



Onderzoek dat werkt!
Research that works!

Deze studie werd uitgevoerd door:

Marieke Carpentier
Emma De Rouck
Tim Goesaert
Karen Huysmans
Daphné Valsamis

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel
T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be
www.ideaconsult.be

Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag- en aanbodanalyse

Rapport | 31 januari 2023
D/2023/3241/171

In opdracht van
Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel



1.	Inleiding	3
1.1.	Context en doelstellingen van het onderzoek	3
1.2.	Methodologie van deze studie	4
1.3.	Structuur van het rapport	11
2.	De diensten en samenwerkingen van regionale arbeidsdiensten m.b.t. interregionale arbeidsmobiliteit	12
2.1.	Inleiding	12
2.2.	Algemene diensten van VDAB, Actiris en Forem ter ondersteuning van interregionale arbeidsmobiliteit	12
2.3.	Specifieke samenwerkingen tussen VDAB en Actiris m.b.t. interregionale mobiliteit	15
2.4.	Specifieke samenwerkingen tussen VDAB en Forem m.b.t. interregionale mobiliteit	18
2.5.	Synerjob: VDAB, Forem, Actiris & Bruxelles formation & Adg	19
2.6.	Internationale inspanningen m.b.t. arbeidsmobiliteit	20
3.	Een kwantitatieve regionale arbeidsmarktanalyse	22
3.1.	Inleiding	22
3.2.	Globale analyse van de pendelstromen, vraagzijde en aanbodzijde	23
3.3.	Regio Brussel - Halle-Vilvoorde als eerste interregionale tewerkstellingszone	37
3.4.	Regio Doornik-Moeskroen - Ieper, Roeselare & Kortrijk als tweede interregionale tewerkstellingszone	49
3.5.	Regio Luik - Hasselt & Tongeren als derde interregionale tewerkstellingszone	60
4.	Een diepgaande analyse van de aanbodzijde	70
4.1.	Inleiding	70
4.2.	De werkervaring in Vlaanderen van Brusselse en Waalse werkzoekenden	70
4.3.	De zoektocht naar werk van Brusselse en Waalse werkzoekenden	81
4.4.	De bereidheid om in Vlaanderen te werken van Brusselse en Waalse werkzoekenden	87
4.5.	De obstakels en hefboomen voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden	98
5.	Een diepgaande analyse van de vraagzijde	104
5.1.	Inleiding	104
5.2.	De algemene stimulansen voor interregionale mobiliteit voor werkgevers	104
5.3.	De algemene drempels voor interregionale mobiliteit voor werkgevers	106
5.4.	De aanwerving en tewerkstelling van Brusselaars en Walen in Vlaanderen	112



6.	Conclusies en aanbevelingen	117
6.1.	Vaststellingen uit de globale analyse van administratieve gegevens	117
6.2.	Vaststellingen uit de diepgaande analyse van de aanbodzijde	118
6.3.	Vaststellingen uit de diepgaande analyse van de vraagzijde	121
6.4.	Vaststellingen per specifieke tewerkstellingszone	123
6.5.	Aanbevelingen ter bevordering van interregionale mobiliteit	126
B.1	Bijlage 1: Bibliografie	131
B.2	Bijlage 2: Extra tabellen en figuren	134



1. Inleiding

1.1. Context en doelstellingen van het onderzoek

Sterke geografische mismatches op de arbeidsmarkt

Met een werkloosheidsgraad van slechts 3,6% en een werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) van 75,3% in 2021 (Steunpunt Werk (2022a)), is de Vlaamse regio al enige tijd gekenmerkt door een bijzonder krappe arbeidsmarkt. Eind mei 2022 stonden bovendien 73.420 vacatures open bij VDAB (rechtstreeks bij VDAB gemeld).

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent daarentegen een werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) van 62,2% en een werkloosheidsgraad van 12,3%, terwijl het Waals gewest een werkzaamheid van 65,2% kent en een werkloosheid van 8,6% (Steunpunt Werk (2022b)). Ondanks de arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen en hogere werkloosheids- en inactiviteitsgraden in Brussel en Wallonië, blijft het aantal Walen en Brusselaars tewerkgesteld in Vlaanderen, hoewel in stijgende lijn, nog relatief beperkt. In zekere zin kunnen de Brusselse en Waalse werklozen als extra arbeidspotentieel gezien worden waarmee de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt kan worden verlicht. De Vlaamse Regering verwijst hiernaar in haar regeerakkoord: *“We vergroten het aantal werkzoekenden van Brussel en Wallonië dat in Vlaanderen een vacature vervult”*.

Het bestaand onderzoek naar [interregionale arbeidsmobiliteit in België](#) focust vooral op het in kaart brengen van pendelzones en het begrijpen van bestaande patronen, en spitst zich niet zozeer toe op het potentieel van bepaalde stromen. Het is echter belangrijk om de interregionale tewerkstellingsthematiek op een meer systematische manier in kaart te brengen d.m.v. een analyse van het arbeidspotentieel in de andere gewesten en een analyse van de obstakels van interregionale mobiliteit, om zo het bestaande arbeidspotentieel beter te kunnen benutten. Om interregionale arbeidsmobiliteit te bevorderen dient bovendien een breder kader ontwikkeld te worden waarin expliciet het potentieel van grensoverschrijdende tewerkstellingszones wordt uitgedacht.

Nood aan een systematische analyse van interregionale tewerkstellingsproblematieken

Dit onderzoek stelt [een systematische analyse van de vraag- en aanbodzijde](#) voor van de interregionale arbeidsmobiliteit in België, zodoende handvatten aan te reiken om Brusselse en Waalse werkzoekenden in Vlaanderen tewerk te stellen. De finale doelstelling van deze analyse is om te komen tot een effectievere bemiddeling tussen Vlaamse werkgevers en Brusselse/Waalse werkzoekenden om zo de interregionale mobiliteit tussen de Belgische gewesten te verhogen. Meer specifiek zal dit onderzoek volgende vragen beantwoorden.

- ▶ Wat zijn de kenmerken van de Brusselse/Waalse werklozenpopulatie? Wat zijn veel voorkomende beroepsaspiraties onder Brusselse/Waalse werklozen? In welke mate sluiten deze aan op bestaande tekorten in de Vlaamse arbeidsmarkt?
- ▶ Wat zijn de beweegredenen/obstakels voor Brusselaars/Walen om een job in Vlaanderen te accepteren?
- ▶ Hoe kunnen deze obstakels worden overwonnen?
- ▶ In welke mate bereiken Vlaamse werkgevers de Brusselse/Waalse beroepsbevolking met hun vacatures? Wat zijn de obstakels ondervonden door de werkgevers bij de rekrutering? Hoe kunnen deze worden overwonnen?
- ▶ Wat is de mogelijke rol van potentiële ‘tewerkstellingszones’ in het rekruteren van Brusselaars/Walen in Vlaanderen? Kunnen zulke zones (op basis van een vraag- en aanbodanalyse) worden geconceptualiseerd om rekrutering te optimaliseren?
- ▶ In welke mate is het mogelijk een dergelijke (vergelijkbare) analyse uit te voeren op Franse grensarbeiders, met name rond de Vlaams/Franse grens? Bestaat de data hiervoor? Wat voor aanbevelingen kunnen worden geformuleerd rond het verzamelen van deze data, het verbeteren van de statistieken en het uitvoeren van een dergelijk toekomstig project?



1.2. Methodologie van deze studie

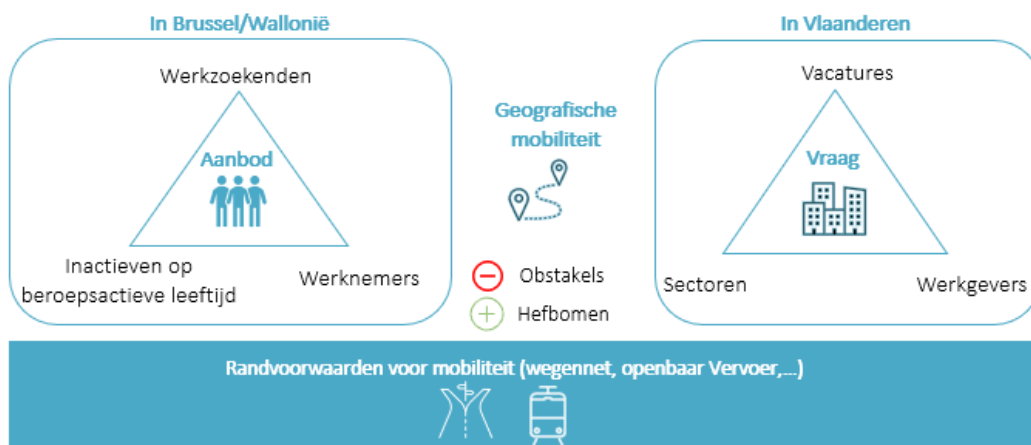
Deze studie analyseert zowel de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt, en de aansluiting tussen beide. Ook de bestaande pendelstromen en bestaande obstakels en hefbomen komen aan bod. Hieronder beschrijven we eerst ons inhoudelijk [analysekader van dit onderzoek](#), vervolgens gaan we in op de [methodieken](#) die werden gehanteerd.

1.2.1. Ons inhoudelijk analysekader

Zoals weergegeven in onderstaande figuur, steunt deze opdracht vooral op een analyse van de [aanbod- en vraagzijde](#) van de arbeidsmarkt, en de ruimtelijke en inhoudelijke aansluiting tussen beide:

- ▶ De [aanbodzijde](#): deze zijde omvat in ruime zin het beschikbare arbeidspotentieel in Brussel en Wallonië, namelijk werknemers, werkzoekenden en inactieven op beroepsactieve leeftijd. Gezien de scope van de opdracht richten we de blik in deze opdracht in hoofdzaak op de groep werkzoekenden in het Waals en Brussels Gewest. Het profiel van de actieve werknemers in deze gewesten biedt dan wel een extra kijk op de beschikbare profielen in elke regio, de focus ligt niet op het bevorderen van job-naar-job transitie. De groep inactieven staat dan weer verder van de Vlaamse arbeidsmarkt en biedt dus minder potentieel om de openstaande vacatures in te vullen.
- ▶ De [vraagzijde](#): deze zijde bestaat uit de werkgevers en hun vacatures. Hierbij is het belangrijk om de vacatures en de activiteiten van de werkgevers in de regio's in kaart te brengen, alsook de trends in de tewerkstelling (evolutie van werknemers, aanwervingen van nieuwe werknemers) en kenmerken van de tewerkstelling (kwaliteit van job, rol van Nederlands als voertaal, mogelijkheid om thuis te werken,...).

Figuur 1: Ons analysekader voor deze opdracht



Bron: IDEA Consult/HIVA

Naast deze analyse van de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt wordt vervolgens de [geografische mobiliteit](#) op de arbeidsmarkt als derde element in kaart gebracht. Met geografische mobiliteit wordt de fysieke verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats bedoeld. Wat dit betreft, dient men een onderscheid te maken tussen enerzijds woonmobiliteit (d.i. naar een dicht bij het werk gelegen woning verhuizen), en anderzijds, pendelmobiliteit (d.i. het dagelijks of bijna dagelijks heen en weer reizen tussen de woonplaats en de werkplaats). Een sterke geografische mobiliteit van arbeidskrachten kan bijdragen tot het verminderen van de geografische mismatches op de arbeidsmarkt, aangezien lokaal openblijvende vacatures kunnen worden ingevuld door elders woonachtige personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken. In dit onderzoek focussen we ons vooral op de pendelmobiliteit en in mindere mate op woonmobiliteit.

Verschillende [obstakels of hefbomen](#) kunnen leiden tot een bevordering of belemmering van de geografische mobiliteit, en dus de aan- of afwezigheid van pendelstromen tussen gewesten. Deze obstakels of hefbomen zijn voor een deel gelinkt aan de aanbod of vraagzijde, maar ook aan de randvoorwaarden. De mogelijke obstakels en hinderpalen voor geografische mobiliteit worden in deze studie onderzocht.

1.2.2. De gehanteerde methodieken voor deze studie

Voor de huidige studie hanteren we een combinatie van verschillende bronnen en van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methodes. We lichten deze hieronder toe.

Literatuuronderzoek

Literatuuronderzoek werd ingezet om het onderzoek voor te bereiden. Zowel wetenschappelijke als zogenaamde grijze literatuur (i.e. websites en online rapporten) m.b.t. (interregionale) arbeidsmobiliteit werd geconsulteerd om een zicht te krijgen op algemene drempels, de werking van de verschillende arbeidsdiensten en bestaande samenwerkingen rond interregionale arbeidsmobiliteit. In bijlage wordt de bibliografie van de studie opgenomen.

Verkennde helikopterinterviews

We namen verkennde helikopterinterviews af met vertegenwoordigers van 8 relevante instanties (zie onderstaande tabel voor een overzicht). We hanteerden hierbij een semi-gestructureerde vragenlijst.

Tabel 1. Helikopterinterviews

Organisatie	Geïnterviewde personen
Actiris	Marleen Senders Charlotte Olijslagers Karen Scheelen
WSE	Chris Gaasendam Marc Haesendonckx
Forem	Hilde Gillebert Fabienne Debecker
VDAB	Emmanuelle Bernolet Patrice Van Lancker Corry Verhaest
VDAB Brussel	Arne Cattrysse Geert Pauwels
FOD Waso	Ann Coenen Tom Bevers
Werknemersorganisaties (ABVV en ACV)	Caro VanderSchueren Maarten Gerard
Werkgeversorganisaties (Unizo, VOKA, Federgon)	Joris Renard Paul Verschueren Helena Muyldermans



In een tweede fase werd data verzameld en geanalyseerd van de pendelstromen en de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt. Eerst gebeurde een globale analyse, vervolgens analyseerde we de gegevens per tewerkstellingszone meer in de diepte.

Pendelgegevens

- ▶ Voor het in kaart brengen van de [huidige interregionale pendelstromen](#), maken we gebruik van de door HIVA en RSZ ontwikkelde Dynam-Reg dataset, waarin een koppeling wordt gemaakt tussen werknemers, werkgevers en vestigingen. De Dynam-tijdreeks is gebaseerd op de volledige populatie van loontrekkenden in België. De positie van deze loontrekkenden wordt op twee momenten opgevraagd en vergeleken (30 juni van jaar t en van jaar t+1). Deze werknemers worden gekoppeld aan een onderneming (en vestiging), waardoor het mogelijk is om de aanwervingen (personen aanwezig in de onderneming op de laatste meting, maar niet op de eerste, een jaar eerder), de uitstroom (aanwezig op het eerste meetpunt, maar niet meer in de onderneming een jaar later) en de blijvers (aanwezig in de onderneming op de twee tijdstippen) te meten. De totale loontrekkende tewerkstelling wordt gemeten door het gemiddelde te nemen van de loontrekkende populatie op 30 juni van jaar t en t+1. Van deze loontrekkende werknemers beschikken we onder andere over de woonplaats, hun plaats van tewerkstelling en de sector waarin ze tewerkgesteld zijn. De woon- en de tewerkstellingsplaatsgegevens zijn beschikbaar tot op het gemeenteniveau. Op basis hiervan kunnen per sector de stromen tussen Vlaamse en Brusselse/Brusselse gemeentes bepaald worden. We bekijken de pendelstromen van de loontrekkende bevolking in de periode voordat de coronacrisis uitbrak (juni 2018-juni 2019); dit om eventuele effecten van de coronacrisis op de pendelstromen buiten beschouwing te laten.

Belangrijk hierbij om op te merken is dat wanneer er in deze studie gesproken wordt over 'Brusselaars' en 'Walen', dit gaat om de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk en Waals Gewest, ongeacht hun moedertaal.

De tewerkstellingscijfers omvatten ook deze loontrekkenden die niet in België wonen, met informatie over hun woonplaats. Het betreft hier echter het land waar ze gedomicilieerd zijn. Dit maakt dat dan wel het belang van pendelbewegingen vanuit de buurlanden kan opgesteld worden voor verschillende subregio's in Vlaanderen, meer gedetailleerde informatie over de regio of gemeente waar de werknemer woont (in zijn thuisland) zijn niet beschikbaar. Een bijkomend element is dat de nationaliteit van deze loontrekkenden niet gekend is, zodat Belgen die in het buitenland wonen niet kunnen onderscheiden worden van Fransen of Nederlanders. Zoals aangegeven ligt de focus in deze studie op de interregionale mobiliteit van het Waals en Brussels Gewest, naar het Vlaams Gewest.

Vacaturegegevens

- ▶ Voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt werd [vacaturedata](#) aangeleverd door de VDAB. Deze dataset bevat vacaturegegevens op gemeenteniveau voor enkele Vlaamse arrondissementen (Kortrijk, Ieper, Roeselare, Oudenaarde, Aalst, Halle-Vilvoorde, Leuven, Mechelen, Antwerpen, Hasselt en Tongeren), voor de periode mei 2021-april 2022. Deze informatie is er voor een selectie van gemeentes in de verschillende arrondissementen. Dit zijn voornamelijk de gemeentes gelegen aan de grens tussen het Vlaams en Waals/Brussels Gewest en de gemeentes/steden met een aanzienlijk aantal vacatures. De keuze voor deze arrondissementen & gemeentes werd gebaseerd op de resultaten die in de analyse van de pendelgegevens naar voor kwamen. Het gaat om volgende gemeentes:
 - [Arrondissement Halle-Vilvoorde](#): Zaventem, Machelen, Steenokkerzeel, Kampenhout, Vilvoorde, Zemst, Grimbergen, Meise, Londerzeel, Wemmel, Merchtem, Asse, Dilbeek, Ternat, Liederkerke, Affligem, Lennik, Sint-Pieters-Leeuw, Gooik, Galmaarden, Bever, Herne, Pepingen, Drogenbos, Linkebeek, Halle, Beersel, Sint-Genesius-Rode, Hoeilaart & Overijse



- **Arrondissementen Ieper, Kortrijk & Roeselare:** Poperinge, Vleteren, Heuvelland, Ieper, Zonnebeke, Wervik, Moorslede, Ledegem, Roeselare, Izegem, Kuurne, Wevelgem, Kortrijk, Harelbeke, Deerlijk, Waregem, Anzegem, Zwevegem, Avelgem
- **Arrondissementen Hasselt & Tongeren:** Lummen, Hasselt, Genk, Sint-Truiden, Gingelom, Heers, Borgloon, Tongeren, Riemst, Voeren

We beschikken hierbij over maandelijkse informatie over zowel de **ontvangen vacatures als de openstaande vacatures**, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de vacatures rechtstreeks gemeld aan de VDAB, vacatures gemeld door wervings- en selectiekantoren en vacatures voor uitzendopdrachten. Dankzij deze dataset zijn niet enkel de effectieve tewerkstellingsplaats en het beroep van de vacature gekend, maar ook de gevraagde competenties (zoals het studieniveau en de gevraagde talenkennis Nederlands).

- We schetsen ook kort een beeld van de **arbeidsvraag in het Brussels en Waals Gewest**. Dit doen we enerzijds door te kijken naar de gemeenschappelijke knelpuntberoepen in de drie gewesten. Zo kunnen we nagaan of er gelijkaardige profielen gevraagd worden in het Vlaams Gewest, Brussels en Waals Gewest, en voor welke beroepen Walen/Brusselaars in het gewest zelf gemakkelijk een job kunnen vinden. Deze knelpuntberoepen worden echter enkel op gewestniveau gedefinieerd.

Het kan echter zijn dat de gevraagde profielen verschillen van arrondissement tot arrondissement (bijv. zo kunnen er andere profielen/beroepen gevraagd worden in Doornik-Moeskroen dan in Luik). Voor de vacatures van het Waals Gewest werd data aangeleverd door Forem. Deze gegevens geven een overzicht van de ontvangen vacatures, volgens circuit (bijv. vacatures ontvangen door Forem, uitzendopdrachten, stages...), opleidingsniveau, beroep en plaats van effectieve tewerkstelling (op arrondissementsniveau). Dit voor de periode mei 2021-april 2022. Wat betreft de vacatures in het Brussels Gewest werd data aangeleverd door Actiris. Deze gegevens bieden informatie over de ontvangen vacatures volgens circuit, opleidingsniveau, beroep en plaats van effectieve tewerkstelling in het Brussels Gewest (op gemeenteniveau). Dit voor alle vacatures ontvangen tijdens de periode januari 2021-december 2022.

Gegevens werkzoekenden

- Om de **Brusselse werkzoekenden** in beeld te brengen, maken we gebruik van gegevens aangeleverd door Actiris die informatie bevatten over de woonplaats (op gemeenteniveau), het onderwijsniveau, de werkloosheidsduur, de talenkennis en de beroepsaspiratie van de werkzoekende, dit voor januari 2022. De informatie over de talenkennis van de werkzoekende dient met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden, aangezien dit door de werkzoekende zelf wordt ingeschat bij inschrijving en dit dus subjectief is.
- Daarnaast brengen we ook het **profiel van de Waalse werkzoekenden** in beeld. Ook hier beschikken we over het onderwijsniveau, de werkloosheidsduur, de talenkennis en de beroepsaspiratie van de werkzoekende. Ook hier moet de informatie over de talenkennis van de werkzoekende met enige voorzichtigheid worden gelezen, aangezien dit meestal door de werkzoekende zelf wordt gerapporteerd (tenzij het resultaat van een taalttest, bijv. ELAO-taalttest, beschikbaar is) en niet verplicht in te vullen is. Deze info is beschikbaar voor alle werkzoekenden die in de periode tussen mei 2021 en april 2022 werden geregistreerd bij Forem.



Interviews Vlaamse werkgevers

Binnen de regio's, die geselecteerd werden o.b.v. de helikopterinterviews en de data-analyse, interviewden we werkgevers- en werknemersorganisaties en bedrijven. We hanteerden hierbij semi-gestructureerde vragenlijsten.

We spraken met diverse [organisaties in West-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Limburg](#) om bedrijven te identificeren en om hun zicht op de uitdagingen mee te nemen in het onderzoek.

Tabel 2. Diepgaande interviews met organisaties in West-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Limburg

Regio	Geïnterviewde organisaties
Vlaams Brabant	VOKA Vlaams-Brabant
	UNIZO Vlaams-Brabant
	ACV Vlaams-Brabant
	VDAB Vlaams-Brabant
	Aviato (tewerkstellingscentrum Brussels Airport, Vlaams-Brabant)
West-Vlaanderen	VOKA West-Vlaanderen
	UNIZO West-Vlaanderen
	ACV West-Vlaanderen
	VDAB West-Vlaanderen
	Consulenten van Forem
Limburg	VOKA Limburg
	UNIZO Limburg
	Boerenbond Limburg
	Consulenten van Forem

Het bleek echter niet evident voor alle gesproken actoren om diverse organisaties te benoemen die inzetten op interregionale mobiliteit, bovendien was het moeilijk om de genoemde organisaties te motiveren voor een gesprek. Uiteindelijk slaagden we er in [14 bedrijven](#) te spreken, gelegen in de 3 geselecteerde regio's en actief in relevante sectoren.

- ▶ 10 hiervan hadden (enige) ervaring met het rekruteren en tewerkstellen van mensen uit Brussel en/of Wallonië. Het aandeel personeel dat de bedrijven tewerkstellen uit een andere regio varieert van 5% tot 60%.
- ▶ Voor 4 van de ondernemingen bleek dat ze géén mensen uit andere regio's tewerkstellen. Toch nemen we ook hun reacties mee, omdat ze inzicht geven in de realiteit bij verschillende bedrijven.

Aanvullend spraken we ook met consulenten tewerkgesteld bij [2 uitzendbureaus](#) (Randstad en Accent) die ervaring hebben met het rekruteren van Walen en Noord-Fransen voor diverse bedrijven in Vlaanderen (regio West-Vlaanderen). De geïnterviewde uitzendconsulenten werkten voornamelijk op de sectoren: productie, retail en horeca.



Tabel 3. Overzicht geïnterviewde organisaties die mensen uit Brussel en/of Wallonië tewerkstellen

	Sector	Regio	Grootte bedrijf
(Zuid) West - Vlaanderen	Productie	Wielsbeke	Groot
	Voeding	Harelbeke	Groot
	Bouw	Kortrijk	Middel
	Uitzend (Globale inzichten)	Waregem	/
	Uitzend (Globale inzichten)	Menen	/
Vlaams - Brabant	Transport	Vlaams-Brabant (Puurs) en Zuid-Limburg (Tongeren)	Groot
	Productie	Overijse	Groot
	Retail	Sint-Pieters-Leeuw	Groot
	Retail	Halle	Groot
Limburg	Transport	Tongeren	Middel
	Bouw	Tongeren (Zuid-Limburg)	Klein
	Retail	Centraal Limburg (Houthalen-Helchteren) & Vlaams-Brabant	Groot

Tabel 4. Overzicht organisaties die géén mensen uit Brussel en/of Wallonië tewerkstellen

	Sector	Regio	Grootte bedrijf
(Zuid) West - Vlaanderen	Productie	Wevelgem	Groot
	Productie	Harelbeke	Middel
Limburg	Transport	Centraal Limburg (Houthalen-Helchteren)	Klein
	Fruitteelt	Alken (Zuid Limburg)	Middel



Enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Ten slotte ontwikkelden we een [online enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden](#) ingeschreven bij Actiris en Forem.

Voor Brussel werd een steekproef gecontacteerd van 15.932 werkzoekenden over de hele regio. Hiervan ontvingen we [685 responses](#) (responsgraad van 5,6%, foutenmarge van 3,5%). Voor Wallonië bestond de steekproef uit 15.000 werkzoekenden in de gemeentes aangrenzend aan de Vlaamse regio (provincie Waals Brabant, arrondissementen van Doornik-Moeskroen, Aat, Zinnik, Borgworm, Luik et Verviers). In totaal vulden er hiervan [661 respondenten](#) de enquête in (responsegraad van 5,9%, foutenmarge van 3,5%).

Zoals blijkt uit onderstaande figuur werden jongeren, kortgeschoolde Waalse werkzoekenden en Brusselse werkzoekenden met een 'andere' diploma (buitenlands) minder goed bereikt in deze enquête. De ondervertegenwoordiging van kortgeschoolde Waalse werkzoekenden en Brusselse werkzoekenden met een 'andere' diploma (buitenlands) kan wellicht verklaard worden door het feit dat de enquête online georganiseerd werd. Om rekening te houden met deze ondervertegenwoordigingen werden de [resultaten van de enquête gewogen naar leeftijd en scholingsniveau](#), om zo tot evenwichtige resultaten te komen.

Tabel 5. Vergelijking van het profiel van de respondenten met de populatie niet-werkende werkzoekenden

		Actiris		Forem	
		Respondenten enquête	Populatie niet-werkende werkzoekenden	Respondenten enquête	Populatie niet-werkende werkzoekenden
Geslacht	Man	49,6%	51,3%	54,2%	51,7%
	Vrouw	49,4%	48,7%	44,5%	48,3%
Leeftijd	< 30 jaar	7,4%	24,9%	15,4%	35,2%
	30 - 49 jaar	56,3%	48,5%	37,9%	39,1%
	> 50 jaar	36,2%	26,6%	46,7%	25,6%
Scholingsniveau	Laag	29,9%	18,8%	24,1%	40,2%
	Midden	31,1%	21,1%	37,9%	40,5%
	Hoog	32,5%	17,7%	34,1%	18,0%
	Andere (buitenlands)	6,6%	42,4%	3,9%	1,3%
Werkloosheidsduur	< 1 jaar	39,1%	38,5%	41,0%	40,9%
	1 tot 2 jaar	11,5%	13,5%	14,7%	16,3%
	> 2 jaar	49,4%	48,0%	44,3%	42,8%
Niet Europese migratie	Ja	51,9%		24,3%	
	Nee	46,3%		75,7%	



1.3. Structuur van het rapport

Het rapport is gestructureerd als volgt.

- ▶ Hoofdstuk 2 bespreekt [de inspanningen van de regionale arbeidsdiensten m.b.t. interregionale arbeidsmobiliteit](#) en de bestaande relevante interregionale en internationale samenwerkingen.
- ▶ Hoofdstuk 3 bevat [een analyse van de huidige pendelstromen](#) richting het Vlaams Gewest, de [vraagzijde](#) van de arbeidsmarkt en geregistreerde data i.v.m. [Brusselse en Waalse werkzoekenden](#).
- ▶ Hoofdstuk 4 omvat een [diepgaande analyse van de aanbodzijde](#). In dit hoofdstuk worden de resultaten van de survey bij werkzoekenden in Wallonië en Brusselaars geanalyseerd.
- ▶ Hoofdstuk 5 omvat een [diepgaande analyse van de vraagzijde](#): het brengt de ervaringen van werkgevers uit drie geselecteerde regio's in kaart met het rekruteren en tewerkstellen van werknemers uit Brussel, Wallonië (en Noord-Frankrijk).
- ▶ Ten slotte brengt hoofdstuk 5 alle bevindingen samen in de [overkoepelende conclusies](#), deze worden gevolgd door de [beleidsaanbevelingen](#).



2. De diensten en samenwerkingen van regionale arbeidsdiensten m.b.t. interregionale arbeidsmobiliteit

2.1. Inleiding

Vooraleer we ingaan op een analyse van de vraag en aanbodzijde van de arbeidsmarkt in een perspectief van interregionale mobiliteit, bespreken we in dit hoofdstuk de [inspanningen van de regionale arbeidsdiensten m.b.t. interregionale arbeidsmobiliteit](#) en de [bestaande relevante interregionale en internationale samenwerkingen](#). Deze inspanningen en samenwerkingen zijn belangrijke contextelementen bij de kwantitatieve en kwalitatieve analyses. In eerste instantie worden de algemene diensten van VDAB, Actiris en Forem ter ondersteuning van interregionale arbeidsmobiliteit beschreven; hierna wordt er ingegaan op de specifieke samenwerkingen met de verschillende instanties. Ook de uitdagingen hieromtrent die geïdentificeerd werden aan de hand van de verschillende gesprekken worden er opgelijst.

2.2. Algemene diensten van VDAB, Actiris en Forem ter ondersteuning van interregionale arbeidsmobiliteit

[Uitwisseling van vacatures en actieve bemiddeling als belangrijke activiteiten van regionale arbeidsdiensten ter ondersteuning van interregionale arbeidsmobiliteit](#)

Hieronder beschrijven we in grote lijnen hoe interregionale arbeidsmobiliteit vorm krijgt via de uitwisseling van Vlaamse vacatures en het toeleiden van Brusselse en Waalse werkzoekenden. De brug vormen tussen Brusselse en/of Waalse werkzoekenden met Vlaamse bedrijven maakt immers ook deel uit van de dienstverlening van VDAB, Actiris en Forem.

	<p>Vlaamse bedrijven kunnen rechtstreeks hun vacatures aanmelden bij Actiris en Forem. In dat geval kunnen Actiris en Forem de Brusselse of Waalse werkzoekenden die bij hen zijn ingeschreven ook bemiddelen op deze vacatures (i.e. geïnteresseerde profielen op sollicitatie sturen of gericht inzetten op opleiding in lijn met de gevraagde (taal)competenties). Ook kunnen er in overeenkomst met de bedrijven sectorspecifieke opleidingen georganiseerd worden.</p> <p>Op de website van Forem kunnen (Vlaamse) werkgevers zelf kandidatenprofielen opzoeken.</p>
	<p>Als een Waalse werkzoekende zich inschrijft bij de Forem en aangeeft dat hij/zij open staat om te werken in Vlaanderen, wordt die door de consultants 'interregionale mobiliteit' van FOREM ondersteunt bij het zoeken naar werk in Vlaanderen en wordt hij/zij voorbereid om er te solliciteren. Men kan ook bij de VDAB worden ingeschreven, die kan dan de bemiddeling naar concrete vacatures verder opnemen of opleidingen aanbieden.</p> <p>Als een Brusselse werkzoekende zich inschrijft bij Actiris en aangeeft dat die openstaat om te werken in Vlaanderen, dan</p>

	<p>kunnen ze door een consultant van Actiris naar VDAB worden doorverwezen voor een traject in Vlaanderen, mits akkoord van de werkzoekende. Bij interesse organiseert VDAB vervolgens een individueel gesprek met de werkzoekende om een 'VDAB-mandateringstraject¹' te starten. Dit traject duurt een jaar, of langer indien ook taallessen/beroepsopleiding wordt gevolgd. Met dit traject krijgt VDAB ook effectief het mandaat om de Brusselse werkzoekenden te begeleiden naar werk. Er zijn elke week meerdere infosessies van Actiris en VDAB (zowel fysiek als online) voor geïnteresseerde werkzoekenden over deze mogelijkheid, zodat werkzoekenden zich goed kunnen informeren over dit aanbod, en de voordelen van een Nederlandstalig beroepstraject kunnen inzien.</p> <p>Verder zijn er ook Brusselse/Waalse werkzoekenden die zelf via de VDAB website vacatures opzoeken en hiervoor solliciteren (zonder daarvoor ingeschreven te moeten zijn).</p>
	<p>Sinds enkele jaren worden alle gemelde vacatures bij VDAB (m.u.v. interim-arbeid) automatisch doorgegeven naar Forem en Actiris. De vacatures worden enkel gepubliceerd op de website van Forem en Actiris indien ze voldoen aan een aantal voorwaarden m.b.t. afstand, vacature in gedeeld beheer, al dan niet knelpuntberoep. Actieve bemiddeling voor Vlaamse vacatures is enkel toegestaan voor Vlaamse knelpuntberoepen, vanuit de redenering dat men voor de andere beroepen in theorie voldoende werkzoekenden wonend in Vlaanderen zouden zijn.</p> <p>Vanuit Forem wordt ook enkel bemiddeld op vacatures die zelf geen knelpuntberoep zijn in de eigen regio (vanuit de redenering dat gepaste profielen tewerkgesteld kunnen worden in de eigen regio). De mobiliteitsconsultanten van Forem kunnen echter wel vacatures doorgeven aan werkzoekenden, ongeacht of het een knelpuntberoep is of niet (zie ook later).</p>

[De uitwisseling van vacatures en actieve bemiddeling brengt een aantal uitdagingen met zich mee](#)

Volgens de verschillende bevroegde instanties kent de uitwisseling van vacatures en actieve bemiddeling [nog enkele uitdagingen](#), die ertoe leiden dat de uitwisseling niet steeds vlot verloopt.

- ▶ [De taal van de vacature](#): Vacatures uit Vlaanderen zijn vaak enkel opgesteld in het Nederlands. Bij uitwisseling van de vacatures worden een aantal velden automatisch vertaald, maar de vrije velden met tekst worden niet vertaald. Hierdoor kunnen werkzoekenden of consultants die beperkt Nederlands kunnen, moeilijk inschatten of hij/zij zich kandidaat zou kunnen stellen.
 - Soms biedt VDAB aan om geplaatste vacatures die openstaan voor mensen in andere regio's te vertalen, maar dit is geen systematisch aanbod.

¹ <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/projet-professionnel-neerlandophone/>



- De website van Actiris biedt een tool aan werkzoekenden aan om vacatures te vertalen.
 - Met het huidige uitwisselingssysteem vertaalt Forem uitgewisselde vacatures als VDAB een vacature labelt als "actief te bemiddelen door Forem". Zo weet Forem dat dit een Vlaamse vacature is, waarbij de werkgever actief open staat voor Waalse werkzoekenden.
- ▶ **De verschillen in systemen:** Elke regionale arbeidsdienst gebruikt zijn eigen IT-systeem, zodat deze niet op elkaar zijn afgestemd. Hierdoor moeten telkens omzettingstabellen gebruikt worden om elkaars jargon te verstaan, wat de uitwisseling verarmt, bvb. verschillen in het aantal beroepen en gebruikte beroepencodes.
 - ▶ **Beperkingen in de bemiddeling:** De actieve bemiddeling van Brussels/Waalse werkzoekenden op vacatures doorgestuurd vanuit VDAB naar Actiris of Forem is enkel toegestaan op Vlaamse knelpuntberoepen. Dit wordt als te beperkend gezien en zou flexibeler ingevuld kunnen worden. Er zijn goede redenen waarom de verschillende regio's niet als elkaars concurrenten gezien zouden moeten worden. Een bepaalde job/bedrijf zou een betere 'fit' kunnen hebben met een werkzoekende uit een andere regio, waardoor bemiddeling van deze beroepen niet per se uitgesloten zou moeten worden. De (passieve) online matching o.b.v. het geüploade profiel van de werkzoekenden vindt wel plaats voor alle gepubliceerde vacatures.
 - ▶ **Drempel bij de opvolging:** Vacatures die een knelpuntberoep zijn in Vlaanderen worden doorgegeven aan Forem en Actiris. Na het doorgeven van de vacatures weten ze bij VDAB echter niet of Forem/Actiris er effectief mee aan de slag gaan, en of ze de matching wel of niet gedaan hebben. De communicatie hierover tussen de instellingen loopt dus nog niet optimaal.
 - ▶ **De niet-consistente toepassing van het federaal normatief kader tussen regio's:** Sommige stakeholders beschouwen dat de niet-consistente toepassing van het federaal normatief kader tussen regio's een belangrijke belemmering is voor bemiddeling, aangezien de bereidheid van Brusselaars en Walen om in Vlaanderen te werken, zelfs voor een passende job van minder dan 60km/2u per rit, steeds vrijblijvend is.

Hieronder bespreken we hoe samenwerkingen tussen de bemiddelingsdiensten gericht op interregionale mobiliteit specifiek vorm krijgen.



2.3. Specifieke samenwerkingen tussen VDAB en Actiris m.b.t. interregionale mobiliteit

Verschillende samenwerkingen en concrete acties tussen VDAB en Actiris om interregionale mobiliteit te stimuleren

Op 24/06/2021 werd een nieuw Vlaams-Brussels samenwerkingsakkoord afgesloten tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaams Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest over de afstemming van het arbeidsmarktbeleid, opleiding, vorming en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden. Dit akkoord beoogt een vlottere werking van de arbeidsmarkt met als dubbel doel: de competenties van de Brusselse werkzoekenden te verhogen, en ook een grotere mobiliteit van werkzoekenden te realiseren tussen de gewesten.

Dit akkoord bevestigt enerzijds de vernieuwde samenwerking die tussen Actiris en VDAB werd uitgebouwd sinds 2016, en formuleert ook nieuwe ambities, zoals het vrij verkeer van vacatures en werkzoekenden, en de uitbouw van de automatische gegevensuitwisseling tussen Actiris en VDAB. Dit akkoord bepaalt o.a. dat de studiediensten van Actiris en VDAB jaarlijks een gezamenlijk arbeidsmarktanalyse zullen uitvoeren voor Brussel en Vlaanderen met het oog op het formuleren van concrete oplossingen voor de vastgestelde knelpunten.

In uitvoering van dit Vlaams-Brussels akkoord, sluiten VDAB en Actiris een samenwerkingsovereenkomst af. In 2022 werd een éénjarige overeenkomst – als overgangsjaar - afgesloten. Vanaf 2023 is het de intentie om een nieuwe meerjarige overeenkomst af te sluiten, met daarin de gezamenlijke strategische doelen en indicatoren, en streefdoelen (de finalisering is voorzien midden maart 2023).

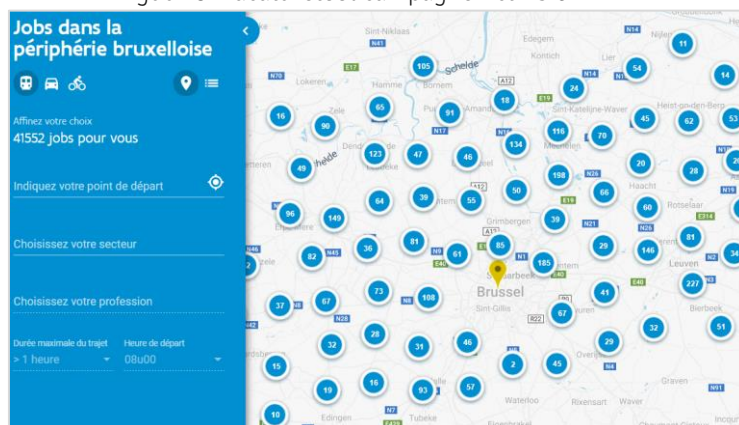
Daarnaast kunnen [verschillende acties van Actiris](#) vermeld worden ter stimulering van interregionale mobiliteit

- ▶ [Informereren over het aanbod](#): Elke ingeschreven werkzoekende bij Actiris wordt geïnformeerd over het bemiddelings- en of opleidingstraject via VDAB. Wie interesse toont, krijgt een uitnodiging voor een infosessie hierover gegeven door een bemiddelaar van VDAB en Actiris (cf. supra).
- ▶ [Communicatiecampagnes naar werkzoekenden](#): Via regelmatige communicatiecampagnes trachten VDAB en Actiris samen interregionale mobiliteit te stimuleren (via mailing, sociale media, affiches, acties ...). In eerste instantie gaat het om campagnes gericht op Brusselse werkzoekenden. Sinds 2020 is dit onder de noemer “een job c’est aussi un job”. Deze campagne communiceert o.m. over het aanbod van bemiddelings- en/of opleidingstraject via VDAB en biedt een tool om gemakkelijk vacatures te kunnen opzoeken in Vlaanderen (zie Figuur 3). Vanaf het najaar 2021 richtte de campagne zich specifiek op het ontkrachten van bestaande vooroordelen i.v.m. benodigde talenkennis, afstand, jobkansen etc.

Figuur 2. Campagne Actiris & VDAB gericht op Brusselse werkzoekenden



Figuur 3. Vacaturetool campagne Actiris & VDAB



- **Communicatiecampagne naar Vlaamse bedrijven:** In het najaar 2022 organiseerden Actiris en VDAB voor het eerst een campagne gericht op Vlaamse bedrijven, met als doel hen te informeren over beschikbare ondersteuning (bv. financiële steunmaatregelen voor de aanwerving van Brusselse werkzoekenden via Activa.Brussels, ICT-cheques, taalcheques of opleidingscheques, opleidingen op de werkvloer, zoals IBO met of zonder taalcoaching of First Stage; zie Figuur 4).

Figuur 4. Campagne Actiris & VDAB gericht op Vlaamse werkgevers



- **Communicatiecampagnes naar consulenten van Actiris:** Ook doet Actiris interne informatiecampagnes om de consulenten te sensibiliseren over interregionale arbeidsmobiliteit (via jaarlijkse infodagen en een specifieke opleiding).
- **Aanbod van VDAB Brussel:** Sinds 2016 heeft de VDAB het mandaat om Brusselse werkzoekenden te begeleiden naar werk in Vlaanderen (eerst enkel Nederlandstalige, sinds 2021 alle Brusselse werkzoekenden). In partnerschap met Actiris biedt VDAB Brussel aan Brusselse werkzoekenden taalopleidingen of een kwalificerende opleiding, mét begeleiding naar werk in Vlaanderen.
- **Tracé Brussel:** werd ook gemandateerd met het promoten van interregionale mobiliteit. Tracé Brussel vzw is een Nederlandstalige vzw die zich dagelijks inzet om Brusselse werkzoekenden in te schakelen op de arbeidsmarkt. Ze doen dit namelijk via individuele begeleiding van Brusselse werkzoekenden (die Nederlands spreken of willen leren) naar werk of een opleiding. Tracé Brussel vzw realiseert dit door hen te informeren, oriënteren, hun competenties te versterken en hen te bemiddelen naar werk via contacten en netwerking met werkgevers. In deze context staan ze ook in voor de sensibilisering van Brusselse

werkzoekenden m.b.t. interregionale mobiliteit, namelijk via de organisatie van infodagen voor de werkzoekenden.

- ▶ **Aviato:** werd opgericht als gezamenlijk initiatief dat publieke, privé- en overheidspartners samenbrengt die zich bezighouden met werkgelegenheid en opleiding in en rond de luchthaven. De partners zijn VDAB, Actiris, Forem, Provincie Vlaams-Brabant, BECI, VOKA, SFTL en Brussels Airport Company.

Verschillende verbeterpunten/uitdagingen i.v.m. de huidige samenwerking VDAB en Actiris

Uit de gesprekken kwamen enkele **verbeterpunten en uitdagingen naar boven i.v.m. de huidige samenwerking tussen VDAB en Actiris:**

- ▶ **De informatiedoorstroom tussen VDAB en Actiris is voor verbetering vatbaar:** Vele zaken gebeuren nog manueel, wat een efficiënte samenwerking in de weg staat (bv. op vlak van gevolgde opleidingen van werkzoekenden, maar ook of een persoon al dan niet is ingeschreven bij Actiris/VDAB). GDPR wetgeving en complexe IT-ontwikkelingen maken het automatisch uitwisselen van persoonsgegevens moeilijk.
- ▶ **Er is meer samenwerking mogelijk:** met Brusselse opleidingspartners, maar ook tussen VDAB en Actiris gericht op de toeleiding van werkzoekenden naar Vlaamse werkgevers (bv. jobdating, campagnes gericht op bedrijven die een grootschalige rekrutering plannen). De samenwerking richt zich bovendien momenteel voornamelijk op de luchthaven, daarbuiten zou meer kunnen gebeuren.
- ▶ **De beperkingen in de bemiddeling van vacatures van VDAB:** Omwille van de "werkgeversbenadering" van VDAB kan Actiris enkel actief bemiddelen op de vacatures van VDAB die knelpuntberoepen zijn. In de praktijk zijn er dus relatief weinig beroepen waarvoor ze kunnen samenwerken. Actiris mag ook geen bedrijven prospecteren in Vlaanderen, tenzij de werkgever zelf naar Actiris komt. In de rand van Brussel zijn er echter veel beroepen die officieel geen knelpunt zijn, maar waarvoor weinig Vlamingen interesse tonen, en die dus potentieel openstaan voor Brusselse werkzoekenden. Vanuit Actiris kan er geen actieve benadering zijn van deze vacatures, terwijl dit interessante potentiële vacatures zijn voor Brusselse werkzoekenden.
- ▶ **De locatie van de opleidingen:** Wat opleidingen betreft, vormt het voor Brusselse werkzoekenden soms een drempel dat VDAB opleidingen doorgaan in de provincie waar de werkgever gevestigd is, i.p.v. in Brussel. Dit is niet bevorderlijk voor de Brusselse kandidaten die niet zeker zijn dat ze zullen aangeworven worden en dus dagelijks moeten pendelen naar de opleiding, terwijl dit ook in Brussel zou kunnen gegeven worden. Ook zijn het aantal Brusselse werkzoekenden ingeschreven in een VDAB opleiding die in Brussel doorgaat vrij beperkt, hoewel dit de laatste jaren licht verbeterd is.

"De cursistenvergoeding is verschillend voor Vlamingen en Brusselaars, dus als die samen in een opleiding zitten is dat ook niet evident. VDAB betaalt een ander bedrag aan de docenten dan Bruxelles Formation."

- Citaat uit de gesprekken met stakeholders



2.4. Specifieke samenwerkingen tussen VDAB en Forem m.b.t. interregionale mobiliteit

Verschillende samenwerkingen en concrete acties tussen VDAB en Forem om interregionale mobiliteit te stimuleren

In 2005 is een samenwerkingsakkoord opgesteld tussen de verschillende gewesten², waarbij jaarlijks een actieplan zou opgemaakt worden. Het laatste actieplan tussen VDAB en Forem dateert echter van 2018. Sedert half 2022 wordt het overleg terug concreter gevoerd om in 2023 opnieuw jaarlijkse regionale actieplannen op te stellen.

De huidige inspanningen rond interregionale mobiliteit zijn dus in eerste instantie gericht op actieve bemiddeling van Waalse werkzoekenden op Vlaamse knelpuntberoepen. Daarnaast kunnen [volgende acties van Forem](#) vermeld worden ter stimulering van interregionale mobiliteit

- ▶ **Tweetalige consulenten:** Forem stelt 8 tweetalige consulenten aan die specifiek als opdracht hebben in te zetten op interregionale mobiliteit voor werkzoekenden, naar zowel Vlaanderen als Brussel. Zij staan o.a. in voor jobdates organiseren, cv's voorbereiden en werkzoekenden inschrijven op de website van de VDAB. Naast de 8 tweetalige consulenten die concreet met de werkzoekenden werken heeft Forem ook 9 tweetalige vacatureconsulenten die de doorgestuurde VDAB-vacatures actief beheren.
- ▶ **Communicatiecampagnes naar werkzoekenden:** Forem organiseert sinds verschillende jaren de Campagne 'WerkWeek' waarbij er gedurende 1 week verschillende activiteiten worden georganiseerd ter stimulering van interregionale mobiliteit (bv. info-sessies, jobday,...).

Figuur 5. Campagne Forem & VDAB WerkWeek



Verschillende verbeterpunten/uitdagingen i.v.m. de huidige samenwerking VDAB en Forem

Uit de gesprekken kwamen enkele [verbeterpunten en uitdagingen](#) naar boven i.v.m. de huidige samenwerking VDAB en Forem.

- ▶ De samenwerking VDAB en Forem bestrijkt een [groot en divers gebied](#). Om dit in rekening te brengen plant men te werken met een centraal samenwerkingskader met regionale accenten (opdeling arbeidsmarkt West, Centrum, Oost).
- ▶ [Overtuigende en informerende communicatie](#) en tools voor werkzoekenWalen zouden een meerwaarde kunnen bieden.

² <https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1014368&datum=&geannoteerd=false&print=false>

- ▶ **Communicatie naar werkgevers:** Ook naar werkgevers toe zouden er campagnes georganiseerd kunnen worden in samenwerking tussen VDAB en Forem om werkgevers te sensibiliseren mbt de rekrutering van Waalse werkzoekenden.

2.5. Synerjob: VDAB, Forem, Actiris & Bruxelles formation & Adg

Synerjob verenigt de gewestelijke arbeidsorganisaties om synergiën te creëren voor de Belgische arbeidsmarkt

In 2007 werd de vzw Synerjob opgericht door VDAB, Forem, Actiris, Bruxelles Formation en ADG (Duitstalige gemeenschap). Het doel van Synerjob is om samen de uitdagingen op de Belgische arbeidsmarkt aan te gaan. Verder is het doel synergiën te creëren en uitdagingen van de gewestelijke arbeidsmarkten beter aan te gaan (breder dan interregionale mobiliteit). Via Synerjob komen de verschillende tewerkstellings- en opleidingsdiensten meerdere malen per jaar bijeen om nieuwe projecten te bespreken en de lopende gezamenlijke acties te ondersteunen. Bovendien zijn er ook werkgroepen binnen Synerjob rond verschillende thema's, zoals de Zesde Staatshervorming of de 'Garantie voor de Jeugd'³.

Voor dit laatste thema, de 'Garantie voor de Jeugd', heeft België via Synerjob een gemeenschappelijk actieplan voor de Belgische tewerkstellingsdiensten ingediend bij de Europese Commissie; namelijk het 'Belgian Youth Guarantee Implementation Plan'⁴. Hiermee werd Europese financiering verkregen, waarmee projecten gesteund zijn in de regio's waar de jeugdwerkloosheid het hoogst is. Dit omvat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de provincies Henegouwen en Luik.

Via Synerjob zetten de verschillende tewerkstellings- en opleidingsdiensten ook verschillende acties op. Alle acties zijn gericht op het gezamenlijk opzetten of uitvoeren van acties rond een of meer gemeenschappelijke projecten (met ten minste twee partners per project). Elke partner zet zijn eigen middelen in om de beoogde resultaten te bereiken. Synerjob heeft verschillende (tijdelijke en permanente) werkgroepen, waarvan één zich expliciet toelegt op interregionale arbeidsmobiliteit. Ze maken hierbij afspraken over de dienstverlening i.v.m. interregionale mobiliteit. Onderstaande box somt de verschillende activiteiten van Synerjob in alle volledigheid op.

Activiteiten van Synerjob⁵

- ▶ analyseren en aanpakken van de problemen op de Belgische arbeidsmarkt
- ▶ samen nadenken over de uitdagingen
- ▶ kennis bundelen en goede praktijken uitwisselen
- ▶ tools en methodologieën aanschaffen en/of ontwikkelen
- ▶ gemeenschappelijke acties opzetten
- ▶ partnerschappen aangaan in het kader van Europese of andere projecten
- ▶ een beurtrol tussen de leden om te zorgen voor één enkel aanspreekpunt voor de openbare diensten voor tewerkstelling en beroepsopleiding in de Europese dossiers
- ▶ gemeenschappelijke standpunten innemen volgens de regels van de internationale vertegenwoordiging.

³ Het doel van de Europese jongerengarantieregeling is de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt vlot te doen verlopen, steun te geven voor de integratie in de arbeidsmarkt en ervoor te zorgen dat geen enkele jongere uit de boot valt (<https://www.consilium.europa.eu/nl/policies/youth-employment/youth-guarantee/>).

⁴ <https://synerjob.be/docs/Belgian%20Youth%20Guarantee%20Implementation%20Plan.pdf>

⁵ SYNERJOB – Jaarverslag 2021

2.6. Internationale inspanningen m.b.t. arbeidsmobiliteit

Ook over de grens gebeuren er inspanningen die arbeidsmobiliteit van zowel Noord-Fransen als Walen naar Vlaanderen bevorderen. Eerst bespreken we kort aspecten m.b.t. de mobiliteit over de grens met Frankrijk. Verder zijn er vanuit Europa gesubsidieerde grensoverschrijdende samenwerkingen die eveneens projecten ondersteunen die inzetten op arbeidsmobiliteit, niet alleen tussen de regio's in België, maar ook met veel aandacht voor de internationale uitdagingen.

Samenwerkingen tussen VDAB West-Vlaanderen en Pôle emploi

VDAB West-Vlaanderen werkt samen met [Pôle emploi Haut de France](#) en de arbeidsbemiddelingsdienst van de Département du Nord. VDAB wisselt zijn knelpuntvacatures uit met Pôle emploi en de Département zodanig dat zij Franse werkzoekenden hierop actief kunnen bemiddelen. Bij organisatie van jobbeurzen in Frankrijk met aandacht voor 'Werken in België/Vlaanderen' neemt VDAB contact op met de bedrijven met vacatures die openstaan voor Franse werkzoekenden. Er is zelfs de mogelijkheid voor Fransen om een IBO(-t) te volgen in Vlaanderen.

Verder werkt men aan een verbeterde samenwerking tussen België en Noord-Frankrijk (in opbouw). Dit omvat het opstellen van een actieplan met de 3 publieke tewerkstellingsdiensten, het oprichten van een digitaal informatiepunt met expertencel en het onderhouden van een overzicht van de knelpuntberoepen in de 3 regio's. De uitvoering van dit actieplan zal hoogstwaarschijnlijk via een Interreg-project lopen.

Interreg Frankrijk-Wallonië-Vlaanderen

Het [programma Interreg France-Wallonië-Vlaanderen](#)⁶ bestaat uit Franse en Belgische regio's die samenwerken om economische en sociale uitwisselingen tussen grensregio's in Frankrijk, Wallonië en Vlaanderen (zie kaart). Binnen het programma 2014-2020 werden 26 projecten ondersteund rond het thema 'Integratie van grensoverschrijdende arbeidsmarkten', met inbegrip van grensoverschrijdende mobiliteit, gezamenlijke lokale werkgelegenheidsinitiatieven, informatie- en adviesdiensten en gezamenlijke opleiding.

Eén project was bv. "Grenzenloos tewerkstellen", waarbij o.m. VDAB i.s.m. VOKA en UNIZO bedrijfsbezoeken, netwerksessies en online ontbijtsessies organiseerde voor werkgevers die meer info wensten over het rekruteren van Franse en Waalse werkzoekenden en de dienstverlening hierbij.

Vanaf 2023 wordt het nieuwe programma gecommuniceerd.



⁶ <https://www.interreg-fwwl.eu/nl>

Euregio Maas-Rijn⁷

Binnen Euregio Maas-Rijn zet het [EURES-netwerk \(Europese coöperatienetwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners en private actoren\)](#) o.a. in op het faciliteren van interregionale (en grensoverschrijdende) arbeidsmobiliteit. De Euregio Maas-Rijn zet zich m.b.t. dit thema o.a. in op volgende thema's:

- ▶ Bevordering van de meertaligheid, vooral van de buurtalen Duits, Frans en Nederlands.
- ▶ Bevordering van de dialoog tussen werknemers, werkgeversorganisaties, de scholengemeenschappen, beroepsopleidingscentra, de leraren/leerkrachten en de uitwisseling van scholieren.
- ▶ Verbetering van de coördinatie van het informatieaanbod voor burgers en potentiële "grensarbeiders" over de onderwerpen "Wonen", "Werken" en "Studeren" aan de andere kant van de grens en ontwikkelt Europese benaderingen voor oplossingen.
- ▶ Bevordering van de grensoverschrijdende samenwerking om het tekort aan vaklui bij creatieve en knelpuntberoepen tegen te gaan.



⁷ <https://euregio-mr.info/nl/ueber-uns/grusswort/>



3. Een kwantitatieve regionale arbeidsmarktanalyse

3.1. Inleiding

Dit hoofdstuk tracht drie gebieden in Vlaanderen in kaart te brengen waar er potentieel is om de mobiliteit van werknemers vanuit het Brussels Hoofdstedelijk en het Waals Gewest richting het Vlaams Gewest te verhogen. Deze interregionale tewerkstellingszones worden afgebakend op basis van een kwantitatieve analyse van de reeds bestaande [interregionale pendelstromen](#), gecombineerd met een studie van de [aanbod- en de vraagzijde](#) van de arbeidsmarkt in deze zones.

Deze kwantitatieve analyse is als volgt opgebouwd. In sectie 3.2 brengen we het globale plaatje in beeld. We bekijken de [huidige pendelstromen](#) in België en hoe de pendelstromen vanuit het Brussels en Waals Gewest zijn geëvolueerd en naar welke Vlaamse arrondissementen de inwoners van het Brussels en Waals Gewest pendelen, met bijkomend de arrondissementen waaruit deze pendelaars afkomstig zijn. Wat betreft de [vraagzijde van de Vlaamse arbeidsmarkt](#) bekijken we de vacaturegegevens op arrondissementniveau om een beeld te krijgen van de beschikbare jobs. Ten slotte bekijken we ook hoe groot de [pool van Brusselse en Waalse werkzoekenden](#) is, eveneens op arrondissementniveau.

Op basis van deze eerste analyses werden – in samenspraak met experts binnen de Belgische bemiddelingsdiensten, werknemers- en werkgeversorganisaties en enkele andere sleutelactoren binnen het domein – drie [interregionale tewerkstellingszones](#) uitgekozen. Deze zones worden gedefinieerd als zones met potentieel voor interregionale mobiliteit, vanuit hun locatie aangrenzend aan de Brusselse en Waalse regio, en vanuit hun grote vraag naar arbeidskrachten in relevante sectoren voor Brusselse en Waalse werkzoekenden. In secties 3.3 – 3.5 worden de pendelstromen, de vraag- en aanbodzijde binnen deze drie interregionale tewerkstellingszones vervolgens gedetailleerd geanalyseerd, op zowel gemeente- als sectorniveau.

De databronnen die hiervoor gebruikt worden, werden reeds uitvoerig besproken in sectie 1.2.



3.2. Globale analyse van de pendelstromen, vraagzijde en aanbodzijde

In dit hoofdstuk identificeren we drie mogelijke interregionale tewerkstellingszones. We geven eerst een algemeen beeld van de huidige pendelstromen, de vacatures en de werkzoekenden in België, op arrondissementniveau. Volgende vragen worden hier beschouwd: hoe is de pendelstroom vanuit het Brussels en Waals gewest richting Vlaanderen geëvolueerd de voorbije jaren? Naar welke arrondissementen in Vlaanderen pendelen de Brusselaars en Walen voornamelijk? Vervolgens: in welke Vlaamse arrondissementen zien we een hoog aantal vacatures; kunnen we dit linken aan werkzoekenden in het Brussels en Waals Gewest? Op basis van deze analyses maken we een voorstel van drie interregionale tewerkstellingszones, die we in de volgende drie hoofdstukken diepgaander analyseren.

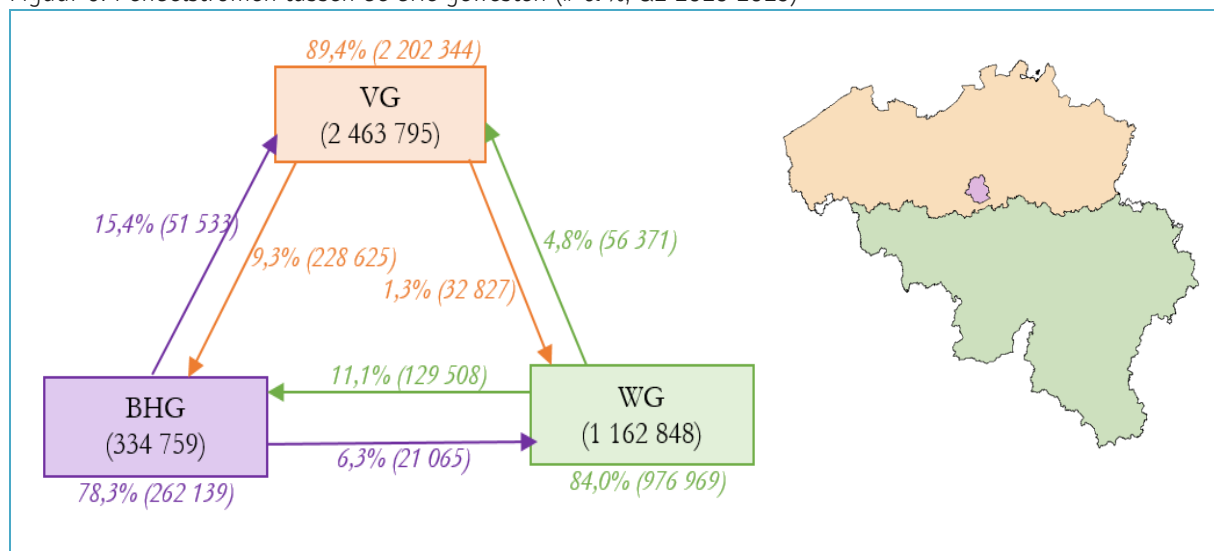
3.2.1. Globale analyse van de pendelstromen in België

15,4% van alle loontrekkende Brusselaars en 4,8% van alle loontrekkende Walen pendelen naar Vlaanderen

We beginnen dit hoofdstuk met een globaal overzicht van de pendelstromen tussen het Vlaams, Brussels en Waals Gewest (Figuur 6). In Vlaanderen waren er 2 463 795 loontrekkende werknemers in 2018-2019, waarvan het grootste aandeel in het gewest zelf werkt (nl. 89,4%).

- ▶ Van de **Vlaamse loontrekkenden** pendelt 9,3% naar het Brussels Gewest en 1,3% richting het Waals Gewest.
- ▶ In het **Waals Gewest** werkt 84,0% van de loontrekkende werknemers in het Waals Gewest zelf (nl. 976 969 werknemers), 4,8% trekt richting het Vlaams Gewest en 11,1% pendelt richting het Brussels Gewest.
- ▶ De **Brusselaars** zijn het meest mobiel. 78,3% van de Brusselse loontrekkende werknemers werkt in het Brussels Gewest zelf, 15,4% pendelt richting het Vlaams Gewest en 6,3% pendelt richting het Waals Gewest.

Figuur 6: Pendelstromen tussen de drie gewesten (# & %, Q2 2018-2019)



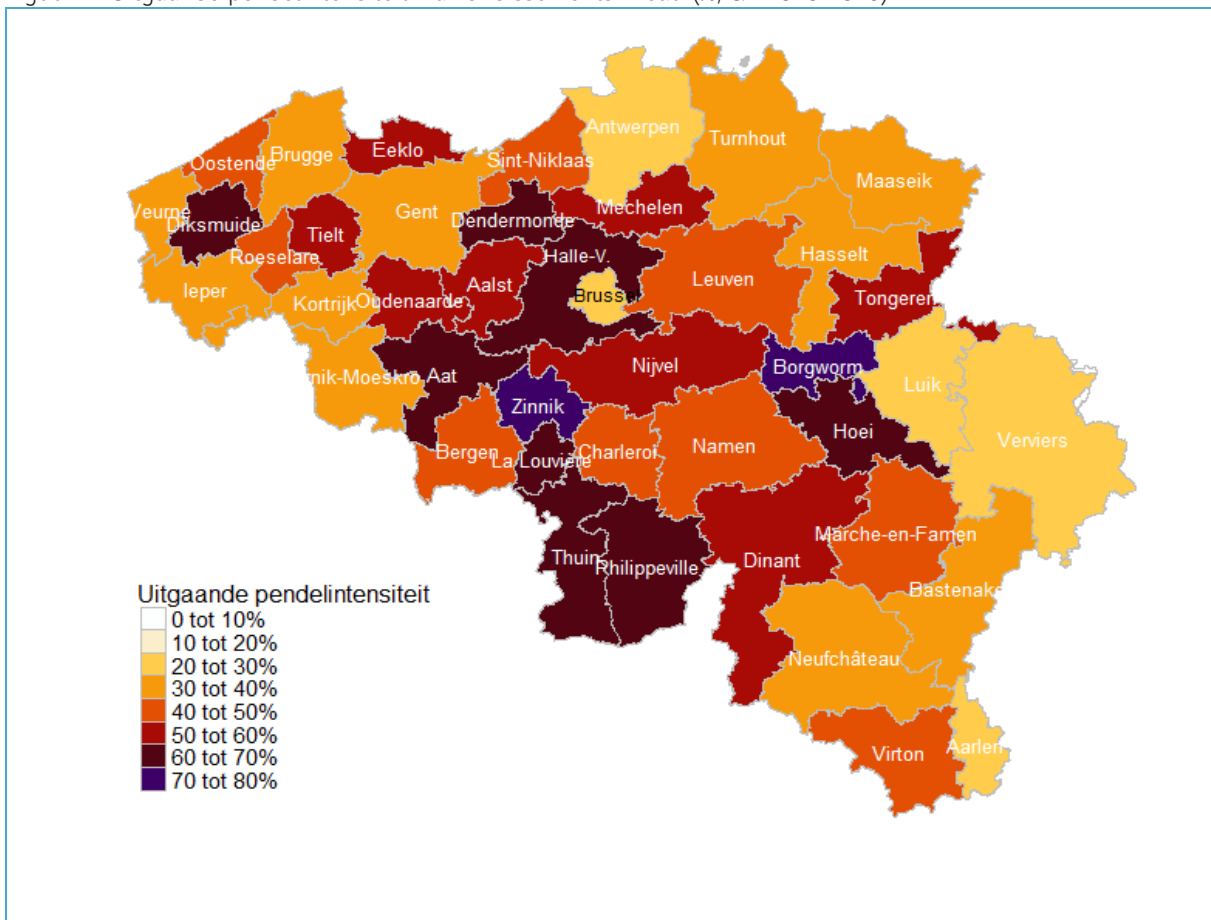
Bron: © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

De arrondissementen Zinnik, Borgworm, Aat, La Louvière, Thuin, Philippeville, Hoei, Halle-Vilvoorde, Dendermonde en Diksmuide hebben de meest 'mobiele' werknemers, met een uitgaande pendelintensiteit van meer dan 60%

Figuur 7 en 8 geven respectievelijk de uitgaande pendelintensiteit en de inkomende pendelintensiteit op arrondissementniveau weer. De uitgaande pendelintensiteit geeft aan in welke mate inwoners van een bepaald arrondissement werkzaam zijn in een ander arrondissement.⁸ Dit wordt uitgedrukt als het aandeel loontrekkende inwoners uit het arrondissement dat in een ander arrondissement werkzaam is, t.o.v. de totale loontrekkende bevolking in dat arrondissement (Vansteenkiste, 2022).

