ABONNEER LOG IN

Zoek

Samenleving SAMPOL & Politiek

Hoe inclusief is de Vlaamse arbeidsmarkt van Zuhal Demir?

BART MOENS - Docent-onderzoeker aan de Odisee hogeschool

22 mei 2025

De Vlaamse Versnelling van minister van Werk, Zuhal Demir, zet in op een hogere werkzaamheidsgraad én een hogere productiviteit. Maar hoe inclusief is een versnelling die vooral loont wie het tempo aankan?



© ID/Bob Reijnders

bluesky linkedin meta x mail print

De krapte op de arbeidsmarkt dwingt tot een dubbele beleidsstrategie: enerzijds het optimaal benutten van alle beschikbare talenten (inclusie) en anderzijds het verhogen van efficiëntie (productiviteit). Hoewel beide ambities samen worden gepresenteerd, dreigt de nadruk op productiviteitsgroei – door technologische vooruitgang en strengere competentie-eisen – de arbeidsmarkt juist exclusiever te maken, waardoor de verenigbaarheid van beide doelen ter discussie staat.

AMBITIES VERENIGBAAR?

De omvang en samenstelling van de beroepsbevolking verandert sterk de komende jaren en zal zorgen voor een toename van de krapte op de arbeidsmarkt. Mede door vergrijzing zal het aantal mensen dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt naar verwachting de komende jaren stagneren, terwijl de vraag naar mensen steeds verder toeneemt. Dit betekent dat we alle beschikbare talenten optimaal moeten benutten (inclusie) en tegelijkertijd meer moeten doen met minder door slimmer en efficiënter te werken (productiviteit).

> De relatie tussen inclusie en productiviteit is als een Januskop: ze worden samen als beleidsdoelen naar voren geschoven, maar kijken in wezen in twee verschillende richtingen.

De relatie tussen inclusie en productiviteit heeft iets weg van een Januskop: ze worden samen als beleidsdoelen naar voren geschoven, maar kijken in wezen in twee verschillende richtingen. Enerzijds wordt inclusie gepresenteerd als een manier om zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor wie tal van drempels ervaart. Anderzijds veronderstelt productiviteitsgroei een efficiëntere inzet van arbeid, wat door technologische vooruitgang en hogere competentie-eisen de arbeidsmarkt juist exclusiever dreigt te maken.

Dit roept de vraag op of deze twee ambities daadwerkelijk verenigbaar zijn.

DE VLAAMSE VERSNELLING

Met de Vlaamse Versnelling start de Vlaamse overheid een offensief om de productiviteit van de Vlaamse economie – en daarmee de welvaart en het welzijn in Vlaanderen – te versterken. Het offensief steunt op drie pijlers: een ondernemingsvriendelijk klimaat, robuuste en degelijke infrastructuur, en menselijk kapitaal. Voor die laatste pijler ligt de focus op competentieversterking via onderwijs, levenslang leren en een activerend arbeidsmarktbeleid, evenals op de integratie van nieuwe technologieën om de werkbaarheid van jobs te verbeteren.

De Vlaamse overheid schakelt een versnelling hoger. Tegelijkertijd versnelt de arbeidsmarkt al decennia door globalisering, technologisering, robotisering, digitalisering en flexibilisering. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat werk complexer, flexibeler en intensiever is geworden. Werknemers worden geconfronteerd met steeds hogere eisen op het vlak van competenties, opdrachten en verantwoordelijkheden. Lang niet iedereen is er in geslaagd deze versnelling bij te houden. Dit blijkt uit het toenemende aantal hooggeschoolden in middengeschoolde banen en de stijgende instroom van middengeschoolden in kortgeschoolde banen, met als gevolg een verdringing van kortgeschoolden uit deze jobs.[1]

De arbeidsmarkt is doorheen de jaren exclusiever geworden. Welke impact zal de Vlaamse Versnelling hebben in deze context?

