

Aan Marianne Thyssen,
een liefdesverklaring voor
de Europese arbeidsmarkt.

Een essay als aanzoek
voor samenwerking

VDAB



*Beste Marianne,
Liefste arbeidsmarkt,*

Jawel, dit is een liefdesbrief. Ik wil immers mijn grote affectie betuigen voor de Europese arbeidsmarkt, in de wetenschap dat jij ze deelt. Samen met alle actoren die hetzelfde voelen, kunnen we de volgende vijf jaar iets moois neerzetten.

De arbeidsmarkt is als een zoon voor mij. En nu kom jij hem opvrijen of zoiets. Ik weet het, je hield al langer van hem, met je sociale hart op de juiste plaats. Uiteraard kan en wil ik je, ondanks mijn vaderlijke gevoelens, geen strobreed in de weg leggen. Laat de liefde tussen de arbeidsmarkt en jou maar bloeien. Heel graag zelfs. Maar ik slaap wat geruster, als ik weet dat we op dezelfde golfengte zitten.

Als hoofd van VDAB en actief lid van de Europese tewerkstellingsdiensten vraag ik dan ook graag even je aandacht. Om te bekijken wat jouw rol zou kunnen zijn, om de huizenhoge arbeidsmarktproblemen aan te kaarten en om concreet samen te werken met ons, als openbare diensten voor arbeidsbemiddeling.

1.

*Jij krijgt een unieke kans,
maar staat voor een
huizenhoge uitdaging.
Het is nu of nooit om de
Europese ambities uit de
EU-2020-strategie te
realiseren. En jij beheert het
cruciale departement.*

Op het einde van jouw mandaat is het zo ver: het zal 2020 zijn. Wat zal Europa hebben waargemaakt van wat het in 2010 dapper en vooruitziend aan zichzelf en vooral zijn burgers heeft beloofd om tegen het einde van het decennium te bereiken? Europa stelde voorop dat het tegen 2020 75% van de Europeanen tussen 20 en 64 jaar aan het werk wil hebben. Het wil dat minder dan 10% van de schoolgaande jongeren vroegtijdig en ongediplomeerd de school verlaat. Het mikt op een diploma hoger onderwijs voor minstens 40% van de 30- tot 34-jarigen en het rekt op een drastische vermindering, met minstens 20 miljoen, van het aantal slachtoffers en bijna-slachtoffers van armoede en sociale uitsluiting.

Met de 2020-strategie wou de Europese Unie een nieuwe toekomst uitbouwen. Sinds de economische crisis gaat het ook om het vinden van een uitweg voor de financiële gezondheid van de Unie. En dit op kortere termijn, met toekomstperspectieven op langere termijn. Een echte strategie beperkt zich trouwens niet tot de aanpak van een conjunctureel probleem. Deze strategie is dan ook begiftigd met de ambitie om structurele hervormingen in gang te willen zetten, zowel op economisch, budgettair, sociaal als ecologisch vlak. Maar er valt nog een behoorlijk lange weg af te leggen om die doelen te bereiken. Dat zal jij

ongetwijfeld beamen. 2020 is zo dichtbij dat het nu en zonder dralen moet gebeuren. Aan jou om de leiding te nemen, voor wat de arbeidsmarkt en het levenslang leren betreft. Misschien helpen wat bedenkingen en ideeën van een 'Europe lover' en arbeidsmarktfanaat zoals ik, om concreet richting te geven aan de aanpak en om samen met tal van actoren daadwerkelijk onze schouders eronder te zetten.

Jouw Europees bevoegdheidspakket: het grootste!

Voorals in je eigen land, België, waar jouw politieke partij het premierschap opgaf om jou aan een belangrijke post in de Europese Commissie te helpen, werd nogal meewarig gedaan over de bevoegdheden die je uiteindelijk kreeg. Wat een onzin. Het klopt wel dat de Europese Commissie in het verleden nog niet echt veel werk heeft gemaakt van sociale zaken en de versterking van de arbeidsmarkt. Dan druk ik mij voorzichtig uit. Maar als ik hoor en lees met welke intenties deze commissie van wal steekt, dan ligt de nadruk bijzonder sterk op het creëren van werk, werk en werk. Voor jongeren en ouderen, voor autochtonen en mensen van niet-Europese origine, voor alle kwetsbare groepen, liefst van al voor iedereen op beroepsactieve leeftijd. Marianne, in jouw bevoegdheidspakket zitten flink wat mogelijkheden, want jij bent de eerste Europese commissaris die zowel sociale zaken, als arbeidsmarkt

en beroepsopleiding - en dus ook het zo belangrijke levenslang leren - onder je hoede krijgt.

Dé kans om een maatschappelijke kanker aan te pakken.

De politieke econoom en Nobelprijswinnaar Amartya Sen vat goed samen welke kwalen de werkloosheid individueel en collectief meebrengt: psychologische en gezondheidsproblemen, technisch kwalificatieverlies, aantasting van de intellectuele mogelijkheden, motivatieverlies, ondermijning van gezins- en samenlevingsrelaties, vermindering van het verantwoordelijkheidsbesef, spanningen tussen leefgemeenschappen, productieverliezen en blokkeringen op vlak van technisch innovatievermogen. Het is even naar adem happen, wanneer je deze opsomming leest, niet?

Andere kant van deze medaille: het wondermiddel heet werk.

Werk is voor de meeste burgers niet enkel de beste bescherming tegen bestaansonzekerheid en armoede. Het zorgt niet alleen voor een behoorlijke beloning, maar ook voor levenskwaliteit en een basis voor een welvend bestaan. Als laaggeschoolden niet uit de arbeidsboot vallen, is de kans klein dat ze in Europa in de armoede belanden. Werk leidt tot een betere gezondheid, minder familiale problemen en een betere participatie aan de samenleving. Het helpt bij het

uitbouwen en onderhouden van een sociaal netwerk, het vermindert het aantal depressies en zelfmoordpogingen. Om het pecuniair uit te drukken: investeren in meer mensen aan het werk betaalt zich voor de samenleving dubbel en dik terug. Vaak wordt beweerd dat er geen wondermiddel bestaat om de sociale problemen op te lossen. Sorry, maar dat is er wel en het heet WERK. Ik hoop dat je het daarmee eens bent, in woorden en daden.

Jij kunt de motor van de Europese economie een turbo geven. Dit is jouw kans om van sociale zaken en arbeidsmarktbeleid de komende jaren dé motor van Europa te maken. Als die motor aanslaat, krijgt het hele continent een nieuw elan. Als het investeringspakket van 300 miljard euro voorgesteld door de Commissie goed wordt ingezet, krijgt die motor meteen een injectie met turbokracht. Maar dan moet je daarmee Europa wel in de juiste richting sturen.

