

Het **TIJDSCHRIFT** van **Brupartners**

September
2023

nr.
41

Verantwoordelijke uitgever: Caroline Vinckenbosch

www.brupartners.brussels

DOSSIER

**Zweeds tewerkstellingsbeleid:
een inspiratiebron voor het
Brussels Gewest?**

SEPTEMBER 2023



05



23



28



32

03 WOORD VOORAF

04 IN DE KIJKER

- OPTIris: waarover gaat het?
- Het 1^{ste} verslag van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen
- Volgend Debat

05 DOSSIER

- Zweeds tewerkstellingsbeleid: een inspiratiebron voor het Brussels Gewest?

19 FOCUS

- Sociale top van 24 mei 2023: prioriteiten en thematische debatten
- Initiatiefadvies Interraden - De renovatie van huurwoningen en mede-eigendommen

25 DE ADVIEZEN VAN BRUPARTNERS

- Adviezen uitgebracht tussen 16 maart en 5 juli 2023

28 DEBATTEN/WEBINARS

- "Welke inschakeling voor nieuwkomers op de Brusselse arbeidsmarkt?" - Met Aintzane de Aguirre en Véronique Royen
- "Elektrificatie van de mobiliteit: behoeften, uitdagingen en impact" - Met Serge Istas en Catherine Lenaerts

35 NIEUWS IN HET KORT

- Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verkozen tot Europese hoofdstad van de inclusie en de diversiteit
- Kent u de "Park and Ride"?

36 PUBLICATIES

- Jaarverslag 2022 van Brupartners
- Jaarverslag 2022 van het Observatorium van de referentieprijzen voor de overheidsopdrachten
- Jaarverslag 2022 van de Raad voor het Leefmilieu
- Jaarverslag 2022 van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen

Zweeds tewerkstellingsbeleid: welke lessen voor het Brussels Gewest?

Met zijn lange traditie van actief arbeidsmarktbeleid¹ en één van de hoogste tewerkstellingscijfers² in de Europese Unie, wordt het Zweedse beleid op dit gebied vaak als voorbeeld gesteld.

Het recept voor succes? Individuele ondersteuning voor werkzoekenden. De nadruk ligt immers op het voorkomen van werkloosheid door maatregelen ter bevordering van voortgezette opleiding, beroepsomscholing en mobiliteit op de arbeidsmarkt.

In het Brussels Gewest waren eind mei 2023 86.112 niet-werkende werkzoekenden (NWZ) ingeschreven bij Actiris. Dit is dus een belangrijk thema voor de Brusselse overheden en voor Brupartners. Het Gewest heeft overigens een brede waaier van maatregelen ontwikkeld die gericht zijn op de verschillende categorieën werkzoekenden, waaronder jongeren onder de 30 jaar. Op ruimere schaal wil ook de federale regering de uitdaging van de beroepsinschakeling aangaan. Ze wil de tewerkstellingsgraad tegen 2030 optrekken tot 80%, een stijging met 10% in 10 jaar! Dit is een grootscheeps project dat vooral een impact zal hebben op Brussel (en Wallonië), waar het van essentieel belang is om de tewerkstellingsgraad aanzienlijk te verhogen om de overheidsfinanciën uit het rood te krijgen.

Hoe kunnen werkzoekenden het best worden begeleid? Hoe kan individuele begeleiding worden gewaarborgd? Welk activeringsbeleid moet worden ingesteld? Hoe kunnen synergieën met de verschillende bestaande partners worden ontwikkeld? En nog vele andere vragen...

Dankzij hun kennis van de realiteit van de arbeidswereld en van de verschillende groepen in Brussel, beschikken de Brusselse sociale partners over een aantal sleutels om ertoe bij te dragen om sommige van deze vragen te beantwoorden. De goede praktijken die in Scandinavië en elders in Europa worden waargenomen, bieden stof tot nadenken en kunnen de sociale partners inspireren om de inzetbaarheid van de Brusselaars te versterken en tegelijk tegemoet te komen aan de behoeften aan arbeidskrachten van de ondernemingen die in Brussel en de rand werkzaam zijn.

Ik hoop dat dit dossier het u zal toelaten om hierover meer te weten te komen.

Ik wens u veel leesgenot,



Jan De Brabanter
Voorzitter

¹ Active labour market policies.

² 82,8% van de mensen in de werkende leeftijd waren in het 1^{ste} trimester aan het werk.

OPTIris: waarover gaat het?



© GOB

Brupartners maakt voortaan deel uit van het programma OPTIris (Optimalisering van de Prestaties en de Transitie van de Instellingen).

Dit programma van wijzigingen en hervormingen werd opgestart door de Brusselse regering en is bedoeld om de organisatie, het beheer en het bestuur van de Brusselse overheidsdiensten te herdenken, met als doel hun doeltreffendheid en efficiëntie te verbeteren.

Concreet voorziet het in **€60 miljoen aan structurele besparingen** tegen 2023, een **concentratie van de kantoorruimten**, de **invoering van een gewestelijk aankoopbeleid**, of nog, transversale ondersteunende diensten.

In dit kader worden de leidende ambtenaren van alle Brusselse instellingen regelmatig op de hoogte gehouden van de voortgang van het programma en nemen zij aan verschillende bijeenkomsten deel.

Volgend Debat

Brupartners nodigt u uit voor zijn volgende Debat **eind september**, "**Netwerk van S-treinen: welk gebruik voor en door de Brusselaars?**" genaamd.

Zoals gewoonlijk worden de details over het onderwerp en een voorstelling van de sprekers te gepasten tijde op de website en de sociale netwerken van Brupartners gepubliceerd. De personen, die reeds op de mailinglijst van Brupartners voorkomen, ontvangen ook een uitnodiging per e-mail.

Indien u deze uitnodigingen wenst te ontvangen en/of **op de hoogte wenst te worden gehouden** van de actualiteit, publicaties en andere evenementen van Brupartners, dan dient u hiertoe enkel een vraag te doen via communication@brupartners.brussels

Het 1^{ste} verslag van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen



© CKD

Na een 1^{ste} werkjaar heeft het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen zijn **voorlopig verslag voor 2023** uitgebracht. Dit werd op 2 juni 2023 voorgesteld en besproken in het Brussels parlement, naar aanleiding van de **Dag van het Klimaat**.

Dit multidisciplinair verslag moet bijdragen tot het debat over de maatregelen die door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn genomen met betrekking tot zijn klimaatdoelstellingen. Het verslag bevat **32 aanbevelingen** ter attentie van de gewestelijke overheden.

De deskundigen vragen met name om de slimme, kwalitatieve en toegankelijke verdichting van Brussel verder te zetten – of nog – om een observatorium van de sociale en milieuongelijkheden op te richten.



Zweeds tewerkstellingsbeleid: een inspiratiebron voor het Brussels Gewest?



Met één van de hoogste tewerkstellingsgraden van de Europese Unie (82,8% van de personen in de werkende leeftijd waren in het 1^{ste} kwartaal van 2023 aan het werk¹), heeft Zweden vaak de aandacht van zijn Europese burens getrokken om de specifieke kenmerken ervan te bevatten.

In de loop van de decennia heeft Zweden immers een tewerkstellingsstelsel ontwikkeld waarmee het een laag werkloosheidscijfer en een uitgebreide sociale bescherming voor zijn burgers heeft weten te handhaven. Deze aanpak wordt gekenmerkt door

een actief arbeidsmarktbeleid, een nauwe samenwerking tussen de sociale partners en een bijzondere aandacht voor gelijke kansen.

Het Zweedse model richt zich op het voorkomen van werkloosheid door middel van maatregelen om voortgezette opleiding, beroepsomscholing en mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het doel is om individuen in staat te stellen om zich aan economische en technologische veranderingen aan te passen en tegelijkertijd hun financiële zekerheid te vrijwaren.

Het Zweedse tewerkstellingsbeleid wordt ook gekenmerkt door een nauwe samenwerking tussen werkgevers, vakbonden en regering. De sociale partners onderhandelen collectief over arbeidsvoorwaarden en lonen, wat de sociale stabiliteit en het vertrouwen tussen de verschillende partijen bevordert. Deze op consensus berustende aanpak heeft een toename van het aantal sociale conflicten kunnen voorkomen. Op de volgende pagina's wordt een beeld geschetst van het Zweedse tewerkstellingsbeleid, dat een inspiratiebron voor de Europese buurlanden is geweest.

I. BEGRIPPEN: BELEID OP HET GEBIED VAN TEWERKSTELLING

Alvorens specifieker op het onderwerp van dit dossier in te gaan, is het aangewezen om bepaalde begrippen in herinnering te brengen om zo de verschillende gebruikte termen volledig te bevatten.

De meest algemene definitie van beleid **OP HET GEBIED VAN** tewerkstelling verwijst naar alle openbare tussenkomsten op de arbeidsmarkt die gericht zijn op het verbeteren van de werking ervan en in het bijzonder op het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de bevolking in de werkende leeftijd (de zogenoemde "actieve bevolking") en op het terugdringen van de werkloosheid. Dit beleid richt zich dus op de arbeidsmarkt, terwijl het "**beleid VOOR** tewerkstelling" een bredere reikwijdte heeft. Dit laatste heeft betrekking op een reeks overheidsbeleidsmaatregelen die primair en secundair erop gericht om het niveau en de kwantiteit van de tewerkstelling te beïnvloeden. Ze zijn dus niet alleen gericht op de arbeidsmarkt,

¹ Eurostat. (2023). EU labour market - quarterly statistics. Eurostat. Geraadpleegd op 25 juni 2023, op https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics#Employment_rate_and_labour_market_slack_down_in_the_EU.

maar op alle markten (bijv. de goederen- en dienstenmarkten of de financiële markten, waarvan de schommelingen de economie en derhalve de tewerkstelling beïnvloeden)².

Het tewerkstellingsbeleid kan worden onderscheiden naargelang het actief of passief is³:

"Actief" beleid moedigt de begunstigde aan om een beroepsactiviteit te hervatten (bijv. via een tewerkstellingspremie), een opleiding te volgen om beter aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen (beroepsopleidingsvoorzieningen) of de tewerkstelling te ondersteunen (beleid inzake vrijstelling van lasten op lage lonen).

"Passief" beleid stelt daarentegen begunstigten in staat om een periode zonder werk financieel te overbruggen (beleid inzake werkloosheidsvergoeding) of ondersteunt terugtrekkingen uit het beroepsleven (maatregelen ten gunste van pensioneringen van werknemers die een lange loopbaan hebben gehad).

II. HET "ZWEEDSE MODEL"

a. Oorsprong

Vanwege de lange geschiedenis van het activeringsbeleid op de Scandinavische arbeidsmarkt is de noordse ervaring op dit gebied van groot belang voor andere Europese beleidsmakers, die op hun beurt soortgelijke initiatieven hebben genomen.

Aangezien het noordse activeringsbeleid het voorwerp is geweest van een aantal evaluaties met betrekking tot de doeltreffendheid van deze programma's, is het interessant om na te gaan welke lessen hieruit werden getrokken. Aangezien de Scandinavische activeringsmaatregelen vooral op jonge

werkzoekenden waren gericht, is het waardevol om inspiratie te kunnen putten uit de successen, maar ook uit de mislukkingen die bij de uitvoering van bepaalde activeringsmaatregelen werden waargenomen.

In de volgende paragrafen wordt één land in het bijzonder uitgelicht: **Zweden**. Dit land wordt immers beschouwd als een **goede leerling in Europa als het gaat om de tewerkstellingsgraad** van zijn bevolking in de werkende leeftijd. De tewerkstellingsgraad bedraagt bijna **80%** en het merendeel van de banen is voltijds. Dit grote aandeel voltijdse banen is ook het vermelden waard, omdat andere Europese landen die prat gaan op hun globale tewerkstellingsgraad dit resultaat enkel te danken hebben aan een steeds groter wordend aandeel deeltijdse banen (zoals het geval is in Nederland, waar meer dan 1 op de 3 banen onder deze categorie valt⁴).

Afgezien van de cijfers is wat sommigen het "Zweedse wonder" hebben genoemd in ieder geval niet het resultaat van recente ervaringen, maar wel degelijk van beproefde praktijken die al tientallen jaren worden toegepast en vaak, althans gedeeltelijk, worden overgenomen door andere Europese landen die op zoek zijn naar oplossingen voor een blijvende werkloosheidsgraad. Het tewerkstellingsbeleid dat in Zweden ten uitvoer wordt gelegd, berust in feite op een wens om zich aan te sluiten op een dynamiek van sterk sociaal overleg dat is gericht op het voorkomen van conflicten en dat het toelaat om een zekere economische vitaliteit te ondersteunen die duurzame banen creëert. Dit werd geformaliseerd door een grondtekst van de Zweedse industriële verhoudingen: **het Akkoord van Saltsjöbaden**. Sinds de ondertekening ervan in 1938 legt het de **rol van de sociale partners bij het bepalen van het loonbeleid** vast, maar heeft het ook een grote invloed

op de **regulering van de verhoudingen op de arbeidsmarkt** en de conflicten die daar soms kunnen ontstaan⁵. Dit Akkoord omvat de verschillende onderhandelingsfasen die in de meeste gevallen leiden tot **onderhandelde oplossingen die aanvaardbaar zijn voor zowel werknemers- als werkgeversvertegenwoordigers**.

Het uiteindelijke doel van dit Akkoord is dan ook om de verhoudingen tussen de verschillende actoren van de arbeidswereld tot vrede te brengen, om zo de fundamentele versterking van een economische dynamiek die op haar beurt bevorderlijk is voor een genereus sociaal beleid. Deze benadering werd versterkt onder invloed van twee Zweedse economen, van wie de namen zullen worden geassocieerd met deze van een **model dat verwijst naar het voortdurend streven naar een compromis tussen economische groei en sociale rechtvaardigheid**: Gösta Rehn en Rudolf Meidner. Op basis van de lessen van het Akkoord van 1938, dat gericht was op een onderhandelde verstandhouding en een preventie van conflicten, proberen zij deze aan te vullen met voorstellen die de basis van het Zweedse tewerkstellingsbeleid zouden vormen⁶. Deze omvatten het creëren van baanbrekende voorzieningen voor die tijd, zoals een **activeringsbeleid op de arbeidsmarkt, ondersteuning van bepaalde doelgroepen** om hen te helpen bij het vinden van werk (met name de oprichting van maatwerkbedrijven voor personen met een arbeidsongeschiktheid of handicap), **programma's voor voortgezette opleiding** ten gunste van werknemers en zelfs de **ontwikkeling van specifieke steunmaatregelen** gericht op het verhogen van de tewerkstellingsgraad van bepaalde categorieën personen (zoals vrouwen). Al deze innovatieve elementen voor die tijd (gezien dit "Rehn-Meidner"-model al in 1951 werd

² Ecole normale supérieure de Lyon, les politiques de l'emploi, gepubliceerd op 29/09/2008, te raadplegen op : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>.

³ Vie publique. (2021). Quel est le champ de la politique de l'emploi ? *République française*. Geraadpleegd op 18 juni 2023, op <https://www.vie-publique.fr/fiches/37981-politique-de-l-emploi-mesures-generales-ciblees-actives-passives>.

⁴ OECD Data. (2022). Part-time employment rate. OECD. Geraadpleegd op 12 juni 2023, op <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>.

⁵ Elvander, N., "Two labour market regimes in Sweden. A comparison between the Saltsjöbaden agreement of 1938 and the industrial agreement of 1997", *Industriële Betrekkingen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, Berlin, vol.10, nr. 1, 2003, blz. 166.

⁶ Meidner, R., *Co-ordination and Solidarity : An Approach to Wages Policy*, Stockholm, Prisma, 1974, blz. 30.

opgezet) berusten op een **sterk overleg tussen vakbonden en werkgevers**. Ze zijn bedoeld om de arbeidsmarkt dynamischer te maken (in ruil voor sociale en tewerkstellingsvangnetten⁷) en om categorieën personen erin te integreren wier kansen op een duurzame baan zonder de tussenkomst van specifieke steunmaatregelen kleiner zouden zijn.

Deze elementen, en in het bijzonder het beleid ter ondersteuning van werkzoekenden, vormen derhalve de grondslagen van het Zweedse tewerkstellingsbeleid. De belangrijkste beginselen gelden vandaag nog steeds en werden naar de hele Europese Unie geëxporteerd.

b. Begeleiding van Zweedse werkzoekenden

De Zweedse openbare dienst voor arbeidsvoorziening

De begeleiding van werkzoekenden in Zweden is een gestructureerd proces en is gericht op een **snelle, continue en geïndividualiseerde opvolging**. Dit zijn enkele van de belangrijkste kenmerken ervan:



GOVERNANCE

Het Zweedse arbeidsbureau (*Arbetsförmedlingen*) is de overheidsinstantie die verantwoordelijk is voor de begeleiding van werkzoekenden. De bijzonderheid ervan ligt in de **decentralisatie van het activeringsbeleid** op het niveau van de gemeenten. In de jaren 1980 zijn sommige gemeenten immers op **activeringsprogramma's gerichte lokale maatregelen** beginnen te ontwikkelen. De gemeentelijke actieradius is breed en verschilt van gemeente tot gemeente.