Kortom: de arbeidsmarkt is doorheen de jaren exclusiever geworden. Welke impact zal de Vlaamse Versnelling hebben in deze context? Zal de focus op productiviteitsgroei bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt, of dreigt deze versnelling de bestaande kloof tussen hoog- en kortgeschoolden verder te vergroten?

MEER DOEN MET MINDER

De Vlaamse Versnelling ziet in de technologische vooruitgang een kans om jobs werkbaarder te maken. Automatisering kan repetitieve, belastende of gevaarlijke taken verlichten, waardoor fysiek en mentaal belastende arbeid minder zwaar wordt. Dit effect is het sterkst bij kortgeschoolde beroepen. Het slim inzetten van technologie en AI laat ook toe om meer te doen met minder mensen. Machines, computers en robots kunnen repetitieve en voorspelbare taken overnemen, waardoor dezelfde productie met minder arbeidskrachten gerealiseerd kan worden. Dit verhoogt de arbeidsproductiviteit, maar zet tegelijk druk op de werkgelegenheid. Vooral jobs voor kort- en middengeschoolden verdwijnen of veranderen ingrijpend, omdat hun taken vaker routinematig en manueel zijn – precies de taken die het gemakkelijkst te automatiseren zijn.[2]

Deze twee evoluties maken dat we mogelijks afstevenen op een toekomst waar kortgeschoolden niet alleen werkbaarder werk krijgen, maar vooral minder werk. Nieuwe taken en functies richten zich steeds vaker op hoger opgeleiden, terwijl een deel van de middengeschoolden zich gedwongen zal zien om te concurreren voor jobs onder hun niveau. Hierdoor dreigt de arbeidsmarkt in de toekomst nog exclusiever te worden.

ALLE BESCHIKBARE TALENTEN BENUTTEN …

In dit kader zet de Vlaamse Versnelling ook in op de activering van werkzoekenden richting knelpuntberoepen via opleiding, om- en bijscholing. Onderzoek naar opleidingsinitiatieven in Vlaanderen voor niet-werkende werkzoekenden toont aan dat beroepsgerichte opleidingen en werkplekleren bijzonder effectief kunnen zijn, vooral wanneer deze nauw aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt.

> Zowel kortlopende als langlopende beroepsgerichte opleidingen blijken effectief, maar kortlopende opleidingen hebben een sterker effect.

Deze noden zijn vaak het grootst in knelpuntberoepen. Zowel kortlopende (<6 maanden) als langlopende (6-10 maanden) beroepsgerichte opleidingen blijken effectief, maar kortlopende opleidingen hebben een sterker effect.[3] Dit lijkt erop te wijzen dat deelnemers gemiddeld een minder grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en relatief snel inzetbaar zijn, wat in lijn is met bevindingen van Desiere en collega's, die aantonen dat werkzoekenden die starten met een beroepsgerichte opleiding bij de VDAB voornamelijk sterkere profielen zijn.[4]

… OP EEN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Opleiding, omscholing en bijscholing vormen tevens een belangrijke hefboom binnen het activeringsbeleid in de beleidsnota 2024-2029 van Vlaams minister van Werk, Zuhal Demir (N-VA): *"De vergrijzing stelt ons voor een ongeziene uitdaging op het vlak van talent (…). Vanaf nu tot 2032 zullen er jaarlijks naar verwachting ongeveer 80.000 werknemers onze arbeidsmarkt verlaten, wat betekent dat we meer dan ooit gekwalificeerde arbeidskrachten nodig hebben om onze economische en maatschappelijke activiteiten sterk te houden"*.