Ambitieuus, maar niet naïef. De bevoegdheid voor het arbeidsmarktbeleid van de Europese Commissie zit nu bij iemand die de Europese werking door en door kent; iemand die al meer dan 20 jaar in het Europees Parlement actief is en er al die tijd hard heeft gewerkt. Veel wijst erop dat jij echt werk zal maken van een socialer Europa, met de arbeidsmarkt als sleutelfactor

daarin. Mogelijk schrijf je op dit gebied zelfs een stukje Europese geschiedenis, Marianne. Je komt immers op een sleutelmoment om Europeanen gelukkiger te maken met en in hun werk. Ik weet wel, dat je alle mogelijkheden zal benutten om binnen het beleidskader de nodige zaken in beweging te zetten. Maar de lidstaten blijven grotendeels bevoegd voor hun arbeidsmarkt. Je kan de Europese arbeidsmarkt wel harmoniseren en er, samen met alle lidstaten, een veel efficiënter instrument voor Europees welzijn van maken.

Duidelijke prioriteiten en straffe uitdagingen, daarmee ga je van start. Al in jouw inleidende verklaring tijdens de hoorzitting voor het Europees Parlement maakte je duidelijk waar je prioriteiten liggen. Het zijn er vier: creëren en stimuleren van nieuwe banen, sociale billijkheid, vaardigheden en toegang tot werk via mobiliteit. Je stelde ook dat de Europese Commissie op al haar werkterreinen rekening moet houden met de sociale gevolgen van de maatregelen die zij treft.

Je wilt de jobcreatie aanzwengelen door zowel de vraag als het aanbod aan te pakken. Op alle fronten werken aan werk, zeg maar. Je wilt heel wat verbeteren: het ondernemingsklimaat, de arbeidsmobiliteit, het gebruik van de jeugdgarantie en de rol van duale opleidingsstelsels, waarin jongeren tegelijk werken en leren.

2.

Het is slecht gesteld met de Europese arbeidsmarkt, als je kijkt naar de voornaamste pijnpunten.

Pijnpunt 1 Europa wordt letterlijk een oud continent.

Europa werd lang met respect het oude continent genoemd omdat het de bakermat voor veel westerse ontwikkelingen in de wereldgeschiedenis was. Maar vandaag is Europa letterlijk een oud continent, wanneer we de bevolkingspiramide en de leeftijdsstructuur van haar arbeidsmarkt bekijken. De werkende beroepsbevolking is volop aan het ontgroenen en vergrijzen. De verhouding tussen 40- tot 64-jarige en 20- tot 39-jarige werkkrachten klom steil, van 0,96 in 2000 naar 1,30 in 2013. Het aandeel jongeren (15-24) is gedaald van 11,4% in 2000 naar 8,4% in 2013; dat van de ouderen (50-64) nam in dezelfde periode toe van 20,6% naar 27,2%. Er zijn dus vandaag al driemaal meer ouderen dan jongeren op beroepsactieve leeftijd.

Ook de vruchtbaarheid daalt scherp, terwijl de levensverwachting fors blijft toenemen. De netto-migratie in de EU is volgens Eurostat tussen 2003 en 2012 gehalveerd, van een 'historisch' hoogtepunt met 1,8 miljoen netto-instroom naar 882.000 personen. De volgende jaren zou het slechts geleidelijk weer toenemen. Het resultaat is een 'omgekeerde' leeftijds piramide, met een steeds bredere top op oudere leeftijden en een smallere basis bij jongeren. Marianne, je kent allicht de prognoses voor

2060. Het aandeel jongeren onder 15 jaar zou licht dalen tot 15%. Het leger mensen op arbeidsleeftijd (15-64) is momenteel op zijn grootst, meer bepaald 66% van de totale bevolking, maar het neemt tegen 2060 af tot 56%. De groep 65+ zwelt aan met meer dan de helft, tot 149 miljoen in 2060, de groep 80+ verdubbelt ruim, tot 62 miljoen.

Worden we wijs met al dat grijs? De Europese arbeidsmarkt veroudert dus snel, maar wordt hij wijs van al dat grijs, Marianne? Weet hij de jaren ervaring en de opgebouwde expertise en competenties te onderhouden, “soigner” en benutten? Want dat zal nodig zijn! Jij beseft ook zeer goed dat we voor de welvaart en het welzijn van onze kinderen en kleinkinderen méér ouderen langer op de arbeidsmarkt moeten houden. De werkzaamheidsgraad van 55-plussers, die anno 2013 in de EU amper 50% bedroeg, moet stijgen om de werkende beroepsbevolking op peil te houden. Dit is een forse uitdaging in landen zoals Griekenland, Frankrijk, Italië, Hongarije, Oostenrijk, Luxemburg, Malta, Polen, Slovenië, Roemenië, Slovakije, en het meest van al nog in België, met slechts 42% werkende 55-plussers. Blijkbaar zijn we niet de dappersten van alle Galliërs om onze competenties zo lang mogelijk in te zetten. Op de pleinen van Europese steden, zoals Parijs, Rome, Budapest, Athene, Wenen,

Venetië of Brussel krioelt het van de grijze duiven, maar ze worden er weggejaagd... Een symbool voor wat er met grijs op onze arbeidsmarkten gebeurt? Eigenlijk is het al vijf na twaalf om veel meer ouderen langer, maar ook voldoende aangenaam en dus ‘werkbaarder’ te laten werken.

Pijnpunt 2 De toekomst wordt gehypothekerd door jeugdwerkloosheid.

Ontgroening is lang niet alleen een ecologisch probleem. Hoger in dit verhaal schetste ik al even hoe de demografie de samenleving parten speelt. Voor de komende decennia telt Europa gewoon structureel veel te weinig jongeren op de arbeidsmarkt. Je zou denken dat dit het probleem van de jeugdwerkloosheid kan oplossen. Maar met vijf miljoen jonge werklozen in de Europese Unie is dit uiteraard wishful thinking. We zullen echt niet kunnen rekenen op de ontgroening om alle jobzorgen rond jongeren uit Europa te helpen. Dat beseften de opstellers van de Europese 2020-doelstellingen meer dan tien jaar terug al. Twee van de vier strategische doelstellingen gingen toen al uitdrukkelijk over de jeugd: er moeten minder jongeren zonder diploma of kwalificaties de school verlaten en

meer jongeren een hoger diploma halen. Zeer terechte ambities, vandaag nog meer dan tien jaar terug, want wat is er nu aan de hand?