In Vlaanderen en Wallonië zien we veel donkergekleurde arrondissementen, wat erop wijst dat deze Vlamingen en Walen vaak de arrondissementsgrens oversteken om elders te gaan werken. De donkergekleurde arrondissementen Zinnik, Borgworm, Halle-Vilvoorde, Dendermonde, Aat, La Louvière, Thuin, Philippeville, Hoei en Diksmuide vallen op. Elk van deze arrondissementen heeft een uitgaande pendelintensiteit van meer dan 60%. Gebieden met een lagere uitgaande pendelintensiteit zijn Luik, Verviers, Antwerpen en Brussel, met een intensiteit van tussen de 20 en 30%.

Figuur 7: Uitgaande pendelintensiteit – arrondissementniveau (% , Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

⁸ Deze sectie is nog niet beperkt tot de pendelstromen vanuit het Brussels en Waals Gewest richting het Vlaams Gewest. Nijvel heeft bijvoorbeeld een uitgaande pendelintensiteit van 66%. Een groot aandeel van de inwoners van het arrondissement Nijvel pendelt dus richting een ander Vlaams, Waals of Brussels arrondissement.

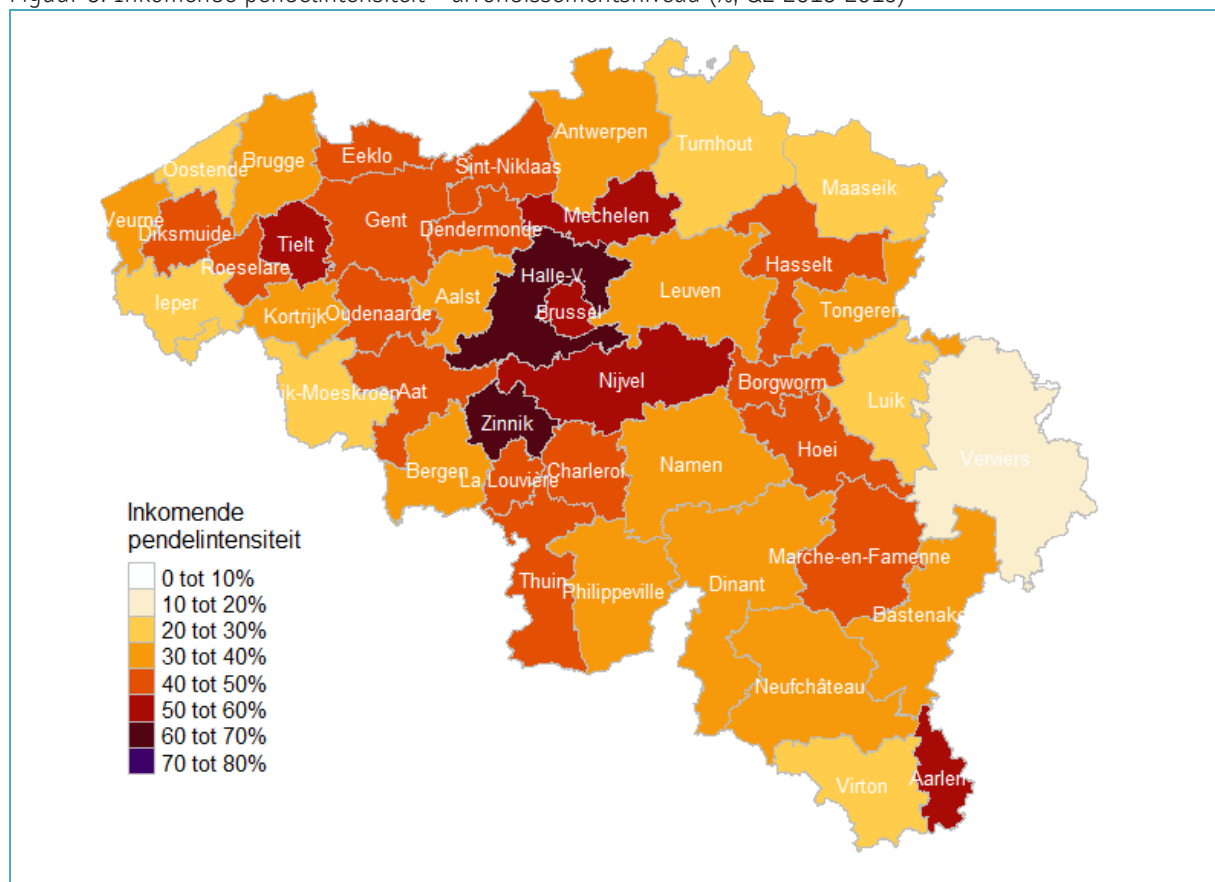


De arrondissementen rondom het Brusselse (Halle-Vilvoorde, Mechelen, Brussel, Zinnik, Nijvel) trekken heel wat werknemers van buitenaf (buiten het arrondissement) aan

Figuur 8 geeft de inkomende pendelintensiteit weer op arrondissementniveau. De inkomende pendelintensiteit geeft aan in welke mate een arrondissement inwoners van andere arrondissementen aantrekt om er te komen werken. Dit wordt uitgedrukt als het aandeel loontrekkenden dat vanuit een ander arrondissement komt werken in het arrondissement, ten opzichte van het totaal aantal loontrekkenden werkend in het arrondissement (Vansteenkiste, 2022).

De arrondissementen rond het Brusselse vallen op. Halle-Vilvoorde, Zinnik, Nijvel, Brussel en Mechelen hebben een inkomende pendelintensiteit van meer dan 50%. Daarnaast zijn er nog heel wat arrondissementen die een inkomende pendelintensiteit tussen de 40 en 50% hebben (Gent, Hasselt, Dendermonde, Eeklo, Aat, Charleroi, Borgworm ...).

Figuur 8: Inkomende pendelintensiteit – arrondissementniveau (% , Q2 2018-2019)



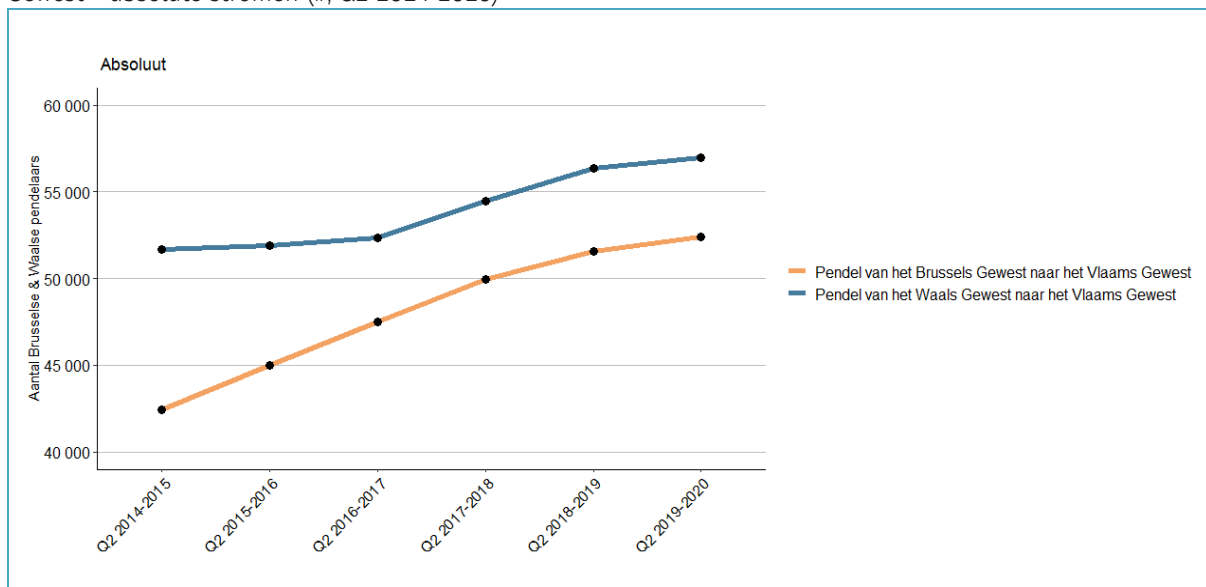
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Tussen 2014 en 2020 is het aantal loontrekkende Brusselaars en Walen dat pendelt richting Vlaanderen toegenomen

Hoe verloopt de interregionale mobiliteit van het Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar het Vlaams Gewest? Figuur 9 toont de evolutie (in absolute termen) van de pendelstroom vanuit het Brussels en Waals Gewest richting het Vlaams Gewest, tussen 2014 en 2020.⁹ Op de verticale as zien we het aantal loontrekkenWalen en Brusselaars met een job in Vlaanderen. Overheen de jaren is de pendelstroom vanuit Brussel en Wallonië richting het Vlaams Gewest toegenomen.

- ▶ In 2019-2020 pendelden 52 408 **Brusselse loontrekkenden** naar Vlaanderen voor hun job. In 2014-2015 waren dit 42 409 Brusselaars.
- ▶ Het aantal **loontrekkenWalen** dat in Vlaanderen is tewerkgesteld in 2019-2020 bedraagt 56 371. Dit is hoger dan in het begin van de meting, toen 41 682 Waalse loontrekkenden hun weg vonden naar Vlaanderen.

Figuur 9: Evolutie van de pendelstroom vanuit het Brussels Hoofdstedelijk en Waals Gewest naar het Vlaams Gewest – absolute stromen (#, Q2 2014-2020)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

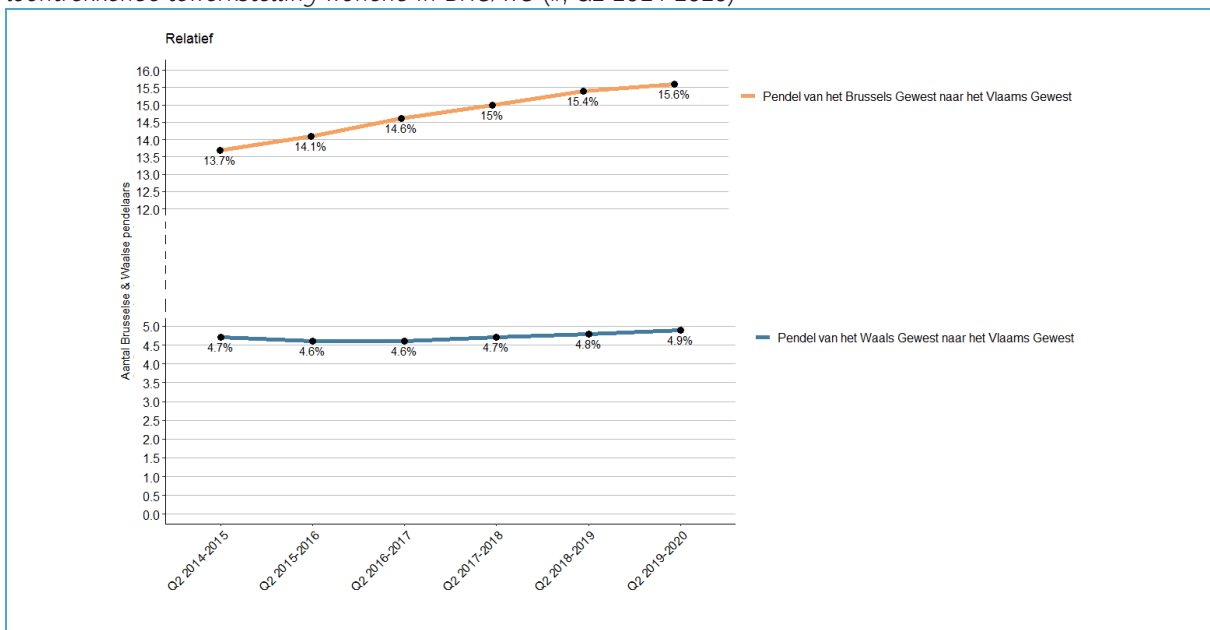
⁹ Net zoals in Figuur 2.1 wordt ook hier steeds het gemiddelde genomen van de loontrekkende tewerkstelling gemeten op 30 juni 20XX en 30 juni 20XX+1.

Het aandeel Brusselse pendelaars onder de Brusselse loontrekkende inwoners stijgt sterk, van 13,7% in 2014-2015 tot 15,6% in 2015-2016

In absolute termen zien we dus een sterke stijging van de Brusselse en Waalse pendelaars richting Vlaanderen. Figuur 10 geeft de evolutie van het aandeel loontrekkende Brusselaars/Walen dat pendelt richting Vlaanderen in het totaal van de loontrekkende Brusselse/Waalse populatie.

- ▶ In 2019-2020 pendelde 15,4% van de Brusselaars naar Vlaanderen voor hun job, in 2014-2015 was dit 13,7%.
- ▶ In het Waals Gewest is dit percentage lager: 4,9% van de loontrekkende inwoners in het Waals Gewest pendelt naar het Vlaams Gewest in 2019-2020, wat een lichte stijging is ten opzichte van 2014 (4,7%).¹⁰

Figuur 10: Evolutie van de pendelstroom vanuit het Brussels Hoofdstedelijk en Waals Gewest naar het Vlaams Gewest – aandeel van de loontrekkende tewerkstelling wonend in BHG/WG pendelend richting het VG in de totale loontrekkende tewerkstelling wonend in BHG/WG (#, Q2 2014-2020)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

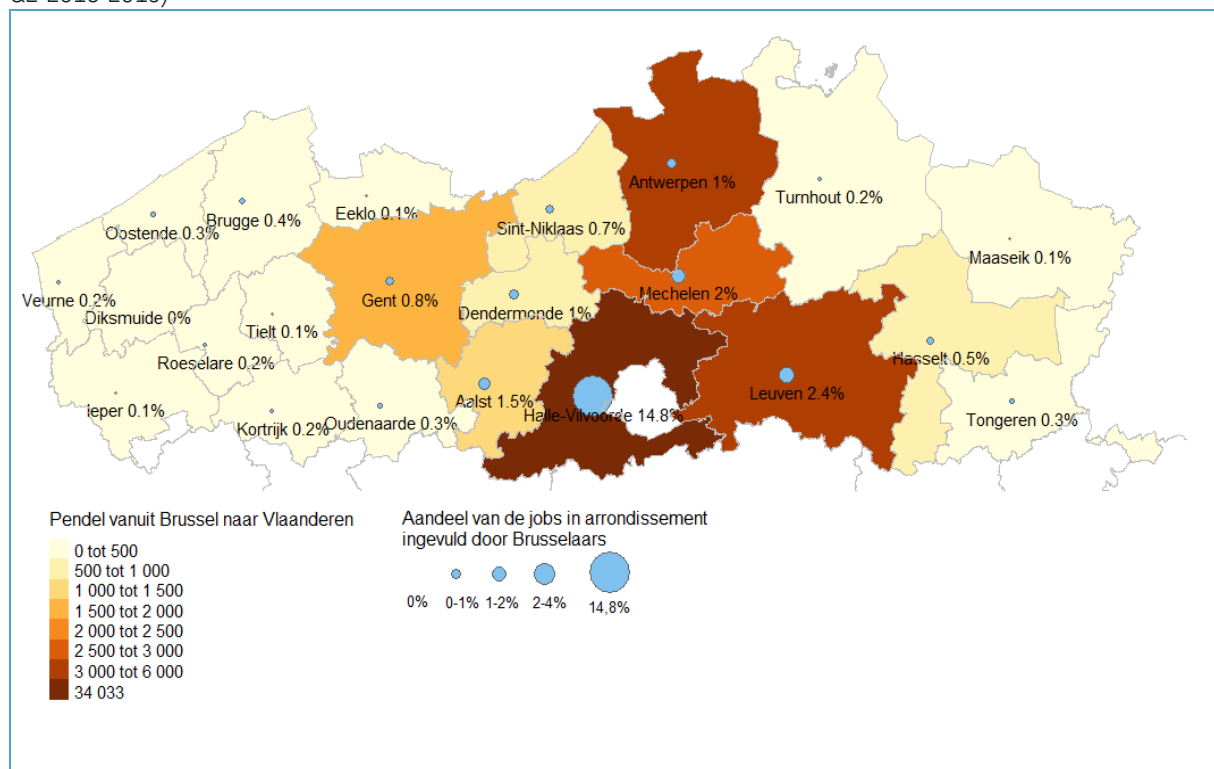
¹⁰ Deze omvang wordt uiteraard mee bepaald door de omvang en positie van het Brussels en Waals Gewest ten opzichte van het Vlaams Gewest. In een latere fase richten we de aandacht op deze arrondissementen in Wallonië die aan de grens met het Vlaams Gewest liggen.

3.2.2. Interregionale mobiliteit vanuit het Brussels Gewest naar het Vlaams Gewest: globale analyse van de pendelstromen, van de vacatures aan Vlaamse zijde en van de Brusselse werkzoekenden

PENDEL: De Brusselaars vullen 15% in van alle loontrekkende jobs in Halle-Vilvoorde. Daarnaast pendelen ze voornamelijk naar de grotere centrumgebieden (Leuven, Antwerpen, Mechelen, Gent), waar ze slechts 1 à 2% van de jobs invullen.

In totaal observeren we in 2018-2019 (Q2) 51 553 (loontrekkende) Brusselaars die tewerkgesteld zijn in het Vlaams Gewest, of 15,6% van de Brusselse loontrekkende bevolking. Een groot aantal van deze Brusselaars pendelt richting het **arrondissement Halle-Vilvoorde** (zie Figuur 11). In totaal gaat het om zo'n 34 000 pendelaars. Hierbij blijkt dat ongeveer 15% van alle jobs in Halle-Vilvoorde ingenomen wordt door Brusselse pendelaars. Daarnaast vallen ook de andere **centrumgebieden** op: Leuven, Antwerpen, Mechelen en Gent. 4 143 loontrekkende Brusselaars vinden hun weg richting het arrondissement Antwerpen; ze maken daarmee 1% uit van alle jobs in Antwerpen. In Leuven, Mechelen en Gent vinden we 3 805, 2 576 en 1 981 Brusselse pendelaars terug. Ook hier zien we dat het aandeel van de loontrekkende jobs in deze arrondissementen ingevuld door Brusselse pendelaars beperkt is: resp. 2,4%, 2,0% en 0,8%.

Figuur 11: Pendelstroom vanuit het Brussels Gewest richting het Vlaams Gewest – arrondissementniveau (# & %, Q2 2018-2019)

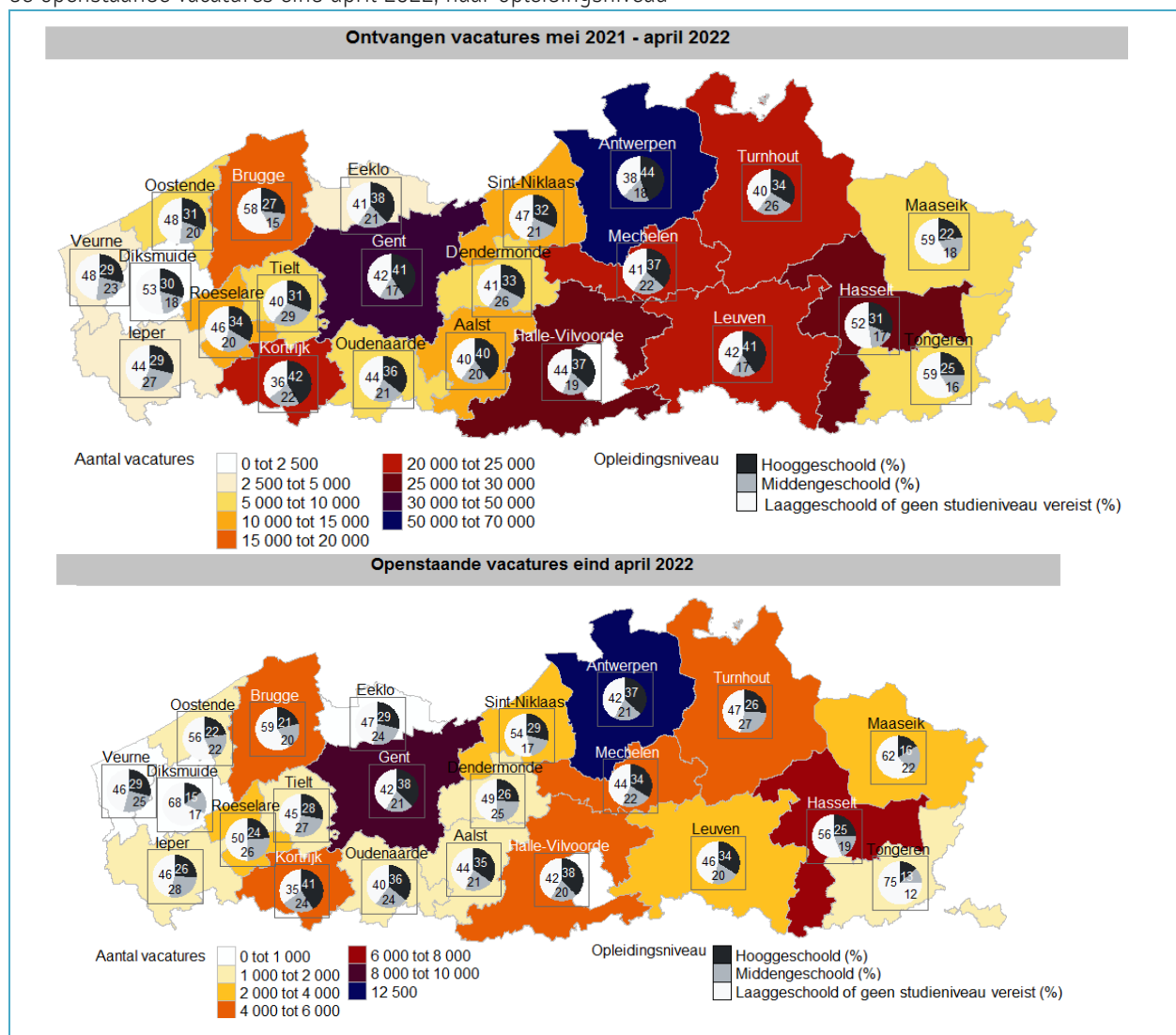


Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

VACATURES: In de grote steden (Antwerpen & Gent) is de vraag naar nieuwe werknemers het grootste, gevolgd door Halle-Vilvoorde, Hasselt, Kortrijk en Leuven.

In deze sectie geven we een eerste overzicht van de vraagzijde van de Vlaamse arbeidsmarkt. Figuur 12 geeft enerzijds per arrondissement een overzicht van het aantal vacatures rechtstreeks ontvangen door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022. Anderzijds worden ook de openstaande vacatures eind april 2022 bekeken. De steden **Gent** en **Antwerpen** vallen op, met resp. zo'n 46 000 en 70 000 ontvangen vacatures. Deze twee steden hebben ook het grootste aantal vacatures openstaan bij de VDAB eind 2022 (resp. ±12 500 en ±8 500 openstaande vacatures). Dit wordt weergegeven in de grafiek onderaan. Vervolgens bekijken we de arrondissementen aan de taalgrens. Hier vallen **Kortrijk**, **Halle-Vilvoorde**, **Leuven** en **Hasselt** op, met elk tussen de 20 000 en 30 000 ontvangen vacatures. Van de arrondissementen aan de taalgrens zijn het ook Kortrijk (±4 500), Halle-Vilvoorde (±5 500) en Hasselt (±6 300) die het grootste aantal openstaande vacatures hebben eind april 2022.

Figuur 12: Overzicht van de rechtstreeks ontvangen vacatures door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022 en de openstaande vacatures eind april 2022, naar opleidingsniveau



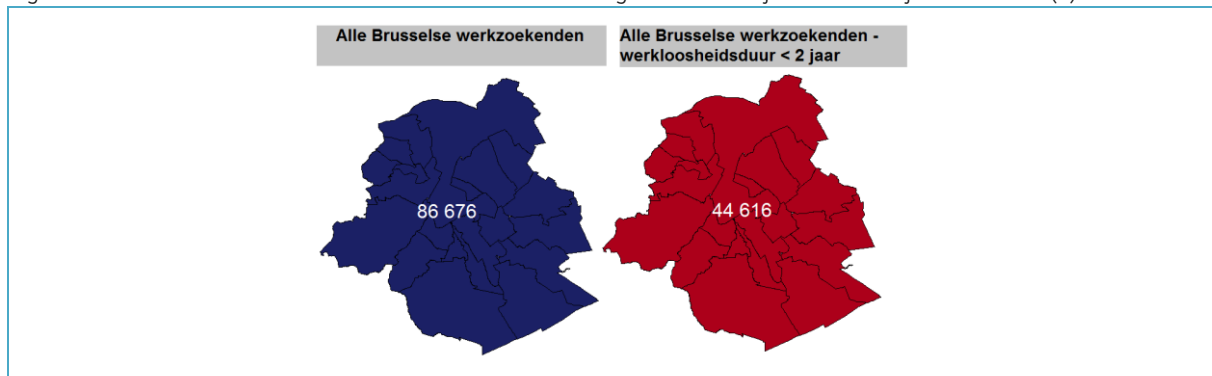
*De vacaturegegevens te vinden op Arvastat tonen het aantal vacatures per arrondissement in Vlaanderen, waarbij de vacatures toegewezen worden aan de vestigingsplaats van de hoofdzetel van een bedrijf. Dit is niet altijd gelijk aan de plaats waar de werknemer effectief tewerkgesteld wordt. Zo kan het zijn dat een vacature bij Colruyt Tongeren de vestigingsplaats 'Halle-Vilvoorde' zal krijgen, omdat de hoofdzetel van Colruyt hier gevestigd is. De effectieve tewerkstelling kan echter doorgaan in Tongeren.

Bron Arvastat (2022) – eigen bewerking

WERKZOEKENDEN: eind januari 2022 waren er een kleine 87 000 Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris, waarvan zo'n 45 000 minder dan twee jaar werkzoekend is.

Ten slotte bekijken we in dit eerste verkennende hoofdstuk nog de pool van de Brusselse werkzoekenden. In het Brussels Gewest waren eind januari 2022 een kleine 87 000 Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris (Figuur 13). Bekijken we de groep van werkzoekenden die minder dan 2 jaar werkzoekend waren, zien we dat er nog zo'n 45 000 werkzoekenden overblijven. Werkzoekenden die minder dan twee jaar werkzoekend zijn, staan een stap dicht bij de arbeidsmarkt en kunnen vermoedelijk gemakkelijker gemobiliseerd worden richting een job in het Vlaams Gewest. Toch kan de vraag naar laag- en middengediplomeerde profielen in het Vlaams Gewest ook voor deze werkzoekenden interessante tewerkstellingsopportuniteiten bieden. Vandaar bekijken we steeds beide groepen in deze studie.

Figuur 13: Overzicht van de Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022 (#)



Bron Actiris (januari 2022) – eigen bewerking

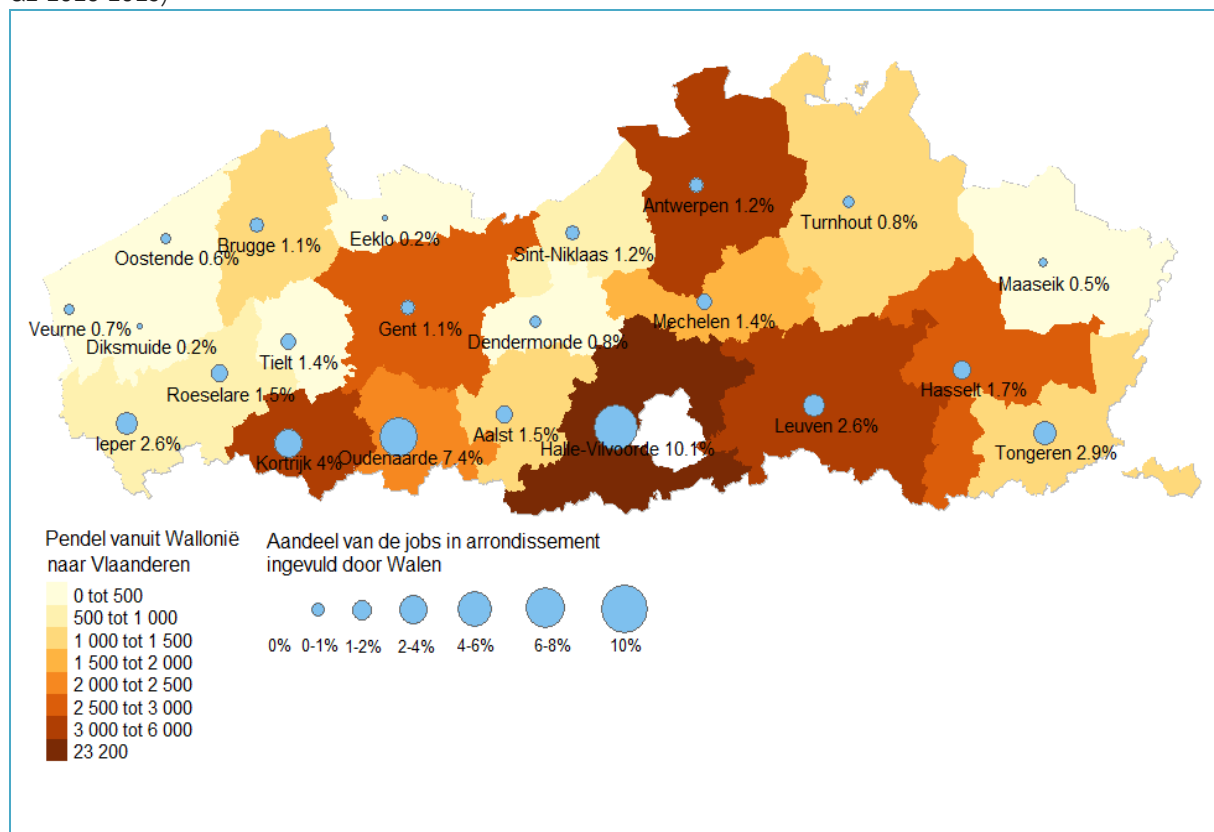
3.2.3. Interregionale mobiliteit vanuit het Waals Gewest naar het Vlaams Gewest: globale analyse van de pendelstromen, van de vacatures aan Vlaamse zijde en van de Waalse werkzoekenden

PENDEL: Walen pendelen het meeste richting Halle-Vilvoorde, waar ze 10% van alle jobs invullen

De pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting het Vlaams Gewest betreft 56 371 loontrekkenden, of 4,9% van alle loontrekkenden in het gewest (zie hiervoor Figuur 14). Opnieuw zien we de grootste pendelstroom richting **Halle-Vilvoorde**, namelijk 41% van alle Waalse pendelaars (of 23 220 personen) vindt hier een job. Opnieuw vallen de **centrumgebieden** op: respectievelijk zo'n 4 050, 5 000 en 2 800 Walen verplaatsen zich naar Leuven, Antwerpen en Gent. **Kortrijk en Hasselt** trekken ten slotte elk zo'n 4 600 en 2 820 Waalse pendelaars aan. Dat deze centrumgebieden ook grote aantallen Brusselaars en Walen aantrekken hoeft niet te verbazen, aangezien dit grote steden betreft met een omvangrijk jobaanbod, die bovendien goed ontsloten zijn. In het rapport van Vanderbiesen (2010) worden Antwerpen, Gent, Leuven, Hasselt en Kortrijk aangehaald als centrumsteden waarbij er meer jobs zijn dan inwoners op arbeidsleeftijd. Bijgevolg zijn deze gebieden genoodzaakt om pendelaars aan te trekken.

Ten slotte bekijken we nog het aandeel van de jobs ingevuld door de Waalse pendelaars, in de figuur weergegeven door de grootte van de blauwe bol. Dit aandeel is duidelijk groter voor de gebieden aan de taalgrens: zo'n 10% van alle jobs in Halle-Vilvoorde wordt ingevuld door Waalse pendelaars. In Kortrijk en Oudenaarde is dit respectievelijk 4% en 7,4%. In Leuven, Hasselt en Tongeren bedraagt dit rond de 2 à 3%. In gebieden verder weg van de taalgrens zakt dit verder tot 1% of minder. Hieruit blijkt duidelijk dat pendelafstand een belangrijke rol speelt. Zowel de afstand als de tijd nodig om op de werkplaats te geraken zijn belangrijke elementen (Duprez & Nautet, 2019).

Figuur 14: Pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting het Vlaams Gewest – arrondissementniveau (# & %, Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

PENDEL: De meeste Waalse pendelaars richting Vlaanderen wonen dichtbij de taalgrens (arrondissementen Nijvel, Doornik-Moeskroen, Luik, Aat & Charleroi)

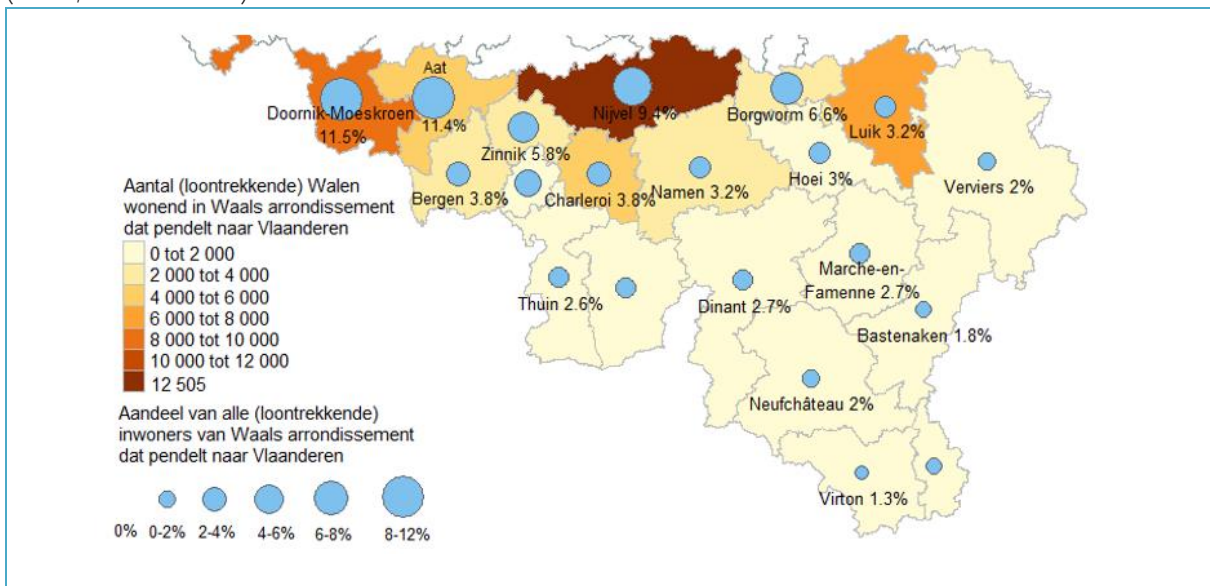
Vervolgens bekijken we de woonplaats van de Waalse werknemers die pendelen richting het Vlaams Gewest (Figuur 15). De **arrondissementen aan de taalgrens** vallen op, zowel in absolute als relatieve termen. De grootste pendelstroom is afkomstig vanuit Nijvel, met ongeveer 12 505 personen die hun weg vinden vanuit dit arrondissement richting Vlaanderen. Op de tweede plaats staat Doornik-Moeskroen, met 8 143 Waalse werknemers die de grens oversteken. Daarnaast zien we ook een grote pendelstroom vanuit de arrondissementen Luik (met 6 355 Waalse pendelaars), Aat (5 268 Waalse pendelaars) en Charleroi (4 502 Waalse pendelaars).

PENDEL: Een klein aandeel van de loontrekkende bevolking in Luik pendelt naar Vlaanderen (3,2%). In Doornik-Moeskroen, Aat en Nijvel is dit hoger (11%, 11% en 9%)

Ook blijkt uit Figuur 15 dat de pendelafstand- en pendeltijd een belangrijke rol spelen. De grootte van de blauwe bollen in de grafiek geeft het aandeel van alle (loontrekkende) inwoners in het Waalse arrondissement weer dat pendelt richting het Vlaams Gewest. Hoe verder het arrondissement gelegen is van de taalgrens, hoe kleiner dit aandeel wordt. In Doornik-Moeskroen en Aat zien we dat 11% van de loontrekkende populatie tewerkgesteld is in het Vlaams Gewest, voor Nijvel bedraagt dit 9%. In Luik – het arrondissement met de meeste loontrekkende werknemers – zakt dit tot 3,2%: het betreft hier dus nog steeds een omvangrijke groep werknemers, maar het arrondissement is in mindere mate gericht op het Vlaams Gewest en meer op het Waals (of Brussels) Gewest.



Figuur 15: In welke arrondissementen wonen de Waalse werknemers die pendelen richting het Vlaams Gewest (# & %, Q2 2018-2019)?



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

VACATURES: Rond 40% van de vacatures in de arrondissementen Kortrijk, Halle-Vilvoorde en Leuven vereist geen of een laag opleidingsniveau. In Hasselt stijgt dit tot 50%.

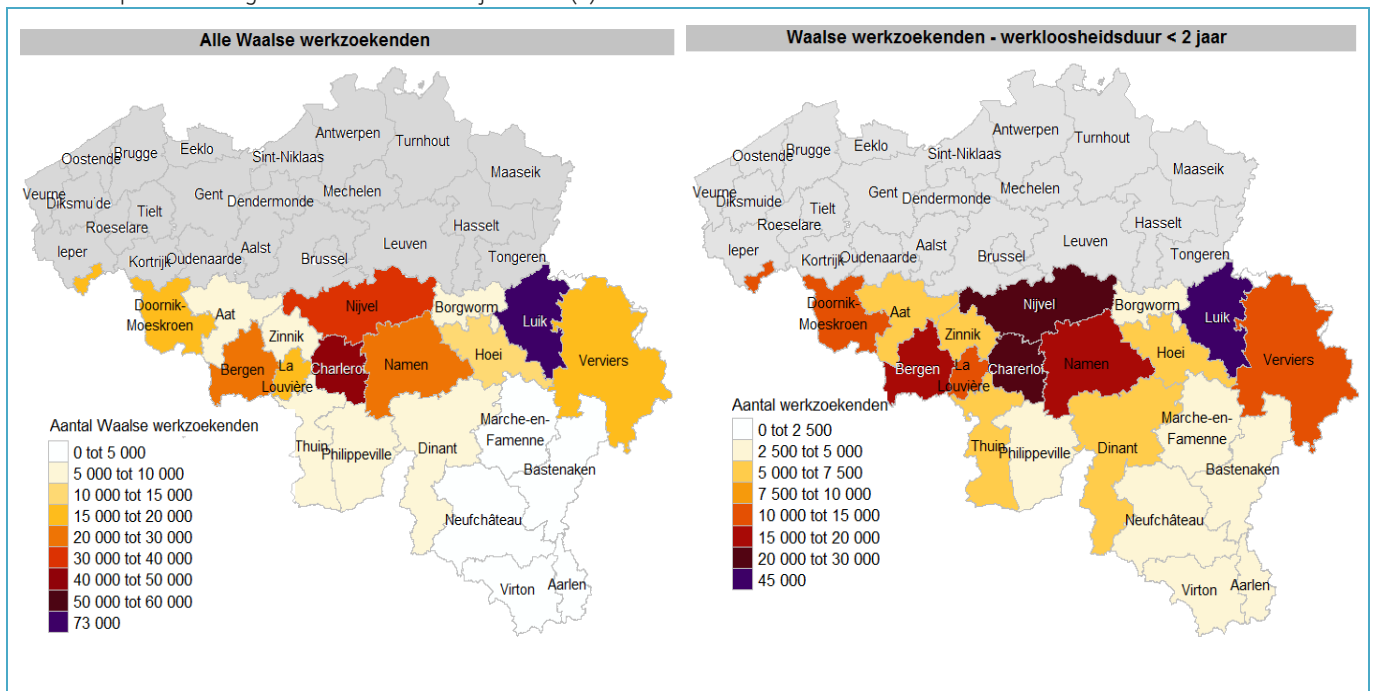
Er werd reeds een overzicht gegeven van de vacatures aan Vlaamse zijde in sectie 3.2.2. Aan de taalgrens vielen de arrondissementen Kortrijk, Halle-Vilvoorde, Leuven en Hasselt op, met elk tussen de 20 000 en 30 000 ontvangen vacatures tussen mei 2021-april 2022. Het waren ook Kortrijk, Halle-Vilvoorde en Hasselt met het grootste aantal openstaande vacatures eind april 2022. Voornamelijk in Hasselt zien we in Figuur 2.8 dat een groot aandeel van de ontvangen & openstaande vacatures een laag opleidingsniveau of zelfs geen studieniveau vereist, namelijk iets meer dan de helft (52% & 56%). In Kortrijk, Halle-Vilvoorde en Leuven bedraagt dit aandeel rond de 40%, zowel bij de ontvangen als openstaande vacatures.

WERKZOEKENDEN: In Luik, Charleroi, Nijvel, Namen en Bergen is de pool van werkzoekenden het grootste¹¹

Ten slotte bekijken we ook het arbeidsaanbod aan Waalse zijde. In welke Waalse arrondissementen vinden we de meeste werkzoekenden terug? We bekijken de pool van alle Waalse werkzoekenden die minstens op het eind van één maand tussen mei 2021 en april 2022 ingeschreven stonden bij Forem, weergegeven in de linkergrafiek van Figuur 16. De grootste pool aan werkzoekenden vinden we terug in de arrondissementen Luik, Charleroi en Nijvel. Daarnaast vallen ook Bergen en Namen op, met elk tussen de 20 000 en 30 000 werkzoekenden per jaar. Ook in Doornik-Moeskroen, La Louvière en Verviers wonen telkens tussen de 10 000 en 20 000 werkzoekenden per jaar. Wanneer we de pool van Waalse werkzoekenden met een werkloosheidsduur van minder dan twee jaar bekijken, vallen eveneens de arrondissementen Luik, Charleroi, Nijvel, Bergen, Namen, Doornik-Moeskroen, La Louvière en Verviers op, met elk meer dan 10 000 werkzoekenden per jaar (minder dan 2 jaar werkloos) wonend in het arrondissement.

¹¹ Cijfers over de Brusselse en Waalse werkzoekenden mogen hier niet zomaar vergeleken worden: De cijfers van de Brusselse werkzoekenden betreft de groep werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022. De cijfers over de Waalse werkzoekenden brengen alle werkzoekenden samen die er gedurende één jaar zijn geweest (de werkzoekenden wordt namelijk opgenomen wanneer hij/zij minstens één keer op het einde van een maand tussen april 2021 en mei 2022 ingeschreven was bij Forem). Er zijn dus nooit zoveel mensen tegelijk beschikbaar. Wel kan men deze cijfers vergelijken met de ontvangen vacatures, ontvangen door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022. Bijgevolg is het belangrijk om het aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden niet met elkaar te vergelijken, aangezien het om verschillende periodes gaat.

Figuur 16: Overzicht van de Waalse werkzoekenden die minstens op het einde van één maand in de periode mei 2021-april 2022 ingeschreven werden bij Forem (#)



*Arrondissementen in het Vlaams Gewest zijn toegevoegd ter verduidelijking, maar grijze kleur heeft geen betekenis.

Bron Forem (mei 2021-april 2022) – eigen bewerking

3.2.4. Een selectie van drie interregionale tewerkstellingszones

We zoomen verder in op drie regio's: i) West-Vlaanderen (Ieper, Roeselare, Kortrijk) – Doornik-Moeskroen, ii) Brussel - Halle-Vilvoorde & iii) Limburg (Hasselt en Tongeren) - Luik

Op basis van bovenstaande analyse van de huidige pendelstromen, de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt, kunnen we enkele interessante interregionale tewerkstellingszones onderscheiden. Daarnaast deden we ook beroep op de kennis en adviezen van enkele experts binnen Actiris, view.brussels, de VDAB, Forem, VDAB Brussel, het Departement WSE, de FOD Waso, enkele werkgeversorganisaties (Voka, Federgon, Unizo) en enkele werknemersorganisaties (ABVV & ACV). Onderstaande interregionale tewerkstellingszones werden uitgekozen:

- ▶ **Pendel vanuit Doornik-Moeskroen richting de West-Vlaamse arrondissementen aan de taalgrens (Ieper, Roeselare, Kortrijk):** Enerzijds is het van belang om rekening te houden met de pendeltijd (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, 2009; view.brussels et al., 2022). Uit bovenstaande analyse bleek dat er reeds een grote pendelstroom plaatsvindt vanuit het Waals Gewest (en meer specifiek het arrondissement Doornik-Moeskroen) richting de West-Vlaamse arrondissementen aan de taalgrens (Ieper, Roeselare & Kortrijk), wat vermoedelijk wijst op een relatief goede bereikbaarheid van de jobs. Daarnaast is er nog de taalgrens die een barrière kan vormen. Maar in West-Vlaanderen zijn ook heel wat Franse grensarbeiders aan de slag. Dit wijst erop dat die taalbarrière overwonnen kan worden. Er worden in deze regio bovendien reeds enkele maatregelen genomen om de interregionale mobiliteit te versterken¹². Bijgevolg zouden we – dankzij de hoge pendelstromen- deze regio kunnen beschouwen als een *best practice*. Dit wil echter niet zeggen dat er geen potentieel meer is om de interregionale mobiliteit uit te breiden: in de West-Vlaamse

¹² Zo probeert de werkgeversorganisatie Voka West-Vlaanderen Walen (en Fransen) aan te trekken via de website 'Vous êtes les bienvenus', waar ze Waalse werkzoekenden bewust proberen te maken van de jobmogelijkheden in West-Vlaanderen, waar ze bedrijven die openstaan voor dit Franstalig talent 'in the picture' plaatsen, waar ze interessante jobbeurzen en jobdatings met tal van West-Vlaamse bedrijven aankondigen enzovoort (Voka Flandres occidentales, 2022). In 2017 organiseerde VOKA West-Vlaanderen samen met Forem een 'Tour de Wallonie'. Hier gingen ze enerzijds in gesprek met enkele Waalse politici over de hinderpalen voor interregionale mobiliteit en hoe die aangepakt konden worden. Daarnaast werd ook een jobbeurs met Vlaamse bedrijven georganiseerd, waar tal van vacatures werden voorgesteld aan 300 Waalse werkzoekenden (Cambien, 2017).

arrondissementen aan de taalgrens (en voornamelijk in Kortrijk) is de arbeidsvraag hoog. Bovendien zien we in Doornik-Moeskroen een grote potentiële vijver van werkzoekenden.

- ▶ **Pendel vanuit Luik richting de Limburgse arrondissementen aan de taalgrens Hasselt & Tongeren:** Ten opzichte van deze *best practice* kunnen we de regio Limburg plaatsen. De pendelstroom vanuit het Waals Gewest (en meer specifiek vanuit het arrondissement Luik) bestaat, maar is beperkter. Bovendien ligt het Waalse arrondissement Luik niet veraf, dat een zeer grote potentiële vijver van werkzoekenden heeft. We observeren eveneens een hoog aantal vacatures (voor kortgeschoolde profielen) in Hasselt. Bijgevolg vormt deze regio een interessante zone om de mobiliteit tussen het Waals en Vlaams Gewest verder te onderzoeken.
- ▶ **Pendel vanuit Brussel naar de rand (Halle-Vilvoorde):** Ten slotte bekijken we de rand rond Brussel. Uit de afgenomen interviews met de werknemer- en werkgeversorganisaties bleek duidelijk dat de pendelafstand ook voor Brusselaars niet te lang mag zijn. Daarnaast vinden reeds vrij veel Brusselse pendelaars een job in Halle-Vilvoorde. Bijgevolg vormt ook dit een interessante case waarbij kan worden nagegaan welke bedrijven oog hebben voor anderstaligen en acties hebben genomen ter bevordering van de diversiteit, en welke niet. Bovendien is de arbeidsvraag hoog in Halle-Vilvoorde (zowel het aantal ontvangen als openstaande vacatures bij de VDAB is hoog) en zien we een grote vijver aan Brusselse werkzoekenden die gemobiliseerd kunnen worden richting jobs aan de rand.

In wat volgt wordt dieper ingegaan op deze drie zones. De pendelstromen vanuit het Brussels en Waals Gewest richting Vlaanderen worden voor elk van deze zones op gemeenteniveau en per sector bestudeerd. Daarnaast wordt vervolgens de vraag- en aanbodzijde in deze gebieden gedetailleerd in beeld gebracht. Zo zal het vereiste opleidingsniveau, de vereiste talenkennis en het beroep vermeld in de vacatures geanalyseerd worden. Ook het opleidingsniveau, de talenkennis en de beroepsaspiratie van de werkzoekende worden verder onderzocht. Op basis van een match tussen vraag en aanbod in deze zones en rekening houdend met de huidige intergewestelijke pendelstromen, zal de keuze voor deze zones verder verantwoord worden.

Alvorens deze analyse te starten, worden in volgende sectie de knelpuntberoepen die gemeenschappelijk zijn in de drie gewesten opgelijst. Het is namelijk niet de bedoeling dat de Brusselse en Waalse werkzoekenden gemobiliseerd worden naar jobs in Vlaanderen die in het eigen gewest een knelpunt zijn. Met deze lijst zal rekening gehouden worden in de volgende hoofdstukken.



3.2.5. Gemeenschappelijke knelpuntberoepen in de drie gewesten

Gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen: 24 beroepsgroepen vormen een knelpunt in Vlaanderen, maar niet in Brussel; 14 beroepsgroepen vormen een knelpunt in Vlaanderen, maar niet in Wallonië

Ieder jaar stellen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, VDAB, Forem en Actiris een lijst op van knelpuntberoepen in resp. het Vlaams, Brussels en Waals Gewest. Het bepalen van knelpuntberoepen en het samenstellen van de knelpuntberoepenlijst verloopt in verschillende stappen. Enerzijds worden de vacaturegegevens geanalyseerd. Anderzijds zit men samen met arbeidsmarktexperten (binnen de bemiddelingsdienst) en sectororganisaties.¹³

We hebben de lijst van knelpuntberoepen in het Vlaams, Brussels en Waals Gewest, gepubliceerd in 2021, bekeken. In Vlaanderen telt de lijst 189 knelpuntberoepen. Deze lijst is opgesteld vertrekkend van de vacatures uit het Normaal Economisch circuit zonder Uitzendopdrachten (NECzU) én van de uitzendopdrachten. In Wallonië telt de lijst 126 knelpuntberoepen. De knelpuntberoepen binnen het onderwijs zijn hier niet bij opgenomen, deze worden namelijk gepubliceerd in een aparte lijst door regering van de Franse Gemeenschap.¹⁴ Bovendien wordt geen rekening gehouden met de vacatures binnen de uitzendsector. De lijst van knelpuntberoepen in het Brussels Gewest ten slotte bevat 113 knelpuntberoepen. Hierbij wordt er geen rekening gehouden met de vacatures van Eures en vacatures voor de uitzendarbeid.

Op basis van de drie gewestelijke lijsten voor knelpuntberoepen hebben we een poging gedaan om een gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen op te stellen, op het niveau van de beroepsgroepen.¹⁵ Het vergelijken van de gemeenschappelijke knelpuntberoepen tussen het Brussels en Vlaams Gewest verloopt vrij eenvoudig, aangezien de lijst van knelpuntberoepen in deze gewesten gebruik maakt van dezelfde beroepenindeling (nl. op basis van de 'Competent'-beroepenindeling).¹⁶

De knelpuntberoepenlijst van het Waals Gewest gebruikt echter een andere indeling, wat de vergelijking van de knelpuntberoepen tussen de gewesten ietwat moeilijker maakt. Vertrekkend van de indeling van knelpuntberoepen in beroepsgroepen in het Vlaams Gewest, hebben we elk knelpuntberoep in het Brussels en Waals Gewest toegewezen aan één van deze beroepsgroepen.

Na deze analyse hebben we uiteindelijk een [gemeenschappelijke lijst van 61 beroepsgroepen](#) opgesteld die voor elk van deze beroepsgroepen weergeeft of deze een knelpunt is in het Brussels, Vlaams en/of Waals Gewest. Deze lijst wordt weergegeven in bijlage 2. De interessante beroepsgroepen met het oog op het bevorderen van de interregionale mobiliteit vanuit het Brussels en Vlaams Gewest richting het Vlaams Gewest, zijn die [beroepsgroepen die in het Vlaams Gewest een knelpunt vormen, maar niet in het Brussels en/of Waals Gewest](#).

¹³ Meer informatie over hoe een knelpuntberoep wordt gedefinieerd en hoe elke bemiddelingsdienst de lijst van knelpuntberoepen opstelt, kan je hieronder vinden:

- : VDAB. (2021). Knelpuntberoepen in Vlaanderen 2021. In *vdab.be*. <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202021.pdf>
- Forem. (2021). Difficultés et opportunités de recrutement: Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en wallonie (Hors métiers de l'enseignement) Liste 2021. In *LeForem.be*. https://www.leForem.be/content/dam/leForem/fr/documents/chiffres-et-analyses/20210712_Analyse_Liste-2021_fonctions-critiques.pdf
- view.brussels & Bruxelles Formation. (2020). Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020. In *Actiris.Brussels*. https://www.actiris.brussels/media/zlgagdmk/2022_01_view_brussels_analyse-van-de-knelpuntberoepen-in-het-bhg-2020_compressed-h-6F859CB2.pdf

¹⁴ De lijst van knelpuntberoepen binnen het onderwijs in het Waals Gewest kan je hier terugvinden:

Carrières dans l'enseignement: pénurie dans l'enseignement. (2021). Enseignement.be. Retrieved October 24, 2022, from <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944>

¹⁵ Hiervoor hebben we ons gebaseerd op voorgaand onderzoek (actiris.brussels, 2018), waarin een overzicht wordt gegeven van de gemeenschappelijke knelpuntberoepen in de drie gewesten, eveneens per beroepsgroep.

¹⁶ Sinds maart 2019 gebeurde de inschrijving van de Brusselse werkzoekende bij Actiris via het 'uniek dossier (UD)' (actiris.brussels, 2017). Dit is het digitale dossier van de werkzoekende die zijn vaardigheden, begeleidingen & opleidingen en beroepstraject hierin beschrijft. Sinds de invoering van het Uniek Dossier worden nieuwe dossiers geregistreerd via de beroepenindeling 'Competent', i.e. dezelfde indeling die de VDAB gebruikt bij haar dossiers.



Op basis van de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen zien we dat beroepen waar veel vraag naar is, vaak sterk overeenkomen tussen de verschillende gewesten. Van de 61 beroepsgroepen in de lijst zijn er 39 beroepsgroepen een knelpunt in zowel het Vlaams als Brussels Gewest. 50 beroepsgroepen vormen een knelpunt in het Vlaams en Waals Gewest. We observeren 24 beroepsgroepen die een knelpunt vormen in het Vlaams Gewest, maar niet in het Brussels Gewest en 14 beroepsgroepen die een knelpunt zijn in het Vlaams Gewest, maar niet in het Waals Gewest.

We maken nog drie opmerkingen. Ten eerste bevat niet elke beroepsgroep exact dezelfde knelpuntberoepen. Bijgevolg blijft het interessant om binnen elke beroepsgroep naar de exacte knelpuntberoepen te kijken. Ten tweede merken we op dat het hier gaat om de knelpuntberoepenlijsten van 2021. De lijsten van knelpuntberoepen kennen elk jaar verschillen en sommige beroepen kunnen in 2021 voor het eerst vermeld worden als knelpuntberoep. Daarnaast merken we op dat deze twee gewesten ook niet altijd als harde concurrenten beschouwd moeten worden; hiervoor zijn enkele goede redenen. Afhankelijk van de situatie kan een Brusselse werkzoekende bijvoorbeeld nog steeds de voorkeur geven om een bepaald (knelpunt)beroep uit te oefenen in het Vlaams Gewest, bijv. omwille van betere arbeidsvoorwaarden/klik met de werkgever/...



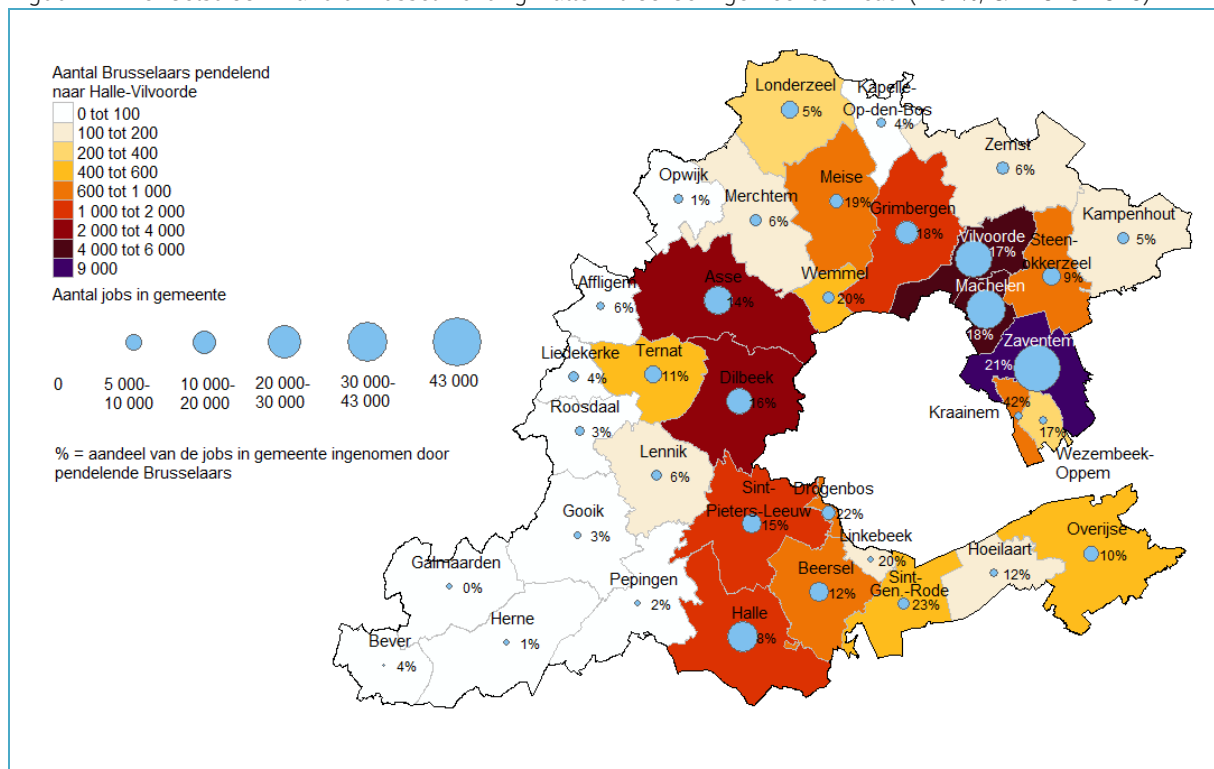
3.3. Regio Brussel - Halle-Vilvoorde als eerste interregionale tewerkstellingszone

3.3.1. Pendelstroom vanuit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest richting Halle-Vilvoorde

In Zaventem wordt 21% van de loontrekkende jobs ingevuld door Brusselse pendelaars. Ook in de andere randgemeenten rond Brussel is dit aandeel 15% of hoger.

In welke gemeenten komen de Brusselaars pendelend richting het arrondissement Halle-Vilvoorde voornamelijk terecht? In Figuur 17 zijn de meest donkergekleurde gebieden Zaventem, Machelen, Vilvoorde, Asse en Dilbeek. In elk van deze gemeentes worden meer dan 2 000 Brusselaars tewerkgesteld. Deze gemeentes hebben dan ook een groot jobaanbod (weergegeven door de grootte van de blauwe bol), waarvan een groot aandeel wordt ingevuld door de Brusselaars. In Zaventem bedraagt dit percentage 21%. In Machelen en Vilvoorde worden ongeveer 18% en 17% van alle loontrekkende jobs ingevuld door Brusselaars, in Asse en Dilbeek bedraagt dit respectievelijk 16% en 14%. Ook in de andere randgemeenten van het Brussels Gewest zien we dat een groot aandeel van de loontrekkende jobs ingevuld wordt door Brusselaars, vaak rond de 15% of meer.

Figuur 17: Pendelstroom vanuit Brussel richting Halle-Vilvoorde – gemeenteniveau (# & %, Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

De Brusselaars pendelend naar Halle-Vilvoorde zijn voornamelijk tewerkgesteld in de uitzend & reiniging, de retail & de logistiek

Vele van deze Brusselse (loontrekkende) pendelaars richting Halle-Vilvoorde komen in de administratieve en ondersteunende dienstensectoren (8 300 of 24% van de Brusselse pendelaars), de retail (7 447 of 21%) en de vervoer en opslagsector (3 943, goed voor 12% van de pendelaars) terecht (zie Figuur 18). Binnen de administratieve en ondersteunende diensten zijn het vooral de reinigungssector (nace2-digit 81: 'diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging') en de uitzendsector die Brusselaars tewerkstellen (resp. 4 734 en 2 139 Brusselaars).^{17 18} Bovendien zien we dat binnen de reinigungssector 2 097 Brusselaars in de dienstenchequesector werken; dit is 6% van alle Brusselse pendelaars richting Halle-Vilvoorde. Daarnaast vormen ook de vrije en wetenschappelijke beroepen en de industrie twee belangrijke sectoren: in deze sectoren werken resp. nog 11% (3 864) en 7% (2 328) van alle Brusselse pendelaars richting Halle-Vilvoorde.

Figuur 18: In welke sectoren werken de Brusselaars pendelend naar de rand (arrondissement Halle-Vilvoorde) voornamelijk? (Q2, 2018-2019)

Top 5 sectoren - Nace1	Top 5 sectoren - Nace2
N. Administratieve en ondersteunende diensten (8 300)	81. Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging (4 734)
G. Retail (7 447)	46. Groothandel en handelsbemiddeling (3 544)
H. Vervoer en opslag (3 943)	47. Detailhandel (2 908)
M. Vrije en wetenschappelijke beroepen (3 864)	70. Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus voor bedrijfsbeheer (2 251)
C. Industrie (2 328)	78. Uitzend (2 139)

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Een groot aandeel van de loontrekkende jobs binnen de administratieve en ondersteunende diensten in de randgemeentes in Halle-Vilvoorde wordt ingevuld door Brusselaars (60% in Meise & Grimbergen)

Figuur 18 geeft vervolgens weer in welke gemeentes de pendelende Brusselaars voornamelijk tewerkgesteld zijn wanneer ze werken in de administratieve en ondersteunende diensten, de retail en de vervoer en opslagsector. In alle drie de sectoren vallen de donkergekleurde gebieden Zaventem, Machelen en Vilvoorde op. Dit zijn dan ook drie gemeentes met een hoog jobaanbod in de verschillende sectoren (weergegeven door de grootte van de blauwe bol). Opvallend bij de administratieve en ondersteunende diensten is het hoge aandeel van de jobs ingevuld door de Brusselaars: in Grimbergen en Meise worden 58% en 66% van alle loontrekkende jobs binnen de administratieve en ondersteunende diensten ingenomen door de pendelende Brusselaars. Ook in Asse en Dilbeek worden veel Brusselaars tewerkgesteld in de administratieve en ondersteunende diensten (resp. 473 en 535), met 28% van de jobs in deze sector ingevuld door de Brusselaars.

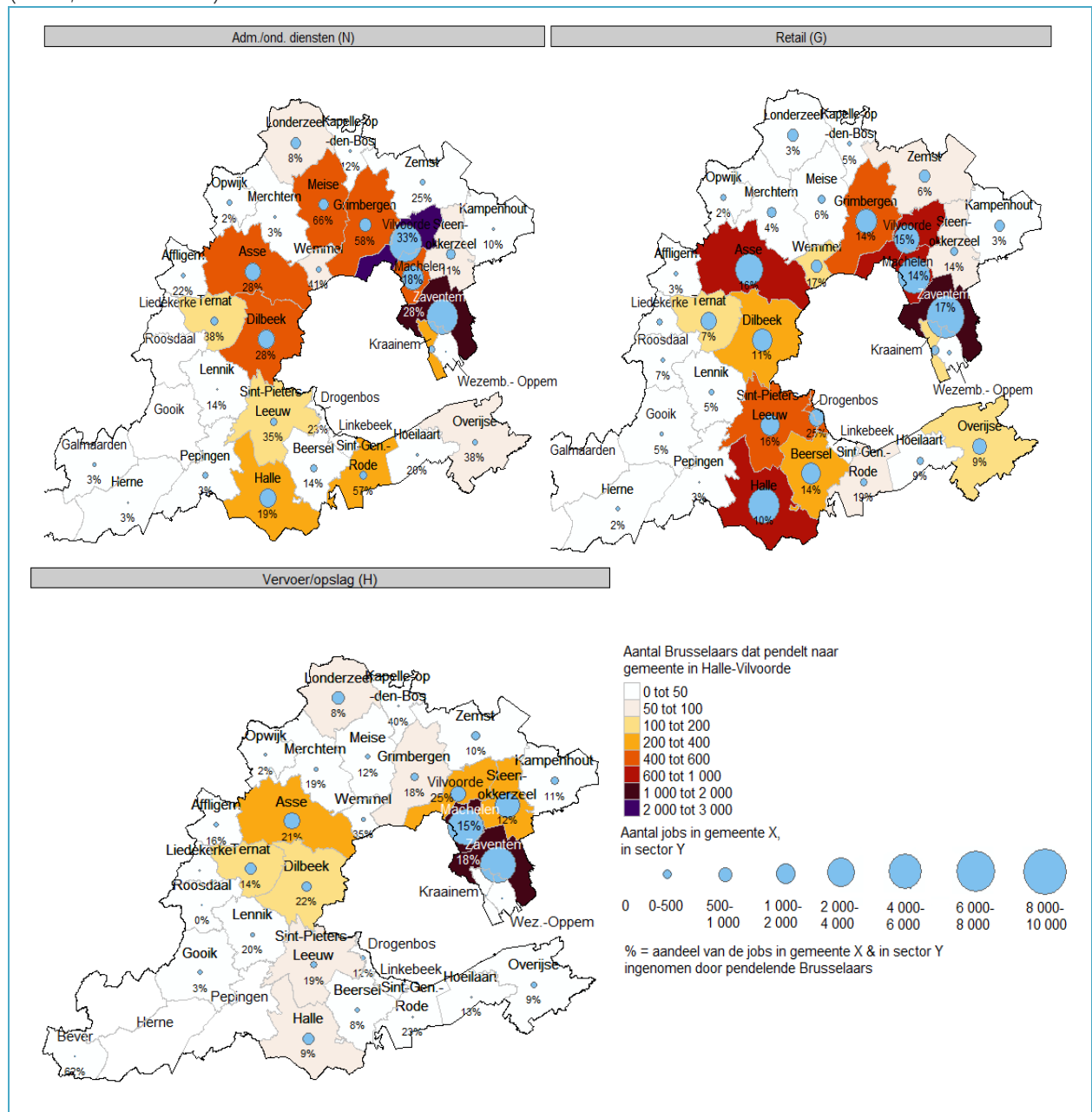
Binnen de retail vinden – naast Zaventem, Machelen & Vilvoorde - de meeste Brusselaars hun weg richting Asse (874 Brusselaars), Halle (657 Brusselaars), Grimbergen (411 Brusselaars), Drogenbos (407) en Sint-Pieters-Leeuw (400). Het aandeel van de jobs binnen de retail in deze gemeentes ingenomen door de Brusselse pendelaars

¹⁷ Hierbij merken we op dat wanneer de Brusselse werknemer wordt tewerkgesteld via de uitzendsector, de vestigingsplaats de locatie van het uitzendkantoor weergeeft waar deze persoon zich heeft ingeschreven. Het kan zijn dat dit niet de locatie van het inlenende bedrijf weerspiegelt. De plaats van tewerkstelling kan in dit geval in andere gemeentes liggen (zelfs buiten Halle-Vilvoorde).

