



Werk en Sociale Economie

19 oktober 2020

BELEIDSNOTA

Bram Van Braeckvelt

Schepen van Personeel, Werk en Sociale Economie, Openbare
Netheid en Toerisme
Stad Gent



Colofon

Stad Gent

Botermarkt 1
9000 Gent

Publicatiedatum

19 oktober 2020

Contact

Schepen Bram Van Braeckvelt
Schepen.VanBraeckvelt@stad.gent
Tel: 09 264 51 13

Postadres

Stad Gent – Kabinet schepen Van Braeckvelt
Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

Inhoud

Samen aan de slag	5
1. Verloop van het traject	6
2. Alles samengevat	7
3. Omgevingsanalyse	10
4. Arbeidspact: samen werken aan de Gentse arbeidsmarkt van de toekomst	11
4.1. Waarom hebben we een Arbeidspact voor Gent nodig?	11
4.2. Wat is het Arbeidspact voor Gent?	14
4.3. Enkele plannen, projecten en acties	16
4.3.1. Van school naar werk: we brengen onderwijs en arbeidsmarkt dicht bij elkaar.	16
4.3.2. Van werk naar werk: transitietrajecten naar de jobs van de toekomst.	18
4.3.3. (Weer) Aan het werk: Iedereen verdient een goede job. En we hebben ieders talent nodig.	18
4.3.4. Bijkomende initiatieven	19
5. Sociale economie	25
5.1. Voor sommigen is de afstand te groot	25
5.2. Plannen, projecten en acties	26
6. Addendum: relancemaatregelen corona	29
6.1. Inleiding	29
6.2. Relance: extra initiatieven	30
6.2.1. Versnelde dienstverlening voor tijdelijk werklozen, nieuwe werkzoekenden en leefloongerechtigden, met extra aandacht voor knelpuntsectoren	30
6.2.2. Extra ondersteuning voor de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters, met extra aandacht voor kortgeschoolde of ongekwalificeerde jongeren	31
6.2.3. Extra begeleiding van kwetsbare doelgroepen en niet-beroepsactieven, gegeven de verwachte verdringingseffecten	31
6.2.4. Extra ondersteuning voor het wegwerken van digitale drempels naar werk	32
6.2.5. Een sterkere doorstroming van de sociale economie naar het NEC, specifiek in de knelpuntsectoren.	32
7. Bijlagen	33
7.1. Budget	33

7.2. Visietekst Arbeidspact	34
7.3. Ondertekend Arbeidspact	36
7.4. Omgevingsanalyse	37

Samen aan de slag

Gent, 2025. De arbeidsmarkt doet het goed. Werkzoekenden vinden vlot een gepaste en kwaliteitsvolle job. Wie werkt, heeft de kans om zich blijvend te ontwikkelen. Jongeren die de school verlaten, kunnen terecht op de arbeidsmarkt. Gentse bedrijven gaan aan de slag met elk talent en vinden en motiveren hun personeel. Er zijn minder langdurig zieke werknemers. De Gentse arbeidsmarkt is klaar voor de toekomst, inclusief, veerkrachtig en voorbereid voor de uitdagingen die op ons af komen.

Of we dit allemaal kunnen realiseren? Dat weet ik niet. Maar laat ons wel dat als uitgangspunt nemen, samen. Met die focus bundelen we de krachten in een Arbeidspact voor Gent. Want Gent is een fantastische stad om in te werken. Daar dragen we met z'n allen elke dag aan bij: onze ondernemers, werknemers, sociale partners, VDAB, arbeidsmarktbemiddelaars, onze diensten en zoveel geëngageerde anderen.

De mismatch tussen openstaande vacatures en Gentenaars die een job zoeken is vandaag een realiteit. Dat is een uitdaging, maar tegelijk ook een opportuniteit om af te wijken van de platgetreden paden. Net daar zit de kracht van het Arbeidspact. Alle partners samen engageren zich om taboes te overstijgen, data te analyseren en moedige keuzes te maken. Om te innoveren en te experimenteren, ook in en met de sociale economie. Maar vooral... om sámen extra engagement op te nemen. Het Arbeidspact en de samenwerking erachter legt de basis van ons werkgelegenheidsbeleid voor de volgende jaren.

Bij de start van 2020 staan de werkloosheidsindicatoren voor Gent op het laagste niveau in 15 jaar. Daar ben ik uiteraard blij om. Maar toch is er nog veel werk voor de boeg... Door weg te kijken van de uitdagingen die op ons af komen, lossen we niets op. Integendeel.

Dus laten we er ons samen op voorbereiden. De samenleving vergrijsd en er stromen meer mensen uit dan in de arbeidsmarkt. Onder invloed van digitalisering en automatisering zullen bestaande jobs verdwijnen en nieuwe gecreëerd worden. Ondernemers en werknemers staan de volgende jaren voor minder zekerheid en zullen nog meer wendbaar moeten zijn. Er liggen dus uitdagingen, maar ook kansen. Steeds meer ondernemingen zullen inzetten op duurzame productie, op herstel en op hergebruik in functie van de klimaatneutrale, circulaire economie van de toekomst. Werkbaar werk is een prioriteit. Dat alles is alleen haalbaar als we keuzes voor de toekomst maken met respect voor elke Gentenaar, in alle diversiteit, en met het oog op duurzaamheid en de langere termijn.

Deze beleidsnota is niet geschreven met de pretentie om alles op te lossen. Ons beleid zal niet af zijn en uiteraard sturen we bij in de loop van de legislatuur. Het Gentse beleid voor de arbeidsmarkt van de toekomst mag optimistisch en ambitieus zijn. Zolang we ook actie ondernemen en goeie praktijken uitdragen en delen. De extra 5,5 miljoen euro deze legislatuur biedt alvast een stevige basis.

En nu... Samen aan de slag!

Bram

Ps: deze beleidsnota en dus ook het voorwoord werden geschreven in de periode voor corona. Uiteraard liggen de uitdagingen op korte termijn nu bij de relance van onze arbeidsmarkt. Daarom voegden we een addendum toe aan dit document. Daarin geven we kort aan welke extra inspanningen we de komende maanden en jaren zullen doen. De uitdagingen op langere termijn blijven echter ook bestaan. Het Arbeidspact en de achterliggende visie was daarom ook richtinggevend bij het uitwerken van deze relanceplannen.

1. Verloop van het traject

Op 2 juli 2019 lanceerden we het 'Arbeidspact voor Gent'. Het is de kapstok waaraan verschillende acties uit deze beleidsnota werden opgehangen, zoals verder in dit document zal blijken. Het voortraject van het Arbeidspact mag daarom ook voor een groot deel als het voortraject van deze beleidsnota gezien worden.

Het Arbeidspact en de bijhorende lijst van acties kwamen er na consultatie van verschillende publieke en private actoren uit het brede werkveld van werk, bemiddeling, opleiding, onderwijs en welzijn. Werk en sociale economie zijn immers geen geïsoleerde bevoegdheden. Wij vinden het belangrijk om al deze verschillende perspectieven op werkgelegenheidsbeleid te kennen en te begrijpen.

In de eerste plaats gingen we aan de slag met de kernpartners van het Arbeidspact. Dat zijn: Stad Gent, de sociale partners ABVV, ACLVB, ACV, Voka en Unizo, en VDAB. Op twee overlegmomenten werden perspectieven en analyses op de staat van onze arbeidsmarkt gedeeld en mogelijke strategieën uitgewisseld. We ontwikkelden ook een sjabloon om gekende goede praktijken in kaart te brengen, binnen de eigen organisatie maar ook daarbuiten, en om deze met elkaar te delen.

Ten tweede bevroegen we de Beleidsgroep van Gent, stad in werking (Gsiw). Gsiw is een begrip in Gent. Het is een community van organisaties die van dichtbij of verderaf betrokken zijn bij de staat van de Gentse arbeidsmarkt. De Beleidsgroep brengt meer dan dertig organisaties samen die een duurzaam engagement waarmaken en een inhoudelijke bijdrage leveren aan het lokale beleidsvormingsproces rond tewerkstelling. Ook de Beleidsgroep werd gevraagd om gekende goede praktijken te delen.

Dankzij de jarenlange traditie van Gsiw en het vertrouwen dat bestaat tussen de leden van deze grote community van professionals uit eerste en tweede lijn, bevroegen wij op korte termijn een groot deel van de belangrijkste actoren en organisaties. Rechtsreeks of via hun koepelorganisaties. Dat is zeer waardevol gebleken en daar zijn wij erg dankbaar voor.

Op basis van de resultaten van de verschillende besprekingen maakten we een visietekst voor het Arbeidspact op, alsook een lijst met twintig eerste acties. Die acties zijn deels geïnspireerd op de verzamelde goede praktijken. De kernpartners van het Arbeidspact bekrachtigden zowel de visietekst als de acties en zetten zo mee de toon voor deze beleidsnota.

Naast de acties in het kader van het Arbeidspact, wat nieuw beleid is, zetten we verder wat goed werkt. We rollen ook acties uit buiten de schoot van het Arbeidspact, zoals bijvoorbeeld de wetenschappelijk omkaderde praktijktesten op de arbeidsmarkt. De beleidsnota omvat dus meer dan de twintig acties van het Arbeidspact. Toch vertrekken ook deze acties vanuit onze visie op de arbeidsmarkt van de toekomst, die we delen met onze partners. De ontwerptekst van deze beleidsnota werd daarom ook aan de stuurgroep Arbeidspact en de Beleidsgroep Gsiw voorgelegd en hun feedback werd verwerkt in de finale nota.

We engageren ons om op structurele basis input van alle belanghebbenden te blijven verzamelen en ermee aan de slag te gaan – met extra aandacht voor participatie van kwetsbare werkzoekenden of mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

2. Alles samengevat

Er is vandaag een mismatch op onze Gentse arbeidsmarkt: er zijn tegelijkertijd nog relatief veel Gentenaars op zoek naar een job, terwijl er ook veel openstaande vacatures zijn en blijven. De mismatch zit voornamelijk op het niveau van de beschikbare en gevraagde competenties: wat onze ondernemingen vragen en wat onze werkzoekenden aanbieden, is niet hetzelfde.

Het wegwerken van de mismatch is prioritair. Door de mismatch blijft er vandaag teveel talent onderbenut. En dat is niet wenselijk. Niet voor de Gentenaars zelf, niet voor onze ondernemingen, niet voor onze economie. Op basis van verschillende onderzoeken weten we bovendien dat de schaarste op de arbeidsmarkt er ook de komende jaren zal blijven. We moeten dus aan de slag om onze arbeidsmarkt verder voor te bereiden op de uitdagingen van vandaag en morgen. Het Arbeidspact is ons antwoord op deze uitdagingen. Voor de realisatie van projecten binnen het Arbeidspact werd binnen het meerjarenplan 5.500.000 euro extra voorzien, bovenop acties kaderend in het bestaand werkgelegenheidsbeleid.

Onze arbeidsmarkt verandert razendsnel. De jobs van vandaag zullen niet de jobs van morgen zijn. Ook het gevraagde niveau van digitale vaardigheden zal de komende jaren in bijna elke job stijgen. Nieuwe jobs zullen ontstaan, bijvoorbeeld in de circulaire economie. En dus is het de boodschap om ons een leven lang te blijven bijscholen. Een mentaliteitswijziging over het belang van levenslang leren en opleiding op de werkvloer dringt zich op. Wij zetten ons in om die mee mogelijk te maken. Met een project als Matchmakers zetten we in op levenslang leren en werkplekleren. We bouwen stevige bruggen tussen onderwijs (secundair, hoger, volwassenenonderwijs) en arbeidsmarkt.

De huidige staat van de arbeidsmarkt biedt ook kansen die we met beide handen zullen grijpen. Er is momentum om nog meer te doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In deze context willen we, samen met onze partners, collectief meer inspanningen doen om alle Gentse werkzoekenden op te leiden, ervaring te laten opdoen, te begeleiden op en naast de werkvloer waar nodig.

Sociale economiebedrijven hebben net daarin heel veel expertise, die nog te weinig ondernemingen in het regulier economisch circuit bereikt. Ervaringen, methodieken, goede praktijken uit de sociale economie kunnen ook ondernemingen in het regulier economisch circuit inspireren en vooruit helpen. We willen daarom de brug slaan tussen beiden. Onder andere de komst van het individueel maatwerk biedt hier nieuwe mogelijkheden waarop we verder werken. Daarnaast stimuleren we sociale economiebedrijven richting sociaal én duurzaam, circulair ondernemen. Hiervoor helpen we hen nieuwe niches te verkennen, bv. in de circulaire economie en in de zorgsector. Het waarborgen van een grote diversiteit aan taken en werkvloeren binnen de sociale economie blijft echter belangrijk. Niet iedereen zal immers de sprong naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen maken. Ook voor hen blijven we inzetten op kwalitatieve loopbanen.

We gaan aan de slag om de drempels naar werk te verlagen voor zo veel mogelijk mensen. Ook voor die groepen die vandaag niet gekend of ondervetegenwoordigd zijn. Denk aan mensen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidsbeperking, laaggeschoolden of vijftigplussers. Zij hebben het moeilijk om aan een duurzame job te geraken. De arbeidsmarkt van de toekomst zal inclusief zijn, wil ze kansen geven aan iedereen. Ook daarom zetten we mee de schouders onder de wetenschappelijk omkaderde praktijktesten op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd zorgen we dat ook internationaal talent een weg vindt naar Gent en Gentse ondernemingen. Om te kunnen blijven pionieren en innoveren, zijn immers ook specialisten en experts nodig – denk bv. aan bedrijven actief in micro-elektronica, artificiële intelligentie...

Er is ook nog een grote groep Gentenaars die 'niet beroepsactief is'. Hen willen we verleiden om aan het werk te gaan. Werk en welzijn gaan daarbij hand in hand. Er is dus nood aan laagdrempelige acties, waarbij men begeleiding en tijd krijgt om stappen te zetten richting werk. Acties als Jobteam Gent nemen dit op en zijn zowel wat betreft partnerschap als methodologie een goede praktijk voor Vlaanderen en de wereld.

Werk vinden is belangrijk, maar werk houden is dat zo mogelijk nog meer. Er is aandacht nodig voor duurzame carrières met voldoende kansen voor opleiding en levenslang leren, interne arbeidsmobiliteit... en werkbaar werk. Een verkennend onderzoek naar wat de rol en positie van een 'House of Skills' zou kunnen zijn, is hierin een eerste stap. We ondersteunen ook werknemers en ondernemingen bij het uitwerken van opleidingsmodules voor hun personeel.

Heel veel mensen en organisaties zijn actief op en rond onze Gentse arbeidsmarkt. Zij beseffen allemaal dat we voor grote uitdagingen staan. Wie een grote impact wil realiseren, heeft slagkracht nodig en werkt samen.

Daarom werken al deze partners samen in het Arbeidspact voor Gent. Het is ons Gentse antwoord op de uitdagingen die hierboven geschetst zijn. Het Arbeidspact is een breed en open partnerschap tussen overheden, bedrijfsleven, vakbonden, werkgeversorganisaties, sectorfederaties, opleidingsverstrekkers e.a.

Het Arbeidspact is opgebouwd rond drie doelstellingen:

Doelstelling 1: Het Arbeidspact wil meer Gentenaars aan het werk. Het Arbeidspact wil de werkzaamheidsgraad verhogen naar minstens 70%. In absolute cijfers betekent dit dat we met het Arbeidspact zo'n 2.500 Gentenaars extra aan het werk willen krijgen. We richten ons op werkzoekenden en niet-beroepsactieven. We vinden het daarbij wel belangrijk dat mensen zelfstandig en vanuit een intrinsieke motivatie voor betaald werk kiezen.