Om deze leemte op te vangen en de economische en maatschappelijke activiteiten sterk te houden, wil de Vlaamse overheid meer mensen aan het werk krijgen én houden. Minister Demir benoemt deze uitdaging in haar beleidsnota als een *"inclusiesprong, omdat we – om de werkzaamheidsgraad te verhogen – steeds meer groepen niet-werkenden met tal van drempels (gezondheid, welzijn, armoede, mobiliteit, geletterdheid, kinderopvang, discriminatie, financiële drempels, …) bij de arbeidsmarkt zullen moeten betrekken"*. Hoewel erkend wordt dat structurele drempels zoals taal, mobiliteit en discriminatie de toegang tot werk bemoeilijken, ligt de nadruk op activering via opleiding, omscholing en bijscholing.

UTILITAIRE BENADERING VAN INCLUSIE

De beleidsnota van Demir hanteert een utilitaire benadering van inclusie. Inclusie wordt gepresenteerd als een middel om hoge werkgelegenheidscijfers te bereiken

en alle talenten te benutten. Dit sluit nauw aan bij de beleidsnota van de vorige minister van Werk, Hilde Crevits (cd&v): *"'Iedereen aan boord' is de titel van een akkoord dat recent door de sociale partners werd afgesloten en zal voor mijn beleid een belangrijk leitmotiv zijn. (...) Op de arbeidsmarkt van vandaag moet elk talent benut worden. We hebben alle handen en hoofden nodig. Daarom wil ik resoluut inzetten op inclusie"*. De aanpak van discriminatie en het wegwerken van structurele drempels zijn geen doelen op zich, maar dienen ter verhoging van de werkzaamheidsgraad en productiviteit. Vanuit die benadering sluiten beide beleidsvisies – inclusie en productiviteit – uiteindelijk wel op elkaar aan.

> Zal dit beleid daadwerkelijk alle beschikbare talenten benutten, of enkel de talenten die beschikken over het leervermogen en de middelen om zich aan te passen?

Deze economische focus op inclusie werpt echter een belangrijke vraag op: gaat het hier om inclusie, of eerder om integratie? De onderliggende logica van het beleid is dat mensen zich moeten aanpassen aan de veranderende arbeidsmarkt. Het uitgangspunt is dat wie wendbaar is en zich bijschoolt, aansluiting kan vinden bij sectoren met arbeidsmarktkrapte. Dit impliceert dat de verantwoordelijkheid om in te passen grotendeels bij het individu ligt. *"Leer bij, wees wendbaar, pas je aan nieuwe technologie aan"* – dat is de impliciete boodschap. Voor sommigen zal dit kansen creëren, maar voor anderen – met name kortgeschoolden – kan dit juist een structurele drempel vormen, zeker wanneer technologische transities sneller verlopen dan hun aanpassingsvermogen toelaat. De vraag blijft dan ook of dit beleid daadwerkelijk alle beschikbare talenten zal benutten, of enkel de talenten die beschikken over het leervermogen en de middelen om zich aan te passen.

HOE ZORGEN WE VOOR ÉCHTE INCLUSIE?

Inclusie wordt in de beleidsnota van Demir vooral als integratie benaderd: niet de arbeidsmarkt verandert om toegankelijker te worden, maar het individu moet zich aanpassen en zelf eventuele drempels overwinnen. Inclusie verschilt echter fundamenteel van integratie. Bij inclusie ligt de verantwoordelijkheid voor 'aanpassing' niet bij de mensen zelf, maar bij het systeem – in dit geval de arbeidsmarkt – dat zich aanpast en de hindernissen voor participatie wegneemt, zodat iedereen naar eigen vermogen kan deelnemen.

Hoe kunnen we dan zorgen voor échte inclusie?

1. *Maak kortgeschoolde banen aantrekkelijker*

Hoewel kortgeschoolden moeilijk werk vinden, blijven er aan de onderkant van de arbeidsmarkt banen beschikbaar, paradoxaal genoeg vaak in knelpuntberoepen waarvoor geen formele scholing vereist is. Deze jobs bevinden zich echter meestal in sectoren met minder gunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, zoals schoonmaak[5] en horeca.[6] Daarnaast betreft het vaak precaire jobs: tijdelijke functies met hoge onzekerheid, grote flexibiliteit, lage en onvoorspelbare lonen, beperkte sociale bescherming en weinig zeggenschap voor werknemers.[7]

> De werkgevers zijn aan zet om de jobinhoud, werkomstandigheden en verloning te verbeteren, zodat deze beroepen aantrekkelijker worden en de structurele krapte op lange termijn afneemt.

