

# Een Arbeidspact voor Gent

**Gent, 2025. De arbeidsmarkt doet het goed. Werkzoekenden vinden vlot een gepaste en kwaliteitsvolle job. Wie werkt, heeft de kans om zich blijvend te ontwikkelen. Jongeren die de school verlaten, kunnen terecht op de arbeidsmarkt. Gentse bedrijven gaan aan de slag met elk talent, en vinden en houden zo vlot hun personeel. Er zijn minder langdurig zieke werknemers. De Gentse arbeidsmarkt is veerkrachtig, toekomstgericht en inclusief. Conjunctuurschommelingen, disruptie, of andere bovenlokale effecten worden vlot opgevangen.**

De bovenstaande visie voor 2025 is duidelijk: goed opgeleide werknemers in kwaliteitsvolle banen zijn de ingrediënten voor een bruisend Gent. Gent is dé economische motor van Oost-Vlaanderen en een talentregio en moet dit in de toekomst ook blijven. We ontwikkelen ons als pilootregio voor werkbaar werk.

Om die visie waar te maken, is actie nodig. Op dit moment bestaat er immers een 'mismatch' op de Gentse arbeidsmarkt. Gent heeft in juni 2019 een werkloosheidsgraad van 9,4%. Dat zijn 12.031 niet werkende werkzoekenden (NWWZ)<sup>1</sup>. Maar ondertussen staan er in Gent ook 11.176 vacatures open. Vele Gentenaars zijn dus op zoek naar een kwaliteitsvolle job, terwijl bedrijven vaak langdurig op zoek zijn naar talent. Bovendien is net het vinden van talent een belangrijke vestigings- en groeifactor voor bedrijven. Een mismatch, dus. Wat betreft de werkzaamheidsgraad hebben de meest recente cijfers betrekking op 2016. Voor Gent was de werkzaamheidsgraad toen 68,6%<sup>2</sup>.

Tal van spelers en organisaties in Gent zetten zich vandaag al in voor opleiding en begeleiding en voor het juist invullen van vacatures. Het Arbeidspact wil al die inspanningen slim verbinden en het geheel naar een hoger niveau tillen. We trekken ook voluit de kaart van innovatieve acties, originele partnerschappen en ruimte voor experiment. Het Arbeidspact is daarom een breed en open partnerschap tussen overheden, bedrijfsleven, vakbonden, werkgeversorganisaties, sectorfederaties, opleidingsverstrekkers e.a. Samen met iedereen die verantwoordelijkheid neemt en mee een rol wil spelen, werken we de mismatch weg, bieden we perspectief voor Gentenaars en Gentse bedrijven; en maken we de arbeidsmarkt veerkrachtig, toekomstgericht en inclusief. Elk talent krijgt een plaats.

Vraag en aanbod op elkaar afstellen is onze eerste prioriteit. Die uitdaging is niet min. Werkgevers hebben veel openstaande vacatures en te weinig kandidaten. De groep werkzoekenden bestaat grotendeels uit kortgeschoolden. Iets meer dan de helft van hen is langer dan een jaar werkzoekend. Mensen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in deze groep. Een pak onderbenut menselijk talent dus. Om de werkzoekenden de noodzakelijke competenties aan te leren en hun talenten maximaal te laten ontplooiën zijn er perspectief, intensieve opleiding, opleidingsbereidheid en begeleiding nodig. Het gaat over het vinden, herkennen, erkennen en vormen van talent. Drempels

---

<sup>1</sup> Volgende de officiële cijfers van Arvastat (<https://arvastat.vdab.be/>)

<sup>2</sup> Cijfers: Steunpunt Werk (<https://www.steunpuntwerk.be/node/2777>)

bij aanwerving worden aangepakt. Om de 'anders-actieven'<sup>3</sup> op de arbeidsmarkt in te schakelen, rollen we proeftuinprojecten uit die inzetten op het aanleren van andere competenties, op begeleiding naar andere jobs en die ook beperkte deeltijdse jobs toelaten. Dit zal inspanningen en aanpassingen vergen van de werkzoekenden, de werkgevers, de overheid en alle andere partners.