Povere cijfers over vroegtijdige schoolverlaters en jongeren met een hoger diploma. Nog veel te veel jongeren, meer bepaald 12% in 2013, stromen uit het onderwijs zonder bruikbare kwalificaties op zak. Zij vallen nog al te vaak tussen de mazen van de netten die onze arbeids- en onderwijssystemen hebben gespannen. Tegelijk heerst er een grote nood aan een hogere scholing in het algemeen, ook voor wie een diploma haalt. De arbeidsmarkt stelt immers steeds hogere eisen qua scholingsniveau van werkzoekers. Het aandeel 30- tot 34-jarigen met een diploma hoger onderwijs is het laatste decennium wel sterk toegenomen (naar 37% in 2013), maar moet in het licht van de grote uitdagingen nog een stuk hoger.

Pijnpunt 3 Competentie en talent blijven vaak onbekend.

De Europese arbeidsmarkt is een broeihaard van verspilling. Niet alleen komen enorm veel mensen niet aan de bak, vaak kunnen ze slechts onder hun

mogelijkheden en verwachtingen werken. Wanneer onderzoekers wat dieper in deze problematiek graven, komen ze stevast bij dit punt uit: vele talenten van werkzoekers blijven onder de radar. De werkzoekers zelf zijn zich niet altijd bewust van de capaciteiten die ze in huis hebben, omdat ze zowel in hun werk, als daarbuiten haast onmerkbaar nieuwe vaardigheden en competenties hebben ontgonnen. Onze samenleving krioelt van de mensen die zich voor een maatschappelijk doel inzetten: als bestuurders in verenigingen, als sporttrainers, cursusgevers, natuurbeschermers, taalstudenten, creatievelingen of politiek actievelingen, noem maar op. Maar op al die competenties doen we professioneel weinig een beroep. Wat een gigantische aderlating van vaardigheden, bekwaamheden en talenten! De kern van het probleem, hoor je vaak, vormt het gebrek aan wend- en weerbaarheid van werkzoekers. Als zijzelf én de 'werkgevendende organisaties' rekening zouden houden met de passies en elders verworven competenties van de werkzoekers in kwestie zou het probleem al veel kleiner zijn.

Pijnpunt 4

De stroeve uitwisseling tussen diensten binnen Europa en het pover 'verkeer' van werkzoekers.

Wat wil je, natuurlijk, met 28 lidstaten. De diversiteit tiert welig in beleid, organisatie, regels en wetgeving die de arbeidsmarkten regeren. Niet dat het jouw ambitie moet zijn, Marianne, om een uniforme Europese arbeidsmarkt te creëren. Integendeel, een eigen invulling in de lidstaten is zelfs levensnoodzakelijk. Maar het is wel een tekortkoming dat we binnen Europa niet één taal spreken. Ik bedoel, welke koers onze tientallen arbeidsmarkten ook uittekenen, we zouden op dezelfde golfengte moeten zitten wat de eindbestemming betreft. En dat is samen met veel goesting langer werken om welvaart en welzijn van kinderen en kleinkinderen te verzekeren. Hiervoor staan alle neuzen best in dezelfde richting: die van een competentiegericht loopbaanbeleid. En dat is ervoor zorgen dat alle Europeanen hun competenties kunnen ontwikkelen en inzetten, hun loopbaan lang.

Met andere woorden, de taal die uitdrukt wat met een 21ste-eeuws arbeidsmarktbeleid in Europa precies wordt bedoeld, is nog niet gemeenschappelijk. Zij is in de lidstaten zeker nog niet ingeburgerd bij alle lokale publieke diensten voor arbeidsbemiddeling. Een aantal

van hen heeft zich de regierol nog niet eigen kunnen maken. De publieke tewerkstellingsdiensten spelen een centrale rol in de uitbouw van dat competentiegericht loopbaanbeleid. Zij zorgen dat de verschillende puzzelstukken bij diverse actoren in elkaar passen. Dit vergt een helicoptervisie, en een aanpak vanuit hun rol als regisseur. Niet alle arbeidsmarkten beschikken trouwens over de nodige partners die een strategie kunnen realiseren die complementair is aan die nieuwe rol van de publieke dienst. Maar zonder die ene taal, blijft het fundamentele, Europese beginsel van het vrij verkeer van mensen deels dode letter. Er ontbreken immers gemeenschappelijke, operationele kaders.

Honk- en jobvaste Europeanen zijn moeilijk in beweging te krijgen.

De Europeanen zijn traditioneel honkvast, de EU is een (te) veilige 'stay-at-home place'. De emigratie neemt de laatste jaren wel iets toe, maar niettemin blijft dit op jaarbasis beperkt tot minder dan 0,3% van de EU-bevolking. Ter vergelijking: in de VS verandert op jaarbasis ongeveer 2,7% van de bevolking van staat, een liefst tienvoudige emigratiebeweging. De geringe geografische mobiliteit van de Europeaan hangt uiteraard ook samen met de geringe jobmobiliteit. Op jaarbasis verandert ongeveer 8% van job, maar bij slechts één op drie gaat het om een vrijwillige keuze, veelal gericht op opwaartse mobiliteit.

De jobmobiliteit concentreert zich bovendien zeer sterk bij de jongeren. Iets oudere werknemers (boven 40 jaar) veranderen nog nauwelijks van job. Enkel rekenen op spontane mobiliteit volstaat niet. Burgers kunnen al naar veel Europese landen reizen met slechts één paspoort op zak. Zij moeten in de toekomst ook dankzij één informatiesysteem overal in Europa hun perfecte match aan werkgeverszijde vinden. Momenteel verloopt het matchingproces nog al te traag, terwijl dit onmiddellijk resultaat hoort op te leveren. Tussen droom en daad staan vooral administratieve processen allerhande, die we sterk moeten kunnen inperken. De manier waarop pakweg diploma's, opleidingsniveaus of competentiegegevens in elk land worden geregistreerd, staat vandaag nog vaak de matching in de weg of vertraagt ze enorm.

