn de eerste infosessies voor de aangezegde werknemers van VDL Nedcar

gehouden. We hebben nog steeds geen cijfers ontvangen over het aantal Vlamingen dat betrokken is. In totaal, beide ontslagrondes samen, gaat het om 695 Limburgers. Vanaf nu is VDAB elke woensdag aanwezig op het bedrijf met twee bemiddelaars om de eerste vragen van de Vlamingen op te vangen. De werknemers met een vast contract: krijgen de mogelijkheid om outplacement te volgen, maar het is niet verplicht. Als we wel cijfers ontvangen, nemen we contact op met de betrokken gemeenten. Uit eerdere cijfers bleek dat vooral Genk, Maaseik, Lanaken, Dilsen-Stokkem en Maasmechelen getroffen zijn.

4. Toelichting en rondleiding op T2 (Anne Caelen)

[Zie presentatie.](#)

Twee weken geleden vierden we het 5-jarig bestaan van de T2-campus. De campus is ontstaan met veel steun van Europa, toen de Ford-fabriek in Genk sloot en Limburg een groot probleem qua tewerkstelling kreeg. De T2-campus ligt op de Thor-site, één van de oude mijnsites met een herbestemming richting innovatieve economie, zoals Limburg er meer kent. De Thor-site is specifiek gericht op de slimme maakindustrie, smart city applicatie en energietransitie. Alle gebied rond en achter de T2-campus site is bedoeld voor bedrijven in deze drie sectoren om zich hier te komen vestigen of voor startende bedrijven die doorgroeien vanuit de incubator. De bedoeling is dat de opleidingen op T2 matchen met bedrijven die zich hier komen vestigen. VDAB heeft hier zijn opleidingen in de bouw, industrie en IT.

De T2-campus is een partnerschap met een gedeeld eigenaarschap: Syntra/PXL, VDAB en stad Genk delen hier infrastructuur en expertise. Onze doelstelling was en is 1300 techtalenten per dag, verdeeld over de driedagdelen, op te leiden, in 350 techopleidingen en op een oppervlakte van 24.000m³.

De T2-campus wil inzetten op:

- netwerken
- innovatie,
- infrastructuur,
- mentorship

De partners investeren samen in machines, bedrijfsprojecten en in een ecosysteem met partners. T2 is actief op de domeinen:

- elektro
- energie
- materialen
- IT

Er is ook expliciet ruimte voor nieuwe domeinen.

Rondleiding door Anne Caelen.