Enkel niet-werkenden via opleiding en bijscholing naar deze functies leiden, volstaat niet. Zolang de kernproblemen van deze jobs niet worden aangepakt, blijven ze onaantrekkelijk en zullen instroominitiatieven slechts een tijdelijk of beperkt effect hebben. In zulke gevallen zijn werkgevers aan zet om de jobinhoud, werkomstandigheden en verloning te verbeteren, zodat deze beroepen aantrekkelijker worden en de structurele krapte op lange termijn afneemt. Dit sluit aan bij de oproep van Gennez & Horemans eerder in dit tijdschrift.[8]

2. *Creëer nieuwe passende functies via inclusief job design*

Inclusief job design identificeert binnen het takenpakket van geschoolde en/of gekwalificeerde medewerkers minder complexe logistieke, administratieve en organisatorische taken. Deze taken worden, waar mogelijk, uit hun pakket gehaald en gebundeld tot één of meerdere nieuwe functies die geschikt zijn voor mensen met een lagere opleiding, minder ervaring en/of een lagere productiviteit.[9]

Deze aanpak stelt organisaties niet alleen in staat om het talent van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te benutten, maar ook om het potentieel van hun huidige geschoolde en/of gekwalificeerde medewerkers optimaal te benutten. Door minder complexe taken te herschikken, kunnen laatstgenoemden zich beter focussen op hun kerntaken. Dit verhoogt bovendien hun productiviteit, omdat zij zich minder met randtaken hoeven bezig te houden.

3. *Investeer in inclusieve technologie*

Een andere manier om banen toegankelijk te maken is door gebruik van technologische oplossingen die zijn gericht op het ondersteunen van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, zodat deze zoveel mogelijk als reguliere medewerker mee kan draaien in het arbeidsproces.[10] Denk aan lichamelijke ondersteuning door een collaboratieve robot of een exoskelet, hulp bij communicatie via specifieke vertaaltechnologie, of cognitieve ondersteuning door werkinstructies via een *Augmented Reality-beamer* op een werkblad te projecteren.[11]

> Dankzij inclusieve technologieën kunnen kortgeschoolde of onervaren medewerkers sneller nieuwe taken aanleren en complexer werk uitvoeren.

Dankzij deze technologieën kunnen kortgeschoolde of onervaren medewerkers sneller nieuwe taken aanleren en complexer werk uitvoeren dat voorheen buiten hun mogelijkheden lag. Dit vergroot zowel hun inzetbaarheid als hun productiviteit. Inclusieve technologie wordt tot nu toe nauwelijks ontwikkeld en gebruikt binnen reguliere bedrijven. Het zijn vooral organisaties uit de sociale economie die de technologie inzetten.[12]

PRODUCTIVITEITSPARADOX

Door banen toegankelijker te maken via job redesign en inclusieve technologie, kunnen meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk raken en duurzaam aan het werk blijven. Toch blijven deze structurele benaderingen grotendeels afwezig in beleidsnota's, waar de nadruk vooral ligt op activering via opleiding en bijscholing. Dit is niet verrassend, want job redesign en inclusieve technologie

stroken niet met de economische logica van productiviteitsgroei, die de kern vormt van de Vlaamse Versnelling. Échte inclusie – het duurzaam activeren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in passende, werkbare banen – kan immers de gemiddelde productiviteit in eerste instantie doen dalen, maar draagt op lange termijn juist bij aan een duurzamer én productiever arbeidsmarktmodel.