Pijnpunt 5 **Al te weinig Europeanen kunnen levenslang blijven leren.**

Ook op vlak van 'levenslang leren' kan de EU nog steeds geen positief bilan voorleggen. Het aandeel werkenden (tussen 25 en 64 jaar) dat een opleiding of vorming volgt, blijft sinds 2004 hangen op ongeveer 10%. Midden vorig decennium, toen de economie nog

sterk groeide, leek het de goede kant op te gaan. Maar juist in tijden van langdurige recessie daalt het aandeel '(bij)lerende werkenden' terug beneden 10%. Talrijke ontwikkelingen, zoals het verlies van jobzekerheid, maken de nood aan levenslang leren alleen maar urgenter en nuttiger. Toch slagen onze bedrijven en werknemers er blijkbaar nog steeds niet in voor meer loopbaanzekerheid te zorgen via een versterking van de competenties. Een duurzame loopbaan die verloopt zoals het individu het wenst, vergt constante investeringen in de opbouw van nieuwe competenties. Van dit ideaal zijn we nog ver verwijderd. Het is natuurlijk aan de lidstaten om een geschikt opleidings- en bijscholingsbeleid uit te stippelen, maar dat wordt toch best op Europees niveau in het moderne loopbaanbeleid geïntegreerd.

Zo'n duurzaam competentieoffensief veronderstelt onder meer dat werknemers beschikken over de tijd en de financiële steun om hun competenties verder te ontwikkelen gedurende de hele loopbaan. Cruciaal is dat deze competenties ook gecertificeerd worden, zodat ze maximaal gerecupereerd worden bij transities tijdens hun loopbaan. Ook leren in informele contexten dient meer gevaloriseerd te worden op de arbeidsmarkt. De promotie van levenslang leren vergt dus een voluntaristisch investeringsbeleid zowel van de overheid als het bedrijfsleven.

3.

Gelukkig is er op vele fronten al vooruitgang geboekt met deeloplossingen of een begin van oplossingen.

Aanpak van pijnpunt 1 Oud hoeft totaal niet 'out' te zijn.

Hoog tijd om de geesten te verjongen. Het oude continent moet méér dan ooit de wijsheid, creativiteit en ondernemingszin van het verleden uitspelen en moet de werkervaring beter en langer benutten. We hoeven geen ontdekkingsreizen naar verre bestemmingen te ondernemen, maar een binnenlandse ontdekkingsreis naar het onontgonnen, onbekend, onderbenut, verborgen en vaak slapend potentieel van zilveren competenties. Laat ons een vloot uitbouwen, met dappere kapiteins aan het roer die hun nek durven uitsteken om de competenties van de oudere matrozen in weer en wind te prijzen. Deze dappere kapiteins moeten opstaan bij de ondernemers, de vakbonden en de beleidsmakers.

Hang de ouderen niet op in een hangmat. Voor ouderen kieperen we best de stelsels overboord die impliciet of expliciet hun vervroegde uittreding bevorderen. Als ouderen in een bedrijf niet meer aan de slag kunnen blijven, moeten zij niet in een oncomfortabele hangmat terechtkomen, maar op een trampoline. Zij kunnen dan nog zeer zinnig werk vinden voor de periode tot aan hun welverdiende pensioen.

Aanpak van pijnpunt 2 Zo geef je de toekomst terug aan de jeugd.

Het kan én is al anders, in Oostenrijk. De publieke arbeidsbemiddelaar geeft er op de middelbare scholen systematisch binnen het lesprogramma informatie over de arbeidsmarkt. De laatstejaarsleerlingen krijgen allemaal les in het gebruik van zoekkanalen, het opstellen van cv's of de beste manier om je als kandidaat voor een job te presenteren. Ook biedt de Oostenrijkse dienst begeleiding bij de studiekeuze door de leerlingen en studenten in te lichten over de jobperspectieven voor een bepaalde richting. Op deze manier komen jongeren goed gewapend op de arbeidsmarkt.

Een bedrijvenalliantie mikt op 100.000 jobs en stageplaatsen. Dat werkgevers zelf al meteen werk kunnen maken van een effectieve overbrugging tussen school en werk, toont het initiatief van de Nestlé Alliance for YOUth. Sinds 2013 zet Nestlé zich in om tegen 2016 liefst 20.000 banen en stages voor jonge Europeanen te creëren via het initiatief 'Nestlé needs YOUth'. Dat ligt aan de basis van de beweging 'Alliance for YOUth', die als doel heeft om samen met nationale en internationale partners de jeugdwerkloosheid te bestrijden. 200 bedrijven hebben zich aangesloten bij de 'Alliance for YOUth' in Europa. De alliantie heeft als ambitie om

in de komende jaren 100.000 jobs en stageplaatsen te creëren. Het is de eerste pan-Europese beweging van ondernemingen die zich ertoe verbindt om jonge mensen te helpen zich beter voor te bereiden op de professionele wereld en hun kansen in een uitdagende arbeidsmarktcontext te verbeteren. Het engagement van Europese en nationale werkgevers is belangrijk voor het succes van onze aanpak. Van zijn kant krijgt de aanpak van de publieke tewerkstellingsdiensten van de jeugdwerkloosheid volop gestalte met de Jeugdgarantie.

De Jeugdgarantie levert al resultaten op. De Jeugdgarantie moet ervoor zorgen dat alle werkzoekende Europeanen jonger dan 25 een kwaliteitsvolle arbeidsplaats, beroepsopleiding of training op de werkvloer aangeboden krijgen, voordat ze langer dan vier maanden zonder werk zitten. Er is op de recente Europese topbijeenkomsten in Berlijn, Parijs en Milaan al duidelijke vooruitgang in die richting getoond. De introductie van de Jeugdgarantie leidde in alle lidstaten tot het opzetten van specifiek jeugdgerichte en veelzijdige dienstverlening. We hebben ook de relaties met werkgevers nauwer aangehaald om meer jobvooruitzichten te geven aan jonge afgestudeerden en werkzoekers. De Jeugdgarantie heeft in een landelijke vorm eerder al in Oostenrijk, Denemarken en Finland vruchten afgeworpen. In Finland daalde

de jeugdwerkloosheid omdat 83,5% van de betrokken jongeren binnen drie maanden na hun registratie een job, opleiding, stage of verdere scholing kregen.

Graag meer bruggenbouwers tussen onderwijs en werk. Met de Jeugdgarantie concretiseren de publieke dienstverleners die sterke verwachting. Wij focussen momenteel op het aanpakken van de kwetsbare situatie van ongekwalificeerde schoolverlaters en jongeren die bij geen enkele vorm van werk, onderwijs of opleiding betrokken zijn. Maar er zijn extra investeringen nodig om een krachtige, proactieve en preventieve aanpak gestalte te geven. Zo moeten we betere informatie over carrièrekansen kunnen geven, zodat de jongeren voor een relevante loopbaanwending kunnen kiezen. Volwaardige duale leersystemen, die werken en leren combineren, hebben hun nut al in diverse landen bewezen.