In dit kader hebben sommige gemeenten de voorwaardelijkheid

zodanig benadrukt dat **activering geen optie is, maar een *conditio sine qua non* voor het verkrijgen van uitkeringen**. Deze manier van werken heeft vervolgens geleid tot lagere uitgaven op het gebied van passief arbeidsmarktbeleid (het betalen van uitkeringen), in het bijzonder in gemeenten die uitgebreidere activeringsprogramma's hebben ontwikkeld, waarbij de nadruk wordt gelegd op de ontwikkeling van human resources, een duurzame samenwerking met openbare diensten voor arbeidsvoorziening en een gerichtheid

op de doelgroepen, in het bijzonder jongvolwassenen⁹. Deze gemeenten hebben echter ook meer hun toevlucht genomen tot **sancties** in vergelijking met gemeenten die zich minder voor dit beleid inzetten.

Tijdens de recessie die op de Zweedse financiële crisis van 1991 volgde, is deze ontwikkeling nog versneld om te voorkomen dat de gemeentelijke financiën door een toename van de lasten van de sociale bijstand zouden ontsporen. De groei van gemeentelijke

Typologie van het activeringsbeleid

De activeringsmaatregelen zijn gestructureerd rond 4 hoofdcategorieën⁸:



Opleidingen en voorzieningen om het menselijk kapitaal van de deelnemers te verbeteren



Gesubsidieerde tewerkstelling



Directe creatie van banen



Ondersteuning van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA)



De betrokken voorzieningen omvatten alle maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de doeltreffendheid van het proces van het zoeken naar werk, d.w.z. individueel advies, afstemmen van vacatures op werkzoekenden (matching), opvolgen van de zoektocht naar werk, van de beroepsopleiding en van de (eerste) werkervaringsprogramma's.

⁷ Bjørsted, E., Bova, E., Dahl, S., *Lessons learned from the Nordics, How to find Long-term unemployment*, Review of European Economic policy, vol. 51, 2016, te raadplegen op: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2016/number/3/article/lessons-learned-from-the-nordics-how-to-fight-long-term-unemployment.html>.

⁸ Nekby L., *Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market. The Nordic experience*, CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo nr. 73, nov 2008, blz. 12.

⁹ Bergmark Å., Bäckman O., *Stuck with welfare? Long-term social assistance reciprocity in Sweden*. European Sociological Review, Volume 20, 2004, blz. 425-443.

activeringsprogramma's heeft zich doorgezet en vandaag hebben de meeste van de 290 Zweedse gemeenten één of andere vorm van programma's ter zake¹⁰.



INDIVIDUELE BEGELEIDING

Elke werkzoekende krijgt over het algemeen een tewerkstellingsadviseur toegewezen die zijn vaardigheden, interesses en carrièreplannen evalueert. Op basis van deze evaluatie wordt een **individueel plan** opgesteld om het zoeken naar een baan doelgericht te begeleiden¹¹.

Wanneer de tewerkstellingsadviseur hiaten in de vaardigheden van een werkzoekende vaststelt, kunnen wat opleiding en ontwikkeling van vaardigheden betreft, **opleidingsprogramma's** worden aangeboden om aldus de kansen op het vinden van een baan te vergroten.

Opvolging en evaluatie maken integraal deel uit van de begeleiding. Tewerkstellingsadviseurs volgen werkzoekenden immers regelmatig op om hun vooruitgang te evalueren, hen bij te staan en hen een voortdurende ondersteuning te bieden tijdens hun zoektocht naar een baan.



MATCHING

Het Zweedse arbeidsbureau beschikt over een **uitgebreide database met vacatures** van Zweedse werkgevers. Tewerkstellingsadviseurs helpen werkzoekenden om jobaanbiedingen te vinden die met hun vaardigheden en interesses overeenstemmen en helpen hen om overtuigende sollicitaties op te stellen. Zweden was er snel bij om het element van **geografische mobiliteit** in te bouwen, om zo de link tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te versterken.

Er werd een **relocatiesteun** ontwikkeld om de mobiliteit aan te moedigen van werklozen die niet geneigd waren om te verhuizen. Deze worden toegekend wanneer de verhuizing door het arbeidsmarktbeleid wordt ingegeven en men van oordeel is dat de persoon in zijn woonplaats of in de buurt ervan geen werk kan vinden.

III. JONGEREN: EEN DOELGROEP VAN HET ACTIVERINGSBELEID

a. Een prioritaire doelgroep in Zweden

Het activeringsbeleid in Zweden berust op een algemeen beginsel van begeleiding van alle werkzoekenden. Er werden echter uitzonderingen gemaakt, gelet op bepaalde moeilijkheden bij de inschakeling op de arbeidsmarkt. Zo werden bepaalde **doelgroepen** vastgesteld die in aanmerking komen voor **gedifferentieerde maatregelen**. Dit zijn **jongeren, immigranten** (in het bijzonder nieuwkomers), **langdurig werklozen** en **personen met een handicap**. In Zweden en Scandinavië in het algemeen zijn vrouwen geen doelgroep. In de Scandinavische landen is het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking immers hoog, hoewel deeltijdwerk aanzienlijk meer voorkomt bij vrouwen dan bij mannen¹².

Hoewel de **jongerengarantie** in Zweden al sinds de jaren 1980 wordt ontwikkeld, heeft het land wat jongeren betreft in **2007 een versterkt strategisch beleid aangenomen** om de tewerkstelling voor deze doelgroep te ondersteunen.

In 2015 werd deze prioriteit verder verhoogd met het creëren van de functie van **nationale coördinator**

voor **jonge NEETs**¹³, verantwoordelijk voor het bevorderen van een **betere samenwerking** tussen overheden en organisaties op nationaal, gewestelijk en lokaal niveau met betrekking tot initiatieven ten gunste van NEETs. Zo werden er **4 strategieën** uitgewerkt¹⁴:

1. De eerste strategie berust op een **preventieve aanpak**, die essentieel is om het aantal jongeren dat inactief wordt te verminderen;
2. De tweede strategie is gebaseerd op **intensieve ondersteuning en begeleiding** van jonge NEETs;
3. De derde strategie stimuleert de **ontwikkeling van synergieën op alle niveaus**;
4. De vierde strategie houdt een **systemische aanpak** in, die een voorwaarde is voor de implementatie van strategisch beheer dat de grenzen van bepaalde sectoren en organisaties overschrijdt. Deze governance omvat derhalve alle drijvende krachten van de samenleving, met inbegrip van publieke en particuliere organisaties en het maatschappelijk middenveld.

In 2020 werd de **nationale coördinatie van het ondersteuningsbeleid voor jongeren versterkt**, terwijl de verantwoordelijkheden steeds meer bij de gewestelijke en lokale actoren kwam te liggen. Het is immers van essentieel belang dat jongeren worden ondersteund door structuren op het terrein die hun eigenheden kennen. In dit kader blijft de rol van de gemeentebesturen belangrijk, met name in de **strijd tegen schooluitval**, die een belangrijke risicofactor vormt.

Zweden heeft echter goed begrepen dat de ene jonge werkzoekende niet dezelfde is als de andere en dat het

¹⁰ Kazepov, Y., *Rescaling social policies towards multilevel governance in Europe : some reflections on processes at stake and actors involved*, Ashgate, Farnham, 2010, blz 35–72.

¹¹ Voor meer informatie : <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/matching-skills/all-instruments/support-and-matching>.

¹² Nekby L., *Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market. The Nordic experience*, CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo nr. 73, nov. 2008, blz. 8.

¹³ NEET ("Not in Education, Employment or Training") is een sociale classificatie van een bepaalde categorie personen zonder werk die niet studeren of geen opleidingen volgen

¹⁴ Ministry of Employment Sweden, *Youth employment policies in Sweden- the Swedish response to the Council recommendation on a Bridge to Jobs-Reinforcing the Youth Guarantee*. Geraadpleegd op 9 juni 2023, op <https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/arbetsmarknadsdepartementet/youth-employment-policies-in-sweden.pdf>.

belangrijk is om zich te richten op degenen die het grootste risico lopen om vast te komen zitten in langdurige werkloosheid, waar men moeilijk uit kan geraken. Daarom kunnen de meest kwetsbare jongeren deelnemen aan **vroegtijdige activeringsmaatregelen**, die erop gericht zijn om het probleem van het te komen vastzitten in inactiviteit aan te pakken voordat het zich voordoet. Deze maatregelen omvatten versterkte ondersteuning, arbeidsbemiddeling en steun voor het hervatten van studies en opleiding om werkervaring op te doen.

Deze versterkte omkadering houdt in dat er binnen 30 dagen na de inschrijving van de jonge werkzoekende een **individueel actieplan** wordt aangenomen. Dit actieplan is een overeenkomst tussen de werkloze en zijn tewerkstellingsadviseur, die is gebaseerd op wat het individu moet doen om een baan te vinden en op de ondersteuning die de ODA kan bieden. Het plan kan bepalingen bevatten inzake het contacteren van een bepaald aantal werkgevers, een bijwerking van het CV of activiteiten waaraan de werkzoekende moet deelnemen. Elke maand moet de

werkzoekende via een online applicatie **verantwoording afleggen over de stappen** die hij of zij heeft ondernomen om een baan te vinden. Maar bovenal krijgt elke jonge Zweedse werkloze **binnen 3 maanden na zijn of haar inschrijving** bij een ODA een **individuele ondersteuning aangeboden** om hem of haar te helpen zo snel mogelijk een baan te vinden of studies aan te vatten of te hervatten.

Al deze bepalingen hebben slechts één doel: **langdurige werkloosheid voorkomen**.

b. En in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest?

Het profiel van de Brusselse werkzoekenden

Een algemeen beeld van de Brusselse werkzoekenden geeft bepaalde profielen aan waarmee bepaalde specifieke acties overeenstemmen. Afhankelijk van de leeftijd, de scholingsgraad of de duur van de inactiviteit worden immers verschillende maatregelen voorgesteld.

Uit de laatste statistieken die op het moment van de opstelling van dit tijdschrift¹⁵ door view.brussels werden gepubliceerd, blijkt dat er eind mei 2023 86.112 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) bij Actiris waren ingeschreven. Daarnaast waren er 5.938 werkzoekenden in opleiding en 8.330 werkende werkzoekenden¹⁶.

Bepaalde bijzonderheden van de Brusselse NWWZ vragen om specifieke maatregelen, waarvan activering één voorbeeld is. In Brussel maken langdurig werkzoekenden bijna de helft van de NWWZ uit. Meer dan 40.000 van hen zitten immers al meer dan 2 jaar zonder werk. Zulke lange periodes van inactiviteit betekenen vaak dat het ondersteuningsbeleid dat moet worden opgezet specifiek moet zijn, met meer onzekere resultaten. In de wetenschappelijke literatuur wordt gesteld dat langdurig werklozen ernstige moeilijkheden kunnen ondervinden om uit deze situatie te geraken en zich op de arbeidsmarkt te begeven. Daarom is het activeringsbeleid erop gericht om werkzoekenden te activeren voordat ze voor langere tijd inactief zijn, omdat

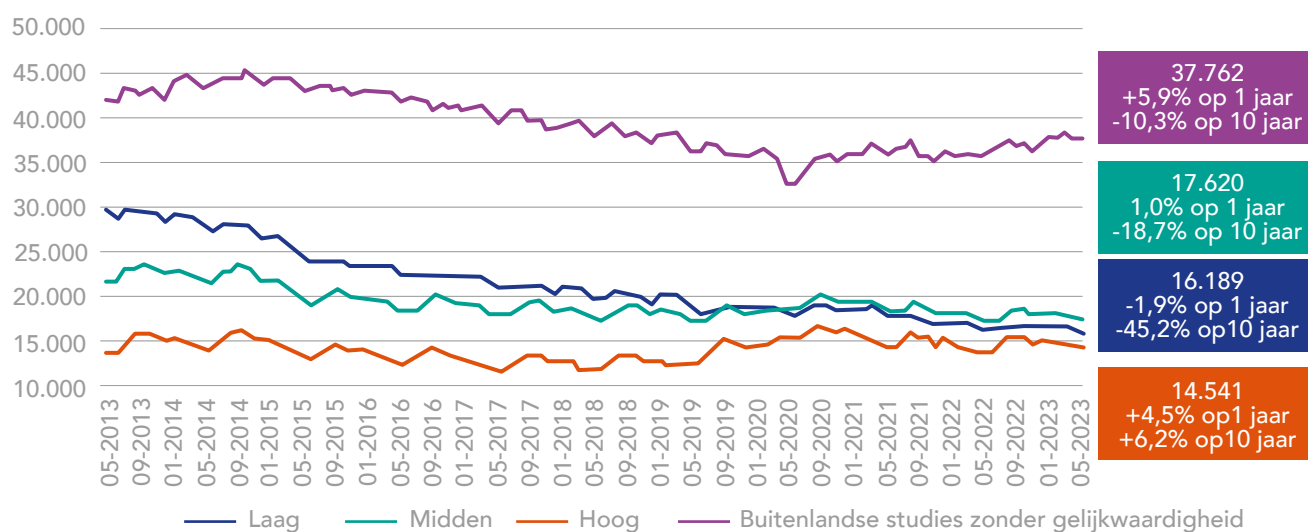


Bron: view.brussels, Evolutie van de Brusselse arbeidsmarkt, Maandverslag, mei 2023, blz. 4.

¹⁵ view.brussels (2023). Evolutie van de Brusselse arbeidsmarkt, maandverslag. Actiris. Geraadpleegd op 31 mei 2023, op <https://www.actiris.brussels/media/kk1b0eyo/rapport-mensuel-mai-2023-h-CFE5CBB8.pdf>.

¹⁶ Deze laatste categorie verwijst naar voltijds of deeltijds actieve personen die vrijwillig of verplicht ingeschreven zijn, afhankelijk van het feit of ze een aanvullend vervangingsinkomen ontvangen (werkloosheid of leefloon).

DOSSIER



Bron: view.brussels, Evolutie van de Brusselse arbeidsmarkt, Maandverslag, mei 2023, blz. 8

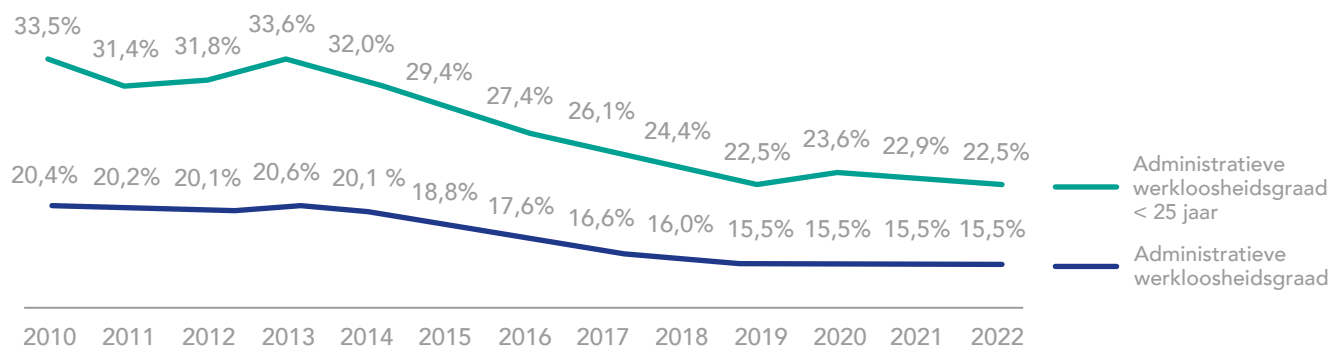
Opsplitsing van Brusselse NWWZ naar scholingsgraad

hoe langer ze werkloos blijven, hoe moeilijker het voor ze zal worden om een baan te vinden¹⁷.

Scholingsgraad en leeftijd zijn twee andere kenmerken die speciale maatregelen vereisen. Werkzoekenden met een diploma dat in het buitenland werd behaald en niet in België wordt erkend, vormen veruit de grootste categorie van NWWZ, zoals blijkt uit onderstaande figuur. Deze vaststelling roept een aantal vragen op die het Gewest niet alleen kan beantwoorden. De lange en complexe gelijkstellingsprocedure valt immers onder de verantwoordelijkheid van de

Federatie Wallonië-Brussel. Bovendien is het niet alleen onwaarschijnlijk dat deze tienduizenden personen hun diploma's binnen een redelijke termijn erkend zouden krijgen, maar is het ook niet zeker dat deze diploma's, zodra ze zijn erkend, hen in staat zouden stellen om als hooggeschoold te worden beschouwd en derhalve toegang tot bepaalde beroepen te krijgen. Bovendien moeten deze personen ook op andere manieren kunnen worden ondersteund om hun inzetbaarheid te verbeteren, of dat nu door een nieuw kwalificerend opleidingstraject of zelfs door een validatie hun vaardigheden is.