¹⁸ 1/4^e (of 1 195) van de Brusselse werknemers tewerkgesteld in de nace2-digit sector 81 werkt bij de onderneming ISS. De administratieve zetel van deze onderneming is gevestigd in Vilvoorde, met als gevolg dat deze werknemers in de data tewerkgesteld lijken in het Vlaams Gewest. Maar de werknemers zullen in hoofdzaak ingezet worden bij klanten in het Brussels Gewest. Het aantal loontrekkenden tewerkgesteld in Halle-Vilvoorde in de nace2-digit sector 81 (4 734), aangeduid in Tabel 3.1, is dus een overschatting. Ondanks dit blijft het aantal loontrekkenden tewerkgesteld in Halle-Vilvoorde in deze sector nog steeds hoog.

varieert van 10% (in Halle) tot 25% (in Drogenbos). In de vervoer- en opslagsector vallen enerzijds de gebieden ten noordoosten van het Brussels Gewest (Zaventem, Machelen, Vilvoorde en Steenokkerzeel) op. Dit hoeft niet te verbazen met de ligging van de luchthaven in Zaventem. Anderzijds zien we dat de Brusselse pendelaars - actief in de vervoer en opslag- ook vaak tewerkgesteld zijn in de gemeenten Asse, Dilbeek & Ternat ten noordwesten van het Brussels Gewest (respectievelijk 300, 119 en 111 Brusselaars). Hiermee worden resp. 21%, 22% en 14% van alle jobs in de vervoer en opslag in deze gemeenten ingevuld.

Figuur 19: In welke gemeentes werken de Brusselaars pendelend naar de rand (arrondissement Halle-Vilvoorde) en tewerkgesteld in de administratieve & ondersteunende diensten/de retail/de vervoer & opslag voornamelijk? (# & %, Q2 2018-2019)



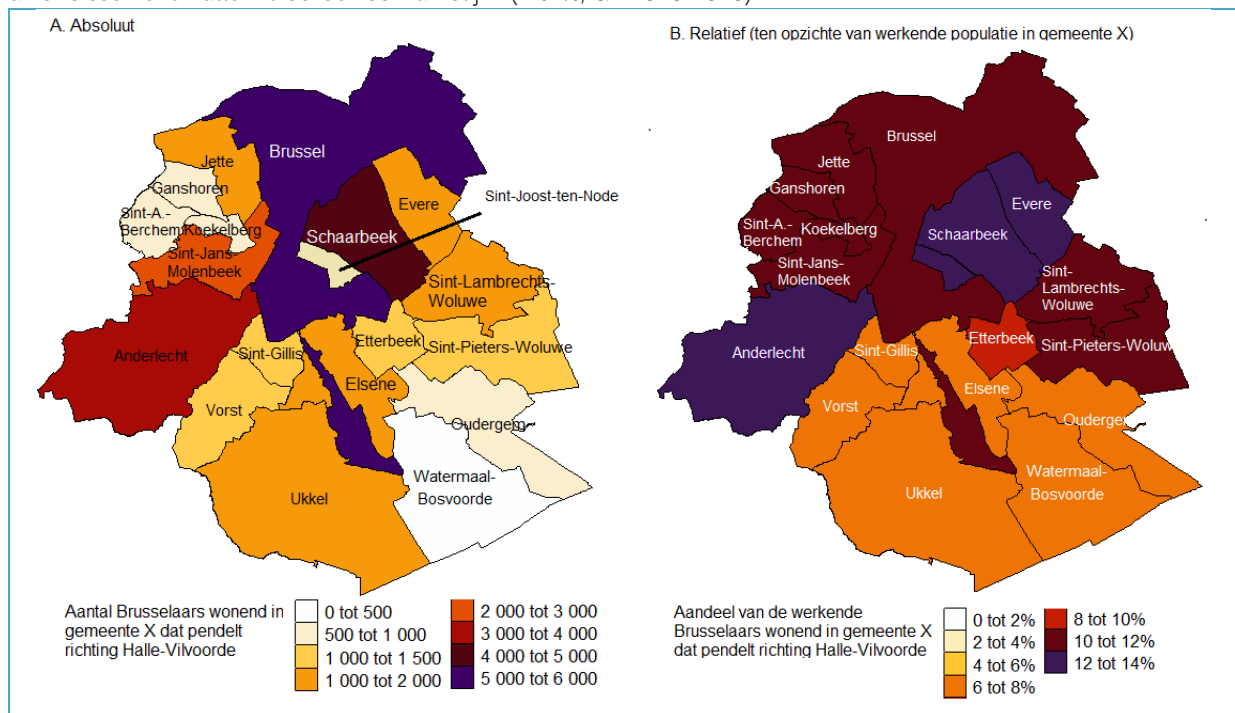
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Brusselse pendelaars richting Halle-Vilvoorde wonen voornamelijk in Noordelijke/Noord-Westelijke gemeentes van het Brussels Gewest, waar ze meer dan 10% van de bevolking uitmaken

De Brusselaars die pendelen richting het arrondissement Halle-Vilvoorde zijn voornamelijk woonachtig in de gemeentes gelegen in het noordwesten van het Brussels Gewest. Ongeveer 16% (of 5 699) van alle Brusselse pendelaars richting Halle-Vilvoorde woont in de gemeente Brussel. Ook Schaarbeek, Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek vallen op in de linkse grafiek van Figuur 20: respectievelijk 13% (of 4 498), 11% (of 3 906) en 8% (of 2 786) van alle Brusselse pendelaars richting Halle-Vilvoorde woont in deze gemeentes.

De pendelaars maken bovendien meer dan 10% uit van de werkende populatie in deze gemeentes. Dit wordt weergegeven in de rechtse grafiek van Figuur 20, die het aantal Brusselse (loontrekkende) pendelaars ten opzichte van de totale werkende (loontrekkende) populatie in elke gemeente weergeeft. In Anderlecht en Schaarbeek vindt zelfs 12% van de werkende populatie een job in Halle-Vilvoorde, in Evere 14%. In de gemeentes ten zuidoosten van het Brussels Gewest (Oudergem, Watermaal-Bosvoorde, Ukkel, Elsene, Vorst en Sint-Gillis) zakt dit aandeel tot 6 à 8%.

Figuur 20: In welke Brusselse gemeentes wonen de Brusselse, loontrekkende pendelaars richting het arrondissement Halle-Vilvoorde voornamelijk? (# & %, Q2 2018-2019)



*Onder de 'werkende populatie' in de Brusselse gemeentes zijn volgende personen opgenomen: loontrekkenden, helpers, loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper, loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend. De zelfstandigen en de personen met zowel een loontrekkende als zelfstandige job, maar met als voornaamste job zelfstandige, zijn er dus tussenuit gelaten. Deze cijfers hebben betrekking op het jaar 2019.

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven & DWH AM & SB (2019)

In bovenstaande analyse van de pendelstromen valt op dat veel Brusselaars een job hebben in Zaventem, waar 21% of 8 984 van de jobs ingenomen wordt door de Brusselaars. De luchthaven speelt hier natuurlijk een belangrijke rol. De luchthaven Brussels Airport is met meer dan 300 bedrijven en vele openstaande vacatures een aantrekkelijke tewerkstellingsplaats (Vandekerkhove, Goesaert & Struyen, 2019). Bovendien zijn er jobs in tal van sectoren: de luchtvaart, de horeca, beveiliging, verkoop, logistiek en transport, enz. (Voka, 2019).

De Brusselaars tewerkgesteld in Zaventem zijn niet enkel afkomstig van de gemeentes aan de grens (bijv. Brussel, Schaarbeek, Evere of Sint-Joost-ten-Node), maar ook vanuit de andere kant van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (zoals Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek). Dit wijst erop dat toch ook heel wat Brusselaars bereid zijn een langere afstand af te leggen om in Zaventem te gaan werken.

Aviato, het tewerkstellingscentrum van Brussels Airport, is een unieke samenwerking tussen de arbeidsbemiddelaars, de overheid, werkgeversorganisaties en het Social Fonds voor Transport & Logistiek (Aviato, 2019). Ze zet zich onder andere in om de drempels van interregionale mobiliteit (zoals taal & mobiliteit) te overwinnen. Aviato probeert om zoveel mogelijk werkzoekenden aan het werk te krijgen in de luchthaven. Ze voorziet (taal)opleidingen en begeleiding, organiseert jobbeurzen en infodagen om de werkzoekenden in contact te brengen met werkgevers op de luchthaven (actiris.brussels, 2022; Voka, 2019). De best practices van Aviato zouden ook in andere regio's toegepast kunnen worden om de interregionale mobiliteit te bevorderen.

3.3.2. Gevraagd profiel in Halle-Vilvoorde (op gemeenteniveau) – vacatures in beeld

In de gemeentes Zaventem, Halle, Vilvoorde, Machelen, Asse, Grimbergen en Dilbeek is men het sterkst op zoek naar nieuwe (kortgeschoolde) werkrachten in Halle-Vilvoorde

Onderstaande figuur 21 geeft weer in welke gemeentes in Halle-Vilvoorde de arbeidsvraag het hoogst is. Het gaat hier (zoals in het vorige hoofdstuk) om de ontvangen (mei 2021-april 2022) en openstaande (eind april 2022) vacatures bij de VDAB (binnen het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten).¹⁹ ²⁰ Hieruit blijkt dat men in de gemeentes Zaventem, Halle, Vilvoorde, Machelen, Asse, Grimbergen en Dilbeek het sterkst op zoek is naar nieuwe werkrachten. Zowel het aantal ontvangen vacatures door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022 als de openstaande vacatures eind april 2022 zijn hoog in deze gemeentes. Tussen mei 2021 en april 2022 was men in elk van deze gemeentes op zoek naar meer dan 1 000 nieuwe werknemers. Daarnaast stonden er in deze gemeentes respectievelijk 912 (Zaventem), 840 (Halle), 404 (Vilvoorde), 377 (Asse), 296 (Machelen), 281 (Grimbergen) en 274 (Dilbeek) vacatures open op het einde van april 2022.

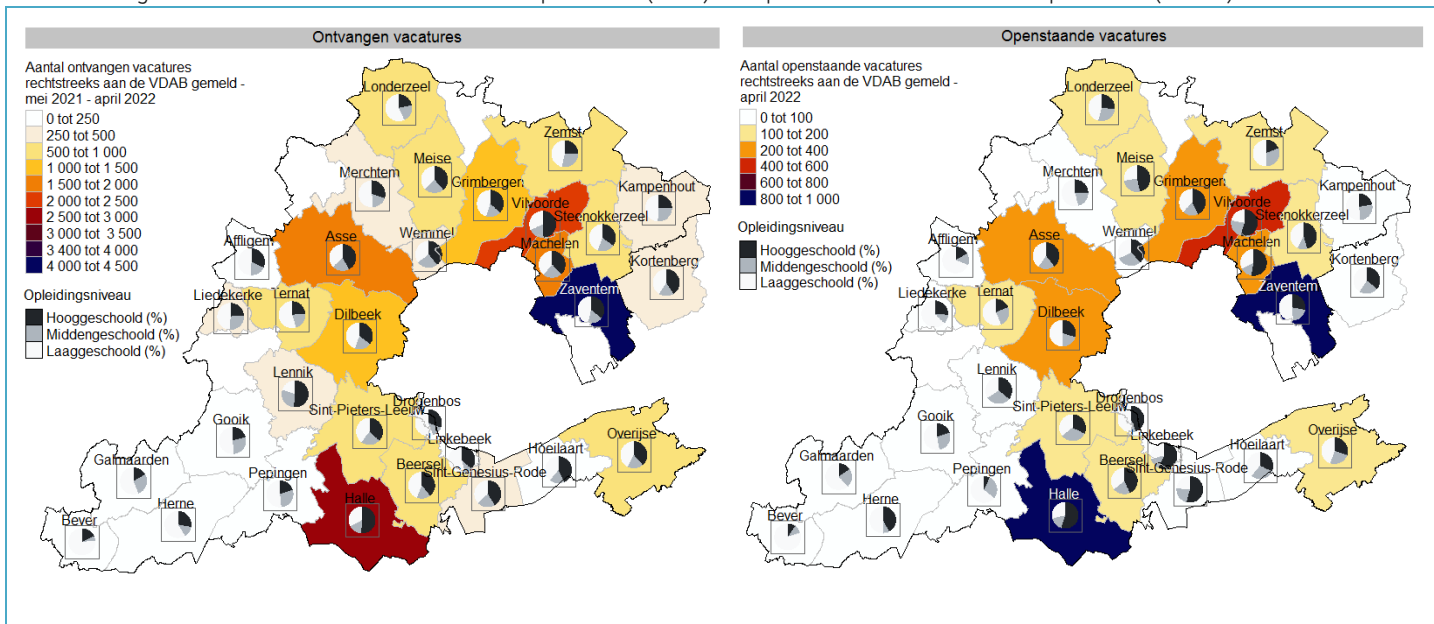
Ook de vraag naar kortgeschoolde werkrachten of werkrachten waarbij geen studieniveau vereist is, is aanzienlijk in deze gemeentes. Steeds meer dan 1/3^e van de ontvangen vacatures in de bovengenoemde gemeentes vereist een kortgeschoold profiel of geen opleidingsniveau. In Zaventem stijgt dit zelfs tot 47% (of

¹⁹ We merken op dat deze VDAB-gegevens een eerste beeld schetsen van het gevraagd profiel. Daarnaast zijn er nog vacatures voor uitzendopdrachten en vacatures gemeld via wervings- en selectiekantoren. Deze cijfers werden niet opgenomen in dit rapport, omwille van het feit dat de hoogte van deze cijfers geen eenduidig zicht geeft van de arbeidsvraag. Dit komt onder andere omdat sommige uitzendkantoren en wervings- en selectiekantoren hun vacatures meermaals publiceren. Daarnaast kunnen werkgevers ook meerdere uitzendkantoren contacteren om een werknemer te vinden. Dit kan ervoor zorgen dat één vacature meermaals in de databank komt te zitten. Daarnaast lopen ook niet alle rekruteringen via vacatures op een vacaturesite (maar ook via contacten, sociale media, jobbeurzen...).

²⁰ De openstaande vacatures moeten met enige voorzichtigheid bekeken worden. Deze cijfers kunnen vertekend worden door een gebrekkige opvolging van het afsluiten van de vacatures.

1945 vacatures). Dit geldt ook wat betreft de openstaande vacatures: steeds 1/3^e of meer van de vacatures in deze gemeentes vraagt een kortgeschoold profiel.

Figuur 21: Aantal vacatures in Halle-Vilvoorde op gemeenteniveau, naar opleidingsniveau- rechtstreeks ontvangen door de VDAB tussen mei 2021-april 2022 (links) en openstaande vacatures in april 2022 (rechts)



Bron VDAB (mei 2021 - april 2022, april 2022) - eigen bewerking

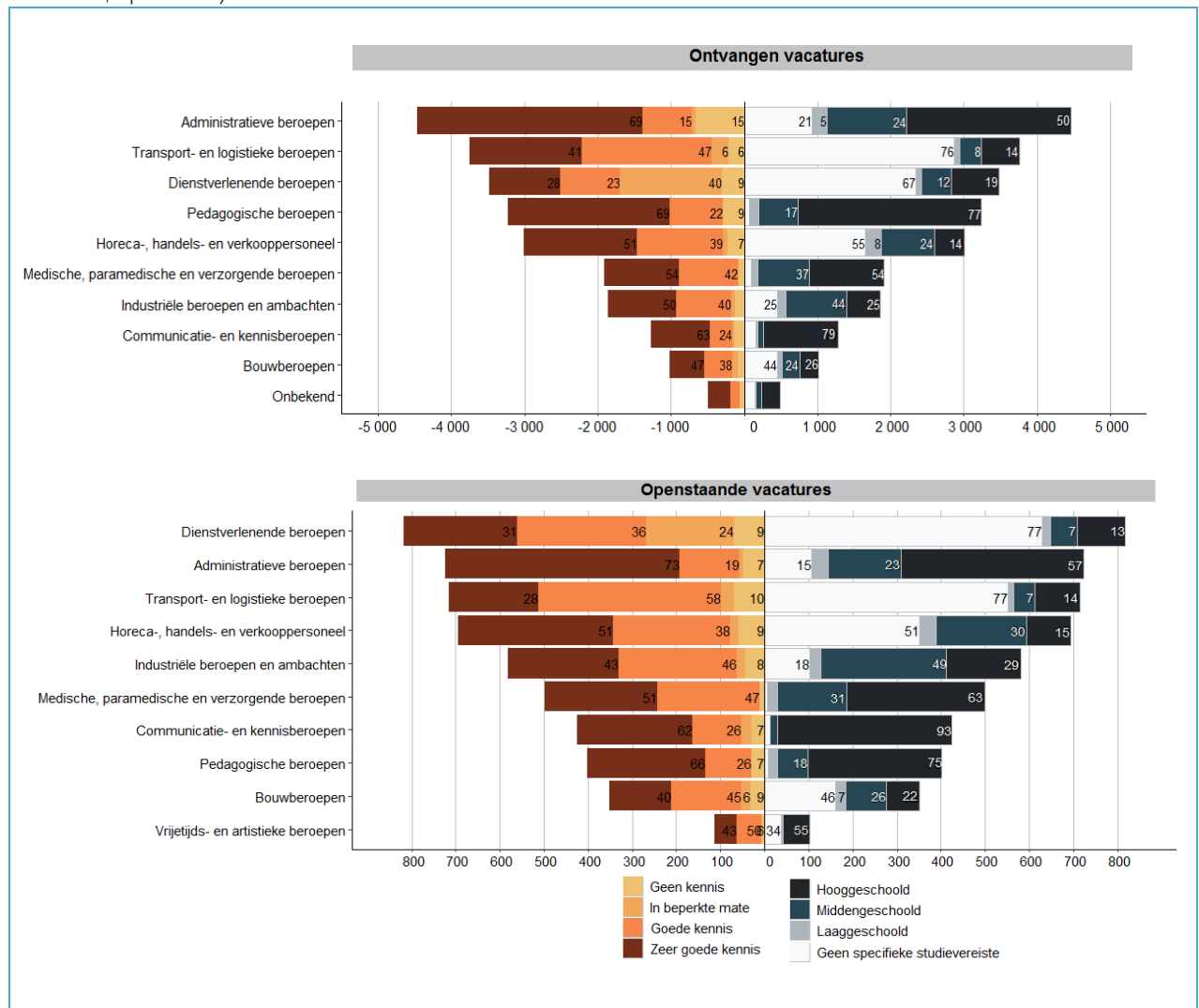
De vraag naar werknemers in Halle-Vilvoorde is het hoogste binnen de administratieve beroepen, de pedagogische beroepen, de transport- en logistieke beroepen, de dienstverlenende beroepen & de horeca en handel (met een grote vraag naar kortgeschoolde profielen & naar kennis van het Nederlands)

Tussen mei 2021 en april 2022 ontving de VDAB het grootste aantal vacatures in Halle-Vilvoorde binnen de administratieve beroepen (nl. 4 462). Dit wordt weergegeven in Figuur 22 (bovenaan). Hierbij worden voornamelijk midden- en hooggeschoolde profielen gevraagd. 1/4^e van de ontvangen vacatures binnen de administratieve beroepen vereist geen of een laag opleidingsniveau. Daarnaast zien we ook een grote vraag naar de transport en logistieke beroepen (3 756), de dienstverlenende beroepen (3 485) en de horeca, handels- en verkooppersoneel (3 010). Binnen deze sectoren is de vraag naar kortgeschoolden bovendien zeer hoog: resp. 79% (of 3 756), 69% (of 3 485) en 62% (of 3 010) van de ontvangen vacatures binnen deze sectoren in Halle-Vilvoorde vraagt kortgeschoolde werknemers of werknemers zonder vereist studieniveau. Ook de pedagogische beroepen zien we tussen de eerste vijf sectoren staan met het hoogste aantal ontvangen vacatures in Halle-Vilvoorde tussen mei 2021 en april 2022. Hierbij gaat het weliswaar om meer hooggeschoolde profielen (slechts 6% vereist een laag opleidingsniveau).

De dienstverlenende, administratieve, transport- en logistieke beroepen en het horeca-, handels- en verkooppersoneel zien we ook terugkeren in de eerste 5 hoofdberoepsgroepen met de meeste openstaande vacatures eind april 2022. Op nummer 5 staan de industriële beroepen en de ambachten, waaronder in 22% (127) van de openstaande vacatures een kortgeschoold profiel of een profiel zonder vereist studieniveau wordt gevraagd.

Wat betreft de kennis van het Nederlands²¹ zien we dat voor alle hoofdberoepsgroepen weergegeven in Figuur 22 een goede tot zeer goede kennis wordt vereist. Uitgezonderd in de dienstverlenende beroepen wordt in 75% van de vacatures, zowel ontvangen als openstaand, steeds een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist. In de dienstverlenende beroepen daalt dit tot ongeveer de helft (wat betreft de ontvangen vacatures).

Figuur 22: Top 10 hoofdberoepsgroepen met de meeste vacatures in Halle-Vilvoorde, naar opleidingsniveau & vereiste talenkennis (rechtstreeks ontvangen vacatures door de VDAB, april 2021-mei 2022 & openstaande vacatures, april 2022)



*Er wordt in de vacaturedata geen onderscheid gemaakt tussen schriftelijke en mondelinge kennis van het Nederlands. Het gaat hier om een algemeen vereist niveau.

Bron VDAB (mei 2021 – april 2022, april 2022) – eigen bewerking

Elk van bovengenoemde hoofdberoepsgroepen bestaat uit verschillende beroepen. Niet voor al deze beroepen worden evenveel vacatures geobserveerd. In Tabel 3.2 identificeren we – binnen elk van bovengenoemde hoofdberoepsgroepen- enkele specifieke beroepen waarvoor de VDAB veel vacatures heeft ontvangen (tussen mei

²¹ Er wordt in de vacaturedata geen onderscheid gemaakt tussen schriftelijke en mondelinge kennis van het Nederlands. Het gaat hier om een algemeen vereist niveau. Bovendien zijn werkgevers niet verplicht om de gevraagde talenkennis op te geven. Bijgevolg zijn bovenstaande weergegeven cijfers mogelijk onderschattingen van de reële vraag. Werkgevers kunnen er van uitgaan dat de gevraagde talenkennis (van het Nederlands) voldoende duidelijk blijkt uit de vacatureomschrijving. Daarnaast is er geen informatie beschikbaar die aangeeft of de talenkennis gevraagd in de vacature ook werkelijk nodig is, of eerder een extra pluspunt vormt.

2021 en april 2022) en waarvoor er veel vacatures voor openstaan eind april 2022. Daarnaast bekijken we of deze beroepen op de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen staan. De beroepen interessant voor de interregionale mobiliteit vanuit het BHG richting het VG, zijn diegene in het groen aangeduid. Voor deze beroepen wordt enerzijds een hoog aantal vacatures geobserveerd in Halle-Vilvoorde. Anderzijds is het een knelpuntberoep in het Vlaams Gewest, maar niet in het Brussels Gewest (of is het geen knelpuntberoep in beide gewesten). Naast elk beroep staat het aantal vacatures dat rechtstreeks ontvangen werd door de VDAB tussen april 2021 en mei 2022, voor hogeschoolden, middengeschoolden en kortgeschoolden (of waar geen specifieke studievereiste vermeld werd).

De pedagogische beroepen en de medische, paramedische en verzorgende beroepen kennen ook heel wat vacatures, maar worden in deze tabel niet opgenomen aangezien het hierbij gaat om sterk hogeschoolde beroepen.

Tabel 6: Beroepen in Halle-Vilvoorde binnen het horeca-, handel- en verkooppersoneel, de dienstverlenende beroepen, de sector van de transport en logistiek, de administratieve beroepen en de industrie met een hoog aantal vacatures (ontvangen (mei 2021 – april 2022) & openstaand (eind april 2022)), rekening houdend met de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen (2021)

	Knelpuntberoep in welk gewest?
Administratieve beroepen	
Medewerker callcenter (H:21, M:243, L:496)	VG, maar niet in BHG
Administratief medewerker (H:168, M:279, L:139)	/
Commercieel medewerker (H:131, M:179, L:64)	VG, maar niet in BHG
Boekhouder (H:248, M:5, L:103)	VG & BHG
Receptionist (H:35, M:79, L:90)	/
Andere hinderpalen	
<ul style="list-style-type: none"> • Goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist • Nood aan commerciële vaardigheden 	
Transport- en logistieke beroepen	
Magazijnmedewerker (H:2, M:77, L:994)	BHG, maar niet in VG
Behandelaar luchtvracht (M:2, L:399)	/
Vrachtwagenchauffeur distributie (M:15, L:342)	VG & BHG
Autobuschauffeur (L:281)	VG & BHG
Logistiek verantwoordelijke (H:124, M:31, L:23)	VG & BHG
Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen (L:131)	VG & BHG
Verdeler post- en drukwerk (postbode) (M:27, L:103)	VG, maar niet in BHG
Bestuurder trekker-oplegger (L:127)	VG & BHG
Check-in medewerker (H:105, M:13, L:2)	/
Lader-losser (M:4, L:116)	/
Andere hinderpalen:	
<ul style="list-style-type: none"> • Andere knelpunten: mobiliteit, concurrentie met het buitenland, beschikken over rijbewijs • Vaak goede tot zeer goede kennis van het NL vereist (uitgezonderd de trekker-opleggers & verdelers post- en drukwerk) • Vaak hoog opleidingsniveau vereist voor logistiek verantwoordelijke & check-in medewerker 	
Dienstverlenende beroepen	
Schoonmaker bij mensen thuis (M:47, L:1 681)	VG & BHG ²²
Bewakingsagent (H: 103, M: 219, L: 323)	VG & BHG
Schoonmaker van ruimten en lokalen (M:20, L:278)	VG, maar niet in BHG

²² Het beroep van schoonmaker bij mensen thuis is in 2021 de eerste keer verschenen op de knelpuntberoepenlijst voor Brussel. Bijgevolg kan dit eveneens een interessante beroepsgroep zijn voor interregionale mobiliteit, aangezien de Brusselse werkzoekenden dit ook als beroepsaspiratie hebben. Wel zijn er andere knelpunten aanwezig, zoals de arbeidsomstandigheden (fysiek zwaar werk bijv.).



Maatschappelijk werker (<i>H: 238, M: 12, L: 2</i>)	BHG, maar niet VG
<p>Andere hinderpalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andere knelpunten: mobiliteit (bij huishoudhulp moet de persoon zich tot de klant verplaatsen), flexibiliteit, arbeidsomstandigheden (fysiek zwaar en onder tijdsdruk) <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van het Nederlands voor bewakingsagenten • Wettelijke bepalingen: enkel Belgen of personen afkomstig van de Europese Economische Ruimte (EER) of de Zwitserse Bondsstaten (ZB) én met als hoofdverblijfplaats België of een lidstaat van de EER of ZB mogen bewakingsagent zijn²³ <ul style="list-style-type: none"> • Wettelijke bepalingen: attest van veiligheidsagent is noodzakelijk <ul style="list-style-type: none"> • Maatschappelijk werker vereist diploma 	
Horeca-, handels-, en verkooppersoneel	
Winkelmedewerker (<i>H:3, M:112, L:363</i>)	/
Winkelmanager kleinhandel (<i>H:21, M:117, L:84</i>)	VG & BHG
Keukenmedewerker (hulpkok) (<i>H: M:24, L:176</i>)	BHG, niet in VG
Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel (<i>H:16, M:20, L:148</i>)	VG, maar niet BHG
Technisch klantenadviseur ondersteuning (<i>H:55, M:13, L:83</i>)	VG, maar niet BHG
Verkoper van kleding en accessoires (<i>M:41, L:86</i>)	/
Polyvalent medewerker restaurant (medewerker fastfood) (<i>M:34, L:72</i>)	VG, maar niet in BHG
Verkoper van decoratie en huisinrichting (<i>H:10, M:18, L:78</i>)	/
<p>Andere hinderpalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van het Nederlands is een must <ul style="list-style-type: none"> • Andere knelpunten: commerciële vaardigheden, flexibiliteit, arbeidsomstandigheden • Op lange termijn minder vraag door digitalisering (e-commerce & automatische kassa's) 	
Industriële beroepen en ambachten	
Onderhoudselektricien (<i>H:15, M:60, L:54</i>)	VG & BHG
Technicus elektronische installaties (<i>H:31, M:59, L:18</i>)	VG & BHG
Onderhoudsmecanici (<i>H:3, M:63, L:32</i>)	VG & BHG
Technicus communicatienetwerken (<i>H:14, M:16, L:65</i>)	VG, maar niet in BHG
<p>Andere hinderpalen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist <ul style="list-style-type: none"> • Vaak nood aan specifieke competenties 	

Bron view.brussels, 2021; VDAB, 2021; Forem, 2021; Data VDAB (mei 2021 – april 2022, april 2022); view.brussels et al. (2022) – bewerking HIVA-KU Leuven

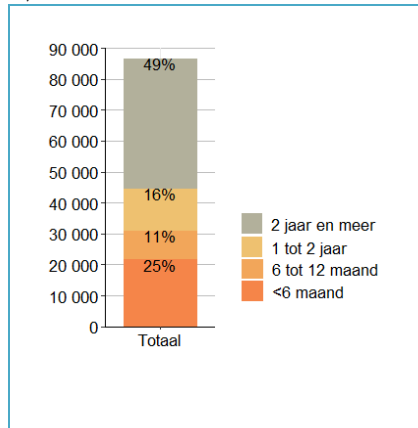
²³ https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-02-oktober-2017_n2017031388.html

3.3.3. Arbeidsaanbod in het Brussels Gewest – Brusselse werkzoekenden in beeld

De meeste werkzoekenden wonen in Brussel, Schaarbeek, Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek, waaronder een groot deel een buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid heeft

In totaal zijn er in het Brussels Gewest 86 676 werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022. Hiervan was ongeveer de helft langer dan twee jaar werkloos (Figuur 23). Ongeveer 1/4^e bevond zich maximaal 6 maand in een werkzoekende positie.

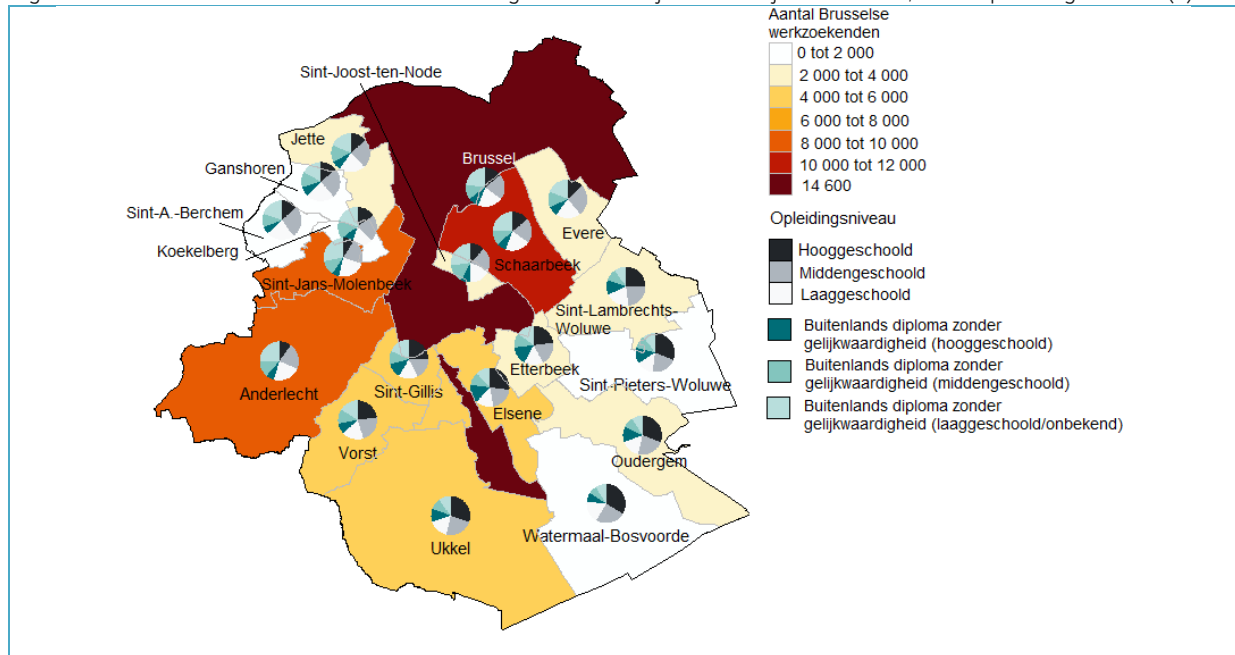
Figuur 23: Werkloosheidsduur van de Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022 (# & %)



Bron Actiris (januari 2022) – eigen bewerking

Een groot deel van de werkzoekenden woont in Brussel, Schaarbeek, Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek. Dit zijn de donkergekleurde gebieden in Figuur 24. De cirkel in elke gemeente geeft de verdeling naar opleidingsniveau weer van de werkzoekenden wonend in die gemeente. Hierbij valt op dat een groot aandeel van de werkzoekenden enkel over een buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid bezit. In de bovengenoemde gemeentes bedraagt dit zelfs steeds meer dan 40%. In Brussel is resp. 21% van de werkzoekenden kortgeschoold en heeft 23% een buitenlands, kortgeschoold diploma zonder gelijkwaardigheid. Ook in Schaarbeek, Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek zien we gelijkaardige aandelen kortgeschoolden, met steeds rond de 2 000 à 2 500 kortgeschoolden en rond de 2 000 à 2 500 werkzoekenden met een kortgeschoold buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid ingeschreven bij Actiris eind januari 2022

Figuur 24: Aantal Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris in januari 2022, naar opleidingsniveau (#)



Bron Actiris (januari 2022) - eigen bewerking

Vele kortgeschoolde Brusselse werkzoekenden & Brusselse werkzoekenden met een buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid vermelden een job in de schoonmaak als beroepsaspiratie

Vervolgens bekijken we de beroepsaspiraties van de Brusselse werkzoekenden. Onderstaande figuur geeft de top 10 beroepsgroepen weer waarin de Brusselse werkzoekenden zouden willen werken, naar opleidingsniveau en talenkennis van de werkzoekende.

Vele Brusselaars vermelden de schoonmaaksector bij inschrijving als werkzoekende bij Actiris. 11 046 werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022 hebben deze beroepsaspiratie. Hiervan heeft bovendien een groot aandeel een buitenlands, kortgeschoold diploma zonder gelijkwaardigheid (57%). Nog eens 17% is kortgeschoold (mét een gelijkwaardig diploma). Meer specifiek zijn het de beroepen 'schoonmaker' (8 101) en 'huishoudhulp' (1 473) zijn waar de meeste Brusselaars in willen werken.²⁴

Daarnaast vallen nog volgende beroepsgroepen op waarin veel kortgeschoolde profielen een job zoeken:

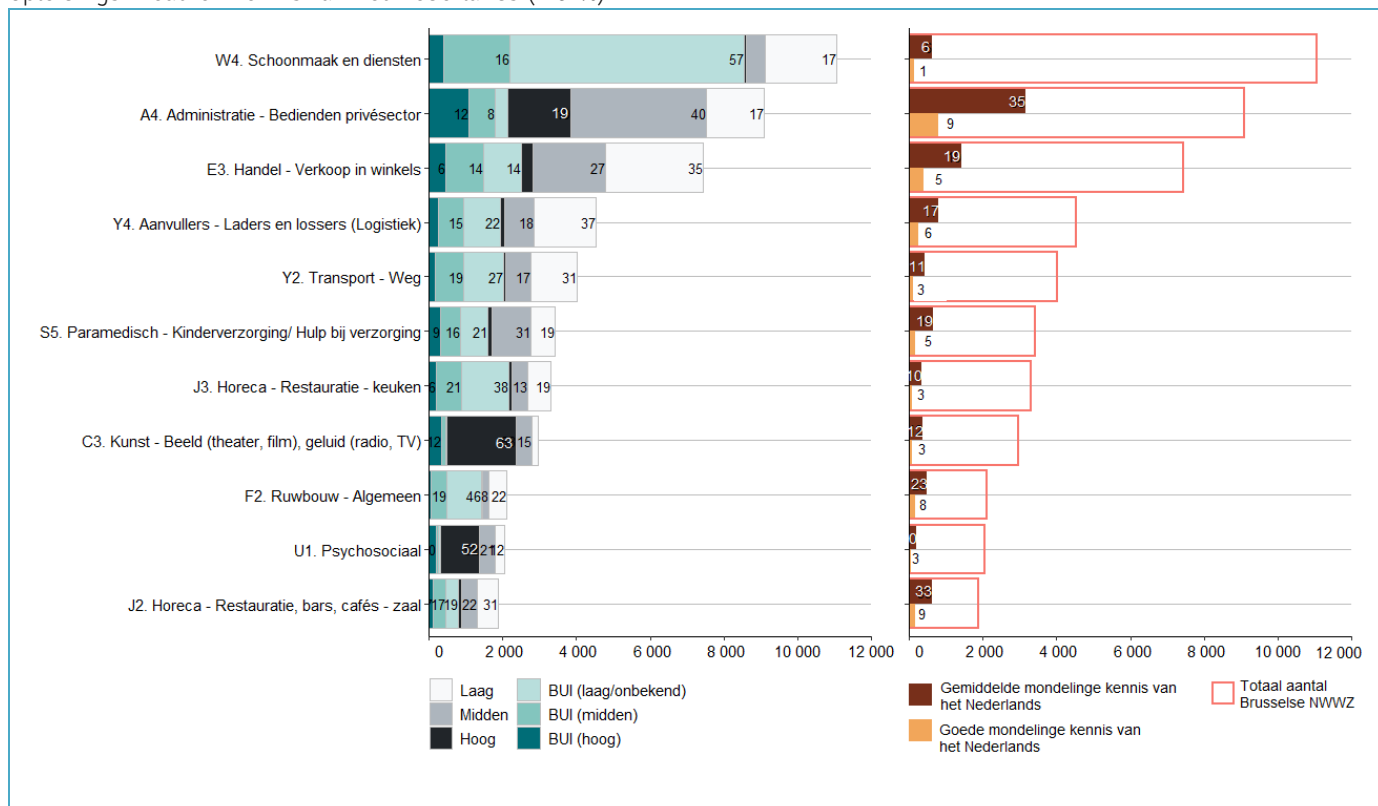
- ▶ Handel - verkoop in winkels (*verkoper van confectie & accessoires, verkoper voeding & kassier*)
- ▶ Aanvullers - Laders & lossers (*magazijnier, aanvuller, warenbehandelaar*)
- ▶ Transport - Weg (*Chauffeur rijbewijs b, goederenvervoer*)
- ▶ Horeca (*keukenhulp niet gekwalificeerd, keukenhulp gekwalificeerd, bordenwasser*)

²⁴ Het beroep van schoonmaker als beroepsaspiratie staat helemaal bovenaan in de lijst. Dit is een beroep dat vaker ingevuld wordt door mannen, terwijl huishoudhulp vooral gedaan wordt door vrouwen. Dit heeft gevolgen voor de mobiliteit, aangezien - zoals we in hoofdstuk 4 van dit rapport zullen zien - mannen meer dan vrouwen bereid zijn te pendelen richting het Vlaams Gewest.

De kennis van het Nederlands onder de Brusselse werkzoekenden is beperkt

De mondelinge kennis van het Nederlands²⁵ blijkt vrij beperkt te zijn overheen alle beroepsaspiraties. De werkzoekenden met de beroepsaspiratie 'Administratie – bedienden privésector' beschikken nog het vaakst over kennis van het Nederlands: 35% onder hen heeft een gemiddelde mondelinge kennis, 9% beschikt over goede mondelinge kennis van het Nederlands.²⁶ Het gaat hier dan ook ietwat vaker om midden- en hooggeschoolde profielen. Bovendien merken we op dat de kennis van het Nederlands door de werkzoekende zelf wordt gerapporteerd bij inschrijving bij Actiris en bijgevolg vrij subjectief is. Ook heeft 33% van de werkzoekenden met de beroepsaspiratie horeca – restauratie, bars, cafés – zaal een gemiddelde mondelinge kennis van het Nederlands, en beschikt 9% over een goede mondelinge kennis van het Nederlands.

Figuur 25: In welke beroepen willen de Brusselse werkzoekenden werken? Top 10 beroepsaspiraties van de Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022 – op het niveau van de beroepsgroep, naar opleidingsniveau en kennis van het Nederlands (# & %)



Bron Actiris (januari 2022) – eigen bewerking

²⁵ In de beschikbare gegevens over de Brusselse werkzoekenden is enkel informatie beschikbaar over de 'mondelinge kennis van de andere landstaal'. Nu de meerderheid van de ingeschreven Brusselse niet-werkende werkzoekenden (zo'n 97%) heeft een Franstalig dossier bij Actiris. Bijgevolg gaan we ervan uit dat het bij de Brusselaars gaat om de 'mondelinge kennis van het Nederlands'.

²⁶ Een gemiddelde kennis betekent ten minste een niveau 'Onafhankelijk-B1' of meer. Een goede kennis betekent een niveau 'Vaardig- (C1) of Vaardig+ (C2) (view.brussels, 2019).

3.4. Regio Doornik-Moeskroen - Ieper, Roeselare & Kortrijk als tweede interregionale tewerkstellingszone

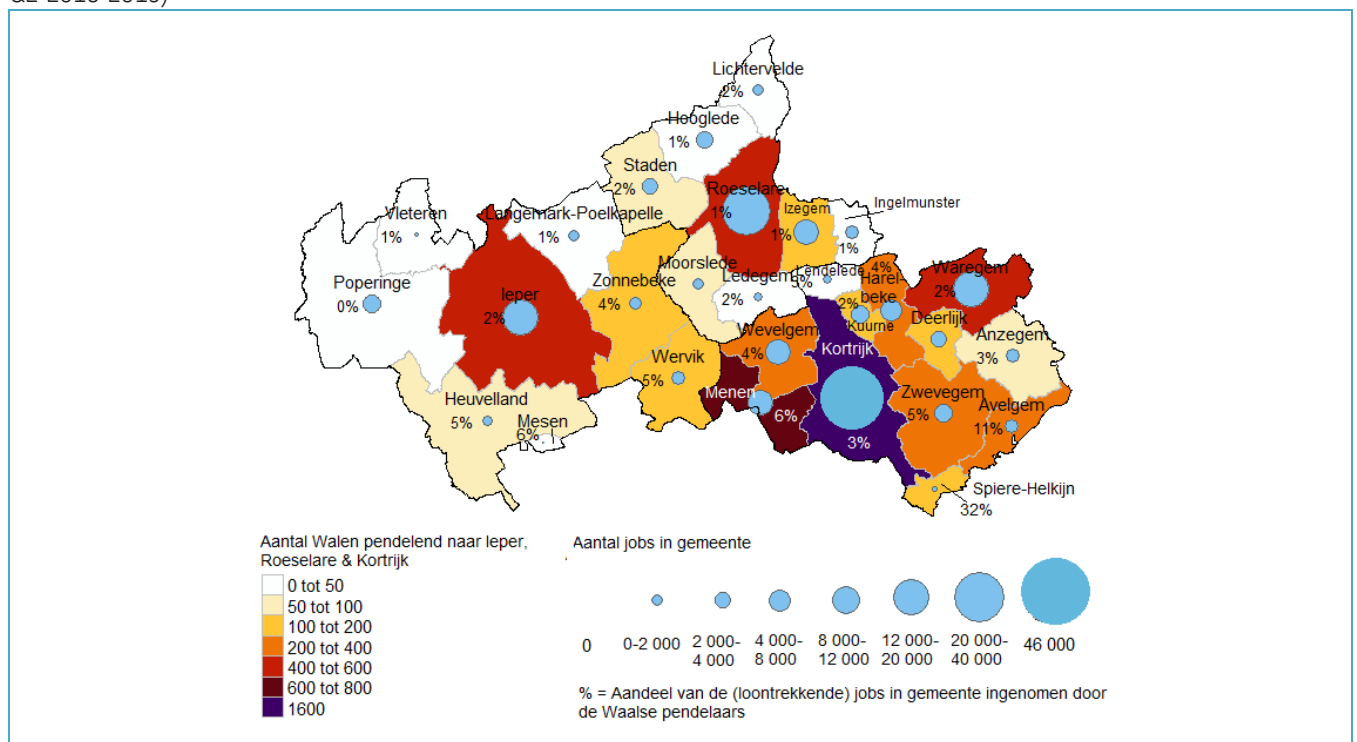
3.4.1. Pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting Ieper, Roeselare & Kortrijk

De Waalse pendelaars richting de arrondissementen Ieper, Roeselare en Kortrijk trekken voornamelijk naar de gemeentes Kortrijk, Menen, Waregem, Ieper en Roeselare. Het aandeel van de jobs ingevuld door de Waalse pendelaars in deze gemeentes is vrij laag (maximaal 6%)

Vervolgens bekijken we de huidige pendelstromen vanuit het Waals Gewest richting West-Vlaanderen en meer specifiek richting de gebieden aan de taalgrens, namelijk de arrondissementen Ieper, Roeselare en Kortrijk. Analoog aan de pendelstroom vanuit het Brussels Gewest richting Vlaanderen kunnen we hier de vraag stellen in welke gemeentes Walen in Ieper, Roeselare en Kortrijk terecht komen. In Figuur 26 zien we dat bijna het volledige arrondissement Kortrijk donker kleurt en dat dus een groot aantal Waalse pendelaars in deze gemeentes is tewerkgesteld. In Kortrijk zelf – de stad met het grootste aantal loontrekkende jobs op deze kaart (zo'n 46 000) - worden rond de 1 600 Waalse werknemers tewerkgesteld. Het aandeel van de jobs ingevuld door Waalse werknemers in de stad Kortrijk blijft wel beperkt, namelijk zo'n 3%. Dit laag percentage zien we ook terug in de andere gemeentes in het arrondissement Kortrijk. Zo pendelen 641 Waalse pendelaars richting de gemeente Menen; ze vullen daarmee slechts zo'n 6% in van alle jobs in deze gemeente. 498 Walen vinden hun weg tot Waregem en vullen daar 2% van alle jobs in. In Zwevegem en Avelgem stijgt dit aandeel tot zo'n 5% en 11%.

In de arrondissementen Ieper en Roeselare zien we dat de grootste stroom Walen zich richting de steden Ieper en Roeselare begeeft. Respectievelijk 2% (of 527) en 1% (of 482) van alle loontrekkende jobs in de steden Ieper en Roeselare worden ingevuld door Waalse werknemers.

Figuur 26: Pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting Ieper, Roeselare & Kortrijk – gemeenteniveau (# & %, Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

De Waalse pendelaars werkend in Ieper, Roeselare of Kortrijk werken voornamelijk in de industrie (vervaardiging van textiel & voedingsmiddelen), de uitzend, de groothandel en transport

De Waalse werknemers tewerkgesteld in de arrondissementen Ieper, Roeselare en Kortrijk, zijn voornamelijk actief in de industrie (1 743 Waalse werknemers) (zie Tabel 7). Meer precies gaat het hierbij dan voornamelijk om de vervaardiging van textiel (nace2-digit 13) en de vervaardiging van voedingsmiddelen (nace2-digit 10). Uit Figuur 27 blijkt dat een groot aandeel van de Waalse pendelaars tewerkgesteld is in de industrie, een job heeft in de stad Kortrijk (269 Waalse pendelaars). Zij vullen hiermee 5% in van alle jobs in de industrie in Kortrijk. Daarnaast zien we ook de gemeentes Wevelgem (194 pendelaars), Menen (126 pendelaars), Waregem (188 pendelaars), Avelgem (189 pendelaars) en Roeselare (103 pendelaars) met een vrij grote toestroom van Waalse werknemers tewerkgesteld in de industrie.

Tabel 7: In welke sectoren werken Walen pendelend naar Ieper, Roeselare & Kortrijk voornamelijk?

Top 5 sectoren - Nace1	Top 5 sectoren - Nace2
C. Industrie (1 743)	78. Uitzend (1 123)
N. Administratieve en ondersteunende diensten (1 433)	46. Groothandel en handelsbemiddeling (570)
G. Retail (912)	49. Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen (542)
H. Vervoer en opslag (635)	13. Vervaardiging van textiel (409)
F. Bouw (600)	10. Vervaardiging van voedingsmiddelen (361)

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

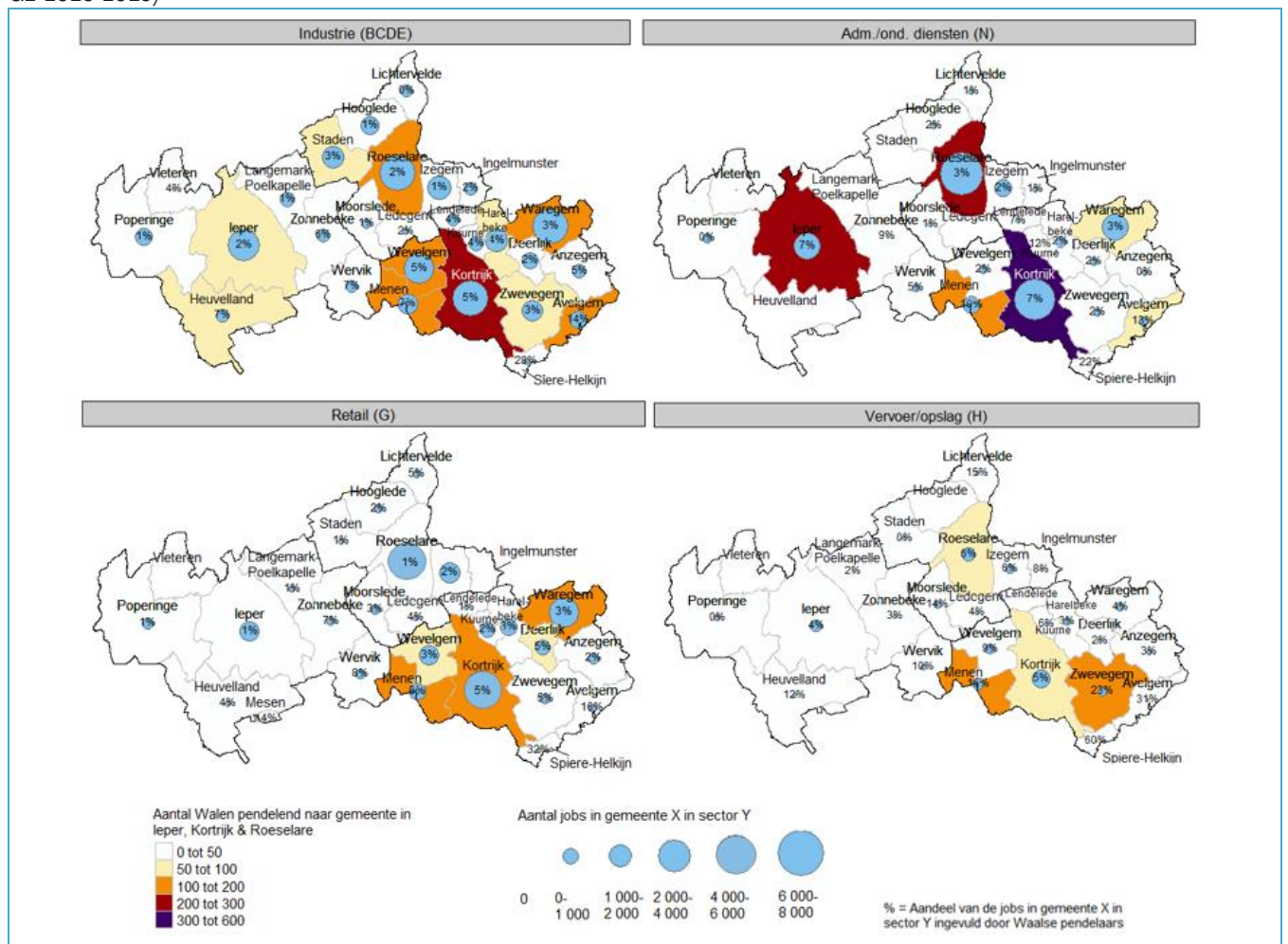
Daarnaast zien we dat ook veel van de Waalse pendelaars richting Ieper, Roeselare & Kortrijk een job hebben binnen de administratieve en ondersteunende diensten (Tabel 7): 1 433 Waalse pendelaars richting deze arrondissementen zijn tewerkgesteld in deze sector. Deze werknemers worden voornamelijk tewerkgesteld via de uitzendsector (1 123 Waalse werknemers). In Figuur 27 zien we vervolgens dat de Waalse werknemers tewerkgesteld in de administratieve en ondersteunende dienstensectoren voornamelijk pendelen richting de grotere steden, nl. Ieper (203), Roeselare (250) en Kortrijk (562).²⁷

De Waalse pendelaars richting de arrondissementen Ieper, Roeselare & Kortrijk vinden eveneens vaak een job binnen retailsector (912), de vervoer- en opslagsector (635) en de bouwsector (600). Binnen de retail valt de groothandel op (met 570 Waalse pendelaars). Deze Waalse pendelaars met een job in de retailsector zijn vooral tewerkgesteld in de gemeentes Kortrijk (198 pendelaars), Menen (103 pendelaars) en Waregem (118 pendelaars), waar ze 5%, 8% en 3% van alle jobs in de retail innemen (Figuur 27). Binnen de vervoer en opslag is het vervoer te land en het vervoer via pijpleidingen een belangrijke sector voor de Waalse pendelaars (542 pendelaars) (Tabel 7). Deze Waalse pendelaars vinden voornamelijk hun weg richting de gemeentes Menen & Zwevegem, waar ze een groot aandeel van de jobs in de vervoer en opslag innemen (nl. 16% en 23%).

²⁷ Hierbij merken we op dat wanneer de Waalse werknemer wordt tewerkgesteld via de uitzendsector, de vestigingsplaats de locatie van het uitzendkantoor weergeeft waar deze persoon zich heeft ingeschreven. Het kan zijn dat dit niet de locatie van het inlenende bedrijf weerspiegelt. De plaats van tewerkstelling kan in dit geval in andere gemeentes liggen (zelfs buiten West-Vlaanderen).



Figuur 27: In welke gemeentes werken Walen pendelend naar de arrondissementen Ieper, Roeselare en Kortrijk en tewerkgesteld in de industrie, de adm. & ond.diensten, de retail en de vervoer/opslag voornamelijk? (# & %, Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

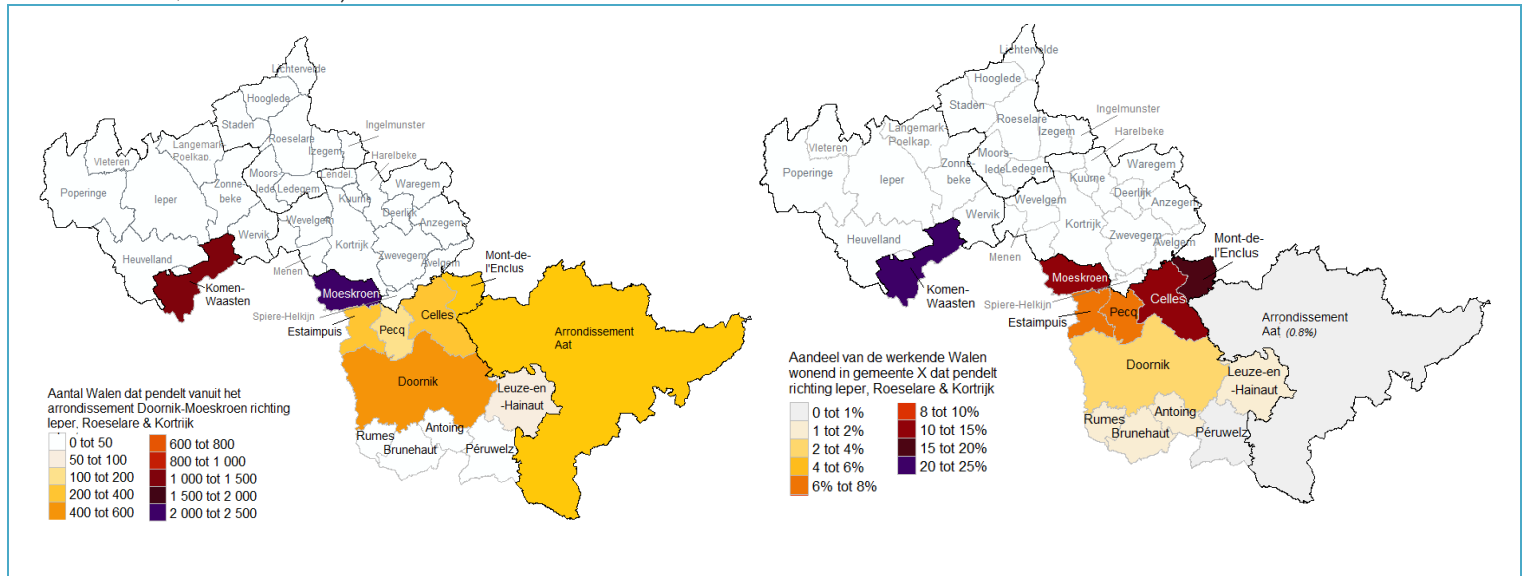
De meeste Waalse pendelaars tewerkgesteld in Ieper, Roeselare of Kortrijk wonen in het arrondissement Doornik-Moeskroen (in de gemeentes dicht aan de taalgrens)

80% van de Waalse werknemers (of 5077) met een job in de arrondissementen Ieper, Roeselare of Kortrijk is afkomstig van het Waalse arrondissement Doornik-Moeskroen. Daarnaast zien we nog een kleinere pendelstroom vanuit de Waalse arrondissementen Aat, Charleroi, Bergen, Luik en Namen (respectievelijk 5%, 3%, 3%, 2% en 2% van alle Waalse pendelaars richting Ieper, Kortrijk en Roeselare woont in deze arrondissementen).

Figuur 28 zoomt verder in op het arrondissement Doornik-Moeskroen en toont in welke gemeentes de Waalse pendelaars wonen. De linkergrafiek toont de absolute stromen vanuit de gemeentes in Doornik-Moeskroen richting de arrondissementen Ieper, Roeselare & Kortrijk. De rechterfiguur toont deze stromen uitgedrukt ten opzichte van de totale werkende populatie in de gemeente. We kunnen uit deze grafieken afleiden dat het voornamelijk de inwoners zijn aan de rand van de taalgrens die hun weg vinden tot Ieper, Roeselare & Kortrijk. Zo zien we dat in Komen-Waasten en Moeskroen 1 239 en 2 336 (loontrekkende) inwoners tewerkgesteld zijn in Ieper, Roeselare of Kortrijk. Dit is een groot aandeel van de werkende populatie in deze gemeentes, nl. 25% in Komen-Waasten en 13% in Doornik-Moeskroen. In de gemeentes Mont-de-l'Enclus en Celles is het aandeel van de werkende populatie dat pendelt richting Ieper, Roeselare en West-Vlaanderen eveneens hoog, namelijk 19%

en 10%, in Pecq en Estaimpuis bedraagt dit nog 6% en 8%. In absolute termen (linkergrafiek) is de pendelstroom vanuit deze gemeentes wel beperkter (tussen de 100 en 400 Waalse pendelaars).

Figuur 28: In welke Waalse gemeentes in het arrondissement Doornik-Moeskroen wonen de Waalse, loontrekkende pendelaars tewerkgesteld in de arrondissementen Ieper, Roeselare & Kortrijk voornamelijk? (# & %, Q2 2018-2019)



* Onder de 'werkende populatie' in de Waalse gemeentes in Doornik-Moeskroen zijn volgende personen opgenomen: loontrekkenden, helpers, loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper, loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend. De zelfstandigen en de personen met zowel een loontrekkende als zelfstandige job, maar met als voornaamste job zelfstandige, zijn er dus tussenuit gelaten. Deze cijfers hebben betrekking op het jaar 2019.

Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven & DWH AM & SB (2019)

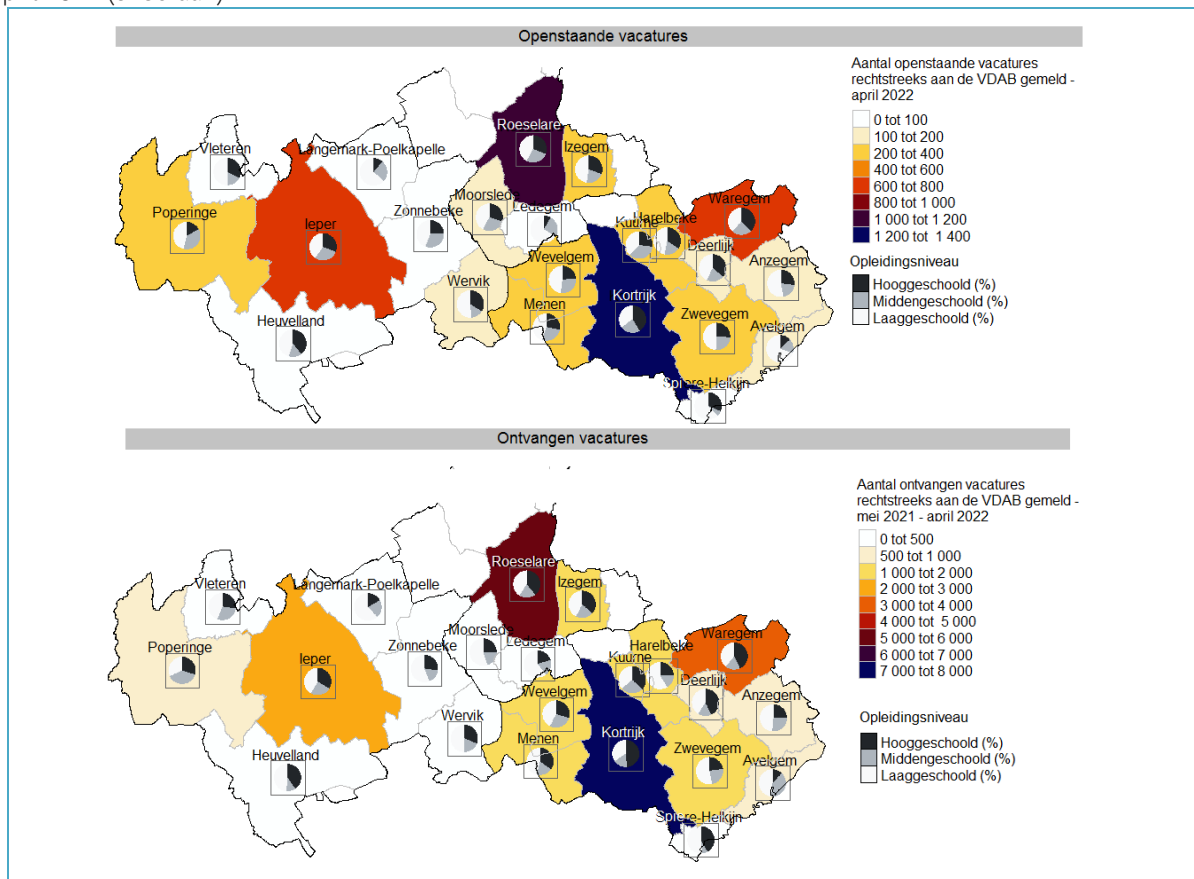
3.4.2. Gevraagd profiel in Ieper, Roeselare & Kortrijk – vacatures in beeld (gemeenteniveau)

Binnen de arrondissementen Kortrijk, Ieper en Roeselare zien we de grootste vraag naar nieuwe (kortgeschoolde) werknemers in de steden Kortrijk, Waregem, Roeselare & Ieper

Vervolgens bekijken we vacatures in de West-Vlaamse arrondissementen Ieper, Roeselare en Kortrijk in meer detail. Figuur 29 geeft een overzicht van de ontvangen (mei 2021-april 2022) en openstaande vacatures (eind april 2022) bij de VDAB (binnen het normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten) weer voor de verschillende gemeentes in Ieper, Roeselare en Kortrijk. De grootste vraag naar nieuwe werknemers zien we terug in de gemeentes Kortrijk (7 114 ontvangen vacatures), Roeselare (5 805 ontvangen vacatures) en Waregem (1 456 ontvangen vacatures). Ook het aantal openstaande vacatures is het hoogste in deze gemeentes. In Kortrijk en Roeselare werden 1 384 en 1 147 vacatures eind april 2022 nog niet ingevuld. Daarnaast zien we nog de gemeentes Menen, Zwevegem, Wevelgem, Kuurne, Harelbeke en Izegem lichtgeel gekleurd op de kaart: in deze gemeentes is men op zoek naar 1 000 à 2 000 nieuwe werkkrachten en waren er nog rond de 200 à 400 openstaande vacatures eind april 2022.

Bovendien zijn er in deze gemeentes een aanzienlijk aantal vacatures voor jobs die toegankelijk zijn zonder specifiek diploma of slechts een laag scholingsniveau vereisen. In Kortrijk gaat het om 35% (of 2 470) van de ontvangen vacatures tussen mei 2021 en april 2022, in Roeselare is dit 41% (of 2 392 ontvangen vacatures). Ook in Waregem en Ieper werden in dit jaar meer dan 1 000 werkkrachten gevraagd zonder een specifiek studieniveau/met een laag opleidingsniveau. Dit geldt ook wat betreft de openstaande vacatures: steeds 1/3e of meer van de vacatures in deze gemeentes vraagt een kortgeschoold profiel.

Figuur 29: Aantal vacatures in Ieper, Roeselare & Kortrijk op gemeenteniveau, naar opleidingsniveau – rechtstreeks ontvangen door de VDAB tussen mei 2021-april 2022 (boven) en aantal openstaande vacatures in april 2022 (onderaan)



Bron VDAB (mei 2021-april 2022, april 2022) – eigen bewerking

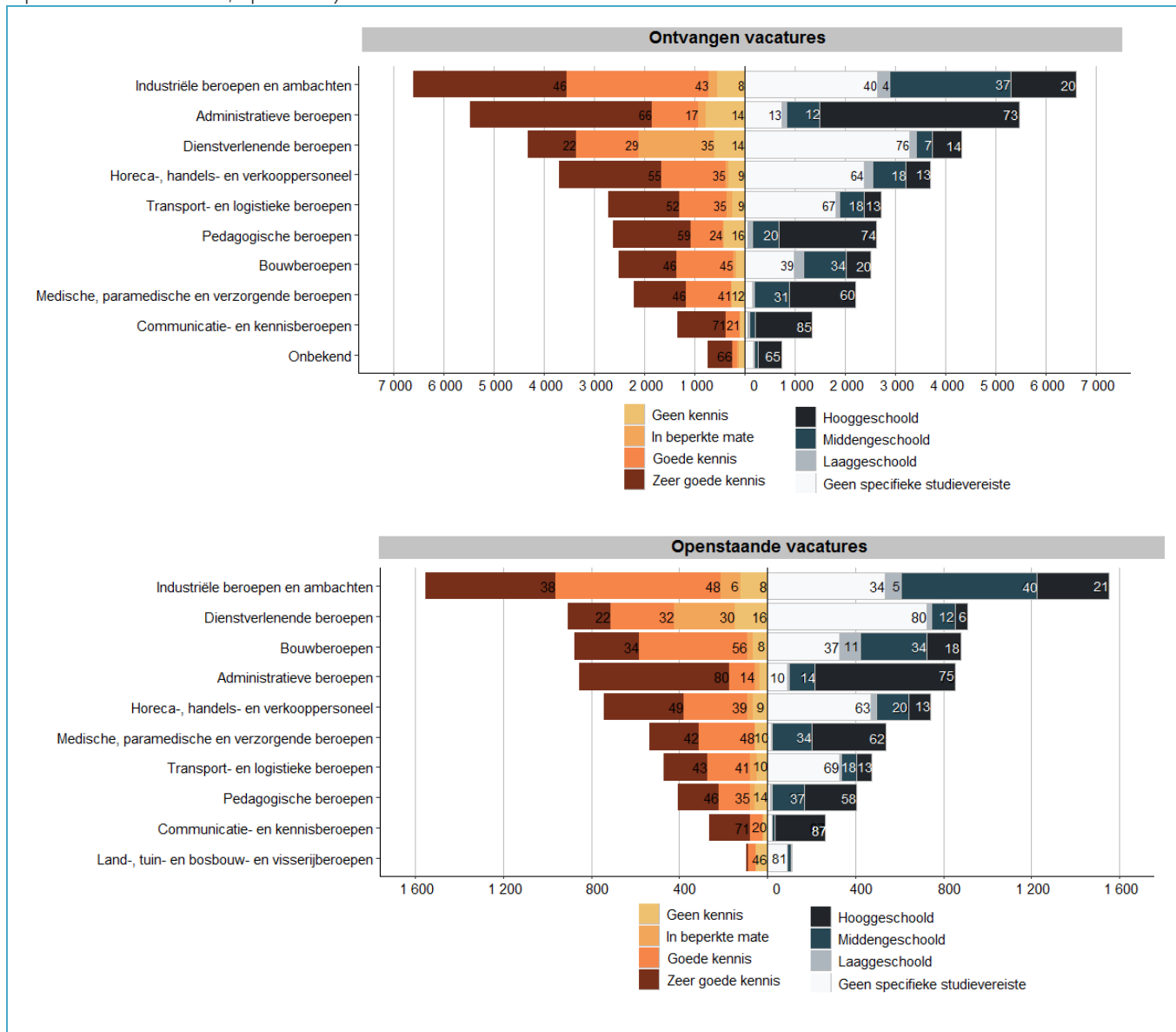
De vraag naar nieuwe werknemers in de arrondissementen Ieper, Roeselare & Kortrijk is het grootst binnen de industriële beroepen & ambachten, de dienstverlenende beroepen, de horeca & verkoop en de transport en logistiek, met een grote vraag naar kortgeschoolden en kennis van het Nederlands

Tussen mei 2021 en april 2022 ontving de VDAB het grootste aantal vacatures in Ieper, Roeselare en Kortrijk binnen de industriële beroepen en ambachten (nl. 6 607). Dit wordt weergegeven in Figuur 30. Binnen de industriële beroepen en ambachten vereist 44% (of 2 875 vacatures) geen of slechts een laag opleidingsniveau. Daarnaast zien we ook een grote vraag naar ongeschoolde of kortgeschoolde werknemers binnen de dienstverlenende beroepen (3 415), de horeca-, handels- en verkooppersoneel (2 550) en de transport en logistieke beroepen (1 889). Ook binnen de bouwberoepen worden meer dan 1 000 laag- en ongeschoolde profielen gevraagd in Ieper, Roeselare en Kortrijk.