Doelstelling 2: Het Arbeidspact wil minder werkzoekende Gentenaars. We ambiëren om de werkloosheidsgraad voor Gent te doen zakken tot minstens op het niveau van de andere Vlaamse centrumsteden.

Doelstelling 3: Het Arbeidspact wil de invullingsgraad van openstaande vacatures verhogen. Door meer in te zetten op activering, opleiding en begeleiding naar werk zullen meer kandidaten met de juiste motivatie en competenties beschikbaar zijn voor openstaande functies. Ook door bepaalde profielen aan te trekken (of na hun studies in Gent te houden) kunnen we de invullingsgraad verhogen.

Daarbij zetten we ook in op drie sporen:

Spoor 1: Van school naar werk. Stevige bruggen tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zowel vanuit het secundair, hoger als volwassenenonderwijs. Wie met succes een opleiding afrondt, wil zich voorbereid voelen en klaar voor de nieuwe uitdaging die voorligt. Ondernemingen willen op hun beurt liefst meteen aan de slag met sterke medewerkers die met de juiste kennis en verwachtingen aan het werk gaan. Om tot dat punt te komen, is meer samenwerking tussen onderwijs- en arbeidsmarktactoren belangrijk. Vanuit de 'levenslang leren'-gedachte wordt dit bovendien ook steeds belangrijker voor hoger- en volwassenenonderwijs.

Spoor 2: Van werk naar werk. Transitietrajecten naar de jobs van de toekomst. Werknemers zullen zichzelf moeten blijven ontwikkelen (upskilling) of heruitvinden

(reskilling). Ieder wordt meer regisseur van de eigen loopbaan. Tegelijkertijd hebben werkgevers een verantwoordelijkheid om dit levenslang leren mee mogelijk te maken voor hun personeel, in functie van een duurzame tewerkstelling.

Spoor 3: (Weer) Aan het werk. Iedereen verdient een goede job. Opleiden wordt het nieuwe rekruteren. Zoals eerder gesteld is er daardoor momentum om ook niet-beroepsactieven en mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (weer) in een goede job met perspectief te krijgen. Wij zetten hier mee de schouders onder, voor onze ondernemingen, maar ook opdat elke Gentenaar vanuit een positieve keuze voor betaald werk de hoogst haalbare trap naar werk zou kunnen bereiken.

Horizontale actielijnen: De arbeidsmarkt wordt steeds meer digitaal, onze werkvloeren steeds meer divers. Aandacht voor digitalisering en diversiteit zit daarom verweven doorheen ons hele Arbeidspact. Niet toevallig zitten in de 21ste-eeuwse vaardigheden zowel samenwerking, dialoog en flexibiliteit als computationeel denken en technologische competenties gevat.

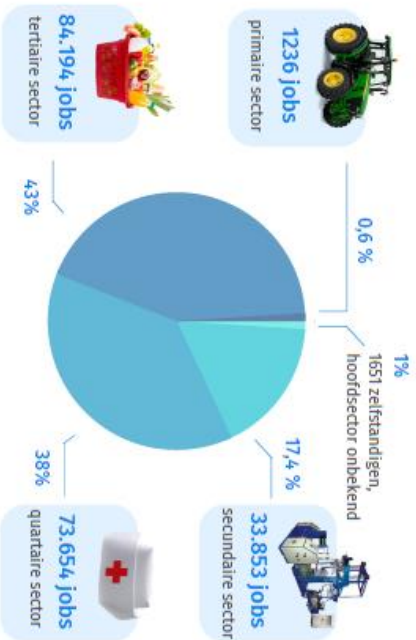
Tot slot: Stad Gent is een van de grootste werkgevers uit de regio en heeft daarom ook een verantwoordelijkheid op te nemen. Stad Gent wil het goede voorbeeld geven en zal daarom ook deze visie rond opleiding, werkbaar werk, inclusieve werkvloeren, werkplekieren enz. zo goed mogelijk implementeren in de eigen stadsorganisatie. Meer daarover is terug te vinden in de *beleidsnota Personeel*.

3. Omgevingsanalyse

DE GENTSE ARBEIDSMARKT

Een ge diversifieerde economie met stevige industriële basis:

(Arbeidsplaatsen naar hoofsector, loontrekkende & zelfstandigen, Arvastat, 2017)



Werkzaamheidsgraad- & werkloosheidsgraad:

(20 - 64 jaar, Stad Gent, Arvastat, 2017)



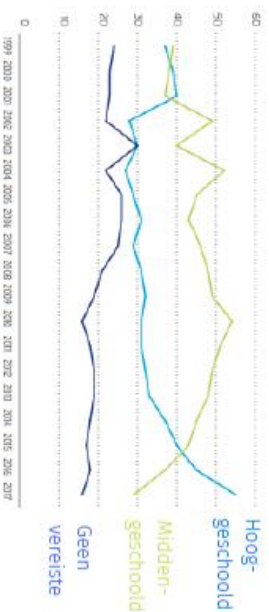
Een hoge jobratio:

(Jobratio, Steunpunt Werk, 2017)

In Gent zijn er **111,5 jobs per 100 inwoners** op arbeidstijd

Stijgende vraag naar hooggeschoolde profielen:

Vacatures NECZU rechtstreeks gemeld bij VDAB, (Arvastat, 1999 - 2017)



TRENDS:

Mismatch op de arbeidsmarkt

Vraag naar hooggeschoold personeel stijgt, Terwijl er meer kortgeschoolde niet-werkende werkzoekenden zijn

Disruptie op de arbeidsmarkt

Door robotisering en digitalisering zullen nieuwe jobs ontstaan. Andere jobs zullen veranderen of verdwijnen



4. Arbeidspact: samen werken aan de Gentse arbeidsmarkt van de toekomst

4.1. Waarom hebben we een Arbeidspact voor Gent nodig?

De cijfers over de staat van de Gentse arbeidsmarkt zijn hoopgevend te noemen. De werkzaamheidsgraad is historisch hoog, het aantal werkzoekenden historisch laag.¹ Onze stad blijft een echte jobmotor: in 2017 waren er 111 jobs voor elke 100 Gentenaars op beroepsactieve leeftijd. Veel mensen zijn hier aan het werk en dat is een goede zaak. Want een goede job is een sociale hefboom, een manier om volwaardig deel uit te maken van de samenleving. Wie een goede job heeft kan zichzelf ontwikkelen, vindt er werkplezier, leerkansen, motivatie en misschien zelfs zin of identiteit. Wie werkt, draagt bij aan onze welvaart. Het grote plaatje oogt dus niet slecht. Maar wie goed kijkt, kan zien dat velen toch nog ver afstaan van de reguliere arbeidsmarkt. Voor sommige anderen, de zogenaamde ‘werkende armen’, is het hebben van een job onvoldoende als hefboom uit armoede. Bovendien verandert onze arbeidsmarkt aan een snel tempo, gedreven door bv. digitalisering. En dus is er nog werk aan de winkel om meer mensen in duurzame jobs aan de slag te krijgen.

‘Onze arbeidsmarkt staat in brand.’ - Het zijn de woorden van Fons Leroy. Hij lanceerde ze in 2018, toen hij nog aan het hoofd stond van VDAB. Vandaag, nog geen twee jaar later, is de brand nog steeds niet geblust. Ook niet in Gent.

Er is vandaag een mismatch op onze Gentse arbeidsmarkt. Het cijfermateriaal uit het vorige hoofdstuk toont dat goed aan. We spreken van een mismatch omdat er tegelijkertijd nog relatief veel Gentenaars op zoek zijn naar een job, terwijl er ook veel openstaande vacatures zijn en blijven. Er zijn dus veel Gentenaars die willen werken en er zijn ook ondernemingen die medewerkers zoeken. Je zou kunnen denken dat beide problemen elkaar opheffen, maar dat is dus niet het geval.

De mismatch zit voornamelijk op het niveau van de beschikbare en gevraagde competenties. De helft van onze werkzoekenden is immers kortgeschoold. En de helft van onze werkzoekenden probeert al langer dan een jaar een goede job te vinden. Zij zijn een belangrijke doelgroep van ons beleid. Het gaat vaak om Gentenaars die wat meer opleiding, begeleiding, zorg... nodig hebben in het traject naar een goede job. Het is onze taak en verantwoordelijkheid om hen die extra's te kunnen bieden, samen met alle partners. Hen laten we niet los.

Het wegwerken van de mismatch is prioritair. Door de mismatch blijft er vandaag teveel talent onderbenut. En dat is niet wenselijk. Niet voor de Gentenaars zelf, niet voor onze ondernemingen, niet voor onze economie. Goed en zinvol werk blijft een belangrijke hoeksteen voor het goede leven, ver weg van armoede of sociale uitsluiting. En iedereen heeft recht op een goed leven. Hoewel de Gentse werkloosheidscijfers in meer dan vijftien jaar niet meer zo laag geweest zijn, rekenen nog veel

¹ In januari 2020 telde Gent 9,4% werkzoekenden. Bron: <https://arvastat.vdab.be>

mensen op ons. We moeten daarbij ook kritisch blijven over hoe de statistieken worden opgebouwd, en welke groepen al dan niet worden meegerekend (denk aan NEET-jongeren, langdurig zieken...).

De mismatch zal ook de komende jaren een uitdaging blijven. Uit onderzoek van Agoria² leren we dat de krapte op de Belgische arbeidsmarkt bij ongewijzigd beleid nog wel even zal aanhouden. Sterker nog, ze zal toenemen. Migratie en de instroom van studenten op de arbeidsmarkt zijn niet voldoende om de uitstroom van onze babyboomers te compenseren. We verwachten de komende jaren dus nog veel meer openstaande vacatures. Voornamelijk in het onderwijs, de zorgsector, de horecasector³ en de ICT-sector zullen de knelpunten het hardst voelbaar zijn. Ook in ons havengebied zal de schaarste een grote uitdaging blijven.⁴

Het gevraagde niveau van digitale vaardigheden zal de komende jaren in bijna elke job stijgen. Een grote groep mensen mist vandaag essentiële digitale vaardigheden. Een gebrek aan digitale basisvaardigheden verkleint de kansen op de arbeidsmarkt en versterkt het risico op sociale uitsluiting.⁵ Uit het onderzoek van Agoria (2019) leren we ook dat onze arbeidsmarkt steeds sneller digitaliseert. De jobs van vandaag zullen niet de jobs van morgen zijn. Sommige jobs zullen zo goed als verdwijnen. Voornamelijk de manuele en repetitieve jobs worden geautomatiseerd. Er kunnen ook nieuwe jobs ontstaan, bijvoorbeeld door de groei van de circulaire economie. De kennis die vandaag nuttig en in trek is, zal dat morgen misschien niet meer zijn. En dus is het de boodschap om ons een leven lang te blijven bijscholen. En dat geldt voor iedereen. Want tegen 2030 zal het takenpakket in elke job minstens voor een deel veranderd zijn. Ondernemingen, werkenden, werkzoekenden... samen zal men meer moeten inzetten op herscholen of opscholen.

Levenslang leren is belangrijker dan ooit omdat jobs en nuttige competenties zo snel evolueren. Als we dat niet doen, zal het verschil, tussen wat mensen kunnen enerzijds en wat werkgevers nodig hebben om succesvol te zijn anderzijds, alleen maar groter worden. En zo ook de mismatch. Het is daarom belangrijk om mensen een hele carrière lang op te leiden. Of zelfs om te scholen wanneer dat nuttig kan zijn en gewenst is. Bij de overheden, de werkgevers, de werknemers en andere betrokken partners dringt een mentaliteitswijziging over het belang van levenslang leren en opleiding op de werkvloer zich op. Ook het recente OESO onderzoek 'Skills Strategy Report voor Vlaanderen'⁶ wijst op de achterstand die Vlamingen hebben op het vlak van permanente leercultuur.

Het is nu of nooit. De grote vraag naar elk talent op onze arbeidsmarkt biedt kansen die we met beide handen zullen grijpen. Er is momentum om nog meer te doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, om onze arbeidsmarkt klaar te maken voor morgen. Schaarste aan de vraagzijde? Dan zetten we best samen in op het zorgen voor meer aanbod. In deze context betekent dat collectief meer inspanningen doen om alle Gentse werkzoekenden op te leiden, ervaring te laten opdoen, te begeleiden op en naast de werkvloer waar nodig. Onze arbeidsmarkt smacht naar ieder talent.

Sociale economiebedrijven tonen de weg. Als er één sector ervaring en expertise heeft in het begeleiden en opleiden van mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, dan is het

² AGORIA (2019), *Shaping the future of work*, online rapport - <https://www.agoria.be/nl/bethechange>

³ Voor meer acties samen met de horecasector verwijzen we door naar de Beleidsnota Toerisme van schepen Van Braeckvelt.

⁴ We verwijzen hierbij ook naar de lijst van Knelpuntberoepen 2020 - <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen%202020.pdf>

⁵ 39% van de Belgen bezit geen digitale basisvaardigheden. 25% heeft zwakke digitale vaardigheden (lager dan basis). 14% heeft helemaal géén digitale vaardigheden – Bron: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/belgium>

⁶ Directorate for Education & Skills – OESO (2019), *Skills Strategie voor Vlaanderen*, s.l. – online rapport https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/oecd_skills_strategy_flanders.pdf

wel die van de sociale economie. Er is veel van te leren, bijvoorbeeld op het vlak van attitudetraining (zoals het belang van op tijd komen). Toch blijven hun ervaringen en goede praktijken nog teveel binnen in de sector zelf. Laat ons de handen in elkaar slaan om niet te bescheiden te zijn, maar om expertise te delen en een inspirerende voorbeeldrol op te nemen. Niet alleen voor andere sociale economiebedrijven, maar ook voor ondernemingen in het regulier economisch circuit. Daar liggen, onder andere met de komst van het individueel maatwerk, nieuwe kansen voor kwetsbare werkzoekenden.

We hebben ieder talent nodig. Uit arbeidsmarktdata blijkt dat mensen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidsbeperking, laaggeschoolden en vijftigplussers het moeilijk hebben om aan een duurzame job te geraken. Ook met hun talenten willen we aan de slag, meer dan ooit. Daarnaast is er ook nog een grote groep Gentenaars die 'niet beroepsactief is'. Dat zijn, kort gesteld, zij die niet aan het werk zijn - maar die ook niet gekend zijn bij VDAB als werkzoekend, en dus geen werkloosheidsuitkering krijgen. Ook bij hen verlagen we de drempel tot werk.

Voor specifieke jobs trekken we specifieke profielen aan, ook uit het buitenland. We zorgen dat dat ook internationaal talent een weg vindt naar Gent en Gentse ondernemingen. Om te kunnen blijven pionieren en innoveren, zijn immers ook specialisten en experts nodig – denk bv. aan bedrijven actief in micro-elektronica, artificiële intelligentie... Specifiek dit punt sluit ook aan bij de opdracht van de Ghent Economic Board, een initiatief van schepen van Economie Sofie Bracke.

Werk en welzijn gaan hand in hand. Gent kent een grote armoedeproblematiek, beduidend meer langdurig werkzoekenden en (nieuwe) personen met een migratieachtergrond in precaire leefsituaties. De uitdagingen waar deze maatschappelijk kwetsbare groepen mee kampen zijn zeer divers. Kansen en belemmeringen op verschillende levensdomeinen in hun levens kunnen elkaar versterken of verhinderen, en moeten in een traject naar werk ook zo gezien en aangegrepen worden. Daarom bieden we de intensiteit en nabijheid die deze mensen nodig hebben, in samenwerking met schepen van Sociaal beleid en Armoedebestrijding Rudy Coddens en schepen van Welzijn en Gelijke Kansen Astrid De Bruycker. Daarvoor zijn laagdrempelige acties nodig, waarin men begeleiding en tijd krijgt om stappen te zetten richting werk.