De leeftijd van de Brusselse werkzoekenden is ook een factor waarmee rekening moet worden gehouden bij de prioritering van activeringsmaatregelen voor bepaalde groepen. Zoals view.brussels aangeeft, is het aandeel werkzoekenden jonger dan 25 jaar het sterkst gedaald in 10 jaar tijd (voornamelijk als gevolg van de prioriteit die Actiris aan deze groep toekent), terwijl het aandeel 50-plussers tussen mei 2013 en mei 2023 met 10% is gestegen. De daling van het aantal bij Actiris ingeschreven jongeren, die al enkele jaren wordt vastgesteld, houdt verband met een verbetering van de economische conjunctuur en is ook

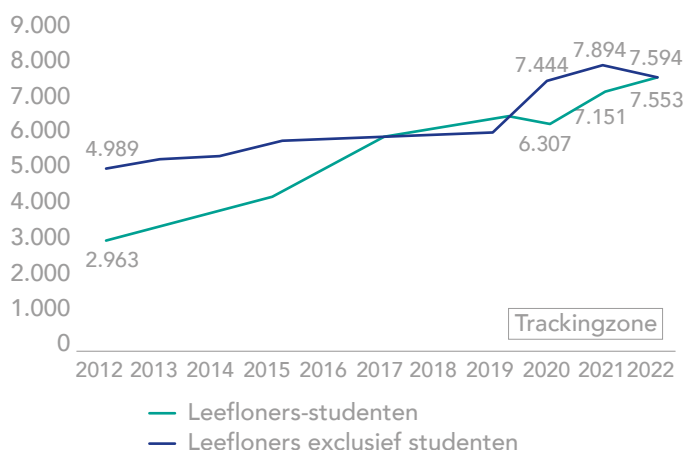


Bron: Actiris, administratieve gegevens, bij Actiris ingeschreven werkzoekenden

Opsplitsing van Brusselse NWWZ naar scholingsgraad

¹⁷ Nordic Social Statistical Committee, Young Unemployment in the nordic countries - A study on the Rights of and Measures for Young Jobseekers, 2011, blz. 15, te raadplegen op: <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:968659/FULLTEXT01.pdf>.

een gevolg van alle voorzieningen die werden ingesteld om **de activering van jongeren te verbeteren**, met name via de jongerengarantie en de First Stage¹⁸. Ook het **aandeel werkzoekenden van ouder dan 50 jaar stijgt** al enkele jaren. View.brussels verklaart deze situatie door de **verhoging van de pensioenleeftijd** (en dus van de vrijstelling om werk te zoeken) en ook door de **hervorming van de vrijstelling van inschrijving voor oudere werklozen** die in 2002 van kracht werd. Dit heeft geleid tot een geleidelijke toename van het aantal ingeschreven personen in deze leeftijdscategorie in de periode 2002-2012. Vanaf 2013 werd de vrijstellingsleeftijd opgetrokken tot 60 jaar, wat heeft gezorgd voor een verdere kunstmatige toename die waarschijnlijk zal aanhouden ten aanzien van de hervorming van de pensioenleeftijd (66 jaar vanaf 2025). Tot slot kan de **toename van het aantal oudere NWWZ** ook door **demografische en economische factoren** worden verklaard.



Bron: POD Maatschappelijke Integratie, berekeningen: view.brussels. Gegevens beschikbaar op: https://stat.mi-is.be/nl/dashboard/leefloon_jonger_25?menu=drilldown

Evolutie van het aantal Brusselse jongeren onder de 25 dat een leefloon ontvangt

Focus - Jonge Brusselse werkzoekenden

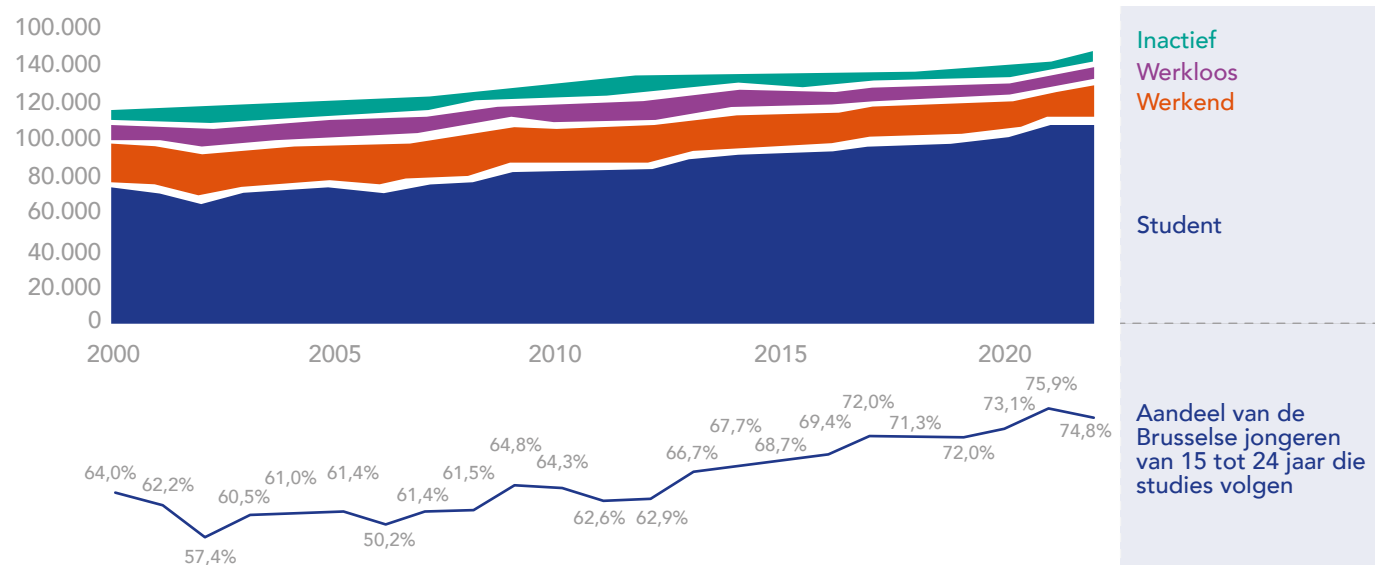
De werkloosheidsgraad bij jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft aanzienlijk en ligt hoger dan de globale Brusselse werkloosheidsgraad. In 2022 was 22,5% van de jongeren onder de

25 jaar werkloos. Uit onderstaande grafiek blijkt echter dat dit aandeel de laatste jaren gestaag is gedaald.

Deze tabel heeft echter twee schaduwzijden. Deze **daling van het aandeel werkzoekenden onder de**

25 jaar gaat immers gepaard met een **stijging van het aantal jongeren met een leefloon**, zowel bij de studerende als bij de niet-studerende bevolking.

Een ander element is het **aandeel NEETs onder de 25 jaar** in het Brussels



Bron: Enquête naar de arbeidskrachten. Berekening: view.brussels. Gegevens beschikbaar op: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/transities-op-de-arbeidsmarkt>

Opsplitsing van de Brusselse jongeren onder de 25 jaar naar type activiteit

¹⁸ view.brussels (2022). De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2021, blz. 59. Actiris. Geraadpleegd op 3 juni 2023, op <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/een-analyse-zoeken/>.

Hoofdstedelijk Gewest¹⁹. Hoewel dit percentage sinds 2015 aanzienlijk is gedaald, blijft dit het hoogste van de 3 Gewesten van het land: in 2022 behoort 9,1% van de Brusselse jongeren tot deze categorie (tegenover 8,4% in Wallonië en 4,9% in Vlaanderen), terwijl dit percentage in 2015 in het Brussels Gewest 17,5% bedroeg. Dit dalende percentage kan met name worden verklaard door de **constante stijging van het aantal Brusselse jongeren onder de 25 jaar dat heeft gestudeerd.**

De onderstaande tabel laat de toename zien van het aantal jongeren onder de 25 jaar dat studeert. In 2022 studeerde $\frac{3}{4}$ van deze jongeren.

IV. EVALUATIE VAN HET SCANDINAVISCH GEÏNSPIREERDE ACTIVERINGSBELEID EN AANDACHTSPUNTEN VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

a. Jongerengarantie

De ervaring van Brussel op dit gebied is recenter. **Het was namelijk pas in 2015 dat Actiris de jongerengarantie voor jongeren onder de 30 jaar heeft gelanceerd.**

De decennialange Scandinavische ervaring inzake activering heeft geleid



tot studies die het mogelijk hebben gemaakt om de getroffen maatregelen te evalueren. De maatregelen die deel uitmaken van de jongerengarantie, zoals toegepast in Zweden sinds de jaren 1990, werden bijgevolg geanalyseerd en hun impact werd gemeten.

De eerste onderzoeken hebben **gemengde resultaten²⁰** opgeleverd. Deze hebben namelijk uitgewezen dat jongeren, die een van de ondersteuningsmaatregelen hadden genoten, talrijker waren om vervolgens een baan te vinden dan diegenen die deze niet hadden gevolgd. Er waren echter ook enkele nuances.

Ten eerste is het "**locking-in**" of insluitingseffect niet verwaarloosbaar. De periode, waarin jongeren een jongerengarantie-contract volgen, zou hen namelijk niet aanmoedigen om stappen te ondernemen om een meer duurzame baan te vinden als de fase van de jongerengarantie is afgelopen.

Een andere, meer recente studie keek ook naar het **systeem van de jongerengarantie** zoals dit is ontwikkeld in Finland, waar het systeem erg lijkt op het Zweedse systeem²¹. Dit document heeft het voordeel dat het **de trajecten analyseert van verschillende groepen jongeren die de jongerengarantie hebben genoten, afhankelijk van hun opleidingsniveau.** Het toont aan dat de **grootste vooruitgang op de weg naar werk** wordt waargenomen bij jonge werkzoekenden die een jongerengarantie-maatregel genieten en ook een **beroepsopleiding hebben gevolgd**. Daarentegen was er geen verbetering bij de meest kwetsbaren en diegenen wier opleiding stopte bij de leerplicht, zelfs als ze werden begeleid door de jongerengarantie. Deze vaststelling doet de vraag rijzen naar de **relevantie van de toepassing van dit soort maatregelen op alle jongeren, ongeacht hun profiel.**

Beroepsopleiding: een echte springplank naar werk

Jongeren die een beroepsopleiding hebben gevolgd, hebben bijgevolg meer kans op het vinden van een baan. Maar in een tijd waarin strategieën inzake werk en opleiding vaak verwijzen naar criteria van kwaliteit en duurzaamheid, leert de Scandinavische ervaring ons ook enkele lessen. Er is enig bewijs dat de jongerengarantie het belastbaar inkomen van de begunstigden in de Scandinavische landen heeft verhoogd, maar deze schattingen zijn niet statistisch significant. Deze gemengde bevinding zou kunnen betekenen dat **de werkgelegenheidsverbeteringen zich voordeden in laagbetaalde banen, aangezien de netto stijging van het belastbaar inkomen, verkregen door de verloren werkloosheidsuitkeringen af te trekken van de verdiende lonen, statistisch bescheiden is²².**

Onderzoek op het Brusselse niveau heeft ook het belang aangetoond van **een beroepsopleiding als springplank naar**



¹⁹ Dit is het percentage jongeren in een bepaalde leeftijdsgroep (in dit geval 18-24-jarigen) dat geen werk heeft en ook geen onderwijs of opleiding volgt.

²⁰ Carling, K. & Larsson, L. "Does Early Intervention Help the Unemployed Youth?", Labour Economics, 12, 2005, p. 301-319; Hall, C. & Liljeberg, L., "En jobgaranti för ungdomar? Om Arbetsförmedlingens. Ungdomsinsatser", IFAU Rapport 2011: 1; Hardoy, I., Røed, K., Torp, H. and Zhang, T. "Virker ungdomsgarantien? (Does the youth guarantee work?)", Institute for Social Research, Søkelys på arbeidsmarkedet 23, 2006.

²¹ Hämäläinen K., Hämäläinen U., Tuomala, J., The Labour market impacts of a Youth Guarantee: lessons for Europe? Working Paper 60, Government Institute for Economic Research, Helsinki, 2014.

²² Hämäläinen K., Hämäläinen U., Tuomala, J., *Id.* p. 17.

werk²³. De resultaten van de [laatste studie van view.brussels](#) over dit onderwerp bevestigen dat een dergelijke opleiding de inschakelingsgraad van vrouwen, langdurig werkzoekenden en, meer verrassend, van werkzoekenden met niet-erkende buitenlandse kwalificaties aanzienlijk verhoogt. Deze laatste vaststelling is bijzonder belangrijk vermits deze laatste categorie ongeveer de helft van de NWWZ in Brussel uitmaakt.

Ook de OESO heeft de jongerengarantie onder de loep genomen, de effecten ervan in verschillende landen, waaronder Zweden, bestudeerd en een reeks aanbevelingen gedaan²⁴. Haar analyses tonen aan dat een reeks regelingen die aangepast zijn aan verschillende groepen essentieel is. Zo leveren activeringsmaatregelen, die erop gericht zijn om mensen onmiddellijk weer aan het werk te krijgen, niet altijd de meest duurzame resultaten op. Dit geldt met name wanneer de beschikbare banen van gemiddelde kwaliteit zijn en geen vooruitzichten op promotie bieden, of wanneer de betrokken personen aanzienlijke tekortkomingen in hun vaardigheden vertonen. Deze vaststelling moet vergeleken worden met de evaluatie die op Brussels niveau werd uitgevoerd door het Federaal Planbureau over het inschakelingscontract (IC) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest²⁵.

Het inschakelingscontract (IC) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Dit betoelaagde contract van 12 maanden laat toe om een eerste werkervaring in de publieke of non-profitsector aan te bieden aan jonge werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om hiervoor in aanmerking te komen, moeten ze jonger zijn dan 25 jaar en minstens 18 maanden bij Actiris zijn ingeschreven.

Zoals opgemerkt in de studie waarnaar in de voetnoot wordt verwezen, heeft het IC een gemiddeld negatief effect op de professionele inschakeling van de begunstigden als geheel. De kans op professionele integratie is echter groter voor vrouwen die in een van de wijken van de arme halve kroon wonen en/of een niet-Europese nationaliteit bezitten. Bovendien werd vastgesteld dat een dergelijk contract vooral ten goede komt aan de hoogst gekwalificeerden en dat de laagst gekwalificeerden, die aan deze ervaring hebben deelgenomen, minder kans hebben om zich op lange termijn in de arbeidsmarkt in te schakelen, vooral wanneer deze ervaring niet gepaard gaat met een opleiding om sommige van hun tekortkomingen te compenseren. Bovendien is het bovenvermelde lock-in-effect ook zichtbaar in de analyse van het Federaal Planbureau. Wanneer we namelijk 2 groepen met gelijkaardige kenmerken vergelijken, waarvan de ene wel en de andere niet het inschakelingscontract heeft gevolgd, dan stellen we vast dat het springplankeffect (naar werk) van het inschakelingscontract kleiner is dan de omvang van het lock-in-effect tijdens de duur van het contract. Met andere woorden, volgens de auteurs van deze studie zou dit negatieve effect de begunstigden moeten aanmoedigen om een vaste baan te zoeken voor het einde van hun deelname aan de voorziening²⁶.

Deze gemengde beoordeling van het inschakelingscontract bevestigt de vaststelling van de OESO: één enkele oplossing is illusoir en moet worden vervangen door programma's die zijn afgestemd op de specifieke kenmerken van elk van de groepen die steun nodig hebben.

Het is in deze context dat de holistische aanpak die centraal staat in het "Zweeds

model" en die gepromoot wordt door de OESO bijzonder relevant is te Brussel. Deze internationale organisatie pleit voor een "trajectbenadering" van de ondersteuning van werkzoekenden, die niet afhankelijk kan zijn van één enkele structuur, maar veeleer van verschillende actoren wiens specialisatie een aanvullende ondersteuning van werkzoekenden mogelijk maken. Het vermogen om samenwerkingsovereenkomsten te sluiten met werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijs- en opleidingsinstellingen, evenals met de maatschappelijke actoren is eveneens een belangrijke factor voor succes. Zoals we eerder zagen, heeft Zweden een reeks synergiën geïnitieerd tussen publieke en private actoren en het middenveld om jongeren aan te trekken, met name de meest kwetsbaren. Deze aanpak wordt ook gebruikt in het kader van het Brusselse werkgelegenheidsbeleid. Volgens de eind 2021 opgestelde [inventaris](#)²⁷ zou Actiris kunnen rekenen op een uitgebreid netwerk van partners om meer specifieke steun te verlenen aan bepaalde kwetsbare groepen. Een ecosysteem van meer dan honderd actoren vormt een van de sleutels om een antwoord te bieden op de vele moeilijkheden waarmee werkzoekenden in Brussel kunnen worden geconfronteerd.

Tot deze actoren behoren met name:

- 19 OCMW van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 14 erkende partners voor ateliers voor het actief zoeken naar werk (AAZW) (9 Franstalige AAZW, 2 tweetalige operatoren, 3 Nederlandstalige operatoren die tevens een begeleiding in het Frans verstrekken);
- 10 algemene operatoren op het vlak van sociaalprofessionele inschakeling (9 'missions locales')

²³ view.brussels. (2023). Analyse van de impact van de kwalificerende opleiding op de inschakeling van Brusselse werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Actiris. Geraadpleegd op 31 mei 2023, op https://www.actiris.brussels/media/ycrfrio0/2023-02-view-brussels-analyse-van-de-impact-van-de-kwalificerende-opleiding-op-de-inschakeling-van-brusselse-werkzoekenden-op-de-arbeidsmarkt_compressed-3-h-F5F356F2.pdf

²⁴ OESO. (2015). Local Implementation of Youth Guarantees, Emerging Lessons from European Experiences. OESO. Geraadpleegd op 12 juni 2023, op https://www.oecd.org/cfe/leed/THE%20LOCAL%20IMPLEMENTATION%20OF%20YOUTH%20GUARANTEES_FINAL2015.pdf

²⁵ perspective.brussels, Federaal Planbureau. (2022). Working Paper 3-22, Evaluatie van de impact van het Inschakelingscontract in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. BISA. Geraadpleegd op 4 juni 2023, op https://bisa.brussels/sites/default/files/publication/documents/IBSA_Eval_3_NL_LR.pdf

²⁶ Ibidem.