Het kan ook een optie zijn om faciliteiten voor beroepsopleiding ter beschikking te stellen van leraren en leerlingen of om duurzame partnerschappen uit te bouwen met onderwijsaanbieders en jongerenorganisaties. Beroepsopleiding wordt een WERKinstrument als 'Onderwijs' meedoet. Het trof mij op de Europese topconferenties over jeugdwerkloosheid dat de commissaris bevoegd voor Onderwijs niet

aanwezig was. Die fout mogen we niet maken, Marianne. Ik neem aan dat jij alle kansen zal grijpen om de jeugdwerkloosheid concreet te bespreken en aan te pakken. Om de jeugdwerkloosheid structureel naar beneden te krijgen, moet er namelijk niet alleen op het terrein een meer structurele synergie tussen onderwijs en werkweld worden afgetast, maar ook strategisch moeten beide beleidsdomeinen elkaar vinden.

Aanpak van pijnpunt 3 We kunnen veel beter opdelven en aanboren.

We kunnen én moeten versleten begrippen en methodes overboord gooien. Laten we eerst wat puin ruimen, Marianne. Het puin van verouderde en/of onwerkzame begrippen en methodes voor de arbeidsmarkt van deze eeuw. Het begrip werkzekerheid moet de baan ruimen voor loopbaanzekerheid, waarbij wendbare en weerbare burgers altijd wel hun (nieuwe) draai op de arbeidsmarkt vinden. Het containerbegrip 'kansengroep' hoort thuis in de afvalcontainer, omdat het ertoe heeft geleid dat zeer diverse mensen over één kam werden geschoren. En die ene aanpak voor hen allemaal, one size fits all, werkt niet. Wachten tot iemand werkloos wordt, volstaat niet meer. We evolueren best

van de genezende aanpak naar voorkoming van de ziekte. Datamining voorspelt al behoorlijk goed wie uit de boot dreigt te vallen en een preventieve aanpak nodig heeft. Liefst houden we op met mensen elke vaardigheid en competentie één na één in klaslokalen aan te leren, wat zeer veel tijd kost en de motivatie zwaar belast. Laat mensen snel (weer) aan het werk gaan en daar nog bijleren, al doende. Het is gebleken dat dit het beste werkt.

Iedereen wendbaar en weerbaar als hoofddoel. Het mag duidelijk zijn dat we heel dringend toe zijn aan een grondig vernieuwd arbeidsmarktbeleid. Dat heet tegenwoordig, met een ietwat gezwollen begrip, de Transitionele Arbeidsmarkt (TAM).

We hebben te maken met veel meer bewegingen, van onderwijs naar werk en van werk naar opleiding, van werk naar ander werk, van zorg naar werk en terug, van werk naar pensioen, van voltijds naar deeltijds en omgekeerd, en ga zo maar door. De werkende maakt de ene transitie na de andere mee, soms binnen dezelfde onderneming. Meer op vlotte én kwaliteitsvolle transities inzetten, is essentieel voor een beleid dat streeft naar een hogere werkzaamheid. Neen, de transitionele arbeidsmarkt wil mensen niet veelvuldig van job of werkgever doen veranderen. Zij biedt een kader voor gewilde of ongewilde transitities. Zo zullen mensen langer

met goesting blijven werken. Europa sloeg deze weg al in. Beleidsmatig is het paradigma van de transitionele arbeidsmarkt al ingeburgerd. Het vormde namelijk het uitgangspunt van de 'opinie' van het Employment Committee 'Making transitions pay' uit 2010. Een beleid dat burgers en bedrijven de hefboomen aanreikt om te anticiperen op omwentelingen in loopbanen, om voordeel te halen uit loopbaantransities in plaats van eronder te lijden, verzoent de nood van de markt aan 'flexibility' met de individuele nood aan 'security'.

Het individu leert zich toeleggen op zijn competenties. Dat kan niet meer beperkt blijven tot beroepscompetenties. Mensen verwerven tijdens hun levensloopbaan nieuwe competenties. We besteden dan ook steeds meer aandacht aan de 'elders verworven competenties', elders dan op het werk. Zij kunnen uit om het even welke fase of activiteit van iemands leven komen. Door deze vaardigheden en kennisfactoren ook uitdrukkelijk te erkennen, krijg je als werkzoeker betere perspectieven.

Van citroenjobs naar een mangoloopbaan. We hebben nood aan een loopbaan die constant zoet smaakt en niet langer aan een zure, gecompriemde loopbaan van 25 tot 54 jaar, zoals in de nog vaak voorkomende citroenjobs. Zij verhinderen niet alleen

dat mensen langer werken, maar ook dat zij anders en aangener kunnen leven. Noem het ideaal voor mijn part een lekker zoete mangoloopbaan. Maar je mag ook een andere zoete exotische fruitsoort kiezen, Marianne!

Als we een job individueel 'uithouwen', wil het individu langer werken. Natuurlijk ligt de sleutel om mensen vrijwillig langer te laten werken bij de aantrekkingskracht van dat idee. HOE kan ik morgen verder werken, vraagt de oudere werknemer zich terecht af. Er duiken nieuwe technieken op om jobs aantrekkelijker te maken door ze beter te doen aansluiten bij de specifieke mogelijkheden en behoeften van de persoon in kwestie. In Finland hanteren ze daarbij een werkbaarheidsindex op basis van een vragenlijst. Daarin geeft de werknemer aan of hij zich goed voelt in zijn job, in welke mate en waarom. Hij meldt ook wat ervoor kan zorgen dat dit over twee jaar nog steeds het geval zal zijn. Met die zeer concrete inbreng kunnen werkgevers jobs kneden voor hun personeelsleden, wat soms 'jobcarving' heet. Voltijdse jobs splitsen ('taaksplitsing') kan ook helpen. Vlaanderen beschikt ook over een geregeld werkbaarheidsonderzoek; de SERV publiceert een werkbaarheidsmonitor, maar deze barometer meet nog niet de temperatuur op de werkvloer van elk werknemer. En dat is nodig om lang en leuk te blijven werken.

Een loopbaandeal, gratis en altijd voor iedereen.