Mensen die werken aan het werk houden. Om de werkzaamheidsgraad te verhogen is het ook nodig om te focussen op de mensen die nu al aan het werk zijn. Het is belangrijk dat ze aan het werk (kunnen) blijven. Werkbaar werk zorgt niet alleen voor werkplezier, leerkansen en motivatie, maar stimuleert werknemers ook om langer aan de slag te blijven.

Het Arbeidspact voor Gent: samen bereiken we meer. Heel veel mensen en organisaties zijn actief op en rond onze Gentse arbeidsmarkt. Zij beseffen allemaal dat we voor grote uitdagingen staan. Wie een grote impact wil realiseren, heeft slagkracht nodig en werkt samen. Daarom hebben we al deze partners samengebracht in het Arbeidspact voor Gent. Het is ons Gents antwoord op de uitdagingen die hierboven geschetst zijn.

In het Arbeidspact gaan we uit van een gedeelde inspanning. Net zoals we van bedrijven verwachten om in te zetten op werkbaar werk, opleiding op de werkvloer en levenslang leren, inclusieve werkvloeren... verwachten we van werkzoekenden én werkenden inspanningen om zichzelf zo goed mogelijk persoonlijk te blijven ontplooiën en de eigen loopbaan actief in handen te nemen. Beiden moeten uiteraard in een gezond evenwicht bestaan. Vanuit Stad Gent jagen we dit proces aan en ondersteunen we waar we de meeste impact hebben.

Voor de realisatie van projecten binnen het Arbeidspact werd binnen het meerjarenplan 5.500.000 euro extra voorzien, bovenop acties kaderend in het bestaand werkgelegenheidsbeleid.

4.2. Wat is het Arbeidspact voor Gent?

Het Arbeidspact is onze visie op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. We gaan voor een arbeidsmarkt waar werkzoekenden vlot een gepaste en kwaliteitsvolle job vinden. Waar werkenden de kans hebben en krijgen om zich blijvend te ontwikkelen. Waar jongeren die de school verlaten hun plek vinden. Waar Gentse ondernemingen aan de slag gaan met élk talent en zo vlot hun personeel vinden en houden. Waar minder langdurig zieke werknemers zijn en werkbaar werk een realiteit is.

Het Arbeidspact is een brede en open samenwerking. Tal van spelers en organisaties in Gent zetten zich vandaag al in voor opleiding en begeleiding en voor het juist invullen van vacatures. Het Arbeidspact wil al die inspanningen slim verbinden en het geheel naar een hoger niveau tillen. Het Arbeidspact is een breed en open partnerschap tussen overheden, bedrijfsleven, vakbonden, werkgeversorganisaties, sectorfederaties, opleidingsverstrekkers e.a.

Samen met iedereen die verantwoordelijkheid neemt en mee een rol wil spelen, werken we de mismatch weg, bieden we perspectief voor Gentenaars en Gentse ondernemingen; en maken we de arbeidsmarkt veerkrachtig, toekomstgericht en inclusief.

Het Arbeidspact is een collectieve agenda die is opgebouwd rond drie doelstellingen, drie inhoudelijke sporen en twee horizontale actielijnen.

- **Doelstelling 1: Het Arbeidspact wil meer Gentenaars aan het werk.** Om het met technische termen te zeggen: het Arbeidspact wil de werkzaamheidsgraad verhogen. De werkzaamheidsgraad geeft de verhouding aan tussen het aantal werkende Gentenaars en het aantal Gentenaars op arbeidsleeftijd. We ambiëren de werkzaamheidsgraad op te trekken naar minstens 70%. In absolute cijfers betekent dit dat we met het Arbeidspact zo'n 2.500 Gentenaars extra aan het werk willen krijgen.

We richten ons dus op de diegenen die momenteel werkzoekend zijn. Hierbij zitten ook de meer kwetsbare mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waarvan eerder sprake. Daarnaast willen we ook voor de niet-beroepsactieve bevolking de drempels om aan de slag te gaan wegwerken. Want onze arbeidsmarkt kan elk talent gebruiken. We vinden het daarbij wel belangrijk dat mensen zelfstandig en vanuit een intrinsieke motivatie voor betaald werk kiezen. Velen onder hen leveren immers ook een maatschappelijke bijdrage die niet te onderschatten is, bijvoorbeeld als mantelzorg, in de opvoeding van de kinderen of als vrijwilliger. Daarvoor hebben we evenzeer veel respect.

- **Doelstelling 2: Het Arbeidspact wil minder werkzoekende Gentenaars.** We ambiëren om de werkloosheidsgraad voor Gent te doen zakken tot minstens op het niveau van de andere Vlaamse centrumsteden. Onze stedelijke context zorgt voor extra uitdagingen en kent meer mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. We moeten ons dus niet aan de globale Vlaamse cijfers spiegelen, maar wel aan die van de centrumsteden.

Doelstellingen 1 en 2 lijken twee zijden van eenzelfde medaille, maar zijn dat niet. Door ons ook op de niet-beroepsactieven te richten (in doelstelling 1) kan de groep werkzoekenden groeien. Dat is goed, want zo lossen we de schaarste op de arbeidsmarkt mee op. Maar we willen uiteraard ook dat deze mensen niet werkzoekend blijven en effectief een goede job op maat vinden (doelstelling 2). Beide doelstellingen staan dus naast elkaar.

- **Doelstelling 3: Het Arbeidspact wil de invullingsgraad van openstaande vacatures verhogen.** Onze inspanningen om de mismatch weg te werken zullen ook zichtbaar worden in de invullingsgraad van de openstaande vacatures. Want door meer in te zetten op

activering, opleiding en begeleiding naar werk, zullen meer kandidaten met de juiste motivatie en competenties beschikbaar zijn voor openstaande functies. En dat is een goede zaak, voor onze ondernemingen en voor de mensen, waaronder Gentenaars, die er aan de slag gaan. Ook door bepaalde profielen aan te trekken (of na hun studies in Gent te houden) kunnen we de invullingsgraad verhogen.

De doelstellingen streven we na op drie sporen:

- **Spoor 1: Van school naar werk. Stevige bruggen tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zowel vanuit het secundair, hoger als volwassenenonderwijs.** Onze onderwijsactoren willen hun studenten, steeds voortbouwend op ieders persoonlijke talenten, interesses en ambitie, als sterke en zelfzekere mensen laten uitstromen. Wie uitstroomt uit onderwijs, stroomt meestal ook in op onze arbeidsmarkt. Het is voor leerlingen dan ook van belang dat de doorstroom van school naar werk zo naadloos mogelijk verloopt. Wie met succes een opleiding afrondt, wil zich voorbereid voelen en klaar voor de nieuwe uitdaging die voorligt. Ondernemingen willen op hun beurt liefst meteen aan de slag met sterke medewerkers die met de juiste kennis en verwachtingen aan het werk gaan. Om tot dat punt te komen, is meer samenwerking tussen onderwijs- en arbeidsmarktactoren belangrijk – te beginnen bij een goede kennis en begrip van elkaars noden en verwachtingen. Vanuit de ‘levenslang leren’-gedachte wordt dit bovendien ook steeds belangrijker voor hoger- en volwassenenonderwijs.
- **Spoor 2: Van werk naar werk. Transitietrajecten naar de jobs van de toekomst.** De jobs van vandaag zullen niet de jobs van morgen zijn. De kennis die vandaag nuttig en in trek is, zal dat morgen misschien niet meer zijn. En dus is er werk aan de winkel. Werknemers zullen zichzelf moeten blijven ontwikkelen (upskilling) of heruitvinden (reskilling). Ieder wordt meer regisseur van de eigen loopbaan. Tegelijkertijd hebben werkgevers een verantwoordelijkheid om dit levenslang leren mee mogelijk te maken voor hun personeel, in functie van een duurzame tewerkstelling. Vanuit de Stad Gent jagen we dit proces mee aan waar we kunnen.
- **Spoor 3: (Weer) Aan het werk. Iedereen verdient een goede job. En we hebben ieders talent nodig.** Ondernemingen worden door de omstandigheden uitgedaagd om voorbij diploma of achtergrond te kijken en gaan op zoek naar aan te boren talenten en motivatie. Opleiden wordt het nieuwe rekruteren. Zoals eerder gesteld is er daardoor momentum om ook niet-beroepsactieven en mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (weer) in een goede job met perspectief te krijgen. Wij zetten hier mee de schouders onder, voor onze ondernemingen, maar ook opdat elke Gentenaar de hoogst haalbare trap naar werk zou kunnen bereiken.

Alomtegenwoordig: digitalisering en diversiteit. We kunnen er niet omheen. De arbeidsmarkt wordt steeds meer digitaal, onze werkvloeren steeds meer divers. Aandacht voor digitalisering en diversiteit zit daarom verweven doorheen ons hele Arbeidspact. Niet toevallig zitten in de 21ste-eeuwse vaardigheden zowel samenwerking, dialoog en flexibiliteit als computationeel denken en technologische competenties gevat.

We benaderen diversiteit in de volledige breedte van de term: migratieachtergrond, seksuele oriëntatie, leeftijd, het al dan niet hebben van een arbeidsbeperking... Elk talent telt op de werkvloer en is er ook nodig. Daarom zetten we ons in om ondernemingen en werkzoekenden te ondersteunen in de transitie naar digitale en inclusieve werkvloeren. Bovendien willen we in Groep Gent en daarbinnen expliciet ook in onze eigen stadsorganisatie het goede voorbeeld geven en hier volop op inzetten.

Zowel bij digitalisering als bij diversiteit ligt de sleutel in het helpen wegwerken van drempels. De digitale kloof is een complexe problematiek waarbij het bijblijven op vlak van digitale vaardigheden sterk verweven zit met andere factoren zoals de beschikbaarheid van digitale tools, hulpbronnen,

trainingsopportunities en digitale oefenkansen. Vandaag blijken ook nog veel digitale toepassingen te hoogdrempelig voor tal van werknemers – op elk niveau van een organisatie. Ook werkzoekenden moeten steeds meer via digitale platformen en omgevingen op zoek naar werk. Dat is niet voor iedereen even vanzelfsprekend.

Organisaties worden meer divers door drempels naar werk én op de werkvloer weg te nemen, bv. op vlak van taal of aangepaste werkomstandigheden. Digitalisering biedt mogelijkheden om deze uitdagingen aan te pakken. De arbeidsmarkt van de toekomst zal inclusief zijn of niet zijn.

4.3. Enkele plannen, projecten en acties

Disclaimer: dit is geen exhaustieve lijst, maar een lijst die illustreert hoe we vanuit de visie en omgevingsanalyse aan de slag zullen gaan. Net omdat we in een snel veranderende context werken, is dit geen gebetonneerd plan voor de komende vijf jaren. We willen de vrijheid houden om, samen met de partners, vanuit onze gedeelde visie op de arbeidsmarkt van de toekomst geplande projecten en acties te kunnen herzien en nieuwe toe te voegen waar nodig.

We zetten, in samenwerking met VDAB en de sectoren, in op strategisch databeheer en monitoring.

We gaan goed naar onze arbeidsmarkt kijken. Om het Arbeidspact en de impact ervan te kunnen opvolgen en bij te sturen. De data zullen ons beleid mee sturen. Zo willen we meer gedetailleerde informatie over het profiel van de groep niet-beroepsactieven, een nieuwe doelgroep in ons beleid, en hun mogelijke ambities richting werk. Verder houden we ook vinger aan de pols over de (knelpunt)vacatures in de regio en de skills die daarin gevraagd worden. Ook grensoverschrijdende arbeidsmarktdata, bijvoorbeeld over het Nederlands gebied van North Sea Port, zijn interessant.

Een projectenfonds geeft ruimte aan onze partners om te blijven innoveren en experimenteren. We voorzien 200.000 euro per jaar om te kunnen voortbouwen op de expertise van onze middenveldorganisaties, hun relatie met de doelgroepen van het Arbeidspact, hun innovatieve ideeën... Met deze middelen geven we de samenwerking tussen alle partners in het pact een extra financieel duwtje in de rug. We zetten daarbij voluit in op innovatieve en resultaatgericht acties, originele partnerschappen en ruimte voor experiment.

We gaan maximaal op zoek naar extra middelen voor het projectenfonds, bijvoorbeeld door inbreng van partners. Het fonds kan ook gebruikt worden als cofinanciering bij bovenlokale projectoproepen zoals die van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Op die manier kan elke 'Gentse' euro vermenigvuldigd worden in functie van een lokaal werkgelegenheidsbeleid.

4.3.1. Van school naar werk: we brengen onderwijs en arbeidsmarkt dicht bij elkaar.

Matchmakers verbinden onderwijs en arbeidsmarkt. De Matchmakers, een nieuw team van drie personen, zorgen ervoor dat onderwijsinstellingen en de bedrijfswereid elkaar beter vinden en nauwer gaan samenwerken. Het zijn netwerkers en bruggenbouwers. Ze zorgen er mee voor dat de hele arbeidsmarkt een leeromgeving wordt, zowel voor leerlingen uit het secundair onderwijs als in het volwassenenonderwijs. Dat betekent: meer stageplaatsen creëren, bedrijfsmensen voor de klas halen, bedrijfsbezoeken mogelijk maken... Wie het onderwijs verlaat, komt zo sterker en met realistische verwachtingen toe op de arbeidsmarkt. En vindt zo vlotter een goede job op maat.

De Matchmakers zijn een belangrijk deel van het Arbeidspact en zullen een belangrijke leemte opvullen tussen onderwijsinstellingen en arbeidsmarktactoren. Zij geven zelf het goede voorbeeld, door vanuit het Onderwijscentrum Gent te werken aan de arbeidsmarkt van de toekomst.

Arbeidsmarkteducatie en geïnformeerde studiekeuze: ‘Wat wil ik, wat kan ik, wat kan ik ermee?’. Studiekeuze bepaalt vaak mee de richting van iemands loopbaan. Vanuit het perspectief van tewerkstelling en het wegwerken van de mismatch, is een goed geïnformeerde studiekeuze belangrijk. Het gaat dan niet alleen om iemands talenten, interesses en ambitie. Leerlingen verdienen ook informatie over de arbeidsmarkt en over welke studierichtingen daar in functie van tewerkstelling beter bij aansluiten dan andere. Een evenwicht tussen wat iemand wil, kan en ermee kan is belangrijk.

Daarom werken we, ook hier in nauwe samenwerking met de schepen van Onderwijs en het Onderwijscentrum Gent, een aanbod uit rond ‘integrale studiekeuze’, dus inclusief informatie over de arbeidsmarkt. Dat kan gaan om lespakketten in lijn met het bestaande ‘Wijs aan ’t Werk’-pakket, activiteiten in lijn met het Techniekenfestival, bezoeken aan het Beroepenhuis, ondernemingen etc.... We blijven daarbij wijzen op het belang van 21ste-eeuwse vaardigheden op de arbeidsmarkt en we promoten technische en beroepsrichtingen als volwaardige studiepaden met grote tewerkstellingskansen op de arbeidsmarkt.

Leren op de werkvloer voor iedereen. Werkplekleren is een goede manier voor jongeren, studenten, leerkrachten, werkzoekenden, mensen in het volwassenonderwijs... om hun talenten, ambities en mogelijkheden in een bepaalde professionele context te leren kennen, om ze scherp te stellen en verder te ontwikkelen. We zetten daarom sterk in op meer werkplekleren en overtuigen onderwijsinstellingen en werkgevers om dat engagement ook te nemen.