> Échte inclusie kan de gemiddelde productiviteit in eerste instantie doen dalen, maar draagt op lange termijn juist bij aan een duurzamer én productiever arbeidsmarktmodel.

Dit brengt een fundamentele spanning aan het licht: productiviteitsgroei vereist efficiëntie en verhoogde output per werknemer, terwijl inclusie veronderstelt dat ook mensen met een lagere productiviteit een plaats krijgen. De vraag is dan ook welke prioriteit de politiek stelt: blijft productiviteitsgroei met inclusie als integratie het uitgangspunt, waarbij enkel wie zich kan aanpassen daadwerkelijke kansen krijgt? Of is er bereidheid om tijdelijke productiviteitsverliezen te accepteren in ruil voor een échte inclusieve arbeidsmarkt waarin méér mensen – ook deze met een afstand tot de arbeidsmarkt – duurzaam aan de slag kunnen?

REFERENTIES

1. van Vliet, O., & van Doorn, L. (2021). Baanpolarisatie en flexibilisering op de Europese arbeidsmarkt: Beleidsimplicaties voor Nederland. In E. M. H. Hirsch Ballin, A. P. C. M. Jaspers, J. A. Knottnerus, & H. Vinke (Eds.), De toekomst van de sociale zekerheid: De menselijke maat in een solidaire samenleving. Den Haag: Boom juridisch, pp. 287-304. ↑
2. Jacobs, A. Verhofstadt, E. & Ootegem, L. (2023). Unravelling the link between automatability and job satisfaction. Journal of Labor Research, 44(3), pp. 199-227.↑
3. Bollens, J. (2023) Evaluatie van de effectiviteit van diverse activerende arbeidsmarktmaatregelen bij VDAB. Studiedienst VDAB; Cockx, B., Lechner, M., & Bollens, J. (2023). Priority to unemployed immigrants? A causal machine learning evaluation of training in Belgium. Labour Economics, 80, 102306; Wood, J., Neels, K., & Vujić, S. (2024). Which training leads to employment? The effectiveness of

varying types of training programmes for unemployed jobseekers in Flanders. Journal of Social Policy. ↑

4. Desiere, S., Van Landeghem, B., & Struyven L. (2018) Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering. HIVA-KU Leuven.↑
5. Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). Werkbaarheidsprofiel diensten - chequebedrijven 2019. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016-2019. Stichting Innovatie & Arbeid. ↑
6. Casier, A. (Ed.). (2020). Werkbaar werk in de horeca. Hoe kwaliteitsvol is werken in de horeca? Guidea.↑
7. Vandevenne, E., Huegaerts, K., & Vanroelen, C. (2021). Precair werk in België. Eerste resultaten van het EPRES-BE onderzoek naar precair werk en werknemerswelzijn. VUB Interface Demography Research Group. ↑
8. Gennez, G., & Horemans, J. (2022). Is er wel een passende job voor iedereen? Samenleving & Politiek, 29(3), pp. 46-47. ↑
9. Moens, B., van Lierop, B., & Peersman, W. (2022). Herdenken van jobs: naar een betere instroom en retentie van personeel in knelpuntberoepen in Vlaanderen. Brussel: Odisee/Departement Werk en Sociale Economie. ↑
10. Van Kruining, I., de Vries, S., Wilschut, E., & Preenen, P. (2024). Benut regionaal talent met Technohubs Inclusieve Technologie. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 40(2), pp. 189–202. ↑
11. De inspiratietool van Huysmans en collega's (2024) geeft een overzicht van veertig technologische tools gericht op het verbeteren van het persoonlijk, sociaal en lichamelijk functioneren van werknemers.↑
12. Schell-Kiehl, I., Stavenuiter, M., & Wamelink, N. (6/3/2025). Technologie bevordert inclusieve arbeidsmarkt. Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken.↑

VLAANDEREN | INCLUSIE | ARBEIDSMARKT | WERK

bluesky linkedin meta x mail print

Abonneer je op Samenleving & Politiek