

Beperking van de werkloosheidsuitkering

— Actieplan Vlaamse Ondernemers

Waarom dit actieplan?

Vanaf 2026 verandert de arbeidsmarkt ingrijpend: met de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd zullen werkzoekenden sneller duidelijkheid moeten vinden over de volgende stap in hun loopbaan. Voor ondernemers betekent dit dat zij meer nog dan vandaag in contact komen met kandidaten die misschien nog niet over alle ervaring of competenties beschikken, maar wél potentieel hebben. Dit vraagt om een evolutie naar **sneller talent herkennen, opleiden (op de werkvloer) en kansen creëren voor wie verder van de arbeidsmarkt staat**. Werkgevers kunnen hierin het verschil maken. Niet door extra administratie of verplichtingen, maar door **strategische keuzes die renderen**: investeren in leren op de werkvloer, slim matchen van talent en bouwen aan werkvloeren die duurzaam en inclusief zijn.

Werkgevers zijn bereid die rol krachtig op te nemen — **mits het beleid realistische verwachtingen koestert, mee inspanningen levert en de juiste randvoorwaarden creëert**. Alleen door een oplossingsgericht partnerschap tussen ondernemingen, sectoren, VDAB en de Vlaamse overheid kan deze hervorming slagen.

Dit actieplan bundelt de engagementen die werkgevers samen met de Vlaamse overheid willen opnemen én de randvoorwaarden die de overheid moet garanderen om dat ondernemerschap volop mogelijk te maken. Voka en de sectoren engageren zich om werkgever en beleid dichter bij elkaar te brengen, zodat talent maximaal kansen krijgt én bedrijven duurzame instroom realiseren.

Wederzijds engagement

1. Talentmatching

Het matchen van vacatures en werkzoekenden vormt een eerste cruciale pijler waarin een meer **intensieve samenwerking tussen werkgevers en publieke en private arbeidsbemiddelaars** vruchten kan afwerpen:

- **Regionale jobbeurzen** koppelen talenten aan concrete jobkansen. Hun succes staat of valt met de inspanningen die bemiddelaars, werkgevers(organisaties) en sectoren leveren om sterke aanwezigheid van geïnteresseerde werkzoekenden en werkgevers te realiseren.
- Via **(sectorale) oriënteringsbaden en screeningstrajecten** wordt vanuit de expertise van het terrein gezocht naar talenten, competenties en groeipotentieel van werkzoekenden, zonder die afhankelijk te maken van eerdere werkervaring of diploma's. Het zijn sterke instrumenten die de kansen op jobs en talent aanzienlijk vergroten. Aan de overheid om dit model te omarmen, op te schalen en verder uit te rollen.
- Werkgevers stellen de werkvloer open voor **werkervaringsstages en beroepsinlevingstrajecten**, zodat werkzoekenden de kans krijgen om arbeidsattitude, praktijkervaring en zelfvertrouwen op te bouwen. Voor vele bedrijven is deze laagdrempelige instroom een essentieel middel om nieuwe medewerkers te leren kennen en te evalueren.
- Een **klantgerichte werkgeversdienstverlening van VDAB en partners** is cruciaal: werkgevers verwachten begeleiding voor het invullen van hun vacatures die gebaseerd is op samenwerking en kennis van de werkvloer. Bemiddelaars moeten kandidaten gericht selecteren en doorverwijzen op basis van een realistisch jobdoelwit en vanuit een sterke klantenrelatie met de werkgever, zodat de efficiëntie van matching stijgt.
- Als VDAB de werkgever een aanbod doet in de vorm van intense, gepersonaliseerde dienstverlening, is het **logisch dat er een vorm van terugkoppeling wordt gevraagd** (over de sollicitatie, de inschatting van de vaardigheden van de werkzoekende, de inzet van (VDAB)-instrumenten, enz.). De beste en vlotste manier om dit te organiseren is via **een bemiddelaar die zijn klanten-werkgevers kent, hen bereikt, opbelt, bezoekt** enz. Feedback mislukt indien het gebeurt via enige vorm van administratieve

belasting. Het persoonlijk contact met de werkgevers is essentieel, temeer omdat vele ondernemingen niet exact weten via welke kanalen werkzoekenden hen bereiken.