Specifiek binnen het secundair onderwijs bestaat het systeem van ‘duaal leren’, dat jongeren de kans geeft om een deel van hun opleiding op de werkvloer af te werken. **Samen met de Matchmakers gaan we voor een zo breed mogelijke uitrol van het duaal leren in het onderwijs in Gent.**

De voordelen zijn groot. Scholen verrijken hun curricula, werkgevers krijgen de kans om meer mensen op te leiden met aandacht voor de gevraagde competenties in hun sector. Specifiek voor jongeren met schoolmoeheid kan een boeiend leerwerk-traject een oplossing zijn, waardoor het de kans op schoolverlaten zonder diploma verlaagt. Wat dan weer belangrijk is om de jeugdwerkloosheid tegen te gaan.

Toch mogen we niet alle heil verwachten van het duaal leren. In de eerste plaats is er het risico op cherry-picking van de beste profielen door ondernemingen. Ten tweede hebben ook werkgevers, hoger onderwijsinstellingen én het volwassenenonderwijs een rol te spelen in het aanbieden van innovatieve vormen van (werkplek)leren. Veel mensen die arbeidsmarktrijp zijn, kiezen immers voor bijkomende opleiding in het hoger- of volwassenenonderwijs. Het is belangrijk dat er ook daar aandacht en ruimte is voor opleiding in samenwerking met de arbeidsmarkt, op de werkvloeren.

We bieden ondersteuning aan jongeren die hun eerste stappen in een duaal leertraject zetten. In het IBAL-programma (Intensieve Begeleiding Alternierend Leren) coachen we hen in hun zoektocht naar een werkplaats én op de werkvloer tijdens de eerste zes maanden van hun traject.

Een extra duwtje in de rug voor jongeren die wel zin hebben, maar nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Jongeren missen soms de nodige generieke competenties om onmiddellijk aan de slag te gaan binnen Duaal Leren. Zij kunnen terecht in het project ‘aanloopfase’. De coachen gaan op zoek naar een goed omkaderde werkplek, waar leeransen op vlak van arbeidsattitudes geboden worden en jongeren de tijd en de mogelijkheid krijgen om deze basiscompetenties onder de knie te krijgen.

4.3.2. Van werk naar werk: transitietrajecten naar de jobs van de toekomst.

House of Skills: We exploreren of we samen met partners (overheid, kennisinstellingen, onderwijs, het bedrijfsleven, sectororganisaties en werknemers- en werkgeversorganisaties) een unieke plek kunnen positioneren en uitbouwen waar werkenden en werkzoekenden terecht kunnen voor advies en ondersteuning in functie van hun eigen leerloopbaan. Studie en opleiding worden er gekoppeld aan nieuwe dynamieken en kansen op de arbeidsmarkt. Wie een geïnformeerde keuze wil maken over opleiding in functie van de arbeidsmarkt van vandaag én van de toekomst (=arbeidsmarkteducatie), competenties wil bijspijkeren in functie van een nieuwe job of wil blijven in z'n huidige job, zal terecht kunnen in dit "House of Skills".

Vermits er vandaag al verschillende organisaties actief zijn op dit domein, waaronder bijvoorbeeld De Stap – Leerwinkel Oost-Vlaanderen, is een degelijk verkennend onderzoek naar de uniciteit en toegevoegde waarde van zo'n House of Skills aangewezen.

Ook oudere werknemers en werkzoekenden verliezen we hierbij niet uit het oog. Zoals bovendien ook aangegeven door de Gentse seniorenraad, is levenslang leren ook op hen van toepassing. Ook voor senioren bestaan er bovendien mogelijkheden om te blijven werken en leren. Zoals ook opgenomen in de beleidsnota 'Leeftijdsvriendelijke stad' van schepen van Seniorenbeleid Rudy Coddens.

We stimuleren en ondersteunen ondernemingen bij het uitwerken van opleidingsmodules voor hun werknemers. Onze hoofdfocus daarbij ligt op de 21ste-eeuwse vaardigheden en op digitalisering op de werkvloer. We bouwen hierbij voort op de ervaringen van onze 'digitale smaakmakers' in samenwerking met enkele metaalbedrijven uit Gent en het project 'Allemaal Digitaal' binnen onze eigen organisatie Stad Gent.

Arbeidsmarktdata maakt duidelijk dat de vraag naar geschoolde arbeidskrachten in de Gentse regio hoog is en zal blijven, zeker in de onderwijs-, zorg-, ICT- en metaalsector. Onze focus vanuit de vraagzijde ligt daarom prioritair daar. **We gaan samen met hen op zoek naar efficiënte of innovatieve opleidings- en rekruteringsinitiatieven om ook instroom vanuit andere sectoren te faciliteren.**

4.3.3. (Weer) Aan het werk: Iedereen verdient een goede job. En we hebben ieders talent nodig.

Jobteam Gent: activeringsbeleid op z'n Gents. De afgelopen jaren bouwden we heel wat expertise op in arbeidstrajectbegeleiding voor specifieke kwetsbare groepen: Roma en intra-Europese migranten (project A-TIEM), personen in armoede (In-Groei), jongeren die geen aansluiting vinden bij school of werk (projecten Werkpalet en Take Off), vluchtelingen en andere nieuwkomers (project Werkplek Vluchtelingen Gent). Al deze projecten kregen vorm in brede partnerschappen, met expertise uit verschillende sectoren – werk, welzijn, onderwijs, jeugdwerk, inburgering en integratiesector.

We brengen deze expertises samen in één outreachend programma voor kwetsbare werkzoekenden: Jobteam Gent. Dat team van 20 outreachende arbeidsbegeleiders gaat op zoek naar kwetsbare

werkzoekenden in de stad, ongeacht hun statuut. De arbeidsbegeleiders bieden een intensieve en aanklappende begeleiding vanuit de leefwereld van de betrokkenen. Ze zijn aanwezig op verschillende vindplaatsen in de stad, en werken samen met een breed toeleidersnetwerk. Daardoor bereiken we ook deelnemers die vandaag niet via de reguliere, klassieke kanalen opgepikt worden. Voor het project wordt 4.730.000 euro voorzien, waarvan 80% door ESF en 20% door Stad Gent, OCMW Gent en VDAB in drie gelijke delen.

Het Jobteam Gent wil 1.200 à 1.500 personen met afstand tot arbeidsmarkt bereiken en 800 à 1.000 onder hen intensief begeleiden richting werk of opleiding. De begeleidingen krijgen vorm op maat en op tempo van de betrokkenen, waarbij werk- en welzijnsvragen in samenhang worden opgenomen. Het Jobteam Gent is een innovatief partnerschap van Stad Gent, OCMW Gent, VDAB en verschillende middenveldorganisaties. De coördinatie, monitoring en netwerksturing zal gebeuren door de Dienst Werk.

MAACT – extra aandacht voor Gentse leefloongerechtigden. Het Maatgericht Activeringscentrum (MAACT) focust op het aanbieden van integrale trajecten op maat richting duurzaam werk aan leefloongerechtigden. De rol van MAACT in het Arbeidspact is er in goede samenwerking met de schepen van Sociaal beleid, Armoedebestrijding, Gezondheid, Zorg, Seniorenbeleid en Financiën Rudy Coddens.

Het MAACT biedt in de eerste plaats via **integrale trajectbegeleiding op maat**. Met een trajectplan op maat wordt voor kwetsbare Gentenaars een individueel traject uitgezet waarbinnen ze hun competenties verder kunnen ontwikkelen en dit ingebed binnen een breder hulpverleningsplan. Dit kan binnen empowerend groepswork, via extra taalondersteuning op de werkvloer, arbeidsmatige activiteiten, doorstroomgerichte arbeidszorg, Tijdelijke Werkervaring (artikel 60 en nazorg), hulp bij sollicitatie, opleiding en bemiddeling bij werkgevers.

Het MAACT zal de visie achter het Gentse Arbeidspact vertalen in haar eigen werking. Door een betere kennis van de arbeidsmarkt en de profielen binnen de doelgroep van het MAACT willen we samen met het dienstenbedrijf sociale economie (DBSE) zorgen voor een betere match tussen wat de arbeidsmarkt vraagt en hoe we kwetsbare werkzoekenden daarop voorbereiden. We doen dit door individuele begeleiding maar ook door doelgericht projecten op te zetten die bij voorbeeld inzetten op of toe leiden naar knelpuntberoepen.

Het MAACT wil verder **een brugfunctie opnemen tussen VDAB en de Welzijnsbureaus**. Veel werklozen hebben een armoedeproblematiek en omgekeerd hebben veel OCMW-cliënten een VDAB-dossier. Door structurele afspraken en betere samenwerking worden hulpverlening en begeleiding naar de arbeidsmarkt dichter bij elkaar gebracht wat voor beiden een win kan betekenen.

Voor meer gedetailleerde informatie over de acties van het MAACT gelinkt aan de bevoegdheid Werk en Sociale economie verwijzen we graag naar de beleidsnota Armoedebestrijding en Sociaal beleid van schepen Rudy Coddens.

4.3.4. Bijkomende initiatieven

Aanvullend op voorgaand aanbod, onderzoeken we welke **bijkomende initiatieven** kunnen genomen worden om **specifieke groepen** die sterk ondervertegenwoordigd blijven op de arbeidsmarkt - bijvoorbeeld vrouwen met een migratieachtergrond - te stimuleren en ondersteunen om stappen naar werk te zetten.

We zoeken aansluiting bij **ontwikkelingen** die een nieuwe instroom van werkzoekenden in de stad meebrengen – zoals de (her)opening van de Reno, Opvanginitiatief voor asielzoekers, en bij

beleidskeuzes die **nieuwe kansen en uitdagingen** op het vlak van werk en activering bieden - bijvoorbeeld het project Postmobiel wonen. Ons streefdoel is ieder maximaal kansen bieden om een job te vinden en talenten in te zetten.

Wijk-werken: extra begeleiding en vorming voor een hogere doorstroom naar duurzaam werk. Wijk-werken biedt langdurig werkzoekenden de kans om klussen uit te voeren bij particulieren, verenigingen en vzw's, scholen, gemeenten of in een land- en tuinbouwbedrijf. Op die manier doet men werkervaring op en verwerft men competenties die de doorstroom naar duurzame tewerkstelling moeten vergemakkelijken.

In Gent kiezen we voor een model 'wijk-werken-plus', dat bovenop wat de Vlaamse regelgeving voorziet, extra investeert in het doorstroomtraject van de wijk-werker. We zetten in op extra opleiding en vorming en nemen zo een voorbeeldrol op in Vlaanderen. We investeren in het aantrekken van nieuwe gebruikers om de wijk-werker een takenpakket aan te bieden met groeikansen richting werk. We bedden het wijk-werken in in de wijken om zowel wijk-werkers als gebruikers gemakkelijk te bereiken. We zorgen voor extra coaching en begeleiding, waar ook andere stappen richting werk aan bod kunnen komen.

Werkpunten in de wijk als eerste, laagdrempelige stap naar werk. In de wijken Dampoort, Nieuw-Gent, Rabot en Ledeborg kunnen werkzoekenden en leefloongerechtigden terecht bij consultants van Stad Gent en VDAB voor informatie en begeleiding in hun zoektocht naar werk. Men wordt er, onder andere, geholpen bij de online registratie als werkzoekende bij VDAB. Door de toenemende digitalisering van diensten neemt ook het belang aan praktische en directe hulp bij digitale drempels tijdens het werk zoeken toe. Met deze dienstverlening bieden de Werkpunten een laagdrempelige, eerste instap naar werk.

Samen met de Welzijnsbureaus en MAACT zoeken we naar synergie met de werkpunten zodat er een laagdrempelige dienstverlening wordt aangeboden vanuit de lokale overheid voor iedereen.

Kinderopvang: zowel springplank als drempel naar werk. Onder impuls van de schepen van Onderwijs, Opvoeding, Outreachend Werk en Jeugd zetten we samen in op kinderopvang. In de eerste plaats omdat dat een randvoorwaarde is om werk te kunnen vinden en houden. Wetende dat werkende ouders voorrang krijgen in de kinderopvang en dat er ook de komende jaren een structureel tekort aan opvangplaatsen zal blijven in Gent, is dit vooral voor kwetsbare ouders met jonge kinderen een drempel naar werk. Maar daarnaast biedt kinderopvang ook kansen. Zo is het niet alleen een vindplaats voor kwetsbare ouders met jonge kinderen, maar ook een knelpuntsector die smeekt om nieuw talent.

Kinderopvang als hefboom in de zoektocht naar werk. In nauwe samenwerking met de schepen van Onderwijs, Opvoeding, Outreachend Werk en Jeugd gebruiken we kinderopvang als vindplaats voor werkzoekende ouders met jonge kinderen. Een kwetsbare doelgroep.

PACE+: kinderopvang als vindplaats van kwetsbare, werkzoekende ouders. Kwetsbare ouders met jonge kinderen in de kinderopvang kunnen met hun vragen rond werk en opleiding terecht bij een coach die in de kinderdagverblijven langskomt. De coach zal ouders informeren over werk en opleidingsmogelijkheden en hen ook begeleiden in het zetten van stappen richting arbeidsmarkt of opleiding, of in hun zoektocht naar werk. We integreren de ervaringen uit het project PACE+ in de dienstverlening van de Werkpunten.

Bruggen naar werk. Werkzoekende ouders of mensen die niet-beroepsactief zijn worden via kinderopvang toegeleid naar een opleiding tot kinderbegeleidster (volwassenenonderwijs en stage) en mogelijks later ook een job in de sector.

Pop-Up Kinderopvang. We organiseren kinderopvang op locaties waar ouders naar werk zoeken.

Re-activate laat niet-beroepsactieve Gentenaren participeren aan de tewerkstellingstrajecten die leiden naar knelpuntvacatures. Werknemers uit de sectoren Bouw, Dienstencheques en Horeca worden ambassadeur voor hun job, sector of bedrijf en zetten hun netwerk in om kandidaten te werven voor de tewerkstellingstrajecten

Het Aanspreekpunt binnen Stad Gent ontzorgt werkgevers door concrete oplossingen te zoeken voor de drempels die een aanwerving of opleiding moeilijk maken.

Wijkwerkplaatsen: werken aan activering én sociale cohesie. In een wijkwerkplaats worden activerende activiteiten gekoppeld aan sociale cohesie in de wijk. Wijkwerkplaatsen zijn nieuwe concepten waarmee de Stad Gent wil experimenteren in het kader van ruimere stadsvernieuwingsprojecten. Eén van de vragen die voorligt, is om dienstverlening die bijdraagt tot sociale cohesie in de wijk (bijvoorbeeld het organiseren van een ontmoetingsruimte voor buurtbewoners of een klusjesdienst voor de wijk) te koppelen aan vormen van zinvolle tijdsbesteding en/of activering richting werk van wijkbewoners. We engageren ons om mee te experimenteren en onderzoeken wat de rol kan zijn van zulke wijkwerkplaatsen als instrument voor werkzoekenden en niet-beroepsactieven.

Diversiteit: samen werken aan inclusieve werkvloeren. We ontwikkelen een ondersteunend aanbod naar zowel werkzoekenden als werkgevers. Dat moet helpen om in de dagelijkse praktijk om te gaan met die diversiteit en om de verschillende inzichten en perspectieven die eigen zijn aan diversiteit met elkaar te combineren. We ondersteunen daarbij zowel op het vlak van instroom, doorstroom als retentie. Bovendien brengen we het bestaande aanbod ten aanzien van bedrijven en werkgevers om met diversiteit om te gaan in kaart. Dit stelt ons in staat om goede voorbeelden en ervaringen beter uit wisselen, slim te verbinden en waar nodig een complementair aanbod uit te werken. De uitvoering van de praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt worden door de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen getrokken (onder bevoegdheid van schepen De Bruycker), in nauwe samenwerking met de Dienst Werk.