We kijken met het Arbeidspact verder dan het hier en nu. Onze arbeidsmarkt wordt mee gevormd door diverse technologische innovaties en maatschappelijke evoluties, zoals bijvoorbeeld digitalisering en automatisering, duurzaamheid, circulaire economie, combinatie arbeid-gezin, ontplooiing, werkdrukbeheersing etc. Die ontwikkelingen bepalen mee welke vaardigheden op de arbeidsmarkt van morgen gewaardeerd zullen worden. Om de mismatch op een duurzame manier aan te pakken, zijn dus ook structurele ingrepen nodig met het oog op de langere termijn. Dat betekent bijvoorbeeld dat we ook onderwijs- en opleidingspartners mee aan boord willen hebben, in functie van de 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden en het levenslang leren. Bij de overheden, de werkgevers, de werknemers en andere betrokken partners dringt een mentaliteitswijziging over het belang van levenslang leren en opleiding op de werkvloer zich op.

Het Arbeidspact zal bestaan uit innovatieve en resultaatgerichte acties, elk met concrete en meetbare doelstellingen. De acties vertrekken vanuit de inhoudelijke pijlers van het Arbeidspact:

- Van school naar werk: gericht op de verbinding tussen de studierichtingen, de kennisdomeinen en de beroepswereld, ook via trajecten als duaal leren en zowel vanaf de tweede graad van het secundair als in het hoger onderwijs.
- Van werk naar werk: gericht op de opbouw van vaardigheden, levenslang leren, innovatieve loopbaantrajecten en interne groeipaden, werkbaar werk.
- (Weer) aan het werk: gericht op inschakeling van werkzoekenden en anders-inactieven, sociale economie, re-integratie van langdurig zieken...

Een aantal thema's worden transversaal opgenomen, zoals diversiteit en gelijke kansen, taal en digitalisering. Andere actieplannen worden op maat van specifieke sectoren of regio's uitgewerkt.

We zetten zowel in op bedrijven en sectoren die een vraag kennen naar hoogopgeleide profielen als op diegenen die kort- en middengeschoolden inschakelen.

In de acties leggen we ambitieuze maar haalbare doelen en concrete verbintenissen vast die onze ambities in de verf zetten. De plannen kunnen per sector verschillen, zowel inhoudelijk als qua timing. Zij zullen in overleg met de verschillende sectoren en partners worden opgesteld, op basis van hun eigenheid en noden (bv. het Havenactieplan). We hebben aandacht voor kwantiteit, kwaliteit en de aanpak van meer structurele knelpunten op de arbeidsmarkt.

Globaal heeft het Arbeidspact de ambitie om:

- de werkzaamheidsgraad voor Gent naar 70% te brengen;
- de werkloosheidsgraad voor Gent (9,4%) naar het gemiddelde van de Vlaamse centrumsteden (7,88%) te brengen; en

---

<sup>3</sup> De 'anders-actieven' vormen die groep waarvoor men doorgaans de term 'inactieven' hanteert. We wensen hiermee te benadrukken dat betaald werk niet de enige manier is om actief te zijn (huismoeders en -vaders, mantelzorgers...).

- de invullingsgraad van openstaande vacatures te verhogen.

In absolute cijfers betekent dit 2500 extra mensen aan het werk dankzij het Arbeidspact, bovenop de inspanningen die momenteel al geleverd worden en gegeven de specifieke uitdagingen die bij de grootstedelijke context van Stad Gent horen. Dit zal enkel lukken als de hogere overheden en partners de nodige ruimte laten om specifieke klemtonen op maat van Gent te leggen. We treden hierover ook in overleg met de randgemeenten.

Een succesvol Arbeidspact helpt de werkgevers om verder te groeien in de economie van de toekomst. Het Arbeidspact zet daarom in op levenslang leren, opleiding op de werkvloer, interne arbeidsmobiliteit, inclusieve werkvloeren. Veel werknemers zullen hun jobinhoud in de komende jaren zien wijzigen. We zetten daarom in op transitietrajecten naar de jobs van de toekomst.

Met de ondertekening van het Arbeidspact bevestigen de partners collectief hun engagement om samen te werken aan het wegwerken van de mismatch op de arbeidsmarkt en aan het toekomstgericht en kwaliteitsvol maken ervan. Dit engagement vertalen zij ook in een extra inzet van mensen en middelen.

Het pact is een collectieve agenda van Stad Gent, VDAB en de sociale partners die we willen realiseren in een open samenwerking met alle organisaties die zich achter het Arbeidspact scharen.

Het is een uitdrukkelijke oproep aan het partnerschap Gent, Stad In Werking om dit Arbeidspact mee te realiseren.