Net zoals het geval was bij de vacatures in Halle-Vilvoorde, zien we ook hier dat voor alle hoofdberoepsgroepen weergegeven in volgend figuur vaak een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands wordt vereist. Uitgezonderd de dienstverlenende beroepen en de land-, tuin- en bosbouw- en visserijberoepen, wordt steeds in meer dan de 80% van alle vacatures (ontvangen of openstaand) een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist. In de dienstverlenende beroepen zien we dat rond de 50% van de vacatures (ontvangen of openstaand) geen of een beperkte kennis van het Nederlands vereist.



Figuur 30: Top 10 hoofdberoepsgroepen met de meeste vacatures in Ieper, Roeselare & Kortrijk, naar opleidingsniveau & vereiste talenkennis (rechtstreeks ontvangen vacatures door de VDAB, april 2021-mei 2022 & openstaande vacatures, april 2022)



Bron VDAB (mei 2021-april 2022, april 2022) - eigen bewerking

Net zoals in het vorige hoofdstuk, bekijken we voor welke specifieke beroepen (binnen bovengenoemde hoofdberoepsgroepen) een groot aantal openstaande en ontvangen vacatures wordt geobserveerd. Elk van bovengenoemde hoofdberoepsgroepen bestaat namelijk uit heel wat verschillende beroepen. Daarnaast bekijken we of deze beroepen op de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen staan. De administratieve, pedagogische en de medische, paramedische en verzorgende beroepen kennen ook heel wat vacatures. Deze worden niet opgenomen in onderstaande tabel aangezien deze voornamelijk hooggeschoolde profielen vereisen. Naast elk beroep in de tabel staat het aantal vacatures dat rechtstreeks ontvangen werd door de VDAB tussen april 2021 en mei 2022, voor hooggeschoolden, middengespoolden en kortgeschoolden (of waar geen specifieke studievereiste vermeld werd).

Tabel 8: Beroepen in Ieper, Roeselare & Kortrijk binnen de industriële beroepen en ambachten, de horeca-, handel- en verkoopsector, de transport- en logistieke beroepen en de bouwberoepen met een hoog aantal vacatures (ontvangen (mei 2021 – april 2022) & openstaand (eind april 2022)), rekening houdend met de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen (2021)

	Knelpuntberoep in welk gewest?
Industriële beroepen en ambachten	
Operator textielproductiemachines (H:3, M:33, L:345)	VG & WG
Technicus industriële installaties (H:62, M:216, L:61)	VG & WG
Onderhoudsmecanici (H:20, M:126, L:175)	VG & WG
Onderhoudselektrici (H:16, M:163, L:136)	VG & WG
Productiemedewerker (H:3, M:73, L:232)	VG, maar niet WG
Verpakker (M:43, L:205)	/
Productieoperator voeding (H:3, M:80, L:112)	VG & WG
Industrieel elektrotechnisch installateur (H:7, M:61, L:109)	VG, maar niet WG
<p>Andere hinderpalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaak nood aan specifieke competenties • Goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist 	
Dienstverlenende beroepen	
Schoonmaker bij mensen thuis (M:27, L:2 436)	VG & WG
Schoonmaker van ruimten en lokalen (M:23, L:702)	VG & WG
Maatschappelijk werker (H:336)	/
Bewakingsagent (M:154, L:19)	VG & WG
<ul style="list-style-type: none"> • Weinig vereiste talenkennis van het Nederlands • Hoog opleidingsniveau voor maatschappelijk werker <p>Andere hinderpalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andere knelpunten: mobiliteit, flexibiliteit, arbeidsomstandigheden (fysiek zwaar en onder tijdsdruk) <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van het Nederlands voor bewakingsagenten • Wettelijke bepalingen: enkel Belgen of personen afkomstig van de Europese Economische Ruimte (EER) of de Zwitserse Bondsstaten (ZB) én met als hoofdverblijfplaats België of een lidstaat van de EER of ZB mogen bewakingsagent zijn²⁸ <ul style="list-style-type: none"> • Wettelijke bepalingen: attest van veiligheidsagent is noodzakelijk 	
Horeca-, handels- en verkooppersoneel	
Winkelmedewerker (H:24, M:98, L:657)	/
Verkoper van kleding en accessoires (H:8, M:39, L:288)	/
Keukenmedewerker (M:23, L:216)	/
Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel (M:30, L:182)	VG
Winkelmanager kleinhandel (H:21, M:25, L:78)	VG & WG
<p>Andere hinderpalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van het Nederlands is een must (van goede tot zeer goede kennis) • Andere knelpunten: commerciële vaardigheden, flexibiliteit, arbeidsomstandigheden, mobiliteit 	
Transport- en logistieke beroepen	
Magazijnmedewerker (H:20, M:210, L:497)	WG
Vrachtwagenchauffeur distributie (M:18, L:346)	VG & WG
Bestuurder trekker-oplegger (M:5, L:216)	VG & WG
Heftruckchauffeur (M:37, L:137)	VG & WG
Autobuschauffeur (L:120)	VG & WG
Industrieel en logistiek planner (H:99, M:5, L:11)	VG & WG
Logistiek verantwoordelijke (H:64, M:41, L:8)	VG & WG
Koerier besteller (M:11, L:101)	/

²⁸ https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-02-oktober-2017_n2017031388.html

Vrachtwagenbestuurder met aanhangwagen (M:6, L:98)	WG
Chauffeur particulier personenvervoer (M:15, L:88)	/
Magazijnbeheerder (H:16, M:38, L:48)	WG
Andere hinderpalen:	
<ul style="list-style-type: none"> • Andere knelpunten: mobiliteit, concurrentie met het buitenland, rijbewijs • Vaak goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist • Hoog opleidingsniveau voor industrieel planner, logistiek verantwoordelijkere 	
Bouwberoepen	
Sanitair installateur (H:1, M:49, L:153)	VG & WG
Installateur van datacommunicatienetwerken (H:1, M:22, L:164)	VG, maar niet VG
Werfleider (H:125, M:42, L:9)	VG & WG
Binnenschrijnwerker (M:57, L:83)	VG & WG
Metselaar (M:88, L:50)	VG & WG
Residentieel elektrotechnisch installateur (M:58, L:68)	VG & WG
Buitenschrijnwerker (M:73, L:41)	VG & WG
Andere hinderpalen:	
<ul style="list-style-type: none"> • Vaak nood aan specifieke competenties • Vaak goede tot zeer goede kennis van het NL vereist • Hoog opleidingsniveau voor werfleider 	

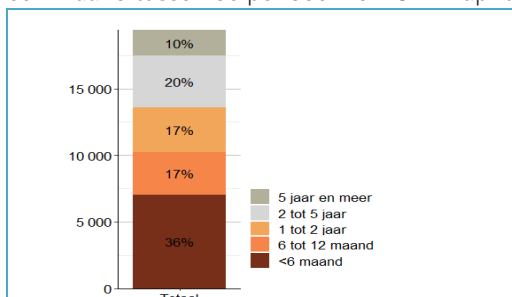
Bron view.brussels, 2021; VDAB, 2021; Forem, 2021; Data VDAB (mei 2021 – april 2022, april 2022); view.brussels et al. (2022) – bewerking HIVA-KU Leuven

3.4.3. Waalse werkzoekenden in het arrondissement Doornik-Moeskroen²⁹

De meest Waalse werkzoekenden in het arrondissement Doornik-Moeskroen woont in de gemeente Doornik, gevolgd door de gemeentes Moeskroen & Péruwelz.

We bekijken het aantal werkzoekenden die gedurende periode april 2021-mei 2022 minstens één keer op het einde van de maand ingeschreven werden bij Forem. In totaal waren er in het arrondissement Doornik-Moeskroen 19 402 werkzoekenden. Hiervan is 30% langer dan twee jaar werkloos. 70% is bijgevolg minder dan twee jaar werkloos (Figuur 30). In Doornik-Moeskroen is er dus een vrij grote pool aan werkzoekenden die niet veraf staan van de arbeidsmarkt en gemakkelijker gemobiliseerd kunnen worden richting een job in Vlaanderen.

Figuur 30: Werkloosheidsduur van de Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen die minstens op het eind van één maand tussen de periode mei 2021 – april 2022 ingeschreven waren bij Forem (# &%)

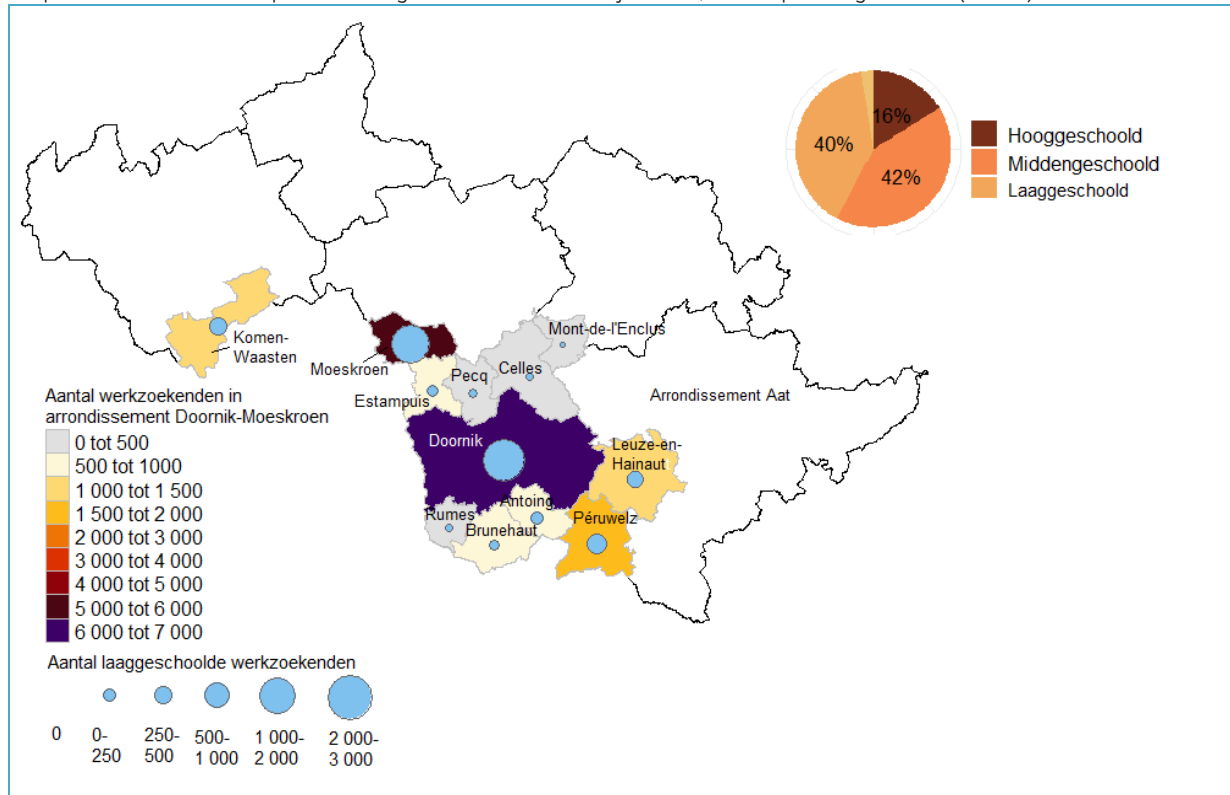


Bron Forem (mei 2021 – april 2021) – eigen bewerking

²⁹ Cijfers over de Brusselse en Waalse werkzoekenden mogen hier niet zomaar vergeleken worden: De cijfers van de Brusselse werkzoekenden betreft de groep werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022. De cijfers over de Waalse werkzoekenden brengen alle werkzoekenden samen die er gedurende één jaar zijn geweest (de werkzoekenden wordt namelijk opgenomen wanneer hij/zij minstens één keer op het einde van een maand tussen april 2021 en mei 2022 ingeschreven was bij Forem). Er zijn dus nooit zoveel mensen tegelijk beschikbaar. Wel kan men deze cijfers vergelijken met de ontvangen vacatures, ontvangen door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022. Bijgevolg is het belangrijk om het aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden niet met elkaar te vergelijken, aangezien het om verschillende periodes gaat.

40% van de werkzoekenden in Doornik-Moeskroen (minstens één maal ingeschreven bij Forem tussen mei 2021-april 2022) heeft een laag opleidingsniveau (Figuur 31). De meeste kortgeschoolde werkzoekenden vinden we terug in de gemeentes Moeskroen en Doornik. Daarnaast zien we ook een vrij groot aantal werkzoekenden in de gemeentes Péruwelz, Komen-Waasten en Leuze-en-Hainaut.

Figuur 31: Aantal Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen die minstens op het eind van één maand tussen de periode mei 2021 – april 2022 ingeschreven waren bij Forem, naar opleidingsniveau (# & %)



Bron Forem (mei 2021 – april 2021) – eigen bewerking

Vele kortgeschoolde Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen zijn bereid te werken in de handling/verhuis, als medewerker afwerking, controle & verpakking, als reiniger van gebouwen en als huishoudelijke hulp

Vervolgens bekijken we de beroepsaspiraties van de Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen. Veel kortgeschoolde, Waalse werkzoekenden geregistreerd bij Forem (mei 2021-april 2022) zijn bereid te werken in de horeca-, handels- en verkoopsector, dienstverlenende beroepen, de industriële beroepen en ambachten, de transport en logistieke beroepen en de bouwberoepen. Figuur 32 geeft de top 10 beroepsgroepen weer waarin de Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen in zouden willen werken, naar opleidingsniveau en talenkennis van het Nederlands van de werkzoekende.

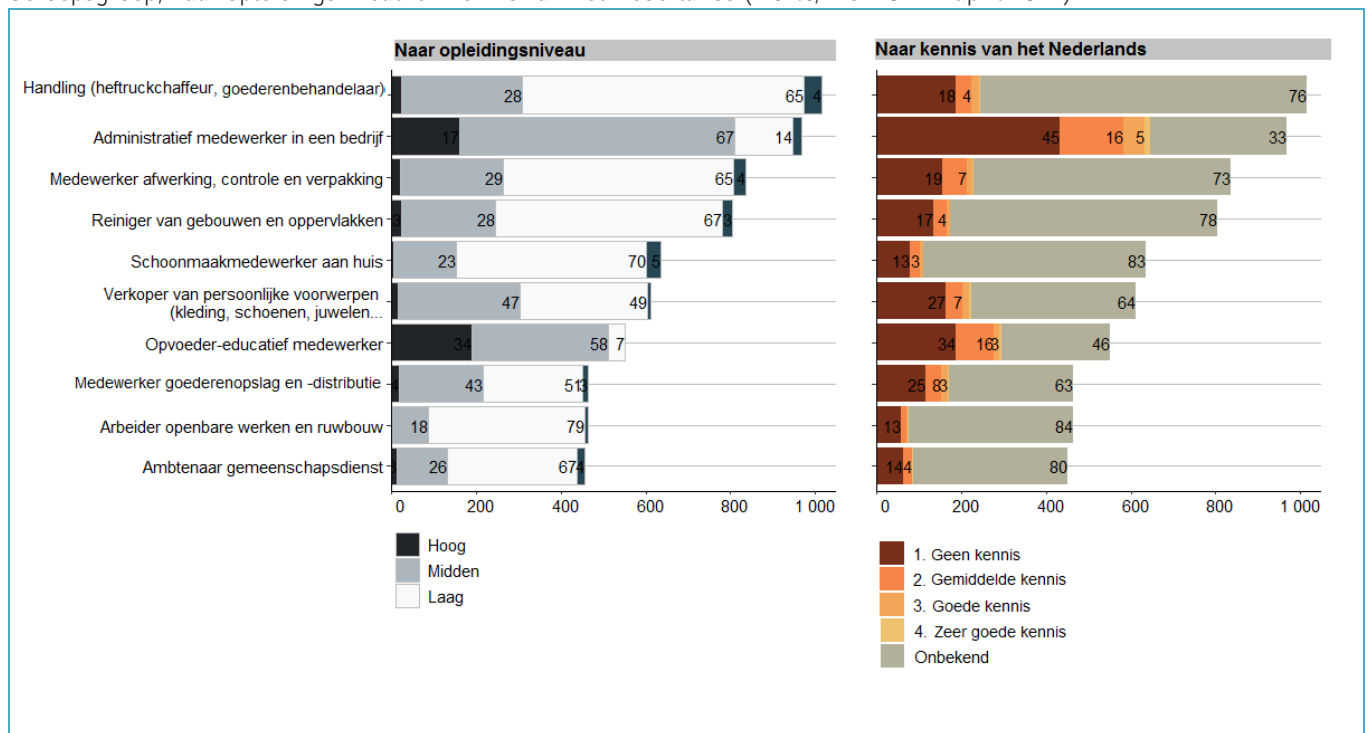
Vele werkzoekenden in Doornik-Moeskroen zijn bereid in de handling/verhuis te werken. 65% onder deze Waalse werkzoekenden heeft een laag opleidingsniveau. Het gaat hier meer specifiek om de beroepen goederenbehandelaar en heftruckchauffeur. De kennis van het Nederlands van deze werkzoekenden blijft beperkt, voor 76% van de werkzoekenden met deze beroepsaspiratie is de kennis van het Nederlands niet gekend. Ook voor de andere beroepsgroepen is de informatie i.v.m. de kennis van het Nederlands beperkt.³⁰

³⁰ Wat betreft de talenkennis van het Nederlands bevat de categorie 'Geen kennis' alle niveaus A0,A1 en A2, van helemaal geen kennis tot kennis op een pre-intermediair niveau. De categorie 'Gemiddelde kennis' bevat het niveau B1, van een gemiddelde kennis tot kennis van het Nederlands op een intermediair

Daarnaast vallen nog volgende beroepsgroepen op waarin veel kortgeschoolde werkzoekenden een job zoeken:

- ▶ Medewerker afwerking, controle & verpakking
- ▶ Reiniger van gebouwen en oppervlakten
- ▶ Schoonmaakmedewerker aan huis (huishoudelijke hulp)
- ▶ Verkoper van persoonlijke voorwerpen
- ▶ Medewerker goederenopslag en - distributie (Magazijnmedewerker, logistiek orderpicker)
- ▶ Arbeider openbare werken en ruwbouw (Bouwvakker)
- ▶ Ambtenaar gemeenschapsdienst (onderhoudsmedewerker gebouwen)

Figuur 32: Top 10 beroepsaspiraties van de Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen – op het niveau van de beroepsgroep, naar opleidingsniveau en kennis van het Nederlands (# & %, mei 2022 – april 2021)



Bron Forem (mei 2021 – april 2021) – eigen bewerking

niveau. Een werkzoekende die over een 'goede kennis van het Nederlands' beschikt, heeft niveau B2 bereikt. Een werkzoekenden met een 'zeer goede kennis van het Nederlands' ten slotte heeft niveau C1 of C2 (moedertaalniveau).

3.5. Regio Luik - Hasselt & Tongeren als derde interregionale tewerkstellingszone

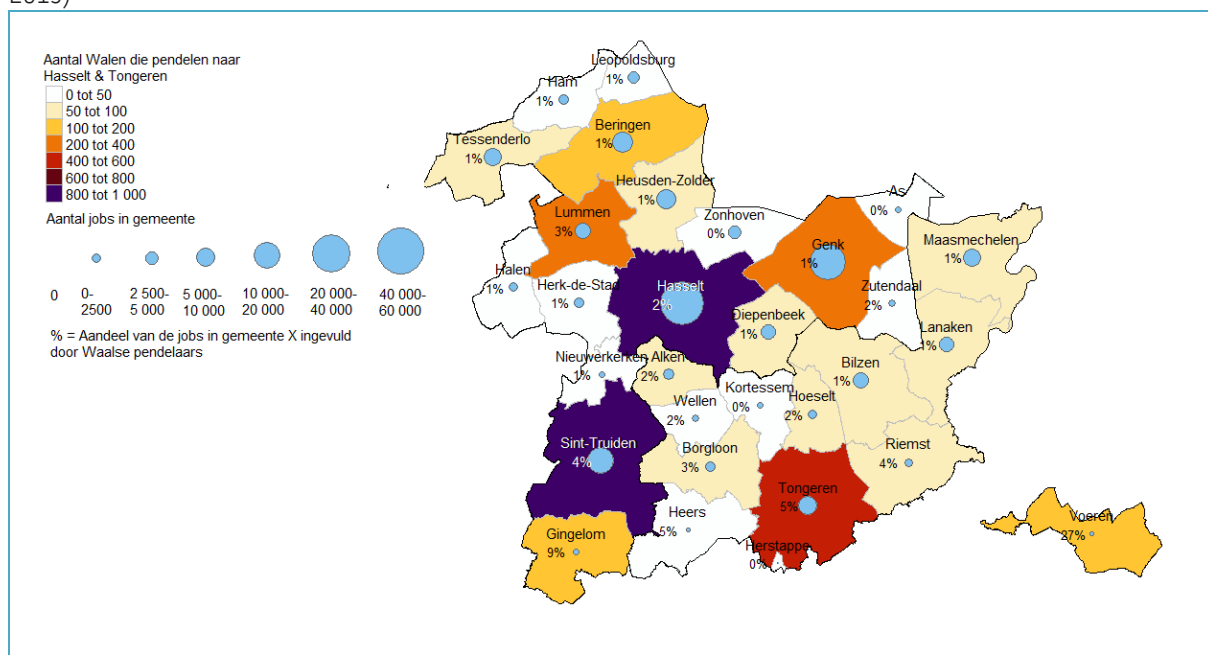
3.5.1. Pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting arrondissementen Hasselt & Tongeren

De pendelstroom van Waalse werknemers richting Hasselt & Tongeren is beperkter & de Waalse werknemers werkend in de arrondissementen Hasselt & Tongeren komen voornamelijk in de grotere steden met een groter jobaanbod terecht (Hasselt, Sint-Truiden & Tongeren)

Ten slotte bekijken we nog de derde interregionale tewerkstellingszone: de pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting de arrondissementen Hasselt en Tongeren. Net zoals in vorige secties geeft onderstaande grafiek (Figuur 33) weer in welke gemeentes de Waalse pendelaars in de arrondissementen Hasselt & Tongeren tewerkgesteld zijn, de grootte van de blauwe bol geeft het totaal aantal jobs in elke gemeente weer. De Waalse werknemers pendelend richting deze twee Limburgse arrondissementen komen voornamelijk terecht in de grotere steden, met een groter jobaanbod, namelijk Hasselt (956 werknemers), Sint-Truiden (801 werknemers) en Tongeren (523 werknemers) (i.e. de donkergekleurde gebieden in Figuur 33). Hiermee maken zij respectievelijk 23%, 19%, 13% en 8% uit van alle Waalse pendelaars richting de arrondissementen Hasselt & Tongeren. Ook in Genk en Lummen werken nog eens 8% (of 318 werknemers) en 5% (of 222 werknemers) van de Waalse pendelaars richting deze twee arrondissementen.

Het aandeel van de loontrekkende jobs ingevuld door de Waalse pendelaars in deze twee arrondissementen blijft wel beperkt. In Hasselt, Sint-Truiden, Genk en Lummen varieert dit tussen de 1 en 4%. Aan de taalgrens stijgt dit percentage tot 5% in Tongeren, 9% in Gingelom en 37% in Voeren.

Figuur 33: Pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting Hasselt & Tongeren– gemeenteniveau (# & %, Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

De Waalse werknemers pendelend naar de arrondissementen Hasselt & Tongeren werken voornamelijk in het openbaar bestuur en defensie en de administratieve en ondersteunende diensten (uitzend) & de logistiek

De Waalse werknemers tewerkgesteld in de arrondissementen Hasselt en Tongeren, zijn voornamelijk actief in het openbaar bestuur en defensie (940 werknemers) (Tabel 9). Hiervan is een groot deel tewerkgesteld in de gemeentes Sint-Truiden en Hasselt, waar ze respectievelijk zo'n 20% en 6% van de loontrekkende jobs in deze sector innemen (zie de donkergekleurde regio's in Figuur 34).^{31 32} De tweede sector die veel Waalse pendelaars tewerkstelt in de arrondissementen Hasselt en Tongeren, zijn de administratieve en ondersteunende diensten (met 612 Waalse werknemers). Hiervan is een groot aandeel tewerkgesteld via de uitzendsector (289 Waalse pendelaars).

Daarnaast blijkt uit Tabel 9 dat de Waalse werknemers actief in de arrondissementen Hasselt en Tongeren, ook vaak tewerkgesteld zijn in de vervoer- en opslagsector (met 509 pendelaars), de retail (met 478 pendelaars) en de landbouw (met 338 pendelaars). Meer specifiek zien we binnen de retail de groothandel (nace2-digit 46) terugkomen. In de steden Hasselt, Sint-Truiden en Tongeren hebben tussen de 50 en 100 Waalse werknemers een job binnen de retailsector (zie de lichtgele gebieden in Figuur 34). De Waalse werknemers actief in de landbouw zijn dan weer meer te vinden in de gemeentes Sint-Truiden en Borgloon, waar ze resp. 5% en 6% van de jobs in de landbouw innemen.

Tabel 9: In welke sectoren werken Walen pendelend naar Hasselt & Tongeren voornamelijk?

Top 5 sectoren - Nace1	Top 5 sectoren - Nace2
1. Openbaar bestuur & defensie (O) (940)	84. Openbaar bestuur en defensie (940)
2. Administratieve en ondersteunende diensten (N) (612)	49. Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen (378)
3. Vervoer en opslag (H) (509)	1. Teelt van gewassen, veeteelt, jacht (334)
4. Retail (G) (478)	46. Groothandel en handelsbemiddeling (323)
5. Industrie (BCDE) (395)	78. Uitzend (289)
6. Landbouw (A) (338)	

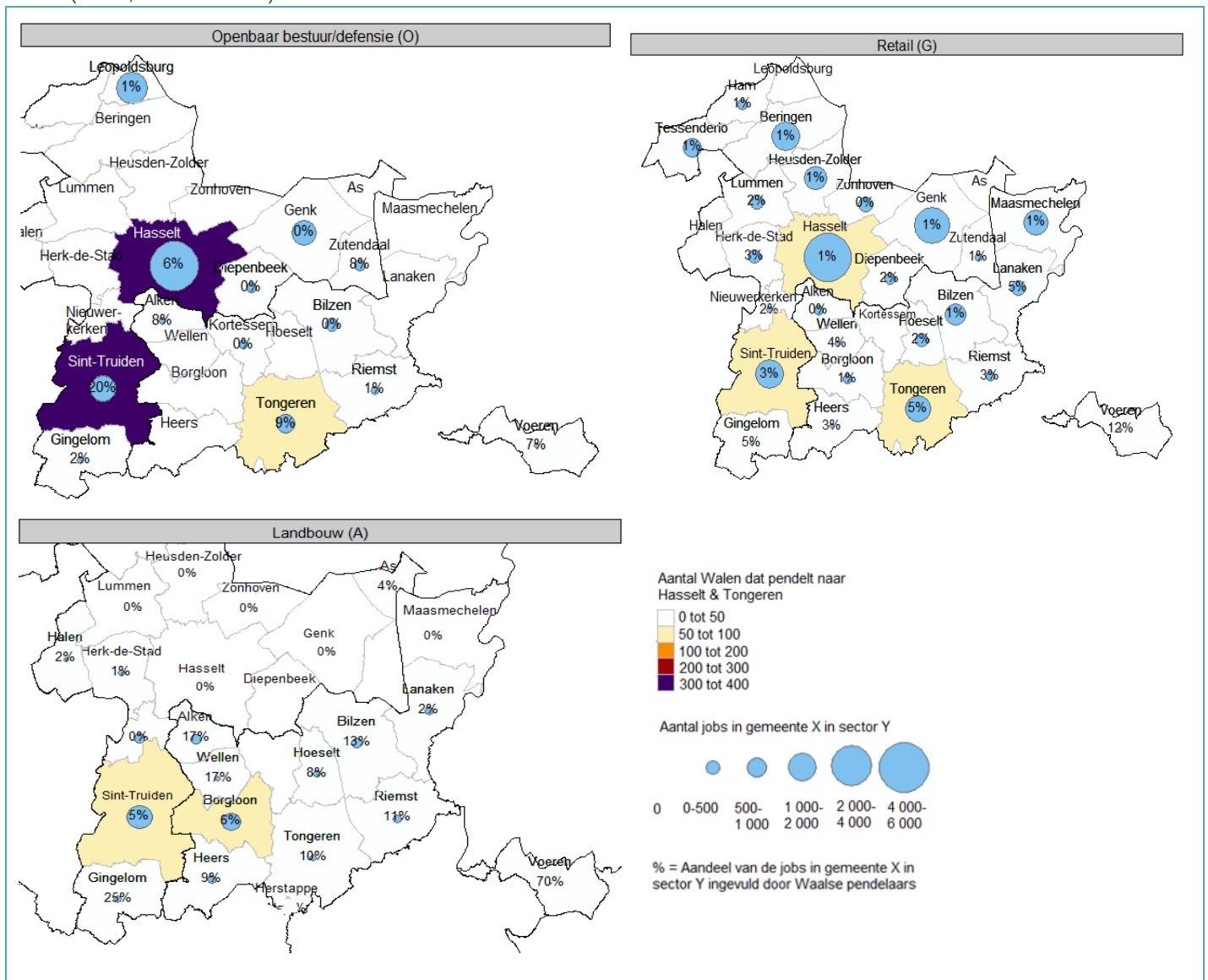
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

³¹ In Sint-Truiden zijn relatief grote kazernes aanwezig. Op basis van bovenstaande cijfers zien we dat in deze kazernes ook wat militairen uit het Waals Gewest gekazerneed zijn.

³² De Waalse werknemers in Hasselt zijn voornamelijk tewerkgesteld in het openbaar bestuur en defensie, waarbij het voornamelijk gaat om de FOD Financiën en de FOD Justitie. Hierbij is er niet altijd informatie over de tewerkstellingsplaats van de werknemer (missings). Men probeert deze ontbrekende gegevens toch aan te vullen via schattingen & correcties, maar deze zijn niet perfect. In werkelijkheid zal het aantal Waalse pendelaars richting Hasselt bijgevolg wat lager liggen.



Figuur 34: In welke sectoren werken Walen pendelend naar Hasselt & Tongeren voornamelijk – gemeenteniveau (# & %, Q2 2018-2019)

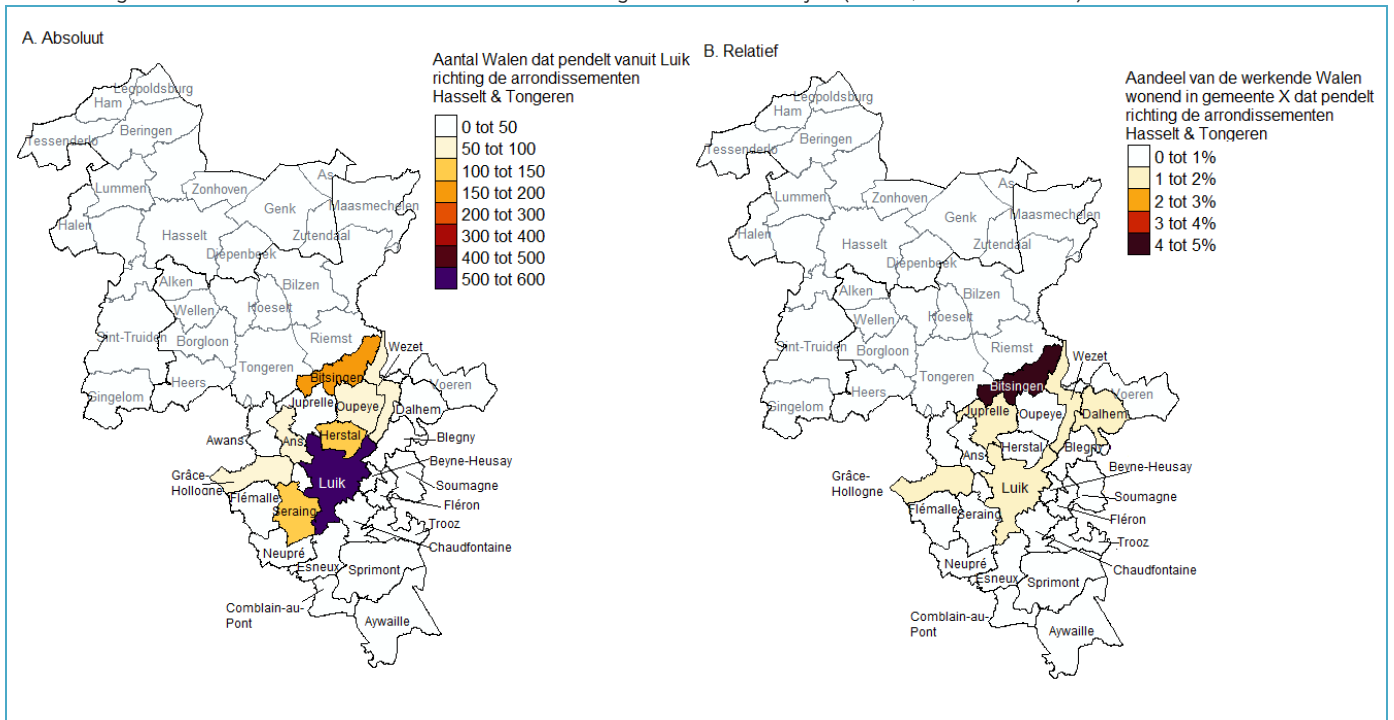


Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

De meeste Waalse pendelaars richting de arrondissementen Hasselt & Tongeren wonen in het arrondissement Luik (meer specifiek: in de steden Luik & Bitsingen)

De meeste Waalse werknemers met een job in de arrondissementen Hasselt en Tongeren zijn afkomstig van de arrondissementen Luik, Borgworm, Verviers, Nijvel en Charleroi. 42% (of 1 754) van deze groep Waalse werknemers woont in het arrondissement Luik. Figuur 35 zoomt in op dit arrondissement en toont – net zoals in vorige hoofdstukken – in welke gemeentes de Luikse (loontrekkende) pendelaars richting Hasselt en Tongeren wonen, in absolute termen en in relatieve termen (t.o.v. de totale werkende populatie in de gemeente). De grootste pendelstroom zien we vanuit de stad Luik, met 595 pendelaars. Daarnaast vallen ook de gemeentes Bitsingen, Seraing en Herstal op. In Bitsingen – vlak aan de taalgrens – pendelt 4,8% van de werkende bevolking richting Hasselt & Tongeren. In de overige gemeentes blijft dit aandeel vrij beperkt (minder dan 2%).

Figuur 35: In welke Waalse gemeentes in het arrondissement Luik wonen de Waalse, loontrekkende pendelaars tewerkgesteld in de arrondissementen Hasselt & Tongeren voornamelijk? (# & %, Q2 2018-2019)



*Onder de 'werkende populatie' in de Waalse gemeentes in Luik zijn volgende personen opgenomen: loontrekkenden, helpers, loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper, loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend. De zelfstandigen en de personen met zowel een loontrekkende als zelfstandige job, maar met als voornaamste job zelfstandige, zijn er dus tussenuit gelaten. Deze cijfers hebben betrekking op het jaar 2019.

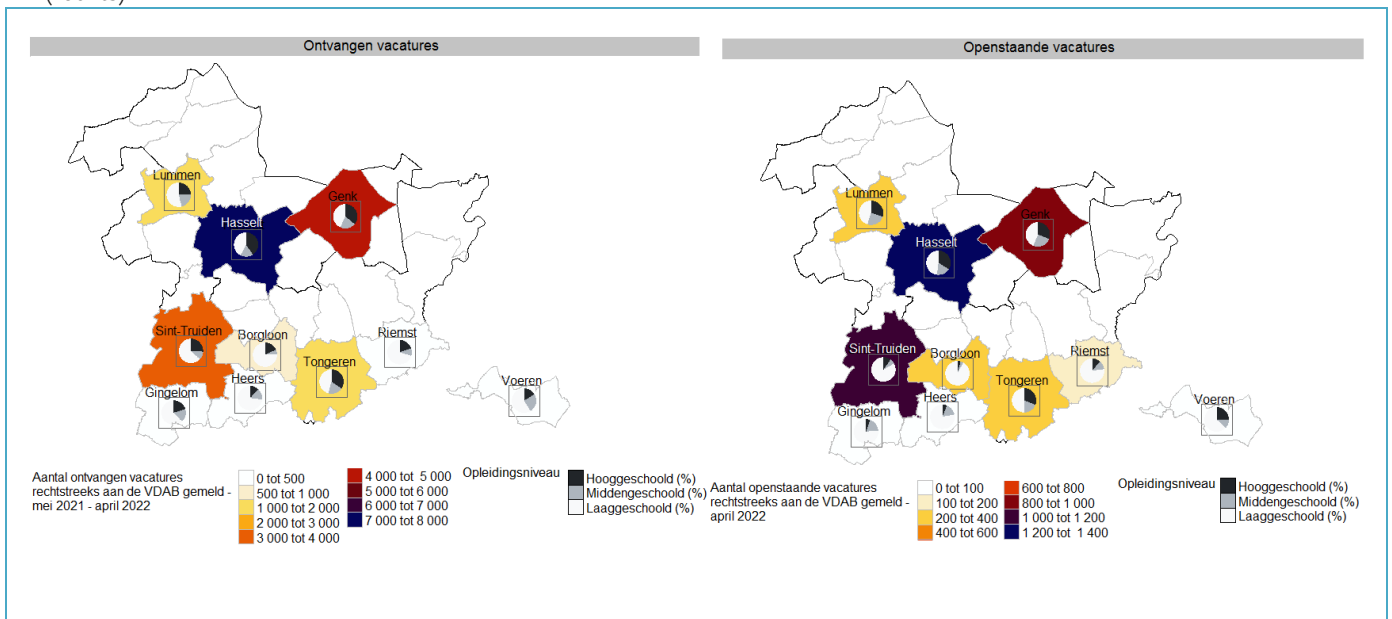
Bron © Dynam-Reg dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

3.5.2. Gevraagd profiel in Hasselt & Tongeren (gemeenteniveau) – vacatures in beeld

De grootste vraag naar nieuwe werknemers in de arrondissementen Hasselt & Tongeren zien we in de grotere steden (Hasselt, Genk & Sint-Truiden), met een grote vraag naar kortgeschoolden (rond 50%)

In deze sectie bekijken we de arbeidsvraag in de arrondissementen Hasselt & Tongeren. Figuur 36 geeft een overzicht van de ontvangen (mei 2021-april 2022) en openstaande vacatures (eind april 2022) bij de VDAB weer voor de verschillende gemeentes in Hasselt en Tongeren. Ook hier vallen de grotere steden opnieuw op. In Hasselt, Genk en Sint-Truiden werden resp. 7 817, 4 487 en 3 125 vacatures ontvangen door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022. Bovendien wordt in een groot aandeel van deze vacatures een laag opleidingsniveau gevraagd, nl. 48% in Hasselt en 44% in Genk. In Sint-Truiden stijgt dit aandeel tot 63% (of 1 983 vacatures). Ook wat betreft de openstaande vacatures steekt Sint-Truiden erbovenuit: in 83% van de openstaande vacatures in deze gemeente is geen of slechts een laag opleidingsniveau vereist (987 vacatures). Daarnaast zien we Tongeren en Lummen lichtgeel gekleurd in de linkergrafiek van Figuur 36: hier werden tussen de 1 000 en 2 000 vacatures ontvangen, waarvan ongeveer de helft een on- of kortgeschoold opleidingsniveau vereist.

Figuur 36: Aantal vacatures in Hasselt & Tongeren op gemeenteniveau, naar opleidingsniveau- rechtstreeks ontvangen door de VDAB tussen mei 2021-april 2022 (links) en aantal openstaande vacatures in april 2022 (rechts)



* Zoals reeds vermeld in de inleiding zijn niet voor alle gemeentes gegevens beschikbaar.

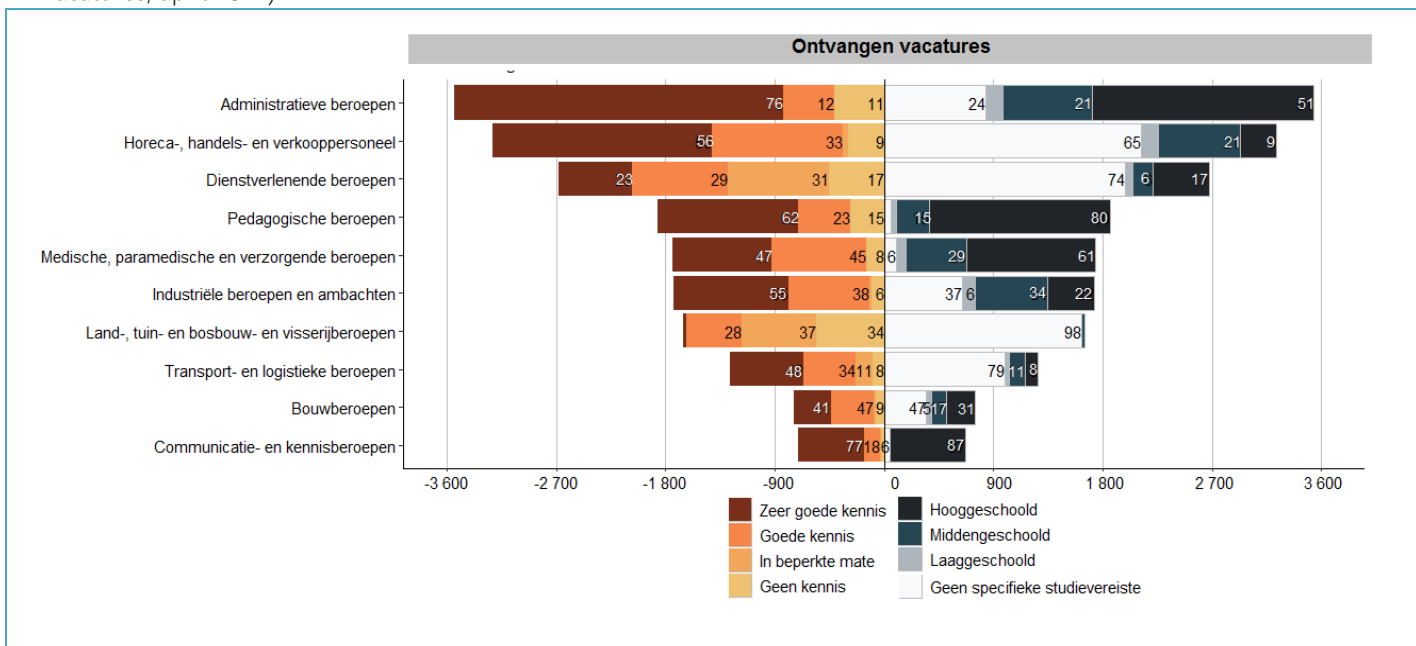
Bron VDAB (mei 2021-april 2022, april 2022) – eigen bewerking

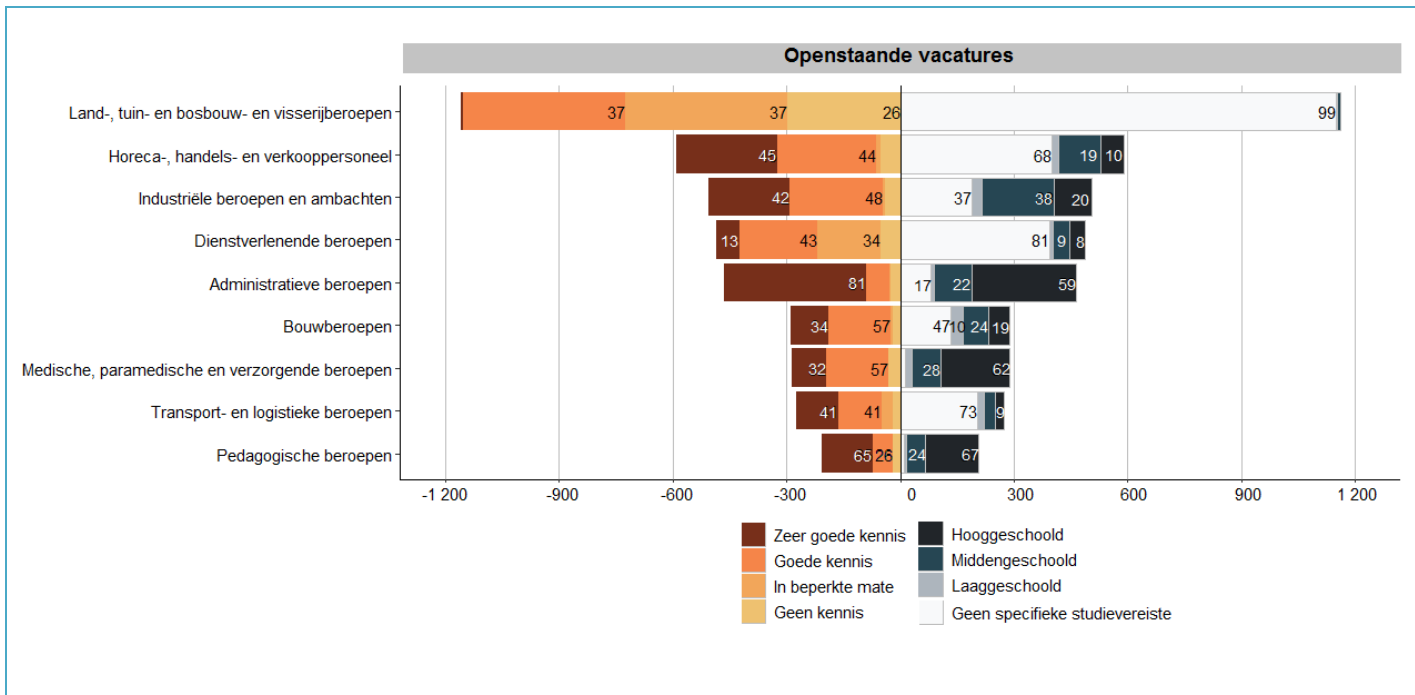
De grootste vraag naar nieuwe (kortgeschoolde) medewerkers situeert zich in de land-, tuin-, bosbouw en visserijberoepen (hoog aantal openstaande vacatures), de horeca & verkoop, de dienstverlenende beroepen en de industriële beroepen en ambachten

In de arrondissementen Hasselt en Tongeren valt de vraag naar medewerkers in de land-, tuin- en bosbouw en visserijberoepen op. Eind april 2022 waren er 1 150 vacatures binnen de landbouw die niet ingevuld geraakten (openstaande vacatures, binnen bovenstaande selectie van gemeentes). Bovendien vereisen zo goed als al deze vacatures geen specifiek studieniveau en is een beperkte kennis van het Nederlands voldoende. In 63% van de openstaande vacatures binnen deze sector is geen of slechts een beperkte kennis van het Nederlands vereist. Daarnaast is er ook een grote vraag naar (kortgeschoolde) medewerkers binnen de horeca-, handel- en verkoop en de dienstverlenende beroepen. De VDAB ontving tussen mei 2021 en april 2022 rond de 2 000 vacatures binnen deze twee sectoren en er waren rond de 400 openstaande vacatures eind april 2022.

Ten slotte vermelden we de administratieve beroepen, de industriële beroepen en ambachten, de transport- en logistieke beroepen en de bouwberoepen. Binnen de administratieve beroepen werden tussen mei 2021-april 2022 de meeste (3 500) vacatures ontvangen. Hierbij vereist een groot aandeel een hoog- en middengeskoold profiel (72%) en is een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands een must (88%). Verder zien we een vrij grote vraag naar kortgeschoolde profielen mét een (zeer) goede kennis van het Nederlands binnen de industriële beroepen en ambachten, de transport- en logistieke beroepen en de bouwberoepen.

Figuur 37: Top 10 hoofdberoepsgroepen met de meeste vacatures, naar opleidingsniveau & vereiste talenkennis in Hasselt & Tongeren (rechtstreeks ontvangen vacatures door de VDAB, april 2021-mei 2022 & openstaande vacatures, april 2022)





*Er wordt in de vacaturedata geen onderscheid gemaakt tussen schriftelijke en mondelinge kennis van het Nederlands. Het gaat hier om een algemeen vereist niveau.

* De vacaturegegevens hebben betrekking op een selectie van gemeentes in Hasselt & Tongeren: Lummen, Hasselt, Genk, Sint-Truiden, Ginkelom, Heers, Borgloon, Tongeren, Riemst, Voeren

Bron VDAB (mei 2021-april 2022, april 2022) – eigen bewerking

Elk van bovengenoemde hoofdberoepsgroepen bestaat uit verschillende beroepen. Niet voor al deze beroepen worden evenveel vacatures geobserveerd. Net zoals in de vorige hoofdstukken bekijken we voor welke specifieke beroepen (binnen bovengenoemde hoofdberoepsgroepen) een groot aantal openstaande en ontvangen vacatures wordt geobserveerd. Daarnaast bekijken we of deze beroepen op de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen staan. De administratieve, pedagogische en de medische, paramedische en verzorgende beroepen kennen ook heel wat vacatures. Deze worden niet opgenomen in onderstaande tabel aangezien deze voornamelijk hooggeschoolde profielen vereisen. Naast elk beroep in de tabel staat het aantal vacatures dat rechtstreeks ontvangen werd door de VDAB tussen april 2021 en mei 2022, voor hooggeschoolden, middengespoolden en kortgeschoolden (of waar geen specifieke studievereiste vermeld werd).

Tabel 10: Beroepen in Hasselt & Tongeren binnen handel, horeca en verkoop, de dienstverlenende beroepen, de industriële beroepen en ambachten en de transport- en logistieke beroepen met een hoog aantal vacatures (ontvangen (mei 2021 – april 2022) & openstaand (eind april 2022), rekening houdend met de gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen (2021)

Land-, tuin- en bosbouw en visserijberoepen	Knelpuntberoep in welk gewest?
Medewerker in de fruitteelt (L:1 473)	VG, maar niet WG
<ul style="list-style-type: none"> Weinig vereiste talenkennis van het Nederlands Andere hinderpalen: <ul style="list-style-type: none"> Concurrentie van buitenlandse werkrachten Seizoensarbeid (arbeidsomstandigheden, geen duurzame job) 	
Horeca-, handels-, en verkooppersoneel	
Winkelmedewerker (H:4, M:241, L:615)	\
Kelner brasserie (M:6, L:210)	VG & WG
Verkoper van kleding & accessoires (M:44, L:154)	/
Polyvalent medewerker restaurant (M:21, L:143)	VG & WG
Keukenmedewerker (M:18, L:128)	/
Verkoper van voedingsmiddelen detailhandel (M:23, L:3116)	VG, maar niet WG
Hulpkok (M:29, L:63)	VG, maar niet WG
Winkelmanager kleinhandel (H:6, M:34, L:62)	VG & WG
Andere hinderpalen: <ul style="list-style-type: none"> Kennis van het Nederlands is een must (van goede tot zeer goede kennis) Andere knelpunten: commerciële vaardigheden, flexibiliteit, arbeidsomstandigheden, mobiliteit 	
Dienstverlenende beroepen	
Schoonmaker bij mensen thuis (M:10, L:1 401)	VG & WG
Schoonmaker van ruimten en lokalen (L:337)	VG & WG
Maatschappelijk werker (H:214)	/
Bewakingsagent (M:25, L:78)	VG & WG
<ul style="list-style-type: none"> Weinig vereiste talenkennis NL Andere hinderpalen: <ul style="list-style-type: none"> Andere knelpunten: mobiliteit, flexibiliteit, arbeidsomstandigheden (fysiek zwaar en onder tijdsdruk) <ul style="list-style-type: none"> Hoog opleidingsniveau voor maatschappelijk werker Kennis van het Nederlands voor bewakingsagenten Wettelijke bepalingen: enkel Belgen of personen afkomstig van de Europese Economische Ruimte (EER) of de Zwitserse Bondsstaten (ZB) én met als hoofdverblijfplaats België of een lidstaat van de EER of ZB mogen bewakingsagent zijn³³ <ul style="list-style-type: none"> Wettelijke bepalingen: attest van veiligheidsagent is noodzakelijk Maatschappelijk werker vereist diploma 	
Industriële beroepen en ambachten	
Productiemedewerker (M:4, L:181)	VG & WG
Onderhoudsmecanici (H:7, M:19, L:47)	VG & WG
Productieoperator voeding (M:20, L:50)	VG & WG
<ul style="list-style-type: none"> Veel kortgeschoolde profielen Andere hinderpalen: <ul style="list-style-type: none"> Vaak nood aan specifieke competenties Goede tot zeer goede kennis van het Nederlands vereist 	
Transport- en logistieke beroepen	
Magazijnier (M:33, L:247)	WG
Chauffeur particulier personenvervoer (taxichauffeur) (L:131)	VG, maar niet WG
Vrachtwagenchauffeur distributie (L:118)	VG & WG
Koerier-besteller (L:105)	/
Verdeler postwerk-drukwerk (postbode) (L:85)	VG, maar niet WG
Autobuschauffeur (L:84)	VG & WG
Bestuurder trekker-oplegger (L:76)	VG & WG
<ul style="list-style-type: none"> Veel kortgeschoolde profielen Andere hinderpalen: <ul style="list-style-type: none"> Andere knelpunten: mobiliteit, concurrentie met het buitenland, rijbewijs <ul style="list-style-type: none"> Vaak goede tot zeer goede kennis van het NL vereist 	

Bron view.brussels, 2021; VDAB, 2021; Forem, 2021; Data VDAB (mei 2021 – april 2022, april 2022); view.brussels et al. (2022) – eigen bewerking

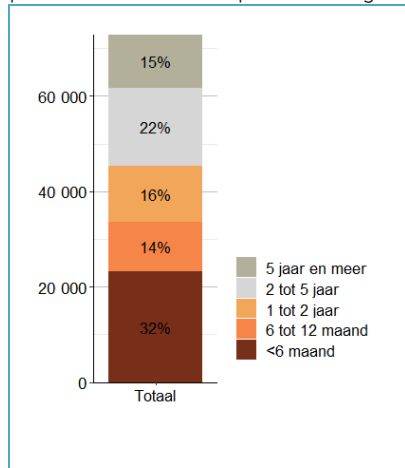
³³ https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-02-oktober-2017_n2017031388.html

3.5.3. Waalse Werkzoekenden in het arrondissement Luik

Grote pool aan werkzoekenden in het arrondissement Luik, waarvan de meeste wonen in de gemeentes Luik, Seraing & Herstal

We bekijken de groep van de Waalse werkzoekenden wonend in het arrondissement Luik die minstens op het einde van één maand in de periode mei 2021-april 2022 ingeschreven waren bij Forem. 63% onder hen is minder dan twee jaar werkloos (Figuur 38). Zo'n 32% is minder dan 6 maand werkloos.

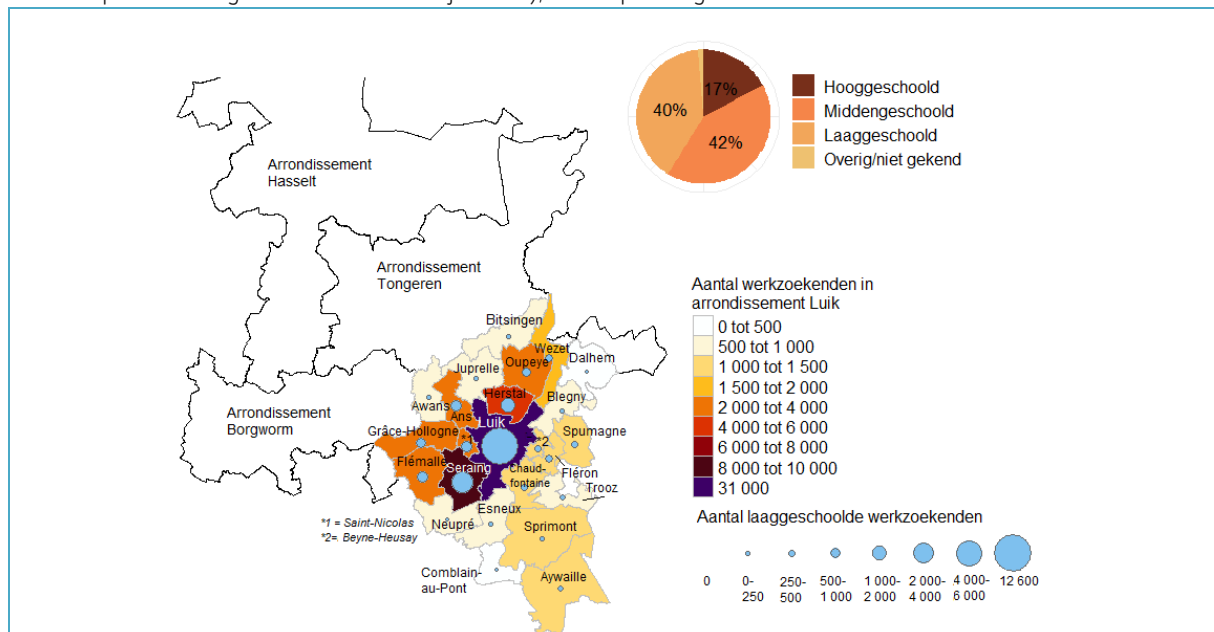
Figuur 38: Werkloosheidsduur van de werkzoekenden in Luik die minstens op het eind van één maand tussen de periode mei 2021 – april 2022 ingeschreven waren bij Forem (# & %)



Bron Forem (mei 2021-april 2022) – eigen bewerking

Zo'n 40% van deze werkzoekenden in het arrondissement Luik heeft een laag opleidingsniveau (Figuur 39). De meeste kortgeschoolde werkzoekenden vinden we terug in de gemeentes Luik, Seraing en Herstal. Daarnaast vallen ook nog de gemeentes Flémalle, Saint-Nicolas, Grâce-Hollogne, Ans en Oupeye op met elk tussen de 2 000 en 4 000 werkzoekenden ingeschreven bij Forem tussen mei 2021-april 2022.

Figuur 39: Aantal Waalse werkzoekenden in Luik (die minstens op het eind van één maand tussen de periode mei 2021 – april 2022 ingeschreven waren bij Forem), naar opleidingsniveau



Bron Forem (mei 2021-april 2022) – eigen bewerking

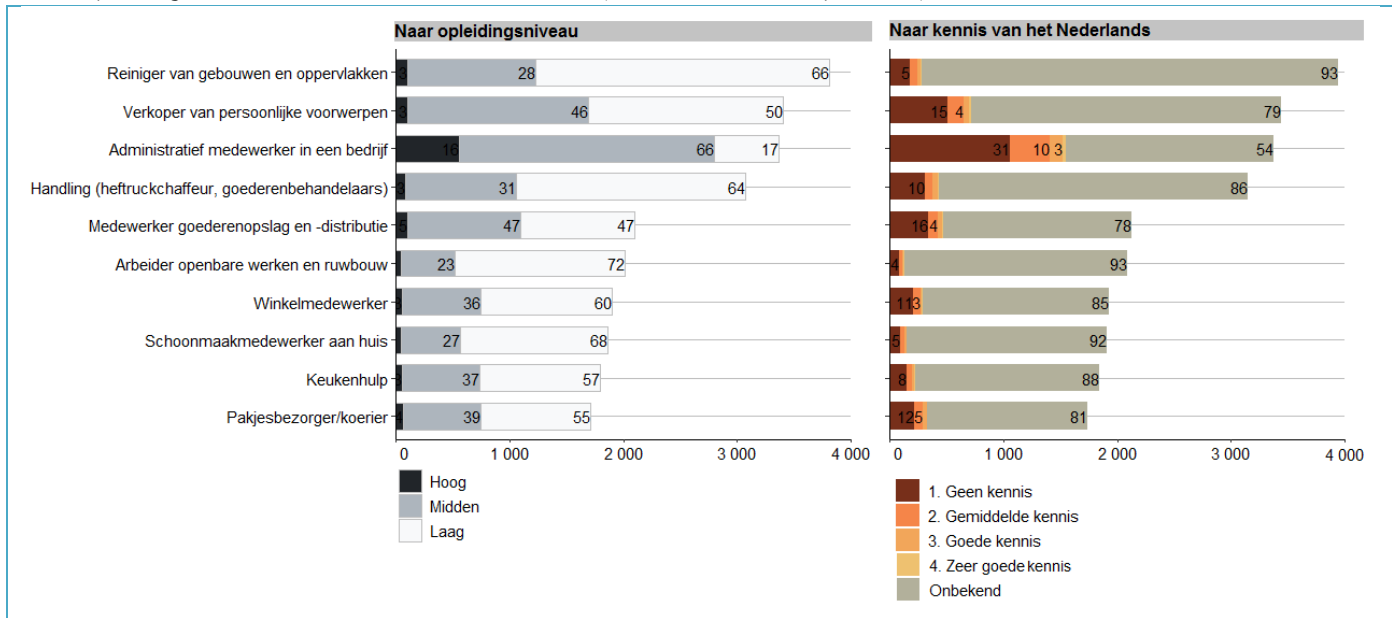
Vele (kortgeschoolde) Waalse werkzoekenden in Luik zijn bereid om te werken als reiniger van gebouwen en oppervlaktes, verkoper van persoonlijke goederen, als administratief medewerker en in de handling

Vervolgens bekijken we de beroepsaspiraties van de Waalse werkzoekenden wonend in het arrondissement Luik (opnieuw van die groep werkzoekenden die minstens één keer op het einde van de maand tussen mei 2021 en april 2022 waren ingeschreven bij Forem). Figuur 40 geeft de top 10 beroepsgroepen weer waarin deze Waalse werkzoekenden in Luik zouden willen werken, naar opleidingsniveau en talenkennis van de werkzoekende.

Vele werkzoekenden in Luik aspireren om het beroep van reiniger van gebouwen en oppervlakten uit te oefenen. Zo'n 66% hiervan is laagopgeleid, 28% is middengeschoold. Daarnaast willen heel wat Luikse werkzoekenden in volgende beroepen werken:

- ▶ Verkoop van persoonlijke goederen (kleding, schoenen, juwelen...)
- ▶ Administratief medewerker (*administratieve bediende & hulpboekhouder*)
- ▶ Handling (*heftruckchauffeur & goederenbehandelaar*)
- ▶ Medewerker in de goederenopslag- en distributie (*magazijnier, orderpicker in de logistiek*)
- ▶ Arbeider openbare werken & ruwbouw (*bouwwakker*)
- ▶ Winkelmedewerker (*rekkenvuller, kassierster*)
- ▶ Schoonmaker aan huis/huishoudhulp
- ▶ Keukenhulp
- ▶ Pakjesbezorger

Figuur 40: Top 10 beroepsaspiraties van de Waalse werkzoekenden in Luik – op het niveau van de beroepsgroep, naar opleidingsniveau en kennis van het Nederlands (# & %, mei 2022 – april 2021)



Bron Forem (mei 2021-april 2022) – eigen bewerking

4. Een diepgaande analyse van de aanbodzijde

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de [aanbodzijde van de arbeidsmarkt](#), met name de werkzoekenden, diepgaand geanalyseerd. We doen dit voornamelijk aan de hand van de resultaten van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden (zie 1.2. voor methodologische informatie hierover), maar ook op basis van literatuuroverzicht en interviews bij relevante stakeholders.

Volgende secties komen hierbij aan bod:

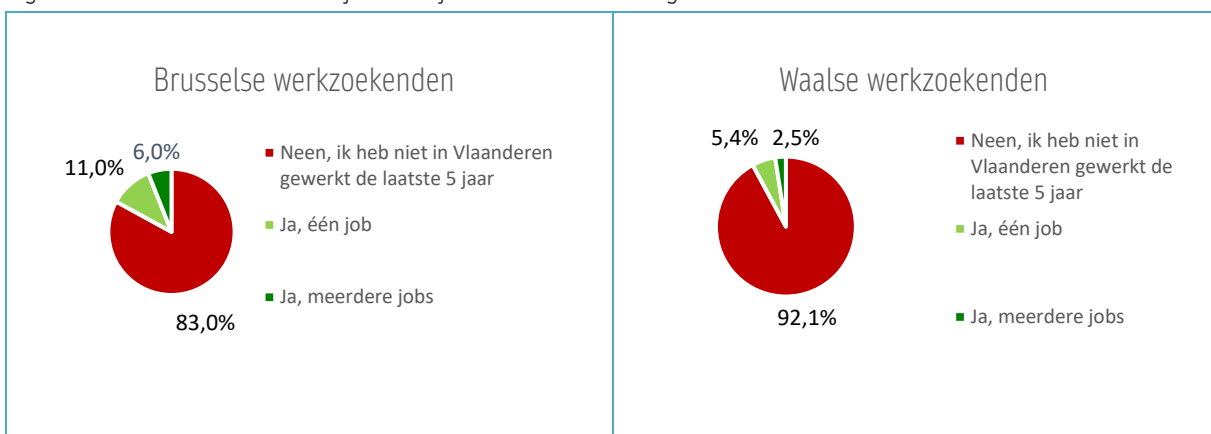
- ▶ De [werkervaring](#) in Vlaanderen van Brusselse en Waalse werkzoekenden
- ▶ De [zoektocht naar werk](#) van Brusselse en Waalse werkzoekenden
- ▶ De [bereidheid om in Vlaanderen te werken](#) van Brusselse en Waalse werkzoekenden
- ▶ De [obstakels en hefboomen](#) voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden

4.2. De werkervaring in Vlaanderen van Brusselse en Waalse werkzoekenden

17% van de Brusselse werkzoekenden en 7,9% van de Waalse werkzoekenden heeft reeds in Vlaanderen gewerkt

Algemeen stellen we vast dat [relatief weinig werkzoekenden werkervaring hebben in Vlaanderen](#). We zien wel een duidelijk verschil tussen Brusselse en Waalse werkzoekenden. Brusselse werkzoekenden hebben vaker al in Vlaanderen gewerkt; in de afgelopen 5 jaar had bijna een vijfde Brusselse werkzoekenden in Vlaanderen gewerkt, wat tweemaal zoveel is als het aandeel van de Waalse werkzoekenden. In de meeste gevallen gaat het over één job. Deze resultaten liggen in lijn met de analyse van de administratieve gegevens waaruit bleek dat de pendelstromen vanuit Brussel naar Vlaanderen groter zijn dan vanuit Wallonië naar Vlaanderen. Het feit dat Brussel volledig omringd wordt door het Vlaams gewest maakt het voor Brusselaars wellicht gemakkelijker om zich tot Vlaanderen te verplaatsen om er te werken dan voor Walen.