2. Opleiding op de werkvloer

Werkgevers engageren zich om de werkvloer strategisch in te zetten als een krachtige **leeromgeving**. Vandaag zetten ondernemingen sterk in op werkplekleren in de competentieontwikkeling van hun werknemers. Ook vele werkzoekenden kunnen maar gematcht worden aan een vacature na eerst om- of bijscholing. De werkvloer is een interessante plek om (minstens een deel van) de opleiding te laten doorgaan, zodat de werkzoekende een helder en financieel zeker opleidings- en tewerkstellingspad kan volgen en de werkgever sneller perspectief krijgt op een nieuwe medewerker. Sterke opleidingsinstrumenten die zorgen voor kwaliteit en de (financiële) inspanning verdelen tussen werkzoekende, werkgever en overheid, vormen de sleutel voor succes:

- Openstellen van **(groei)vacatures** voor opleidingsgerichte instroom
- Gebruikmaken van de **individuele beroepsopleiding (IBO)** als instrument, op voorwaarde dat het hervormde systeem administratief eenvoudig, snel en voorspelbaar werkt. Ook VDAB en partners promoten en verkennen ten volle de mogelijkheden van IBO.
- Het **gezamenlijk initiatiefrecht van het Vlaams opleidingsverlof (VOV)** op een rechtszekere manier inzetten om werknemers instroom- én doorgroeikansen in de onderneming te bieden. Dat vraagt om een Vlaamse overheid die resoluut de kaart trekt van dit toepassingsgebied van het VOV om de deelname aan opleidingen gericht op de arbeidsmarkt, loopbanen en op toekomstige competenties voor alle doelgroepen te stimuleren.
- Vanuit ondernemingen, sectoren en overheid **collectieve opleidingspaden in publiek private samenwerking** verkennen. Co-creatie m.b.t. opleidingsinhoud, infrastructuur, instructeurs, ... biedt mogelijkheden om de grootste opleidingsnoden gezamenlijk aan te pakken.

3. Duurzaam Ondernemen

Inclusieve werkvloeren vormen een essentieel onderdeel van een arbeidsmarkt waarin zowel werkgevers als werknemers versterkt worden. Binnen de huidige hervormingen groeit het belang van initiatieven die de inzetbaarheid van mensen met diverse achtergronden en gezondheidsprofielen verhogen én die bedrijven ondersteunen bij het uitbouwen van een toekomstgericht HR-beleid.

- Het grote aantal **langdurig zieken** en de complexiteit van re-integratietrajecten vormen toenemende bekommernissen van werkgevers. Bedrijven worstelen met de complexe wetgeving en een versnipperd landschap van dienstenverleners en actoren. Voka engageert zich om heldere informatie en ondersteuning te bieden via de **verspreiding van kennis en instrumenten** (bv. wijzers, webinars, handleidingen of korte infosessies). Ook partners uit de **sociale economie** kunnen expertise delen in het kader van bv. enclavewerking en individueel maatwerk. Via **lerende netwerken** waarin cases centraal staan kunnen bedrijven van elkaar leren wat werkt, welke aanpassingen effectief zijn en waar valkuilen zitten.

Tegelijkertijd is een versterkend en ondersteunend beleidskader noodzakelijk. De Vlaamse Ondernemers vragen daarom:

- **Onderzoek naar de businesscase van werkbaar werk:** Europa WSE heeft met een opdracht inzicht gezocht in de kosten-baten van investeren in werkbaar werk met focus op verzuim, verloop, motivatie en productiviteit. De bedoeling is om via deze weg de kloof te dichten tussen HR-/welzijnsdiscours en managementlogica, in kaart te brengen welke interventies het grootste succes opleveren en een laagdrempelig, inzetbaar ROI-instrument te ontwikkelen dat zaakvoerders, leidinggevendenden, HR en intermediairs ondersteunt bij het nemen van onderbouwde beslissingen. Een logische vervolgstap is te onderzoeken **hoe deze business case en de bijhorende tool maximaal hun weg vinden naar ondernemingen.**
- Werkgevers hebben bovendien nood aan **doeltreffende en administratief haalbare instrumenten die drempels verlagen:**
 - **Hervorming van Individueel Maatwerk (IMW)** zodat het eenvoudiger, flexibeler en breder inzetbaar wordt.
 - **Actieve toepassing van IBO+ door VDAB**, zodat meer werkgevers en kandidaten hiervan kunnen profiteren.
 - **Beleidsruimte werkbaar werk** die ingezet wordt op de switch naar wat mensen wél nog kunnen, re-integratie in dezelfde of een andere functie ondersteunt en duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt mogelijk maakt.

Oproep tot partnerschap

Voka en de sectoren zetten hun schouders onder deze opdracht als **katalysator en bruggenbouwer**. Enkel met een sterk partnerschap kan Vlaanderen zorgen voor een arbeidsmarkt die mensen perspectief biedt én bedrijven laat groeien.