Weet je waarvan ik droom, Marianne? Dat iedereen op de arbeidsmarkt een loopbaandeal krijgt. En nog wel via een dienstverlener als die van mij, dus van de publieke arbeidsbemiddelaar, want die hoort voor iedereen een loopbaanregisseur te zijn. De loopbaanregisseur moet garanderen dat mensen langer en leuker kunnen werken, een leuke loopbaan lang. De deal geeft gestalte aan de loopbaanzekerheid, die de achterhaalde en onrealistische baan zekerheid moet vervangen. Zo is de loopbaandeal één van de belangrijkste pijlers van het nieuw sociaal bestel dat ontstaat rond deze loopbaanzekerheid. De deal geldt voor de hele actieve beroepsloopbaan, tot het individu definitief uit de arbeidsmarkt stapt.

Bij de start krijgt elk zijn competentieportfolio.

Daarin zitten reeds de competenties die blijken uit je onderwijsdiploma, maar zeker ook de vele andere competenties die je uit de studietijd meebrengt, bijvoorbeeld uit studentenarbeid, vrijwilligerswerk, inzet in een jeugd- of sportvereniging. Naast de competentieportfolio krijgt iedereen ook een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat moet ondersteunen bij het maken van keuzes in de verdere uitbouw van de loopbaan. Met deze twee 'instrumenten' onder de arm hebben burgers een beter gevoel en betere wapens om aan de loopbaan te beginnen.

Loopbaanverzekering en -rekening: werk voor de lidstaten. Een activerend arbeidsmarktbeleid heeft beduidend andere tools nodig dan de huidige werkloosheidsverzekering. De Europese Commissie heeft geen bevoegdheid over het nationale arbeidsrecht en de sociale zekerheid in elke lidstaat. Maar ik wil toch even deze interessante piste aanstippen, Marianne. Jij kan de lidstaten aanmoedigen om bijvoorbeeld de hefboom van de loopbaanverzekering in te schakelen. Zij kan een overkoepelende voorziening zijn, die vanuit het individuele loopbaanperspectief gebruiks- en inkomensfaciliteiten regelt, verbonden aan de nieuwe sociale risico's. Vaag en abstract? Integendeel.

In Nederland heet het een pret- en kwelverzekering. Ik noem het een lusten- en lastenverzekering, want ze moet zowel klassieke, 'pijnlijke' risico's zoals werkloosheid opvangen, als nieuwe kansen scheppen via opleiding, bevordering van het werkvermogen en verbetering van de combinatie werk en privéleven. Stop je diverse uitkeringsstelsels op verschillende beleidsniveaus samen in de loopbaanverzekering, dan krijg je één solidair systeem van vernieuwde sociale zekerheid om transities te faciliteren en loopbanen te ondersteunen. In zo'n systeem kan iedereen loopbaanrechten opbouwen en verzilveren in functie van zijn autonome loopbaankeuzes. Wie te maken krijgt met transities en risico's kan

terugvallen op deze verzekering. Het is een verzekering die de sociale zekerheid dichterbij de individuele burgers brengt.

Nog een idee voor de lidstaten: de individuele loopbaanrekening. De individuele loopbaanrekening kan in feite het rugzakje worden dat iedereen op de arbeidsmarkt meekrijgt en tijdens zijn beroepsloopbaan vult. Op de rekening staan de verworven kredieten in tijd en/of geld die je tijdens de loopbaan kan opnemen. De loopbaankredieten helpen je concreet aan een lange, leuke loopbaan, want ieder kan ze naar believen aanwenden om arbeid en gezin beter te combineren en om zich persoonlijk te ontwikkelen. De loopbaanrekening wordt gespijsd door werkgevers- en werknemersbijdragen en tegemoetkomingen van de overheid. Het individu is eigenaar van de loopbaanrekening en benut ze volgens zijn persoonlijke behoeften. Op deze manier wordt voor hem goed zichtbaar welke verantwoordelijkheden de bijdragende partijen dragen en welke solidariteit er speelt.

De 'menselijke middelen' als natuurlijke en altijd kostbare grondstoffen. Met deze benadering wordt de medewerker niet meer beschouwd als koopwaar die na gebruik te deponeren is wegens nutteloos geachte competenties. De medewerker wordt ingehuurd, onderhouden en zelfs volop ontwikkeld om na afloop van de 'huurperiode' terug te worden gegeven aan de

arbeidsmarkt, die hem dan upcyclet. Als de 'huurder-werkgever' de medewerker en zijn competenties niet of onvoldoende heeft onderhouden, wordt de waarborg aangesproken. De werkgever die niet geïnvesteerd heeft in de competenties van zijn medewerker, wordt geresponsabiliseerd. Dat kan individueel via een storting op de loopbaanrekening van de medewerker of collectief in een 'transitiefonds'. Wat een verschil met de huidige, geldende praktijk!

Aanpak van pijnpunt 4 Naar één taal op onze diverse arbeidsmarkten.

Eén taal voor mobiele werkzoekers. In een tijdperk waarin de mobiele communicatie in volle opgang is in de hele samenleving, wordt het hoog tijd voor de 'mobiele werkkraft'. Die kan en durft zijn loopbaan elders in Europa verder uitbouwen, elders dan op de plek waar hij minder toekomstperspectieven heeft. Als we ons één Europese competentietaal eigen maken, draagt dat wezenlijk bij tot het slopen van de muren die migratiebewegingen in de weg staan. De gemeenschappelijke taal moet het mogelijk maken om samen te werken via instrumenten met een compatibele gegevensuitwisseling, over lands- en gewestgrenzen

heen. Dan kunnen publieke en private dienstverleners zowel een Ier als een Italiaan of een Bulgaar matchen met een vacature in Duitsland, Nederland of Polen en kunnen we iedereen binnen de Europese Unie eenzelfde complete loopbaanservice leveren. Een arbeidsbemiddelaar zal snel kunnen nagaan of er een match is, als de gebruikte tools compatibel zijn.

Vlaanderen biedt zijn Europese primeur aan om verrijkt te matchen. Om het competentiegericht matchen uit te werken, heeft mijn organisatie, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, mee de tool 'Competent' ontwikkeld. Dat is een competentiedatabank waarin alle beroepsactiviteiten met hun kunde- en kennisgegevens beschreven worden. Deze competentiegegevens hebben we omgezet in de relationele databank Comeet, die de Competent-gegevens exploiteert om profielen van werkzoekers te kunnen matchen met vacatures. Zo legt Comeet verbanden tussen gelijksoortige competenties in verschillende beroepen.