Figuur 41: Heeft u de laatste 5 jaar een job in Vlaanderen uitgeoefend?



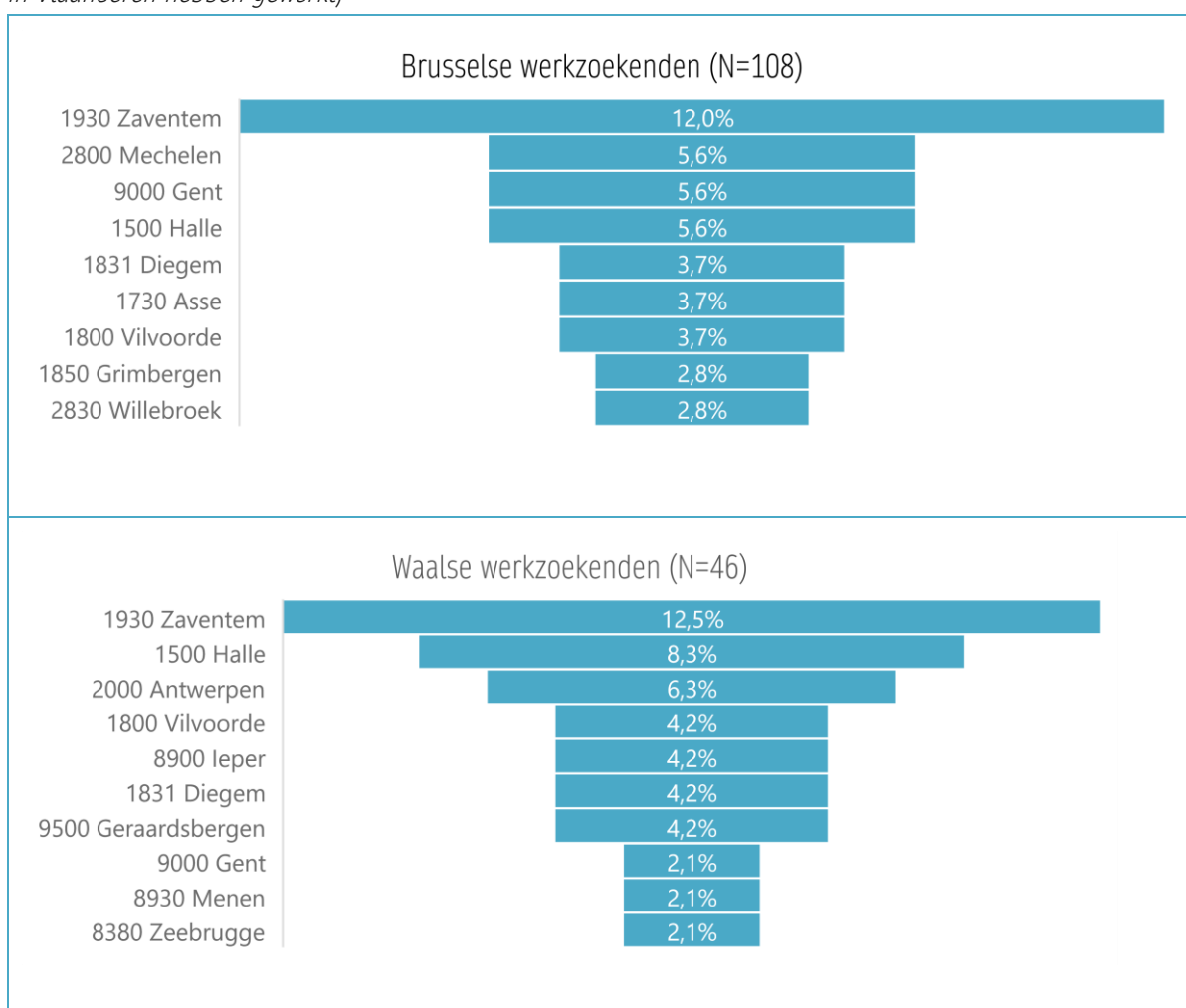
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Zaventem is de Vlaamse gemeente waar de meeste Brusselse en Waalse werkzoekenden reeds hebben gewerkt

Er komt duidelijk één gemeente naar voren als **meest populaire gemeente** voor zowel Brusselse als Waalse werkzoekenden, nl. Zaventem. De gemeente Zaventem heeft natuurlijk Brussels Airport, wat voor een groot jobaanbod zorgt. Ook is Zaventem relatief dichtbij de Brusselse en Waalse grens gelegen. Bovendien kan de werking van Aviato, waarbij VDAB, Actiris, Provincie Vlaams-Brabant en private partners samenwerken om werkzoekenden tot Brussels Airport te leiden als een belangrijke succesfactor vermeld worden voor de aantrekkingskracht van Zaventem.

Bij Brusselaars zien we andere populaire gemeentes, bijvoorbeeld Halle, Diegem en Asse, die ook populair kunnen zijn wegens de nabijheid van deze gemeentes voor Brusselaars maar wellicht ook vanwege specifieke bedrijven (bvb Colruyt in Halle en Delhaize in Asse). Het is bovendien interessant om op te merken dat er echter ook wel gemeentes in de top 10 zijn die verder af liggen van de grens, zoals Gent en Mechelen. Hoewel deze grootsteden verder af liggen van Brussel zijn deze wellicht ook relatief bereikbaar voor Brusselaars met de trein.

Figuur 42: In welke gemeente was uw laatste job in Vlaanderen? Top 10 (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

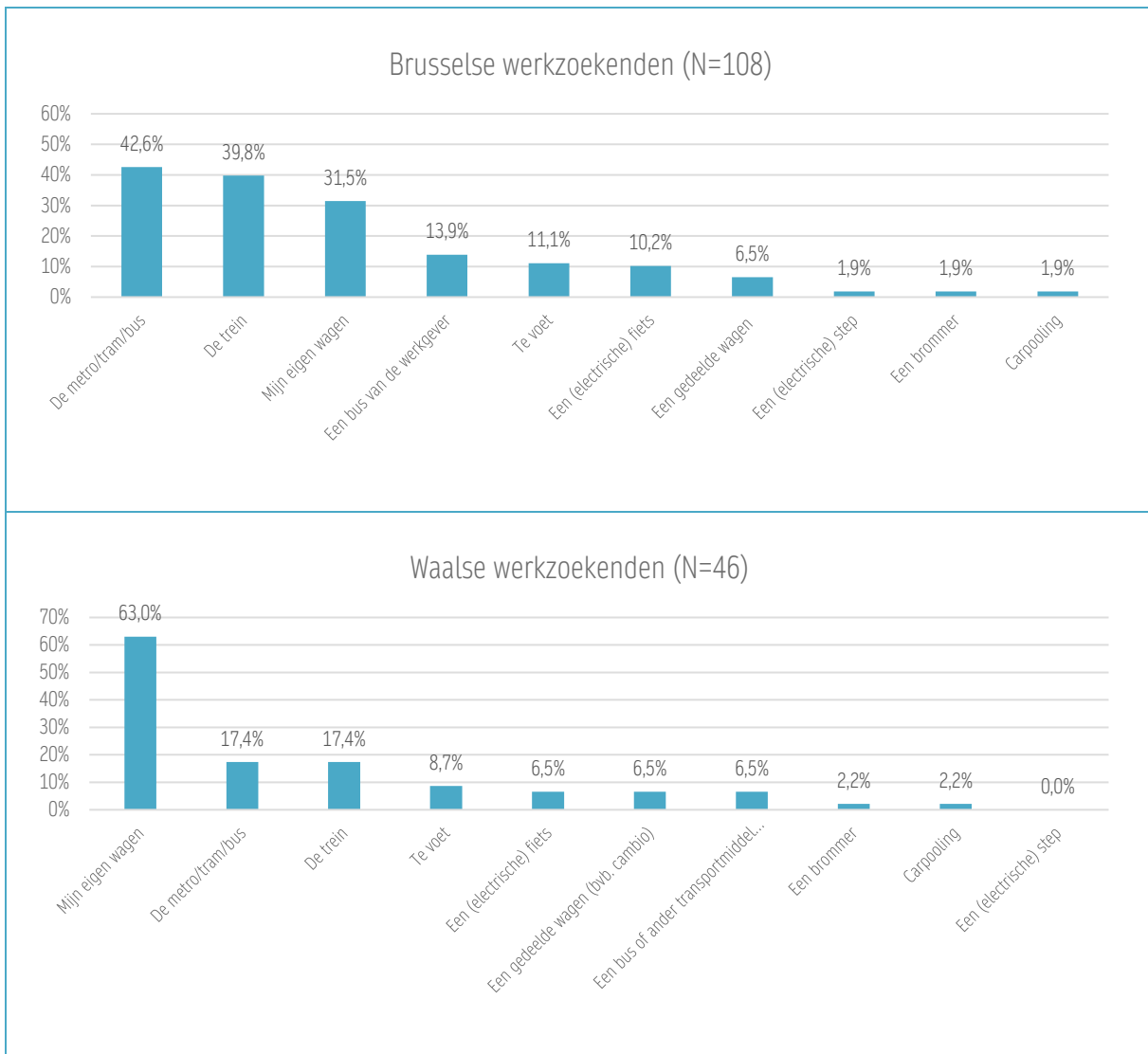
Ook voor Waalse werkzoekenden is Halle, naast Zaventem, een populaire gemeente om te werken. Opmerkelijk is echter dat sommige Waalse werkzoekenden werk vonden verder van huis, zoals bvb. in Antwerpen, Gent en Zeebrugge.

Zowel Brusselse als Waalse werkzoekenden lijken dus niet enkel voor de meest nabije gemeentes te kiezen. Dit kunnen we ook afleiden uit de [gemiddelde pendeltijd](#) die men aflegde heen en weer. Deze is voor zowel Brusselaars als Walen meer dan een uur, namelijk gemiddeld 81 minuten voor Brusselaars en gemiddeld 83 minuten voor Walen.

[Brusselaars maken vooral gebruik van het openbaar vervoer om in Vlaanderen te werken terwijl Walen vooral gebruik maken van hun eigen wagen](#)

Mobiliteit is een belangrijke factor voor alle werkzoekenden. Uit de enquête leiden we af dat Brusselaars vooral gebruik maken van het [openbaar vervoer en een combinatie van vervoermiddelen](#) om in Vlaanderen te werken: 4 op 10 van de metro/tram/bus en nog eens 4 op 10 van de trein. Het gebruik van de trein kan wellicht verklaren waarom een aantal Brusselaars ook in grootsteden Gent en Mechelen kunnen gaan werken. Pas op de derde plaats staat de eigen wagen als meest gebruikte transportmiddel. Het is echter ook interessant om op te merken dat 1 op 10 Brusselaars gebruik maakte van een bus van de werkgever zelf. Dit relatief laag aantal kan wellicht verklaard worden door het feit dat weinig bedrijven dit effectief voorstellen aan hun werknemers (cfr. volgend hoofdstuk).

Figuur 43: Welk(e) transportmiddel(en) gebruikte u om u te verplaatsen naar uw laatste job in Vlaanderen? (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

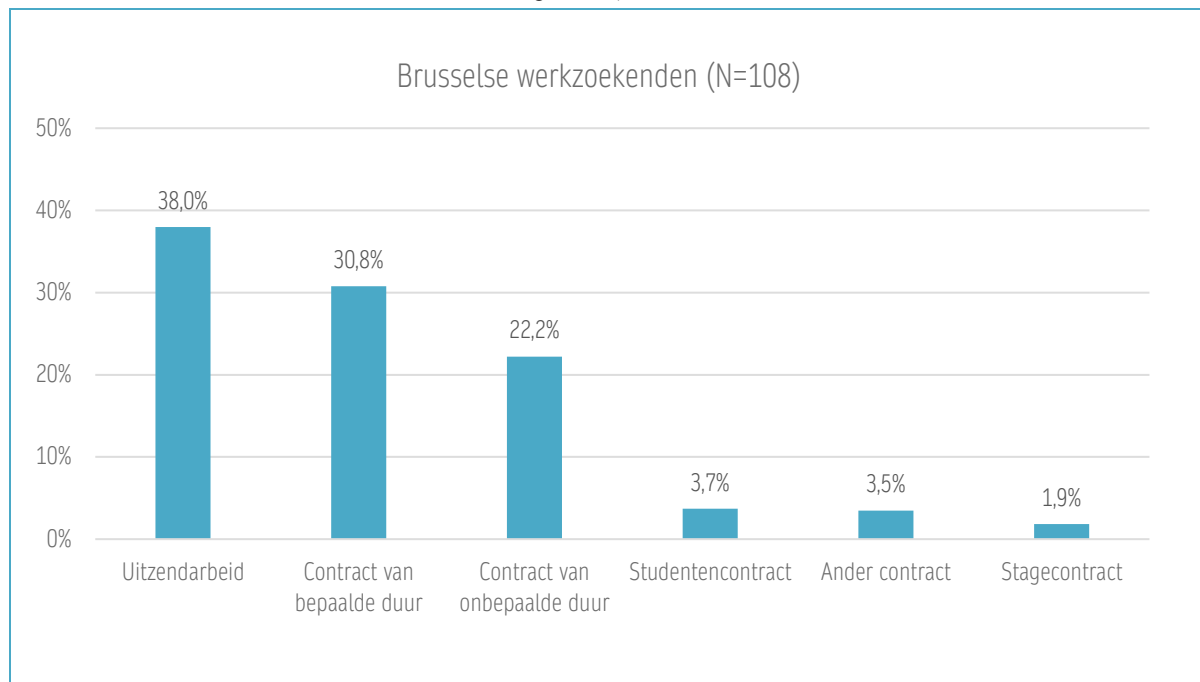


Bij Waalse werkzoekenden is de **eigen wagen** duidelijk nog het meest gebruikte transportmiddel om naar het werk te pendelen (6 op 10). Het openbaar vervoer wordt significant minder gebruikt dan bij de Brusselse werkzoekenden. De moeilijke aansluitingen tussen openbare vervoerdiensten in Wallonië en Vlaanderen zullen wellicht dit laag aantal verklaren. Ook een bus van de werkgevers, een gedeelde wagen of carpooling worden niet vaak gebruikt. Het beperkte gebruik van een bus van de werkgever kan echter ook vooral te wijten zijn aan het feit dat dit niet vaak wordt voorgesteld door werkgevers.

Brusselaars worden in Vlaanderen vooral tewerkgesteld via tijdelijke contracten, Walen via vaste contracten

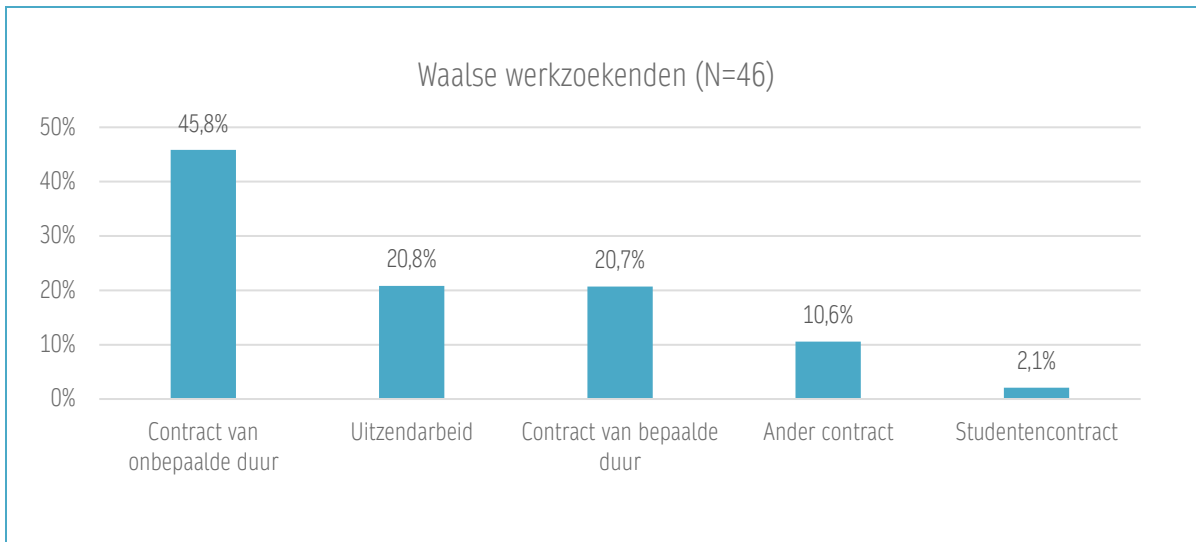
Het merendeel van de Brusselse werkzoekenden geven aan dat ze in hun laatste job in Vlaanderen via **tijdelijke contracten** tewerkgesteld werden. Dit was het vaakst via uitzendarbeid³⁴ en in de tweede plaats via een contract van bepaalde duur, met als gevolg dat 70% van de Brusselse werkzoekenden via een tijdelijk contract tewerkgesteld werd. De Waalse werkzoekenden hadden in het merendeel van de gevallen een contract van onbepaalde duur, en in 40% van de gevallen een tijdelijk contract. Het gebruik van uitzendarbeid voor het rekruteren van Brusselse en Waalse werkzoekenden werd ook bevestigd door de werkgevers die dit statuut gebruiken als soort proefperiode (cfr. volgend hoofdstuk).

Figuur 44: Onder welk soort contract was u aan het werk in Vlaanderen in uw laatste job? *(enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)*



³⁴ Dit verschilt met de gegevens van RSZ m.b.t. het aantal Brusselaars tewerkgesteld in Vlaanderen in de uitzendsector. In de RSZ-data die we gebruiken in hoofdstuk 2 hebben we wat betreft uitzendarbeid enkel info over de vestigingsplaats van het uitzendkantoor, en niet van de plaats waar de werknemer effectief wordt tewerkgesteld (bijv. in Vlaanderen). Bijgevolg is het aantal Brusselaars tewerkgesteld in Vlaanderen wellicht onderschat via de gegevens van RSZ want Brusselaars die in Vlaanderen werken via een Brussels uitzendkantoor zullen in de gegevens 'Brussel' als tewerkstellingsplaats hebben.





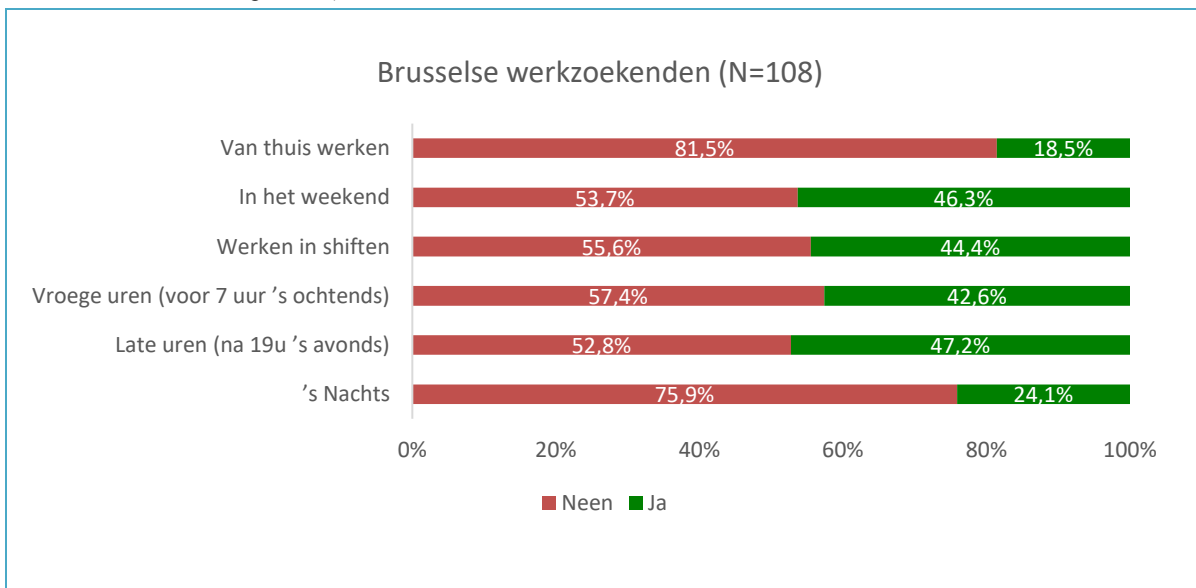
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

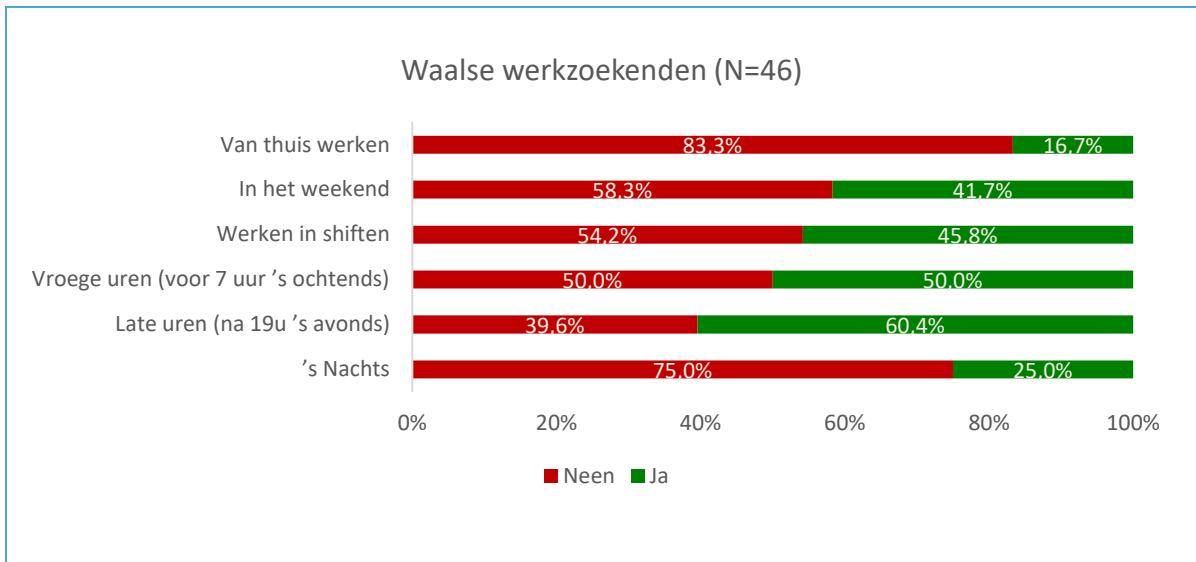
Het is ook interessant om op te merken dat het merendeel van de Brusselse en Waalse werkzoekenden **voltijds** werkten. Van de Brusselse werkzoekenden is dit aandeel 76,9%, en bij de Waalse werkzoekenden werkte 81,3% voltijds (zie figuren in bijlage).

Ongeveer 1 op 2 van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt, werkten er in het weekend, in shiften en op vroege en late uren

We bevroegen de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt, of ze reeds in **verschillende soorten werkregimes** hadden gewerkt. De antwoorden zijn gelijkaardig voor beide groepen. Ongeveer de helft werkte er in het weekend, in shiften en op vroege en late uren. Atypische uren komen er dus relatief vaak voor. Slechts 2 op 10 konden ook van thuis uit werken. Deze vaststellingen zullen wellicht ook gelinkt zijn aan de type beroepen en sectoren waarvoor Brusselaars en Walen naar Vlaanderen pendelen om te werken.

Figuur 45: Werkte u op volgende uren in uw laatste job in Vlaanderen? (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)





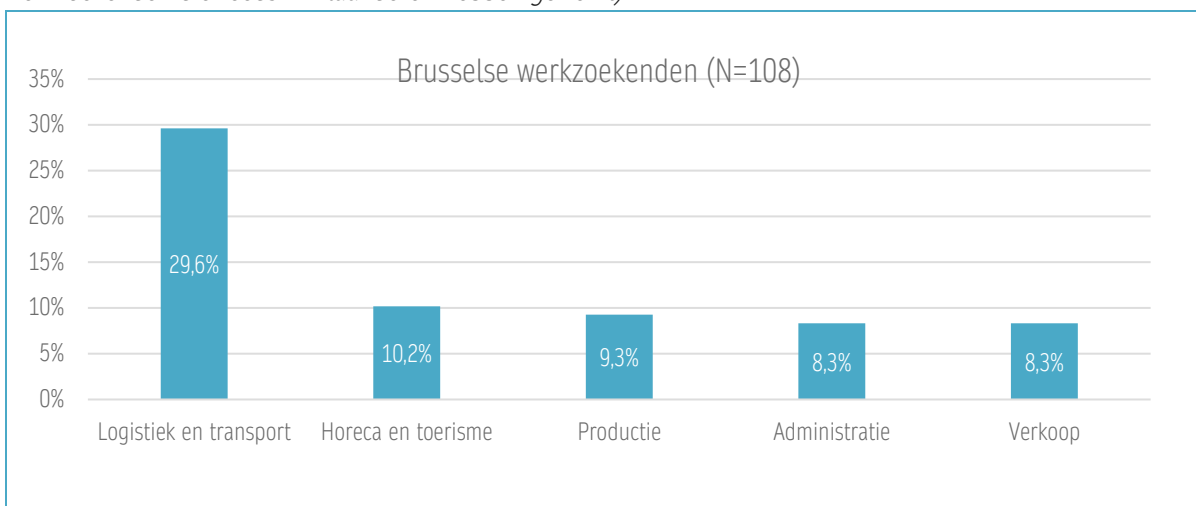
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

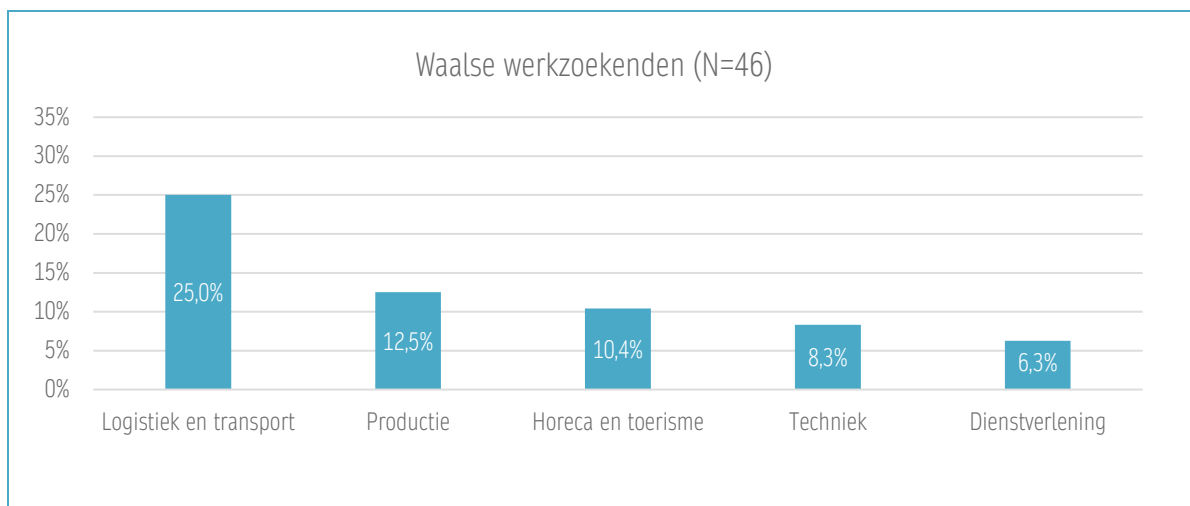
Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt werkten er voornamelijk in de logistieke sector

Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt, werkten er in ongeveer gelijkaardige **jobdomeinen**. Dit was voornamelijk in de logistieke en transportsector. Bijna 1 op 3 Brusselaars en 1 op 4 Walen die een werkervaring hadden in Vlaanderen hebben er gewerkt. De sectoren productie en horeca en toerisme volgen met ongeveer 1 op 10 Brusselaars en Walen. In Brussel komen ook de sectoren administratie en verkoop aan bod terwijl in Wallonië eerder de sectoren Techniek en Dienstverlening voorkomen.

Als we deze cijfers vergelijken met de sectoren waar de huidige pendelaars werken, zien we gelijkaardige resultaten (zie 3). De belangrijke jobdomeinen voor Brusselse pendelaars naar Halle-Vilvoorde zijn voornamelijk tewerkgesteld in de uitzend & reiniging, de retail (verkoop) & de logistiek, en een groot aandeel van de loontrekkende jobs binnen de administratieve en ondersteunende diensten in de randgemeentes in Halle-Vilvoorde wordt ingevuld door Brusselaars. De Waalse pendelaars werkend in Ieper, Roeselare of Kortrijk werken voornamelijk in de sectoren industrie (productie), de uitzend, de groothandel en transport. We zien dus ook bij beide het belang van de logistieke en transportsector.

Figuur 46: In welk jobdomein was u aan de slag in uw laatste job in Vlaanderen? Top 5 (*enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt*)



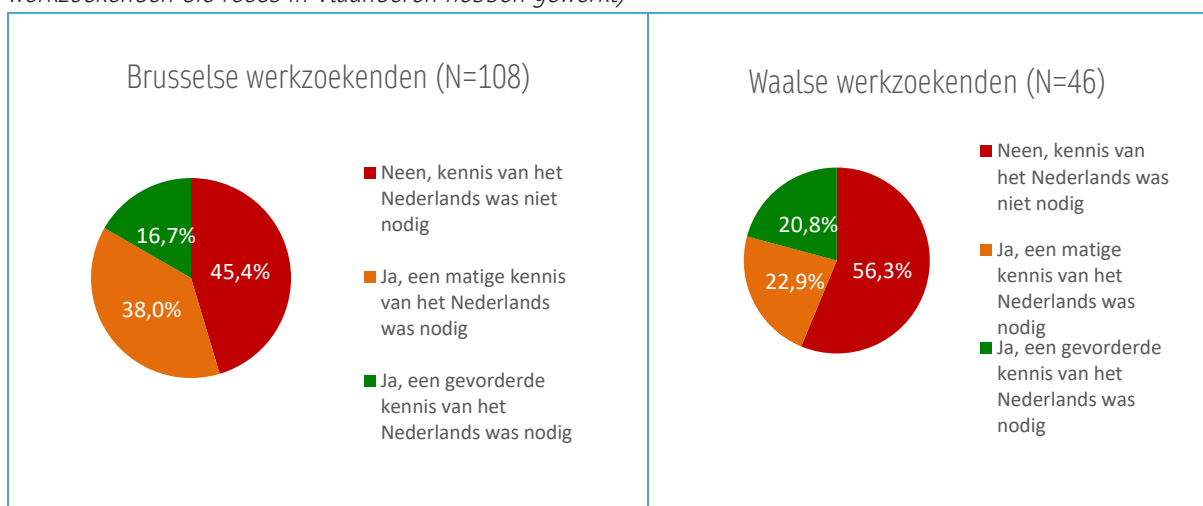


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Ongeveer 1 op 2 van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt verklaren dat hun job geen kennis van het Nederlands vergde

De vraag naar kennis van het Nederlands voor een job in Vlaanderen kan een belangrijke factor zijn in het verklaren van het relatief lage aandeel van Brusselaars en Walen dat al in Vlaanderen werkte. De helft van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt verklaren dat hun job **geen kennis van het Nederlands vergde**. Voor de vacatures die een kennis van het Nederlands vroegen, was dit vooral een matige kennis, en geen gevorderde kennis van het Nederlands. De relatief beperkte taaleisen van deze vacatures kan wellicht verklaren waarom deze jobs ingevuld konden worden door Brusselse en Waalse werkzoekenden. Zoals later zal blijken is de kennis van het Nederlands van Brusselse en Waalse werkzoekenden relatief beperkt terwijl de taaleisen van veel bedrijven hoog zijn wat een belangrijke drempel is voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om een job in Vlaanderen te vinden.

Figuur 47: Vereiste uw laatste job uitgeoefend in Vlaanderen kennis van het Nederlands? (*enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt*)



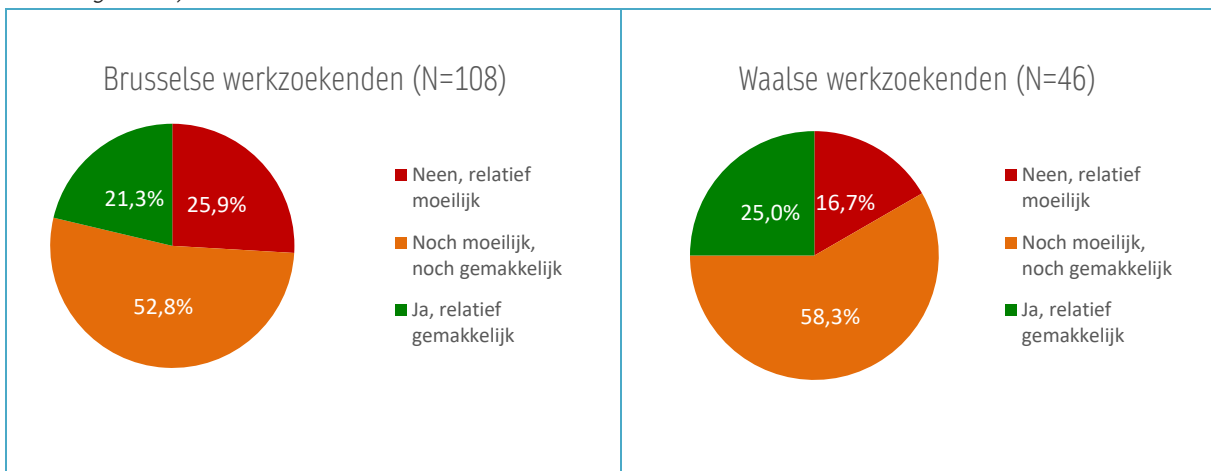
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

1 op 4 van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt verklaren dat ze gemakkelijk een job in Vlaanderen hebben gevonden

De meerderheid van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt vonden **noch moeilijk, noch gemakkelijk een job in Vlaanderen**. Ongeveer 1 op 4 van de werkzoekenden verklaren dat ze het gemakkelijk vonden om een job in Vlaanderen te vinden. Dit zal wellicht gelinkt zijn aan de relatief beperkte taaleisen van deze jobs (zie vorige sectie).

“Le contact avec l’agence intérimaire a été difficile: les personnes étaient aimables mais me parlaient exclusivement en néerlandais. D’où des incompréhensions diverses.” – Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 48: Vond u gemakkelijk een job in Vlaanderen? (*enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt*)



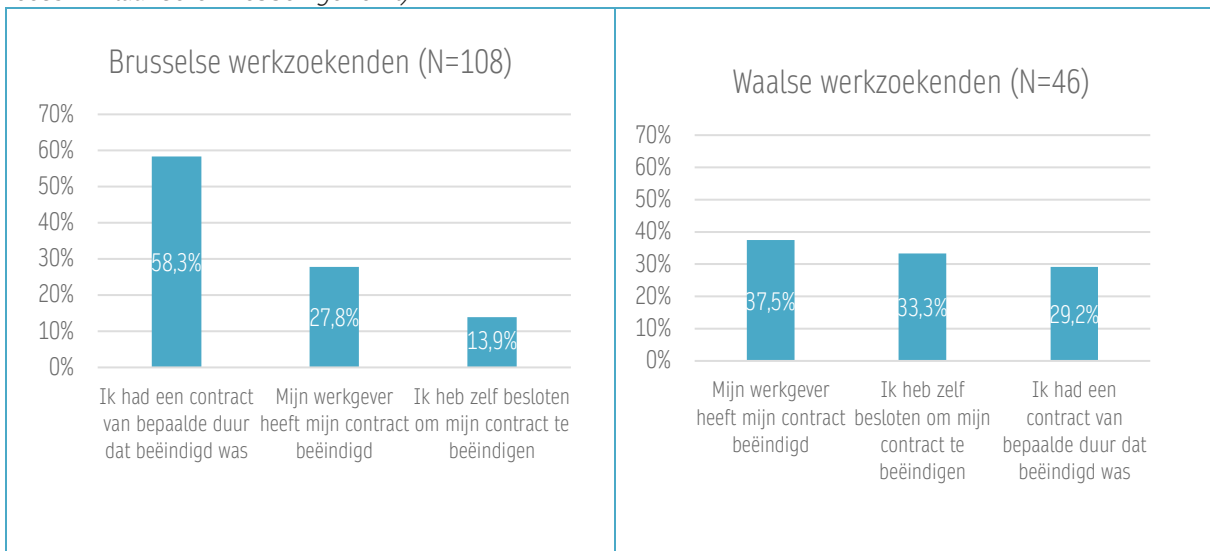
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden



Brusselse werkzoekenden stoppen vooral met werken in Vlaanderen omdat ze er tijdelijk aan de slag waren, Walen omdat hun contract beëindigd werd

Van de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt, stoppen Brusselse werkzoekenden vooral met werken in Vlaanderen, omdat ze er **tijdelijk aan de slag** waren (58,3%). Voor Waalse werkzoekenden was de hoofdreden dat ze stopten met hun laatste job in Vlaanderen omdat hun **contract beëindigd werd** (37,5%).

Figuur 49: Waarom bent u gestopt met uw laatste job in Vlaanderen? Top 5 (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

De Brusselse en Waalse werkzoekenden beëindigden hun contract voornamelijk omdat ze niet tevreden waren over bepaalde aspecten van de job, om persoonlijke redenen, omdat men werken in het Nederlands te moeilijk vond of niet aangenaam, of omdat men zich niet geaccepteerd voelde door de collega's. De pendeltijd blijkt geen belangrijke reden bij de Brusselse werkzoekenden, maar blijkt wel voor de Waalse werkzoekenden die hun job opzegden.

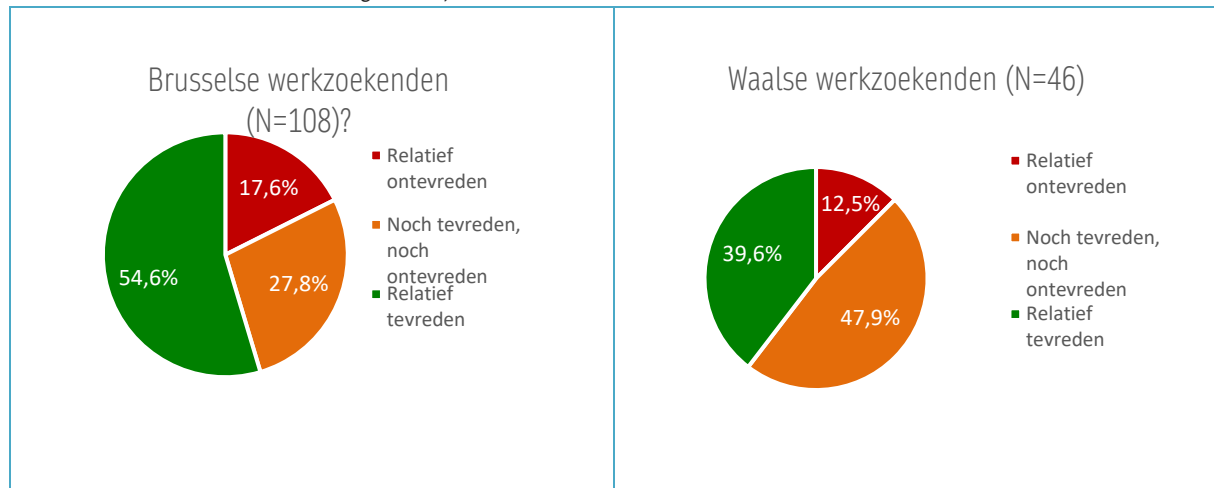
De werkgevers beëindigden het contract voornamelijk omdat ze niet tevreden waren over de kennis van het Nederlands, omdat de functie werd geschrapt, wegens ziekte of aangezien men onvoldoende technische kennis had.

"C'est pas évident de travailler en Flandre, ils sont très très exigeants pour tout, surtout pour les connaissances linguistiques. Il faudrait être un peu plus souple et pas trop chercher la perfection sinon ça va être difficile d'engager du personnel." – Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt zijn het minst tevreden over de pendeltijd, de opleidingsmogelijkheden en de doorgroeimogelijkheden

Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn over het algemeen **tevreden of noch tevreden of ontevreden over de job die ze hadden in Vlaanderen**. Brusselse werkzoekenden zijn hierbij gemiddeld meer tevreden dan de Waalse werkzoekenden: 54,6% Brusselse werkzoekenden geeft aan tevreden te zijn over hun laatste job in Vlaanderen t.o.v. 39,6% Waalse werkzoekenden. Er zijn echter ook meer Brusselse werkzoekenden die aangeven ontevreden te zijn over hun laatste job in Vlaanderen dan Waalse werkzoekenden (17,6% versus 12,5%)

Figuur 50: Hoe tevreden was u in het algemeen over uw laatste job in Vlaanderen? (*enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt*)

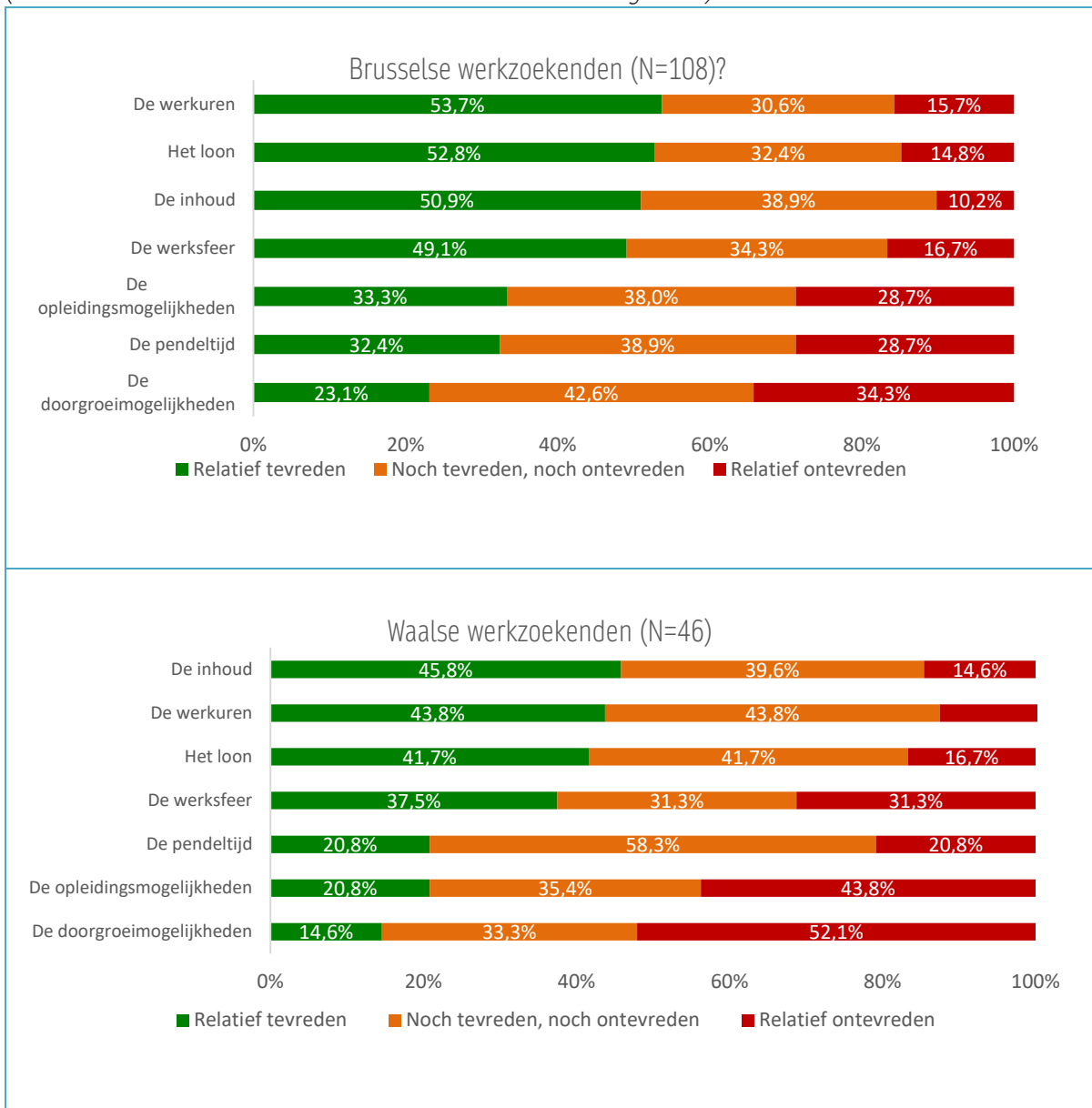


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Brusselse werkzoekenden zijn het meest tevreden over de werkuren (53,7%) en het loon (52,8%), en het minst tevreden over de pendeltijd (32,4%) en de doorgroeimogelijkheden (23,1%). Waalse werkzoekenden zijn het meest tevreden over de inhoud van de job (45,8%) en de werkuren (43,8%) en het minst tevreden over de opleidingsmogelijkheden (20,8%) en de doorgroeimogelijkheden (14,6%).

“Heb al meerdere jobs gedaan in Vlaanderen en Wallonië en zelf is in Brussel. Ken men Nederland, Frans en Engels zonder problemen. Maar zoek nu een job waar ik niet meer op de baan moet zijn en zoek liefst iets in de omgeving.” – Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 51: Hoe tevreden was u over onderstaande kenmerken van uw laatste job uitgeoefend in Vlaanderen? (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden



4.3. De zoektocht naar werk van Brusselse en Waalse werkzoekenden

De website van Actiris en Forem zijn respectievelijk de meest gebruikte kanalen van Brusselse en Waalse werkzoekenden om een job te vinden

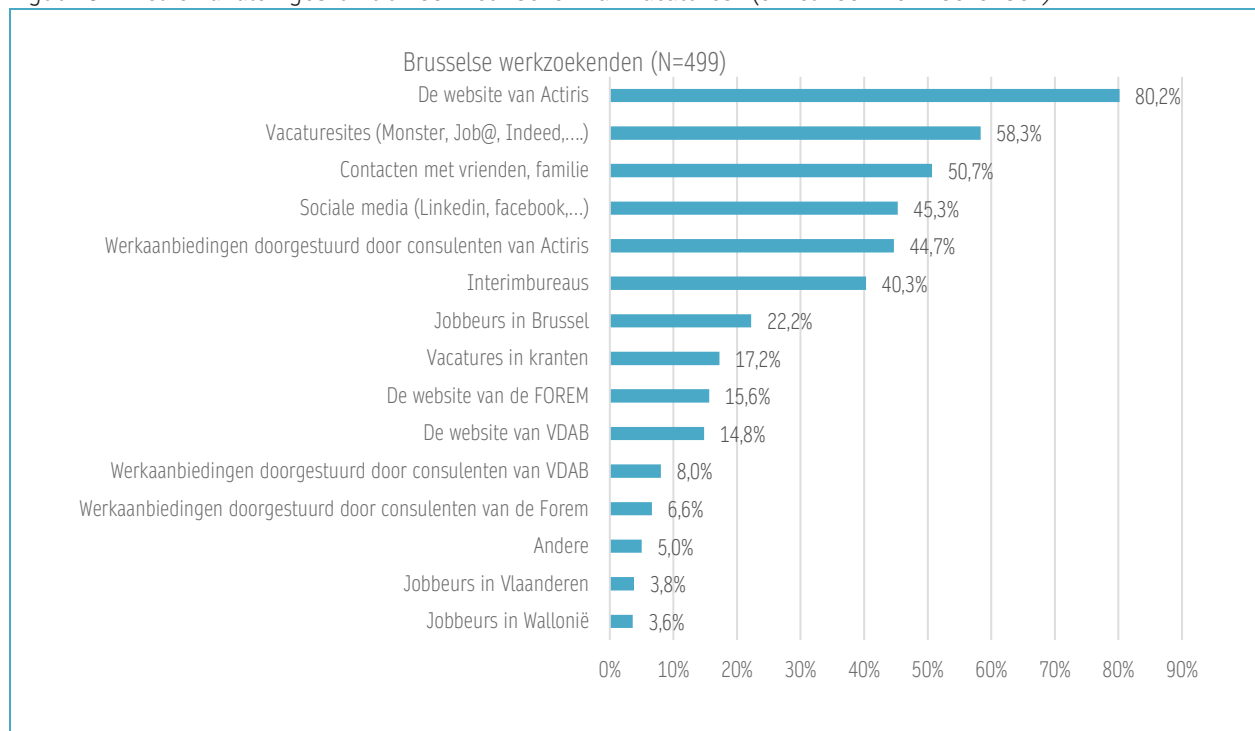
Er zijn veel **mogelijke kanalen voor het zoeken naar werk** voor de Brusselse en Waalse werkzoekenden. Voor de Brusselse werkzoekenden is de website van Actiris het meest gebruikt (80,2%), naast andere vacaturesites (zoals Monster of Indeed) (58,3%). Maar ook het eigen sociale netwerk (50,7%), sociale media (45,3%) en interimbureaus (40,3%) zijn erg populair om vacatures te vinden. Het is bovendien interessant om op te merken dat 15% van de Brusselse werkzoekenden reeds beroep heeft gedaan op de website van de VDAB (en Forem) en dat 8% onder hen reeds een werkaanbieding hebben gekregen van VDAB. Tot slot merken we op dat bijna 1 op 4 Brusselse werkzoekenden reeds naar een jobbeurs is geweest in Brussel, wat toont dat dit ook een interessante kanaal is om werkzoekenden te bereiken in Brussel.

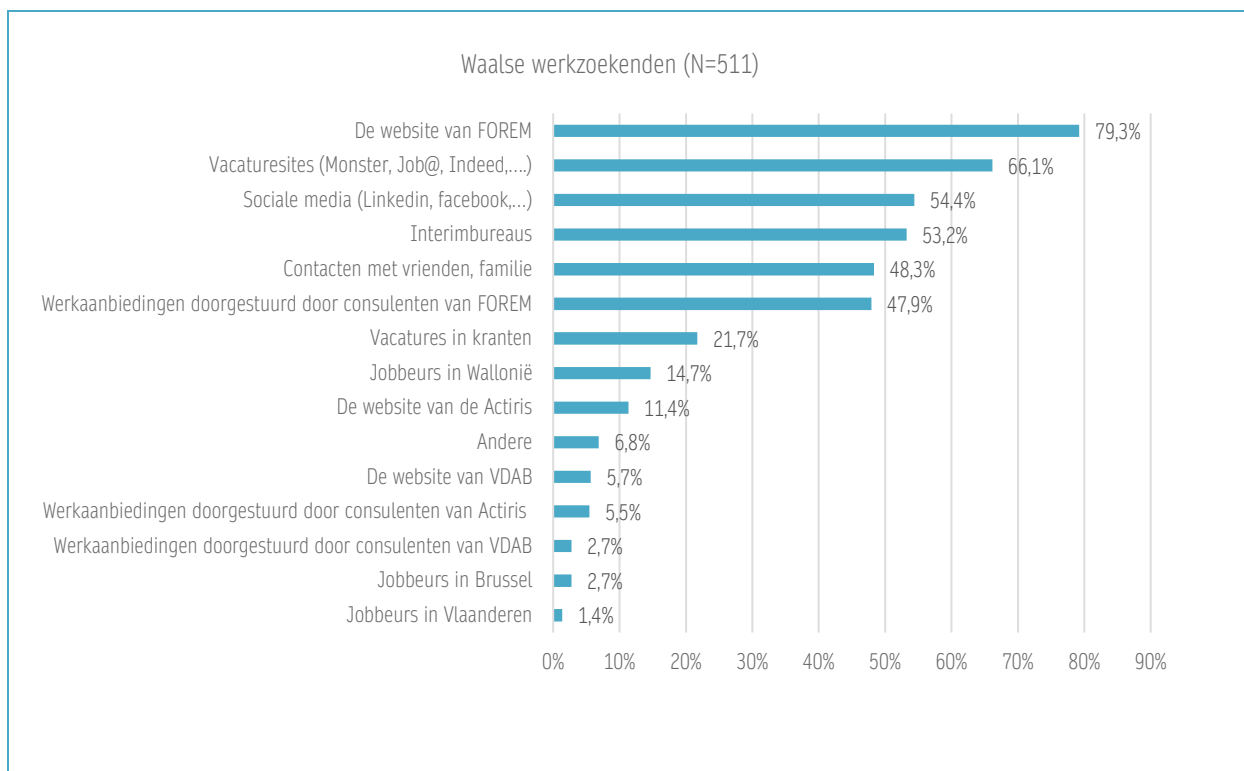
« Dans le passé, j'étais inscrit au VDAB. J'y ai même suivi des cours de néerlandais mais à chaque fois que je sollicitais un employeur mon néerlandais n'était soit disant jamais suffisant d'après eux d'où mon découragement pour revenir sur Actiris mais j'ai gardé le contact avec le vdab pour continuer à m'envoyer ses offres d'emploi. » - Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Net als bij de Brusselaars zoeken de Waalse werkzoekenden het vaakst een job via de website van Forem (79,3%) of andere vacaturesites (66,1%). Daarnaast gebruiken Waalse werkzoekenden ook vaak sociale media (54,4%), interimbureaus (53,2%) en het eigen sociale netwerk (48,3%). Het is interessant om op te merken dat de website van VDAB zeer weinig wordt gebruikt door Waalse werkzoekenden voor het zoeken van vacatures (5,7%) en dat ze ook weinig werkaanbiedingen krijgen van de VDAB (2,7%). Ook jobbeurzen worden relatief weinig gebruikt door Waalse werkzoekenden (1 op 6)

« Forem doit organiser des jobdays (plusieurs par mois) avec des entreprises Flamandes prêtes à engager des Wallons. » - Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 52: Welke kanalen gebruikt u voor het zoeken van vacatures? (enkel voor werkzoekenden)



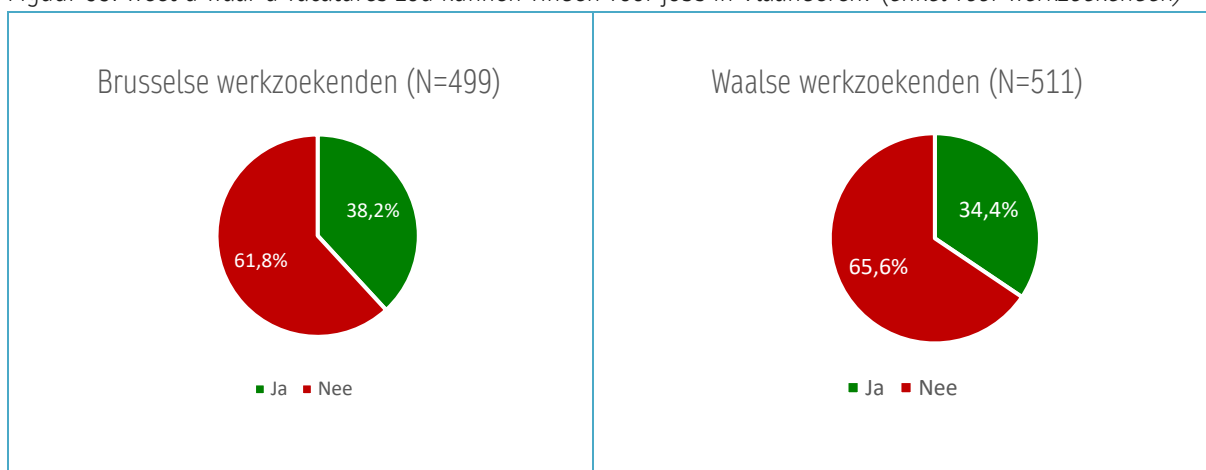


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

6 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden weet niet waar vacatures te vinden voor jobs in Vlaanderen

Het lage aandeel van Brusselaars en Walen die ooit in Vlaanderen werkten, kan ook liggen aan het feit dat het **niet duidelijk is waar men jobs in Vlaanderen kan vinden**. 62% van de Brusselse en 66% van de Waalse werkzoekenden geeft aan dat ze niet weten waar ze vacatures voor jobs in Vlaanderen kunnen vinden. Deze hoge percentages **Brusselse en Waalse werkzoekenden die hun weg niet vinden naar Vlaamse vacatures** liggen ook in lijn met het beperkt aantal werkzoekenden in Brussel en Wallonië die vacatures zoeken via de website van VDAB.

Figuur 53: Weet u waar u vacatures zou kunnen vinden voor jobs in Vlaanderen? (*enkel voor werkzoekenden*)

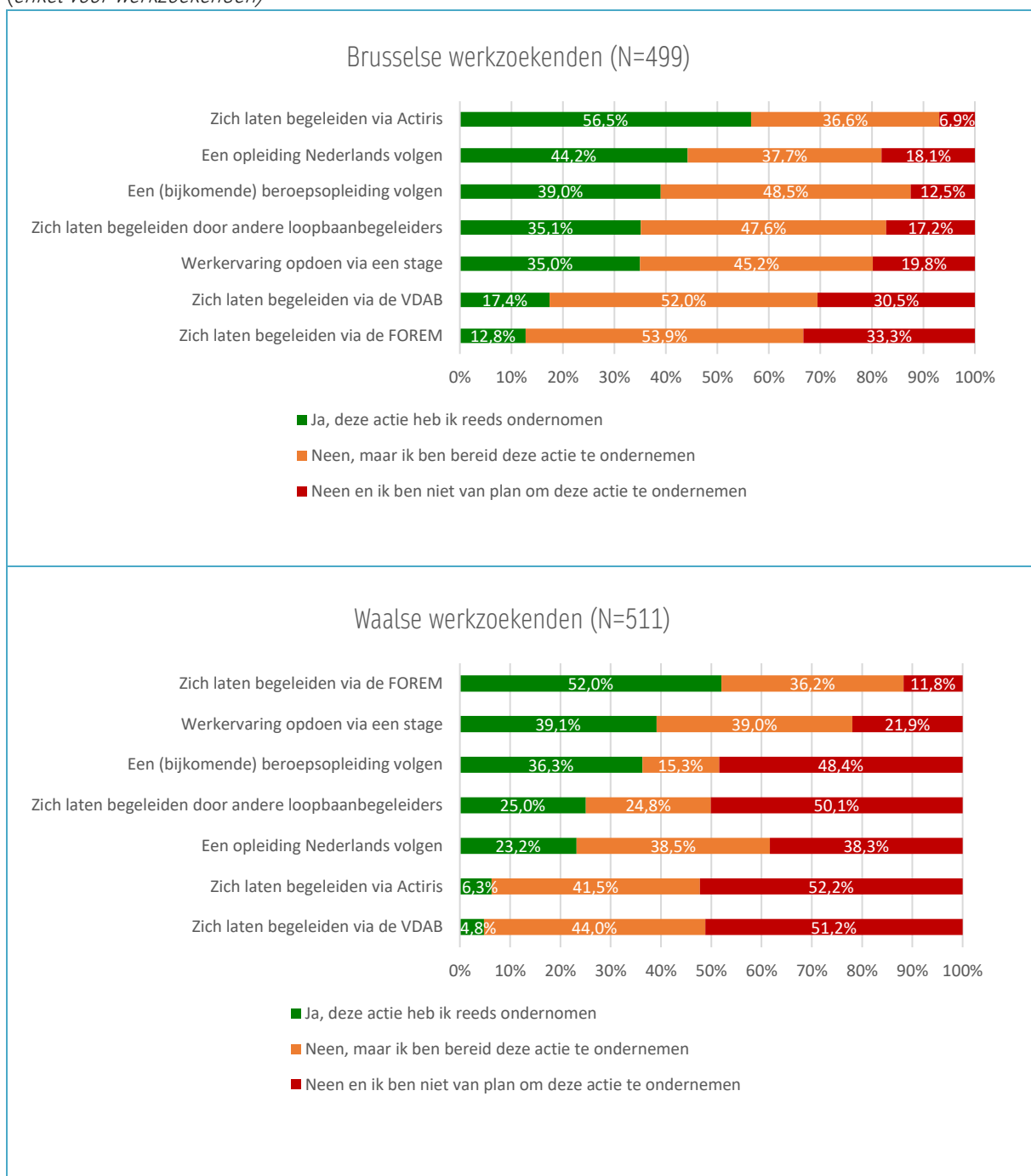


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn bereid om een opleiding Nederlands te volgen om hun kans op werk te verhogen

De helft van de Brusselse en Waalse werkzoekenden hebben zich respectievelijk al laten begeleiden door Actiris en door Forem om hun kans op het vinden van werk te verhogen. Het volgen van een [Nederlandse taalopleiding](#) werd door bijna de helft van de Brusselaars reeds gedaan. Bij Waalse werkzoekenden ligt dit percentage lager (1 op 4) maar in beide groepen geeft bijna 4 op 10 wel nog aan dat men bereid is om dit te doen. Opmerkelijk is ook dat de helft van de Brusselse werkzoekenden en een kwart van de Waalse werkzoekenden verklaren bereid te zijn om zich door VDAB te laten begeleiden naar een job.

Figuur 54: Heeft u reeds onderstaande acties ondernomen om uw kans op het vinden van werk te verhogen? (enkel voor werkzoekenden)



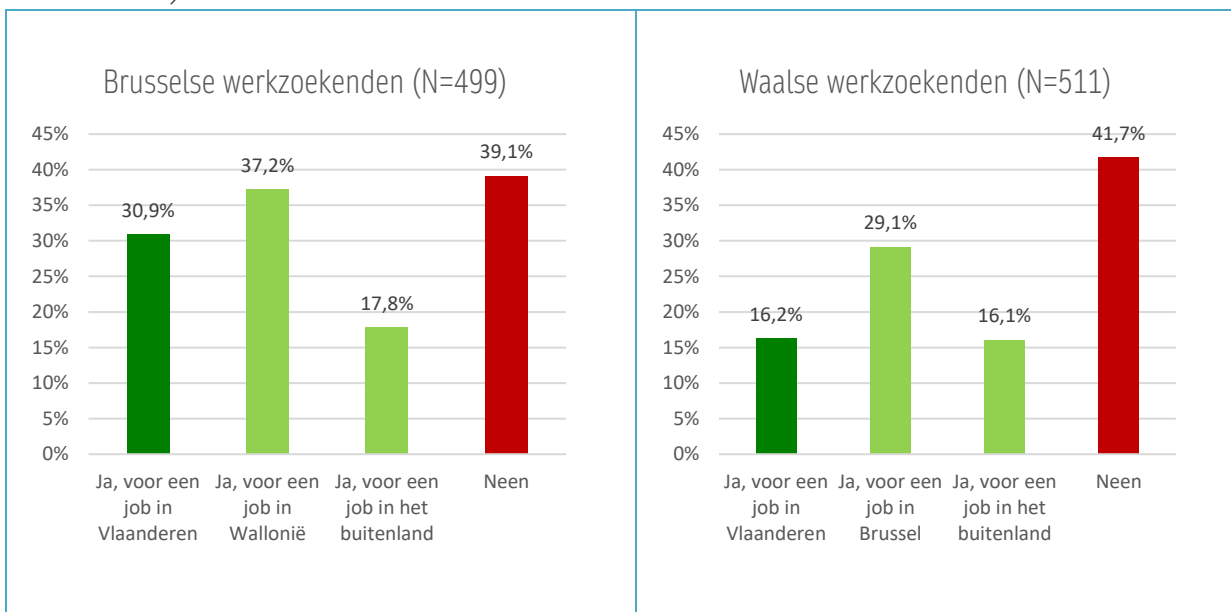
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

1 op 3 Brusselse en 1 op 6 Waalse werkzoekenden hebben al voor een job in Vlaanderen gesolliciteerd

Er is een groot verschil tussen het aandeel van [werkzoekenden dat reeds in Vlaanderen solliciteerde](#), en het aandeel dat ook effectief ooit al in Vlaanderen heeft gewerkt. Van de Brusselse werkzoekenden heeft 17% ooit al in Vlaanderen gewerkt, terwijl 30% al in Vlaanderen heeft gesolliciteerd. Voor de Waalse werkzoekenden heeft 8% al ooit in Vlaanderen gewerkt, maar het aandeel dat al in Vlaanderen solliciteerde is er dubbel zo hoog.

Het is bovendien interessant om op te merken dat ongeveer een op vier Brusselse en een op drie Waalse werkzoekenden al heeft gesolliciteerd voor een job in respectievelijk Wallonië en Brussel. Deze aandelen liggen dus hoger dan de sollicitaties in Vlaanderen. De taal speelt hierbij wellicht minder als een barrière dan voor een job in Vlaanderen. Het aandeel dat in Vlaanderen al solliciteerde is wel hoger dan het aandeel van Brusselse en Waalse werkzoekenden dat al in het buitenland solliciteerde.

Figuur 55: Heeft u reeds gesolliciteerd voor een job gevestigd buiten Brussel/Wallonië ? (*enkel voor de werkzoekenden*)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

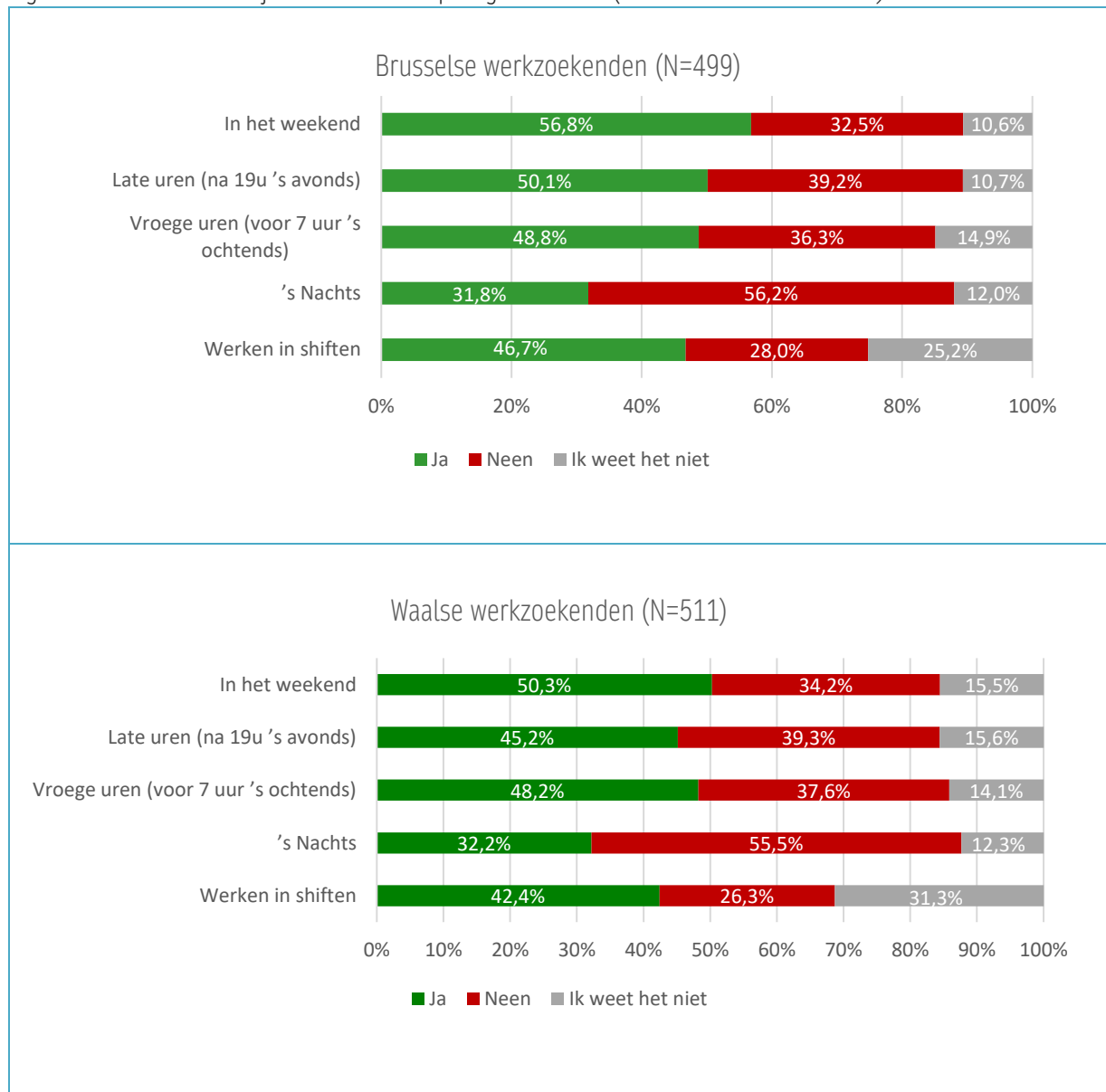
Van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die solliciteerden in Vlaanderen, werd er driekwart [niet geselecteerd voor de job](#) (zie tabellen in bijlage). De voornaamste reden hiervoor was meestal omdat de werkgever een meer geschikte kandidaat gevonden had, of omdat men de kennis van het Nederlands onvoldoende vond. Een kleine minderheid werd geselecteerd, maar wenste niet in te gaan op het aanbod. De reden hiervoor aangegeven is een te lange pendeltijd, bepaalde aspecten van de job (zoals de inhoud), of omdat men het niet zag zitten om in het Nederlands te werken.

Relatief grote bereidheid van Brusselse en Waalse werkzoekenden om op 'atypische' uren te werken

Ongeveer de helft van de Brusselse en Waalse werkzoekenden is bereid om op 'atypische' uren te werken, zoals in het weekend, op late en vroege uren en in shiften. 's Nachts werken is een optie waar slechts een derde van de werkzoekenden bereid toe is. De Brusselse en Waalse werkzoekenden willen ook in iets meer dan de helft van de gevallen voltijds werken, en in één vijfde van de gevallen tussen halftijds en voltijds (zie bijlage).

Deze cijfers liggen in lijn met de werkregimes van de werkzoekenden die ooit in Vlaanderen werkten, waarbij slechts een minderheid 's nachts werkte, maar andere 'atypische' uren wel vaak voorkwamen.

Figuur 56: Zou u bereid zijn om te werken op volgende uren? (enkel voor werkzoekenden)

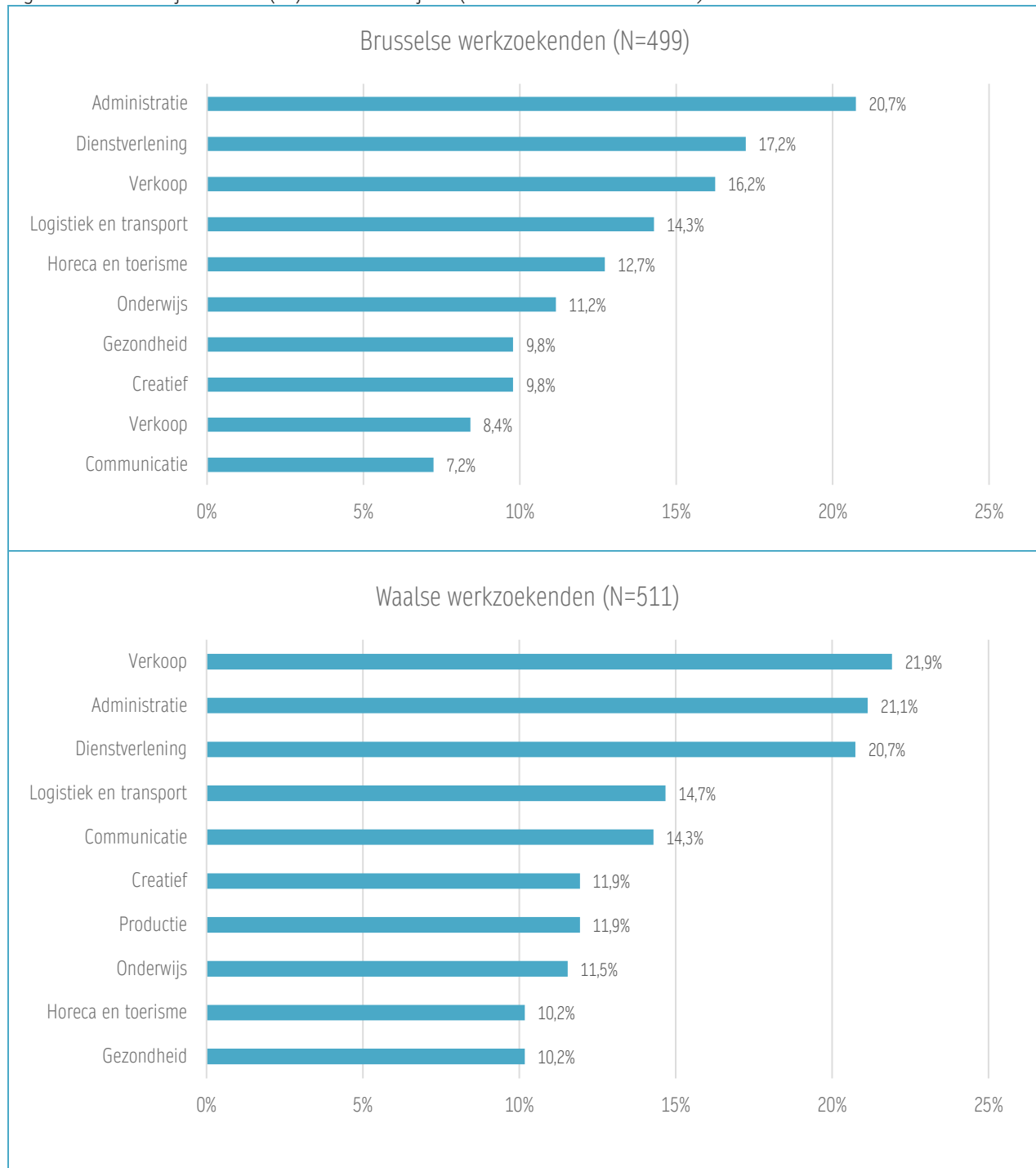


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Administratie, dienstverlening en verkoop zijn de drie sectoren waar Brusselse en Waalse werkzoekenden het liefst zouden willen werken

Wat betreft de verschillende **jobdomeinen**, zouden de Brusselse en Waalse werkzoekenden het liefst willen werken in de administratie, in dienstverlening en in verkoop. Ook logistiek en transport blijkt voor velen een interessant jobdomein om in te werken. Opmerkelijk is wel dat de eerste drie voorkeurdomeinen van Brusselse en Waalse werkzoekenden (administratie, dienstverlening en verkoop) drie sectoren zijn waar de taaleisen meestal wel hoog zijn en die dus minder toegankelijk zijn voor werkzoekenden die de taal niet machtig zijn.

Figuur 57: In welk jobdomein(en) zoekt u een job? (enkel voor werkzoekenden)



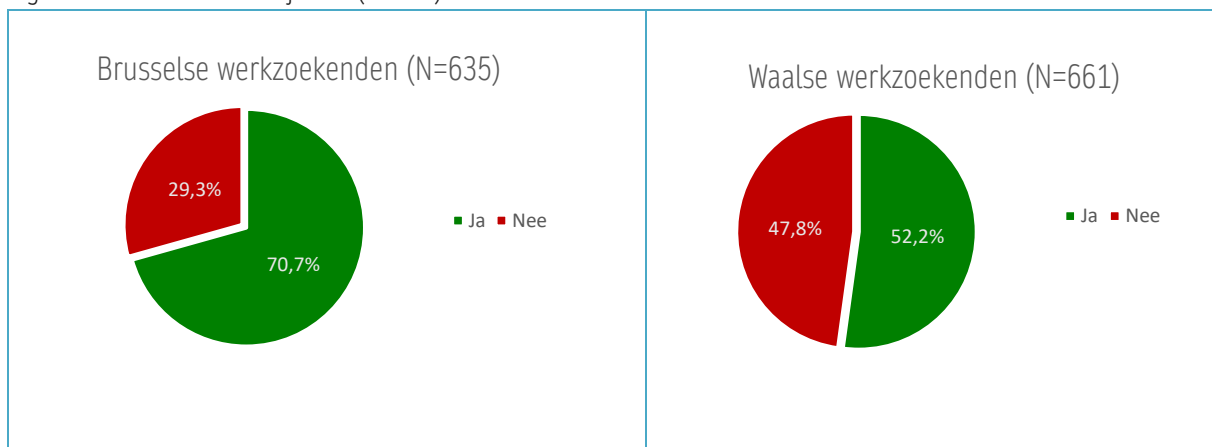
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

4.4. De bereidheid om in Vlaanderen te werken van Brusselse en Waalse werkzoekenden

7 op 10 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden zijn bereid om in Vlaanderen te werken

Van alle werkzoekenden, ziet de meerderheid het zitten om in [Vlaanderen te werken](#), of alweer in Vlaanderen te werken voor zij die er reeds een job uitoefenden. Bij de Brusselaars is dit aandeel significant hoger dan bij Walen; 70,7% ten opzichte van 52,2%. Er is dus zeker een groot potentieel van werkzoekenden die het zien zitten om in Vlaanderen te werken.

Figuur 58: Zou u bereid zijn om (alweer) in Vlaanderen te werken?



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Het is echter interessant om op te merken dat de bereidheid om in Vlaanderen te werken, verschilt naargelang de verschillende persoonlijke kenmerken (zie gedetailleerde tabellen in bijlage)³⁵:

- ▶ **Leeftijd:** Oudere personen zien het gemiddeld minder zitten om in Vlaanderen te werken. Voor Brusselaars zijn het vooral de min-30-jarigen die het meest bereid zijn om in Vlaanderen te werken, en voor Wallonië zijn dit de 30-50-jarigen.

« Irréaliste pour moi à 63 ans. Jeune pourquoi pas »

« Oui travailler en Flandre c'est intéressant pour un jeune qui commence sa carrière, mais pour moi je crois que ce n'est pas intéressant pour de reprendre tout à zéro à 58 ans »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden

- ▶ **Geslacht:** Voor zowel Brusselse als Waalse personen, zijn het de mannen die gemiddeld meer bereid zijn om in Vlaanderen te werken dan de vrouwen.
- ▶ **Familiale situatie:** De personen die samenwonend zijn of getrouwd met kinderen zijn gemiddeld het meest bereid om in Vlaanderen te komen werken.
- ▶ **Rijbewijs:** Personen die momenteel geen rijbewijs hebben, maar momenteel lessen volgen om hun rijbewijs te halen, zijn het meest bereid om in Vlaanderen te werken. Deze personen zijn over het algemeen ook jonger, en jongeren zijn ook meer bereid om in Vlaanderen te werken. Personen mét rijbewijs zijn gemiddeld ook meer bereid om in Vlaanderen te werken dan personen zonder rijbewijs.

³⁵ Het is niet mogelijk om dieper in te zoomen in mogelijke lokale verschillen binnen Brussel of Wallonië.

- ▶ **Eigen wagen:** Personen met een eigen wagen zijn gemiddeld meer bereid om in Vlaanderen te werken dan personen zonder eigen wagen.
- ▶ **Origine:** Personen van buiten de EU zijn gemiddeld meer bereid om in Vlaanderen te werken, en vooral in Wallonië is dit aandeel veel hoger dan de personen met Europese origine.
- ▶ **Scholingsniveau:** Personen die hooggeschoold zijn, zijn het meest bereid om in Vlaanderen te werken, en personen die kortgeschoold zijn, zijn het minst bereid om in Vlaanderen te werken. Personen met een gemiddelde scholing of met een buitenlands diploma zitten hier gemiddeld tussen.
- ▶ **Werkervaring in Vlaanderen:** Personen met werkervaring in Vlaanderen, zijn over het algemeen meer bereid om alweer in Vlaanderen te werken, dan personen zonder werkervaring in Vlaanderen.
- ▶ **Kennis van het Nederlands:** Personen met een (ver)gevorderde kennis van het Nederlands zijn veel meer bereid om in Vlaanderen te werken, dan personen die een (volledig) beginnersniveau hebben van Nederlands.
- ▶ **Werkloosheidsduur:** Personen die minder dan één jaar werkzoekend zijn, zien het gemiddeld het meest zitten om in Vlaanderen te werken, gevolgd door personen die één tot twee jaar werkzoekend zijn. Langdurig werkzoekenden (meer dan twee jaar werkzoekend), zijn het minst bereid om in Vlaanderen te werken.

7 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken wensen dit vooral om hun kansen op werk te verhogen

Voor de werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, is de voornaamste reden om hiertoe bereid te zijn **om hun kansen op het vinden van een job te verhogen**. Andere motiverende factoren zijn de aantrekkelijke jobs in Vlaanderen, dat ze zich welkom voelen in Vlaanderen en dat mobiliteit geen probleem is voor hen. Bij 'andere redenen' geven Brusselse werkzoekenden aan dat ze in Vlaanderen willen werken om er Nederlands te leren door er te werken, omdat ze heel dichtbij Vlaanderen wonen of omdat ze Vlaanderen een aangename plek vinden. Ook Waalse werkzoekenden geven aan bij 'andere redenen' dat ze in Vlaanderen willen werken om zo Nederlands te leren, maar ook omdat er meer mogelijkheden zijn om in het Engels te werken of omdat ze Vlamingen zijn die in Wallonië wonen

« Je crois que le travail en Flandre augmenterait mes chances d'améliorer ma connaissance du néerlandais. »

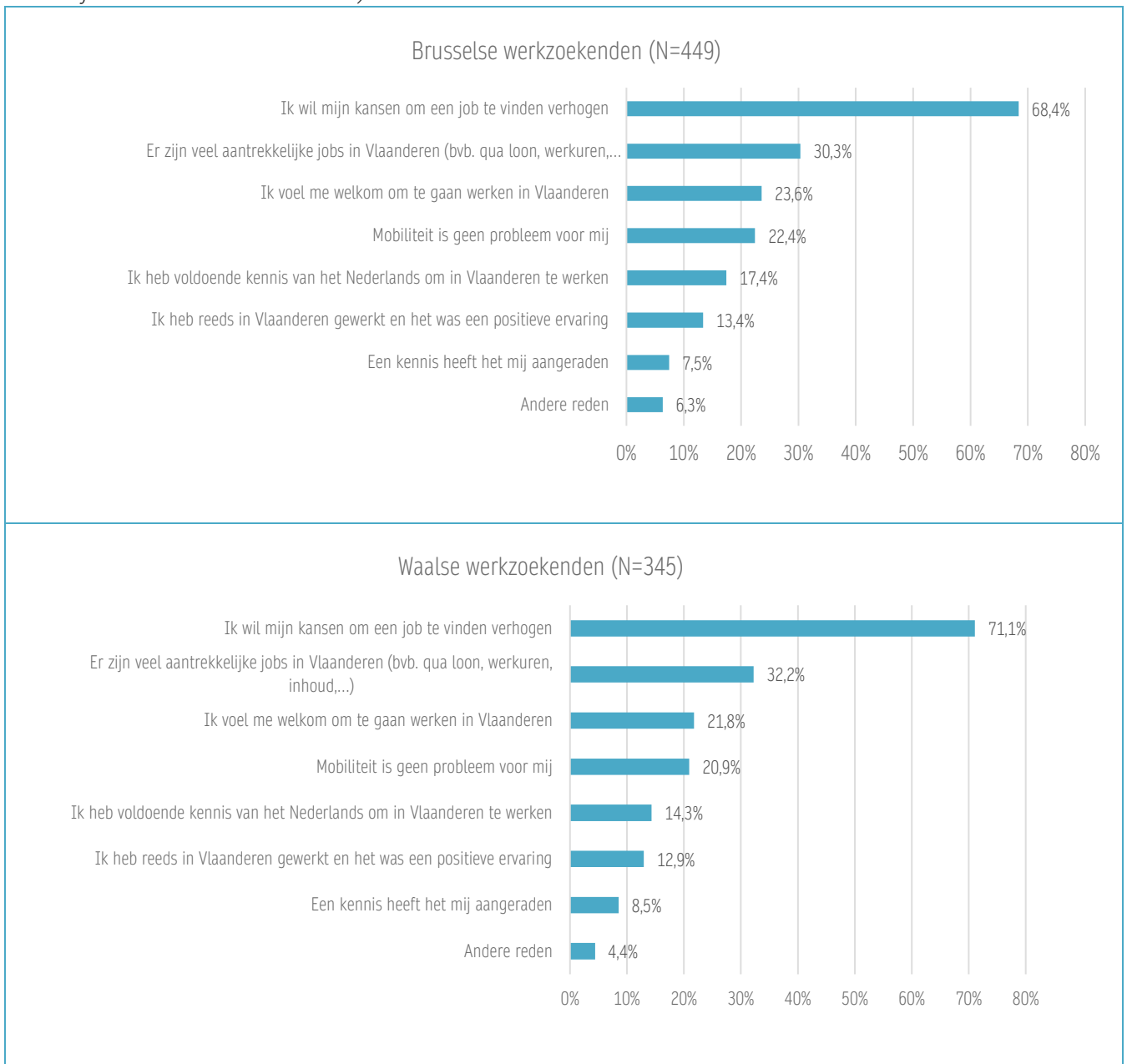
« En tant que chercheur d'emploi, je pense qu'on j'ai plus de chance de trouver un travail en Flandre, et amélioration des compétences professionnelles. »

« Je pense que la Flandre offre une opportunité de travailler plus grande qu'en Wallonie la saisir, est une véritable aubaine pour moi!!! »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden



Figuur 59: Wat zijn uw voornaamste redenen om in Vlaanderen te willen werken? (enkel voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden



1 op 4 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zouden zijn om in Vlaanderen te werken weten niet in welke arrondissement in Vlaanderen ze zouden kunnen werken

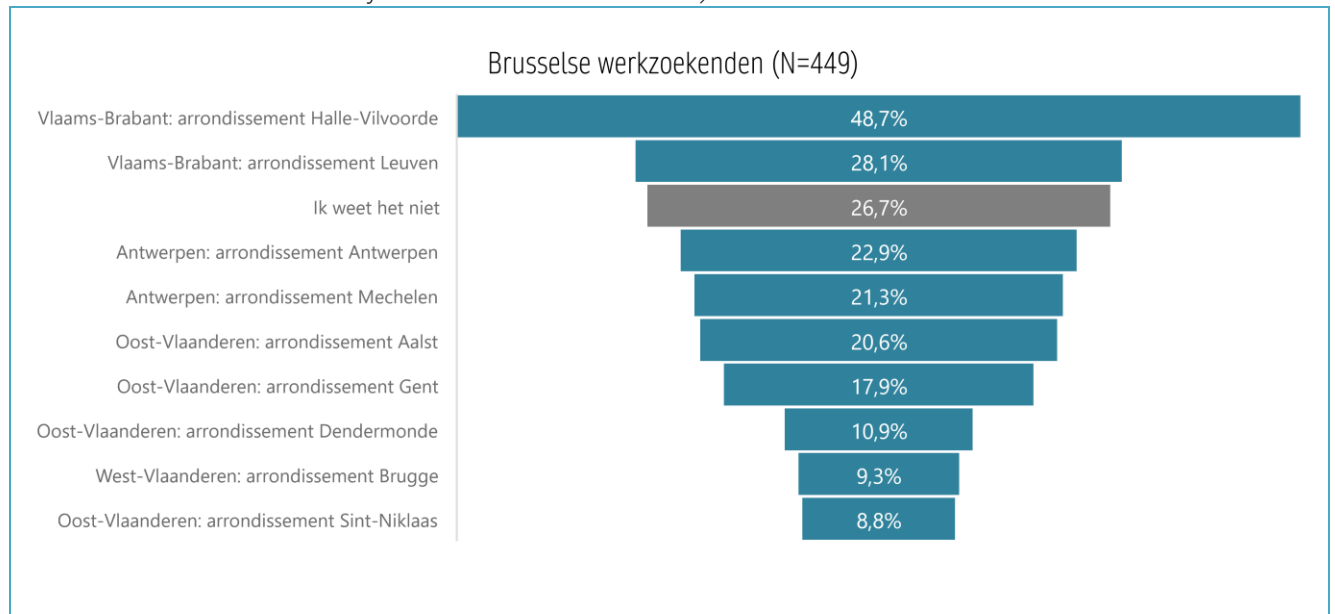
Op geografisch vlak zijn de **Vlaamse arrondissementen** waar de Brusselse en Waalse werkzoekenden het liefst van al in willen werken erg uiteenlopend. Brusselse werkzoekenden prefereren de provincie Vlaams-Brabant, meer bepaald de arrondissementen Halle-Vilvoorde en Leuven, die dichtbij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest liggen. Maar ook naar de provincie Antwerpen, met name Antwerpen en Mechelen, zou men bereid zijn om te pendelen. Dit zien we ook bij de cijfers van personen die ooit in Vlaanderen werkten, waarbij er velen in Halle-Vilvoorde tewerkgesteld waren, maar een aantal respondenten ook verder pendelden naar grootsteden.

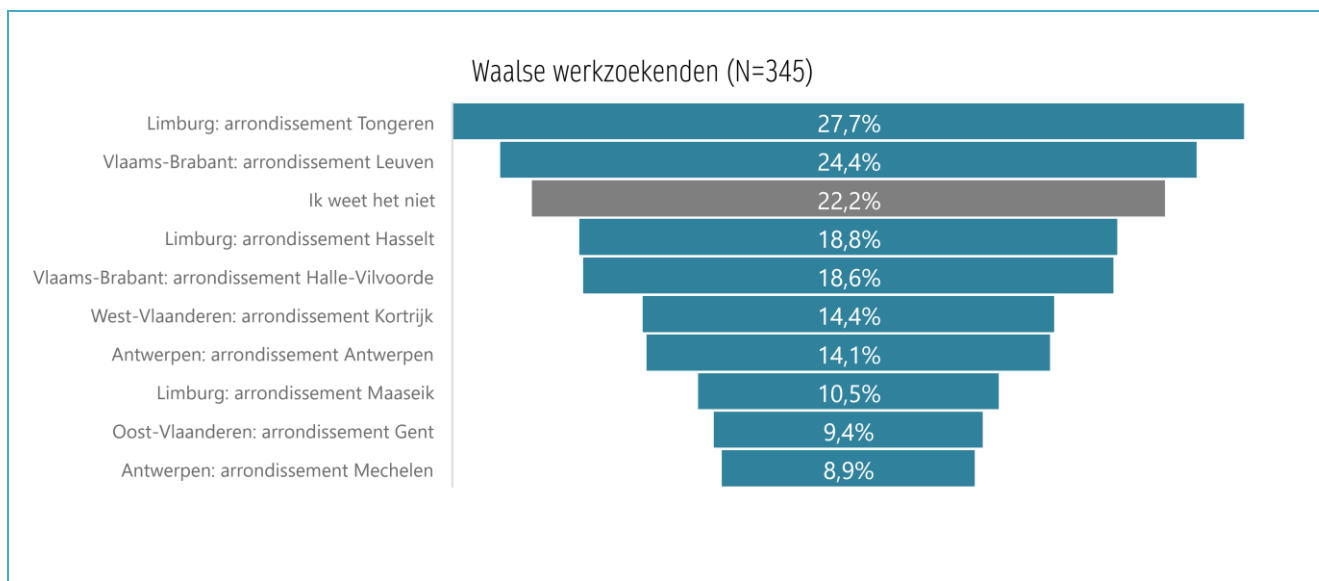
De Waalse werkzoekenden zouden het liefst werken in de dichtgelegen arrondissementen, zoals Tongeren, Leuven en Hasselt, maar zijn ook bereid om verder te pendelen, bijvoorbeeld naar Antwerpen of Gent. Deze geografische verspreiding komt overeen met de cijfers van Walen die reeds in Vlaanderen werkten, waarbij Vlaamse-Brabant populair was, maar ook bijvoorbeeld de stad Antwerpen. Opvallend is echter ook dat bijna 1 op 4 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zouden zijn om in Vlaanderen te werken eigenlijk niet weten in welke arrondissement in Vlaanderen ze zouden kunnen werken. Dit wijst erop dat een groot aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden eigenlijk **geen concreet zicht hebben** op wat er mogelijk is qua verplaatsingen en jobpotentieel in Vlaanderen. Dit blijkt ook uit onderstaande citaat uit de enquête bij werkzoekenden.

« (Travailler en Flandre) ...c'est une possibilité que je n'avais pas encore envisagée. Mais je n'ai rien contre.»

- Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 60: In welk(e) arrondissement(en) zou u het liefst van al in Vlaanderen willen werken? (Top 10) (*enkel voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken*)





Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

De jobinhoud, de toegankelijkheid met het openbare vervoer en het loon zijn de belangrijkste voorwaarden voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om een job in Vlaanderen te accepteren

Voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, zijn er sommige **factoren** meer belangrijk dan andere **om een job in Vlaanderen te accepteren**. Hierbij zijn voor zowel de Brusselse als de Waalse werkzoekenden de jobinhoud, de toegankelijkheid met het openbare vervoer en het loon de belangrijkste voorwaarden. Ook de mogelijkheid om Nederlands te kunnen leren in het bedrijf is een belangrijke voorwaarde voor de werkzoekenden.

« Je suis intéressé par une formation (surtout des tables de conversation) en néerlandais. Ce qui me manque, c'est la pratique. Surtout que dans des conversation professionnelles, quel qu'en soit la langue, on emploi beaucoup de termes techniques ou professionnels et les gens ont tendance à mâcher leurs mots. »

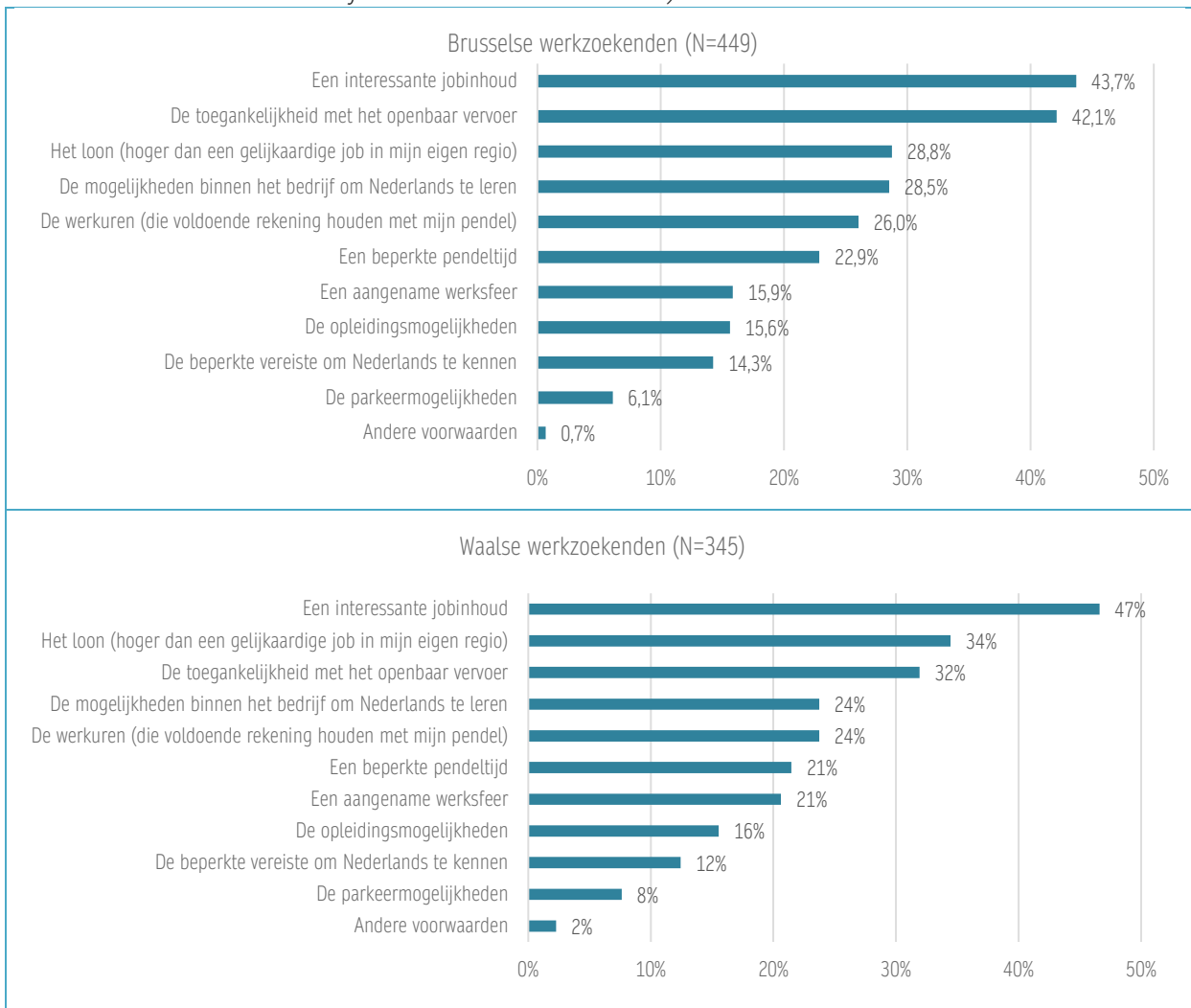
« Aidez-nous à apprendre le néerlandais Soyez ouverts à donner des postes à des francophones pour qu'ils puissent apprendre la langue Soyez ouverts d'esprit comme les hollandais et les anglophones »

« On peut travailler en Flandre si la communication est faite en français et en néerlandais »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden



Figuur 61: Welke zijn voor u de meest belangrijke voorwaarden om een job in Vlaanderen te accepteren? (enkel voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken)



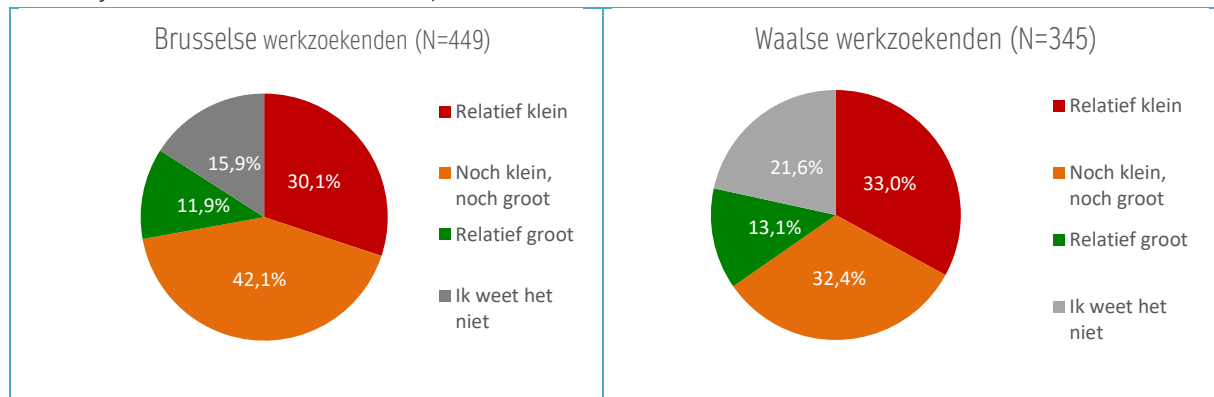
Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden



Slechts 1 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken schatten hun kansen om er werk te vinden relatief groot in

1 op 3 werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, schatten dat hun kansen om een job in Vlaanderen te vinden gering zijn. Slechts 1 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken schatten hun kansen om er werk te vinden relatief groot in.

Figuur 62: Hoe groot schat u uw kansen in om een job in Vlaanderen te vinden? (enkel voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Bepaalde categorieën van Brusselse werkzoekenden schatten hun eigen kansen hoger in dan andere (zie hiervoor de tabel in bijlage). Dit zijn onder andere personen jonger dan 30, mannen, personen zonder Europese migratieachtergrond, personen met een gevorderde kennis Nederlands en personen die minder lang dan een jaar werkzoekend zijn. Personen met een laag scholingsniveau schatten hun eigen kansen het laagste in van allemaal.

Bij de Waalse werkzoekenden zijn het eerder personen van middelbare leeftijd (30-49) die hun kansen het hoogst inschatten om een job in Vlaanderen te hebben. Voor de andere categorieën zijn de resultaten gelijkaardig aan de Brusselse werkzoekenden: ook onder andere mannen, hooggeschoolden, personen met een gevorderde kennis Nederlands, en personen die minder lang dan een jaar werkzoekend zijn schatten hun eigen kansen hoger dan gemiddeld in. Alleenstaanden met kinderen schatten hun eigen kansen het laagst in.

De beperkte kennis van het Nederlands als hoofdreden voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om hun kans op werk in Vlaanderen als klein te ervaren

De beperkte kansen om een job in Vlaanderen te vinden zijn volgens de respondenten vooral gelinkt aan hun kennis van het Nederlands. Zoals blijkt uit onderstaande figuur geven meer dan 80% van de respondenten die hun kans op werk in Vlaanderen als klein ervaren aan dat dit te wijten is aan hun kennis van het Nederlands. Dit argument wordt ook veel aangehaald in verschillende citaten uit de enquête (zie hieronder).

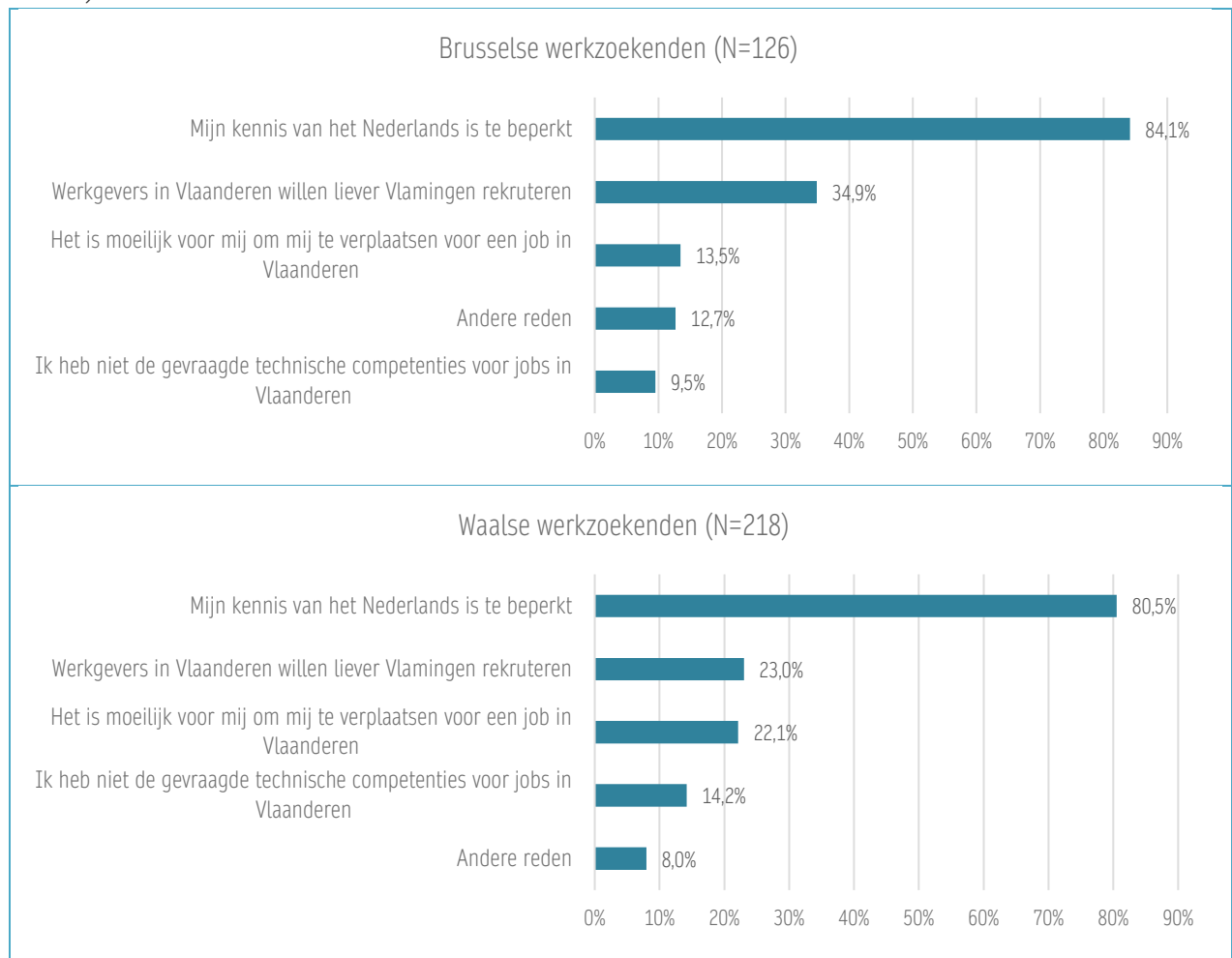
« Malheureusement, les employeurs flamands n'ont pas envie de faire quelques efforts pour parler français, ça ne me motive pas à aller travailler en Flandre... D'autre part, j'ai essayé d'apprendre le néerlandais en formation, mais 1 je n'y arrive pas et 2 ça n'a pas grand-chose à voir avec le flamand (bien souvent c'est une forme de patois local que les gens parlent)»

« Je me sens faible en Flandre à cause de mon niveau limité en Néerlandais.»

«Ils veulent des gens qui parlent parfaitement le néerlandais»

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 63: Waarom schat u dat uw kansen om een job in Vlaanderen te vinden klein zijn? (enkel voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken maar hun kans op werk in Vlaanderen als klein ervaren)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Daarnaast speelt ook voor 1 op 3 Brusselse respondenten en 1 op 4 Waalse respondenten het feit dat ze vermoeden dat **werkgevers liever Vlamingen willen rekruteren**.

« En tant que Francophone nous ne sommes déjà pas toujours bien vus en tant que touristes, alors ne parlons pas de travailleurs. Et puis je pense qu'ils embauchent d'abord des Flamands, ce qui est logique (même culture, langue, proximité).

-Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Tot slot speelt ook het mobiliteitsaspect, maar meer voor Waalse werkzoekenden (22,1%) dan voor Brusselse werkzoekenden (13,9%).

« Vu le prix des carburants et le prix des trajets en train et je n'ai pas de voiture, cela me paraît difficile de travailler en Flandre»

-Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

6 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn bereid om maximaal 1u te pendelen (heen en terug samen) per dag om te gaan werken

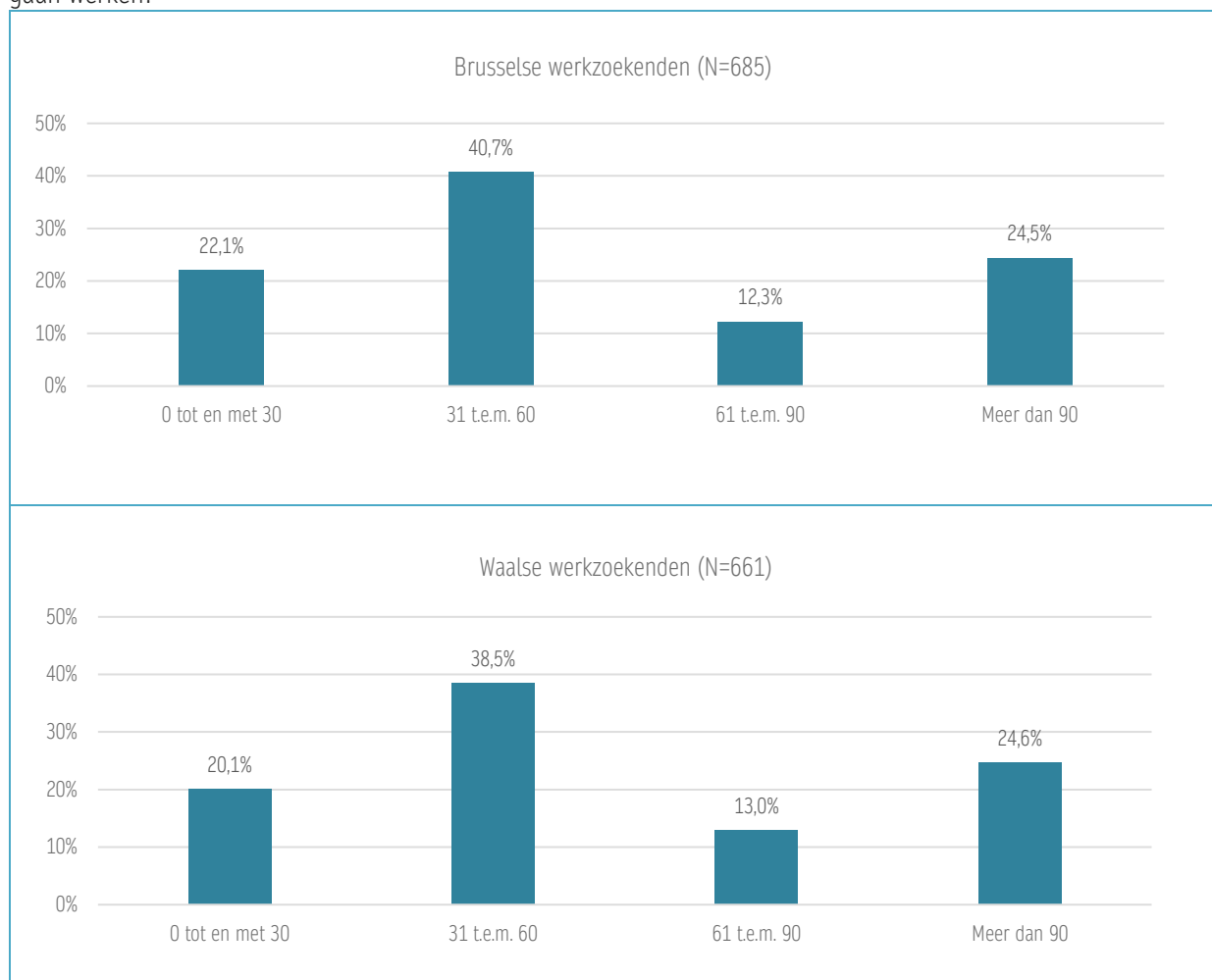
De bereidheid van de Brusselse en Waalse werkzoekenden om te **pendelen** verschilt sterk. Een vijfde is bereid om maximaal 30 minuten te pendelen (heen en terug samen) per dag om te gaan werken, maar een kwart is bereid om meer dan 90 minuten heen en weer te pendelen. Zo is de meerderheid over het algemeen wel bereid om in totaal tot één uur per dag te pendelen.

De gemiddelde maximale pendeltijd per dag voor Brusselse werkzoekenden hierbij is 69 minuten, en voor Waalse werkzoekenden is dit 74 minuten. Opmerkelijk is dat deze duurtijden iets lager liggen dan de effectieve gemiddelde pendeltijden voor werkzoekenden die reeds werkten in Vlaanderen, namelijk gemiddeld 81 minuten voor Brusselaars en gemiddeld 83 minuten voor Walen. Deze maximale pendeltijd dat werkzoekenden bereid zijn om af te leggen is ook gelinkt aan hun familiale verplichtingen (namelijk zorg voor kinderen) zoals blijkt uit enkele citaten uit de enquête.

« I have a responsibility of my kids. Flanders is very far for me. I cannot travel every day so much »

-Citaat uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 64: Wat is de maximale pendeltijd per dag (heen en terug samen) dat u bereid bent af te leggen om te gaan werken?



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Slechts 1 op 3 Brusselse en 1 op 4 Waalse werkzoekenden voelen zich welkom om in Vlaanderen te werken

Verskillende stellingen werden voorgelegd aan de werkzoekenden in de enquête. Hieruit blijkt dat maar een derde van de Brusselse en een kwart van de Waalse werkzoekenden zich [welkom voelen om in Vlaanderen te werken](#). Deze negatieve perceptie blijkt ook heel sterk uit verschillende citaten in de enquête.

« Pourquoi aller travailler dans une région qui souhaite la division de la Belgique et qui considère le wallon comme étant fainéant? Je préfère travailler en Wallonie là où des entreprises ont également besoin de mon profil. »

« J'ai travaillé pour une entreprise en Flandre, je n'ai pas arrêté d'être invectivé parce que j'étais francophone, ce qui n'est pas normal. Pourquoi devrai-je à nouveau subir des invectives, des moqueries, des provocations, parce que je suis francophone et que la majorité des Flamands pensent que les francophones de ce pays sont la cause de tous leurs problèmes ? »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden

Slechts een kwart van de werkzoekenden geeft bovendien aan dat [ze zich goed zouden voelen in een Vlaams bedrijf](#), het geen de citaten van enkele werkzoekenden ook illustreren.

« J'ai fait un stage pendant un mois à XX (in Vlaams-Brabant). En général, les gens n'ont pas beaucoup de patience. J'ai des difficultés à m'exprimer en néerlandais. Je demandais de répéter la question. Il y avait immédiatement une réaction négative. C'est regrettable. »

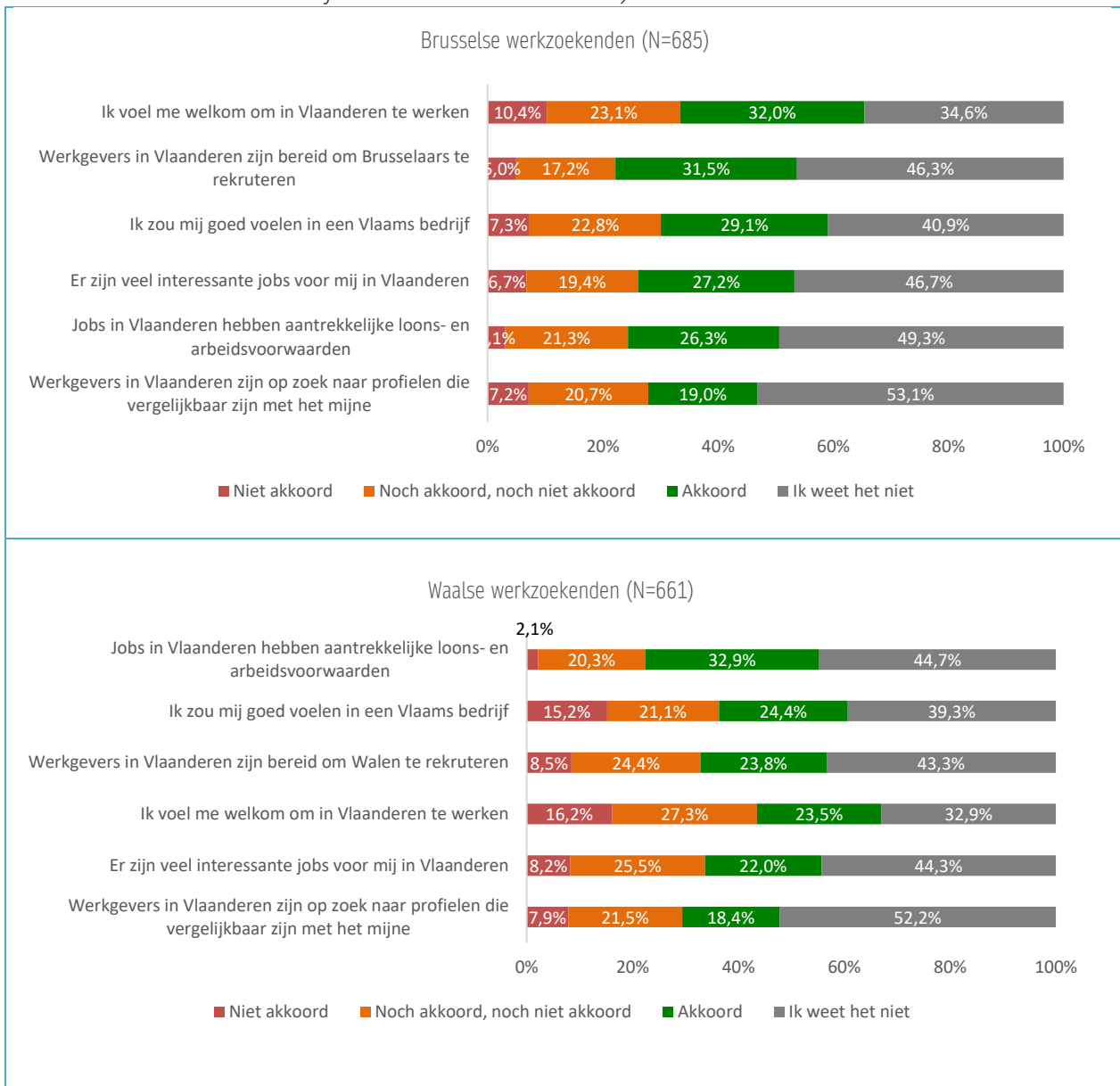
« Il y a une grande différence entre travailler dans un milieu bilingue et un milieu exclusivement néerlandophone. L'effort ponctuel à réaliser en réunion ou en gestion d'équipe est différent que lorsqu'on désire s'intégrer dans un environnement unilingue différent du sien. C'est en m'inscrivant au VDAB et en recevant des offres d'emploi en Flandre que je me suis rendu compte que je ne serais pas apte à m'intégrer dans une entreprise exclusivement néerlandophone surtout dans le métier que je pratique qui demande énormément d'interactions et une importante justesse de langage. »

« La manière de travail en Flandre est très rigide et réglementée. Tandis qu'aux Pays-Bas, elle est sérieuse mais décontractée. A choisir, je préférerais aller aux Pays-Bas malgré que les salaires soient moins élevés. »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden



Figuur 65: Geef aan in welke mate u akkoord bent met onderstaande stellingen mbt jobs in Vlaanderen (*enkel voor werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken*)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

4.5. De obstakels en hefboomen voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden

Tot slot vatten we in deze sectie alle obstakels en hefboomen voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden samen. We starten eerst met de informatie verzameld in de [literatuur en gesprekken met stakeholders, die we hierna confronteren aan de perceptie van werkzoekenden op basis van de resultaten van de enquête](#).

[Verschillende obstakels en hefboomen voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden volgens literatuur en gesprekken met stakeholders](#)

Aan de hand van literatuuroverzicht en interviews bij relevante stakeholders identificeren we verschillende [obstakels en hefboomen voor interregionale mobiliteit](#) gelinkt aan de [randvoorwaarden](#):

- ▶ [De kostprijs van geografische arbeidsmobiliteit](#): met name de kostprijs van autogebruik en van openbaar vervoer.

“Tot voor de gasprijzen was het geen probleem om 60km te rijden om naar het hoofdkantoor te komen, zowel van Vlaanderen als Wallonië, maar nu voelt men dat dit moeilijker is. Mensen die veel moeten rijden, zoeken iets dichterbij huis.”

“Nu is er wel iemand gestopt omdat die meer dan 400 euro in de maand aan benzine moest betalen”

– Citaten uit de bedrijveninterviews

- ▶ [De “ongemakken” gelinkt aan mobiliteit](#): de verplaatsingstijd die wordt beïnvloed door de woon-werkafstand, de verkeerscongestie en de staat waarin de verkeersinfrastructuur zich bevindt. Ook de beperkte aansluiting tussen verschillende vervoersmaatschappijen en de verschillende betaalmiddelen zijn belemmerende randvoorwaarden voor interregionale mobiliteit.
- ▶ [Het aanbod aan kinderopvang](#): Kinderopvangcentra zijn ongelijkmatig over het land verspreid. Bovendien hebben werknemers die langdurig onderweg zijn nood aan uitgebreide en flexibele opvanguren, wat weinig beschikbaar is.

Wat de [werkzoekenden](#) betreft kunnen o.a. volgende [obstakels of hefboomen voor geografische mobiliteit](#) geïdentificeerd worden:

- ▶ [Bepaalde kenmerken van de populatie](#): Kortgeschoold, langdurig werkloos, éénoudergezinnen, in armoede, niet erkende diploma's, beperkte digitale vaardigheden, anderstaligheid, enz. zijn allemaal kenmerken die veel voorkomen bij Brusselse en Waalse werkzoekenden en die de inzetbaarheid en interregionale mobiliteit beperken.
- ▶ [Taalbarrière](#): De kennis van het Nederlands bij Brusselse en Waalse werkzoekenden is vrij beperkt, zeker in combinatie met de hoge taaleisen in Vlaamse vacatures, zelfs voor jobs waar kennis van Nederlands in realiteit beperkt is. Uit de interviews met de bedrijven bleek dat naast algemene taalbarrières, specifieke accenten een extra uitdaging vormen voor Brusselse en Waalse werkzoekenden.

“Al die accenten: Limburger, Antwerpenaar, dat is een extra moeilijkheid. Dan is ze niet mee, ik weet niet wat we daaraan kunnen doen.” – Citaat uit de bedrijveninterviews
- ▶ [Contract- en loonsvoorwaarden](#): Het beperkte verschil tussen loon- en werkloosheidsuitkering, zeker indien er bijkomende kosten voor vervoer en opvang zijn, belemmeren interregionale mobiliteit. Daarnaast spelen ook bepaalde kenmerken van de jobs voor Brusselse en Waalse werkzoekenden in Vlaanderen: jobs waar weinig flexibiliteit in werkuren en telewerk mogelijk is.
- ▶ [Psychologische barrière](#): Ook kunnen psychologische factoren en het gevoel van niet welkom te zijn in Vlaanderen belemmerend zijn voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om in Vlaanderen te werken.



“De communicatie vanuit Vlaanderen is niet altijd uitnodigend voor Walen en Brusselaars” – Citaat uit de interviews met stakeholder

- ▶ **Minder bestaande netwerken of rechtstreekse contacten in het andere gewest:** Niet alle rekruteringen gaan via officiële kanalen zoals vacatures. Ook het hebben van een netwerk, iemand kennen in een bedrijf of organisatie levert soms jobkansen op. Door hun beperktere netwerk in Vlaanderen zullen Brusselse en Waalse werkzoekenden wellicht minder informeel op de hoogte worden gebracht van beschikbare vacatures in Vlaanderen.

“Het is aannemelijk dat heel wat Brusselse werkzoekenden vooral Brusselaars in hun netwerk hebben en relatief minder Vlamingen. Ze zullen daardoor minder snel via een informeel kanaal op de hoogte zijn van beschikbare vacatures in Vlaanderen”. - Citaat uit de interviews met stakeholder

In volgende secties kunnen we, aan de hand van de resultaten van de enquête bij werkzoekenden, de belangrijkste drempels van werkzoekenden voor interregionale mobiliteit identificeren.

In de praktijk blijkt de voornaamste reden voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om niet in Vlaanderen te willen werken hun beperkte kennis van het Nederlands

De werkzoekenden die niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken, hebben hiervoor verschillende redenen. De belangrijkste reden is hun **beperkte kennis van het Nederlands**. Dit argument wordt aangehaald door 75,2% van de Brusselse en 57,9% van de Waalse werkzoekenden. De taalbarrière was eveneens één van de belangrijkste argumenten van werkzoekenden om hun kans op werk in Vlaanderen als laag te percipiëren. Deze resultaten wijzen erop dat de **kennis van het Nederlands één van de** belangrijkste drempels is voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden.

« Si le néerlandais n'est pas un minimum acquis, nous sommes catégorisés comme 'wallons fainéants'. Il est donc nécessaire de proposer des formations rapides en néerlandais avant de proposer des emplois là-bas. »

“Je pense que pour travailler en Flandre, parler le néerlandais est le minimum. Ce n'est pas mon cas malgré 3 ans d'étude en humanités. »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden

Het tweede belangrijkste argument is dat ze **niet bereid zijn om lang onderweg te zijn naar het werk**. 1 op 2 Brusselse en Waalse werkzoekenden geven dit als argument aan om te verklaren waarom ze niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken. Wat het derde argument betreft om niet in Vlaanderen te willen werken kunnen we een verschil opmerken tussen Brusselse en Waalse werkzoekenden. In Brussel speelt vooral het feit dat ze verklaren **geen auto of rijbewijs te hebben** (1 op 2 Brusselaars), in Wallonië speelt eerder het feit dat ze **moeilijk in Vlaanderen kunnen geraken met het openbare vervoer** (4 op 10 Walen). Ook de **kostprijs van vervoer** is een belangrijke drempel voor 1 op 3 Waalse respondenten en 1 op 4 Brusselse respondenten. Deze drempels gelinkt aan mobiliteit komen ook tot uiting in onderstaande citaten uit de enquête.

« Sans voiture, impossible. Pas de STIB avant 6h du matin. Abonnement STIB, plus abonnement SNCB, abonnement DE LIJN étant chômeur, cela revient assez cher, rien que pour le transport. En plus 2h30 aller/ 2h30 retour ! Sans parler que s'il y a grève ou problème sur la route, cela rallonge le temps du trajet. »

« Vu le prix des carburants et le prix des trajets en train et je n'ai pas de voiture, cela me paraît difficile de travailler en Flandre »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden



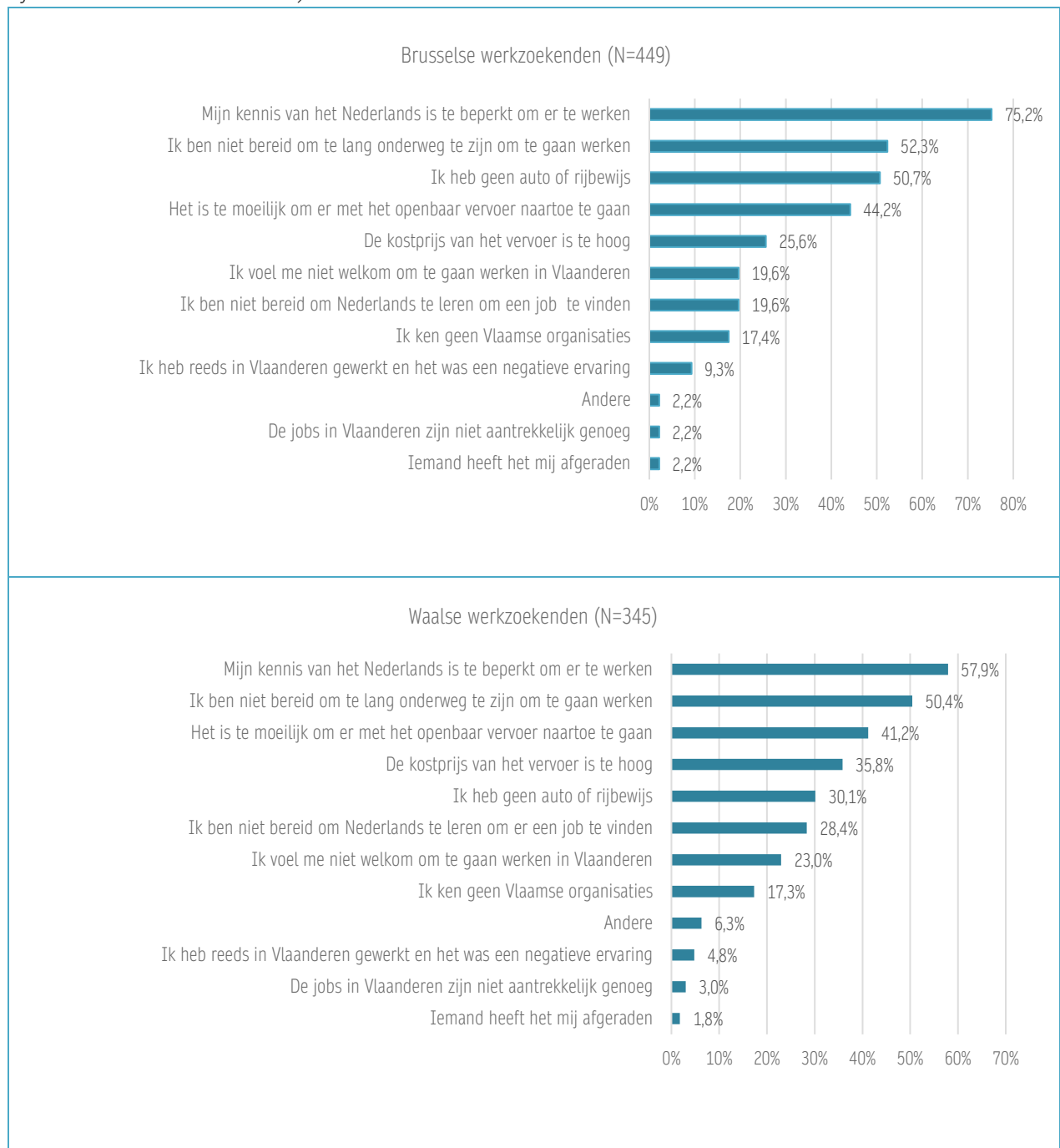
Tot slot speelt ook de **psychologische drempel** en het gevoel van niet welkom te zijn om in Vlaanderen te werken. Dit argument wordt aangehaald door ongeveer 2 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden.

« Il y a parfois un 'racisme' anti wallon dans certaines entreprises. »

« J'ai souvent des offres pour travailler en Flandre, je ne suis malheureusement pas prête a faire de longs trajets pour aller travailler, et le manque de diversité dans les entreprises flamandes me démotive aussi, le racisme ordinaire y est souvent présent comme partout mais à Bruxelles ils sont plus avancés je trouve... »

- Citaten uit de enquête bij werkzoekenden

Figuur 66: Waarom bent u niet bereid om in Vlaanderen te werken? (enkel voor werkzoekenden die niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken)

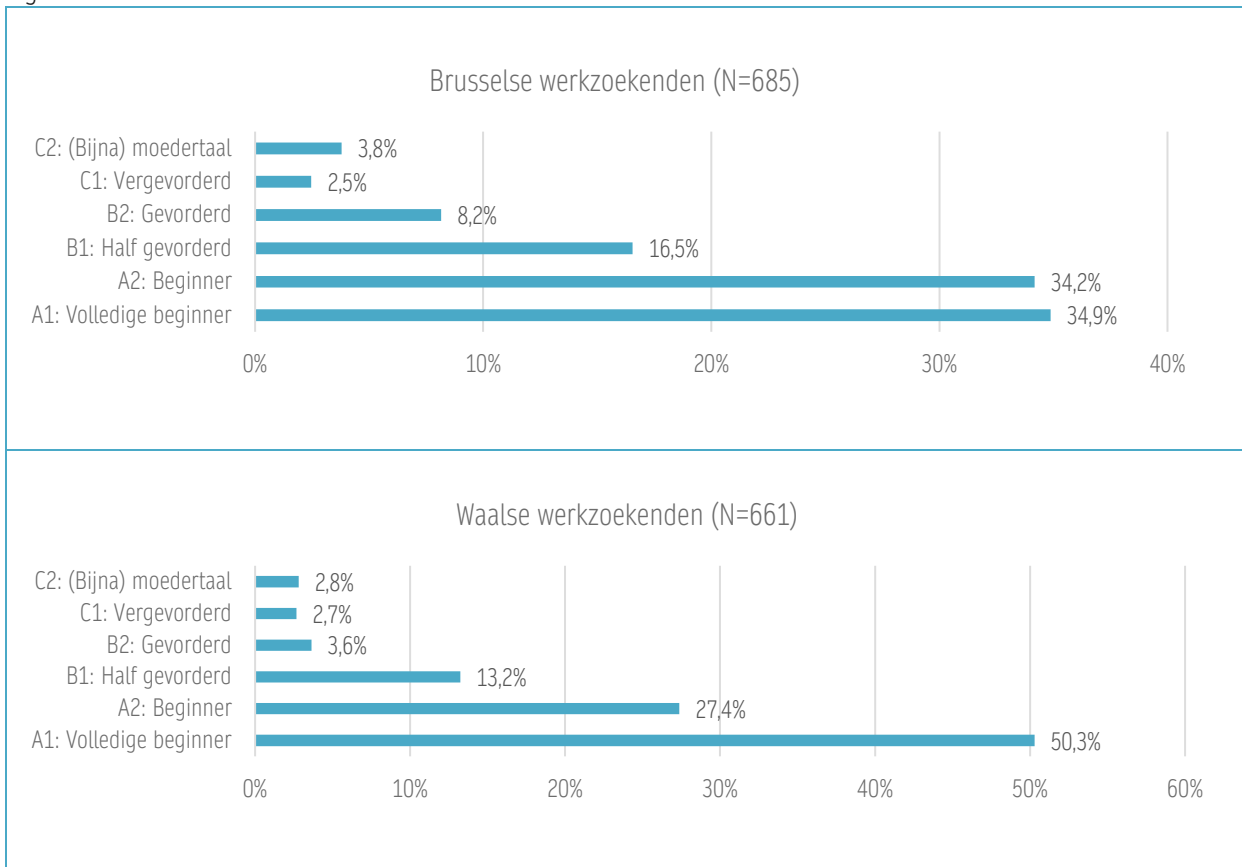


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

1 op 3 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden schatten hun kennis van het Nederlands als volledig beginner

De (beperkte) kennis van het Nederlands werd aangegeven als de belangrijkste drempel om werk in Vlaanderen te accepteren. Uit de resultaten van de enquête blijkt inderdaad dat een grote meerderheid van de Brusselse en Waalse werkzoekenden hun kennis van het Nederlands als beginner of volledig beginner inschatten. Een groot deel onder hen gaf echter aan bereid te zijn om een opleiding in het Nederlands te volgen om hun kennis van de taal te verbeteren. Zo gaven 4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden aan bereid te zijn om een opleiding Nederlands te volgen om hun kans op werk te verhogen.

Figuur 67: Kennis van het Nederlands

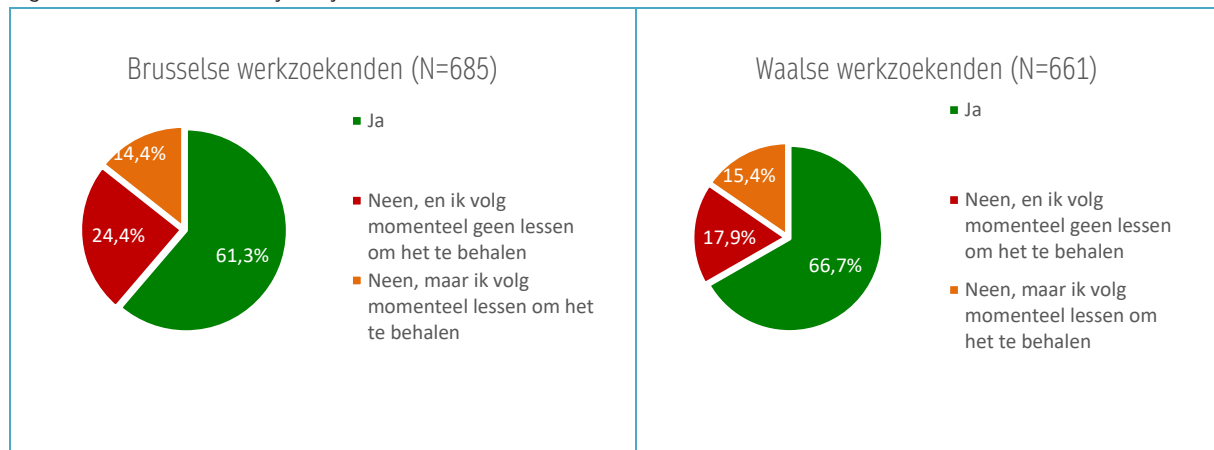


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Meer dan 6 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden hebben een rijbewijs en 4 op 10 hebben een eigen wagen

Het hebben van een rijbewijs werd gelinkt aan een grotere bereidheid om in Vlaanderen te willen werken. Van de werkzoekenden verklaart ongeveer 60% dat men een rijbewijs heeft. Ongeveer 15% geeft wel aan dat men lessen volgt om het rijbewijs te behalen.

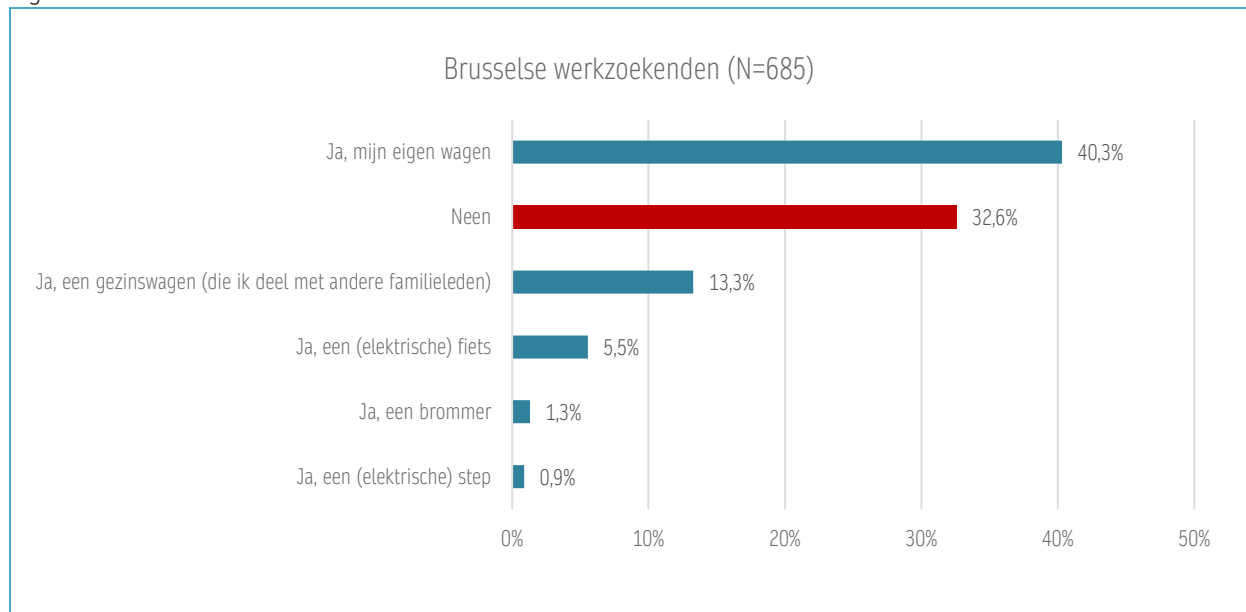
Figuur 68: Heeft u een rijbewijs?

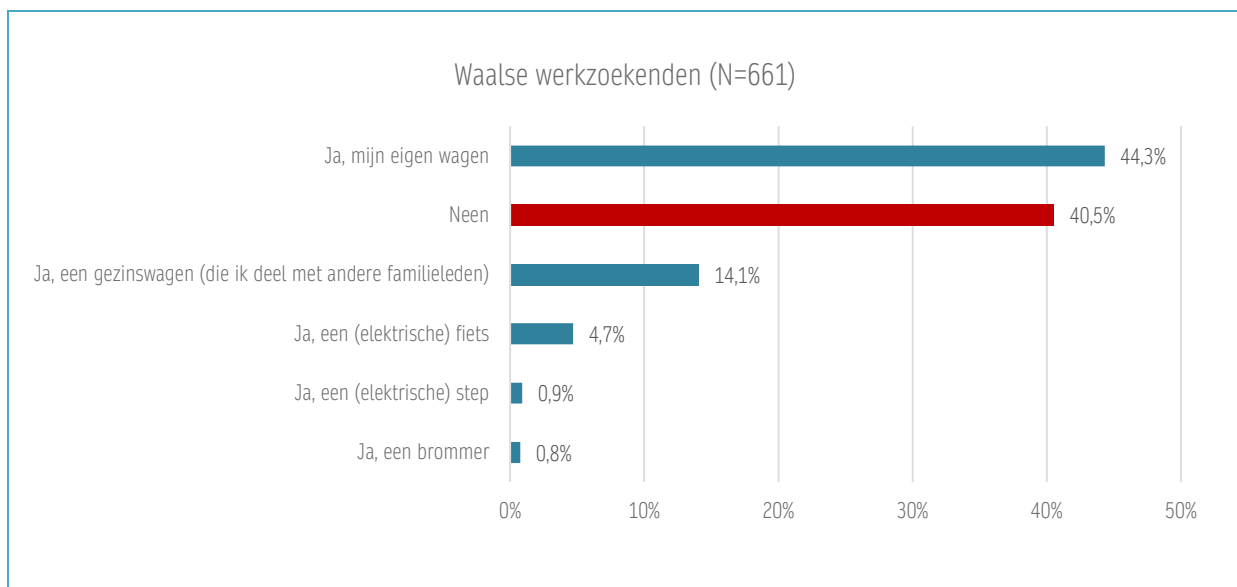


Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Ook eigen vervoer, en met name het hebben van een eigen wagen, zorgt ervoor dat werkzoekenden meer bereid zijn om in Vlaanderen te werken. Ongeveer 40% van de Brusselse en Waalse werkzoekenden hebben een eigen wagen in hun bezit.

Figuur 69: Heeft u zelf een vervoersmiddel in uw bezit?





Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden



5. Een diepgaande analyse van de vraagzijde

5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de [vraagzijde van de arbeidsmarkt](#), met name de bedrijven, diepgaand geanalyseerd. We doen dit voornamelijk aan de hand van interviews met bedrijven binnen 3 geselecteerde regio's, waarbij de ervaringen van de organisaties met interregionale rekrutering en tewerkstelling in beeld werden gebracht. We selecteerde drie zones en sectoren waarbinnen we bedrijven contacteerden. De drie zones zijn Centraal/Zuid Limburg, Vlaams-Brabant en Zuid West-Vlaanderen (zie hoofdstuk 1.2. voor meer info over de methodologie en de bevroegde bedrijven).

Volgende secties komen hierbij aan bod:

- ▶ De [algemene stimulansen](#) voor interregionale mobiliteit voor werkgevers
- ▶ De [algemene drempels](#) voor interregionale mobiliteit voor werkgevers
- ▶ De [aanwerving en tewerkstelling](#) van Brusselaars en Walen in Vlaanderen

5.2. De algemene stimulansen voor interregionale mobiliteit voor werkgevers

Uit de gesprekken met de stakeholders en bedrijven blijkt dat er verschillende factoren zijn die het aanstellen van Waalse of Brusselse medewerkers door vestigingen van bedrijven gelegen in Vlaanderen faciliteren.

[De krapte op de arbeidsmarkt is één van de belangrijkste stimulansen voor bedrijven voor het aanwerven van Waalse of Brusselse medewerkers](#)

Volgens de bevroegde bedrijven en stakeholders is de belangrijkste stimulans om over de grens te rekruteren de [krapte op de arbeidsmarkt](#). De nodige profielen worden niet vlakbij gevonden of onder de Nederlandstalige bevolking. Dit geldt bv. voor technische profielen in de productie. Daardoor is het nodig om flexibeler te zijn in o.a. de vereiste taalcompetenties en over de taalgrens te kijken. Zeker voor vestigingen die dichtbij de grens liggen met Wallonië of Brussel, kijkt men al sneller over de grens als oplossing.

"Via Forem hebben we wel al eens een jobdag meegedaan en zo hebben we dan een mechaniker uit Wallonië aangeworven, en dit werkte wel heel goed."

"Het aanwerven van Walen is geen bewuste strategie, maar chauffeur is een knelpuntberoep, dus we verwelkomen iedereen, zolang ze willen werken" - Citaten uit de gesprekken met werkgevers

Maar niet [overal dwingt krapte tot interregionale aanwervingen](#). De meeste organisaties hebben voorkeur voor rekrutering in de directe omgeving en voor Nederlandstalig personeel. Omdat het gemakkelijker is qua taal, en omdat men verwacht dat mensen die niet ver moeten pendelen, langer zullen blijven werken in de organisatie. In sommige regio's en/of voor sommige profielen slaagt men er in binnen deze doelgroep aan te werven. Bvb. in Limburg viel het op dat voor sommige profielen specifiek werd vermeld dat de krapte meevalt en er dus geen nood is aan interregionale arbeidsmobiliteit. Ook als het aantal aanwervingen terugvalt, bv. door de energiecrisis, beïnvloedt dit sterk de mate waarin bedrijven over de taalgrens rekruteren.

"We doen geen extra inspanningen in de Brusselse regio, in vergelijking met andere regio's, want er zijn heel veel vacatures voor technici, en deze zijn wijdverspreid, ook in Wallonië. We gaan ervan uit dat technici liever in hun eigen regio aan de slag gaan." - Citaat uit de gesprekken met werkgevers



De aanwezigheid van anderstaligen of een nood aan tweetaligheid in de onderneming vergemakkelijken het aannemen van Brusselse en Waalse werkzoekenden

Sommige bedrijven zijn **twee-(of meer)talig** bv. door hun ligging in de Brusselse rand, bedrijven die voor heel België werken of nog West-Vlaamse bedrijven die historisch veel Franse medewerkers tewerkstellen (zie onderstaande box). Bedrijven met verschillende vestigingen, en indien daarbij vestigingen in Brussel en/of Wallonië zijn, zijn meestal ook meer bereid om Brusselaars en Walen aan te nemen voor de Vlaamse vestigingen. In deze gevallen is er immers vaak nood aan tweetaligheid in het bedrijf, waardoor men meer openstaat voor Brusselaars en Walen.

Het werken met zowel Nederlandstalige als Franstalig personeel behoort daar tot de **standaard manier van werken**. Bij andere organisaties zit het twee-meertalige niet per se van oorsprong ingebakken. Maar eens deze organisaties de stap zetten naar het tewerkstellen van (enkele) Franstalige personen, creëert dit een opstap naar het aanwerven van nog meer Franstaligen. Dit doordat er reeds de nodige aanpassingen zijn gebeurd qua taal en communicatie, maar ook omdat er hierna op een informelere wijze nieuwe kandidaten uit Wallonië of Brussel aangeworven kunnen worden (via mond-aan-mond reclame van huidige Brusselse of Waalse werkzoekenden). Dit laatste argument wordt bevestigd door de resultaten uit de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden waaruit duidelijk bleek dat sociale contacten voor hen een belangrijke kanaal was om te solliciteren.

“Als bedrijf in Zuid-Limburg zitten we dicht tegen de Waalse grens aan, en de verdeling van onze arbeiders is zo 50-50% Vlamingen en Walen. We zoeken actief Walen, want de Vlaming wil geen zware job meer doen.”

“De aanwezigheid van Walen in ons bedrijf is er voornamelijk gekomen omdat er eens één persoon uit Wallonië had gesolliciteerd, en dan heeft die persoon na verloop van tijd andere mensen meegenomen uit zijn netwerk.”

“Sinds we Walen in dienst hebben zijn we nog meer actief op zoek naar Waalse werkzoekenden, want we hebben wel graag Walen in dienst. De Waalse mentaliteit is vaak nog meer respectvoller, warmer en zorgt voor een mooie klantbeleving, en daardoor verloopt het contact met de klanten ook vaak goed.”

- Citaten uit de gesprekken met werkgevers

Box 1. De tewerkstelling van Franse werknemers in West-Vlaanderen

In West-Vlaanderen zijn relatief veel personen uit het **Noorden van Frankrijk tewerkgesteld**. De bedrijven zien hier enkele verklaringen voor:

- ▶ **Het (historisch) grensarbeidersstatuut:** Franse grensarbeiders die werken in de Belgische grensstreek genoten van een bijzonder fiscaal statuut. Ondanks hun tewerkstelling op Belgische grondgebied bleven hun Belgische beroepsinkomsten toch belastbaar in hun woonland, Frankrijk. De Belgische werkgever moest geen bedrijfsvoorheffing inhouden, enkel sociale zekerheidsbijdragen. Voor de Franse werknemer betekende dit gunstiger fiscale regeling in Frankrijk en gunstiger sociale regeling in België. Het is een uitdovende maatregel die zal aflopen in 2033.³⁶
- ▶ **Het verschil in werkloosheidsregime:** In Frankrijk is de uitkering eindig in de tijd en in principe (enkele uitzonderingen) stopt de uitkering na twee jaar.³⁷
- ▶ **De lonen in België zijn hoger dan in Frankrijk:** Waardoor Franse werknemers vaker bereid zijn zich verder te verplaatsen.
- ▶ **Geen 'taalschaamte':** Van Franse werknemers wordt er niet verwacht dat ze reeds een basiskennis Nederlands hebben, aangezien Nederlands er natuurlijk geen officiële taal is. Dit zorgt ervoor dat

³⁶ <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/franse-grensarbeiders-belgie-even-opfrissen>

³⁷ <https://www.tijd.be/politiek-economie/europa/economie/frankrijk-snoeit-fors-in-werkloosheidsuitkeringen/10138257.html>; Ze is bovendien nog verstrengd, want sinds 2021 wordt de vergoeding waarvan het bedrag hoger is dan € 87,65 per dag, vanaf de 7e maand van de vergoeding met 30% verminderd, tot een minimum van € 87,65³⁷. Zo is de minimale uitkering ongeveer 1.200 euro vanaf de 7e maand. ³⁷ <https://www.jobat.be/nl/art/langdurig-werkloos-ben-je-best-in-belgie>

werkgevers soms meer begrip hebben voor een lage Nederlandse taalvaardigheid van de Franse werknemers dan van de Waalse werknemers, aangezien het voor Waalse werknemers één van de landstalen is.

- ▶ **Goede reputatie:** in het hoofd van sommige werkgevers hebben Noord-Fransen de reputatie van hardwerkende werknemers te zijn.

Door de aanwezigheid van Franse werknemers, lijkt arbeidsmobiliteit in het algemeen iets zichtbaarder in West-Vlaanderen. Vanuit VOKA West-Vlaanderen is er bvb. ook een initiatief om nog meer in te zetten op bekendheid van West-Vlaamse bedrijven als potentiële werkplek bij Fransen, maar ook bij Walen, o.a. via website <https://www.vouseteslesbienvenus.eu/fr>

5.3. De algemene drempels voor interregionale mobiliteit voor werkgevers

Hieronder bespreken we, op basis van de gesprekken met stakeholders en bedrijven, een **aantal drempels die Vlaamse werkgevers ervaren** m.b.t. de tewerkstelling van mensen uit Brussel of Wallonië. Net zoals bij de werkzoekenden, is de taalbarrière een belangrijke drempel voor interregionale mobiliteit. Daarnaast ervaren werkgevers ook verschillende andere uitdagingen. Voor sommige uitdagingen bleek uit de gevoerde gesprekken dat er reeds een ondersteuningsaanbod bestaat, maar deze zijn echter niet altijd voldoende bekend, toegankelijk of op maat.

5.3.1. De taalbarrière

Bepaalde beroepen vragen een goede kennis van het Nederlands om de job uit te kunnen oefenen

Geen of gebrekkige kennis van de Nederlandse taal bij potentiële medewerkers vormt één van de belangrijkste uitdagingen. Hierbij speelt job-inhoudelijke communicatie een rol, alsook contacten met collega's. Zeker voor jobs waarbij er met klanten gewerkt moet worden (bv. verkoop) is meestal een goede kennis van het Nederlands vereist. Ook voor bediendeprofielen kan de taal een belangrijke barrière zijn voor werkgevers (in tegenstelling tot. arbeidersprofielen). De drempel is daarentegen minder groot om Brusselse en Waalse werknemers in te zetten voor profielen waarvoor er geen of een beperkte kennis van het Nederlands nodig is, bijvoorbeeld in de sectoren transport, bouw, productie en IT. Hierbij kan er echter een mismatch opgemerkt worden tussen de sectoren en beroepen waarvoor Brusselse en Waalse werkzoekenden een job zoeken (cfr. vorige hoofdstuk) en de taalnoden in deze sectoren (namelijk in de administratie en verkoop). Onderstaande citaten illustreren het gemis aan taalvaardigheid bij sommige werkzoekenden.

“De Brusselaars die solliciteren bij ons voor een technisch profiel kunnen vaak te weinig Frans om zelfredzaam te zijn, en daarom doen we geen extra inspanningen in de Brusselse regio.”

“We zouden nog meer Walen aannemen, moest de bereidheid van de klant om een Franstalige installateur te hebben groter zou zijn. We geven de klanten mee dat er binnen 2 weken iemand kan komen als het Franstalig kan, en binnen de 4 weken pas met iemand Nederlandstalig, en dan gaan sommige klanten in op het Franstalig aanbod, maar dat zou nog hoger kunnen.”

“We merken dat de oudere generatie van Walen beter Nederlands kan dan de jongere generaties die minder en minder Nederlands kunnen, waarschijnlijk aangezien Nederlands geen verplicht vak meer is op school in Wallonië.”

- Citaten uit de gesprekken met werkgevers



Taalopleidingen worden door bedrijven ervaren als te duur, tijdrovend en niet geschikt aan de werkorganisatie

Taalopleidingen kosten in de hoofden van ondernemingen vooral **tijd en geld**. Levenslang leren is voor veel bedrijven bovendien nog geen standaard mindset. Het geven van opleidingen, en dus ook **taalopleidingen**, wordt in deze organisaties voornamelijk als een kost beschouwd. Bovendien betekent voor productiebedrijven opleiding tijdens de uren dat het personeelslid niet ingezet kan worden om de productie draaiende te houden, en vraagt dit dus ook om extra organisatorische taken voor de onderneming.

"We verwachten een bepaalde kennis van het Nederlands voor onze medewerkers die in sales werken, om het product uit te leggen. Wanneer de sollicitant echt een goed profiel heeft, helpen we wel met de taal bij te schaven, door opleidingen aan te bieden via een extern bureau. Dit doen we niet bij elke kandidaat, want dit kost veel geld, en men kan niet alles verwachten van ons." - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

VDAB biedt **taalcoaching-trajecten** en heeft ook andere taalondersteuningsmogelijkheden in haar aanbod (zie onderstaande box). Uit de gesprekken blijken deze ondersteuningsmogelijkheden echter niet altijd goed gekend door de bedrijven. Ook voldoen de huidige opleidingen die VDAB aanbiedt volgens sommige organisaties niet steeds aan hun noden, want ze zijn voor sommige bedrijven te klassikaal en te weinig afgestemd op de communicatie op de werkvloer. Bedrijven geven aan nood te hebben aan **toegankelijke, laagdrempelige opleidingen op maat van de werknemer en op maat van het werkregime**.

Box 2. Bestaande taalondersteuning van de VDAB

VDAB heeft reeds een breed aanbod op vlak van taalondersteuning:

- ▶ **Taalcoaching** tijdens Individuele beroepsopleiding (IBO-T) voor werkzoekenden. Gratis taalcoach ter beschikking die zowel werkt met de persoon zelf als met de omgeving (bv. bewustzijn van moeilijkheid van dialectwoorden).
- ▶ **Gratis job- en taalcoaching** voor nieuwe anderstalige medewerkers die minder dan een jaar aan de slag zijn. VDAB stelt dan NT2-instructeurs ter beschikking die naar de werkplek komen om bv. onboarding minder talig te maken a.d.h.v. pictogrammen. Een voorwaarde voor dit aanbod is dat bedrijven hun vacatures openzetten voor anderstaligen.
- ▶ Met bepaalde sectorfondsen/CVO's/... organiseert VDAB opleidingen, waarbij ze inzetten op 'train the trainer', waarbij de partnerorganisatie dan zelf de Nederlandse opleiding kan voorzien.
- ▶ **Nederlands op de Werkvloer (NODW)** is een betalend aanbod van VDAB. Dit is er voor personen die langer dan een jaar werken in een onderneming. Dit zijn geen taallessen, wel toepasbare communicatieve vaardigheden.



Sociale integratie van de werknemer bemoeilijkt in geval van beperkte kennis van het Nederlands

Naast de kennis van het Nederlands gelinkt aan de job, is de kennis van het Nederlands ook belangrijk voor een bredere duurzame integratie van de werknemer. Volgens de bevroagde bedrijven wordt de **sociale integratie** via informele contacten met collega's bemoeilijkt wanneer er geen goede kennis van het Nederlands is. Zelfs al krijgt men snel het vakjargon onder de knie, blijven de informele contacten met collega's een uitdaging. Dit brengt volgens sommige bedrijven de retentie van Franstalige medewerkers in gedrang.

Ondanks dat men erkent dat socialisatie en integratie een uitdaging kan zijn, hoorden we geen voorbeelden van acties of tools die organisaties hiervoor inzetten, met uitzondering van taal-coaches die in de eerste plaats gericht zijn op vakjargon. Sommige organisaties kiezen wel bewust voor homogene taalteams (teams met enkel Franstaligen of enkel Nederlandstaligen), sommige werken met gemixte teams.

"De werknemers kunnen wel samen het raam in het dak leggen, want praktische woorden zoals 'koevoet' leren de Franstaligen snel, maar ze kunnen niet samen praten over bvb. auto's" - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

De **taalcompetenties en openheid van het personeel** is hierbij ook belangrijk. De beheersing van het Frans van het eigen personeel (collega's/leidinggevenden) bepalen mee de communicatie-afstand. Sommige organisaties, teams en/of teamleiders staan al meer open voor anderstaligen dan anderen. Maar het kan ook een pijnpunt worden voor Nederlandstaligen, wanneer er meer Franstaligen zijn die onderling Frans spreken. In sommige (departementen van) bedrijven, voornamelijk productie in West-Vlaanderen, worden veel Franstaligen tewerkgesteld. Daar merkt men dat de taalbarrière in de omgekeerde richting ook speelt: het aanwerven van Nederlandstaligen wordt daar moeilijker. In de bevroagde bedrijven kwamen niet echt doordachte strategieën aan bod over hoe die informele contacten te faciliteren.

"We hebben al meer dan een derde van ons personeel dat Franstalig is, en we willen graag het evenwicht behouden" - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Meertaligheid van personeel zorgt voor meer administratieve lasten en extra organisatie voor bedrijven

Een vaak aangehaalde uitdaging is dat **werkinstructies en andere documenten** (bvb. loonfiches, arbeidscontract,...) enkel beschikbaar zijn in het Nederlands, en dat het veel werk is voor de bedrijven om deze allemaal te vertalen. **De Vlaamse taalwetgeving** bemoeilijkt bovendien het beschikbaar stellen van Franstalige administratie voor de Franstalige werknemers. Zo moeten het arbeidscontract, verwittigingen en ook de C4 in het Nederlands worden opgesteld, ook al is de persoon Franstalig.

Werkdocumenten vertalen vergen een financiële investering, die sommige bedrijven verkiezen niet te doen. VDAB biedt ondersteuning aan bedrijven voor het "minder talig maken" van het onthaal van/ instructies voor medewerkers. Ook voor het vertalen van vacatures kan er hulp gevonden worden bij de VDAB, maar bedrijven zijn hier niet altijd van op de hoogte. Ook langs de kant van de werknemers wordt er door de vakbonden ondersteuning aangeboden om documenten in het Nederlands te helpen begrijpen/vertalen. Dit gebeurt vooral in West-Vlaanderen waar er veel Fransen tewerkgesteld zijn.

"Loonfiches worden altijd in het Nederlands opgemaakt en zijn dus moeilijk te begrijpen. Dit zal enkel op expliciete vraag vertaald worden naar het Frans. Ook alle andere documentatie is enkel in het Nederlands." - Citaat uit de gesprekken met werkgevers



5.3.2. Onwetendheid als drempel

Onbekend is onbemind

Uit de contacten met bedrijven voor de organisatie van onze gesprekken, bleek dat, ondanks een aantal acties van werkgeversorganisaties om interregionale rekrutering te stimuleren bij bedrijven (bvb. de campagne 'vous êtes le bienvenu' van Voka) er bij een groot deel bedrijven een [beperkte kennis of bewustzijn](#) was van de mogelijkheid om aan te werven in Brussel en Wallonië. Sommige bedrijven hebben er nog niet actief over nagedacht, anderen gaan ervan uit dat de Brusselaars en Walen liever in eigen regio werken, en willen dan ook geen moeite doen om deze te bereiken. Bovendien is er bij sommige bedrijven [onzekerheid over de culturele fit](#) van Brusselse en Waalse werkzoekenden in het eigen bedrijf.

Beperkte kennis van Vlaamse bedrijven m.b.t. de actoren en maatregelen die interregionale mobiliteit zouden kunnen ondersteunen

Ook de informatie over [welke organisaties](#) de bedrijven hiervoor precies moeten contacteren stroomt niet voldoende door. Zo is het voor sommige bedrijven niet duidelijk of ze zelf contact kunnen opnemen over de grens, met Actiris of Forem, om werkzoekenden te rekruteren, of dat dit eerst via VDAB zelf moet verlopen. Ook kennen de Vlaamse bedrijven de Brusselse en Waalse arbeidsorganisaties niet goed, wat ook de drempel verhoogt om deze organisaties te contacteren.

Daarnaast zijn bepaalde [Vlaamse steunmaatregelen](#), zoals bvb. 'Taal en tewerkstelling' van VDAB en werkplekieren, nog niet voldoende bekend. Dit schrikt de bedrijven af om nieuwe aanwervingen van Franstalige werknemers te doen. Ook de [Brusselse en Waalse tewerkstellingsmaatregelen](#) waarop een Vlaamse bedrijf beroep zou kunnen doen bij de aanwerving van een Brusselse of Waalse werkzoekende zijn niet gekend door de bedrijven (bvb. Activa.brussels). We zien hierbij wel een verschil tussen de grotere bedrijven, die meer geïnformeerd zijn, en de kleinere, die minder bereid zijn om hiervoor tijd in te investeren.

"Vlaamse werkgevers weten niet dat de steunmaatregel 'Activa.brussels' ook voor hen geldt. VDAB geeft deze informatie niet door, noch digitaal, noch via de bemiddelaars."

"Het is moeilijk dat er verschillende stelsels zijn van subsidies, van stelsels zoals educatief verlof, ... De verschillende regionale wetgeving verschilt tussen de 3 regio's, en het is niet duidelijk of subsidies gebaseerd zijn op de woonplaats van de werknemer, of op de plaats van de werkgever."

- Citaten uit de gesprekken met stakeholders en werkgevers

Volgens bedrijven zou een geïntegreerd overzicht voor alle werkgevers (incl. KMO's) via een [Single Point of Contact](#) van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen, de mogelijke ondersteuning (bv. bij opleiding, taal), de relevante instanties, enz. heel nuttig kunnen zijn.



5.3.3. De bereikbaarheid van de onderneming

Bedrijven in industriële of landelijke zones zijn vaak moeilijk bereikbaar voor Brusselaars en Walen

Ook beperkingen qua **mobiliteit** bepalen de mate waarin bedrijven mensen uit andere gewesten tewerk kunnen stellen. Voor sommige vestigingen (bv. in zuiden van Limburg, West-Vlaanderen, Grimbergen, ...) is er een slechte verbinding met het openbaar vervoer (bv. geen bushaltes, geen regelmatige bediening van bestaande haltes ...) waardoor het overbruggen van een korte afstand toch lang kan duren.

"Luik is niet ver (18km), maar mensen zijn ongeveer 2 uur onderweg met het openbaar vervoer." - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Bovendien is het openbaar vervoer ook erg moeilijk voor bedrijven met **shifts en atypische uren**. Zo getuigen sommige bedrijven in de industrie over ploegenwerk, waardoor de werknemers niet op de werkplek geraken met het openbaar vervoer. De wagen nemen om naar Vlaanderen te rijden is volgens sommige bedrijven ook geen optie voor werkzoekenden want te duur. 'Het sop is niet altijd de kolen waard' in hun ogen, zeker wanneer men het loon na deze uitgave vergelijkt met werkloosheidsuitkering.

"De verbinding met bedrijventerreinen is vandaag echt suboptimaal." - Citaat uit de gesprekken met stakeholders

Bij **aanwervingsbeslissingen** wordt door bedrijven ook gekeken naar pendelafstand of -tijd. Sommige bedrijven verkiezen een werknemer die dichterbij woont, omdat ze verwachten dat dit retentie ten goede komt.

"De arbeidsmarkt draait ten volle, en als mensen dichterbij kunnen werken voor hetzelfde geld, doet bijna iedereen dit." - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Bedrijven passen weinig praktijken toe om de mobiliteit van Walen en Brusselaars te faciliteren

Uit de gesprekken met de stakeholders kwamen bepaalde **goede praktijken** naar voren m.b.t. het wegnemen van mobiliteitsdrempels. Zo kunnen werkgevers busjes inleggen, die vanuit verschillende Waalse of Brusselse gemeentes 's ochtends en 's avonds heen en weer naar het werk rijden. Dit kan de Brusselse en Waalse medewerkers helpen om het woon-werk verkeer vanuit het ander gewest te faciliteren, maar is wellicht minder gemakkelijk voor kleinere bedrijven. Een andere goede praktijk die men aanhaalde is het stimuleren van carpooling van medewerkers uit Wallonië. Opmerkelijk is dat, ondanks dat de bevroegde bedrijven de mobiliteitsproblematieken voor ogen zien en als een drempel ervaren, ze hier zelf geen oplossingen voor bieden aan werkzoekenden. Zo paste geen enkele van de geïnterviewde bedrijven één van deze goede praktijken toe of was geen enkele bedrijf op zoek naar een alternatieve oplossing. Woon-werk mobiliteit wordt dus vooral beschouwd als een verantwoordelijkheid van de werkzoekende zelf. Nochtans toont onderstaand initiatief 'Max mobiel', dat werkgevers wel degelijk mogelijkheden hebben om hun bereikbaarheid te verhogen.

Goede praktijk 'Max Mobiel'³⁸

Max Mobiel zet zich in voor het collectief vervoer van werknemers, en brengt hen van centrum Gent (bijvoorbeeld vanaf bepaalde stations), naar verschillende bedrijven in bijvoorbeeld de haven, technologieparken- en industriegebieden. De bedrijven in deze regio zijn met het openbaar vervoer minder vlot bereikbaar, zeker niet op vroege en late uren. Max Mobiel organiseert specifiek collectief vervoer op vroege en late uren, zodat het ook voor ploegenwerk een oplossing biedt.

³⁸ <https://www.max-mobiel.be/nl>

5.3.4. Mismatch tussen vraag en aanbod van competenties

Mismatch tussen de profielen van werkzoekenden en het gevraagde opleidingsniveau van de openstaande vacatures in Vlaanderen

Volgens de bevroegde bedrijven voldoen de **technische skills van werkzoekenden** in Brussel en Wallonië vaak niet aan de verwachtingen van de in Vlaanderen gelegen bedrijven. Zo is er als gevolg een mismatch tussen het profiel van de vacatures en van de personen die werkzoekend zijn: Dit geldt namelijk voor de industrie; kortgeschoolde Brusselse en Waalse werkzoekenden vormen een potentieel voor de industrie in Vlaanderen, maar vanuit de bedrijven uit de industrie wordt gewezen op de mismatch tussen de profielen van de werkzoekenden en het gevraagde opleidingsniveau van de openstaande vacatures in Vlaanderen.

“Naast de taalcomponent, ontbreekt ook vaak het gewenste opleidingsniveau bij Brusselse werkzoekenden die bij ons solliciteren.” - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Cijfers van View.brussels³⁹ illustreren deze visie van de bedrijven voor Brussel. De meerderheid van alle werkaanbiedingen ontvangen door Actiris in 2019 waren voor **hooggeschoolde profielen**. Het aantal vacatures voor kortgeschoolde profielen bedroeg in 2019 slechts ongeveer 2.000, en was bovendien sterk gedaald sinds 2015 (met -48,0%). Hier tegenover staat het hoge aantal werkzoekenden met een kortgeschoold profiel (een derde van het totaal) of met een buitenlands diploma zonder equivalent. Zo komen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de profielen van de Brusselse werkzoekenden slechts gedeeltelijk overeen met de vraag naar arbeid in Vlaams-Brabant en vice versa.

Aan de andere kant zijn de **knelpuntberoepen meer en meer gelijkaardig** tussen de verschillende regio's, door de stijgende krapte in de andere regio's. Dit is zeker zo voor bepaalde knelpuntberoepen met een technische achtergrond in de industriële sectoren. Hierdoor is interregionale mobiliteit complexer, want de vacatures raken reeds in de eigen regio moeilijk ingevuld.

Nood aan meer grensoverschrijdende opleidingen

Stakeholders geven aan dat er reeds een bestaand opleidingsaanbod bestaat, via VDAB of sectorale vormingsfondsen, maar dat men meer **grensoverschrijdend** zou kunnen **opleiden**. Momenteel zijn de opleidingen bij de bedrijven via de sectorale vormingsfondsen bijna altijd in het Nederlands. Zoals reeds aangegeven worden VDAB opleidingen georganiseerd in de provincie waar de werkgever gevestigd is, i.p.v. in Brussel of Wallonië. Dit is niet bevorderlijk voor de kandidaten die niet zeker zijn dat ze zullen aangeworven worden en dus dagelijks moeten pendelen naar de opleiding terwijl dit ook in Brussel of Wallonië zou kunnen gegeven worden. Ook zijn het aantal Brusselse werkzoekenden ingeschreven in een VDAB opleiding die in Brussel doorgaat vrij beperkt, hoewel dit de laatste jaren licht verbeterd is.

Forem en Bruxelles Formation zouden instructeurs kunnen 'uitleenen' aan VDAB, zodat de opleiding gemakkelijk in het Frans kan worden gegeven, en dat dit voor de Brusselse en Waalse werkzoekenden bij een door hen gekende organisatie gebeurt.

³⁹ Jaarlijkse gezamenlijke arbeidsmarkt Analyse. Actiris-VDAB (2022)



5.4. De aanwerving en tewerkstelling van Brusselaars en Walen in Vlaanderen

In wat volgt bespreken we de bevindingen uit de gesprekken met bedrijven i.v.m. 4 elementen van het HR-proces toegespitst op interregionale arbeidsmobiliteit: [rekrutering](#), [selectievereisten](#), [onthaal](#) en [opleidingsbeleid](#).

5.4.1. Kanalen voor rekrutering van Brusselaars en Walen in Vlaanderen

Er zijn verschillende kanalen voor de rekrutering over de taalgrens, niet alleen de uitzendkantoren, maar ook Forem, Actiris en VDAB worden hiervoor gebruikt

Uit de gesprekken met bedrijven blijkt dat diverse kanalen door hen gebruikt worden voor de [rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden](#):

- ▶ **Uitzendkantoren:** Een groot aantal bedrijven maken intensief gebruik van uitzendkantoren voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden. Deze rekruteren voor bedrijven over de taalgrens en de landsgrens met Frankrijk voor West-Vlaanderen. Ze zetten actief in op het overtuigen van bedrijven om open te staan voor Franstalig personeel, dat een uitdaging blijft. Het gaat bv. om arbeiders, operatoren en magazijniers, maar ook bandwerk (al is dat laatste via dagcontracten). Vaak wordt een uitzendcontract als proefperiode gebruikt door de bevroegde bedrijven. Op deze manier kunnen de bedrijven ook de effectieve bereidheid nagaan van de werkzoekenden om Nederlands te leren, wanneer dit een vereiste is in de vacature. Het belang van uitzendkantoren voor de rekrutering werd ook bevestigd door Brusselse en Waalse werkzoekenden, die dit kanaal veel gebruiken om vacatures te vinden.

"We gebruiken meestal de interimbureaus voor onze chauffeurs, want bijna iedereen start via een uitzendcontract bij ons. We werken zelf ook met Waalse en Brusselse interimbureaus om meer sollicitanten te vinden, maar sommige Vlaamse interimbureaus geven zelf al Brusselse en Waalse werkzoekenden door."

Citaat uit de gesprekken met werkgevers

- ▶ **VDAB, Forem en Actiris:** Verschillende bedrijven maken gebruik van VDAB voor het vinden van personeel over de taalgrens. Sommige organisaties geven ook aan rechtstreeks gebruik te maken van Forem of ACTIRIS. Het gaat over het publiceren van vacatures op de desbetreffende sites en bemiddeling van werkzoekenden. Ook worden soms i.s.m. Forem en/of VDAB-opleidingen georganiseerd waarbij ingezet wordt op instroom vanuit Wallonië.

Vanuit Vlaanderen wordt de werking van de verschillende publieke diensten soms als verwarrend beschouwd. Waar in Vlaanderen er slechts één hoofdpartij is voor begeleiding en opleiding voor werkzoekenden, namelijk VDAB, zijn deze diensten in Brussel opgesplitst in meerdere organisaties (Actiris, Bruxelles formation). Als gevolg weten Vlaamse bedrijven niet goed welke organisatie waarvoor precies te contacteren.

De ervaren resultaten van samenwerking met Actiris en Forem zijn gevarieerd: sommigen bedrijven zijn tevreden over de instroom, anderen spreken over wisselende resultaten. Organisaties die een negatieve ervaring hadden, beslissen soms deze kanalen niet meer te benutten. Het zoeken van kandidaten of CV's via de site van Forem blijkt verder volgens twee uitzendconsulenten minder gebruiksvriendelijk dan via de VDAB.

"We contacteerden VDAB vanuit Hasselt en die maakt zelf linken met Wallonië, en dit vonden we wel een goede ondersteuning."

"We verspreiden de vacatures via VDAB en Forem en Actiris. Onlangs nog nam Forem contact op om de vacature te bespreken, en onze laatste gesprekken zijn momenteel bijna allemaal met Walen, dus we hebben wel positieve ervaringen van Forem."



“We contacteerden Actiris maar waren niet tevreden over de competenties van de Brusselse werkzoekenden.”

- Citaten uit de gesprekken met werkgevers

- ▶ **Eigen vacaturesite:** Grote, bekende organisaties slagen er ook in om over de taalgrens te rekruteren via het posten van vacatures op hun eigen vacaturesite. Eén West-Vlaams bedrijf gaf aan actief in te zetten op employer branding in Wallonië.
- ▶ **Mond-tot-mond reclame:** Een laatste belangrijke bron voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden is mond-tot-mond reclame. Als één persoon uit een regio graag in het bedrijf werkt, gebeurt het vaak dat hij/zij dit bedrijf promoot bij vrienden en familie en er zo meer mensen uit die regio terecht komen bij het bedrijf. Dit werd ook bevestigd in de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden, waarbij sociale contacten als een belangrijk kanaal werd vermeld voor het vinden van vacatures.

“Men denkt vaak in termen van ‘vacatures’ die echt gepubliceerd zijn, maar vele tewerkstelling gaat via netwerk bijvoorbeeld en worden niet gepubliceerd.” - Citaat uit de gesprekken met stakeholders

5.4.2. Selectieprocedure voor Brusselaars en Walen in Vlaanderen

De sollicitaties worden voor Brusselse en Waalse werkzoekenden soms in het Frans gedaan, om zo de kandidaat de kans te geven dit in zijn moedertaal te doen

Uit de gesprekken met bedrijven blijkt dat de selectieprocedure voor mensen uit andere regio's gelijk loopt aan die voor mensen die wonen in Vlaanderen, maar vaak trachten de bevraagde bedrijven het sollicitatiegesprek te doen in de moedertaal van de sollicitant (Frans of Engels). Er wordt binnen de bedrijven specifiek gekeken naar welke managers/ploegbazen er Frans kunnen, en bij deze diensten worden dan Brusselse en Waalse werkzoekenden gevraagd.

Gelijkaardige technische vereisten tussen Vlaamse, Brusselse en Waalse werkzoekenden

De technische vereisten voor Brusselaars en Walen zijn voor de meeste bedrijven gelijkaardig aan die voor werkzoekenden uit Vlaanderen. De technische vereisten zijn voor verschillende geïnterviewde bedrijven belangrijker dan de taalvereisten. Voor functies waar er veel krapte is op de arbeidsmarkt, zijn sommige organisaties flexibeler en kijkt men vooral naar werkethiek, verwacht leervermogen en of de persoon past binnen de bedrijfscultuur. Wat werklozen betreft, ervaart men vaak een mismatch op deze vlakken. Daarnaast zijn er toch ook nog heel wat organisaties die enkel kijken naar direct inzetbare profielen, bij voorkeur met relevante ervaring (en die dus niet wensen te investeren in opleiding).

De gevraagde Nederlands taalvaardigheid varieert tussen de bedrijven, maar velen overschatten het niveau van Nederlands dat nodig is

De vereiste taalcompetenties variëren sterk tussen bedrijven en tussen profielen, zoals we reeds beschreven bij de algemene drempels voor interregionale mobiliteit. In sommige bedrijven bvb. in de bouw- of transportsector, in de logistiek, in productieomgevingen waar er reeds veel Franstaligen aanwezig zijn (bvb. West-Vlaanderen), enz. verwacht men **geen basiskennis** Nederlands, en ook niet dat de personen dit willen leren na hun aanstelling. In andere bedrijven of voor bepaalde profielen (bv. ploegbazen/team-verantwoordelijken) verwacht men wel een **basiskennis** van het Nederlands.

“Als de mensen geen basis ‘veiligheidsstaal’ kunnen begrijpen, gaan we ze niet aannemen.” - Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Voor sommige bedrijven is het belangrijkste dat de **bereidheid** er is om Nederlands te leren. Dit is niet steeds evident om te verifiëren. Naast de effectieve interesse van de kandidaat om Nederlands te willen leren, kan echter ook de capaciteit van de werkzoekende om Nederlands aan te leren later tegenvallen. Eén onderneming uit de interviews betreft hiervoor taalcoaches in het selectieproces (cf. infra).



Voor sommige jobs of organisaties is een **zeer sterke beheersing** van het Nederlands vereist (bv. verkoopfuncties in Vlaanderen, administratieve jobs, alsook sommige organisaties die volledig aan het Nederlands willen vasthouden). Eén bedrijf uit de interviews beoordeelde graag het niveau van de sollicitanten tijdens het sollicitatieproces en voerde hiervoor een **taalttest** in. Via deze taalttest kan het bedrijf op voorhand reeds naar het niveau van Nederlandse taalbeheersing peilen, en een goede inschatting hebben van de mogelijkheden van de sollicitant.

“In sommige gevallen zijn de taalvereisten in werkelijkheid niet nodig om de job te kunnen uitoefenen. In andere gevallen wel. Dit verschilt sterk van de ene tot de andere arbeidsplaats.” Citaat uit de gesprekken met stakeholders

Volgens verschillende stakeholders zijn bij sommige organisaties de **taaleisen vaak te hoog**. Dit leidt ertoe dat, zelfs wanneer een (sterke) beheersing van het Nederlands niet per se nodig is voor het uitoefenen van de functie, er toch om een hoog niveau van Nederlands wordt gevraagd. De VDAB biedt screenings van vacatures om te kijken of de taalvereisten niet te hoog zijn. Ze kijken na welke taalkennis nodig is voor de job en helpen met de opmaak van een duidelijke vacature met heldere taal. Zo raadt VDAB aan om een lijst op te maken over de communicatie die deel uitmaakt van de job zoals telefoneren met klanten over een bestelling, veiligheidsinstructies lezen, een presentatie geven, enz. Deze screening werd echter door geen enkele bevroegde onderneming gekend of gebruikt.

“Veel vacatures blijven hoge taaleisen vragen, ook al is het volgens VDAB niet nodig. Sommigen willen enkel Walen inhuren als die Nederlandse taallessen nemen, ook al is Nederlands niet echt nodig.”

“Bedrijven hebben een drempel om hun vraag m.b.t. taal of technische competenties te verlagen. Ook voor te investeren in werkpleklers is het niet gemakkelijk, en op dit moment zijn er weinig bedrijven die hiervoor interesse hebben. “

“Vaak is kennis van het Nederlands enkel nodig op bepaalde momenten in de job, en niet 9 to 5. “

- Citaten uit de gesprekken met stakeholders



5.4.3. Onthaal en opleidingen van Brusselse en Waalse werknemers in Vlaanderen

Verschillende bedrijven doen moeite om het onthaal aan te passen, maar de taalwetgeving verhindert de bedrijven soms om hier verder in te gaan

Van de gesproken bedrijven die Waalse of Brusselse medewerkers tewerkstellen, hebben de meeste bedrijven de [onthaalbrochures en/of werkinstructies](#) reeds vertaald naar het Frans. Dit was echter niet het geval van alle bevraagde bedrijven, zelfs indien ze Waalse of Brusselse medewerkers tewerkstellen. Een bijkomende moeilijkheid is hierbij de [taalwetgeving](#) (cf. supra), die bepaald dat contracten officieel moeten worden opgemaakt in de taal van de plaats van het bedrijf.

“We moeten door de taalwetgeving het contract in het Nederlands laten ondertekenen, maar we geven altijd ook een vertaling mee. Maar ook officiële verwittigingen (fouten bvb) moeten in het Nederlands worden opgestuurd, want in het Frans zijn deze niet geldig. We gaven reeds een paar keer een Waalse werkzoekende een C4 en deden dit in het Nederlands zoals het moet, maar ook Forem vond dit erg onpraktisch.”- Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Verschillende praktijken qua bedrijfsopleidingen van bedrijven

De [bedrijfsopleidingen](#) worden in sommige bedrijven zowel in het Nederlands als in het Frans gegeven. Dit is echter niet overal zo en ook niet voor alle opleidingen. Zelfs in een groter bedrijf dat heel wat anderstaligen tewerkstelt, bleek dat nog niet het volledige opleidingsaanbod tweetalig beschikbaar is. Andere bedrijven laten gelijktalige medewerkers de persoon inwerken, of ze passen hun aanbod helemaal niet aan.

Bedrijven vermelden bovendien ook moeilijkheden bij de organisatie van [beroepsopleidingen](#) via VDAB. Zo kan VDAB, omwille van de taalwetgeving, geen beroepsopleidingen in het Frans geven, ook al zou dit de Franstalige nieuwe werknemers helpen om sneller de competenties aan te leren. Ook kunnen nieuwe werknemers of werkzoekenden verschillende instellingen hebben voor hun beroepsopleiding en hun taalopleiding (Actiris en VDAB) wat verwarrend kan zijn.

“Brusselaars kunnen een beroepsopleiding volgen via Actiris als ze werken in Vlaams-Brabant, maar de taalopleiding Nederlands via het bedrijf is via VDAB. Dit maakt het ingewikkeld, want de resultaten van die opleidingen worden niet altijd gedeeld met de verschillende partners.”- Citaat uit de gesprekken met werkgevers

Sommige bedrijven geven opleidingen Nederlands, bij andere bedrijven wordt ingezet op learning on the job

Sommige bedrijven organiseren [opleidingen Nederlands](#), meestal via externe partners (VDAB, opleidingsverstrekkers...). Het gaat om één-op-één of klassikale lessen. Soms worden ze tijdens de werkuren gegeven, soms over de middag. Bij werk in ploegen wordt dit voor of na de shift gepland. Andere organisaties zetten eerder in op [training op de werkvloer](#). In praktijk betekent dit vaak al doende van collega's of leidinggevenden de taal leren.

“Uiteindelijk lukt het wel als ze gewoon in het Frans werken, want in België verstaat iedereen wel wat Frans, en de chauffeurs leren heel veel van elkaar en leren iedere dag woorden bij”

“Onze chauffeurs hebben gemiddeld 8 weken opleiding. Ze rijden dan samen met een andere chauffeur die dezelfde taal spreekt, zodat kennis van Nederlands niet nodig is.”

- Citaten uit de gesprekken met werkgevers



Box 3. Goede praktijk: Taalcoaches

Een organisatie heeft **taalcoaches** aangeworven. Het gaat om leerkrachten die medewerkers op de werkvloer begeleiden. Ze richten zich op mensen die Frans spreken (of een andere taal) en begeleiden eveneens managers en collega's. Een succesfactor hierbij is dat men heel gericht in de werkcontext gaat werken. Door collega's ook te benaderen, zet men in op meer begrip en een betere socialisatie. Deze taalcoaches worden ook betrokken in het rekruteringsproces om o.a. de leerbereidheid bij anderstaligen te beoordelen.

Volgens bedrijven stellen zich echter wel een aantal **uitdagingen m.b.t. het aanleren van Nederlands**:

- ▶ **Accenten en dialectwoorden:** Als mensen algemeen Nederlands leren, blijft het soms toch nog uitdagend om collega's te verstaan. Eén organisatie stelde dat het inschakelen van coaches op de werkvloer hierbij helpt (zie bovenstaande box).
- ▶ Sommige personen geven initieel aan **bereid te zijn een taalopleiding** te volgen, maar de motivatie neemt later af.
- ▶ **Het rendement op het leren van Nederlands is niet altijd even groot:** Een geïnterviewde geeft aan dat in vergelijking met anderstaligen die in Vlaanderen wonen, het leren van Nederlands door mensen die in Wallonië of Brussel wonen, minder goede resultaten oplevert omdat men in de thuiscontext en de vrijetijdscontext veel minder kansen/nood heeft om Nederlands te spreken.



6. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen uit dit rapport samen. We beschrijven eerst de vaststellingen uit de globale analyse van administratieve gegevens. Hierna zoomen we in op de [bevindingen](#) van onze analyse van de [aanbodzijde \(de werkzoekenden\)](#) en van de [vraagzijde \(de werkgevers\)](#). Ook worden een aantal bevindingen op niveau van de drie geselecteerde tewerkstellingszones samengevat. Tot slot eindigen we met een aantal [aanbevelingen](#) ter bevordering van interregionale mobiliteit.

6.1. Vaststellingen uit de globale analyse van administratieve gegevens

[Er is reeds een grote pendelstroom van de Brusselaars richting Vlaanderen, maar de grote arbeidsvraag in Vlaanderen en de grote pool aan Brusselse werkzoekenden biedt potentieel om deze pendel uit te breiden](#)

In 2019-2020 pendelden [51 533 Brusselaars richting het Vlaams Gewest](#). Dit is [15,4%](#) van de Brusselse loontrekkende bevolking. Deze pendelstroom vanuit het Brussels Gewest kende een geleidelijke [toename overheen de jaren](#). In 2014-2015 pendelden er namelijk 9 000 Brusselaars minder richting het Vlaams Gewest (42 409), of [13,7%](#) van de Brusselse loontrekkende bevolking. Deze Brusselaars [trekken voornamelijk richting het arrondissement Halle-Vilvoorde](#), waar ze [15%](#) van alle loontrekkende jobs innemen. Daarnaast pendelen zij [ook richting de grotere centrumsteden](#) (Leuven, Antwerpen, Mechelen en Gent), waar ze [1 à 2%](#) van de loontrekkende jobs invullen. Dat het aandeel van de loontrekkende jobs ingevuld door de Brusselaars lager is, hoeft niet te verbazen aangezien het hier gaat om gebieden met een omvangrijk jobaanbod die ook vele andere werknemers aantrekken.

Het zijn ook bovengenoemde arrondissementen waar de [arbeidsvraag het hoogst](#) is. Zo werden [in Halle-Vilvoorde, Gent en Antwerpen](#) meer dan 25 000 vacatures ontvangen tussen mei 2021 en april 2022, waarvan ongeveer 40% een laag of geen specifiek studieniveau vereist. In Gent en Antwerpen stonden meer dan 8 000 vacatures open eind april 2022.

Tegenover deze arbeidsvraag staat een [grote pool aan Brusselse werkzoekenden die ingezet kunnen worden](#) om deze vacatures op te vullen. Eind januari 2022 waren er meer dan 80 000 Brusselse werkzoekenden ingeschreven bij Actiris.

[Er is reeds een pendelstroom van Walen richting Vlaanderen, maar de grote arbeidsvraag in Vlaanderen \(aan de taalgrens\) en de grote pool aan Waalse werkzoekenden \(aan de taalgrens\) biedt potentieel om deze pendel uit te breiden](#)

[56 371 Walen](#) werkten aan de andere kant van de taalgrens in 2019-2020, of [4,8%](#) van de Waalse loontrekkende bevolking. Ook de pendelstroom vanuit het Waals Gewest richting Vlaanderen kende [een toename overheen de jaren](#): In 2014-2015 waren dit er 15 000 minder (nl. 41 682 pendelaars). In relatieve termen blijft het aandeel van de Waalse loontrekkende bevolking dat pendelt richting het Vlaamse Gewest wel min of meer gelijk (van 4,7% naar 4,9%). [4 van de 10 Waalse pendelaars werkt in het arrondissement Halle-Vilvoorde](#). Hiermee vullen ze 10% van alle loontrekkende jobs in Halle-Vilvoorde. Daarnaast pendelen heel wat Walen ook [naar de arrondissementen Kortrijk, Leuven, Hasselt, Gent en Antwerpen](#) (>2 000).



In Luik werkt 3,2% van de loontrekkende bevolking in Vlaanderen. In alle overige arrondissementen aan de taalgrens is dit aandeel hoger (Doornik-Moeskroen 12%, Nijvel 9%)

Deze Waalse pendelaars [wonen](#) dicht bij de taalgrens, voornamelijk in de arrondissementen [Nijvel en Doornik-Moeskroen](#) (met elk meer dan 12 000 Waalse pendelaars). In deze arrondissementen werkt 10% à 12% van de loontrekkende bevolking aan de andere kant van de taalgrens. Ook in Luik maken meer dan 6 000 inwoners de pendelbeweging naar Vlaanderen; dit is wel slechts 3,2% van de loontrekkende bevolking.

In de arrondissementen (aan de taalgrens) [Kortrijk, Halle-Vilvoorde, Leuven en Hasselt](#) is er een grote vraag naar (kortgeschoolde) nieuwe werknemers. Tegelijkertijd zien we aan Waalse zijde (dicht bij de taalgrens) een grote pool van werkzoekenden in [Doornik-Moeskroen, Nijvel en vooral Luik](#)

In bovengenoemde arrondissementen [Kortrijk, Halle-Vilvoorde, Leuven, Hasselt, Gent & Antwerpen](#) is de [vraag naar nieuwe werknemers groot](#), met elk meer dan 20 000 ontvangen vacatures tussen mei 2021-april 2022. In Hasselt wordt bovendien in meer dan de helft van de vacatures slechts een kortgeschoold profiel vereist (zowel bij de ontvangen als openstaande vacatures eind april 2022).

Tegenover deze grote arbeidsvraag in de arrondissementen [Kortrijk, Halle-Vilvoorde, Leuven & Hasselt](#), zien we een [grote pool aan werkzoekenden vlak aan de andere kant van de taalgrens, namelijk in Luik, Nijvel en Doornik-Moeskroen](#). In Luik waren er tussen mei 2021 en april 2022 ongeveer 45 000 Waalse werkzoekenden ingeschreven bij Forem. Ook wat dieper in het Waals Gewest observeren we een groot aantal Waalse werkzoekenden (in elk van de arrondissementen [Bergen, Charleroi en Namen](#) waren er tussen mei 2021-april 2022 meer dan 20 000 Waalse werkzoekenden ingeschreven bij Forem).

Op basis van deze globale analyse zien we dat er in bepaalde regio's meer potentieel is voor interregionale mobiliteit dan voor andere. We hebben in deze studie ingezoomd op drie zones, om binnen elke zone het potentieel voor interregionale mobiliteit verder te onderzoeken: pendel vanuit het Brussels Gewest richting [Halle-Vilvoorde](#), pendel vanuit [Doornik-Moeskroen](#) richting [Ieper, Roeselare en Kortrijk](#) en pendel vanuit [Luik](#) richting [Hasselt en Tongeren](#). De voornaamste resultaten voor elk van deze zones worden toegelicht in sectie 6.4.

6.2. Vaststellingen uit de diepgaande analyse van de aanbodzijde

[Een relatief beperkt aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden hebben reeds in Vlaanderen gewerkt](#)

Uit de analyse van de administratieve gegevens blijkt duidelijk dat er [nog potentieel is om interregionale mobiliteit verder te ontwikkelen](#). Dit werd ook bevestigd in de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden waaruit bleek dat slechts 17% van de Brusselse werkzoekenden en 7,9% van de Waalse werkzoekenden [reeds in Vlaanderen heeft gewerkt](#). In de meeste gevallen ging het over een éénmalige tijdelijke job, via uitzendarbeid of een contract van bepaalde duur, in de sector van de logistiek en transport. Brusselaars verplaatsen zich meestal met het openbaar vervoer naar hun job in Vlaanderen terwijl Walen meestal hun wagen hiervoor gebruikten. Voor beide was de gemiddelde pendeltijd (heen en terug) per dag ongeveer 80 minuten. Een groot deel van deze jobs in Vlaanderen zijn gekenmerkt door atypische uren: er werd in het weekend, in shiften en op vroege en late uren gewerkt. Opmerkelijk is ook dat ongeveer 1 op 2 van de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt, verklaren dat hun job geen kennis van het Nederlands vergde. De relatief beperkte taaleisen van deze vacatures kan wellicht verklaren waarom deze jobs ingevuld konden worden door Brusselse en Waalse werkzoekenden. Tot slot blijken de Brusselse en Waalse werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt het minst tevreden te zijn over de pendeltijd, de opleidingsmogelijkheden en de doorgroeimogelijkheden.



Een groot deel Brusselse en Waalse werkzoekenden kennen de weg niet naar jobs in Vlaanderen

Het lage aandeel van Brusselaars en Walen die ooit in Vlaanderen werkten, kan ook liggen aan het feit dat het [niet duidelijk is waar men jobs in Vlaanderen kan vinden](#). 62% van de Brusselse en 66% van de Waalse werkzoekenden geeft aan dat ze niet weten waar ze vacatures voor jobs in Vlaanderen kunnen vinden. De hoge percentages [Brusselse en Waalse werkzoekenden die hun weg niet vinden naar Vlaamse vacatures](#) liggen ook in lijn met het beperkt aantal werkzoekenden in Brussel en Wallonië die vacatures zoeken via de website van VDAB. Zo hebben slechts respectievelijk 15% en 5,7% van de Brusselse en Waalse werkzoekenden reeds beroep gedaan op de website van de VDAB. Daarnaast hebben slechts 8% van de Brusselse werkzoekenden en 2,7% van de Waalse werkzoekenden reeds een werkaanbieding gekregen van VDAB. Een aantal werkzoekenden hebben echter al hun weg gevonden naar Vlaamse vacatures. Zo verklaren 1 op 3 Brusselse en 1 op 6 Waalse bevroegde werkzoekenden dat ze al voor een [job in Vlaanderen hebben gesolliciteerd](#). Het is echter interessant om op te merken dat Brusselse werkzoekenden vaker in Wallonië solliciteren en Waalse werkzoekenden vaker in Brussel solliciteren dan in Vlaanderen. De taal zal bij die jobs geen rol spelen in tegenstelling tot de jobs in Vlaanderen.

Deels mismatch tussen de sectoren waarin Brusselse en Waalse werkzoekenden willen werken en jobs waar er potentiële tewerkstelling is voor hen, wat betreft vereiste talenkennis

Wat betreft de verschillende jobdomeinen, zouden de Brusselse en Waalse werkzoekenden het liefst willen werken in de [administratie, in dienstverlening en in verkoop](#). Opmerkelijk is wel dat deze eerste drie voorkeurdomeinen van Brusselse en Waalse werkzoekenden drie sectoren zijn waar de taaleisen meestal wel hoog zijn, en die dus minder toegankelijk zijn voor werkzoekenden die de taal niet machtig zijn. Ook [logistiek en transport](#) blijkt voor velen een interessant jobdomein om in te werken. In deze sector is er dan wel meer jobpotentieel voor deze doelgroep. Het is ook interessant om op te merken dat er een relatief grote bereidheid is van Brusselse en Waalse werkzoekenden om op ['atypische' uren](#) te werken, zoals in het weekend, op late en vroege uren en in shiften. Zo verklaart ongeveer de helft van de Brusselse en Waalse werkzoekenden bereid te zijn om op 'atypische' uren te werken. Dit zijn dan ook werkuren waar er jobpotentieel is in Vlaanderen, getuige de jobs die reeds werden uitgevoerd door Brusselse en Waalse werkzoekenden.

7 op 10 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden zijn bereid om in Vlaanderen te werken

Van alle werkzoekenden, ziet de meerderheid het zitten om in [Vlaanderen te werken](#), of alweer in Vlaanderen te werken voor zij die er reeds een job uitoefenden. Bij de Brusselaars is dit aandeel significant hoger dan bij Walen; 70,7% ten opzichte van 52,2%. Er is dus zeker een groot potentieel van werkzoekenden die het zien zitten om in Vlaanderen te werken. Deze bereidheid om in Vlaanderen te werken is dan ook hoger bij: jongeren, mannen, werkzoekenden met een rijbewijs en/of auto, werkzoekenden met een origine van buiten de EU, hooggeschoolden, werkzoekenden met werkervaring in Vlaanderen, werkzoekenden met een (ver)gevorderde kennis van het Nederlands en tot slot werkzoekenden die minder dan één jaar werkloos zijn. Voor de werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, is de voornaamste reden hiervoor dat ze [hun kansen op het vinden van een job willen verhogen](#). De jobinhoud, de toegankelijkheid met het openbaar vervoer en het loon zijn dan wel de [belangrijkste voorwaarden](#) voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om een job in Vlaanderen te accepteren.

6 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn bereid om maximaal 1u te pendelen (heen en terug samen) per dag om te gaan werken

De bereidheid van de Brusselse en Waalse werkzoekenden om te [pendelen](#) verschilt sterk. Een vijfde is bereid om maximaal 30 minuten te pendelen (heen en terug samen) per dag om te gaan werken, maar een kwart is bereid om meer dan 90 minuten heen en weer te pendelen. Zo is de meerderheid over het algemeen bereid om in totaal tot één uur per dag te pendelen. De gemiddelde maximale pendeltijd per dag voor Brusselse werkzoekenden is 69 minuten, en voor Waalse werkzoekenden 74 minuten. Opmerkelijk is dat deze duurtijden iets lager liggen dan de effectieve gemiddelde pendeltijden voor werkzoekenden die reeds werkten in Vlaanderen, namelijk gemiddeld



81 minuten voor Brusselaars en gemiddeld 83 minuten voor Walen. Opvallend is ook dat bijna 1 op 4 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zouden zijn om in Vlaanderen te werken, eigenlijk niet weten in welke arrondissement in Vlaanderen ze zouden kunnen werken. Dit wijst erop dat een groot aantal Brusselse en Waalse werkzoekenden eigenlijk **geen concreet zicht hebben** op wat er mogelijk is qua verplaatsingen en jobpotentieel in Vlaanderen.

Slechts 1 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken schatten hun kansen om er werk te vinden relatief groot in

Ongeveer 1 op 3 werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken, schatten dat hun **kansen om een job in Vlaanderen te vinden** gering zijn. Slechts 1 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden die bereid zijn om in Vlaanderen te werken schatten hun kansen om er werk te vinden relatief groot in. De beperkte kansen om een job in Vlaanderen te vinden zijn volgens de respondenten vooral gelinkt aan hun (beperkte) kennis van het Nederlands. Ongeveer 80% van de respondenten die hun kans op werk in Vlaanderen als klein ervaren geven aan dat dit te wijten is aan **hun beperkte kennis van het Nederlands**. Daarnaast speelt ook voor 1 op 3 Brusselse respondenten en 1 op 4 Waalse respondenten het feit dat ze vermoeden dat **werkgevers liever Vlamingen willen rekruteren**. Tot slot speelt ook het **mobiliteitsaspect**, maar dit speelt meer voor Waalse werkzoekenden (22,1%) dan voor Brusselse werkzoekenden (13,9%).

Het is ook interessant om op te merken dat slechts een derde van de Brusselse en een kwart van de Waalse werkzoekenden zich **welkom voelen om in Vlaanderen te werken**. Deze negatieve perceptie blijkt ook heel sterk uit verschillende citaten in de enquête. Slechts een kwart van de werkzoekenden geeft bovendien aan dat **ze zich goed zouden voelen in een Vlaams bedrijf**. Deze psychologische drempel en het gevoel van niet welkom te zijn om in Vlaanderen te werken wordt ook aangehaald door ongeveer 2 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden als reden om niet bereid te zijn om in Vlaanderen te werken.

In de praktijk blijkt de voornaamste reden voor Brusselse en Waalse werkzoekenden om niet in Vlaanderen te willen werken hun beperkte kennis van het Nederlands, gevolgd door mobiliteitsaspecten

De werkzoekenden die niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken, hebben hiervoor verschillende redenen. De belangrijkste reden is hun **beperkte kennis van het Nederlands**. Dit argument wordt aangehaald door 75,2% van de Brusselse en 57,9% van de Waalse werkzoekenden. De taalbarrière was eveneens één van de belangrijkste argumenten van werkzoekenden om hun kans op werk in Vlaanderen als laag te percipiëren. Deze resultaten wijzen erop dat de kennis van het Nederlands één van de belangrijkste drempels is voor interregionale mobiliteit voor werkzoekenden. Het tweede belangrijkste argument is dat ze **niet bereid zijn om lang onderweg te zijn naar het werk**. Ongeveer 1 op 2 Brusselse en Waalse werkzoekenden geven dit als argument aan om te verklaren waarom ze niet bereid zijn om in Vlaanderen te werken. Wat het derde argument betreft om niet in Vlaanderen te willen werken, kunnen we een verschil opmerken tussen Brusselse en Waalse werkzoekenden. In Brussel speelt vooral het feit dat ze verklaren **geen auto of rijbewijs te hebben** (1 op 2 Brusselaars), in Wallonië speelt eerder het feit dat ze **moeilijk in Vlaanderen kunnen geraken met het openbaar vervoer** (4 op 10 Walen). Ook de **kostprijs van vervoer** is een belangrijke drempel voor 1 op 3 Waalse respondenten en 1 op 4 Brusselse respondenten.

4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden zijn bereid om een opleiding Nederlands te volgen om hun kans op werk te verhogen

De (beperkte) **kennis van het Nederlands** werd aangegeven als de belangrijkste drempel om werk in Vlaanderen te vinden. Uit de resultaten van de enquête blijkt inderdaad dat een grote meerderheid van de Brusselse en Waalse werkzoekenden hun kennis van het Nederlands als beginner of volledig beginner inschatten. Zo schatten 1 op 3 Brusselse en 1 op 2 Waalse werkzoekenden hun kennis van het Nederlands als volledig beginner, en nog 1 op 3 als beginner. Een groot deel onder hen gaf echter aan **bereid te zijn om een opleiding Nederlands te**



volgen, om hun kennis van de taal te verbeteren. Zo gaven 4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden aan bereid te zijn om een opleiding Nederlands te volgen om hun kans op werk te verhogen.

6.3. Vaststellingen uit de diepgaande analyse van de vraagzijde

[De krapte op de arbeidsmarkt is de belangrijkste stimulans voor bedrijven voor het aanwerven van Waalse of Brusselse medewerkers, maar niet overal dwingt de krapte even sterk](#)

Volgens de bevroegde bedrijven is de belangrijkste stimulans om over de grens te rekruteren de [krapte op de arbeidsmarkt](#). De nodige profielen worden niet vlakbij gevonden of onder de Nederlandstalige bevolking. Daardoor is het nodig om flexibeler te zijn in o.a. de vereiste taalcompetenties en over de taalgrens te kijken. Zeker voor vestigingen die dichtbij de grens liggen met Wallonië of Brussel, kijkt men al sneller over de grens als oplossing. De aanwezigheid van anderstaligen of een nood aan tweetaligheid in de onderneming vergemakkelijken het aannemen van Brusselse en Waalse werkzoekenden. Dit is bijvoorbeeld het geval voor bedrijven die voor heel België werken, voor West-Vlaamse bedrijven die historisch veel Franse medewerkers tewerkstellen of bedrijven aan de Brusselse rand. Het werken met zowel Nederlandstalige als Franstalig personeel behoort daar tot de standaard manier van werken. Maar niet [overal dwingt krapte tot interregionale aanwervingen](#). In sommige regio's en/of voor sommige profielen slaagt men er nog in om in de directe omgeving en/of Nederlandstalig personeel aan te werven (bvb. voor sommige profielen in Limburg). Ook als het aantal aanwervingen terugvalt, bv. door de energiecrisis, beïnvloedt dit sterk de mate waarin bedrijven over de taalgrens rekruteren.

[Vlaamse werkgevers ervaren verschillende drempels voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden](#)

Verschiedende [drempels](#) worden door de Vlaamse werkgevers ervaren [voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden](#):

- ▶ [De taalbarrière](#): Geen of gebrekkige kennis van de Nederlandse taal bij potentiële medewerkers vormt één van de belangrijkste uitdagingen voor Vlaamse werkgevers. Zeker voor jobs waarbij er met klanten gewerkt moet worden (bv. verkoop) is meestal een goede kennis van het Nederlands vereist. Ook voor bediendeprofielen kan de taal een belangrijke barrière zijn voor werkgevers. De drempel is daarentegen minder groot om Brusselse en Waalse werknemers in te zetten voor profielen waarvoor er geen of een beperkte kennis van het Nederlands nodig is, bijvoorbeeld in de sectoren zoals transport, bouw, productie en IT. Werkgevers geven echter aan dat zelfs voor jobs die geen kennis van het Nederlands vergen, een beperkte kennis van het Nederlands een uitdaging kan zijn voor de sociale integratie van de werknemer.
- ▶ [Onwetendheid als drempel](#): Een groot deel bedrijven hebben een beperkte kennis of bewustzijn van de mogelijkheid om aan te werven in Brussel en Wallonië. Sommige bedrijven hebben er nog niet actief over nagedacht, anderen gaan ervan uit dat de Brusselaars en Walen liever in eigen regio werken, en willen dan ook geen moeite doen om deze te bereiken. Bovendien is er bij sommige bedrijven onzekerheid over de culturele fit van Brusselse en Waalse werkzoekenden in het eigen bedrijf. Ook de informatie over welke organisaties de bedrijven hiervoor precies moeten contacteren stroomt niet voldoende door. Zo is het voor sommige bedrijven niet duidelijk of ze zelf contact kunnen opnemen over de grens met Actiris of Forem om werkzoekenden te rekruteren, of dat dit eerst via VDAB zelf moet verlopen. Ook kennen de Vlaamse bedrijven de Brusselse en Waalse arbeidsorganisaties niet goed, wat ook de drempel verhoogd om deze organisaties te contacteren. Tot slot zijn bepaalde tewerkstellingsmaatregelen die de aanwerving van Brusselse en Waalse werkzoekenden zouden kunnen stimuleren (bvb. taal en tewerkstelling van VDAB en werkplekieren, of Activa.brussels) nog niet voldoende bekend, zeker bij kleinere ondernemingen.
- ▶ [De bereikbaarheid van de onderneming](#): Ook beperkingen qua mobiliteit bepalen de mate waarin bedrijven mensen uit andere gewesten tewerk kunnen stellen. Voor sommige vestigingen (bv. in zuiden van Limburg,



West-Vlaanderen, Grimbergen, ...) is er een slechte verbinding met het openbaar vervoer waardoor het overbruggen van een korte afstand toch lang kan duren. Bovendien is het openbaar vervoer ook erg moeilijk voor bedrijven met werk in shifts en atypische uren. De wagen nemen om naar Vlaanderen te rijden is volgens sommige bedrijven ook geen optie voor vele werkzoekenden want te duur, zeker wanneer men het loon na deze uitgave vergelijkt met de werkloosheidsuitkering. Bij aanwervingsbeslissingen wordt door bedrijven dan ook gekeken naar pendelafstand of -tijd. Sommige bedrijven verkiezen een werknemer die dichterbij woont, omdat ze verwachten dat dit de retentie ten goede komt.

- ▶ **Mismatch tussen vraag en aanbod van competenties:** Volgens de bevroegde bedrijven voldoen de technische skills van werkzoekenden in Brussel en Wallonië vaak niet aan de verwachtingen van de in Vlaanderen gelegen bedrijven. Zo is er als gevolg een mismatch tussen het profiel van de vacatures en van de personen die werkzoekend zijn. Dit geldt namelijk voor de industrie; kortgeschoolde Brusselse en Waalse werkzoekenden vormen een potentieel voor de industrie in Vlaanderen, maar vanuit de bedrijven uit de industrie wordt gewezen op de mismatch tussen de profielen van de werkzoekenden en het gevraagde opleidingsniveau van de openstaande industriële vacatures in Vlaanderen. Aan de andere kant zijn - door de stijgende krapte - de knelpuntberoepen meer en meer gelijkaardig tussen de verschillende regio's, waardoor rekruteren vanuit een andere regio ook moeilijk is.

Potentieel binnen Vlaamse bedrijven om praktijken verder uit te werken om de drempels bij de rekrutering en tewerkstelling van Brusselse en Waalse werkzoekenden tegen te gaan

Zoals hierboven beschreven, ervaren bedrijven verschillende drempels voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden. Uit de gesprekken met bedrijven blijkt het duidelijk dat er zeker nog potentieel en mogelijkheden zijn binnen bedrijven om praktijken uit te werken om deze drempels tegen te gaan. Deze **praktijken** zijn nog erg onderbenut in vele bedrijven:

- ▶ **Intensere samenwerkingen met VDAB, Actiris en Forem:** bedrijven maken reeds veel gebruik van uitzendkantoren en van VDAB voor de rekrutering van Brusselse en Waalse werkzoekenden. Een aantal onder hen doen ook reeds beroep op de diensten van Actiris en Forem. Vele Vlaamse bedrijven (vooral KMO's) kennen deze organisaties echter onvoldoende en weten hun weg hier niet te vinden. Volgens bedrijven zou een geïntegreerd overzicht voor alle werkgevers (incl. KMO's) via een Single Point of Contact van de verschillende tewerkstellingsmaatregelen, de mogelijke ondersteuning (bv. bij opleiding, taal), de relevante instanties, enz. heel nuttig kunnen zijn.
- ▶ **De gevraagde kennis Nederlands beter evalueren en niet overschatten:** De vereiste taalcompetenties variëren sterk tussen bedrijven en tussen profielen. In veel gevallen, worden deze echter te hoog ingeschat, wat de werkzoekenden afschrikt om te solliciteren. De VDAB biedt screenings van vacatures aan om te kijken of de taalvereisten niet te hoog zijn ingeschat. Ze kijken na welke taalkennis nodig is voor de job en helpen bij de opmaak van een duidelijke vacature met heldere taal. Deze screenings zijn echter niet door alle bedrijven gekend en/of gebruikt.
- ▶ **Toegankelijke en laagdrempelige taalopleidingen bieden aan werknemers:** Taalopleidingen worden nog te vaak door bedrijven ervaren als te duur, tijdrovend en niet geschikt voor de werkorganisatie. VDAB biedt taalcoaching-trajecten en heeft ook andere taalondersteuningsmogelijkheden in haar aanbod. Uit de gesprekken blijken deze ondersteuningsmogelijkheden echter niet altijd goed gekend door de bedrijven. Ook voldoen de huidige opleidingen die VDAB aanbiedt volgens sommige organisaties niet steeds aan hun noden, want ze zijn voor sommige bedrijven te klassikaal en te weinig afgestemd op de communicatie op de werkvloer. Bedrijven geven aan nood te hebben aan toegankelijke, laagdrempelige opleidingen op maat van de werknemer en op maat van het werkregime.
- ▶ **Aangepaste onthaal- en werkinstructies voorzien:** Een vaak aangehaalde uitdaging is dat werkinstructies en andere documenten (bvb. loonfiches, arbeidscontract,...) enkel beschikbaar zijn in het Nederlands. De Vlaamse taalwetgeving bemoeilijkt bovendien het beschikbaar stellen van Franstalige administratie voor de



Franstalige werknemers. Zo moeten het arbeidscontract, verwittigingen en ook de C4 in het Nederlands worden opgesteld, ook al is de persoon Franstalig. Werkdocumenten vertalen vergen een financiële investering, die sommige bedrijven verkiezen niet te doen. VDAB biedt echter ondersteuning aan bedrijven, zoals job- en taalcoaching voor nieuwe medewerkers (gratis voor anderstalige medewerkers die minder dan een jaar aan de slag zijn), wat kan helpen bij het onthaal van de medewerkers, maar bedrijven zijn hier niet altijd van op de hoogte.

- ▶ **Toegankelijke beroepsopleidingen bieden aan werknemers:** De bedrijfsopleidingen worden in sommige bedrijven zowel in het Nederlands als in het Frans gegeven. Dit is echter niet overal zo en ook niet voor alle opleidingen. Ook voor beroepsopleidingen op maat van de bedrijven kan er vanuit bedrijven gewerkt worden met VDAB, Actiris en Forem, hoewel omwille van de taalwetgeving geen beroepsopleidingen in het Frans gegeven kunnen worden door VDAB. Forem en Actiris zouden instructeurs kunnen 'uitlenen' aan VDAB, zodat de opleiding gemakkelijk in het Frans kan worden gegeven, en zodat dit voor de Brusselse en Waalse werkzoekenden bij een door hen gekende organisatie gebeurt.
- ▶ **Mobiliteit van Walen en Brusselaars proberen te faciliteren:** Woon-werk mobiliteit wordt door bedrijven vooral beschouwd als een verantwoordelijkheid van de werkzoekende zelf. Relatief weinig bedrijven blijken goede praktijken toe te passen voor het wegnemen van mobiliteitsdrempels, zoals bvb. busjes inleggen of het stimuleren van carpooling van medewerkers. Vanuit bedrijven zou hier meer aandacht voor moeten zijn, om op maat oplossingen aan te bieden, eventueel in samenwerking met andere bedrijven in de buurt.

6.4. Vaststellingen per specifieke tewerkstellingszone

In deze studie hebben we specifiek ingezoomd op **drie interregionale tewerkstellingszones**. Deze zones zijn gedefinieerd als tewerkstellingszones met reeds interregionale tewerkstelling (met Vlaanderen als gewest van tewerkstelling) en waar bovendien, op basis van de parameters die gebruikt werden in het onderzoek (pendelstromen, analyse van de vacatures en werkzoekenden), potentie werd vastgesteld om de interregionale arbeidsmobiliteit te versterken. Hieronder vatten we de belangrijkste vaststellingen per zone samen.

Interregionale tewerkstellingszone 1: Brussel – Halle-Vilvoorde

We merken reeds een **sterke verwevenheid tussen Brussel en de rand (Halle-Vilvoorde)**. 34 000 Brusselaars vinden hun weg richting Halle-Vilvoorde. In Halle-Vilvoorde is dan ook een aanzienlijk jobaanbod (met o.a. de luchthaven in Zaventem) waarin de Brusselaars tewerkgesteld kunnen worden. Deze Brusselse pendelaars zijn voor het merendeel **afkomstig uit de gemeentes ten noorden van het Brussels Gewest**, waar 10-14% van de loontrekkende bevolking in Halle-Vilvoorde werkt.

Deze pendelende Brusselaars trekken sterk **richting de gemeentes Asse, Dilbeek, Zaventem, Machelen en Vilvoorde**, waar ze steeds meer dan 15% van de loontrekkende jobs invullen. Bovendien trekt de luchthaven in Zaventem werknemers aan vanuit het volledige Brusselse Gewest, zowel vanuit de Brusselse gemeentes vlakbij Zaventem als vanuit de verder weg gelegen gemeentes (zoals Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek). De Brusselaars tewerkgesteld in Halle-Vilvoorde zijn **voornamelijk actief in de uitzend, reiniging, de retail en de logistiek**.

Ondanks de reeds sterke verwevenheid tussen de twee regio's, is er ook nog **potentieel** om de interregionale mobiliteit vanuit het Brussels Gewest naar de rand te vergroten. De **dienstverlenende beroepen, de sector van de transport en logistiek beroepen en de industriële beroepen en ambachten** vormen drie interessante sectoren om de pendel van het Brussels Gewest richting het Vlaams Gewest uit te breiden. De arbeidsvraag is hoog in elk van deze sectoren, en dit zeker voor kortgeschoolde profielen. Bovendien zien we deze sectoren ook sterk terugkomen bij de beroepsaspiraties van de werkzoekenden in Brussel. Wel zal ingezet moeten worden op het wegnemen van de barrières. Ook in de **horeca, handel- en verkoop en de administratie** zien we dit potentieel,



met een groot aantal vacatures en werkzoekenden die bereid zijn in deze sectoren te werken. Deze beroepen vereisen wel vaak enige flexibiliteit (bijv. horeca) en kennis van het Nederlands is zeker bij de administratie & handel- en verkoopberoepen een must. Hier voegen we nog aan toe dat er in het Brussels Gewest **heel wat werkzoekenden met een buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid zijn** (in de gemeentes Brussel, Schaarbeek, Anderlecht en Sint-Jans-Molenbeek bedraagt dit zelfs 40% van de werkzoekenden ingeschreven bij Actiris eind januari 2022). Uit de enquête met de werkzoekenden bleek dat werkzoekenden met een niet-EU-origine een hogere bereidheid hebben om in Vlaanderen te werken. Hierop kan dus duidelijk ingezet worden in het Brussels Gewest.

Enkele interessante beroepen (voor kortgeschoolden) voor de interregionale mobiliteit zijn:

Polyvalent medewerkers in restaurants, verkoper van kleding en accessoires, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, schoonmakers van ruimte en lokalen, behandelaar luchtvracht, lader-losser, verdelers van post- en drukwerk, technicus communicatienetwerken, medewerker in een callcenter, receptionist, administratief medewerker, commercieel medewerker...

- ➔ Dit zijn beroepen die een knelpuntberoep vormen in Vlaanderen, maar niet in het Brussels Gewest (of die in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn).
- ➔ Bovendien werden voor deze beroepen een groot aantal vacatures ontvangen in Halle-Vilvoorde door de VDAB tussen mei 2021 en april 2022 (voor kortgeschoolde profielen).
- ➔ Natuurlijk komen heel wat andere hinderpalen hierbij kijken, zoals de talenkennis van de werkzoekenden, de arbeidsomstandigheden en de mobiliteit, die zeker voor laaggeschoolden een belangrijke drempel vormen.

Uit de data van de **Brusselse werkzoekenden** blijkt dat **de mondelinge kennis van het Nederlands beperkt blijft**, iets wat ook naar voren kwam in de enquête met Brusselse werkzoekenden. Uit de gesprekken met Vlaamse bedrijven aan de rand van Brussel bleek echter wel dat er in veel bedrijven reeds veel Frans werd gesproken, waardoor de integratie van Franstalige Brusselaars in deze bedrijven er gemakkelijk loopt. Toch spelen een aantal drempels ook binnen deze bedrijven, zoals vooroordelen/stigma rond de werkmotivatie bij Brusselse werklozen, (de perceptie van) de mismatch tussen de competenties van de Brusselse werklozen en de noden van bedrijven en de institutionele context die interregionale mobiliteit niet vergemakkelijken (samenwerking VDAB, Actiris, Bruxells Formation).

Interregionale tewerkstellingszone 2: Doornik-Moeskroen – Ieper, Roeselare & Kortrijk

6 400 Walen hebben een job in de arrondissementen Ieper, Roeselare of Kortrijk. De meeste onder hen trekken **richting de gemeentes Kortrijk, Menen, Waregem, Ieper en Roeselare**, waar ze slechts een klein aandeel van alle jobs invullen (3% in Kortrijk, 6% in Menen). Deze Waalse pendelaars komen voornamelijk vanuit het arrondissement Doornik-Moeskroen, met hierbinnen de gemeentes Komen-Waasten en Moeskroen, twee gemeentes dichtbij de taalgrens. De Waalse pendelaars richting Ieper, Roeselare en Kortrijk zijn voornamelijk tewerkgesteld in de industrie (vervaardiging van voeding & textiel), de uitzend, de retail en de logistieke sector.

Het feit dat de **Waalse werknemers slechts een beperkt aandeel van de jobs invullen in Ieper, Roeselare en Kortrijk**, dat er veel vacatures zijn in deze regio's en er een pool is aan werkzoekenden in Doornik-Moeskroen maakt dat ook deze zone nog veel potentieel heeft om de interregionale mobiliteit te versterken. In het arrondissement Doornik-Moeskroen wonen in de gemeentes Moeskroen en Doornik meer dan 5 000 werkzoekenden (die tussen mei 2021-april 2022 ingeschreven waren bij Forem). In de gemeente Kortrijk werden er tussen mei 2021-april 2022 tussen de 7 000 en 8 000 vacatures ontvangen door de VDAB. De sectoren met een grote vraag naar nieuwe werknemers in deze drie arrondissementen zijn de **industriële beroepen en**



ambachten, de horeca-, handel en verkoopsector, de transport- en logistieke beroepen, de dienstverlenende beroepen en de bouwberoepen. Dit zijn ook sectoren waarbinnen de werkzoekenden in Doornik-Moeskroen bereid zijn te werken.

Enkele interessante beroepen voor kortgeschoolden ter uitbreiding voor interregionale mobiliteit zijn:

Productiemedewerker, verpakker, industrieel elektrotechnisch installateur, verkoper van kleding en accessoires, keukenmedewerker, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, koerier besteller, chauffeur personenvervoer...

- ➔ Dit zijn beroepen die een knelpunt vormen in het Vlaams Gewest, maar niet in het Waals Gewest (of in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn).
- ➔ Bovendien werd voor deze beroepen door de VDAB een groot aantal vacatures ontvangen in Ieper, Roeselare en Kortrijk tussen mei 2021-april 2022.
- ➔ Natuurlijk zijn hier andere drempels die een belangrijke rol spelen, zoals bijv. de talenkennis van de Waalse werkzoekenden in Doornik-Moeskroen, die beperkt is.

De ongeziene krapte op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen bleek ook duidelijk uit de gesprekken met bedrijven en stakeholders uit die zone. Deze zone is reeds gekenmerkt door een grote aanwezigheid van Noord-Fransen, waardoor een aantal bedrijven reeds hun werking hierop hebben toegepast (nl. vertaling van de werkdocumenten, opleidingen, enz.). Aan de ene kant is dit een stimulans om Walen aan te werven, maar sommige bedrijven geven ook expliciet aan het evenwicht te willen bewaren tussen Nederlandstaligen en Franstaligen in hun bedrijf. Bij sommige bedrijven leeft er ook een negatieve perceptie naar Walen toe ten opzichte van Fransen: hun motivatie om te werken is volgens hen beperkter (ook omwille van het gelimiteerde werkloosheidsuitkeringssysteem in Frankrijk) en er is een mismatch tussen het profiel van de Waalse werkzoekenden en hun noden. Een bijkomende specifieke drempel voor de integratie van Franstaligen in West-Vlaamse bedrijven is ook het gebruik van dialect.

Interregionale tewerkstellingszone 3: Luik – Hasselt & Tongeren

Hasselt en Tongeren ontvingen in 2019 zo'n 4 200 Waalse werknemers. In vergelijking met de pendel richting Ieper, Roeselare & Kortrijk, zijn de **bestaande pendelstromen beperkter**. Ook slechts een beperkt aandeel van de jobs in deze arrondissementen wordt ingevuld door Waalse pendelaars. De Waalse werknemers pendelend richting deze twee Limburgse arrondissementen komen voornamelijk terecht in Hasselt, Sint-Truiden, Tongeren en Genk. De Waalse pendelaars vullen in deze gemeentes 1 à 4% van de jobs in. In de gemeentes vlak aan de taalgrens (Gingelom & Voeren) stijgt dit aandeel tot 9% en 37% (we merken op dat Voeren een faciliteitengemeente is). Zij zijn voornamelijk **tewerkgesteld in het openbaar bestuur en defensie, de uitzend, de logistieke sector, de retail, de industrie en de landbouw**. De Waalse pendelaars richting Hasselt & Tongeren wonen voornamelijk in het arrondissement Luik (in de gemeentes Luik, Bitsingen, Seraing & Herstal).

De **handel-, horeca- en verkoop, de dienstverlenende beroepen, de industriële beroepen en ambachten en de transport- en logistieke beroepen** vormen vier interessante sectoren om de pendel richting de arrondissementen Hasselt en Tongeren uit te breiden. Er is reeds een bestaande pendelstroom binnen deze sectoren, er is een groot aantal vacatures (ontvangen & openstaand) en ook de werkzoekenden aspireren om in deze sectoren te werken. De **pool van werkzoekenden wonend in Luik is bovendien groot**: tussen mei 2021 en april 2021 waren ongeveer 73 000 werkzoekenden uit Luik ingeschreven bij Forem. Daarnaast biedt ook de landbouw potentieel om de interregionale mobiliteit uit te breiden. Binnen de landbouw bestaat er eveneens reeds een pendelstroom richting Hasselt & Tongeren en is de vraag naar nieuwe werkrachten zeer groot. Wel zien we dat deze sector minder terugkomt bij de beroepsaspiraties van de Luikse werkzoekenden en is er de concurrentie van buitenlandse werkrachten. Momenteel worden in deze sector vooral werkrachten uit Oost-Europa tijdelijk ingezet. ;



Enkele interessante beroepen (voor kortgeschoolden) om de interregionale mobiliteit naar Hasselt en Tongeren uit te breiden zijn:

Medewerker in de fruitteelt, verkoper van kleding en accessoires, keukenmedewerker, verkoper van voedingsmiddelen detailhandel, hulpkok, chauffeur personenvervoer, verdeler postwerk-drukwerk (postbode)
...

- ➔ Dit zijn beroepen die in het Vlaams Gewest een knelpunt vormen, maar niet in het Waals Gewest (of beroepen die in beide gewesten geen knelpuntberoep zijn).
- ➔ Bovendien werd voor deze beroepen een groot aantal vacatures ontvangen in Hasselt en Tongeren (voor kortgeschoolde profielen) door de VDAB tussen mei 2021-april 2022.
- ➔ Ook hier zijn er andere hinderpalen, zoals kennis van het Nederlands en mobiliteit.

Uit de gesprekken met bedrijven en stakeholders bleek de krapte op de arbeidsmarkt in deze zone minder sterk dan in de twee andere zones, waardoor interesse voor interregionale mobiliteit momenteel ook beperkter is. **Bovendien is openbaar vervoer, vooral in Zuid-Limburg, vaak geen optie voor Waalse werkzoekenden:** de regio is nog zeer landelijk, bedrijven liggen er vaak verspreid en over de grens pendelen is een extra uitdaging. Een heel **beperkt aantal bedrijven voorzien shuttle-diensten** om hun bedrijf bereikbaarder te maken voor hun werknemers. In de retail zijn er in deze zone ook kandidaten vanuit Nederland, qua taal geeft dit vaak een betere match dan met Walen.

6.5. Aanbevelingen ter bevordering van interregionale mobiliteit

Tot slot identificeren we in dit laatste hoofdstuk een aantal **aanbevelingen ter bevordering van interregionale mobiliteit**. Deze aanbevelingen situeren zich op niveau van het beleid en hebben als doelstelling om drempels op niveau van werkzoekenden en werkgevers, maar ook contextuele drempels zoveel mogelijk weg te werken.

Het concept van interregionale tewerkstellingszones zo lokaal mogelijk uittekenen en gebruiken voor de matching van vraag en aanbod

In deze studie werden aan de hand van verschillende parameters (pendelstromen, analyse van de vacatures en werkzoekenden), drie interregionale tewerkstellingszones geïdentificeerd waar er nog steeds potentieel is voor interregionale mobiliteit: i) Brussel - Halle-Vilvoorde, ii) Doornik-Moeskroen - Ieper, Roeselare & Kortrijk en iii) Luik - Hasselt & Tongeren. De analyse van administratieve gegevens heeft duidelijk aangekaart dat deze drie zones verschillen vertonen in de sectoren en beroepen waar er potentieel is voor interregionale mobiliteit. Bovendien bleek uit de bevraging van de werkzoekenden dat werkzoekenden niet weten in welk arrondissement te werken. Ze hebben geen duidelijk overzicht waar er jobpotentieel is. De kwantitatieve analyse biedt hier een antwoord op. Ze verduidelijkt waar de arbeidsvraag hoog is en voor welke sectoren/beroepen er aan Vlaamse zijde profielen worden gezocht, dit voor de drie specifieke regio's.

Om een meer specifieke matching te kunnen doen tussen de interregionale vraag en aanbod van arbeidskrachten en rekening te kunnen houden met de specifieke drempels binnen deze zones zou het echter nuttig kunnen zijn om nog meer in detail te zoomen binnen deze zones en bvb. bepaalde bedrijventerreinen te selecteren (zoals bvb. reeds het geval is bij Aviato). Deze oefening zou interessant kunnen zijn als prospectie van een aantal bedrijven ter sensibilisering en ondersteuning van interregionale mobiliteit (zie ook actiepoint hieronder).

De samenwerking tussen VDAB, Actiris en Forem nog verder intensifiëren op verschillende niveaus

De laatste jaren is de samenwerking tussen VDAB, Actiris en Forem reeds toegenomen, maar deze zou nog geïntensifieerd kunnen worden op verschillende niveaus. Hieronder lijsten we een aantal concrete acties die een antwoord zouden kunnen bieden op de verschillende geïdentificeerde uitdagingen:

- ▶ **Vertaling van vacatures:** Vacatures uit Vlaanderen zijn vaak enkel opgesteld in het Nederlands. Hierdoor kunnen werkzoekenden of consultants die beperkt Nederlands kunnen moeilijk inschatten of hij/zij zich kandidaat zouden kunnen stellen. Alle Vlaamse vacatures die uitgewisseld worden en waarvoor er een relatieve beperkte kennis van het Nederlands nodig is (ook eventueel na een taalscan van VDAB) zouden systematisch vertaald kunnen worden naar het Frans.
- ▶ **De bemiddeling op vacatures vanuit Actiris en Forem toelaten buiten knelpuntberoepen:** Actiris en Forem kunnen momenteel enkel actief bemiddelen op de vacatures van VDAB die knelpuntberoepen zijn. Binnen bepaalde gedefinieerde zones waar er potentieel is voor interregionale mobiliteit (bvb. in de drie zones gedefinieerd in deze studie), zou hier echter flexibeler mee kunnen worden omgegaan en de actieve bemiddeling van werkgevers ook toegelaten worden voor Actiris en Forem buiten de knelpuntberoepen. Er zijn goede redenen waarom de verschillende regio's niet als elkaars concurrenten gezien zouden moeten worden. Een bepaalde job/bedrijf zou een betere 'fit' kunnen hebben met een werkzoekende uit een andere regio, waardoor bemiddeling van deze beroepen niet perse uitgesloten zou moeten worden.
- ▶ **Transparantere communicatie tussen de gewesten m.b.t. de actieve bemiddeling op vacatures:** Na de uitwisseling van een vacature is er momenteel geen communicatie tussen de instellingen mbt wat er met de vacature werd gedaan. Hier zou transparanter gecommuniceerd over moeten worden. Is er effectief mee aan de slag gegaan? Is de matching gebeurd? Deze open communicatie is zeker belangrijk in een situatie waar er ook buiten knelpuntberoepen door Actiris en Forem bemiddeld zou kunnen worden.
- ▶ **Informatiedoorstroming verbeteren:** Veel informatiedoorstroming gebeurt nog manueel, wat een efficiënte samenwerking in de weg staat (bv. op vlak van gevolgde opleidingen van werkzoekenden, maar ook of een persoon is ingeschreven bij Actiris/VDAB). De IT-systemen en labels (bvb. beroepencodes, niveau van Nederlands,...) zijn ook niet op elkaar afgestemd, wat de doorstroming van informatie bemoeilijkt. De instellingen zouden samen kunnen bekijken hoe de doorstroming van informatie en afstemming van IT-systemen/labels verbeterd zouden kunnen worden voor een efficiëntere werking en informatie-uitwisseling.
- ▶ **Meer samenwerking op niveau van grensoverschrijdende opleidingen:** Ook op niveau van opleidingen zouden VDAB, VDAB Brussel, Actiris, Forem en Bruxelles Formation meer kunnen samenwerken, om meer grensoverschrijdende opleidingen te organiseren. Forem en Bruxelles Formation zouden bvb. instructeurs kunnen 'uitlenen' aan VDAB, zodat de opleiding in het Frans kan worden gegeven. Ook zou VDAB zelf Franstalige opleidingen kunnen aanbieden.
- ▶ **Meer gezamenlijke acties:** Op verschillende niveaus kunnen er vanuit VDAB, Actiris en Forem gezamenlijke acties opgesteld worden ter bevordering van interregionale mobiliteit. Deze acties worden in volgende secties verder uitgelicht. In dit opzicht is AVIATO zeker een goede praktijk die ook in andere zones voor herhaling waard is. Een aantal van onderstaande voorgestelde acties (taalopleidingen, werkzoekenden informeren, oplossingen zoeken voor mobiliteit) zijn reeds acties die in het kader van AVIATO specifiek voor de luchthaven worden gevoerd.



Interregionale mobiliteit verder stimuleren bij werkzoekenden en ze hierin ondersteunen door bepaalde drempels te verkleinen

VDAB, Actiris en Forem hebben reeds een aantal campagnes georganiseerd om werkzoekenden te informeren met betrekking tot interregionale mobiliteit en het potentieel van jobs in Vlaanderen. Ook worden er vanuit Actiris en Forem regelmatig infosessies hierover georganiseerd. Men zou interregionale mobiliteit echter **verder kunnen stimuleren bij werkzoekenden, zeker bij de meest kortgeschoolden**, en ze hierin ondersteunen via volgende bijkomende concrete acties:

- ▶ **Werkzoekenden actiever toeleiden naar Vlaamse vacatures:** Als een Brusselse of Waalse werkzoekende zich inschrijft bij Actiris of Forem en aangeeft dat hij/zij open staat om te werken in Vlaanderen, worden ze door de consultant ook bij de VDAB ingeschreven. VDAB kan dan de bemiddeling naar concrete vacatures opnemen of opleidingen aanbieden. Ook aan werkzoekenden die niet specifiek aangeven geïnteresseerd te zijn in een job in Vlaanderen zouden echter vacatures in Vlaanderen aangeboden kunnen worden, eventueel binnen het federaal normatief kader (minder dan 60km/2u rit); zeker in Brussel waar dit nog niet toegepast wordt. Dit is een manier van Brusselse en Waalse werkzoekenden actiever te sensibiliseren m.b.t. het potentieel aan jobs in Vlaanderen.
- ▶ **Intensieve taalopleidingen Nederlands bieden aan Brusselse en Waalse werkzoekende:** 4 op 10 Brusselse en Waalse werkzoekenden verklaren in onze enquête bereid te zijn om een opleiding Nederlands te volgen om hun kans op werk te verhogen. Vanuit Actiris en Forem en in samenwerking met VDAB zouden intensieve taalopleidingen Nederlands aangeboden kunnen worden aan alle werkzoekenden geïnteresseerd in interregionale mobiliteit; via aparte taalopleidingen en/of via taalcoaches tijdens stages, IBO,... Ook zouden werkzoekenden die nog niet aangeven geïnteresseerd te zijn in jobs in Vlaanderen, maar die een profiel hebben dat matcht met Vlaamse vacatures (cf. Vorig punt), ook zulke opleiding aangeboden kunnen krijgen.
- ▶ **Mobiliteitsproblematieken van werkzoekenden onder de loep nemen:** Tijdens de begeleiding van werkzoekenden en gesprekken met hun consultant zouden mobiliteitsproblematieken van werkzoekenden in detail besproken moeten worden en zou er samen nagedacht kunnen worden over mogelijke oplossingen. Actiris en Forem kunnen bvb. hulp bieden bij het halen van een rijbewijs indien de wagen een optie zou zijn. De consultant zou ook samen met de werkzoekende de verschillende zones die bereikbaar zijn voor de werkzoekende kunnen identificeren, bijvoorbeeld aan de hand van tools/platforms die vacatures verbinden met de bereikbaarheid. Volgende tool: <https://naarjobsinwestvlaanderen.be/>, is een interessante voorbeeld van tool die ontwikkeld zou kunnen worden in andere regio's, waarbij op een kaart wordt weergegeven welke vacatures beschikbaar zijn en hoe een werkzoekende er vanuit zijn locatie kan geraken. Ook zou voor elke vacature de informatie m.b.t. eventuele mobiliteitsoplossingen aangeboden door de werkgever erin opgenomen kunnen worden. Werkzoekenden dienen dan ook opgeleid te worden tot het gebruik van deze tools/platforms (zoals bvb. Google maps of andere ontwikkelde tools).
- ▶ **Een jobbonus voor interregionale mobiliteit:** De kosten van verplaatsingen, gekoppeld aan de relatieve lage lonen in de sectoren die toegankelijk zijn voor kortgeschoolde werkzoekenden, maakt dat interregionale mobiliteit vaak geen financiële haalbare optie is voor werkzoekenden, zeker wanneer ze kortgeschoold zijn. Dit blijkt ook uit de enquête bij werkzoekenden waaruit een deel onder hen aangeeft niet bereid te zijn om in Vlaanderen te werken omwille van de kost van vervoer. Een financiële incentive voor verplaatsingen zou werkzoekenden kunnen stimuleren om de stap over de grens te zetten. Momenteel is de Vlaamse jobbonus enkel ter beschikking van personen die in het Vlaamse Gewest wonen. Maar indien deze zou worden uitgebreid naar alle personen die in Vlaanderen werken, zouden ook Brusselaars en Walen hierop beroep kunnen doen. Het is belangrijk om op te merken dat er sinds september 2022 een federale premie bestaat



voor interregionale mobiliteit, maar deze is slechts voor 3 maanden geldig en enkel voor langdurige werklozen⁴⁰.

- ▶ **Communiceren over succesverhalen:** Forem en Actiris hebben reeds communicatiecampagnes georganiseerd m.b.t. interregionale mobiliteit naar werkzoekenden toe. Toch blijft er een negatieve perceptie leven bij een groot aantal werkzoekenden en voelen een aantal onder hen zich niet welkom om in Vlaanderen te werken. Inspelen op succesverhalen van Brusselse en Waalse werkzoekenden die in Vlaanderen duurzaam werken, kan helpen om de negatieve perceptie m.b.t. werken in Vlaanderen te reduceren.
- ▶ **Optimaliseren van grensoverschrijdend openbaar vervoer:** Tot slot dienen beleidsmakers verder in te zetten op het optimaliseren en uitbreiden van de routes die het openbaar vervoer aanbiedt en vooral de betere aansluitingen (zowel wat betreft de verbindingen als de betalingsmiddelen) tussen de drie gewesten.

Interregionale mobiliteit verder stimuleren bij werkgevers en ze hierin ondersteunen door bepaalde drempels te verkleinen

Ook bij werkgevers zijn er verschillende acties mogelijk vanuit VDAB, Actiris en Forem om de **drempels voor interregionale mobiliteit te verkleinen**. Deze acties zouden in samenwerking met de werkgeversorganisaties uitgevoerd kunnen worden. Deze organisaties voeren reeds een aantal acties uit ter stimulering van interregionale mobiliteit, maar deze zouden nog verder versterkt kunnen worden, namelijk met volgende acties in samenwerking met de arbeidsbemiddelingsdiensten:

- ▶ **Gerichte prospectie van werkgevers en gezamenlijke aanpak:** Eerst en vooral kunnen er aan de hand van onze kwantitatieve analyse binnen de drie tewerkstellingszones bepaalde sectoren (en bedrijven) geïdentificeerd worden waar er potentieel is voor interregionale mobiliteit. Voor deze sectoren/bedrijven zou er een actieve prospectie georganiseerd moeten worden, in samenwerking tussen VDAB en Actiris aan de ene kant en VDAB en Forem aan de andere kant. Voor deze bedrijven zou het potentieel van interregionale mobiliteit voorgelegd moeten worden en op maat en in discussie met het bedrijf een analyse moeten gebeuren van hun drempels en mogelijke oplossingen hiervoor. Verschillende bedrijven die in elkaars buurt gelegen zijn, zouden ook samengebracht kunnen worden om tot oplossingen te komen m.b.t. mobiliteit (bv. shuttles oprichten).
- ▶ **Brede communicatiecampagnes organiseren:** Voor alle Vlaamse bedrijven in de drie tewerkstellingszones zouden er eveneens brede communicatiecampagnes georganiseerd kunnen worden, die het potentieel van interregionale mobiliteit uitleggen en ingaan op de diensten en ondersteuning van VDAB, Actiris en Forem hierin. Ook kunnen oplossingen voor verschillende ervaren drempels voor werkgevers hierin voorgelegd worden, namelijk bestaande taal en beroepsopleidingen, bestaande tewerkstellingsmaatregelen, shuttles en carpoolingsystemen, enz.
- ▶ **Bedrijven sensibiliseren over taalvereisten:** Daarnaast dient er ook kritischer gekeken te worden naar de taalvereisten van bedrijven. Organisaties kunnen hierbij via de taalscreening van VDAB nog beter gecoacht en begeleid worden om hier minder rigide mee om te gaan, en hoe eventuele drempels m.b.t. documenten, werkinstructies, enz. te overkomen.
- ▶ **Taal-en beroepsopleidingen op maat van de onderneming:** Bedrijven moeten ook verder gesensibiliseerd worden over de verschillende mogelijkheden van taal-en beroepsopleidingen. Deze dienen echter ook meer op maat te zijn van de noden van de ondernemingen en hun interne werkorganisatie. Taalcoaches op de werkvloer zijn hier bvb. interessante initiatieven. Ook zouden deze taal- en beroepsopleidingen op maat van

⁴⁰ Vanaf 1 september 2022 en gedurende 3 maanden kunnen langdurige werklozen in aanmerking komen voor een uitkering "interregionale mobiliteit" ter hoogte van 25% van de uitkering als volledig werkloze in de eerste vergoedingsperiode.



de onderneming gecombineerd kunnen worden met een voorselectie van kandidaten voor een vacature, in samenwerking met de verschillende arbeidsbemiddelingsdiensten.

Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Ten slotte merken we nog kort op dat het voor toekomstig onderzoek interessant zou zijn om voor specifieke zones cijfergegevens te verzamelen die informatie bieden over de pendeltijd en de pendelafstand, evenals de vervoersmiddelen die werknemers nemen. Op die manier zou men gedetailleerd in beeld kunnen brengen waar mobiliteit een grote barrière vormt en waar niet. Ook cijfergegevens over de mobiliteitsoplossingen die werkgevers aanbieden, zouden hierbij een pluspunt zijn.



B.1 Bijlage 1: Bibliografie

- ▶ actiris.brussels. (2017). Beheerscontract 2017-2022 : Kwaliteit verzekeren voor iedereen. In Actiris.Brussels. <https://www.actiris.brussels/media/lczabjk2/beheerscontract-actiris-2017-2022-kwaliteit-verzekeren-voor-iedereen-h-ACB38EC9.pdf>
- ▶ actiris.brussels. (2018). Analyse van de tewerkstelling en van de knelpuntberoepen in het metropolitane gebied van Brussel: december 2018. <https://www.actiris.brussels/media/21hj5zpl/analyse-kb-bgg-2016-h-7C5524F1.pdf>
- ▶ actiris.brussels. (2022). Infodag "Werken in de Brusselse Rand". <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/detail-event-nl/?reference=59621>
- ▶ Aviato. (2019). Smart Hub Vlaams-Brabant. <https://www.smarthubvlaamsbrabant.be/projecten/brussels-airport-house>
- ▶ Cambien, K. (2017, 5 april). Eerste "Tour de Wallonie" werd onvervalst succes. Made in. Geraadpleegd op 21 oktober 2022, van <https://www.made-in.be/west-vlaanderen/eerste-tour-de-wallonie-werd-onvervalst-succes/>
- ▶ Carrières dans l'enseignement: pénurie dans l'enseignement. (2021). Enseignement.be. Retrieved October 24, 2022, from <http://www.enseignement.be/index.php?page=24944>
- ▶ Centrale raad voor het bedrijfsleven. (2008). Advies betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden. <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1641.pdf>
- ▶ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. (2009). Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit. <https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/nl/doc09-1249.pdf>
- ▶ Duprez, C. & Nautet, M. (2019). Economic flows between Regions in Belgium. NBB Economic Review. https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecoreviii2019_h5.pdf
- ▶ Faure, L., Brotcorne, P., Vendramin, P. & Mariën, I. (2022). Barometer digitale inclusie (D/2893/2022/18). Koning Boudewijnstichting. <https://media.kbs-frb.be/nl/media/9837/Digitale%20Inclusie.%20Barometer%20Digitale%20Inclusie%202022>
- ▶ Fransen, K., Deruyter, G., & De Maeyer, P. (2018). The impact of driver's license ownership on unemployed job seekers' access to job openings: Assessing the driver's license at School project in Flanders. Case Studies on Transport Policy, 6(4), 695-705.
- ▶ Guitert, M., Romeu, T., & Colas, J. F. (2020). Basic digital competences for unemployed citizens: conceptual framework and training model. Cogent Education, 7(1), 1748469.
- ▶ Forem. (2021). Difficultés et opportunités de recrutement - Liste des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie (Hors métiers de l'enseignement) Liste 2021. https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/20210712_Analyse_Liste-2021_fonctions-critiques.pdf
- ▶ Struyven, L., Van Landeghem, G., Coomans, S. (2015). Doelgroepkortingen door het Brussels Gewest: ook voor de Brusselse arbeidsmarkt? Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, (4), 119-125.
- ▶ Vandekerckhove T., Goesaert T. & Struyven L. (2019). Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1. Leuven: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving.
- ▶ Vandekerckhove, T., Goesaert, T., & Struyven, L. (2019). Jobs, aanwervingen en startende werkgevers op de Vlaamse en subregionale arbeidsmarkten. VIONA-Trendrapport 2019. HIVA – KU Leuven.
- ▶ Vandekerckhove, T., Goesaert, T., Struyven, L. (2019). Directe tewerkstelling op Brussels Airport. Trendrapport 2019/1. HIVA.

- ▶ Vandekerckhove, T., Goesaert, T., Struyven, L. (2019). Dynamiek en profiel van de arbeidsmarkt op Brussels Airport. Paper in het kader van de Viona-Leerstool Dynamiek van de Arbeidsmarkt. HIVA.
- ▶ Vanderbiesen, W. (2010). De Vlaamse centrumsteden in kaart gezet. Lokale arbeidsmarktindicatoren en pendel als graadmeter van de lokale arbeidsmarktdynamiek. Steunpunt Werk en Sociale Economie. https://www.steunpuntwerk.be/system/files/wse-report_2010_04_0.pdf
- ▶ Vanderbiesen, W., & Jacobs, M. (2012). Interregionale en grensoverschrijdende mobiliteit in België. Een analyse op basis van de Vlaamse Arbeidsrekening (WSE Report 1-2012). Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- ▶ Vansteenkiste, S. (2022). Pendel. Steunpunt Werk. <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsmarktmobiliteit-en-pendel/pendel>
- ▶ VDAB. (2018, oktober 5). VDAB trekt digitale kaart om mensen aan een job te helpen [Persbericht]. <https://www.vdab.be/nieuws/pers/vdab-trekt-digitale-kaart-om-mensen-aan-een-job-te-helpen>
- ▶ VDAB. (2019). Wanneer is een beroep een knelpuntberoep?: Methodologie VDAB. In <https://www.vdab.be/>. <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/methodologie.pdf>
- ▶ VDAB. (2020). Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden. <https://werkgevers.vdab.be/sites/default/files/media/files/ontcijfert2020nr39.pdf>
- ▶ VDAB. (2021). Knelpuntberoepen in Vlaanderen 2021. In [vdab.be](https://www.vdab.be/). <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202021.pdf>
- ▶ Verlinden, B. (2021, 27 september). "Kinderbegeleider is al jaren een knelpuntberoep: deze crisis zagen we van ver aankomen". Site-Knack-NL. https://www.knack.be/nieuws/belgie/kinderbegeleider-is-al-jaren-een-knelpuntberoep-deze-crisis-zagen-we-van-ver-aankomen/article-opinion-1782553.html?cookie_check=1646930819#:~:text=Vlaanderen%20hanteert%20de%20hoogste%20opvangratio,zagen%20we%20van%20over%20aankomen.
- ▶ view.brussels. (2021). Lijst met knelpuntberoepen in 2021. <https://www.actiris.brussels/media/urmhnl2y/lijst-met-knelpuntberoepen-in-2021-h-73EF38A1.pdf>
- ▶ view.brussels, & Bruxelles Formation. (2020). Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020. In https://www.actiris.brussels/media/zlgagdmk/2022_01_view_brussels_analyse-van-de-knelpuntberoepen-in-het-bhg-2020_compressed-h-6F859CB2.pdf
- ▶ view.brussels & VDAB (2022). Gezamenlijke arbeidsmarktanalyse Actiris-VDAB Duiding cijfermateriaal. https://www.actiris.brussels/media/2tzlpsn0/2022-02-view-brussels-jaarlijkse-gezamenlijke-arbeidsmarkt_compressed-h-A8B2B47C.pdf
- ▶ view.brussels. (2019). De taalvereisten op de arbeidsmarkt en de talenkennis van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. https://www.actiris.brussels/media/ritf3arn/2020-09-view-brussels-de-taalvereisten-op-de-arbeidsmarkt_compressed-h-398B0F30.pdf
- ▶ view.brussels. (2020). De taalvereisten op de arbeidsmarkt en de talenkennis van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. https://www.actiris.brussels/media/ritf3arn/2020-09-25-de-taalvereisten-op-de-arbeidsmarkt_compr-h-82F63F7A.pdf
- ▶ Visterin, W. (2020, 1 augustus). Rekruteren in het Covid-19 tijdperk: 5 trends. De Standaard. https://www.standaard.be/cnt/dmf20200807_94638286
- ▶ Vlaamse Overheid. (2022). Een job pour moi | Een job, c'est aussi un job. Een job pour moi. Geraadpleegd op 10 maart 2022, van <https://eenjobpournmoi.be/nl>
- ▶ Voka Flandres occidentales. (2022). Accueil. vous êtes les bienvenus. Geraadpleegd op 21 oktober 2022, van <https://www.vouseteslesbienvenus.eu/fr>



- ▶ Voka. (2019). Jobbeurs Aviato lokt Brusselse werkzoekenden naar de luchthaven. <https://www.voka.be/nieuws/jobbeurs-aviato-lokt-brusselse-werkzoekenden-naar-de-luchthaven>
- ▶ Zimmer, H. (2012). Mismatches op de arbeidsmarkt. Economisch tijdschrift, september, 59-73.
- ▶ Steunpunt Werk. (2022a). Vlaanderen binnen Europa: Werkzaamheid [Dataset]. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid>
- ▶ Steunpunt Werk. (2022b). Vlaanderen binnen Europa: Werkloosheid [Dataset]. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkloosheid>



B.2

Bijlage 2: Extra tabellen en figuren

Tabel 11: Gemeenschappelijke lijst van knelpuntberoepen in het Brussels, Vlaams en Waals Gewest – 2021 (rood = knelpuntberoep in het gewest, groen = geen knelpuntberoep in het gewest)

		BHG	VG	WG
	Administratieve beroepen			
1	Boekhouders	rood	rood	rood
2	Gespecialiseerde administratief medewerkers & medewerkers personeel	rood	rood	groen
3	Leidinggevend van een afdeling of dienst	rood	rood	rood
4	Bank- en verzekeringsexperten	rood	rood	rood
	Bouwberoepen			
5	Architecten & meetkundigen	rood	rood	rood
6	Bouwarbeiders (ruwbouw, afwerking)	rood	rood	rood
7	Bouwvakkers- en technici	rood	rood	rood
8	Installateurs (sanitaire en cv) en elektriciens bouw	rood	rood	rood
9	Weg- en waterbouwarbeiders	rood	rood	rood
10	Kraanbedieners en -monteurs	rood	rood	rood
11	Bedieners van bouwplaatsmachines	rood	rood	rood
	Communicatie- en kennisberoepen			
12	Leidinggevende ICT-medewerkers	groen	rood	rood
13	Beherende ICT-medewerkers	rood	rood	rood
14	Uitvoerende technische ICT-medewerkers	rood	rood	rood
15	Ontwikkelaars van ICT-toepassingen	rood	rood	rood
16	Bedrijfsadviseurs	rood	rood	rood
17	Experten onderzoek en ontwikkeling	groen	rood	rood
18	Controleurs en inspecteurs	groen	rood	groen
	Dienstverlenende beroepen			
19	Private orderhandhavers	rood	rood	rood
20	Schoonmakers/huishoudhulp	rood	rood	rood
21	Lichaamsverzorgers	rood	rood	rood
	Horeca-, handel- en verkooppersoneel			
22	Verkopers	groen	rood	groen
23	Commercieel bedienden & verkoopondersteuners	rood	rood	rood
24	Vertegenwoordigers	rood	rood	rood
25	Keukenpersoneel	rood	rood	rood
26	Zaalpersoneel	rood	rood	rood
27	Hotelpersoneel	groen	rood	groen
	Industriële beroepen en ambachten			
28	Technisch leidinggevend	rood	rood	rood
29	Tekenaars	rood	rood	rood
30	Technici proces en productie	groen	rood	rood
31	Technici elektromechanica	rood	rood	rood
32	Technici VAC	rood	rood	rood
33	Drukkers (drukafwerkers)	groen	rood	groen
34	Houtbewerkers	rood	rood	rood
35	Lassers	rood	rood	rood
36	Bedieners van metaalbewerkingsmachines en bankwerkers	rood	rood	rood
37	Monteurs in metaalconstructie	groen	rood	rood
38	Mecaniciens & technici van voertuigen	rood	rood	rood
39	Onderhoudselektriciens en monteurs installateurs elektrotechniek	rood	rood	rood
40	Operatoren chemie en kunststoffen en gespecialiseerde operatoren	rood	rood	rood
41	Textiel en confectiearbeiders	groen	rood	rood
42	Bakkers en banketbakkers	rood	rood	rood
	Vlees- en visbewerkers	rood	rood	rood
43	Overige werknemers in de voeding	rood	rood	rood
44	Onderhoudsmecaniciens	rood	rood	rood
45	Industrieel onderhoudspersoneel	groen	rood	rood
46	Beoefenaars van ambachten	groen	rood	groen

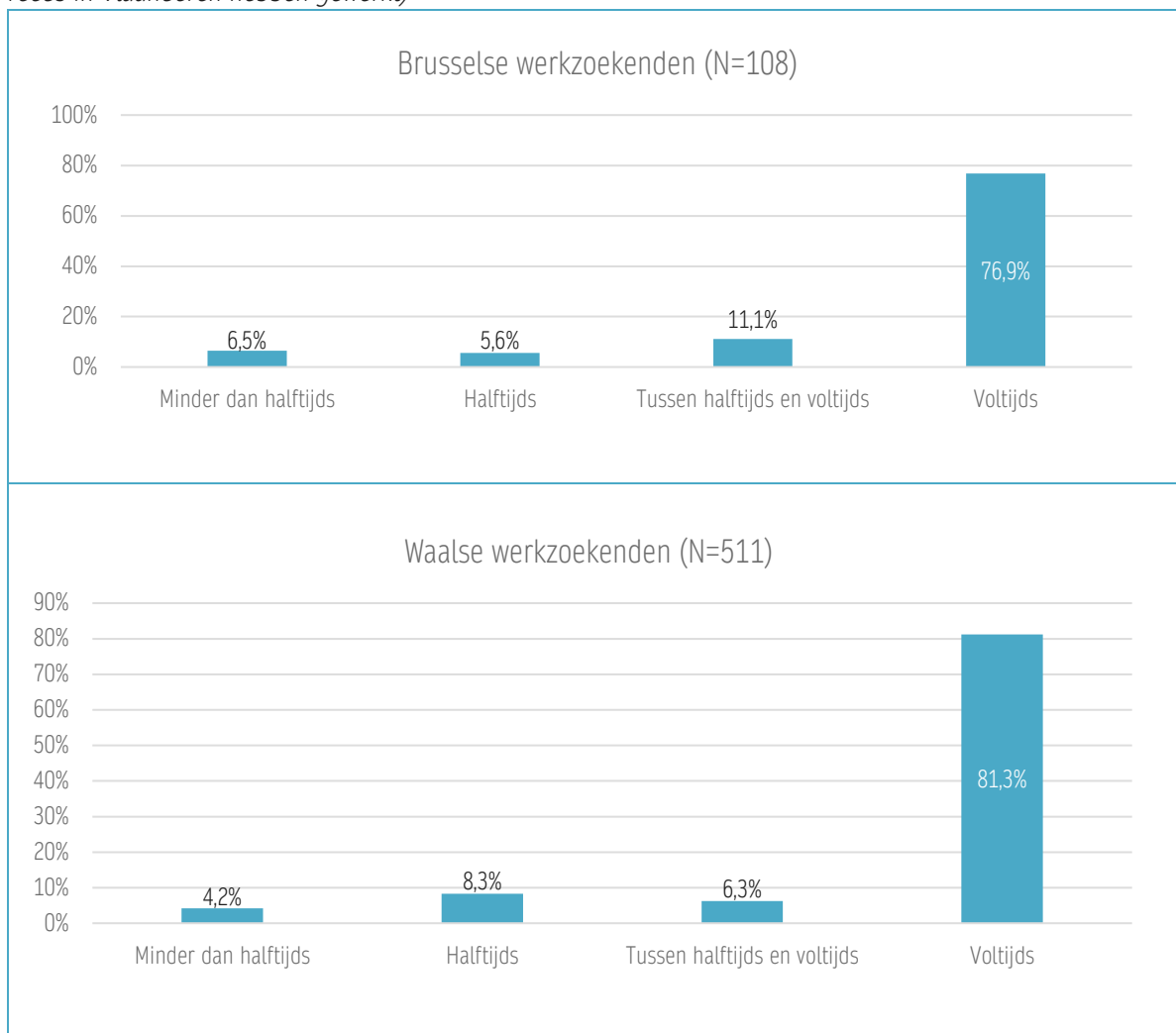


47	Plaatswerker koetswerk			
	Land-, tuin-, bosbouw en visserijberoepen			
48	Akkerbouwers en veefokkers			
49	Tuinbouwers natuurbeheerder			
	Medische, paramedische en verzorgende beroepen			
50	Medici			
51	Apothekers			
52	Paramedici en laboranten			
53	Verpleegkundigen en verzorgenden			
	Pedagogische beroepen			
54	Leidinggevens en onderwijzend personeel in scholen Lesgevend instructiepersoneel			
55	Opvoeders			
	Transport- en logistieke beroepen			
56	Bestuurders in het wegtransport			
57	leidinggevend logistiek personeel			
58	Administratief/uitvoerend logistiek medewerkers			
59	Goederenbehandelaar			
60	Varend personeel			
	Vrijtijds- en artistieke beroepen			
61	sportbeoefenaar (redder)			

Bron view.brussels, 2021; VDAB, 2021; & Forem, 2021 – eigen bewerking



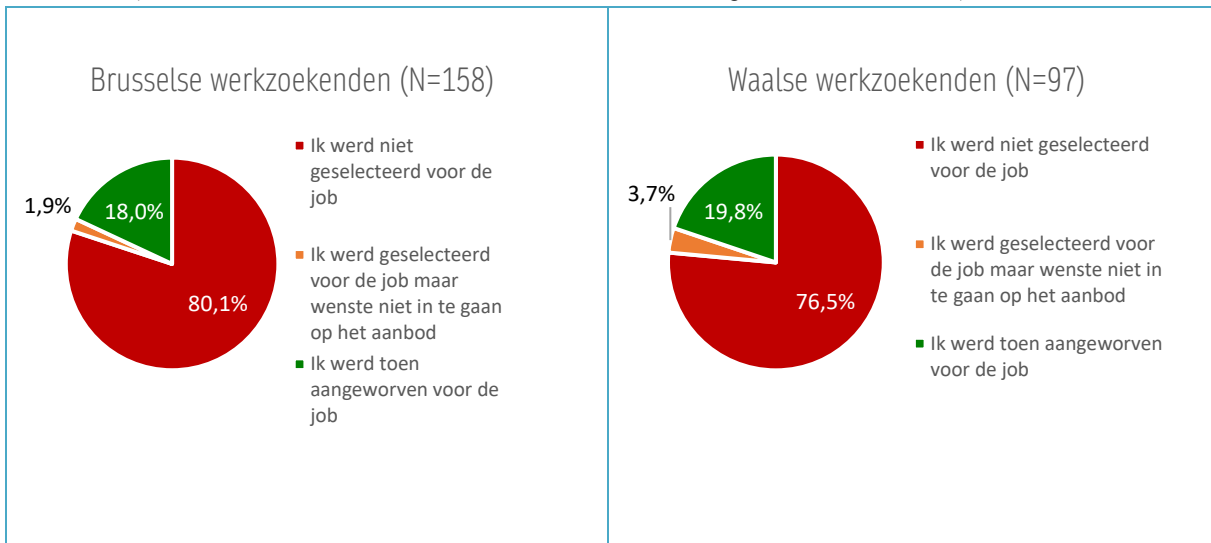
Figuur 70: Hoeveel uur per week werkte u in uw laatste job in Vlaanderen? (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen hebben gewerkt)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

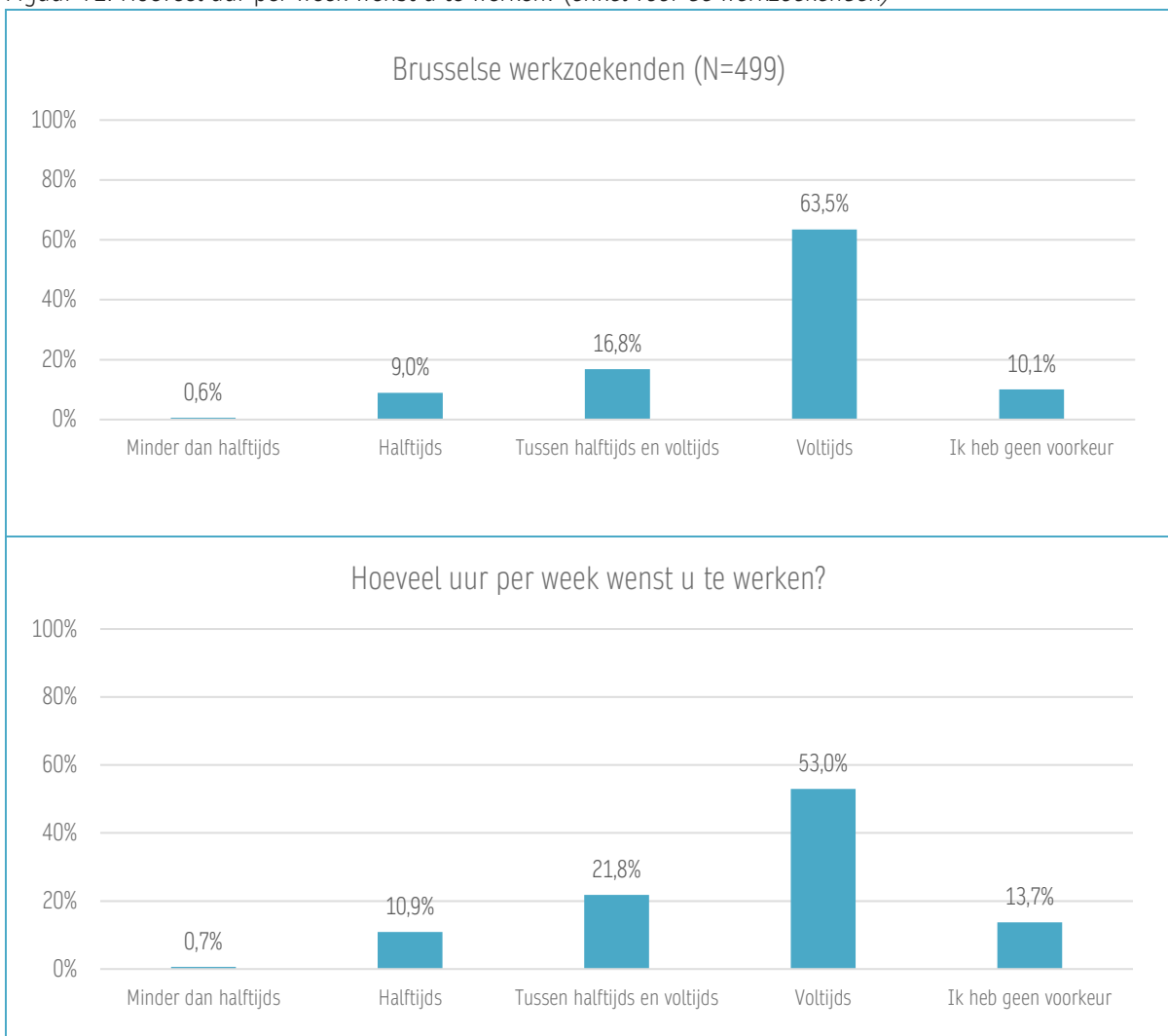


Figuur 71: U gaf aan dat u al eens solliciteerde voor een job in Vlaanderen. Wat was het resultaat van deze sollicitatie? (enkel voor de werkzoekenden die reeds in Vlaanderen gesolliciteerd hebben)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Figuur 72: Hoeveel uur per week wenst u te werken? (enkel voor de werkzoekenden)



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

Tabel 12: % personen dat bereid is om (alweer) in Vlaanderen te werken

Kenmerken	Categorie	Brusselse werkzoekenden	Waalse werkzoekenden
Leeftijd	1. < 30 jaar	79,6%	45,5%
	2. 30 - 49 jaar	66,9%	58,5%
	3. > 50 jaar	62,6%	47,2%
Geslacht	Man	73,7%	57,1%
	Vrouw	59,1%	45,7%
Familiale situatie	Alleenstaand met kinderen	64,3%	58,0%
	Alleenstaand zonder kinderen	69,8%	46,6%
	Samenwonend/getrouwd met kinderen	61,9%	60,2%
	Samenwonend/getrouwd zonder kinderen	78,9%	41,1%
Rijbewijs	Ja	69,4%	49,0%
	Neen, en ik volg momenteel geen lessen om het te behalen	56,2%	48,3%
	Neen, maar ik volg momenteel lessen om het te behalen	73,0%	68,8%
Eigen vervoer	Ja, mijn eigen wagen	77,2%	53,8%
	Neen	59,7%	46,0%
Origine	EU	65,6%	45,2%
	Buiten EU	67,6%	70,7%
Scholingsniveau	1. Laag	57,8%	48,0%
	2. Midden	68,0%	48,1%
	3. Hoog	72,4%	57,8%
	4. Buitenlands	61,9%	56,0%
Werkervaring in Vlaanderen	Ja	89,0%	92,4%
	Neen	63,9%	48,8%
Kennis Nederlands	(Volledig) Beginner	63,9%	49,8%
	(Half) Gevorderd	73,9%	63,2%
	Vergevorderd/Moedertaal	75,1%	71,6%
Werkloosheidsduur	1. < 1 jaar	71,6%	60,3%
	2. 1 tot 2 jaar	71,0%	51,3%
	3. > 2 jaar	65,2%	52,1%
Totaal		70,7%	52,2%

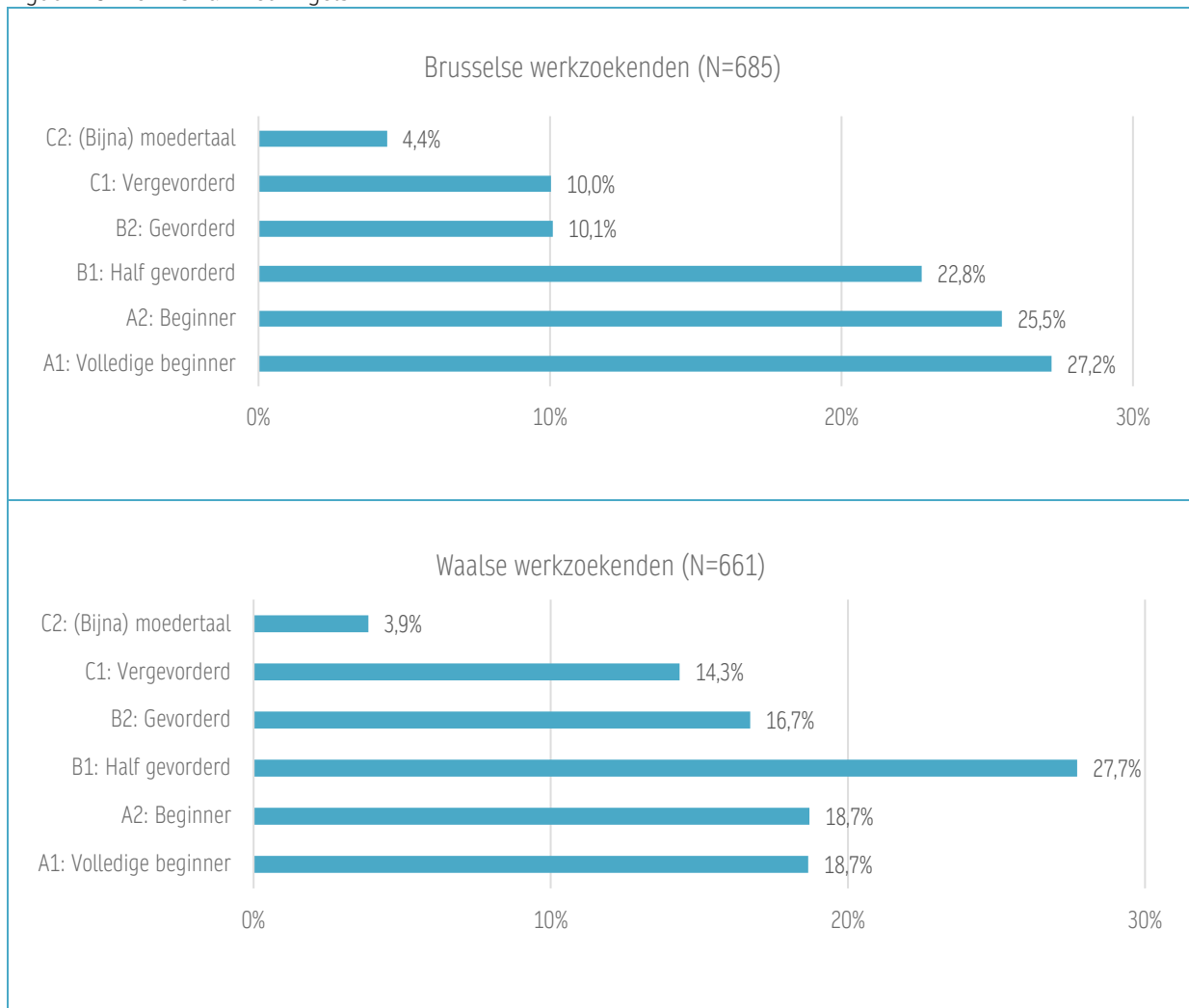


Tabel 13: % personen dat zijn eigen kansen relatief hoog inschat om werk in Vlaanderen te vinden

Kenmerken	Categorie	Brusselse werkzoekenden	Waalse werkzoekenden
Leeftijd	1. < 30 jaar	11,3%	9,8%
	2. 30 - 49 jaar	7,3%	14,9%
	3. > 50 jaar	8,3%	5,8%
Geslacht	Man	9,6%	13,54%
	Vrouw	6,3%	6,34%
Familiale situatie	Alleenstaand met kinderen	9,6%	1,4%
	Alleenstaand zonder kinderen	8,1%	12,9%
	Samenwonend/getrouwd met kinderen	6,5%	13,0%
	Samenwonend/getrouwd zonder kinderen	9,6%	12,8%
Rijbewijs	Ja	8,0%	10,7%
	Neen, en ik volg momenteel geen lessen om het te behalen	7,7%	10,3%
	Neen, maar ik volg momenteel lessen om het te behalen	8,1%	9,4%
Eigen vervoer	Ja, mijn eigen wagen	6,4%	9,6%
	Neen	7,9%	7,1%
Origine	EU	8,5%	10,9%
	Buiten EU	7,6%	9,9%
Scholingsniveau	1. Laag	5,3%	9,6%
	2. Midden	8,9%	11,3%
	3. Hoog	8,4%	12,2%
	4. Buitenlands	9,5%	7,1%
Werkervaring in Vlaanderen	Ja	19,7%	20,5%
	Neen	5,7%	9,1%
Kennis Nederlands	(Volledig) Beginner	4,8%	7,5%
	(Half) Gevorderd	10,6%	13,4%
	Vergevorderd/Moedertaal	34,5%	36,9%
Werkloosheidsduur	1. < 1 jaar	11,8%	12,6%
	2. 1 tot 2 jaar	4,8%	7,3%
	3. > 2 jaar	4,5%	9,5%
Totaal		8,0%	10,4%



Figuur 73: Kennis van het Engels



Bron: IDEA Consult op basis van de enquête bij Brusselse en Waalse werkzoekenden