Wetenschappelijk omkaderde praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt. Iedereen verdient een eerlijke kans op een job. Aan de hand van praktijktesten willen we meer zicht krijgen op de actuele situatie op onze arbeidsmarkt. Indien er discriminatie wordt aangetroffen, gaan we op een constructieve manier en in overleg met de werkgevers en de sectoren aan de slag om die weg te werken. Niet om met de vinger te wijzen, maar omdat we een gelijkwaardige behandeling van mensen een erg belangrijk gegeven vinden. We voorzien 195.000 euro in totaal voor drie onderzoeken door middel van praktijktesten deze legislatuur.

De praktijktesten op de Gentse arbeidsmarkt voeren we uit samen met de schepen van Gelijke Kansen Astrid De Bruycker.

Stad Gent geeft zelf het goede voorbeeld. Wat we verwachten van de ondernemingen op de Gentse arbeidsmarkt, brengen we als werkgever ook zelf in de praktijk. We investeren daarom sterk in diversiteit in onze organisatie, bijvoorbeeld voor mensen met een arbeidshandicap. We zetten o.a. in op taalcoaches, op meer beroepsinlevingsstages (BIS) en lichten ook onze eigen selectieprocedures door. We willen een overheid voor iedereen zijn, iedereen moet zich in ons huis thuis kunnen voelen. Om deze acties te faciliteren en te coördineren werven we een diversiteitscoördinator aan en zetten we in op een structurele samenwerking met mentoringorganisaties. Hiervoor voorzien we een budget van 3.600.000 euro voor deze legislatuur. Voor meer informatie: *beleidsnota Personeel*

Een gecoördineerde aanpak voor inburgering en activering van nieuwkomers. We optimaliseren de samenwerking tussen IN-Gent, MAACT, Dienst Werk en VDAB. Heel wat nieuwkomers krijgen steun van OCMW en zijn verplicht om een inburgeringstraject af te leggen. Maar het inburgerings- en activeringstraject zijn niet steeds optimaal op elkaar

afgestemd, vooral wanneer het gaat over mensen die veel tijd nodig hebben om voldoende Nederlands te leren (NT2). Daarom zetten we in op betere afstemming en informatie-uitwisseling, in nauwe samenwerking met schepen voor Sociaal beleid Rudy Coddens en schepen van Welzijn en Gelijke Kansen Astrid De Bruycker.

Digitalisering: wegwerken van drempels naar en op de werkvloer. De digitalisering van onze arbeidsmarkt gaat aan een verschroeiend tempo. Het gevraagde niveau van digitale vaardigheden zal de komende jaren in bijna elke job stijgen (Agoria 2019). Tegelijkertijd hebben nog heel wat mensen vandaag onvoldoende digitale basisvaardigheden om op vanuit de eigen kennis en kunde gebruik te maken van digitale hulpmiddelen. Het is de gedeelde verantwoordelijkheid van burgers, overheid en werkgevers om die drempels aan te pakken .

Werk zoeken gebeurt steeds meer digitaal. Werk vinden zonder digitale vaardigheden wordt steeds moeilijker. De Werkpunten in de wijken, zie hierboven, helpen werkzoekenden bij hun inschrijving en zoektocht naar werk – wat voornamelijk via digitale kanalen gebeurt. De consultants in de werkpunten verlagen zo de digitale drempel naar werk en helpen werkzoekenden op weg hun digitale zelfredzaamheid verhogen.

Digitaal Werkt! Vanuit Gent, Stad in Werking zetten we extra in op het ondersteunen van werkzoekenden die moeilijkheden ondervinden bij het gebruiken van digitale tools. Dat gebeurt via vormingen voor werkzoekenden rond digitale vaardigheden, via vormingen voor arbeidsbemiddelaars en door de inzet van een ICT-steward die individuele werkzoekenden op digitaal vlak coacht en ondersteunt.

Digitale smaakmaker: kennismaking met het belang van digitale vaardigheden op de werkvloer. We stimuleren en ondersteunen ondernemingen bij het uitwerken van opleidingsmodules voor hun werknemers. Een eerste experiment in de Gentse metaalsector rond het belang van digitale vaardigheden zetten we verder, bouwen we uit en schalen we op binnen andere sectoren. Het idee van digitale smaakmaker en het ondersteunen van digitale skills bij werknemers wordt ook meegenomen in de sectorale actieplannen. We vragen de sectorale opleidingsfondsen om samen met ons de digitale evoluties in hun sector behapbaar te vertalen naar hun werknemers.

Allemaal Digitaal: Stad Gent zet als organisatie in op digitale kansen voor alle medewerkers. Het project Allemaal Digitaal verkleint de digitale kloof voor niet pc-werkers door het optimaliseren van digitale toegang, opleidingsmodules voor digitale vaardigheden en een ondersteuningsnetwerk van digicoaches op de werkvloer.

Belangrijke sectoren op de Gentse arbeidsmarkt ondersteunen we extra. Daarbij kijken we voornamelijk naar de sectoren waar nu al veel tewerkstelling is of waar de komende jaren meer groei/schaarste verwacht wordt of waar er potentieel zit om de vraag naar werknemers te beantwoorden met de beschikbare arbeidsmarktreserve. Voor deze laatste categorie sectoren zetten we samen met de betrokken sectorfondsen acties op om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en niet-beroepsactieven te helpen instromen. We stimuleren bedrijven om bestaande drempels in de eigen processen weg te werken. Daarnaast werken we samen met de sectorfondsen aan transitietrajecten naar de jobs van de toekomst, zodat de mensen die reeds in de sector werken dat kunnen blijven doen. Via **sectorale actieplannen** leggen we de doelstellingen en engagementen met de sectorfondsen vast. We sluiten zulke overeenkomsten met o.a. de horecasector en de bouwsector en we verkennen verder met welke andere sectoren we in zee kunnen gaan om de arbeidsmarktreserve te verbinden aan de vraag naar werknemers.

Voornamelijk in het onderwijs, de zorgsector, de horecasector en de ICT-sector zullen de knelpunten het hardst voelbaar zijn. Ook in ons havengebied zal de schaarste een grote uitdaging blijven. Deze sectoren willen we ondersteunen in hun zoektocht naar personeel, ook als de link met de beschikbare

Gentse arbeidsmarktreserve minder evident is. Zo bouwen we bijvoorbeeld verder op de eerste succesvolle ervaringen met een jobbeurs specifiek voor start-ups, die veel volk lokte – waaronder ook internationale studenten. **Focus op ons havengebied: het havenactieplan.** Door de groei in toegevoegde waarde, volume en omzet verwachten we dat ook de werkgelegenheid in de havenregio zal groeien. North Sea Port heeft de kaap van de 100.000 directe en indirecte arbeidsplaatsen gerond.

Maar ook de ondernemingen in het havengebied krijgen te maken met de schaarste en mismatch op de arbeidsmarkt. Daarbovenop zijn er ook uitdagingen op vlak van mobiliteit en werken aan Nederlandse zijde van het havengebied. Daarom zetten we de schouders onder het Havenactieplan.

In het Havenactieplan worden de uitdagingen vertaald in vier actielijnen: vacatures in havengebied (vaak gericht op technische bachelors) beter ontsluiten, vacaturegericht opleiden, bereikbaarheid van ondernemingen in havengebied verbeteren (oa. via Max Mobiel) en grensoverschrijdend werken.

Het havenactieplan is een samenwerking met de schepen van Haven, Sofie Bracke. We doen dit verder ook samen met Euregio Scheldemond, Max Mobiel, North Sea Port, Provincie Oost-Vlaanderen, Provincie Zeeland, Stad Gent en de overige betrokken lokale besturen, Unizo, Voka-VeGHO, UWV, VDAB en WSP Terneuzen.

Model ‘Aviato’: van Brussels Airport naar North Sea Port? Er zijn verschillende partners betrokken bij de werking en uitbouw van de arbeidsmarkt in North Sea Port. Om korter op de bal te spelen is een nieuwe vorm van samenwerking wenselijk. We onderzoeken de oprichting van een samenwerkingsmodel rond tewerkstelling, opleiding en mobiliteit voor het havengebied. We laten ons daarbij inspireren door de gewestoverschrijdende samenwerking in ‘Aviato’ op Brussels Airport.

Een structuur naar model AVIATO in ons havengebied zal diensten verlenen rond tewerkstelling, stage & opleiding en mobiliteit (ook transnationaal) voor ondernemingen gelegen in het havengebied of daar actief. Daarnaast is het ook een netwerkfacilitator voor en tussen ondernemingen en werkgelegenheidspartners in North Sea Port-gebied of daar actief. Als platformmanager beheert het een website en online jobplatform gericht op werken in de haven. Tot slot werkt zo’n structuur ook aan het in de markt zetten van havenbedrijven en werken in de haven.

We verankeren de inzichten en instrumenten uit Skills Navigator en bouwen er op voort. Het project ‘Skills Navigator’ pakte de mismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod in de grensregio met Nederland aan. Er werd vertrokken van de noden van de werkgevers, dus aan de vraagzijde. Het project experimenteerde met verschillende opleidings- en rekruteringsstrategieën, gaande van klassieke jobbeurzen tot ‘speed solving’-sessies rond bestaande problemen in ondernemingen in de havenregio. De voorwaarde was steeds een duidelijk engagement van de werkgever in opleiding of toeleiding. Op die manier wilde het project ook mee de cultuuromslag maken binnen ondernemingen om op innovatieve en experimentele manieren aan rekrutering en opleiding te doen.

We verwijzen hierbij ook graag naar de rol die we opnemen bij het project ‘Open Hiring’. Open Hiring is een innovatieve rekruteringsstechniek waarbij geen CV, motivatiebrief, referentiecheck of interview aan te pas komt. Iedereen is welkom, ongeacht verleden, opleiding of ervaring.⁷

De resultaten van de verschillende experimenten werden geanalyseerd en samen met VDAB verwerkt in een toolkit. Die moet het werkgevers gemakkelijker maken om mensen vacaturegericht op te leiden en te rekruteren binnen hun eigen bedrijf of sector.

⁷ Voor meer informatie over dit project, zie <https://www.uqent.be/divergent/nl/openhiring.html>

We verspreiden deze toolkit en bouwen erop verder. We experimenteren met de goede praktijken bij nieuwe ondernemingen en in andere sectoren. Een duidelijk engagement en participatie van de betrokken bedrijven blijft de voorwaarde.

Max Mobiel – collectief vervoer op maat in de strijd tegen vervoersarmoede. Vervoersarmoede mag geen drempel naar werk zijn. Zeker in gebieden die moeilijker bereikbaar zijn per fiets of openbaar vervoer, zoals onze haven, nemen we onze verantwoordelijkheid om de mobiliteitsnoden mee af te dekken, op een duurzame manier én grensoverschrijdend. We blijven investeren in Max Mobiel, dat pendelaars collectief van strategisch gekozen punten (bv. Gent-Dampoort) naar verschillende bedrijventerreinen en industriezones brengt. Daarnaast blijven we ook vanuit onze bevoegdheid mee aandringen bij De Lijn en NMBS om werkgelegenheidspools beter te ontsluiten. De haven, de arbeidsmarkt en mobiliteit stopt niet aan de grens, we gaan voor een grensoverschrijdend model van Max Mobiel. We ondersteunen Max Mobiel met 50.000 euro per jaar.

We vernieuwen de samenwerkingsovereenkomst met VDAB. VDAB is de centrale regisseur van de Vlaamse arbeidsmarkt. Naast haar rol als werkbemiddelaar, zal VDAB volgende jaren een cruciale rol opnemen in het activeren van mensen die niet werken, in het ondersteunen van burgers in hun loopbaan en in het verzamelen en kennisdelen van arbeidsmarktdata. Een strategisch partnerschap met VDAB is dan ook cruciaal. In een overeenkomst leggen we de krijtlijnen vast van de intensieve lokale samenwerking, stemmen we de beleidsprioriteiten op elkaar af en verbinden we ons om onze engagementen uit te voeren binnen de afgesproken rollen en verantwoordelijkheden.

We valoriseren de goeie en lange traditie van samenwerking binnen Gent, Stad in Werking en vernieuwen het partnerschap in relatie tot het Arbeidspact. Het Gsiw-partnerschap heeft een lange traditie in Gent. Het verbindt spelers uit het brede werkveld van werk, bemiddeling, opleiding, onderwijs en welzijn die zich engageren om een gemeenschappelijke strategie uit te werken en initiatieven op te zetten met het oog op kwaliteitsvol werk voor iedereen. De verbindende functie van Gsiw is belangrijk en daar blijven we op inzetten. In Gent doen we het samen. Op vlak van beleidsvormend vermogen herijken we Gsiw. De beleidsgroep zal vanaf nu de strategie van het Arbeidspact omzetten in de praktijk en houdt zo beter de vinger aan de pols. Daarnaast zal de beleidsgroep rapporteren aan de stuurgroep van het Arbeidspact, knelpunten signaleren en oplossingen en acties voorstellen.

5. Sociale economie

5.1. Voor sommigen is de afstand te groot

Sociale economiebedrijven tonen de weg. Als er één sector ervaring en expertise heeft in het begeleiden en opleiden van mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt, dan is het wel die van de sociale economie. Er is veel van te leren. Toch blijven hun ervaringen en goede praktijken nog teveel binnen in de sector zelf. Laat ons de handen in elkaar slaan om niet te bescheiden te zijn, maar om expertise te delen en een inspirerende voorbeeldrol op te nemen. Niet alleen voor andere sociale economiebedrijven, maar ook voor ondernemingen in het regulier economisch circuit. Daar liggen, onder andere met de komst van het individueel maatwerk, nieuwe kansen voor kwetsbare werkzoekenden.

Sociale economiebedrijven leveren diensten en werken tegelijkertijd aan een versterkend traject met onze meest kwetsbaren. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mensen met een verstandelijke beperking, een fysieke handicap of chronische gezondheidsproblemen. Op die manier herinnert de sociale economie ons aan het bredere plaatje: werkgelegenheidsbeleid gaat niet alleen om bedrijvigheid en jobcreatie. Het gaat ook om mensen en het recht op zelfontwikkeling. Een goede job is een sociale hefboom, een manier om volwaardig deel uit te maken van de samenleving.

Lokale besturen hebben een regierol op het vlak van de sociale economie. Die bevoegdheid is vastgelegd in het Ondersteuningsdecreet. In die rol stimuleren en ondersteunen we de bedrijven. Tegelijk nemen we ook onze verantwoordelijkheid als grote werkgever en bouwen binnen Groep Gent voort aan een sterke sociale economie.

Niet iedereen kan zomaar de reguliere arbeidsmarkt op. Voor sommigen is de afstand te groot. Sommigen hebben nood aan een job op maat, met extra ondersteuning in een veilige omgeving waarin ze op eigen tempo kunnen werken en bijleren. Sociale economiebedrijven bieden die jobs, ondersteuning en context. In Gent gaat het om meer dan 1.500 werknemers in meer dan twintig sociale economiebedrijven.

We kunnen veel leren van sociale economiebedrijven. Zij hebben heel wat kennis over en ervaring met het aanboren van ieders talent, specifiek bij mensen die wat verder van de arbeidsmarkt staan. En dat is expertise die, met het oog op het wegwerken van de mismatch op de arbeidsmarkt, zeer waardevol zal kunnen blijken. Deze ervaringen van de sociale economiebedrijven kunnen met andere woorden ook het regulier economisch circuit helpen veranderen en vernieuwen.

Er is nood aan meer verbindingen tussen de sociale economie en ondernemingen in het regulier economisch circuit. De expertise van de sociale economiebedrijven blijft momenteel nog teveel zitten in de sector zelf. Ervaringen, methodieken, goede praktijken uit de sociale economie kunnen ook ondernemingen in het regulier economisch circuit inspireren, bijvoorbeeld over het samenwerken met mensen met een arbeidshandicap. Niet alle mensen met een fysieke beperking hebben immers hun plaats in de sociale economie. Zij kunnen, vaak mits enkele technologische hulpmiddelen of aanpassingen aan de werkomgeving, meewerken in het regulier economisch circuit. De expertise van de sociale economiebedrijven meer zichtbaarheid geven is daarom ook belangrijk.

De sociale economie is zelf ook aan verbreding toe. Onderzoek van de koepelorganisaties toont aan dat de sector zelf klaar is om te groeien, zowel op vlak van aantal jobs als wat betreft het soort werk en de sectoren waarin sociale economie actief is. Dat is een goede zaak, want ook in de sociale

economie zijn er wachtrijen. Daarin staan jaarlijks zo'n driehonderd Gentenaars te wachten tot ze mogen werken. En dat is een verspilling van talent. De sociale economie heeft veel potentieel in die sectoren met veel arbeidsintensieve jobs, bv. in de circulaire economie. Ze kan daar zelfs een hefboom zijn om die circulaire gedachte breder ingang te laten vinden.

Een nieuw Vlaams financieringsmodel. De Vlaamse regering zet deze legislatuur door met de invoering van het individueel maatwerk, wat tegelijkertijd ook een hervorming van Lokale Diensteneconomie (LDE) en het verdwijnen van Sociale Inschakelingseconomie (SINE) betekent. Vanuit Stad Gent benaderen we deze hervorming van het financieringskader constructief, maar blijven we alert voor mogelijke ongewenste effecten.

Kwalitatieve loopbanen voor iedereen blijven de prioriteit. De focus van sociale economiebedrijven ligt op doorstroom naar de reguliere economie. In functie daarvan wordt sterk ingezet op opleiding en vorming en het bieden van groeikansen. Toch benoemen we ook dat niet iedereen in de sociale economie de afstand naar het NEC zal kunnen overbruggen. Zo een overstap is niet steeds evident. Ook zij verdienen aandacht voor de ontwikkeling van basiscompetenties en 21ste-eeuwse vaardigheden, waaronder digitale skills. Het waarborgen van een grote diversiteit aan taken en werkvloeren binnen de sociale economie is daarom belangrijk.

5.2. Plannen, projecten en acties

We zetten mee de schouders onder de groei van de sociale economie in Gent.

We subsidiëren diensten in de lokale diensteneconomie (LDE). Erkende LDE ondernemingen bieden zogenaamde 'diensten van algemeen economisch belang'. Dat zijn diensten die niet door ondernemingen in de reguliere economie worden opgenomen en nauw aansluiten bij het lokale beleid en de behoeften van de Gentenaars. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de digipunten, lijnspotters, mensen die aan de slag zijn in buurtrestaurants...

We bieden zelf jobs aan in de sociale economie. In samenwerking met schepen van Sociaal beleid Rudy Coddens werkt het Dienstenbedrijf Sociale Economie (DBSE) zelf als sociaal economiebedrijf. Stad Gent is dus zelf een werkgever in de sector van de sociale economie en creëert jobs. Het DBSE levert ondersteunende diensten voor de Stad Gent en haar partners binnen Groep Gent. Zo versterkt de veegploeg van DBSE de collega's van IVAGO, specifiek om de 19de-eeuwse gordel proper te houden.

Stad Gent als erkende maatwerkafdeling. Naast de erkenning als LDE-bedrijf is DBSE is ook erkend als maatwerkafdeling. De eerste vijf maatwerkers zijn er aan de slag. We streven naar een verdere uitbreiding van ons contingent.

Stad Gent als inclusieve werkvloer. We geven mensen uit de sociale economie een plek op onze werkvloeren. Zo zijn enkele publiekswerkers in de stedelijke cultuurhuizen, lijnspotters bij de gemeenschapswachten en begeleiders in de kinderopvang mensen uit de sociale economie. Wij voorzien in jobs met een groeipad, gekoppeld aan een kwalificatie verhogend opleidingstraject met het oog op doorstroom. We realiseren zo veel mogelijk doorstroom naar onze eigen diensten.

Nieuwe markten en activiteiten voor de sociale economie: circulaire economie en zorg. We stimuleren sociale economiebedrijven om nieuwe afzetmarkten te verkennen en een nieuw aanbod te ontwikkelen in niches waar reguliere ondernemingen niet of beperkt actief zijn. We kijken daarvoor in de eerste plaats naar sectoren met veel arbeidsintensieve jobs. Een van deze niches is het hergebruik van materialen in het kader van de transitie naar een circulaire economie.

We coördineren de ontwikkeling van een businessplan voor hergebruik van bouwmaterialen door sociale economie in samenwerking met IVAGO.

In het Balenmagazijn van de UCO site maken startende bedrijven in de circulaire economie kennis met bedrijven uit de Gentse sociale economie. Zo wordt de ontwikkeling van toekomstgerichte circulaire businessmodellen vormgegeven. In het project vol+maakt werken maatwerkbedrijven samen met lokale designers voor productontwikkeling en het verkennen van nieuwe afzetmarkten.

We onderzoeken ook de mogelijkheid om LDE-banen in te zetten in de zorgsector. Zo zouden via sociale economie extra mensen een opleiding tot zorgkundige krijgen.

We onderzoeken hoe de Stad bij het aanbesteden van opdrachten de ontwikkeling van een sociale én circulaire economie kan ondersteunen.

Vlaamse hervormingen: we blijven de sector ondersteunen. Het Vlaamse financieringskader wijzigt door de komst van het individueel maatwerk. De veranderingen voor LDE en SINE zetten de sector onder druk. We willen er maximaal mee voor zorgen dat deze wijzigingen niet tot banenverlies leiden in de Gentse sociale economie. We gaan hiervoor in nauw overleg met de Vlaamse overheid. We evalueren daarom ook de LDE dienstverlening, in samenwerking met de sector en de betrokken stadsdiensten, de kwaliteit van de loopbanen en de ontwikkeling van de betrokken werknemers. Op basis daarvan vernieuwen we de overeenkomsten met de LDE-organisaties voor de komende jaren.

Het verbinden van de sociale en de reguliere economie zorgt voor meer jobs, een gedeelde visie en overdracht van expertise rond inclusieve werkvloeren. Meer samenwerking tussen beiden zal voor meer ondernemingskansen zorgen en dus ook voor meer werk en meer plaatsen in de sector. Bovendien kan het ook bijdragen tot de verdere ontwikkeling van een gezamenlijke visie op maatschappelijke inclusie en doorstroom van werknemers van de sociale naar de reguliere economie. De komst van het individueel maatwerk biedt kansen voor mensen met een arbeidshandicap of een psychosociale problematiek om ook in de reguliere economie te werken.

De expertise van het Loopbaancentrum Sociale Economie wordt aangewend om de Gentse sociale economiebedrijven met deze ondernemingen te verbinden in functie van het voorzien van de juiste omkadering en een inclusieve werkvloer. We bereiken reguliere bedrijven prioritair via bestaande netwerken en evenementen van partners zoals de werkgeversorganisaties. Op die manier kan de opgebouwde know-how in de sociale economie ook renderen binnen de reguliere economie.

We houden de lijnen met de sector kort en monitoren de evoluties. Als beleidsmaker willen we mee de vinger aan de pols houden en kansen creëren voor de sector, vb. op het vlak van innovatie en het onderzoeken van nieuwe businessopportunities, het promoten van de sector en de producten die ze leveren, het verhogen van de zichtbaarheid van de sector... Daarom organiseren we op regelmatige basis overleg met de sector en garanderen we een afgestemd en doeltreffend stedelijke beleid.

We maken de sociale economie beter bekend bij klanten en stakeholders. In gerichte communicatie-acties komen zowel de maatschappelijke meerwaarde van de sector als de aangeboden diensten aan bod, met aandacht voor de circulaire economie. We organiseren aan het begin en het einde van de legislatuur een banenmeting voor de sociale economie in Gent en monitoren op die manier de groei van de Gentse sociale economie.

UCO-site en Balenmagazijn als motor voor sociale economie in Gent De UCO-site in de Bloemekeswijk werd omgevormd tot een bedrijventerrein voor de sociale economie. Vier sociale economiebedrijven en het MAACT zijn er gevestigd. De fysieke clustering moet intensieve samenwerking en duurzame synergiën mee mogelijk maken. Het Balenmagazijn wordt verder uitgebouwd en gepromoot als het 'Huis van de sociale economie'. In het weekend worden de ruimtes gedeeltelijk ook opengesteld voor activiteiten van buurtorganisaties.

Het Loopbaancentrum werkt aan kwaliteitsvolle loopbanen voor iedereen in de sociale economie.

Het Loopbaancentrum Sociale Economie (LBC) ondersteunt sociale economiebedrijven met expertise en vorming rond doorstroom(begeleiding) van de sociale naar de reguliere economie. Vanaf 2020 is er een aanbod rond arbeidsmarktoriëntatie (voorafgaand aan de doorstroombegeleiding). Ook voor medewerkers die nog niet klaar zijn om door te stromen is er een aanbod: ontwikkeling van basiscompetenties en 21ste-eeuwse vaardigheden, waaronder digitale skills. Tot slot werkt het LBC samen met VDAB aan een goede en efficiënte invulling van openstaande vacatures in de sociale economiesector. We verdiepen die samenwerking en werken innovatieve acties uit ter bevordering van een goede rekrutering en selectie. Hieronder bijvoorbeeld de organisatie van jobbeurzen, bezoekdagen, stages... voor kandidaat-werknemers in de sociale economie.

6. Addendum: relancemaatregelen corona

ADDENDUM

September 2020

6.1. Inleiding

Onze arbeidsmarkt is sinds het bekend maken van de ontwerpbeleidsnota Werk en Sociale economie sterk veranderd. COVID zorgde voor een schok, waarvan het einde noch de totale impact op dit moment al duidelijk is.

Data van Arvastat tonen een duidelijke stijging van het aantal werkzoekenden voor Gent in de eerste helft van 2020 (+1.588). Op basis van inschattingen van het IMF projecteren we een toename van 2500 tot 4500 werkzoekende Gentenaars dit jaar. Ook het aantal nieuwe vacatures kent een sterke daling. COVID zorgt zo op korte termijn tegelijkertijd voor een toenemende instroom van werkzoekenden en voor een dalende arbeidsvraag in de meeste sectoren. Voor wie werkzoekend is, wordt het daarom 'niet alleen drummen aan de poort maar ook achteraan in de wachtrij'. (Baert et. al 2020, p.17).

De nieuwe instroom werkzoekenden, met uitzondering van de instromers uit het onderwijs, staat nog dicht bij de arbeidsmarkt: zij hebben recente ervaring en hun attitudes worden goed gepercipieerd. Voor mensen die reeds voor COVID langdurig op zoek waren naar werk, is het dus nog moeilijker geworden een job te vinden. Daarenboven wordt ook niet iedereen even hard getroffen door de crisis. Zo vallen werknemers uit de 'flexibele schil' (bv. uitzendarbeid of andere flexibele arbeidsvormen) buiten het vangnet van de tijdelijke werkloosheid. Net in de zwaar getroffen sectoren, zoals bv. autoassemblage, toerisme of horeca, maakt men veel gebruik van deze statuten. De impact van COVID op de Gentse gezinnen is dus groot. Dat blijkt bovendien ook uit stijgende aanvragen bij het Gentse OCMW.

Op langere termijn blijven de uitdagingen voor de arbeidsmarkt echter dezelfde. Onder druk van de vergrijzing en de daling van de bevolking op arbeidsleeftijd zal de mismatch tussen vaag- en aanbodzijde een grote uitdaging blijven. De transitie naar digitaal werken is zo mogelijk nog versneld door COVID. Om veerkrachtig te blijven, ook in het licht van toekomstige schokken en veranderingen, blijft het belangrijk om nu niet alleen 'de brand te blussen' maar om meteen toekomstgericht te heropbouwen. Een betere verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt blijft daarbij belangrijk, niet alleen in functie van de uitstroom uit onderwijs maar nog meer in functie van levenslang leren en 21^{ste}-eeuwse vaardigheden. Opleiding (upskilling/reskilling) en vlotte transitie van werk naar werk zijn belangrijk – binnen en tussen sectoren. Er moeten ook meer mensen aan het werk, in duurzame en kwalitatieve jobs die in evenwicht zijn met bv. een zorgrol thuis. Drempels naar werk, zoals bv. taal of digitale vaardigheden moeten worden aangepakt.

Hoewel de grote hefboomen tot dit soort structurele hervorming op het bovenlokale niveau liggen, wil Stad Gent complementair daaraan en in samenwerking met alle belanghebbenden, mee de kar trekken. Dat gebeurt via het Gentse Arbeidspact, dat centraal staat in de beleidsnota Werk en Sociale economie. Op dit moment is het Vlaamse relanceplan voor de arbeidsmarkt echter nog niet gekend. Stad Gent en VDAB blijven daarom in nauw overleg in functie van complementair werken en afstemming van de gezamenlijke acties. Er komt ook een addendum bij de samenwerkingsovereenkomst tussen Stad Gent en VDAB.

Het Arbeidspact blijft dus de leidraad voor het relancebeleid van Stad Gent. De langere termijn blijft de strategie bepalen. Maar de situatie die ontstaan is door COVID vraagt om relancemaatregelen, die de

nieuwe en acute problemen op korte termijn aanpakken. Stad Gent maakte daarom 775.000 euro extra vrij voor relancemaatregelen rond Werk en Sociale economie.

Dit addendum bij de beleidsnota Werk en Sociale economie licht toe welke extra acties er worden voorzien. Ze kwamen tot stand na overleg met de sociale partners en VDAB via de stuurgroep van het Arbeidspact. Ook de beleidsgroep van Gent, stad in werking werd bevroegd. De Gentse sociale economiebedrijven gaven hun input via het Bedrijvenplatform Sociale Economie.

6.2. Relance: extra initiatieven

Stad Gent ondersteunt de relance voor de Gentse arbeidsmarkt op vijf domeinen:

1. Versnelde dienstverlening voor tijdelijk werklozen, nieuwe werkzoekenden en leefloongerechtigden, met extra aandacht voor knelpuntsectoren;
2. Extra ondersteuning voor de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters, met extra aandacht voor kortgeschoolde of ongekwalificeerde jongeren;
3. Extra begeleiding van kwetsbare doelgroepen en niet-beroepsactieven, gegeven de verwachte verdringingseffecten;
4. Extra ondersteuning voor het wegwerken van digitale drempels naar werk; en
5. Een sterkere doorstroming van de sociale economie naar het NEC, specifiek in de knelpuntsectoren.

6.2.1. Versnelde dienstverlening voor tijdelijk werklozen, nieuwe werkzoekenden en leefloongerechtigden, met extra aandacht voor knelpuntsectoren

- Stad Gent biedt werkzoekende, leefloongerechtigde of tijdelijk werkloze Gentenaars de kans om zich op de arbeidsmarkt te versterken. Dat aanbod is complementair aan het aanbod van VDAB. Concreet zal de Stad Gent **loopbaanbegeleiding** aanbieden aan inwoners die er niet voor in aanmerking komen volgende de geldende Vlaamse regelgeving (bv. omdat ze nog te weinig anciënniteit hebben opgebouwd), zoals bijvoorbeeld schoolverlaters.

Loopbaanbegeleiding moet helpen om zich te (her)oriënteren naar werk of opleiding op een arbeidsmarkt in verandering. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om **arbeidsmarkteducatie**, waarbij wordt stilgestaan bij toekomstgerichte competenties, krimp- en groeisectoren etc. Ook wordt het (online-) opleidings- en begeleidingsaanbod toegelicht en gepromoot. We richten ons daarbij prioritair op de horeca- en uitzendsector.

De bedoeling is om deze mensen zo snel mogelijk weer aan het werk of in een toekomstgerichte opleiding te krijgen, en dus te vermijden dat zij langdurig werkloos worden. Bovendien is de prognose dat heel wat tijdelijke werklozen omwille van de negatieve economische gevolgen van deze crisis op termijn toch nog hun werk zullen verliezen. Op langere termijn weten we dat er een krapte blijft op de arbeidsmarkt. Er is nu dus een kans om mensen op een uitnodigende manier hun **carrièrepad** een stuk meer in eigen handen te geven.

- Naast de bestaande samenwerkingsovereenkomsten met de opleidingsfondsen van de horeca- en bouwsector (HorecaForma en Constructiv), zal Stad Gent ook **een convenant afsluiten met het vormingsfonds voor de uitzendsector (TRAVI)**. We stimuleren hen om hun huidige en toekomstige personeelsleden bij te scholen. Waar nodig ook in functie van brede inzetbaarheid in de eigen sector maar ook in geval van een eventuele overstap naar een andere sector.

- We vervroegen de opstart van het project '**De Loopbaanlift**'. Het project wil zo veel mogelijk bestaande data en tools omtrent **leerloopbanen** en **competentiemanagement** koppelen, om individueel advies op maat te kunnen bieden aan de Gentenaars. Bijvoorbeeld via competentiechecks in functie van iemands 'competentiekloof' op de arbeidsmarkt van de toekomst. Het project moet kandidaat-werknemers toekomstgericht helpen (her)-oriënteren. *(Parallel en complementair lopen de piloottrajecten in het kader van het ESF-project **House of Skills Gent**, met werknemers van 2 Gentse bedrijven.)*

6.2.2. Extra ondersteuning voor de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters, met extra aandacht voor kortgeschoolde of ongekwalificeerde jongeren

Jaarlijks komen er ongeveer 7000 jongeren van de schoolbanken terecht op de arbeidsmarkt (arrondissement Gent). Deze jongeren maakten bovendien op veel beperktere wijze kennis met de arbeidsmarkt door het wegvallen van stages, arbeidsmarkteducatie, infomomenten... en komen nu terecht op een arbeidsmarkt in crisis. Dat kan een doordachte studiekeuze en/of vlotte overgang naar de arbeidsmarkt bemoeilijken en leiden tot zgn. littekeneffecten op de langere termijn.

Stad Gent wil deze jongeren een extra duw in de rug geven naar werk, met extra aandacht voor kortgeschoolde of ongekwalificeerde jongeren. Daarom organiseert Stad Gent in samenwerking met VDAB en partners van Gent, stad in werking, een **pop-up voor schoolverlaters** in de Brabantdam⁸. Schoolverlaters kunnen er elke weekdag terecht met alle vragen omtrent werk zoeken en vinden. Consulente(n) helpen hen met hun inschrijving bij VDAB, met tips over (digitaal) solliciteren, met informatie over de arbeidsmarkt, sociale zekerheid, enzovoort. Waar nodig worden de jongeren doorverwezen naar verdere ondersteuning. In de pop-up 'Klaar voor take-off' vinden schoolverlaters een uitgebreid aanbod aan workshops, infomomenten, stages en vormingen. Ze leren er onder meer ook een cv of motivatiebrief opstellen, zichzelf pitchen en digitaal solliciteren.

Als onderdeel zal Stad Gent ook **beroepinlevingstages** (BIS) cofinancieren. Zo krijgen schoolverlaters de kans om ervaring op te doen op de werkvloer, en krijgen ze meer inzicht in specifieke jobs en in de competenties die er gevraagd worden.

6.2.3. Extra begeleiding van kwetsbare doelgroepen en niet-beroepsactieven, gegeven de verwachte verdringingseffecten

De combinatie van meer werkzoekenden met een lagere arbeidsvraag en met de nabijheid van de nieuwe werkzoekenden tot de arbeidsmarkt, kan tot nieuwe **verdringingseffecten** binnen de arbeidsreserve leiden. Zeker de meest kwetsbaren worden achteraan in de wachtrij verdrongen. Ook het verleiden van niet-beroepsactieven naar werk kan in de gegeven omstandigheden extra moeilijk zijn.

Daarom zal Stad Gent samen met VDAB bij ESF een uitbreiding en verlening aanvragen (en cofinancieren) van het project '**Jobteam Gent**'. Het beoogde bereik wordt opgetrokken van 920 naar 1250 werkzoekenden in begeleiding.

Door de extra inzet van **intercultureel bemiddelaars** zet het project in op een beter bereik van vluchtelingen en mensen met een migratieachtergrond.

⁸ Zie stad.gent/takeoff

Het Jobteam zal ook de samenwerking opzoeken met verschillende initiatieven op wijkniveau, om via **vrijwilligerswerk** het leren op de werkvloer mogelijk te maken.

6.2.4. Extra ondersteuning voor het wegwerken van digitale drempels naar werk

- Stad Gent koopt **100 digitale pakketten** aan (laptop met softwarepakket en internetaansluiting) die in bruikleen gegeven worden aan werkzoekenden binnen de doelgroep van het Jobteam. Er zal ook een **coach** worden aangeworven die voor de begeleiding en het verbeteren van de digitale vaardigheden van de cliënten zal instaan. Op die manier wordt een drempel naar digitaal werk zoeken en solliciteren bij de meest kwetsbaren opgevangen.
- Verder zetten we **een uitgebreide proeftuin op rond digitaal rekruteren** in sectoren met knelpuntvacatures. Zo zijn bedrijven uit het havengebied North Sea Port steeds op zoek naar medewerkers in het bezit van een technische bachelor.
- Het project '**Digitale Smaakmaker**' zal verlengd worden en wordt uitgerold in bedrijven uit de regio. Het project zet in op een hogere retentie van medewerkers, door het opleidingsaanbod inzake **digitale competenties** te ondersteunen.
- Het project '**Digitaal Werkt**' wordt uitgebreid. Het project versterkt de **digitale skills van arbeidsbemiddelaars** bij derden (niet VDAB).

6.2.5. Een sterkere doorstroming van de sociale economie naar het NEC, specifiek in de knelpuntsectoren.

Meer werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen duurzaam aan de slag op de reguliere arbeidsmarkt, specifiek in de knelpuntsectoren.

De partners van het Gents Loopbaancentrum voor sociale economie onderzoeken aan de hand van een *social service design*-traject hoe meer werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt succesvol aan de slag kunnen op de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij wordt de overdracht van de HR-expertise van de SEC naar het NEC als oplossingsstrategie onderzocht. Voorstellen voor oplossingen worden getoetst via een proefproject, zodat snel kan worden bijgestuurd. Op die manier dragen we bij aan een meer succesvolle doorstroom van SE-werknemers naar de reguliere arbeidsmarkt. De uitkomst van deze oefening kan tevens worden ingezet bij de ontwikkeling en uitrol van individueel maatwerk.

7. Bijlagen

7.1. Budget

Voor de realisatie van de initiatieven uit de Beleidsnota Werk en Sociale economie is in het Meerjarenplan 2020-2025 budget voorzien onder de strategische doelstelling SD10021 'Meer Gentenaar aan het werk met een Gents Arbeidspact'.

Daaronder vallen de operationele doelstellingen OD10039 'Beter laten aansluiten van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nu en in de toekomst', OD10040 'Verhogen van het aantal mensen dat de hoogst haalbare trap naar werk bereikt en behoudt, en OD10041 'Realiseren van banengroei en kwaliteitsvolle loopbanen in de sociale economie'.

7.2. Visietekst Arbeidspact

Een Arbeidspact voor Gent

Gent, 2025. De arbeidsmarkt doet het goed. Werkzoekenden vinden vlot een gepaste job. Wie werkt, heeft de kans om zich blijvend te ontwikkelen. Jongeren die de school verlaten, kunnen terecht op de arbeidsmarkt. Gentse bedrijven gaan aan de slag met elk Gents talent, en vinden zo vlot hun personeel. De Gentse arbeidsmarkt is veerkrachtig, toekomstgericht en inclusief. Conjunctuurschommelingen, disruptie door bv. digitalisering of andere bovenlokale effecten worden vlot opgevangen.

De bovenstaande visie voor 2025 is duidelijk: goed opgeleide werknemers in kwaliteitsvolle banen zijn de ingrediënten voor een bruisend Gent. Gent is dé economische motor van Oost-Vlaanderen en een talentregio en moet dit in de toekomst ook blijven.

Om die visie waar te maken, is actie nodig. Op dit moment bestaat er immers een 'mismatch' op de Gentse arbeidsmarkt. Dat blijkt uit de cijfers van Arvastat: Gent heeft in februari 2019 een werkloosheidsgraad van 10%. Dat zijn 12.739 niet werkende werkzoekenden (NWWZ). Maar ondertussen staan er in Gent ook 8.831 vacatures open. Vele Gentenaars zijn dus op zoek naar een kwaliteitsvolle job, terwijl bedrijven soms langdurig op zoek zijn naar talent. Bovendien is net het vinden van talent een belangrijke vestigings- en groeifactor voor bedrijven. Een mismatch, dus.

Tal van spelers en organisaties in Gent zetten zich vandaag al in voor het opleiden en begeleiden van mensen en voor het juist invullen van vacatures. Ook vanuit werkgeverszijde worden steeds meer acties opgezet. Het Arbeidspact wil al die inspanningen slim verbinden en het geheel op een hoger niveau tillen. Het Arbeidspact is dan ook een breed en open partnerschap tussen overheden, bedrijfsleven, vakbonden, werkgeversorganisaties, sectorfederaties, opleidingsverstrekkers ea. Samen streven we naar het wegwerken van de mismatch, het bieden van perspectief voor Gentenaars en Gentse bedrijven; en naar het veerkrachtig, toekomstgericht en inclusief maken van de arbeidsmarkt. Geen talent mag verloren gaan. Het pact is een extra inspanning die we samen leveren met dat doel voor ogen.

Het Arbeidspact zal van verschillende sectorale en sector-overschrijdende initiatieven bundelen om de huidige mismatch op de Gentse arbeidsmarkt weg te werken. Het doen aansluiten van vraag en aanbod is onze eerste prioriteit. Die uitdaging is niet min. De groep werkzoekenden bestaat grotendeels uit kortgeschoolden. Iets meer dan de helft van hen is langer dan een jaar werkzoekend. Mensen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in deze groep. Een pak onderbenut menselijk kapitaal dus, dat we willen inzetten. Daarvoor zal opleiding en begeleiding nodig zijn. Aan de kant van de bedrijven is men immers voornamelijk op zoek naar profielen die hooggeschoold zijn.

We kijken met het Arbeidspact ook verder dan het hier en nu. Onze arbeidsmarkt wordt immers mee gevormd door diverse technologische innovaties en maatschappelijke evoluties, zoals bijvoorbeeld digitalisering en automatisering of de aandacht voor duurzaamheid, circulaire economie etc. Die ontwikkelingen bepalen mee welke vaardigheden op de arbeidsmarkt van morgen gewaardeerd zullen worden. Om de mismatch op een duurzame manier aan te pakken, zijn dus ook structurele ingrepen nodig met het oog op de langere termijn. Dat betekent bijvoorbeeld dat we ook onderwijs- en opleidingspartners mee aan boord willen hebben, in functie van de 21^{ste}-eeuwse vaardigheden en het levenslang leren.

Het Arbeidspact zal bestaan uit een aantal afzonderlijke actieplannen, elk met concrete en meetbare doelstellingen. De acties vertrekken vanuit de inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact:

- Van school naar werk: gericht op het leggen van verbinding tussen beroepswereld, de kennisdomeinen die daarmee samenhangen en de studierichtingen die naar de verschillende beroepen leiden, ook via trajecten als duaal leren en zowel vanuit secundair, hoger en volwassenenonderwijs
- Van werk naar werk: gericht op skills-opbouw, levenslang leren en innovatieve loopbaantrajecten.
- (Weer) aan het werk: gericht op inschakeling van werkzoekenden/inactieven.

Een aantal thema's worden transversaal opgenomen, zoals diversiteit en gelijke kansen, taal en digitalisering. Andere actieplannen worden op maat van specifieke sectoren of regio's uitgewerkt. Zo komen er ook sectorale plannen of bijvoorbeeld een actieplan voor het Gentse havengebied.

De actieplannen worden gefaseerd opgemaakt en uitgevoerd. Daarbij zetten we zowel in op sectoren die een vraag kennen naar hoogopgeleide profielen (bv. in het Havenactieplan) als op sectoren die kort- en middengediplomeerden kunnen inschakelen.

In de actieplannen leggen we ambitieuze maar haalbare doelen en concrete verbintenissen vast die onze ambities in de verf zetten. De plannen kunnen per sector verschillen, zowel inhoudelijk als qua timing. Zij zullen in overleg met de verschillende sectoren en partnerorganisaties worden opgesteld, op basis van hun eigenheid en noden. Naast kwantitatieve targets mikken we ook op een aantal kwalitatieve projecten die meer structurele knelpunten op de arbeidsmarkt aanpakken.

In globa heeft het Arbeidspact de uitgesproken ambitie om de werkzaamheidsgraad en het werkloosheidscijfer voor Stad Gent zo dicht mogelijk bij de Vlaamse gemiddelden te brengen, zelfs gegeven de specifieke uitdagingen die bij de grootstedelijke context van Stad Gent horen.

Met de ondertekening van het Arbeidspact bevestigen de partners collectief hun engagement om samen te werken aan het wegwerken van de mismatch op de arbeidsmarkt en aan het toekomstgericht maken ervan. Dit commitment vertalen zij ook in een extra inzet van mensen en middelen.

Het pact is een collectieve agenda van Stad Gent, VDAB en de sociale partners die we willen realiseren in een open samenwerking met alle organisaties die zich achter die agenda scharen.

Het is een uitdrukkelijke oproep aan het partnerschap Gent, Stad In Werking om dit pact mee te realiseren.

7.3. Ondertekend Arbeidspact

gent: **Arbeidspact voor Gent**

Stad Gent, VDAB en de sociale partners lanceren op dinsdag 2 juli 2019 het Arbeidspact voor Gent. Met tal van acties helpen we samen 2.500 werkzoekende of inactieve Gentenaars aan het werk. Het pact richt zich ook op de arbeidsmarkt van de toekomst: inclusieve werkvloeren, levenslang leren en werkbaar werk staan centraal.

Onze organisatie onderschrijft het Arbeidspact voor Gent en engageert zich om hiervoor samen concrete acties te ondernemen.

Stad Gent Schepen van Personeel, Werk en Sociale Economie, Openbare Nethheid en Toerisme <i>Van Braeckvelt Bram</i> 	Stad Gent Schepen van Economie, Handel, Sport en Horeca <i>errixe Sofie</i> 	Stad Gent Schepen van Onderwijs, Opvoeding, Outreachend Werk en Jeugd <i>Decruynaere Elke</i> 	Stad Gent Schepen van Sociaal beleid & Armoedebestrijding, Gezondheid & Zorg, Seniorenbeleid en Financiën <i>Coddens Rudy</i> 
Stad Gent Burgemeester <i>De Clercq Mathias</i> 	ABVV Oost-Vlaanderen ABVV-gewestsecretaris <i>Neyt Katrien</i> 	ACLVB Oost-Vlaanderen Zonesecretaris <i>Serraes Ewald</i> 	ACV Oost-Vlaanderen Voorzitter <i>Jan Neirynck</i> 
Unizo Gent Voorzitter <i>Van Vooren Steven</i> 	VDAB Oost-Vlaanderen Provinciaal Directeur Arbeidsmarktwerking <i>Van Malderen Freddy</i> 	Voka Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen Gedelegeerd Bestuurder <i>Moerman Geert</i> 	

7.4. Omgevingsanalyse

Gent heeft een diverse economie en arbeidsmarkt. Er zijn in Gent zo'n 23.000 ondernemingen in de verschillende sectoren. Vooral de tertiaire (44%) en quartaire sector (38%) zijn aanzienlijk, gevolgd door de secundaire sector die ook nog 18% van de werkgelegenheid vertegenwoordigt. Het aandeel van de industrie in de Gentse werkgelegenheid daalt gestaag: van 21% in 2006 naar 19% in 2010, naar 18% in 2018. Dat is geen gevolg van een dalende productie maar van een stijgende productiviteit. Dit geeft aan dat de economie en de arbeidsmarkt een gezonde mix kennen van ondernemingen en jobs in die sectoren.

Samen creëren de Gentse ondernemingen zo'n 195.000 arbeidsplaatsen. Als we die arbeidsplaatsen zetten tegenover de inwoners van Gent op arbeidsleeftijd, dan waren er in 2017 111,5 jobs voor elke 100 inwoners. Gent is daarmee een echt jobmotor.

De afgelopen 5 jaar is er een duidelijk stijging zichtbaar van de inkomende pendel in Gent. Er komen dus meer loontrekkenden in Gent werken. (stijging van 11,6%: 2015 tov 2010). Gent heeft als centrumstad voor werk voornamelijk een aantrekkingskracht op loontrekkenden uit de buurgemeenten en Oost-Vlaanderen. De uitgaande pendel – dit zijn Gentenaars die buiten Gent gaan werken - is in dezelfde periode met 4,5% gedaald.

In de loop van december 2018 tot november 2019 telde de VDAB 106.656 vacatures bij de Gentse ondernemingen. Veel van die vacatures blijven echter lang openstaan en sommige geraken niet meer ingevuld.

Hiertegenover staat dat Gent in november 2019 12.123 geregistreerde werkzoekenden (werkloosheidsgraad van 9,3% tegenover 5,7% voor Vlaanderen) kende, met daarbovenop zo'n 35.000 mensen op beroepsactieve leeftijd, die (nog) niet of niet meer werkzoekend zijn. Deze cijfers samen zorgen ervoor dat de werkzaamheidsgraad voor Gent het merkkelijk minder goed doet dan Vlaanderen. In 2017 was die voor Gent 69,7% en voor Vlaanderen 73,5%.

Deze lage werkzaamheidsgraad is het gevolg van een te lage participatie van specifieke groepen in de bevolking. Mensen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden en 50+-ers zijn te weinig aan de slag.

Ten opzichte van de niet-werkende werkzoekenden in Vlaanderen telt Gent meer langdurig werkzoekenden (langer van twee jaar werkzoekend: 32,7% tov 35%) en meer allochtone werkzoekenden (29,9% tov 34,5%). (bron cijfers Arvastat vgl Vlaanderen Gent november 2019).

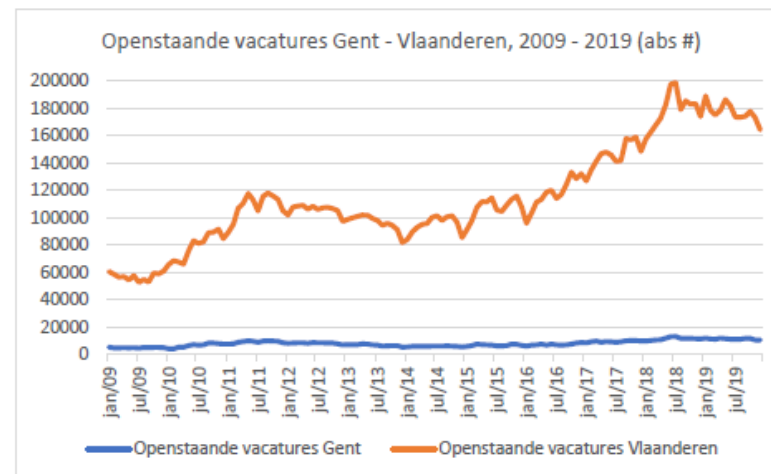
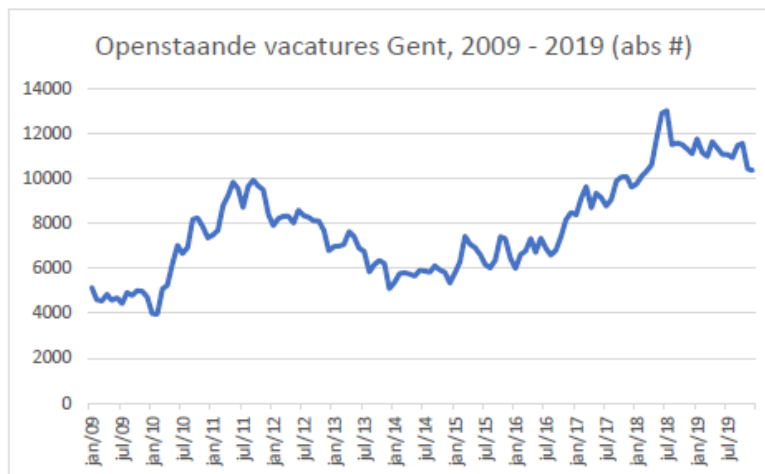
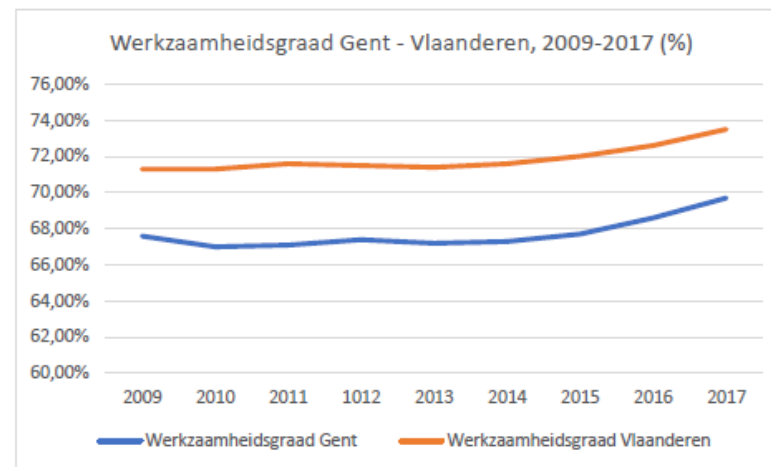
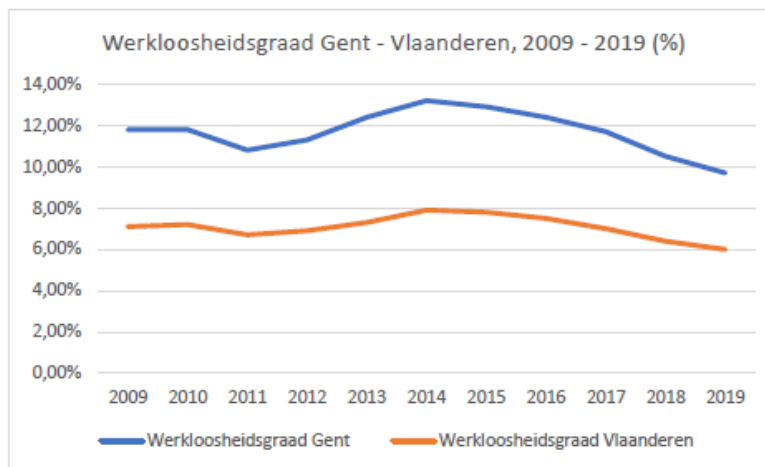
De werkzaamheidsgraad voor mensen met een niet EU-achtergrond lag de werkzaamheidsgraad in 2017 op 51,58%. Voor mensen met Belgische origine was dit 75,93%. Dit resulteert in een herkomstkloof van 24,08%. (Bron: Aandeel werkenden bij de bevolking van 20 tot 64 jaar per herkomstgroep, Statistiek Vlaanderen)

Dit zijn allen uitdagingen die eigen zijn aan een stedelijke context.

De openstaande vacatures en de groeiende economie staat hiermee in schril contrast. Terwijl Gent meer jobs heeft dan werkzoekenden, blijven heel wat mensen (langdurig) werkzoekend. Er is sprake van een echte mismatch tussen wat gevraagd en aangeboden wordt op de arbeidsmarkt. Dit is ook zichtbaar in de spanningsratio voor Gent. Deze zet het aantal beschikbare werkzoekenden af tegenover het aantal vacatures. In 2016 waren er 6,6 werkzoekenden per vacature, in oktober 2019 nog slechts 4,1.

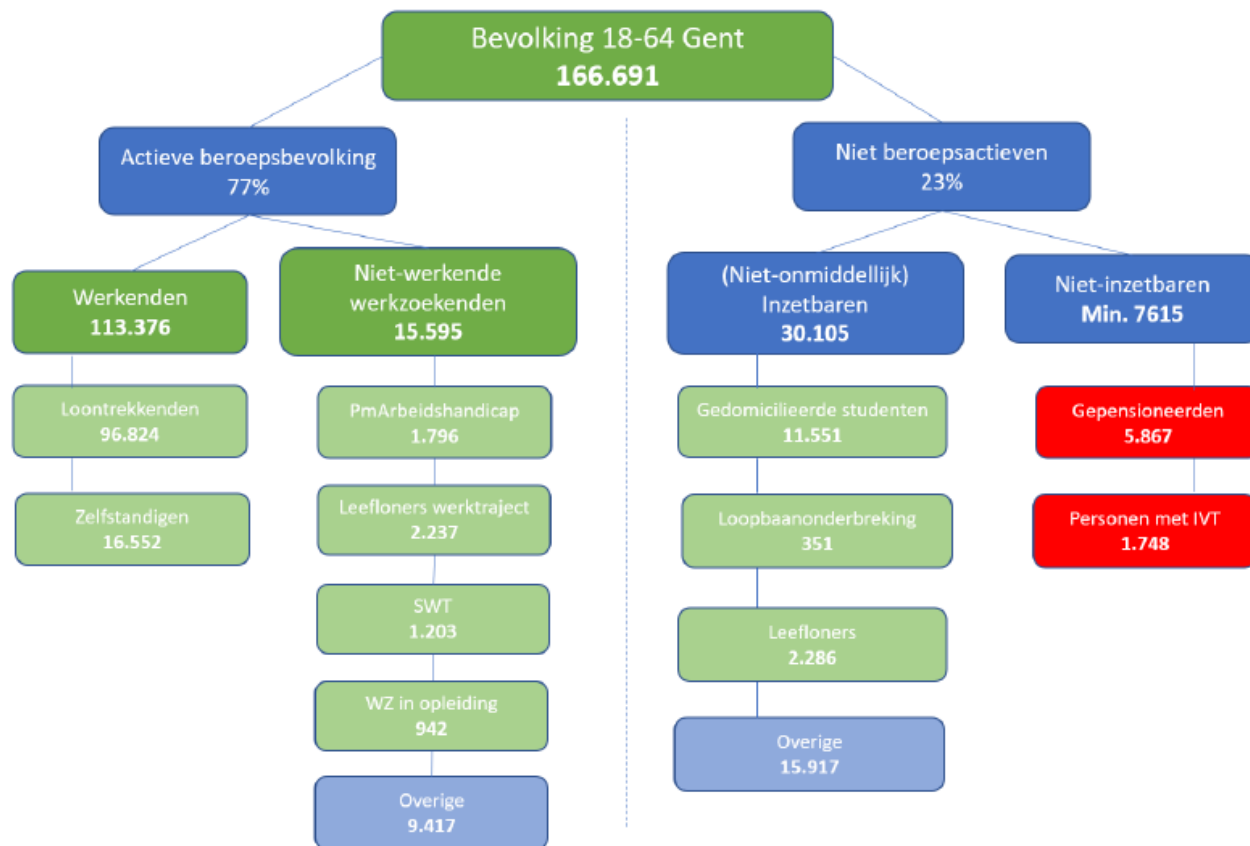
De evolutie naar een arbeidsmarkt met een groter belang van hoger gekwalificeerde jobs, ten koste van het middensegment, zet zich voort. Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt, bij de geschoolde jobs, lijkt er weinig marge voor extra tewerkstelling te zijn. In tegendeel, vooral dit segment kampt met een aanzienlijk aantal knelpuntvacatures.

Voor een groep Gentenaars is de stap naar de reguliere economie een te grote stap. Voor hen biedt de sociale economie de mogelijkheid aan de slag te gaan. Die Gentse sociale economie biedt in Gent momenteel kansen aan zo'n 1.500 mensen. De vraag naar werk binnen de sociale economie is echter groter dan het aanbod. Zo'n 300 mensen zijn door de VDAB geïndiceerd om te werken binnen de sociale economie, maar er zijn geen plaatsen.

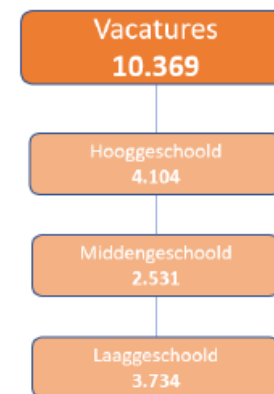


2020 Arbeidspact, arbeidsmarktdata en beroepsbevolking in beeld

Bronnen: Gent in Cijfers (KSZ) & Arvastat, 2017



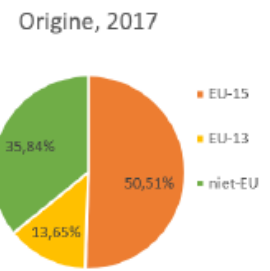
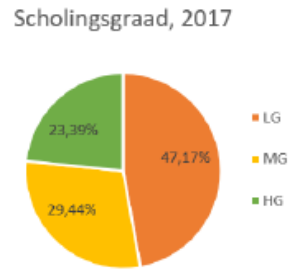
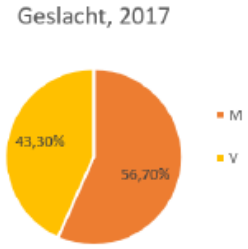
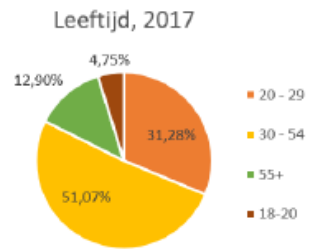
Bronnen: Arvastat, 2019



2020 Arbeidspact, arbeidsmarktdata en beroepsbevolking in beeld

Bron: Arvostat, 2017

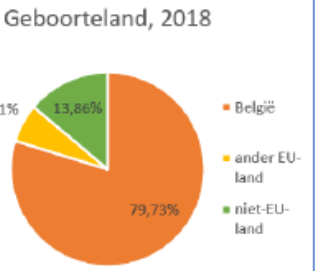
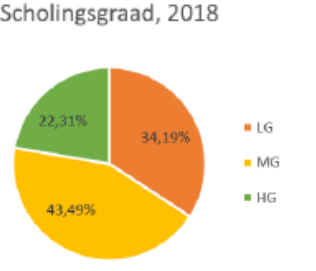
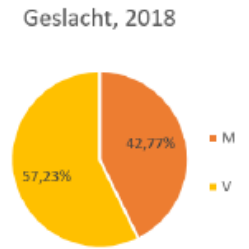
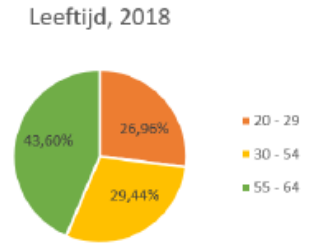
**Niet-werkende
werkzoekenden
14.653**



Bron: Steunpunt werk, 2018

**Niet-werkenden &
niet-actief werkzoekend >4w**

! Vlaamse cijfers!



Bronnen: Arvostat, 2019