Matchen verrijkt met competenties brengt werkzoekers en werkaanbieders dicht bij elkaar. Regelmatig ontvangen we buitenlandse delegaties die onze innovatie in competentiegericht matchen willen leren kennen. Ik denk dat heel Europa best deze kaart van vernieuwing van het arbeidsmarktinstrumentarium

trekt. De aanpak zal nog effectiever worden wanneer we de verworven competenties buiten de arbeidsfeer integreren. In een volgende fase moet het systeem zichtbaar maken hoe de competenties verworven zijn en hoe we ze kunnen valideren. Nu al inventariseren we alle officiële competentierapporten, zoals diploma's, ervaringsbewijzen en titels van beroepsbekwaamheid.

De Europese carrière van het matchingsysteem is al begonnen. Marianne, je hebt inmiddels wel door hoe groot mijn genegenheid voor de Europese arbeidsmarkt is. Ik geef haar dan ook graag dit cadeau. Het matchingsysteem op basis van Competent is aan een Europese carrière begonnen. Zo stuurt Malta alle gegevens over werkzoekers en werkgevers naar onze Vlaamse servers om de volgende dag alle matchingresultaten te ontvangen. Zweden overweegt om het in te voeren. Publieke arbeidsbemiddelaars uit Nederland, Frankrijk, Luxemburg en meerdere Centraal- en Oost-Europese landen toonden belangstelling. Diverse belangrijke uitzendbedrijven maken inmiddels in Vlaanderen ook van de service gebruik. Dit kan een eerste concrete stap worden naar die ene taal waarin we met elkaar snel en precies aan het competentiegericht loopbaanbeleid timmeren. Er is overigens ook interesse uit de hoek van een groot privébedrijf zoals het Belgische postbedrijf bpost, dat deze tool wil inzetten voor zijn intern hr-beleid.

Aanpak van pijnpunt 5 Voor iedereen een steeds vollere rugzak met competenties.

Voor de competenties van morgen, komt je bevoegdheid beroepsopleiding als geroepen. Wat zijn de noodzakelijke competenties van de toekomst? Zingevingcompetenties, omdat we willen weten waarom en waarvoor. Connecterende competenties, omdat we het meer dan ooit samen moeten doen. Zorgzaamheid, om de toenemende risico's op te vangen. Spaarzaamheid, om deze wereld leefbaar te houden. Wendbaarheid, om snel te kunnen veranderen. Kritische ingesteldheid, omdat je niets zomaar blijft aannemen. Zelfontwikkeling, omdat je zelf je pad uitstippelt. Als burgers morgen deze kerncompetenties op zak hebben, zal ondernemen maatschappelijk verantwoord moeten zijn of ... niet zijn.

Dit helpt structureel betere ondernemingen en organisaties creëren. Marianne, de hefboom van jouw bevoegdheid inzake beroepsopleiding - zeg maar levenslang leren - geeft jou de kans om ook aan deze weg te timmeren. Het effect van deze kerncompetenties van de toekomst blijft trouwens niet beperkt tot het microniveau van de arbeidsorganisatie. Zij zullen ook structureel de inhoud van het sociaal overleg bepalen. De bedrijfsorganisatie wordt zelf voorwerp van sociaal

overleg, waardoor er een vorm van Mitbestimmung of medezeggenschap voor de medewerkers ontstaat.

België als mini-Europees labo. België vormt een interessant laboratorium omdat de arbeidsbemiddelaars er regionaal opereren, maar federaal samenwerken. De openbare dienstverleners bouwen er samen al zulke kaders uit. Elke organisatie blijft natuurlijk autonoom, maar de mobiliteit van werkzoekers tussen de gewesten krijgt pas 'body' door één taal en één gelijkaardig operationeel kader te ontwikkelen, aan de hand van de instrumenten Competent en Comeet, zoals al eerder beschreven. De combinatie van respect voor de autonomie, maar toch gestructureerde samenwerking binnen één kader, is verder uit te rollen als samenwerkende niveaus van de autonome lidstaten en het Europees kader.

4.

De openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en -begeleiding steken een flinke hand toe, met hun 2020-ambities en -projecten.

De arbeidsmarkt wordt nooit meer 'business as usual'. Voor de publieke tewerkstellingsdiensten in de Europese lidstaten, de 'ODA's' of 'PES' in het Engels, is het over en uit met 'business as usual'. De voorbije jaren hebben hen pijnlijk duidelijk gemaakt dat er zich op de arbeidsmarkt steeds meer, snellere en meer ingrijpende veranderingen voordoen. De ODA's vormen zich best om tot 'op werk gerichte poorten naar sociale zekerheid', met een duidelijke visie op de ontwikkelingen die zij moeten doormaken om nog relevanter en meer doeltreffend te worden.

We worden graag de routeplanners voor de werkzoeker onderweg. Dat vinden wij als ODA's cruciaal voor de vernieuwing van onze taken en werking. Dat moet werkzoeker, werknemer en werkgever aan een dienstverlening helpen die carrièerekeuzes helpt maken. We blijven dan niet alleen 'tewerkstellers', maar worden veeleer dirigenten van de arbeidsmarkt ('labour market conductors'). Daarbij werken we samen met privé-arbeidsbemiddelaars, welzijnsorganisaties, onderwijs- en opleidingsinstellingen. Zo groeit een intensere participatie op de arbeidsmarkt en meer levenslang leren. Onze diensten zullen mensen bijstaan in het uitbouwen van hun loopbaan door hen werkmogelijkheden aan te bieden die hun loopbaanhorizon verruimen en die

richting helpen geven aan hun inspanningen om meer competenties en vaardigheden te verwerven.

Met onze service worden we het kenniscentrum en de vraagbaak van de hele arbeidsmarkt. Door onze matchingtools te verrijken met gegevens over vaardigheden en competenties zullen er zich nieuwe mogelijkheden aftekenen om werkzoekers vlot te laten overstappen tussen jobs, sectoren en fases in hun leven. Dit zorgt voor meer interne en externe mobiliteit, waarbij de vlottere matching ook de knelpunten en arbeidstekorten aanpakt. Op die manier pakken we ook beter de arbeidsschaarste aan.