²⁷ Actiris. (2022). Inventaris van de tewerkstellingsmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, p. 156. Actiris. Geraadpleegd op 15 juni 2023, op https://www.actiris.brussels/media/ueepxit0/2022-10-view_brussels-inventaris-van-de-tewerkstellingsmaatregelen_cpr-h-D2D3590B.pdf

(FR) en de 3 lokale werkwinkels van Tracé Brussel (NL));

50

Franstalige interface operatoren opleiding-tewerkstelling;

6

Nederlandstalige interface operatoren opleiding-tewerkstelling;

6

Franstalige centra voor alternerende opleiding of onderwijs;

3

Nederlandstalige CDO²⁸, Syntra, Groep Intro en Jes – sinds augustus 2013;

17

operatoren voor de begeleiding van specifieke doelgroepen (9 Franstalige 'APS', 8 Nederlandstalige operatoren die ook een dienstverlening in het Frans verstrekken);

4

geconventioneerde partners om werkzoekenden te begeleiden die hun eigen job willen creëren;

2

partners voor de begeleiding van werkzoekenden met een artistiek profiel;

3

partners die een individuele coaching van werkzoekenden organiseren (mentoraat);

10

partners met een partnershipovereenkomst NEET;

2

geconventioneerde partners om werkzoekenden te helpen om een gelijkwaardigheid van diploma's te bekomen (1 om

een equivalentie van de Franse gemeenschap en 1 om een equivalentie van de Vlaamse gemeenschap te bekomen).

De OESO is van mening dat **een optimale ondersteuning intensief moet zijn**. Met andere woorden, de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling moet een redelijk aantal gevallen toewijzen aan het personeel dat belast is met deze ondersteuning, wat op zijn beurt impliceert dat er **voldoende financiële middelen** moeten zijn om deze ondersteuning te bieden. Ook hier past Zweden sinds heel wat jaren een systeem toe waarbij werkzoekenden maandelijks verslag moeten uitbrengen over hun inspanningen.

Ook de Internationale Arbeidsorganisatie²⁹ volgt deze aanpak en merkt op dat een succesvolle implementatie gebaseerd moet zijn op een **aangepast kader** (een efficiënte openbare dienst voor arbeidsbemiddeling) en voldoende financiering. De IAO benadrukt ook dat **tijdens economische crisissen** de sterke vraag naar steunmaatregelen voor jongeren (die de eerste slachtoffers van herstructureringen of aanwervingsbeperkingen zijn) een **aanpassing van het budget** vereist om een groter aantal jonge werkzoekenden te ondersteunen.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden deze aanbevelingen gedeeltelijk weerspiegeld in de **specifieke voorzieningen voor jongeren** die binnen Actiris zijn opgezet. Deze omvatten met name de dienst **Youth Guarantee**, de **cel First** (die het begeleidingsplan voor

de begunstigde van een eerste stage³⁰ valideert en het stageaanbod opstelt) en de dienst activ-jobs van Actiris.

Een ander element, dat bijdraagt tot het succes van een jongerengarantieprogramma, is de timing van de interventies. Een vroege tussenkomst en een snelle activering van de garantie verdienen de voorkeur zodra een jongere zijn onderwijs-, trainings- of arbeidstraject verlaat; dit is een van de Zweedse werkwijzen.

In dit verband is het op Brussels niveau interessant om vast te stellen dat de waarnemingen in een [studie van de KU Leuven](#) wijzen op een **vrij duidelijke correlatie tussen de duur van de inactiviteit en de aanwerving**. In deze studie werd in het bijzonder gekeken naar de doorstroommogelijkheden van Brusselaars één jaar na het verlaten van een job³¹. De resultaten tonen aan dat 60% van de laagst opgeleiden het risico lopen op neerwaartse mobiliteit (d.w.z. een job aannemen die minder betaalt dan hun vorige job of, voor bijna 40% van hen, werkloos zijn). Dit bevestigt het idee dat vroegtijdige ondersteuning mensen kan helpen om snel uit hun inactiviteit te geraken. Het is ook interessant om op te merken dat **de duur van de inactiviteit een invloed heeft op de sector waarin de kandidaat wordt aangeworven**. Personen, die de 2 jaar voor hun aanwerving hebben **gewerkt**, worden eerder aangeworven in sectoren zoals **financiën, vrije beroepen, wetenschappen of openbaar bestuur**. Personen, die lange tijd zonder werk hebben gezeten, zullen echter eerder worden aangeworven in sectoren zoals **de horeca en de uitzendarbeid**³².



²⁸ Een CDO is een centrum waar jongeren twee dagen per week les volgen en de rest van de week beroepservaring verwerven op de werkvloer. Het vormt het Vlaamse equivalent van een CEFA, een 'centre de formation en alternance'.

²⁹ International Labour Office. (2013). Youth Guarantees: a response to the Youth employment crisis? p. 4. International Labour Office. Geraadpleegd op 12 juni 2023, op https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf.

³⁰ De Stage First richt zich tot jonge Brusselaars onder de 30 jaar die werkzoekend zijn en ten hoogste een HSO-diploma bezitten. Deze stage biedt een eerste werkervaring met een duur van 3 tot 6 maanden.

³¹ KU Leuven. (2022). Aanwervingen onder de Brusselaars: toegang tot de arbeidsmarkt en transitiebewegingen op langere termijn, p. 93. Studie uitgevoerd voor rekening van Actiris. KU Leuven. Geraadpleegd op 25 mei 2023, op <https://cdn.uc.assets.prezly.com/51a6b0b5-4311-4a25-bbb0-8b3d9431c85c/-/inline/no/aanwervingentransitiesbhgeindrapportnlv3.pdf>.

³² KU Leuven, *Id.*, p. 40.

Sterke en zwakke punten van de Jongerengarantie³³

STERKE PUNTEN

- Overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling worden aangemoedigd om zich te richten op jongeren en hun specifieke behoeften.
- Deze voorziening moedigt onmiddellijke actie aan om de jeugdwerkloosheid aan te pakken, voor de onthechting begint.
- De gevolgen op lange termijn en de stigmatiserende effecten van de jeugdwerkloosheid worden vermeden.
- Het instrument lijkt vooral doeltreffend te zijn voor de meest inzetbare ("werkklare") jongeren.

ZWAKKE PUNTEN

- Deze voorziening is minder efficiënt voor "moeilijk te bereiken" groepen, in het bijzonder voor degenen die met verschillende gelijktijdige problemen kampen (werkgelegenheid, sociale en financiële problemen, huisvesting, enz.).
- Het vormt een kortetermijnoplossing: dit instrument lost de structurele problemen van jongeren niet op.
- Het succes hangt sterk af van andere publieke beleidsmaatregelen en van de algemene arbeidsmarktsituatie in het land.
- De timing van de interventie is cruciaal. Hoe sneller de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling ingrijpen, hoe groter de kansen op inschakeling van de jongere.

INTERVIEW



Joris Wagemakers en
Quentin Anne

zijn arbeidsmarktanalisten
bij view.brussels.



Brupartners: Welke werkloze werkzoekenden genieten bijzondere aandacht inzake begeleiding?

Quentin Anne en Joris Wagemakers:

Actiris is een van de actoren van de jongerengarantie te Brussel (cf. Strategie Go4Brussels 2030: Doelstelling 2.1.). De jongerengarantie houdt in dat iedereen, die zich inschrijft bij Actiris, gegarandeerd binnen 6 maanden een opleiding, stage of baan aangeboden krijgt. Vanaf 2019 heeft Actiris deze

regeling trouwens uitgebreid naar alle nieuwe werkzoekenden. Het doel van Actiris is om intensieve, individuele en gepersonaliseerde begeleiding te bieden (met name via het individueel actieplan), meer bepaald voor laaggeschoolde jongeren en/of jongeren die ver van de arbeidsmarkt staan.

In deze context richt de **jongerengarantie van Actiris** zich specifiek op jongeren onder de 30 jaar. Het doel van deze dienst is om jonge werkzoekenden na hun studie sneller en duurzamer op de arbeidsmarkt in te schakelen, door ondersteuning te bieden in de overgangsfase naar een job of stage en door het opdoen van een eerste werkervaring te bevorderen.

Jongeren vormen daarom een **belangrijke doelgroep** die bijzondere aandacht geniet, maar er zijn nog veel andere groepen, zoals de oudere werknemers, personen met gezondheidsproblemen - of nog - personen die de gevangenis verlaten. Voor specifieke groepen zoals deze laatsten wordt door partners ondersteuning geboden.

³³ Eurofound. (2012). Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden, p. 4. Eurofound. Geraadpleegd op 4 juni 2023, op www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf.

Een deel van de werkzoekenden, met inbegrip van jongeren, worden geconfronteerd met een digitale kloof. Daarom zorgen we ervoor dat onze begeleiding plaatsvindt in de antennes van Actiris, dicht bij de werkzoekenden. Vanaf september 2023 zal Actiris werkzoekenden ook beter kunnen begeleiden door een systematische evaluatie van hun taal- en digitale vaardigheden.

Ook werkzoekenden, die zich zonder erkend Belgisch diploma bij Actiris inschrijven, moeten bijzondere aandacht krijgen. Iets meer dan 4 op 10 Brusselse werkzoekenden bevinden zich in een situatie waarin ze geen (erkende) kwalificaties kunnen voorleggen aan werkgevers. Voornamelijk dankzij de infosessies, die regelmatig door Actiris, BON en de BAPA worden georganiseerd, kunnen deze werkzoekenden worden doorverwezen naar instanties die buitenlandse kwalificaties erkennen of verworven vaardigheden erkennen. Zo kunnen ze een attest bekomen om hun verworven kennis en vaardigheden aan te tonen. Actiris verwijst hen tevens door naar taal- en beroepsopleidingen.

Ten slotte besteedt Actiris ook bijzondere aandacht aan de ondersteuning van werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie in hun zoektocht naar werk. De dienst inclusie staat ter beschikking van alle werkzoekenden. We werken ook rechtstreeks samen met de werkgevers op het vlak van diversiteit en stellen samen met hen diversiteitsplannen op.

 **Brupartners: Welk aandeel van de werkzoekenden, die bij Actiris zijn ingeschreven, worden begeleid door een consulent van Actiris? Hoeveel van hen worden begeleid binnen de 12 maanden die volgen op hun inschrijving?**

 **Quentin Anne en Joris Wagemakers:** Op basis van de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ), die eind 2021 bij Actiris waren ingeschreven, en uit de opvolging van de verstrekte begeleiding

in de loop van 2021, blijkt dat 36,4% van de werkzoekenden, die minder dan 6 maanden waren ingeschreven, begeleiding hebben gekregen. Deze laatsten ontvingen ondersteuning van Actiris of van een van zijn partners. Dit lage percentage kan worden verklaard door het feit dat de meeste nieuwe personen, die minder dan 6 maanden ingeschreven zijn, begeleiding krijgen tijdens de maanden erna of een baan vinden nog voor ze ondersteuning kunnen genieten.

Wat betreft de personen die tussen 6 maanden en 1 jaar werkloos zijn, heeft 71,6% ondersteuning gekregen, dat is meer dan 2 op 3 NWWZ.

Er moet worden opgemerkt dat na 1 jaar werkloosheid het aandeel van de in 2021 begeleide NWWZ afneemt met de duur van de werkloosheid. Het lijkt er dus op dat werkzoekenden met een lange werkloosheidsduur minder ondersteuning krijgen dan anderen. Deze langdurig werkzoekenden vormen een specifieke doelgroep waaraan Actiris meer aandacht zal besteden in zijn oriëntatie. Deze doelstelling is trouwens opgenomen in het beheerscontract 2023-2027 van Actiris.

 **Brupartners: Waarom blijft de jeugdwerkloosheid te Brussel hoger dan in de twee andere gewesten?**

 **Quentin Anne en Joris Wagemakers:** Het betreft een stedelijk fenomeen dat ook kan worden waargenomen in andere grote Belgische steden zoals Antwerpen, Charleroi, Luik en Gent. Jonge afgestudeerden vinden na hun studies zelden onmiddellijk werk. Daarom schrijven ze zich in als werkzoekende tijdens deze overgangperiode. We stellen vast dat deze groep werkzoekenden relatief snel werk vindt, vooral hogeschoolden, wat de hoge jeugdwerkloosheid relativeert. Voor laaggeschoolden duurt het over het algemeen langer om een baan te vinden. Daar zijn verschillende redenen voor.

Een daarvan is dat de Brusselse arbeidsmarkt vooral banen biedt voor hoogopgeleiden en dat de dienstensector erg belangrijk is. In deze sector is ook vaak beroepservaring vereist. Brussel telt ook meer nieuwkomers dan de twee andere gewesten. Deze groep werkzoekenden omvat veel jongeren en heeft een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In veel gevallen hebben ze tijd nodig om hun talenkennis te perfectioneren, de erkenning van een buitenlands diploma aan te vragen of een beroepskeuze te maken en de nodige vaardigheden te ontwikkelen.

 **Brupartners: Welke instrumenten, die door Actiris en zijn partners worden aangewend, bieden de beste resultaten inzake de duurzame tewerkstelling van jongeren?**

 **Quentin Anne en Joris Wagemakers:** Werkgelegenheidsmaatregelen moeten worden afgestemd op de behoeften van de doelgroep. Het is erg moeilijk om een precieze vergelijking te maken tussen de maatregelen, omdat de uitdagingen waarmee de jongeren en (sub) doelgroepen worden geconfronteerd aanzienlijk verschillen.

Een belangrijke maatregel is het aanbieden van stages voor jongeren. Deze stellen jongeren in de mogelijkheid om een eerste werkervaring op te doen en zo aan een toekomstige werkgever aan te tonen dat ze ook een eerste praktijkervaring bezitten. Sommige jongeren hebben echter een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen zijn er specifieke trajecten zoals de Stage First, de Startbaanovereenkomst of het Inschakelingscontract. Jonge werkzoekenden, die ondanks hun inspanningen nog geen baan hebben gevonden, kunnen zo een eerste beroepservaring opdoen en vaardigheden verwerven om toegang te krijgen tot een hoogwaardige en langdurige baan.

Om deze voorzieningen op te volgen, stelt view.brussels jaarlijkse indicatoren op.

Het gaat om het **uitstroompercentage naar werk (UPW)**³⁴ en het **positieve uitstroompercentage (PUP)**³⁵. Hier worden deze indicatoren gepresenteerd voor de onderzoeksgroepen van 2021, d.w.z. mensen die een regeling verlaten in de loop van 2021 (we stellen bijgevolg uittredingen over de jaren 2021 en 2022 vast).

Zoals hierboven aangegeven, kunnen we geen statistische vergelijkingen maken van de uittredingspercentages tussen de voorzieningen, aangezien de context, de doelstellingen en de doelgroepen van de maatregelen zeer verschillend zijn. We meten voor elk van de maatregelen echter zeer goede resultaten op.

Het **positieve uitstroompercentage voor de Stage First** bedraagt **78,8%** en het **uitstroompercentage naar werk** is **73,5%** voor de onderzoeksgroep 2021. Deze bijzonder hoge percentages kunnen deels worden verklaard door de economische heropleving na de COVID 19-periode.

Personen met een **Startbaanovereenkomst** behaalden een globaal PUP van **67,8%** en een UPW van **62,0%**. Personen met een **Inschakelingscontract** hadden een PUP van **58,2%** en een UPW van **46,6%**.

VDAB Brussel en Bruxelles Formation bieden specifieke opleidingen aan om zowel de technische als de taalvaardigheden te verbeteren. Een aantal indicatoren tonen aan dat werkzoekenden, die deze cursussen gevolgd hebben, meer kans hebben om een vaste job te vinden na het afronden ervan. Behalve de diensten die specifiek gericht zijn op jonge werkzoekenden, biedt Actiris nog andere diensten aan in zijn antennes, bij zijn partners (taalchequebegeleiding, digitale begeleiding, enz.) of in het kader van zijn gespecialiseerde diensten ([LINK](#), [BAZW](#), sociaal overleg, [PWA](#), enz.) die ook toegankelijk zijn voor jonge Brusselse werkzoekenden.

Actiris werkt met heel wat partners samen, waaronder **lokale structuren** die Brusselse jongeren ontmoeten n.a.v. hun activiteiten in de wijken.

Via de maatregel "Begeleiding van NEET-jongeren" (2019-2023) heeft Actiris bijvoorbeeld **9 partners ondersteund die zich specifiek richten op jongeren die geen werk hebben en ook geen opleiding of studies volgen**. Het doel van deze partnerschapsmaatregel is om jongeren, die aanvankelijk werden beschouwd als schooluitvallers, in staat te stellen om opnieuw contact op te nemen met en vertrouwen te ontwikkelen in de instellingen, opdat zij een beroepsproject kunnen uitwerken.

Actiris heeft ook samengewerkt met zijn partners [JEEP](#) en [JUMP](#) om jongeren te sensibiliseren voor en te informeren over de arbeidsmarkt door lezingen te geven in Brusselse scholen.

Om jongeren de beste vooruitzichten op een duurzame baan te bieden, streeft Actiris er bovendien naar om zijn voorzieningen af te stemmen op de behoeften van jonge werkzoekenden en van de arbeidsmarkt. Zo wil Actiris vanaf september 2023 alle nieuw ingeschreven jongeren onder de 30 jaar de mogelijkheid bieden om hun taal- en digitale vaardigheden te laten beoordelen. Het doel is om hen op basis van hun resultaten te begeleiden naar een relevante opleiding. Op deze manier kunnen de vaardigheden van jongeren op efficiënte wijze worden ontwikkeld, wat hun kansen op de arbeidsmarkt op de lange termijn zal vergroten.

 **Brupartners: Kent u andere innoverende instrumenten of voorbeelden van goede praktijken in het buitenland waardoor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich kan laten leiden om de jeugdwerkloosheid te bestrijden?**

 **Quentin Anne en Joris Wagemakers:** Net als alle andere openbare diensten

voor arbeidsbemiddeling in [Europa neemt Actiris deel aan het Europese netwerk van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling](#) (PES), waar goede praktijken en innovatieve methoden worden gedeeld om een impact te hebben op het beleid van de verschillende diensten. De thema's, die momenteel worden besproken, zijn banen in de groene economie, de digitalisering, de kunstmatige intelligentie, de digitale vaardigheden van werkzoekenden en personeel, maar ook - meer in het algemeen - de werking van de ondersteuning, de verschillende diensten en van de tewerkstellingsmaatregelen. Actiris is zeer actief in dit netwerk en zal de komende 2 jaar een nog belangrijkere rol spelen, nu adjunct-directeur-generaal **Caroline Mancel** voorzitter van het PES-netwerk is geworden.

Het Finse '[Ohjaamo](#)' one-stop-shop model is een interessant project uit het buitenland. Jongeren worden vaak geconfronteerd met complexe problemen waarvoor sectoroverschrijdende samenwerking nodig is voor de oplossing ervan. Het enig loket en oriëntatiecentrum Ohjaamo stelt jongeren onder de 30 jaar in staat om op één plek gratis hulp en ondersteuning te krijgen op verschillende gebieden, zoals onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting, sociale bijstand en alle aspecten van het dagelijkse leven. Er zijn meer dan 50 one-stop oriëntatiecentra in Finland.

CONCLUSIE

De lange ervaring van Zweden met het activeren van zijn werkzoekenden biedt een **schat aan lessen** voor andere landen en regio's die er inspiratie uit hebben geput. Het door dit land gevoerde beleid kon worden bestudeerd om na te gaan wat het werkelijke effect ervan is. Wat sommigen het "Zweedse model" hebben genoemd, heeft dus als leidraad gediend voor het Europese beleid ter ondersteuning van werkzoekenden zoals dat in de jaren 2000 is ontwikkeld.

³⁴ Men gaat na hoeveel personen gedurende ten minste een maand een job hebben uitgeoefend binnen de 12 maanden nadat zij uit een voorziening zijn uitgetreden.

³⁵ Men gaat na of de begunstigde binnen de 12 maanden, nadat hij/zij uit een voorziening is uitgetreden, een opleiding of stage heeft gevolgd of gedurende ten minste een maand een job heeft uitgeoefend.

Ook de in 2014 ingevoerde Europese jongerengarantie maakt ook deel uit van deze aanpak.

Op basis van de Europese aanbevelingen en de Europese financiering voor initiatieven om **jongeren beter te begeleiden**, heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een hele reeks maatregelen uitgewerkt voor verschillende categorieën werkzoekenden, waaronder jongeren onder de 30 jaar. Deze maatregelen zijn bedoeld om oplossingen te bieden voor degenen die het makkelijkst inzetbaar zijn, maar ook voor diegenen die grotere moeilijkheden ondervinden (een ontoereikende opleiding bijvoorbeeld). Deze **Brusselse aanpak** is dus coherent in die zin dat de zeer gevarieerde waaier aan werkgelegenheidssteun, die het heeft ingevoerd, tot doel heeft om de **structurele werkloosheid in Brussel te verminderen**. Deze steun is echter niet statisch, aangezien het Gewest heeft voorzien dat een deel ervan kan worden geëvalueerd en indien nodig aangepast op basis van de resultaten.

In dit opzicht kan het Zweedse voorbeeld bijdragen aan het **denkproces van de Brusselse overheden**. Als er slechts één vaststelling zou moeten worden gemaakt, dan zou dat ongetwijfeld zijn dat er **geen "wonderoplossingen"** bestaan. Niettemin is de **vroegtijdige begeleiding van jonge werkzoekenden ongetwijfeld een voorbeeld van een goede praktijk**,

op voorwaarde dat deze synoniem is met kwaliteitsvolle begeleiding en concrete opleidingsvoorstellen, gevolgd door langdurige tewerkstelling. Zweden en zijn buurlanden hebben dit goed begrepen: **door werkzoekenden onmiddellijk onder hun hoede te nemen, kan worden vermeden dat een fenomeen waaraan zeer moeilijk kan worden ontsnapt, namelijk langdurige werkloosheid**, nog wordt versterkt. Het zeer hoge percentage Brusselse werkzoekenden, dat langer dan 2 jaar zonder werk zit, is hiervan het bewijs. Het betreft een **belangrijke uitdaging** waarvoor nog innovatieve oplossingen moeten worden gevonden.

Bovendien is het 'recept' voor een succesvolle begeleiding gebaseerd op een **systeem dat is afgestemd op de kenmerken van elk individu, dat verankerd is op lokaal niveau en dat verbonden is met alle partners** die kunnen worden gemobiliseerd. Gezien de institutionele complexiteit van België vormt dit echter een uitdaging voor het Gewest. De verantwoordelijkheden inzake tewerkstelling, onderwijs en opleiding (TOO) vallen namelijk onder de bevoegdheid van afzonderlijke gefedereerde instanties, wat het moeilijk maakt om verbanden te leggen

tussen de actoren in deze verschillende domeinen. Om deze uitdagingen aan te gaan, kunnen de sociale gesprekspartners, die zitting hebben in de verschillende raden van bestuur of beheersorganen van overheidsinstanties, bruggen slaan tussen deze TOO-beleidslijnen. Door hun kennis van de realiteit van de arbeidsmarkt en van de verschillende doelgroepen te Brussel, beschikken de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties namelijk over een aantal troeven om de oplossingen te bepalen die het meest geschikt zijn om de inzetbaarheid van de Brusselaars te verhogen en tegelijk tegemoet te komen aan de behoeften aan arbeidskrachten van de ondernemingen die in Brussel en zijn periferie actief zijn.



Sociale top van 24 mei 2023: prioriteiten en thematische debatten

Op 24 mei zijn de Brusselse regering en sociale partners in het Brussels Meeting Center (BIP) bijeengekomen voor een nieuwe Sociale top, al de vierde van deze legislatuur. Na drie jaar van crisisbeheer was deze bijeenkomst, naast het delen van de prioritaire beleidswerven, vooral een gelegenheid voor de aanwezige actoren om de grote thema's te bespreken die het laatste jaar van de legislatuur... en het volgende in beslag zullen nemen.



1. WAT IS ER NIEUW?

Vanaf het begin werd deze legislatuur gekenmerkt door crisissen op een schaal die sinds de Tweede Wereldoorlog niet meer was voorgekomen. De eerste was een **gezondheids crisis** in verband met de uitbraak van COVID-19, waardoor de overheid drastische maatregelen moest nemen om de verspreiding ervan tegen te gaan. Vanaf maart 2020 werden de meeste activiteitensectoren gedeeltelijk of volledig stilgelegd, waardoor de gezondheids crisis tot een **economische en sociale crisis** uitgroeide. Om aan deze onhoudbare situatie het hoofd te bieden, heeft de **Brusselse regering**, met de **steun van de sociale partners**, **bijkomende noodmaatregelen** genomen naast deze op het federaal niveau. Het doel: bestaande ondernemingen en banen

behouden. Vanaf dat moment werden de meeste menselijke en financiële middelen van het Gewest toegespitst op het beheersen van deze crisis, ten koste van de projecten die oorspronkelijk in het kader van de [Strategie Go4Brussels 2030](#) waren gepland.

De lancering van de **COVID-19-vaccinatiecampagne** begin 2021 heeft de **pandemie geleidelijk tot staan gebracht**. We zullen nog enkele maanden moeten wachten tot de situatie weer bijna normaal is. De federale fase van crisisbeheer, die op 12 maart 2020 werd afgekondigd, loopt iets meer dan twee jaar later op 14 maart 2022 af. De economische activiteit van het Brussels Gewest heeft aldus zich hersteld, met een groei van 5,7% in 2021, hetzij nagenoeg hetzelfde niveau als in 2019.

Ondertussen staat een **nieuwe crisis** voor de deur van Europa. De Russische Federatie is immers haar buurland Oekraïne binnengevallen. Westerse sancties tegen Moskou stuwden de energieprijzen, die al stegen als gevolg van het sociaaleconomische herstel na COVID-19, en de voedselprijzen naar ongekende hoogten. **De inflatie** is zo hoog dat het voor ondernemingen en huishoudens steeds moeilijker wordt om hun uitgaven te betalen, en in het bijzonder hun energierekeningen die omhoog zijn geschoten. De regeringen grijpen opnieuw in om hen te helpen, waardoor hun menselijke en financiële middelen, die door de COVID-19-crisis zo al werden aangesproken, nog meer onder druk komen te staan. Op het Brussels niveau pleegt de regering in het kader van een **taskforce inzake de**

energiekwestie overleg met de sociale partners. Daarin zullen maatregelen worden besproken om profit- en social-profitondernemingen en huishoudens te ondersteunen, bovenop de maatregelen die door de federale regering werden ingevoerd.

Deze crisissen, die even verwoestend als onvoorzien waren, hebben een impact op de laatste twee sociale topontmoetingen gehad. Deze topontmoetingen stonden terecht in het teken van de crisissen, om met name de Strategie Go4Brussels 2030 aan te passen aan de nieuwe realiteiten die de afgelopen drie jaar zijn ontstaan. De Sociale top van 24 mei 2023 moest het toelaten om het meer traditioneel overleg te hervatten. Het was ook de bedoeling om, op initiatief van de sociale partners, een reeks thema's van bijzonder belang voor de komende jaren op tafel te leggen om ze, zonder taboes, met de regeringsleden te bespreken.

2. THEMATISCHE DEBATTEN

Om de Sociale top een meer dynamische dimensie te geven, hebben de sociale partners de regeringsleden voorgesteld om zonder taboes een reeks bijzondere thema's te bespreken die een grote uitdaging voor het Brussels Gewest vormen. Elke organisatie die bij Brupartners is aangesloten, heeft aldus een aantal belangrijke thema's vastgesteld om met de betrokken ministers en staatssecretarissen te bespreken. Op de dag van de Sociale top werden uiteindelijk vijf thema's weerhouden.



Een eerste thema had betrekking op **fiscaliteit** en **begroting**. Naast de regelmatig terugkerende oproepen tot fiscale vereenvoudiging en harmonisatie en de noodzaak om de fiscale inkomsten op een rechtvaardige wijze te herverdelen, hebben de sociale partners de volgende kwesties aan de orde gesteld:

- De kwestie van de impact van **telewerk** en de aanleg van de **nieuwe metrolijn** op de Brusselse financiën;
- De nieuwe of bestaande **mogelijke financieringsbronnen**, met name in verband met de zesde Staatshervorming;
- De noodzaak om een **correcte financiering** van de **overheidsdiensten** te waarborgen.



Een ander thema betrof de **economie**, in het bijzonder de **transities** (economisch, sociaal, ecologisch en digitaal), en de **aantrekkingskracht** van het Brussels Gewest. Wat dit laatste betreft, werd er ingegaan op de kwaliteit van de citymarketing¹ en de restauratie van toeristische wijken, die in hun huidige staat geen goed beeld van onze hoofdstad geven. Wat de transitie betreft:

- Werd er verwezen naar de **Shifting Economy**, ook wel bekend als de **Gewestelijke Strategie voor Economische Transitie**. Bij deze strategie gaat de aandacht uit naar sociale en ecologische voorbeeldigheid, zonder de economische dimensie uit het oog te verliezen;
- Het voorbeeld van de **Alliantie Renolution** werd naar voren gebracht als een groot Brussels succesverhaal, dat de komende jaren moet worden bestendigd;
- Er werd benadrukt dat er moet worden voorzien in ondersteuning van groepen in moeilijkheden, evenals in alternatieven in het kader van de digitale transitie.



Met betrekking tot **tewerkstelling**, het derde thema dat aan bod kwam, hebben de sociale partners de volgende punten benadrukt:

- De noodzaak om de kwaliteit van het onderwijs en de beroepsopleiding te verbeteren, die een essentiële basis voor een duurzame en kwaliteitsvolle socioprofessionele inschakeling vormen;
- Het tekort aan personeel in de diensten van gezondheidszorg, welzijn, enz., dat investeringen in de beroepen van de social-profitsector vereist;
- De kwesties met betrekking tot de knelpuntberoepen en de instelling van een kadaster van vacatures, in samenhang met de barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling die momenteel in Brussel wordt opgesteld;
- De voorziening **rebound brussels**, die tot doel heeft steun en begeleiding te bieden aan werknemers die bij een faillissement worden ontslagen. Er werd gevraagd om het toepassingsgebied ervan tot bedrijfsherstructureringen uit te breiden.



Mobiliteit was het vierde thema en werd eveneens bekeken vanuit de invalshoek van het beleid dat de regering voert om de openbare ruimte voor persoonlijke voertuigen en logistiek vervoer te beperken, evenals van de verplichtingen die op de parkings buiten de openbare weg wegen. Daarnaast hebben de sociale partners de Brusselse regering ook ondervraagd over:

¹ Citymarketing of stadsmarketing is een aanpak waarbij marketingtechnieken worden toegepast om steden te promoten en te valoriseren.

- De mogelijkheid om werknemers een **aanzienlijke tussenkomst in hun huur of aankoop te bieden** in plaats van andere formules van extralegale voordelen, zoals een **bedrijfswagen**;
- De mogelijkheid om een **beraadslaging over een interregionale mobiliteit** te voeren;
- Het feit dat mobiliteit een **belangrijke rol in de milieutransitie** kan spelen.



Het vijfde en laatste thema betrof de aspecten "**welzijn-gezondheid**" en de ongelijkheden. De sociale partners hebben aangedrongen op:

- De noodzaak om te **investeren in de maatschappelijke dienstverlening aan de bevolking** om de toegang en kwaliteit ervan voor iedereen te waarborgen;
- **Armoedebestrijding**, waarvoor de verschillende plannen die daarop zijn gericht moeten worden bijgewerkt en een transversale en gecoördineerde aanpak moet worden bevoorrecht;
- De koppeling van de **huurindexering aan de energieprestaties van gebouwen**, wat volgens de sociale partners een positieve maatregel is;
- De **positieve acties** die, hoewel ze in het Brussels Gewest te weinig worden gebruikt, een interessant instrument zijn omdat ze het toelaten om verder gaan dan het loutere verbod op discriminatie en een brede waaier aan acties bieden. De sociale partners willen de positieve acties aanmoedigen

of zelfs verplicht stellen, in het bijzonder in bepaalde sectoren die aanzienlijk worden gesubsidieerd, zoals deze van de dienstencheques.

Al deze interpellaties werden uitvoerig met de regeringsleden besproken.

3. GEMEENSCHAPPELIJKE PRIORITEITEN

De thematische debatten werden gevolgd door de traditionele bekendmaking van de prioritaire beleidswerpen van de regering en de sociale partners, die het komende jaar moeten worden uitgevoerd of afgerond. Van de kant van de sociale partners werden een aantal **voorafgaande aandachtspunten** naar voren gebracht.

Ten eerste heeft het beheer van de twee crisissen, in combinatie met de strategische investeringen die de Brusselse regering sinds 2017 in mobiliteit heeft gedaan, de overheidsfinanciën aangetast. Daarnaast zullen de transfers in het kader van de zesde Staatshervorming, die 20% van de huidige ontvangsten van het Gewest vertegenwoordigen, vanaf 2025 geleidelijk afnemen. Al deze elementen vormen redenen **tot bezorgdheid over het vermogen van het Gewest om projecten tegen 2030 te financieren**.

In deze onzekere begrotingscontext hebben de sociale partners benadrukt dat het voorstellen van **prioritaire beleidswerpen** voor het laatste jaar van deze legislatuur enkel zin heeft als dit gebaseerd is op een **duidelijke visie op de begrotingssituatie van het Gewest** en van de andere entiteiten op zijn grondgebied (COCOF, GGC, VGC). Wat tot op heden niet het geval is!

Vervolgens hebben de sociale partners herhaald dat de uitdagingen waarmee Brussel wordt geconfronteerd, moeten worden aangepakt met **inachtneming van de ESG-criteria** (milieu, sociaal, bestuur), die steeds meer aan zowel openbare als particuliere initiatieven worden opgelegd. Goed bestuur en efficiëntie moeten de leidraad doorheen

de acties van de regering vormen. In dat opzicht moet elke maatregel die de regering overweegt systematisch een kosten-batenanalyse ondergaan.

Tot slot hebben de sociale partners het belang benadrukt dat zij hechten aan het **paritair beheer**, evenals hun gehechtheid aan de **voorziening van de gedeelde prioriteiten**, die momenteel door het BISA wordt geëvalueerd. Hoewel ze voorstander zijn van elke overweging die deze voorziening kan verbeteren, hebben de sociale partners nogmaals hun verzet bevestigd tegen het feit dat ze ter discussie wordt gesteld.

Nadat ze deze voorwaarden hadden gesteld, hebben de sociale partners met de regering de **45 prioritaire beleidswerpen** gedeeld die ze tegen het einde van de legislatuur graag opgestart en/of verwezenlijkt zouden zien, ondanks het ontbreken van een begrotingsvisie.

De regering heeft van haar kant een gelijkaardig werk geleverd. De Brusselse ministers en staatssecretarissen hebben besloten om het werkprogramma dat ze tijdens een regeringssymposium in januari 2022 hebben bekrachtigd, voor de tweede helft van de legislatuur voort te zetten. De daaruit voortvloeiende prioritaire beleidswerpen werden gegroepeerd in **tien thema's**, die in het kader van de Sociale top worden opgevolgd:

1. De voorwaarden voor de **economische transitie** scheppen om aan de gewestelijke klimaatdoelstellingen bij te dragen;
2. **Strategische gebieden en de gewestelijke aantrekkingskracht** ontwikkelen ter ondersteuning van het economisch beleid van de Brusselse regering;
3. Reageren op de **huisvestingscrisis**;
4. Iedereen **toegang tot stabiel en duurzaam werk** waarborgen en het gekruist beleid tewerkstelling-opleiding versterken;
5. Een **efficiënte mobiliteit** met eerbied voor gezondheid en levenskwaliteit;

6. Sociale ongelijkheden bestrijden en toegang tot gezondheidszorg waarborgen;
7. Financiën en begroting;
8. De fiscale hervorming verder uitdiepen;
9. Verhouding met de gemeenten;
10. Samenleven en racisme bestrijden.

Bovendien heeft de minister-president, in het kader van de energiecrisis en ingevolge de vele werkzaamheden die werden aangevat om deze te verhelpen, zich ertoe verbonden om de vragen van de sociale partners in dit verband te beantwoorden en om een algemene coördinatie van de werkzaamheden onder zijn toezicht te organiseren.

Al deze prioriteiten worden doorgaans aan het einde van de vergadering bekrachtigd. Deze Sociale top was echter een uitzondering, in die zin dat een beperkt aantal prioriteiten die door

de sociale partners op het vlak van mobiliteit werden voorgesteld niet als dusdanig werden goedgekeurd door de regering. Ze konden echter wel worden besproken. De beslissing heeft zich vervolgens beperkt tot een aktenaam van de prioriteiten van Brupartners, met de verbintenis dat er snel verder overleg zou plaatsvinden met het kabinet van minister Elke Van Den Brandt om een gunstige uitweg voor deze prioriteiten te vinden.

4. TERUG OP WEG VOOR EEN JAAR... HET LAATSTE VAN DEZE LEGISLATUUR

Tijdens deze Sociale top hebben de sociale partners de gelegenheid gehad om de balans op te maken van een legislatuur die gekenmerkt werd door grote crisissen, en om gemeenschappelijke doelstellingen voor het laatste jaar van deze regering te bepalen, rekening houdend met de moeilijke begrotingscontext waarin Brussel zich bevindt.

De sociaaleconomische uitdagingen blijven echter ook na het einde van een legislatuur bestaan. De sociale partners moeten dus wel op langere termijn werken dan de politici, en zich voorbereiden op de volgende legislatuur, met inbegrip van de kwestie van de gewestelijke financiën die bepalen welk beleid zal kunnen worden uitgevoerd. De boodschap werd goed begrepen door de regeringsleden, die erop hebben gewezen dat het aan de sociale partners opgelegde tijdschema de drijvende kracht achter hun werkzaamheden was. De afspraak voor volgend jaar is dus al gemaakt, wanneer de laatste Sociale top van deze legislatuur zal worden gehouden. In afwachting van dit sleutelmoment in het Brusselse overleg zullen de aanwezige actoren de handen uit de mouwen moeten steken om alle ambities waar te maken die ze op 24 mei 2023 hebben uitgesproken.

We nodigen u uit om het [persbericht](#) van Brupartners te raadplegen.



Initiatiefadvies Interraden

De renovatie van huurwoningen en mede-eigendommen



Na de organisatie van een gezamenlijke [webinar](#) in februari 2022 over de energierenovatie van openbare gebouwen, wilden de 4 sociaaleconomische raden van het land (de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de “Conseil économique, social et environnemental de Wallonie”, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en Brupartners) hun samenwerking en discussies over de energie-efficiëntie van gebouwen verderzetten.

Gelet op de verwevenheid van de (federale en gewestelijke) bevoegdheden wat betreft de verbetering van het gebouwenpark, meer bepaald op het vlak van de renovatie van mede-eigendommen en huurwoningen, leek het de 4 raden aangewezen om dit onderzoek samen verder uit te diepen.

Op 16 maart 2023 nam Brupartners daarom samen met de 3 andere raden het initiatiefadvies over de renovatie van huurwoningen en van mede-eigendommen goed.

CONTEXT

De 4 raden hebben er eerst en vooral op gewezen dat de verbetering van de energieprestatie van het bestaande gebouwenbestand een belangrijke uitdaging vormt voor de Belgische bouwsector, in het kader van de verwezenlijking van de doelstellingen voor het gebouwenbestand tegen 2050.

Vervolgens hebben zij benadrukt dat een verbetering van het percentage van grondige renovaties en vernieuwingen van het bestaande gebouwenbestand noodzakelijk zal zijn om de Europese, Belgische en gewestelijke klimaat- en

energiedoelstellingen te halen, en dat deze ambitie aanzienlijke investeringen zal vergen.

Zij hebben tevens het belang van een proactieve benadering van de energie-efficiëntie in verschillende sectoren benadrukt, met als doel het verbruik en daarmee de energierekening te verlagen, evenals de afhankelijkheid van fossiele brandstoffen in het licht van opeenvolgende crisissen, meer bepaald na de ongekende stijging van de energieprijzen ingevolge het conflict tussen Oekraïne en Rusland. Alle maatregelen ter bevordering van de energie-efficiëntie zullen de energierekeningen van huishoudens en bedrijven minder afhankelijk maken van schommelingen van de prijzen van fossiele brandstoffen en tegelijkertijd bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen voor het terugdringen van de CO₂-uitstoot. Dit is een belangrijke

doelstelling in de context van een versterking van de Europese ambities op dit gebied en het van beginsel van de voorrang van energie-efficiëntie, zoals bepleit door de Europese Commissie.¹

VOORRANG VOOR DE RENOVATIE VAN MEDE-EIGENDOMMEN EN HUURWONINGEN

Mede-eigendommen en huurwoningen vormen een groot deel van het vastgoedbestand en zijn vaak minder

energie-efficiënt. Deze woningen hebben ook te maken met specifieke belemmeringen inzake renovatie.

De raden vonden het daarom nodig om in het bijzonder de kwestie van de renovatie van mede-eigendommen en huurwoningen te verkennen, omdat deze minder aandacht krijgt van publieke initiatieven en beleid voor de energierenovatie van gebouwen. Deze laatste richten zich vooral op de renovatie van eengezinswoningen.

AANBEVELINGEN

Na de elementen in kaart te hebben gebracht die het belang van de renovatie van huurwoningen en mede-eigendommen rechtvaardigen en de specifieke kenmerken van deze twee soorten onroerend goed te hebben belicht, worden in het initiatiefadvies verschillende pistes aangehaald om renovatie te stimuleren. Hierbij wordt meer in het bijzonder gepleit voor:



Bijzondere aandacht besteden aan mede-eigendommen en huurwoningen in het kader van strategieën en beleidsmaatregelen op lange termijn



Zorgen voor consistentie en coördinatie tussen de beleidsniveaus



De gegevens en kennis verbeteren (met betrekking tot de typologie en de technische aspecten van het park van huurwoningen en mede-eigendommen, het sociaaleconomische profiel van de bewoners van deze gebouwen, de impact van de verschillende geplande renovatiescenario's, enz.)



De coherentie van de certificering van mede-eigendommen verbeteren



Grondige renovaties aanmoedigen, vooral op scharniermomenten (bijv.: einde van het huurcontract, vertrek van een huurder, enz.)



Het stimuleren van energiegemeenschappen



Streven naar schaalbesparingen door groepen van mede-eigendommen te renoveren



Analyse en regelmatige evaluatie van de potentiële impact van de geplande of geïmplementeerde voorzieningen



Kennis en goede praktijken delen



De wetgeving met betrekking tot de mede-eigendommen aanpassen



De OCMW's en energiehuisen mobiliseren



De "split incentive"¹ beperken

Het advies wijst ten slotte op het belang van de "faciliterende" diensten en formuleert enkele opmerkingen over de verplichtingen op het vlak van renovatie.

Indien u over dit onderwerp meer wil vernemen, dan nodigen wij u graag uit om het [initiatiefadvies](#) te raadplegen op de website van Brupartners.

¹ Situatie waarin de kost van investeringen in energie-verbeteringen wordt gedragen door de eigenaar van een gebouw, terwijl de gerealiseerde energiebesparingen voornamelijk aan de huurder ten goede komen.

De Adviezen van Brupartners

Uitgebracht tussen 16 maart en 5 juli 2023



ECONOMIE

A-2023-021-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 27 juli 2017 ter bevordering van onderzoek, ontwikkeling en innovatie door de toekenning van steun met economische finaliteit ten voordele van ondernemingen en onderzoeksorganisaties gelijkgesteld met ondernemingen en van de ordonnantie van 27 juli 2017 ter bevordering van onderzoek, ontwikkeling en innovatie door de toekenning van steun met niet-economische finaliteit ten voordele van non-profitorganisaties, onderzoeksorganisaties en ondernemingen.

A-2023-023-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie betreffende economische migratie.

A-2023-027-BRUPARTNERS

Ontwerpbijdrage van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) 2023.

A-2023-031-BRUPARTNERS

Voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de digitale transitie van de instellingen.

A-2023-037-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot afwijking van artikel 12, §3, van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 16 mei 2019 betreffende het mandaat en de compensatie van de sociale inschakelingsondernemingen.

A-2023-039-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 20 mei 1999 betreffende de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

A-2023-048-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende steun voor ondernemingen die negatieve

gevolgen van de Brexit ondervinden in hun internationale activiteiten

HUISVESTING

A-2023-024-BRUPARTNERS

Gezamenlijk initiatiefadvies betreffende de renovatie van het residentiële huurbestand en van de mede-eigendommen.

TWERKSTELLING

A-2023-040-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie en ontwerpen van besluit tot vereenvoudiging van de regels inzake toegang tot het beroep.

ENERGIE

A-2023-036-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging



van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 februari 2014 betreffende de organisatie van het informatiecentrum voor afnemers van gas en elektriciteit.

A-2023-051-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 8 december 2016 betreffende de energieaudit van de grote ondernemingen en de energieaudit van de milieuvergunning.

LEEFMILIEU

A-2023-019-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van (...) tussen de Federale Staat, het Vlaamse gewest, het Waalse gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende sommige bepalingen van de verdeling van de Belgische klimaat- en energiedoelstellingen voor het begin van de periode 2021-2030 en de verdeling van de federale opbrengsten uit de veiling van emissierechten van 2015 tot en met 2020.

A-2023-026-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 1 juni 2022 houdende de uitvoering van een aantal sociale maatregelen waarin is voorzien in de ordonnantie van 20 oktober 2006 tot opstelling van een kader voor het waterbeleid.

A-2023-028-BRUPARTNERS

Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de voorbeeldigheid op sociaal en milieuvlak van ondernemingen.

A-2023-029-BRUPARTNERS

Ontwerp van de Voluntary National Review 2023.

A-2023-035-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot vaststelling specifieke normen voor de voorziening en de kwaliteit van het tweedecircuitwater.

A-2023-043-BRUPARTNERS

Ontwerp van milieuovereenkomst betreffende de uitgebreide producentenverantwoordelijkheid voor afgedankte matrassen.

A-2023-046-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de

gerecycleerde granulaten en de gronden en gerecycleerde granulaten gebruikt in of op de bodem tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 1 december 2016 betreffende het beheer van afvalstoffen.

A-2023-047-BRUPARTNERS

Activiteitenverslag 2022 van de CiReDe.

EUROPA - INTERNATIONAAL

A-2023-033-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het Aanvullend Protocol bij het zetelakkoord van 27 januari 1993 tussen het Koninkrijk België en de Europese Vrijhandelsassociatie, gedaan te Brussel op 24 november 2022.

A-2023-034-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met het Protocol tot wijziging van het Protocol inzake voorrechten en immuniteiten van de Benelux-Organisatie voor de Intellectuele Eigendom (merken en tekeningen of modellen).

A-2023-052-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met:

- 1° de Overeenkomst en het Protocol tussen de Regering



Raadpleeg hier de volledige adviezen!

van het Koninkrijk België en de Regering van de Republiek India tot het vermijden van dubbele belasting en tot het voorkomen van het ontgaan van belasting inzake belastingen naar het inkomen, gedaan te Brussel op 26 april 1993; en

- 2° het Protocol, gedaan te New Delhi op 9 maart 2017, tot wijziging van de Overeenkomst en van het Protocol en tussen de Regering van het Koninkrijk België en de Regering van de Republiek India tot het vermijden van dubbele belasting en tot het voorkomen van het ontgaan van belasting inzake belastingen naar het inkomen, gedaan te Brussel op 26 april 1993.

FINANCIËN – FISCALITEIT – BEGROTING

A-2023-030-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende diverse bepalingen met betrekking tot de fiscale en niet-fiscale invordering door de gewestelijke fiscale administratie.

A-2023-032-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van het Wetboek der successierechten en van het Wetboek der registratie-, hypotheek- en griffierechten met het oog op het aanpassen van de Brusselse fiscale regelgeving aan de nieuwe gezinsstructuren en het bevorderen van de overdrachten tussen generaties.

GELIJKE KANSEN – DIVERSITEIT – ARMOEDE

A-2023-045-BRUPARTNERS

Voorontwerp van gezamenlijk decreet en

ordonnantie houdende opstelling van het Brussels wetboek voor gelijkheid, antidiscriminatie en bevordering van de diversiteit.

OPLEIDING

A-2023-022-BRUPARTNERS

Voorontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

A-2023-038-BRUPARTNERS

Governancenota van de Opleidings- en Twerkstellingspolen.

MOBILITEIT

A-2023-020-BRUPARTNERS

Stand van zaken en perspectieven voor de uitrol van het Brusselse netwerk van laadpalen.

A-2023-053-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 oktober 2022 betreffende de taxidiensten.

OPENBARE MACHT – BESTUUR

A-2023-041-BRUPARTNERS

Initiatiefadvies betreffende het voorontwerp van ordonnantie betreffende de oprichting van een adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en gevolgen voor de algemene werking van Brupartners.

A-2023-042-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie houdende de omzetting, reorganisatie en naamswijziging van het Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven in het Brussels Agentschap voor de Ontwikkeling van het Ondernemerschap.

A-2023-050-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot oprichting van een gegevensbank genaamd "TalentAnalytics.brussels".

RUIMTELIJKE ORDENING – STEDENBOUW

A-2023-018-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de aan een stedenbouwkundige vergunning onderworpen wijzigingen van gebruik.

A-2023-025-BRUPARTNERS

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot aanneming van het richtplan van aanleg "Ninoofsepoort".

A-2023-044-BRUPARTNERS

Ontwerp van richtplan van aanleg "Mediapark".

A-2023-049-BRUPARTNERS

Voorontwerp van ordonnantie tot instelling van een specifieke behandelingsprocedure van een stedenbouwkundige vergunningsaanvraag voor de ontmanteling van het interieur van het Zuidpaleis en voor de wijziging van de vergunning die op 24 mei 2019 door de gemachtigde ambtenaar van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan de Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel werd afgeleverd.

"Welke inschakeling voor nieuwkomers op de Brusselse arbeidsmarkt?"

Met Aintzane de Aguirre is hoofd van het team nieuwkomers van de dienst 'Actieve begeleiding bij het zoeken naar werk' van Actiris en Véronique Royen is verantwoordelijke Partnershipsprojecten bij Actiris.

 **Brupartners: Hoe maakt u een onderscheid tussen de termen "persoon van buitenlandse herkomst", "nieuwkomer", "verzoeker om internationale bescherming", "vluchteling" en "begunstigde van tijdelijke bescherming"?**

 **Aintzane de Aguirre en Véronique Royen:** Er wordt rekening gehouden met 4 criteria om te bepalen of een "persoon van buitenlandse herkomst" is of niet¹:

- De huidige nationaliteit van de persoon;
- De geboortenationaliteit van de persoon;
- De eerste nationaliteit van de vader;
- De eerste nationaliteit van de moeder.

Volgens de Nationale Bank van België "maken personen met een migratieachtergrond in Brussel een veel groter aandeel van de bevolking uit (71,8%, waarvan 6 op 10 eerstegeneratie-immigranten zijn) dan in Wallonië (31,1%, waarvan iets meer dan 5 op 10 eerstegeneratie-immigranten zijn) en in Vlaanderen (22,1%, waarvan 55% eerstegeneratie-immigranten zijn). Bovendien zijn mensen die in Brussel wonen vaker afkomstig uit een niet-EU-land en dit is in het bijzonder het geval

voor de tweede generatie (72% van de tweede generatie is van niet-EU-afkomst)"².

“ *Actiris heeft beslist om een werkzoekende nieuwkomer te beschouwen als elke volwassen vreemdeling buiten de EU 14, jonger dan 65, die minder dan 3 jaar wettelijk in België verblijft en die in het rijksregister van een gemeente van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad is ingeschreven* ”



"Nieuwkomer"

Actiris heeft beslist om een werkzoekende **nieuwkomer** te beschouwen als "elke volwassen vreemdeling buiten de EU 14³, jonger dan 65, die minder dan 3 jaar wettelijk in België verblijft en die in het rijksregister van een gemeente van het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad is ingeschreven".



"Verzoeker om internationale bescherming"

Dit is de persoon die een verzoek heeft ingediend om te worden erkend als vluchteling of als persoon die voor subsidiaire bescherming in aanmerking komt⁴.



"Vluchteling"

Dit is een persoon die uit gegronde vrees voor vervolging wegens zijn ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep of zijn politieke overtuiging, zich bevindt buiten het land waarvan hij de nationaliteit bezit, en die de bescherming van dat land niet kan of, uit hoofde van bovenbedoelde vrees, niet wil invoeren⁵.



"Begunstigde van tijdelijke bescherming"

Tijdelijke bescherming is van toepassing op personen die sinds 24 februari 2022 uit Oekraïne zijn verdreven, ingevolge de militaire invasie door de Russische strijdkrachten die op die dag is begonnen. Hieronder vallen Oekraïense onderdanen die vóór 24 februari 2022 in Oekraïne verbleven, alsmede staatlozen en onderdanen van andere derde landen dan Oekraïne die vóór 24 februari 2022 in Oekraïne internationale bescherming of gelijkwaardige nationale bescherming hebben gekregen, evenals hun gezinsleden.



Brupartners: Hoeveel van deze profielen worden door Actiris ondersteund?

 **Aintzane de Aguirre en Véronique Royen:** Eind december 2022 waren **4.188** werkzoekende nieuwkomers, waarvan

¹ <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/kritische-succesfactoren-activeringsbeleid-mensen-buitenlandse-herkomst.pdf>.

² Nationale Bank van België, Economic review j November 2020 j De economische impact van immigratie in België - Samenvatting, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special_digest_nl.pdf, blz. 3.

³ EU 14 = Oostenrijk, België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spanje, Zweden

⁴ Subsidiaire bescherming wordt verleend aan diegene die niet als vluchteling kan worden erkend, maar die bij terugkeer een reëel risico op ernstige inbreuken loopt, met name als gevolg van willekeurig geweld in verband met een gewapend conflict. Zij waarborgt een tijdelijke verblijfsvergunning voor één jaar, die kan worden verlengd en die pas na vijf jaar permanent wordt.

⁵ Artikel 1 van het Verdrag van Genève van 28 juli 1951 betreffende de status van vluchtelingen en artikel 48/3 van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

DEBATTEN/WEBINARS

1.398 mannen (33,4%) en 2.790 vrouwen (66,6%), als niet-tewerkgestelde werkzoekende nieuwkomers ingeschreven.

Wat werkzoekenden van Oekraïense nationaliteit betreft, werden sinds maart 2022 2.788 personen geregistreerd, van wie er eind februari 2023 nog 1.567 als niet-tewerkgestelde werkzoekenden waren ingeschreven. 77% zijn vrouwen en 23% mannen.

Daarnaast waren er in februari 2023 bij Actiris 37.807 personen ingeschreven in de categorie "diploma behaald in het buitenland zonder gelijkwaardigheid", hetzij niet minder dan 43% van alle bij Actiris ingeschreven werkzoekenden.

 **Brupartners: Werkzoekende nieuwkomers staan voor bijzondere uitdagingen. Wat zijn deze uitdagingen?**

 **Aintzane de Aguirre en Véronique Royen:** Werkzoekende nieuwkomers kunnen moeilijkheden ondervinden bij het vinden van een baan vanwege de moeilijkheid van het migratietraject, het verlies van referentiepunten in het gastland en de taalbarrière.

 De taalbarrière is een terugkerend obstakel. Een te laag niveau Frans of Nederlands maakt het moeilijk, zo niet onmogelijk, om toegang te krijgen tot veel diensten en opleidingen, alsook tot de arbeidsmarkt;

 De procedure voor de gelijkstelling van buitenlandse diploma's is complex; de niet-erkenning van een buitenlands diploma blijft een belangrijke hindernis voor de toegang tot langdurig en kwaliteitsvol werk;

 Het grote aantal voorzieningen houdt in dat een groot aantal actoren moet worden geraadpleegd, wat een complexe taak is voor een publiek dat maar al te vaak de weg kwijt is;

 Voor werkzoekende nieuwkomers geldt een specifiek tijdschema, gelet op de verschillende procedures waaraan ze worden onderworpen: verblijfsvergunning, installatie, validatie van vaardigheden, gelijkwaardigheid van diploma's, enz.;

 Voor sommigen van hen moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de gebeurtenissen die ze hebben meegemaakt voor ze in België aankwamen en hun land van herkomst verlieten, een trauma kunnen hebben veroorzaakt;

 Ook de zorg voor kinderen kan een beperkende factor zijn;

 Discriminatie⁶, racisme en gebrek aan zelfvertrouwen dat daaruit kan voortvloeien;

 Het gevaar om in de val van de illegale arbeidsmarkt te lopen;

 De digitale kloof voor sommigen van hen.

 **Brupartners: Welke initiatieven heeft Actiris ten behoeve van werkzoekende nieuwkomers genomen?**

 **Aintzane de Aguirre en Véronique Royen:** Om dichterbij de werkzoekende nieuwkomers te staan, heeft Actiris samenwerkingsovereenkomsten met Fedasil, bon, Agentschap Integratie en Inburgering en de 3 Brusselse BAPA's (« Bureau d'Accueil pour les Primo-Arrivants ») gesloten. Dankzij deze partnerschappen kunnen de teams op het terrein elkaar ontmoeten en goede praktijken uitwisselen.

Daarnaast zijn er een aantal maatregelen toegankelijk voor werkzoekende nieuwkomers, zoals de mogelijkheid om via taalcheques taalvaardigheden te verwerven, om gebruik te maken van sociale tolken voor registratie of begeleiding, om ondersteuning te krijgen bij het aanvragen van gelijkwaardigheid van diploma's of om

samen met een groep gelijken via co-searching of mentoring werk te vinden.

Voor wat het aanleren van Frans of Nederlands betreft, biedt het platform [Brulingua.brussels](https://brulingua.brussels) alle inwoners van Brussel een gratis taalopleiding aan en beschikt het over 32 interfacetalen. Het inschrijven voor taalcursussen en het uitreiken van taalcheques werd onlangs vergemakkelijkt door een aanzienlijke versoepeling van de procedure.

Binnen de dienst Actieve begeleiding bij het zoeken naar werk van Actiris werd ook een team van adviseurs opgericht dat in de begeleiding van werkzoekende nieuwkomers is gespecialiseerd.

Tot slot worden werkgevers bewust gemaakt van de behoeften van werkzoekende nieuwkomers. De komst van begunstigden van tijdelijke bescherming uit Oekraïne was overigens een gelegenheid om werkgevers te herinneren aan de diensten die Actiris aanbiedt om hen bij het aanwerven van een werkzoekende nieuwkomer te ondersteunen.

fedasil

bapa

VIA

convivial

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

bon
Inburgering Brussel
Inburgering Brussel
Inburgering Brussel

Sinds 2021 is Actiris ook partner van **Febe** in het kader van de positieve actie⁷ "IntegraJobs". Het "IntegraJobs"-project behoudt jobs in de non-profitsector voor nieuwkomers voor die over de nodige vaardigheden

“ Werkzoekende nieuwkomers kunnen moeilijkheden ondervinden bij het vinden van een baan vanwege de moeilijkheid van het migratietraject, het verlies van referentiepunten in het gastland en de taalbarrière ”

⁶ Nationale Bank van België, Economic review ; November 2020 ; De economische impact van immigratie in België - Samenvatting, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special_digest_nl.pdf, blz. 9.

⁷ Brupartners, Initiatiefadvies - Positieve actieplannen, 19 mei 2022, <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advice/A-2022-027-BRUPARTNERS-NL.pdf>, blz. 2: "De wet van 2007 stelt dat positieve acties specifieke maatregelen zijn om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk".



beschikken, maar die nog een opleiding nodig hebben. Om hen te kunnen bereiken, worden deze jobaanbiedingen verstuurd naar organisaties die in contact staan met nieuwkomers en worden ze dus niet op de website van Actiris gepubliceerd, om zo het voorbehouden karakter ervan te waarborgen⁸.

Brupartners: Wat is het proefproject "One stop shop"?

 **Aintzane de Aguirre en Véronique Royen:** Veel nieuwkomers die van het onthaaltraject genieten, willen zo snel mogelijk een beroepsactiviteit uitoefenen. De onthaalbureaus trekken mensen aan die de arbeidsmarkt willen betreden. Er is dus een mogelijkheid om het onthaaltraject aan een traject naar werk te koppelen om de beroepsinschakeling van nieuwkomers in Brussel te versnellen.

Het doel van het "One stop shop"-project is **het implementeren van**

een nieuw begeleidingstraject om te zorgen voor een snelle overgang tussen het onthaaltraject van nieuwkomers ten laste van deze bureaus en hun inschakeling op de arbeidsmarkt. Dit begeleidingstraject is op 1 januari 2023 van start gegaan, is voor een periode van 3 jaar voorzien en wordt in het kader van de nieuwe ESF+ programmering 2021-2027 medegefinancierd.

In eerste instantie bieden de partners van het onthaaltraject, [Via asbl](#) en [Convivial](#), hun begunstigden

- Een onthaaltraject waarin hun behoeften op het gebied van huisvesting, inkomen, gezondheidszorg, enz. worden geëvalueerd;
- Een opleiding in burgerschap en samenleving;
- Taalcursussen indien nodig.

In tweede instantie kunnen begunstigden die zich professioneel willen en kunnen

inschakelen naar de "One stop shop" worden doorverwezen:

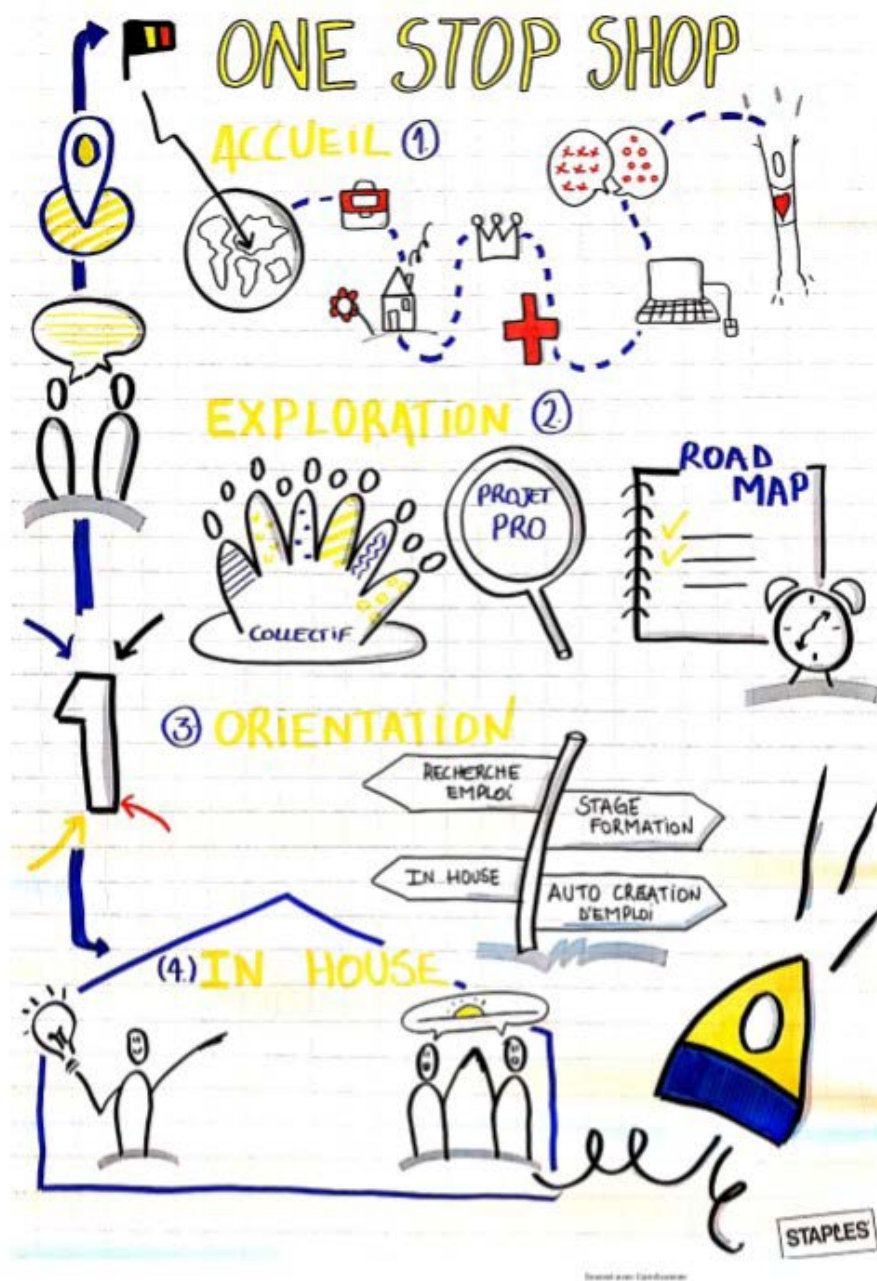
- Deze personen zullen door een **socio-professionele inschakelingscoach** worden begeleid, in een contacttaai en in de lokalen van de partner-onthaalbureaus om de activiteiten in één enkele plaats samen te brengen;
- De begeleiding begint met een **verkenkende diagnosemodule**. Tijdens deze verkenkende begeleidingsfase worden nieuwkomers uitgenodigd om de vaardigheden te analyseren die ze in hun land van herkomst hebben verworven en om te begrijpen hoe ze deze naar het gastland zouden kunnen overbrengen. Ze worden ook uitgenodigd om te werken aan het vaststellen van een beroepsproject en aan hun zelfvertrouwen en referentiepunten in het

⁸ Als uw organisatie regelmatig contact heeft met werkzoekende nieuwkomers en vacatures wil ontvangen die naar de 'Actionpositive-Distribution-List' worden verzonden, kunt u een e-mail sturen naar de dienst Diversiteit op het adres: dienstdiversiteit@actiris.be.

gastland. Een aanzienlijk deel van dit werk wordt in groepsverband uitgevoerd om gevoelens van isolement te bestrijden en om via een groep gelijken een netwerk op te bouwen;

- Deze verkennende diagnose wordt geformaliseerd in een **stappenplan**, waarin de stappen, middelen en bronnen worden verduidelijkt die moeten worden geïmplementeerd om het door de begunstigde gekozen beroepstraject te bereiken;
- Tijdens het hele begeleidingsproces wordt speciale aandacht besteed aan de behoeften die met een mogelijke digitale kloof onder het publiek samenhangen;
- In functie van het inschakelingstraject naar werk dat in het stappenplan is geformaliseerd, zullen mensen naar één van de volgende mogelijkheden worden geleid: op zoek gaan naar een stageplaats, een opleiding volgen, vrijwilligerswerk doen, actief op zoek gaan naar werk of een eigen baan creëren via nauwe en bevoorrechte contacten met partners. Aldus wordt dus naar een vlotte, volledige en doeltreffende overgang gestreefd.

Het onderstaande schema illustreert de hoofdlijnen van de "One stop shop" en het inschakelingstraject naar werk:



© Actiris

De presentatie die tijdens het Debat werd gebruikt, is beschikbaar op de [website](#) van Brupartners.

"Elektrificatie van de mobiliteit: behoeften, uitdagingen en impact"

Met Serge Istas en Catherine Lenaerts



Serge Istas

is hoofd Public Affairs bij TRAXIO, de Belgische federatie van mobiliteitsprofessionals.



Catherine Lenaerts

is medeoprichter en adjunct-directeur van Watt4ever, een bedrijf dat innovatieve lokale oplossingen biedt voor de opslag en recyclage van elektrische batterijen voor voertuigen. Ze is ook directeur van Febelauto, de organisatie die afgedankte voertuigen en batterijen van elektrische voertuigen beheert.



Brupartners: Hoe zou men het wagenpark in Brussel kunnen beschrijven? Welke opvallende evoluties heeft u de afgelopen jaren op de markt waargenomen?



Serge Istas: Het Brusselse wagenpark heeft iets minder te lijden onder de algemene veroudering dan de rest van het Belgische wagenpark, hoewel het hierop geen uitzondering is. Dit is waarschijnlijk het gevolg van twee factoren: enerzijds de eerste effecten van de invoering van de lage-emissiezone en anderzijds hebben veel ondernemingen er hun hoofdzetel en schrijven ze er voertuigen in, ook al zijn deze niet aan Brusselaars toegewezen. Tot slot hebben ook veel leasingbedrijven er hun hoofdzetel, dus ook zij schrijven massaal voertuigen in Brussel in, ook al worden deze er niet geleverd of gebruikt. Deze inschrijvingen dragen bij tot het kunstmatig opblazen van het Brusselse wagenpark, maar ook tot het "verjongen" ervan, gezien bedrijfswagens de wagens zijn die veruit het snelst worden vervangen.

Uiteraard wordt Brussel ook elke werkdag door 200.000 voertuigen van buiten de stad doorkruist.



Brupartners: Wat betekent het plan voor de geleidelijke afschaffing van verbrandingsmotoren in Brussel voor het wagenpark, de laadpunten, het verbruik en de netwerkcapaciteit? Is de doelstelling voor 2035 haalbaar?



Serge Istas: De huidige elektrische voertuigen zijn niet geschikt voor alle gebruikers. Ze passen ook niet in elk gezinsbudget, allerm minst! Brusselaars verplaatsen zich niet alleen in Brussel en

Brussel wordt niet alleen door Brusselaars bezocht. Als 30% van het Belgische wagenpark elektrisch zou zijn, zou de elektriciteitsproductie met 40% moeten worden verhoogd ten opzichte van de huidige situatie... en iedereen weet dat we zelfs nu al, in de winter, elektriciteit zullen moeten importeren om aan de behoeften van onze huishoudens te voldoen.

Het Brusselse netwerk is het oudste van België, de 400 volt-voorziening is er erg schaars en het netwerk heeft niet de capaciteit om de overbelasting op te vangen die door zoveel voertuigen wordt gegenereerd en waaraan voor de pendelaars overdag zou moeten worden voldaan.

“ Als 30% van het Belgische wagenpark elektrisch zou zijn, zou de elektriciteitsproductie met 40% moeten worden verhoogd ten opzichte van de huidige situatie ”

Wat de laadpunten betreft, als we uitgaan van het Nederlandse

model, dat doeltreffend is, zouden we er één per 4 voertuigen nodig hebben.

De gemiddelde leeftijd van Belgische voertuigen bedraagt 9 jaar en 8 maanden, met een gemiddelde levensduur van 17 jaar. Dit betekent dat over 12 jaar, in 2035, een zeer groot deel van de voertuigen met verbrandingsmotor nog steeds zal rondrijden.

In 2022 kende Brussel de grootste exodus ooit. Iedereen zal zijn eigen mening vormen over het risico dat deze beslissing voor Brussel inhoudt.



Brupartners: Moet het gebruik van een elektrisch voertuig anders worden bekeken dan dat van een benzinewagen? Zullen we anders moeten leren rijden?



Serge Istas: Het opladen van elektriciteit is in een monopolistisch systeem van de netwerkbeheerder

opgevat. Gebruikers moeten opladen daar waar ze kunnen, tegen de prijs die hen wordt aangerekend, met de snelheid die hen wordt aangeboden, met behulp van de betaalmiddelen van de genoemde netwerkbeheerder. De prijs van elektriciteit kan echter drie keer zo hoog zijn, bijvoorbeeld voor een superlader. Hoe kan een gebruiker, particulier of professioneel, op basis hiervan een voorlopig budget opstellen? Op dit moment kost een snellaadbeurt 18 euro per 100 km, hetzij ongeveer twee keer de prijs van diesel.

Uiteraard zullen we niet alleen anders moeten leren rijden, maar vooral ook onszelf anders moeten organiseren. Als men een uur lang oplaadt aan een "normaal" laadpunt van 11kw/h, kan men 30 minuten rijden.

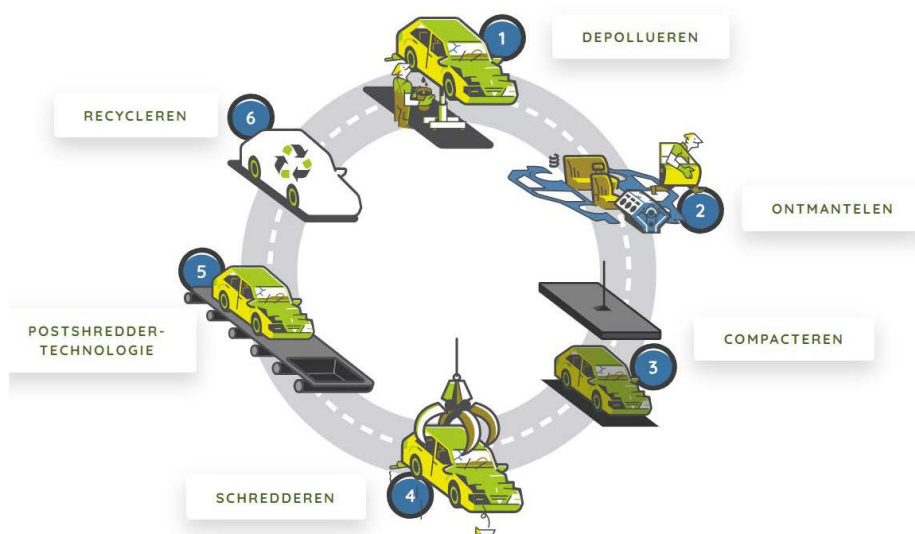
Brupartners: Hoe wordt een voertuig gerecycleerd? Kan alles gerecycleerd worden? Wat zijn de resterende uitdagingen?

Catherine Lenaerts: Om afgedankte voertuigen een tweede leven te geven, moeten de wrakken verschillende stappen in onze erkende centra doorlopen. Dit is de enige manier om een veilige en milieuvriendelijke behandeling te waarborgen.

De eerste stap in dit proces is **zuivering**, dat wil zeggen het verwijderen van alle schadelijke vloeistoffen en onderdelen (brandstof, banden, ruitensproeiervloeistof, loodaccu's, enz.).

De tweede fase is **ontmanteling**. Het doel van deze fase is om alle herbruikbare onderdelen uit elkaar te halen, die dan als tweedehandsonderdelen terug op de markt worden gebracht (motoren, achteruitkijkspiegels, enz.). Om veiligheidsredenen kunnen sommige onderdelen echter niet voor recyclage uit elkaar worden gehaald.

Daarna volgt het **samenpersen**. Na het verwijderen van de gevaarlijke en herbruikbare onderdelen wordt het autowrak in stukken gesneden of met behulp van een hydraulische pers samengeperst. Het doel is om het zo compact mogelijk te maken, zodat



het gemakkelijk naar de shredder kan worden vervoerd.

Om het wrak te kunnen recycleren, ondergaat het een vierde **vermalingsfase**, waarbij het in slechts enkele seconden tot vuistgrote stukken wordt gereduceerd.

Daarna, tijdens de **fase van de post-shreddertechnologie**, scheidt een afzuigsysteem de ferrometalen van de non-ferrometalen. Grote magneten gaan verder met het scheiden van de ferrometalen (ijzer en alle ijzerlegeringen) van de non-ferrometalen (bijv. aluminium, zink, koper). Het mengsel van non-ferrometalen wordt vervolgens verwerkt in een flotatie-eenheid, die verantwoordelijk is voor het scheiden van de verschillende non-ferrometalen om grondstoffen terug te winnen.

Dankzij deze technologie slaagt men erin om verschillende materies zoals koper, zink, lood en roestvrij staal terug te winnen. Hetzelfde proces wordt toegepast om kunststoffen, vezelfracties en glas terug te winnen.

“We gebruiken onze voertuigen steeds langer en ze rijden steeds meer. Ook op het gebied van nuttige toepassing doen we het beter dan ooit: van de afgedankte voertuigen die in 2022 werden ingeleverd, werd maar liefst 97,6% hergebruikt, gerecycleerd of voor energiedoeleinden teruggewonnen”

De laatste fase is de **recyclage** als zodanig. De teruggewonnen materialen en grondstoffen worden door de industrie hergebruikt als grondstoffen. Gelijklopend blijft er iets minder dan 5% van het wrak over dat we niet kunnen recycleren en moeten verbranden. Er worden echter speciale verbrandingsovens gebruikt om de vrijgekomen energie te benutten. Na verbranding blijft er een zeer kleine hoeveelheid materie over, met name as, die we moeten opslaan. Ook hier worden alle maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat deze opslag zo ecologisch mogelijk gebeurt: de moderne centra voor technische ingraving zijn overigens hermetisch afgesloten van het leefmilieu.

Wat zijn de resterende uitdagingen?

Na alle stappen van het recyclageproces moet nog 2,4% van de massa van de afgedankte voertuigen worden verwerkt: dit is een heterogene massa waarin er stoffen, schuimen, enz. worden gevonden waarvan de materialen niet kunnen worden teruggewonnen. Binnenkort zal hieruit ongetwijfeld energie kunnen worden gewonnen. We gaan een proefproject opstarten om polyurethaanschuim te recycleren. Er zijn ook nieuwe uitdagingen, zoals het recycleren van koolstof, hoewel dit in de automobielsector minder wordt gebruikt. We zoeken naar synergieën met windmolenparken, omdat deze kunststoffen nodig hebben die gemaakt zijn van vezelversterkte materialen die moeilijk te recycleren zijn.

DEBATTEN/WEBINARS

In het algemeen kunnen we stellen dat **we onze voertuigen steeds langer gebruiken en dat ze steeds meer rijden.** In 2022 werden 81.350 afgedankte voertuigen ingezameld. Hun gemiddelde leeftijd was 18,1 jaar, tegenover 17,6 jaar in 2021. Het gemiddelde aantal kilometers op de teller van voertuigen aan het eind van hun levensduur is ook gestegen: van 191.708 (2021) naar 192.593 km.

Ook op het gebied van nuttige toepassing doen we het beter dan ooit: **maar liefst 97,6% van de afgedankte voertuigen wordt hergebruikt, gerecycleerd of voor energiedoeleinden teruggewonnen.**

 **Brupartners: Hoe worden elektrische batterijen gerecycleerd? Wat gebeurt ermee?**

 **Catherine Lenaerts:** Batterijen hebben ook op deze groene golf

meegedreven. In 2022 heeft Febelauto in België 5.715 batterijen van elektrische en hybride voertuigen ingezameld. Dat is ongeveer het gewicht van 5 brandweerwagens, of 3,7 keer meer dan in 2021. Daarvan werd 79% verwerkt, voor energieopslag gebruikt of gerecycleerd.

"We gebruiken onze voertuigen steeds langer en ze rijden steeds meer. Ook op het gebied van nuttige toepassing doen we het beter dan ooit: van de afgedankte voertuigen die in 2022 werden ingeleverd, werd maar liefst 97,6% hergebruikt, gerecycleerd of voor energiedoeleinden teruggewonnen".

 **Brupartners: Wat is het "battery passport"?**

 **Catherine Lenaerts:** Het batterijpaspoort is een digitaal systeem dat relevante gegevens

over batterijen gedurende hun hele levenscyclus opslaat. Het moet een **circulair beheer van de levenscyclus van batterijen**, en daarmee een transitie naar een koolstofarme mobiliteit en energieopslag mogelijk maken.

Bij Febelauto ontwikkelen we een tool waarmee we aan de Europese wetgeving rond het battery passport kunnen voldoen en waarmee we onze batterijstromen beter zullen kunnen beheren.

Klik [hier](#) voor de presentatie van Serge Ista en [hier](#) voor deze van Catherine Lenaerts.



Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verkozen tot Europese hoofdstad van de inclusie en de diversiteit

© Europese Commissie



EUROPESE HOOFDSTEDEN VOOR
INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Op 27 april 2023 heeft de Europese Commissie de laureaten bekendgemaakt van de tweede editie van de prijzen van de Europese hoofdsteden van de inclusie en de diversiteit. Deze prijzen stellen steden en regio's van de EU in het kijker die een voorbeeld vormen wat betreft het gevoerde inclusiebeleid.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de **tweede prijs** behaald in de categorie van lokale overheden met meer dan 50.000 inwoners.

De laureaten van deze editie werden verdeeld onder 7 Lidstaten: België, Finland, Italië, Kroatië, Polen, Portugal en Spanje. Zij werden beloond voor hun inspanningen voor een meer eerlijke samenleving door de bevordering van de diversiteit en inclusie op het vlak van geslacht, raciale en etnische oorsprong, godsdienst of geloofsovertuiging, handicap, leeftijd en rechten van LGBTQI+-personen.

Ter herinnering, eind 2022 heeft het Brussels gewest zich voorzien van zes actieplannen met betrekking tot de strijd tegen vrouwengeweld, de ondersteuning van het eenouderschap, de inclusie van LGBTQIA+-personen, de strijd tegen racisme, de gelijkheid van vrouwen en mannen, en het in aanmerking nemen van de noden van personen met een beperkte mobiliteit.

Meer info op de [website](#) van de Europese Commissie.

Kent u de "Park and Ride"?

Nooit van gehoord? De "Park and Ride" (herkenbaar aan de verkeersborden "P+R") zijn **overstapparkings** aan de grenzen van het Brussels gewest die het aantal individuele voertuigen, die de hoofdstad binnenrijden, moeten verminderen.

Het beginsel is eenvoudig: door hun nabijheid met het openbaar vervoer zetten deze parkings de pendelaars ertoe aan om hun voertuig in een beveiligde omgeving achter te laten aan de ingang tot het Gewest, en om de metro, tram, bus of trein te nemen om hun reis binnen Brussel verder te zetten. Alle spoorwegstations in België beschikken reeds over dit soort parkings.

Sinds kort zijn de abonnementen voor de "Park and Ride" parkings daarenboven volledig gratis voor de autopendelaars.

In het Brussels gewest zijn er vandaag 8 zulke parkings (UZ Brussel, Lennik-Erasmus, COOVI, Stalle, Delta, Herrmann-Debroux, Rodebeek en Kraainem). De grootste Park and Ride is deze aan COOVI met 1.300 beschikbare parkeerplaatsen.

Meer praktische info op de [website](#) van Park and Ride.



© parkandride.brussels

Jaarverslag 2022 van Brupartners



Brupartners heeft zopas zijn jaarverslag 2022 gepubliceerd.

Hierin worden de werkzaamheden voorgesteld die de Brusselse sociale partners het afgelopen jaar hebben verricht. In 2022 hebben zij met name niet minder dan 82 adviezen op aanhangigmaking en 5 initiatiefadviezen uitgebracht, over onder meer de volgende thema's: bestrijding van discriminatie op het werk, bevordering van groene stroom, taxidiensten, Gewestelijk Plan voor integratie van de genderdimensie en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, toeristische logies, geestelijke gezondheid, positieve actieplannen, zorginstellingen voor ouderen en de Paritaire Huurcommissie.

Lees meer op de [website](#) van Brupartners.

Jaarverslag 2022 van het Observatorium van de referentieprijzen voor de overheidsopdrachten



Ook het binnen Brupartners opgerichte Observatorium van de referentieprijzen voor de overheidsopdrachten heeft zijn jaarverslag 2022 gepubliceerd.

In het verslag worden alle activiteiten beschreven die het team van het Observatorium in dat jaar heeft uitgevoerd.

Lees het verslag op de pagina's van de [website](#) van Brupartners die aan het Observatorium zijn gewijd.

Jaarverslag 2022 van de Raad voor het Leefmilieu



Het jaarverslag 2022 van de Raad voor het Leefmilieu, waarvan het secretariaat door het administratieve team van Brupartners wordt waargenomen, is eveneens online beschikbaar!

Lees het verslag op de website van de Raad voor het Leefmilieu.

Jaarverslag 2022 van het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen



Tot slot heeft ook het Brussels Comité van Klimaatdeskundigen, waarvan het secretariaat door het administratieve team van de Raad voor het Leefmilieu wordt waargenomen, zijn jaarverslag 2022 gepubliceerd.

U vindt het verslag terug op de [website](#) van de Raad voor het Leefmilieu

Het TIJDSCHRIFT van Brupartners

September 2023 – nr. 41

Periodieke publicatie van Brupartners

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26
1000 Brussel
02/205.68.68
www.brupartners.brussels
brupartners@brupartners.brussels

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

Caroline Vinckenbosch

LAY-OUT:

Ideology – Schaarbeek

ILLUSTRATIES:

Omslag | Shutterstock
In de kijker | Brussels Comité van Klimaatdeskundigen, GOB
Dossier | Actiris, Quentin Anne, Pexels, Shutterstock, view.brussels, Joris Wagemakers
Focus | Shutterstock, SPRB
Debatten/Webinars | Actiris, Febelauto, Serge Istas, Catherine Lenaerts, Shutterstock
Nieuws in het kort | Europese Commissie, parkandride.brussels
Publicaties | Brussels Comité van Klimaatdeskundigen, Raad voor het Leefmilieu

REDACTIECOMITÉ:

Woord vooraf | Jan De Brabanter, Siham Chaouch, Mathieu Reichling
In de kijker | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Dossier | Mathieu Reichling
Focus | Alexis Gérard, Charlie Verthé
De Adviezen van Brupartners, Debatten/Webinars, Nieuws in het kort en Publicaties | Siham Chaouch, Coralie Waeyenbergh
Vertaling | Rik Duynslager, Eric Vanderheyden

DANK AAN:

Quentin Anne, Aintzane de Aguirre, Serge Istas, Catherine Lenaerts, Véronique Royen en Joris Wagemakers voor de toegestane interviews.