Er schuilt een groot potentieel in de strategie van de arbeidsbemiddelaars. De publieke tewerkstellingsdiensten, hebben een gezamenlijke strategie ontwikkeld om maximaal bij te dragen tot de realisatie van Europa 2020. Ik had het voorrecht om deze strategie te helpen uitdokteren. De Europese ODA's hebben voor zichzelf de ambitie geformuleerd om burgers op een duurzame manier te activeren. Zij willen zich voortaan ook veel sterker richten op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, omdat werkgevers steeds meer moeite hebben om personeel te vinden. Vooral het midden- en kleinbedrijf heeft vaak behoefte aan intensievere ondersteuning. Tegelijk zijn de PES van

plan nauwer met elkaar samen te werken. Dat hangt niet meer louter van goede wil af, het is - in de context van het PES Netwerk - een plicht geworden. De publieke arbeidsbemiddelaars en -begeleiders horen trouwens niet **alleen** samen te werken, maar ook van elkaar te leren en elkaar te ondersteunen. Wij zullen elkaars beste praktijken onderzoeken en uitwisselen. Daarom heeft het PES-netwerk onlangs in Rome afgesproken om te starten met 'benchlearning', de invoering van een systematische onderlinge benchmarking en wederzijdse assistentie. Uit persoonlijke ervaring weet ik welke meerwaarde het vergelijken van prestaties en het verzamelen van expertise en inzichten uit andere publieke tewerkstellingsdiensten kan bieden. Het levert inspiratie voor het inrichten van onze organisaties en het optimaliseren van onze dienstverlening.

Wij willen als arbeidsdienstverleners in meer werkgevergerichte services investeren. Werkgevers staan immers vaak voor grote uitdagingen om de nodige talenten te vinden om hun multinationale bedrijven verder te laten groeien. Tegelijk zullen we de werkgevers inschakelen in het uittekenen van programma's die de vaardigheden moeten versterken die echt aansluiten bij de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt. Welke competenties medewerkers en werkzoekers moeten verwerven zijn af te leiden uit de

competentieprofielen die ondernemingen hanteren. De opleidingstrajecten moeten goed aansluiten bij concrete of vaak voorkomende vacatures. Werkgevers kunnen hun werkvloeren beschikbaar stellen om er delen van het opleidingsprogramma te organiseren.

De burger moet ons als kompas op de arbeidsmarkt kunnen gebruiken. Het komt steeds vaker voor dat de burger een keerpunt in zijn loopbaan meemaakt of er zelf een nieuwe wending aan wilt geven. Dan moet hij op onze publieke diensten kunnen terugvallen. Het is aan ons om goed te weten welke actoren op de arbeidsmarkt welke diensten aanbieden en om deze informatie zo ruim mogelijk beschikbaar te maken.

De publieke orkestleider creëert harmonie met andere spelers. Hij werkt ook best samen met andere bemiddelende organisaties als partners aan de vernieuwing en uitbouw van het arbeidsmarktbeleid. Andere dienstverleners kunnen hun ervaring en expertise inbrengen om te voorzien in een ruimer en meer gedifferentieerd aanbod aan diensten, private marktspelers kunnen services aanreiken om de publieke dienstverlening te optimaliseren, organisaties die inzichten delen over sectoren heen, inspireren elkaar tot nieuwe oplossingen voor hardnekkige problemen. Als deze partners een grotere rol gaan spelen bij

loopbaanwendingen van burgers, kunnen zij hen ook beter helpen overstappen van leren naar werken, en omgekeerd. Om te voorkomen dat periodes van arbeidsparticipatie en werkloosheid te snel afwisselen, moeten onze diensten ook de actoren doen beseffen hoe belangrijk het is dat activeringsmaatregelen duurzaam resultaat opleveren. Verder kunnen de ODA's bruggen slaan naar diensten voor loopbaanbeheer en werkzoekenden aanmoedigen om die vaardigheden op te bouwen waarmee zij hun loopbaanwendingen zelf beter aankunnen. Zo bouwen we een duurzame activering uit.

Nog beter activeren door meer bruggen te slaan met het onderwijs. De openbare diensten voor arbeidsbemiddeling gaan ook nauwer samenwerken met diverse belanghebbenden in onderwijs en beroepsopleiding. Zij informeren werkgevers over hun verantwoordelijkheden en mogelijkheden om het aanbod van arbeidskrachten veilig te stellen. Bijvoorbeeld het aanbieden van kansen om werkervaring op te doen zoals stages. Maar ook over het stimuleren van levenslang leren en het certificeren van verworven competenties. Onze mensen zullen immers het verschil maken. En dat vergt een sterk onderwijsbeleid, stevige bruggen tussen school en werk en een cultuur van lang, leuk leren.

We zullen flexibel zijn of niet zijn. In hun paper beklemtonen de Europese ODA's samen dat zij flexibel moeten kunnen optreden om het arbeidsmarktbeleid zo efficiënt mogelijk te maken. Er zijn aan de PES 2020-strategie ook gevolgen verbonden voor hun eigen bedrijfsmodel. Ze moeten zich namelijk radicaal klantgericht organiseren, voortdurend zoeken naar meerwaardecreatie, een netwerk van complementaire dienstverleners opbouwen om zich heen, connecties met burgers en bedrijven digitaliseren, enz. Wij hebben binnen het PES Netwerk ook een traject klaar om de strategische heroriëntatie te realiseren, niet als doel op zich, maar in functie van de Europese prioriteiten, zoals de Jeugdgarantie. Zij moeten eerst en vooral worden gerealiseerd.

5.

Besluit:

We kunnen samen veel meer bereiken en we kunnen veel meer samen aanpakken.

Marianne, kun jij je vinden in de ambities van de publieke arbeidsbemiddelaars en -begeleiders? En belangrijker, want minder evident: kun je er ook concreet aan mee bouwen, op Europese schaal? Als jouw diensten en de onze samen op Europees niveau de arbeidsmarkt een duw kunnen geven in de hier geschetste richtingen, zal dat ook meer diepgaande, strategische samenwerking tussen lidstaten aanwakkeren, op het niveau van de arbeidsmarkt en het benodigde beleid. Eén plus één wordt dan drie.

De Europese Commissie kan, eerlijk gezegd, een stuk meer doen dan ze tot dusver voor de arbeidsmarkt voor elkaar heeft gekregen. Dat begint bij een nieuwe ingesteldheid. Zo vind ik het absoluut noodzakelijk dat bij het aanpakken van de jeugdwerkloosheid de Europese commissaris van Onderwijs intensief met jou samenwerkt en onrechtstreeks met ons en de hele arbeidsmarkt. Het beleidskader moet immers het goede voorbeeld geven, onder meer door niet alleen curatief, maar ook proactief een holistische aanpak uit te bouwen. Het feit dat beroepsopleiding ook onder jouw bevoegdheid valt, zal alvast de wisselwerking op dit niveau een flink stuk vergemakkelijken en in de hand werken.

**Laten we van werk 'samenwerk' maken. Let us turn
labour into 'collabouration'...**

Uit overtuigende liefde voor de arbeidsmarkt en voor
Europa,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fons Leroy', with a stylized, looping flourish.

Fons Leroy,
gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Dienst voor
Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding