



Evaluatie van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)

Tussentijdse evaluatie - Februari 2025

Op verzoek van Actiris

Deze studie werd uitgevoerd door:

Dr. Marie Antoine
Dr. Chloé Brassart
Daphné Valsamis

IDEA Consult

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel
T +32 (0)2 282 17 10
www.ideaconsult.be

IDEA Consult is lid van IDEA Group



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Context van de tussentijdse evaluatie	4
1.2 Structuur van het rapport	4
2. Analyse van de sociaaleconomische context in Brussel	6
2.1 Numerieke beschrijving van de sociaaleconomische context in Brussel	6
2.1.1 Bevolking en demografie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	6
2.1.2 De werkgelegenheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	8
2.1.3 De werkloosheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	10
2.1.4 Het armoederisico en het percentage sociale uitsluiting	14
2.2 Conclusie van de analyse van de sociaaleconomische context	15
3. Prioriteiten en aanbevelingen inzake werkgelegenheidsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	17
3.1 Specifieke aanbevelingen voor 2024	17
3.2 Landenrapport 2024	18
3.3 Samenvatting van de Europese sociale rechten	20
3.3.1 Pijler 2: Naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen in Europa	20
3.3.2 Pijler 3: Gelijke kansen	21
3.3.3 Pijler 4: Actieve steun voor werkgelegenheid voor jongeren	22
3.3.4 Pijler 11: De EU-strategie voor de rechten van het kind	24
3.3.5 Pijler 17: Inclusie van mensen met een handicap	24
3.4 Overzicht van prioriteiten	25
4. Lessen uit het ESF-programma 2014-2020	28
5. Analyse van het Europees Sociaal Fonds Plus-programma 2021-2027	30
5.1 Specifieke doelstellingen en prioriteiten voor ESF+ 2021-2027	30
5.2 Voortgang van het programma	32
5.2.1 Vooruitgang van Prioriteit 1	32
5.2.2 Vooruitgang van Prioriteit 2	34
5.2.3 Vooruitgang van Prioriteit 3	35
5.2.4 Vooruitgang van Prioriteit 4	36

5.3 Samenvatting en conclusies van de voortgangsanalyse	37
6. Discussie en conclusies	39
Bijlage I	43
I-1. Extra cijfers	43

1. Inleiding

1.1 Context van de tussentijdse evaluatie

Dit document maakt deel uit van het evaluatieplan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het Europees Sociaal Fonds plus (ESF+) voor de periode 2021-2027. Dit evaluatieplan werd goedgekeurd door het Toezichtcomité van het ESF+ via een schriftelijke procedure in december 2023 en voorziet in drie verslagen:

1. Een eerste verslag, een zogenaamde tussentijdse evaluatie, over de relevante nationale aanbevelingen wordt in 2024 uitgebracht. In dit verslag wordt onderzocht of er wijzigingen in het programma moeten worden aangebracht;
2. Een tussentijds verslag met een overzicht van de toegevoegde waarde van de Unie;
3. Een algemeen evaluatierapport over de impact van het programma.

Dit document is daarom het eerste deel van dit evaluatieplan, dat wil zeggen het **eerste verslag of de tussentijdse evaluatie**.

Zoals uitgelegd in **artikel 18 van Verordening (EU) 2021/1060 van het Europees Parlement en de Raad van 24 juni 2021**, moet elke lidstaat voor elk door het ESF+ gesteund programma het genoemde programma herzien, rekening houdend met de volgende elementen:

- a) De nieuwe uitdagingen die worden genoemd in de relevante nationale aanbevelingen die in 2024 zijn aangenomen;
- b) Vooruitgang bij de tenuitvoerlegging van de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten;
- c) De sociaaleconomische situatie van de betrokken lidstaat of regio, met bijzondere nadruk op lokale behoeften, rekening houdend met eventuele belangrijke negatieve financiële, economische of sociale ontwikkelingen;
- d) De belangrijkste resultaten van de relevante beoordelingen;
- e) De vooruitgang die is geboekt bij het bereiken van de mijlpalen, rekening houdend met eventuele grote moeilijkheden bij de uitvoering van het programma.

Elke lidstaat dient een tussentijdse evaluatie in bij de Europese Commissie, **waarin wordt geconcludeerd of er al dan niet herzieningen nodig zijn** en wat de gevolgen zijn voor de toewijzing van middelen en de te bereiken doelen.

De hier voorgestelde tussentijdse evaluatie beantwoordt aan deze uitdagingen. Ze omvat de belangrijkste elementen met betrekking tot de aanbevelingen aan België, de uitdagingen eigen aan de sociaaleconomische situatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de evaluatie van het vorige programma. Op basis van deze elementen bespreken we de geschiktheid van het huidige programma in het licht van de uitdagingen voor Brussel op het vlak van werkgelegenheid en sociale insluiting.

1.2 Rapportstructuur

Deze tussentijdse evaluatie is onderverdeeld in vier hoofdstukken.

Het **eerste hoofdstuk** analyseert de sociaaleconomische context in Brussel. Dit hoofdstuk presenteert de belangrijkste elementen met betrekking tot de tewerkstellings- en werkloosheidssituatie en de onzekerheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het wil een licht werpen op de moeilijkheden die in het Gewest voorkomen.

In het **tweede hoofdstuk** presenteren we de prioriteiten en beleidsaanbevelingen voor België en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van werkgelegenheid en sociale inclusie. Deze prioriteiten komen uit de specifieke 2024-aanbevelingen, het nationale rapport van 2024 en de samenvatting van het Europese pakket van sociale rechten (in het bijzonder pijlers 2, 3, 4, 11 en 17).

Het **derde hoofdstuk** blikt terug op het ESF 2014-2020 programma en de belangrijkste lessen die uit de evaluatie zijn getrokken.

In het **vierde hoofdstuk** wordt ter herinnering het huidige ESF+-programma 2021-2027 gepresenteerd, d.w.z. de specifieke doelstellingen en prioriteiten. Dit hoofdstuk bevat ook gegevens en informatie over de geboekte vooruitgang en het begrotingsmodel voor de uitvoering van de verschillende fasen van het programma.

Na de presentatie van deze verschillende elementen wordt in het gedeelte "**Discussie en conclusies**" antwoord gegeven op de vragen die in de tussentijdse evaluatie zijn gesteld, door de verschillende elementen die in de nota zijn gepresenteerd met elkaar te vergelijken. We leggen uit in hoeverre het huidige programma voldoet aan de uitdagingen, aanbevelingen en prioriteiten, en sluiten uit dat het moet worden herzien. We rechtvaardigen ook ons standpunt met betrekking tot het flexibiliteitsbedrag.

2. Analyse van de sociaaleconomische context in Brussel

In dit hoofdstuk analyseren we de situatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met betrekking tot de volgende kwesties:

- Demografische trends;
- Werkgelegenheid en participatiegraad;
- Het werkloosheidscijfer en de belangrijkste groepen die uitgesloten dreigen te raken;
- Armoederisico- en sociale-uitsluitingscijfers.

Vervolgens maken we een analyse van de sociaaleconomische context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om tot een conclusie te komen.

2.1 Kwantitatieve beschrijving van de sociaaleconomische context in Brussel

2.1.1 Bevolking en demografie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de hoogste bevolkingsdichtheid van België

In 2023 registreert België een totale toename van 66.093 inwoners. Twee belangrijke demografische fenomenen verklaren deze evolutie: enerzijds een licht negatief natuurlijk evenwicht (-1.057), waarbij de overlijdens groter zijn dan de geboorten, en anderzijds een duidelijk positief internationaal migratiesaldo (+66.349), gekenmerkt door een groter aantal aankomsten in België dan vertrekken.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) onderscheidt zich van de drie Gewesten door zijn bijzonder hoge demografische dichtheid, waardoor dit het dichtstbevolkte Gewest van het land is. De impact van de internationale migratiestromen, in het bijzonder als gevolg van de oorlog in Oekraïne, heeft een belangrijke rol gespeeld in de recente bevolkingsevolutie in Brussel. Hoewel deze impact in 2023 minder uitgesproken was dan in 2022, hielp ze toch om het negatieve natuurlijke evenwicht te compenseren. Bovendien droeg de komst van Oekraïense vluchtelingen in 2022 bij tot een uitzonderlijke groei dat jaar (+104.000 inwoners op nationaal niveau).

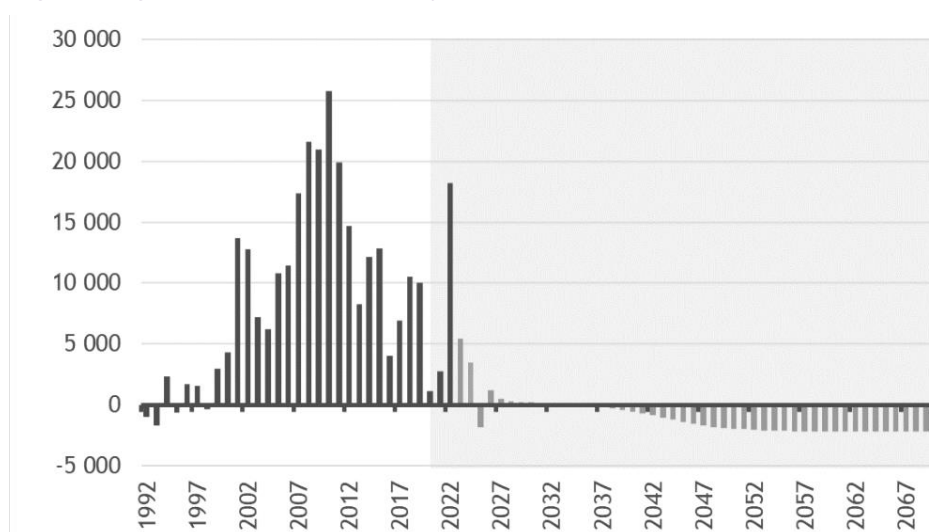
Wat de prognoses betreft, zou de demografische evolutie van Brussel beïnvloed moeten worden door tendensen die vergelijkbaar zijn met die in de rest van het land, in het bijzonder een sterke vergrijzing van de bevolking en een dalend vruchtbaarheidscijfer (momenteel 1,72 kinderen per vrouw), maar zou ze gekenmerkt moeten blijven door een aanzienlijke migratiedynamiek, zowel internationaal als intern.

Op langere termijn wijzen de prognoses echter op een lichte daling van het aandeel van de Brusselse bevolking in België als geheel.

Zoals blijkt uit Figuur 1 hieronder, zal de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tegen 2040 naar verwachting zeer traag groeien, met een gemiddelde toename van ongeveer 500 inwoners per jaar. Na 2040 zou deze trend omkeren en zou de bevolking beginnen te dalen met ongeveer 1.900 inwoners per jaar. Deze daling kan worden verklaard door het feit dat meer mensen Brussel verlaten om naar Vlaanderen of Wallonië te verhuizen dan omgekeerd. Tot nu toe werd deze mobiliteit naar de andere twee gewesten gecompenseerd door internationale immigratie en een hoger aantal geboorten dan sterfgevallen. Maar na 2040 lijken de prognoses erop te wijzen dat dit niet langer zal volstaan om

de bevolking op peil te houden. In 2070 zou Brussel ongeveer 45.000 inwoners minder tellen dan in 2023, een daling van 4% over bijna 50 jaar¹.

Figuur 1: Demografische groei - Brussels Hoofdstedelijk Gewest

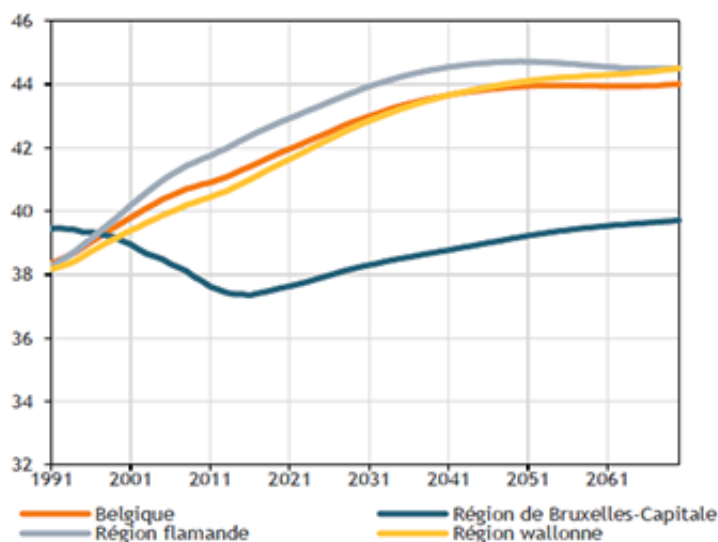


Bron: Statbel

Volgens demografische prognoses is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het jongste gewest van België

Op basis van de demografische projecties van het Federaal Planbureau en Statbel (zie Figuur 2 hieronder) zal het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar verwachting het jongste gewest van België blijven, met een gemiddelde leeftijd van 40 jaar tegen 2060, tegenover 44 jaar voor de andere gewesten en het nationale gemiddelde.

Figuur 2: Gemiddelde leeftijd van de Belgische bevolking, op federaal en regionaal niveau



Bron: Demografische vooruitzichten 2018-2070, Federaal Planbureau en Statbel

Demografische vooruitzichten hebben een directe impact op de arbeidsmarktprognoses. Volgens de prognoses van het Federaal Planbureau en de FOD Economie zal, gelet op de demografische groei in Brussel, het aantal mensen dat de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verlaat niet

¹ Statbel: "Vanaf eind jaren 2040 blijft bevolkingsgroei enkel positief in Vlaams Gewest" 13 februari 2024.

volstaan om het aantal mensen dat tussen nu en 2030 de arbeidsmarkt zal betreden op te vangen, wat gevolgen zal hebben voor de werkgelegenheidsgraad en de werkloosheid.

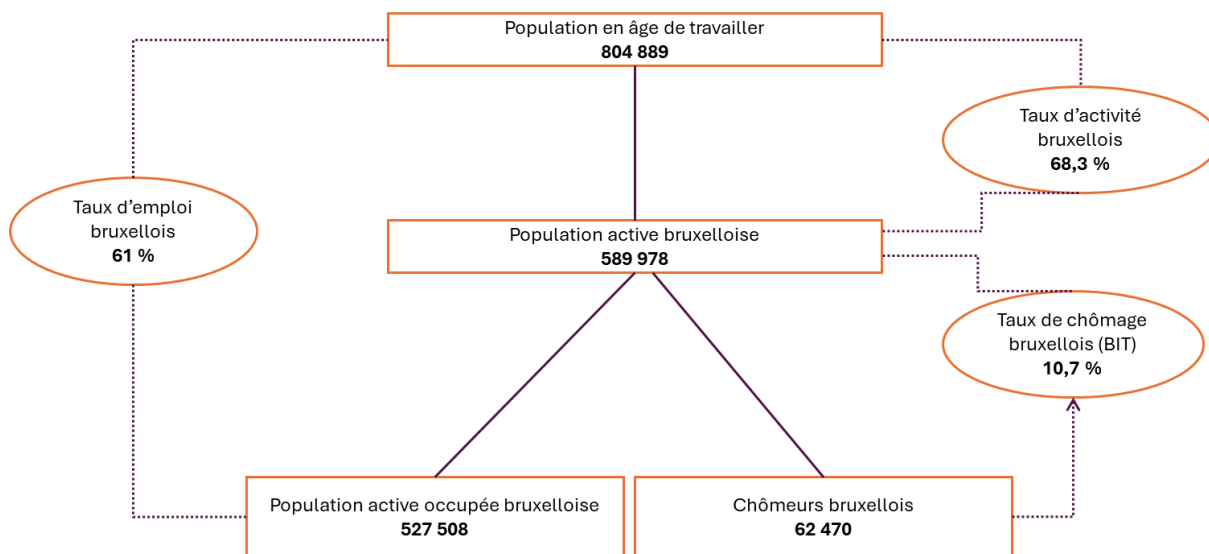
2.1.2 De werkgelegenheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

België heeft zich tot doel gesteld om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Om dit te bereiken, moeten de komende vijf jaar ongeveer 550.000 mensen tussen 20 en 64 jaar de arbeidsmarkt betreden.

Figuur 3 hieronder geeft een overzicht van de werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers voor het jaar 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Zoals we zien, zijn er in 2023 804.889 Brusselaars in de werkende leeftijd (bevolking tussen 15 en 64 jaar).

In 2023 heeft 61,2% van de Brusselse bevolking tussen 15 en 64 jaar werk en is 10,7% van de Brusselse bevolking tussen 15 en 64 jaar werkloos.

Figuur 3: Belangrijkste indicatoren van de Brusselse beroepsbevolking, 2023



Bron: IDEA Consult, gebaseerd op berekeningen van view.brussels

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal de sterkste groei kennen van de beroepsbevolking (15-64 jaar) tussen 2018 en 2023

De voorbije vijf jaar kende het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de grootste stijging van de activiteitsgraad van de drie Belgische Gewesten. De Brusselse beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar stijgt namelijk met 3,5% tussen 2022 en 2023 en met 13,7% tussen 2018 en 2023. Deze verandering is veel groter dan die in Vlaanderen, waar de verandering 0,5% bedraagt tussen 2022 en 2023 en 5,1% tussen 2018 en 2023. In Wallonië is er geen verandering tussen 2022 en 2023 en slechts een verandering van 3,3% tussen 2018 en 2023².

Bovendien daalde, in lijn met deze positieve trend, de vacaturegraad tussen 2023 en 2024 in alle drie de gewesten: -6.101 in Vlaanderen, -1.089 in Brussel en -261 in Wallonië. Van alle vacatures in België is het BHG de regio met het laagste aantal vacatures (12,44%), terwijl Vlaanderen de regio met het hoogste aantal vacatures blijft (66,01% van het totaal). Wallonië is goed voor 21,55% van de vacatures³.

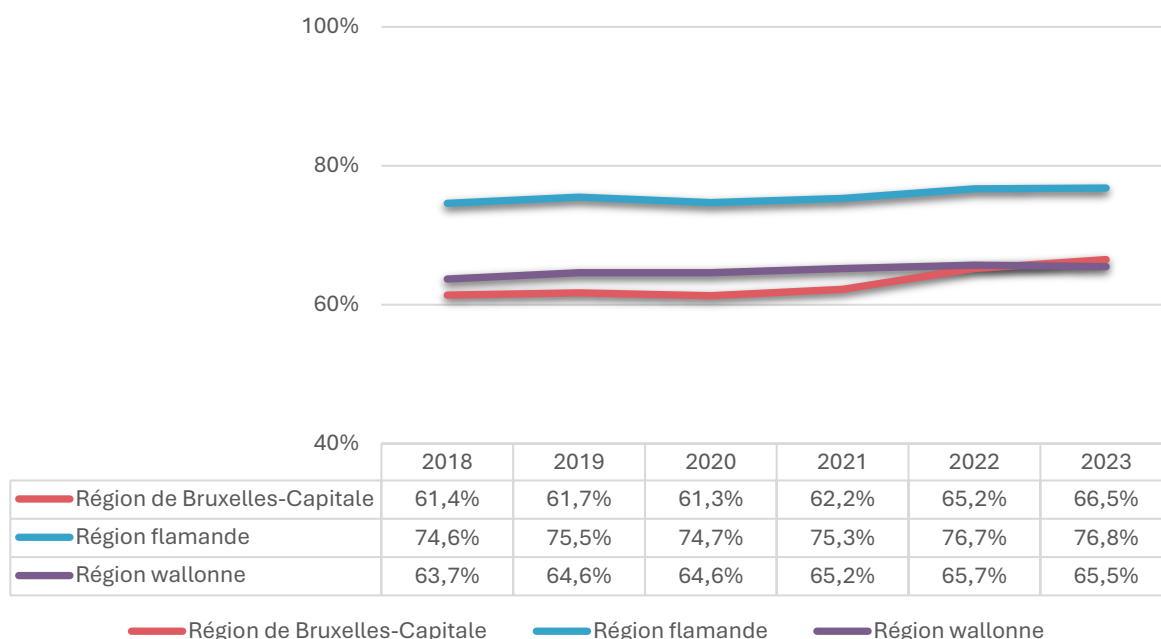
² Zie Figuur 9 voor gedetailleerde cijfers.

³ Statbel: "Aantal vacatures in loondienst daalt met 4%", 11 december 2024.

Terwijl Brussel in 2018 de laagste werkgelegenheidsgraad van het land had, heeft het Gewest sindsdien een duidelijke verbetering gekend en staat het nu op de tweede plaats, achter Vlaanderen

In 2023 zal de werkgelegenheidsgraad in Brussel voor het eerst sinds de jaren 1990 hoger liggen dan in Wallonië. Vlaanderen komt met 76,8% het dichtst bij de doelstelling voor 2030, terwijl Brussel en Wallonië een werkgelegenheidsgraad van respectievelijk 66,5% en 65,5% hebben. Er wordt een stijging vastgesteld bij alle bevolkingsgroepen⁴ behalve bij de laaggeschoolden (mensen met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs), die hun activiteitsgraad met 13,6% zien dalen.

Figuur 4: Verandering in de participatiegraad van de bevolking van 20 tot 64 jaar, van 2018 tot 2023



Bron: IDEA Consult, gebaseerd op view.brussels

Opvallend is echter dat de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overwegend mannelijk is: 67,2% tegenover 54,8% voor vrouwen. We stellen ook vast dat deze kloof in de loop der jaren groter is geworden: in 2018 bedroeg de verdeling 61,2% tegenover 52,4% voor vrouwen⁵.

De arbeidsparticipatie verdubbelt bijna tussen laag- en hoogopgeleiden

Tussen 2018 en 2023 steeg het aantal hooggeschoolde werknemers, d.w.z. mensen met minstens een diploma hoger onderwijs, sterk (+22,4%, of +59.500 mensen), terwijl de groei gematigder was voor middelmatig geschoolde werknemers, d.w.z. mensen met een diploma hoger secundair onderwijs, die hun percentage zagen stijgen met+ 14%, of +16.000 mensen. De laaggeschoolde beroepsbevolking daalde daarentegen sterk, met 13,6% (-11.000 personen).

Ook de arbeidsparticipatie van 20-64-jarigen varieert aanzienlijk naargelang het opleidingsniveau. Deze bedraagt 81,7% voor hoogopgeleide werknemers, tegenover slechts 42,7% voor de laagopgeleiden. Dit verschil benadrukt de sterke dualisering van de Brusselse arbeidsmarkt, waar de toegang tot werk grotendeels bepaald wordt door het kwalificatieniveau⁶.

⁴ Geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, afkomst, plaats van tewerkstelling, type tewerkstelling, werkregelingen

⁵ Zie Figuur 10 voor details van de figuren.

⁶ Actiris, Enquête sur les forces de travail à Bruxelles, en 2023, [2024-06-principaux-résultats-2023-enquête-sur-les-forces-de-travail-h-3BE2C761.pdf](#)

De werkgelegenheid in Brussel wordt gekenmerkt door een hoge concentratie van intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen, die een derde van de beroepsbevolking vertegenwoordigen

Deze bijzonderheid wordt verklaard door het stedelijke karakter van het Gewest, waardoor industriële en landbouwberoepen ondervertegenwoordigd zijn. Tussen 2017 en 2019, alsook tussen 2021 en 2023, zal het aandeel van hooggekwalificeerde beroepen in de Brusselse tewerkstelling aanzienlijk toenemen, vooral in de domeinen financiën, management, economie en stedenbouw. Deze ontwikkeling gaat gepaard met een algemene stijging van het kwalificatieniveau, vooral dankzij de toename van het aantal afgestudeerden in het hoger onderwijs. Laaggeschoolde beroepen daarentegen, zoals huishoudelijk personeel en schoonmakers, hebben hun vertegenwoordiging in dezelfde periode zien dalen⁷.

Tegelijkertijd heeft er een herverdeling van de werkgelegenheid binnen sectoren plaatsgevonden. Terwijl het overwicht van de dienstensector onveranderd blijft, heeft de handel aan belang ingeboet (een daling van 10,7% naar 9,5% van de banen) onder invloed van de COVID-19-crisis, hoewel er tussen 2021 en 2023 een herstel is ingezet. Anderzijds kennen de "gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische" activiteiten, waaronder de juridische, boekhoudkundige en architectenberoepen, de meest uitgesproken groei. Deze dynamiek weerspiegelt de trend op de Brusselse arbeidsmarkt naar steeds meer geschoolde jobs.

2.1.3 De werkloosheidsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

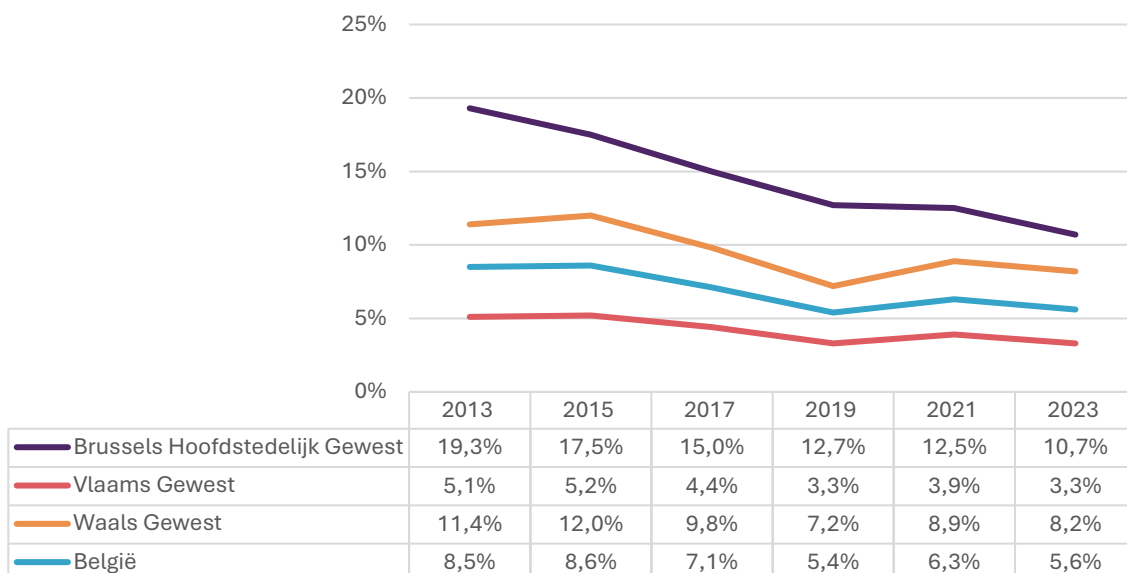
De werkloosheidsgraad voor de leeftijdsgroep 20-64 jaar in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is gedaald van 19,3% in 2013 tot 10,7% in 2023

Zoals blijkt uit Figuur 5 hieronder, is de werkloosheidsgraad voor 20-64-jarigen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over een periode van tien jaar (2013-2023) aanzienlijk gedaald. Ter vergelijking: ook in Wallonië is de werkloosheid gedaald, zij het op een minder lineaire manier, van 11,4% in 2013 tot 8,2% in 2023. Vlaanderen heeft ondertussen de laagste percentages, rond 3,3% in 2023, na een lichte stijging in 2021. Op nationaal niveau volgt België een vergelijkbare trend, met een daling van de werkloosheid van 8,5% in 2013 naar 5,6% in 2023.

Ondanks deze daling blijft de werkloosheidsgraad in Brussel hoger dan in de twee andere gewesten van het land, ook al is de kloof kleiner geworden in vergelijking met de situatie in 2013. Deze trend weerspiegelt een aanhoudende verbetering van de arbeidsmarkt in het Gewest in de afgelopen tien jaar.

⁷ Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), Focus nr. 68: "De werkgelegenheid stijgt in Brussel: welke personen en banen zijn betrokken?", [Perspectief - IBSA Focus](#)

Figuur 5: Verandering in werkloosheidspercentage over 10 jaar in de drie regio's

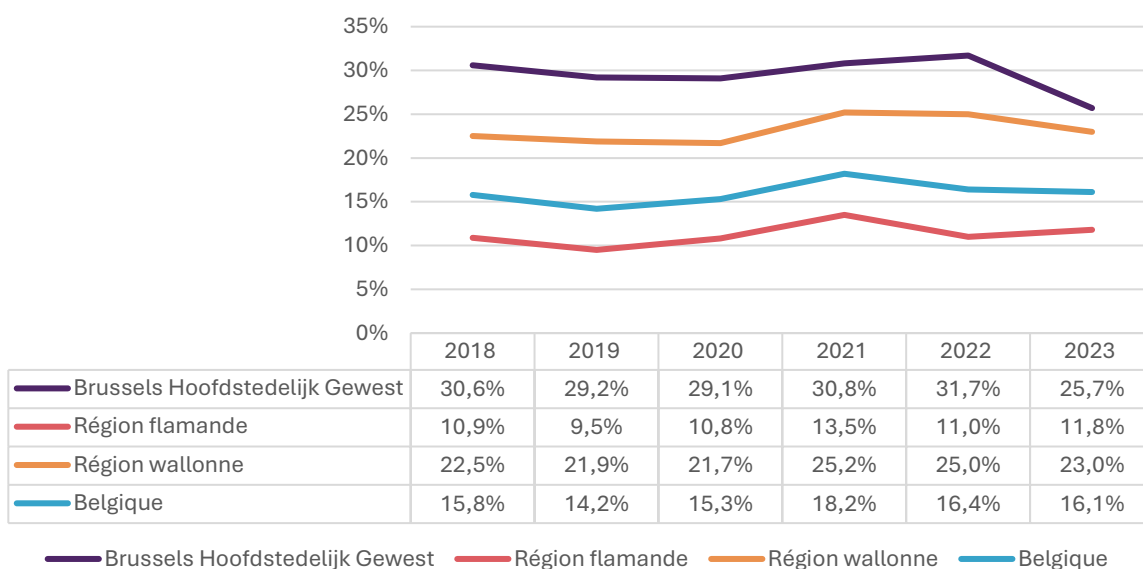


Bron: IDEA Consult, gebaseerd op view.brussels

Bovendien is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen 2018 en 2023 het enige gewest in het land waar de werkloosheidsgraad bij jongeren onder de 25 jaar aanzienlijk daalt

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal zijn werkloosheidsgraad voor jongeren onder de 25 jaar met bijna 5% zien dalen, van 30,6% in 2018 tot 25,7% in 2023. Dit werkloosheidspercentage voor jongeren onder de 25 jaar in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het laagste dat we kennen binnen het Gewest (sinds 1996, ten minste⁸). In Wallonië is de trend gematigder, met percentages die schommelen tussen 21,7% en 25,2%, voor een lichte verbetering in 2023 tot 23%. Vlaanderen heeft de laagste jeugdwerkloosheid, hoewel de trend wisselvalliger is. Na een daling in 2019 tot 9,5% steeg de jeugdwerkloosheid tot 13,5% in 2021, om daarna weer licht te dalen tot 11,8% in 2023.

Figuur 6: Werkloosheidsgraad van de bevolking van 15 tot 24 jaar, per regio



Bron: IDEA Consult gebaseerd op view.brussels

⁸ Cijfers van voor 1996 zijn niet beschikbaar.

De gelijktijdige stijging van de werkgelegenheid en de werkloosheid tussen 2022 en 2023 creëert een paradoxale situatie

In 2023 telt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 88.979 werkzoekenden, een stijging van 2.730 (+3,2%) ten opzichte van het jaar voordien. De situatie in Brussel, gekenmerkt door een stijging van zowel de werkgelegenheid als de werkloosheid, kan tegenstrijdig lijken. Ze kan worden verklaard door de sterke groei van de actieve bevolking, d.w.z. alle mensen die werken of werk zoeken. Hoewel het aantal werkenden dus is gestegen, volstaat deze stijging niet om de stijging van het aantal werkzoekenden⁹ te compenseren.

Verschillende groepen die het risico lopen op uitsluiting van de Brusselse arbeidsmarkt: jongeren, langdurig werklozen, buitenlanders zonder gelijkwaardige kwalificaties en niet-EU-buitenlanders

Zoals blijkt uit Tabel 1, zijn in 2023 jongeren onder 25 jaar, oudere werknemers, langdurig werklozen, buitenlanders zonder gelijkwaardige kwalificaties en niet-EU-buitenlanders de belangrijkste groepen die het risico lopen om uitgesloten te worden van de Brusselse arbeidsmarkt.

Deze tabel toont het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in 2023 en hun evolutie voor de periode 2022-2023 per profielcategorie.

Tabel 1: Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens geslacht, leeftijd, nationaliteit en kwalificaties

		NWWZ (2023)	%		Verandering over 1 jaar (2022-2023)			
		Totaal, in aantallen	Mannen	Vrouwen	Totaal mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen	Totaal
	NWWZ	88 979	45 853 (51,5%)	43 126 (48,4%)	100%	2,9%	3,5%	3,2%
Categorie	WZUA	51 215	61,6%	53,2%	57,5%	-3,4%	-3,8%	-3,6%
	BIT	6 213	6,7%	7,2%	7%	12,7%	15,7%	14,2%
	Andere NWWZ	31 551	31,7%	39,5%	35,4%	15,2%	12,8%	13,9%
Leeftijd	< 25 jaar	9 519	11,6%	9,7%	10,7%	9,0%	10,5%	9,7%
	25 tot 49 jaar	55 891	58,5%	67,3%	62,8%	3,6%	4,1%	3,9%
	>= 50 jaar	23 569	29,8%	22,9%	26,5%	-0,6%	-1,1%	-0,8%
Niveau van studie	Laag	16 329	22%	14,5%	18,3%	-1,2%	-4,2%	-2,4%
	Medium	18 421	21,4%	19,9%	20,7%	3,3%	-0,5%	1,5%
	Hoog	15 497	15,2%	19,7%	17,4%	5,1%	3,9%	4,5%
	Buitenlands zonder gelijkwaardigheid	38 732	41,4%	45,8%	43,5%	4,1%	7,9%	6,0%
Duur van werkloosheid	< 1 jaar	34 817	38,4%	39,9%	39,1%	11,9%	8,1%	10,0%
	1 tot 2 jaar	12 639	13,7%	14,7%	14,2%	-0,4%	1,5%	0,6%
	>= 2 jaar	41 524	47,9%	45,4%	46,6%	-2,5%	0,3%	-1,2%
Nationaliteit	België	54 737	63,5%	59,4%	61,5%	1,7%	0,0%	0,9%
	Buitenland EU	14 493	14,5%	18,1%	16,3%	3,1%	4,8%	4,0%
	Buiten de EU	19 750	22%	22,4%	22,2%	6,3%	12,6%	9,3%

⁹ Actiris, jaarlijkse werkloosheidscijfers voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor 2023, januari 2024.

Door het profiel van de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) gemiddeld over het jaar 2023 te bekijken, stellen we structurele uitdagingen vast op de Brusselse arbeidsmarkt voor de hieronder opgesomde groepen.

- **Jongeren onder 25 jaar**

In 2023 hebben meer jongeren zich na hun studie bij Actiris ingeschreven, met een stijging van 9,7% ten opzichte van 2022, 24,8% ten opzichte van 2021 (midden in de gezondheidscrisis) en 15,9% ten opzichte van 2019 (vóór de pandemie). Deze stijging kan gedeeltelijk worden verklaard door het uitstel van studies: veel jongeren die hun studie in 2020 of 2021 hadden moeten afronden, hebben hun studie verlengd vanwege de gezondheidscrisis en zich pas in 2022 of 2023 bij Actiris ingeschreven.

- **Mensen van 50 jaar en ouder**

Werknemers van 50 jaar en ouder vertegenwoordigen 26,5% van de werkzoekenden. Hoewel hun aandeel licht gedaald is (-0,84% op een jaar tijd), blijft deze categorie een risico lopen door de structurele moeilijkheden om te herintreden op de arbeidsmarkt. Hun werkloosheidspercentage is des te zorgwekkender omdat de duur van de werkloosheid doorgaans toeneemt met de leeftijd, waardoor ze kwetsbaarder zijn voor uitsluiting van de arbeidsmarkt. Bovendien hebben oudere werknemers vaak te maken met leeftijdsdiscriminatie, wat hun kansen op aanwerving belemmert en hun risico op langdurige werkloosheid vergroot.

- **Langdurig werkzoekenden**

In 2023 was 46,6% van de werkzoekenden langer dan twee jaar werkloos. Hoewel dit percentage licht gedaald is (-3,1% op een jaar), blijft het bijzonder hoog en illustreert het de hardnekkigheid van de structurele werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Langdurig werk zoeken vermindert de vooruitzichten op integratie, vooral door het verlies van vaardigheden en de afstand tot de arbeidsmarkt. Deze cijfers benadrukken de behoefte aan specifieke steun voor langdurig werklozen om hen te helpen terug aan het werk te gaan.

- **Vreemdelingen zonder gelijkwaardige kwalificaties**

In de categorie onderwijs, met 43,5% van de werkzoekenden, vormen vreemdelingen met een in België niet erkend diploma een van de meest kwetsbare groepen. Dit cijfer is sterk gestegen (+7,9% op een jaar), wat de grote obstakels weerspiegelt waarmee deze werknemers worden geconfronteerd bij het vinden van werk. Bij gebrek aan officiële erkenning van hun kwalificaties zijn deze mensen vaak beperkt tot onzekere banen of inactiviteit.

- **Buitenlanders, vooral van buiten de EU**

Buitenlanders van buiten de EU vertegenwoordigen 21,6% van de werkzoekenden, een hoger aandeel dan dat van buitenlanders uit de Europese Unie (14,8%). Bovendien zijn hun werkloosheidscijfers aanzienlijk hoger dan die van Belgische onderdanen, wat wijst op het bestaan van structurele barrières zoals diploma-erkenning, taalvereisten en discriminatie bij aanwerving.

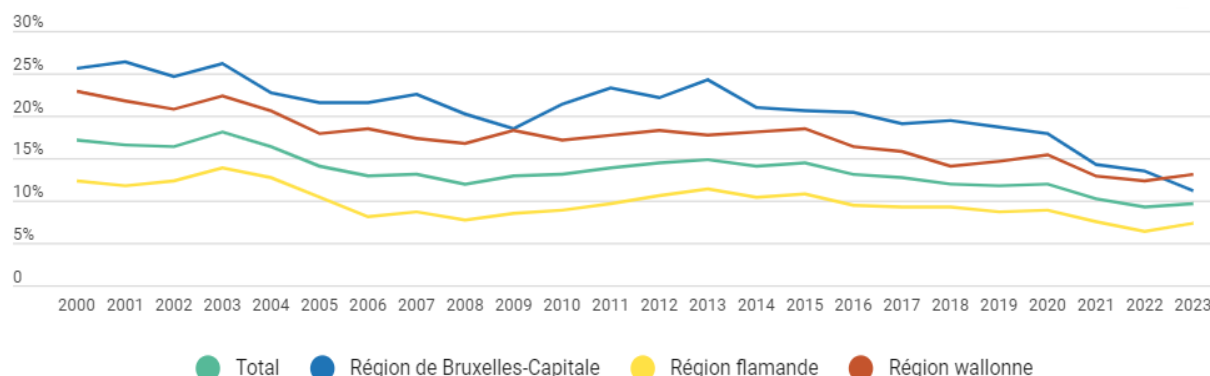
Actiris registreerde echter een gemiddelde van 1.951 Oekraïense werkzoekenden, vergeleken met 849 in 2022 en 94 in 2021, een toename van 1.102 mensen (+130%) in één jaar. Dit vertegenwoordigt ongeveer 40% van de totale toename van werkzoekenden dat jaar. Zonder deze toename van Oekraïense registraties zou de stijging van de werkloosheid 1,9% zijn geweest in plaats van 3,2%.

Een andere groep is interessant: de NEET-indicator bedraagt 11,2% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Figuur 7 hieronder illustreert de verandering in het percentage jongeren tussen 15 en 29 jaar zonder werk, opleiding of training (NEET) in de verschillende Belgische gewesten tussen 2000 en 2023.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft consequent het hoogste NEET-cijfer gedurende de bestudeerde periode (tot 2022). In 2023 daalt het NEET-cijfer in Brussel echter sterk. Het bedraagt 11,2%, tegenover 7,3% in Vlaanderen en 13% in Wallonië, dat nu het hoogste NEET-cijfer heeft.

Figuur 7: Verandering in het percentage NEET-jongeren (15-29 jaar) per regio, 2000-2023



Bron: Statbel

2.1.4 Het armoederisico en het percentage sociale uitsluiting

Het rapport "Sociale Barometer - Brussels Rapport over de Staat van de Armoede en de Sociale en Gezondheidsongelijkheden 2023" werpt een waardevol licht op de sociaaleconomische context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit rapport belicht de dynamiek van onzekerheid en ongelijkheden in de toegang tot werkgelegenheid en essentiële diensten.

Ondanks een stijgende werkgelegenheidsgraad heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het hoogste armoederisico van de drie gewesten

Volgens de EU-SILC 2022-enquête leeft bijna 10% van de werknemers in Brussel van een equivalent inkomen per gezinslid onder de armoederisicodrempel, tegenover 5% in Vlaanderen en in Wallonië.

Een job hebben is geen garantie om aan de armoede in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te ontsnappen. Een laag uurloon, beperkte werkuren, onzekere contracten of zware gezinstaken kunnen sommige werknemers in een situatie van economische kwetsbaarheid houden. In 2022 had 14% van de Brusselse werknemers een tijdelijke job (contract van bepaalde duur, tijdelijk werk, occasioneel werk, enz.), een hoger cijfer dan in Vlaanderen (9%) en Wallonië (10%).

Van hen bevindt bijna 85% zich in deze situatie omdat ze geen vaste baan hebben gevonden of omdat hun functie tijdelijk is (opleiding, proefperiode of overgang naar een contract van onbepaalde duur)¹⁰. Dit weerspiegelt het zeer onstabiele karakter van de Brusselse arbeidsmarkt.

Figuur 8¹¹ hieronder legt de nadruk op aanzienlijke regionale verschillen. In 2023 is Brussel-Hoofdstad het gewest dat het zwaarst getroffen wordt door armoede en sociale uitsluiting, vooral door een hoge concentratie van huishoudens met weinig werk en een hoger niveau van materiële deprivatie. Vlaanderen daarentegen heeft de laagste percentages, wat wijst op een gunstigere economische situatie. Wallonië bevindt zich in een middenpositie, met hogere armoede en onzekerheidscijfers dan Vlaanderen, maar lagere dan Brussel.

¹⁰ Statbel, Enquête Beroepsbevolking; berekeningen: Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles.

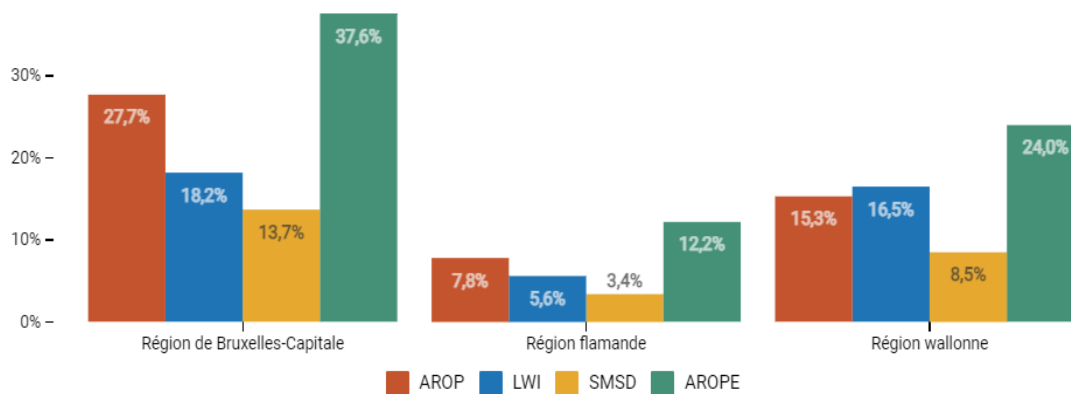
¹¹ AROP (At Risk of Poverty): Mensen die het risico lopen op inkomensarmoede.

LWI (Low Work Intensity): Mensen die leven in huishoudens met een lage werkintensiteit.

SMSD (Ernstige materiële en sociale deprivatie): Mensen die lijden aan ernstige materiële en sociale deprivatie.

AROPE (At Risk of Poverty or Social Exclusion): globale indicator die de drie vorige combineert.

Figuur 8: Armoederisico in de drie gewesten



Bron: Statbel

Afhankelijkheid van vervangingsinkomen blijft realiteit voor een aanzienlijk deel van de bevolking

Tussen januari 2013 en januari 2023 steeg het aantal mensen dat een sociaal integratie-inkomen ontvangt van het OCMW met 58%, terwijl het aantal mensen met een werkloosheidsuitkering daalde met 34%. In januari 2023 leefde 5,6% van de Brusselaars tussen 18 en 64 jaar van een RIS, 6,4% van een werkloosheidsuitkering, 5,4% van een invaliditeitsuitkering en 2,5% van een inkomensvervangende of integratie-uitkering voor mensen met een handicap.

Deze cijfers brengen een aanhoudende kwetsbaarheid aan het licht, gevoed door de fragiliteit van professionele trajecten en de toegenomen afhankelijkheid van sociale bijstand. Ze benadrukken de urgentie van het versterken van de sociaal-professionele integratie in Brussel, door de kwetsbaarheid te bestrijden en duurzame integratiekansen op de arbeidsmarkt te bevorderen, om de armoederisico's op een structurele manier te verminderen.

2.2 Conclusie van sociaaleconomische analyse

Deze analyse van de sociaaleconomische situatie in Brussel toont de belangrijkste kenmerken van de arbeidsmarkt en de economie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De belangrijkste kenmerken worden hieronder samengevat.

Wat de arbeidsmarkt betreft, vertoont Brussel contrasterende trends.

- Enerzijds heeft het **zijn werkgelegenheidsgraad sinds 2018 aanzienlijk zien stijgen** tot 60,9% in 2023 en overtreft het Wallonië, hoewel het nog steeds achterblijft bij Vlaanderen.

De regio wordt echter nog steeds geconfronteerd met een structureel hoog werkloosheidspercentage (13,4% in 2023) en hardnekkige uitdagingen op het vlak van professionele integratie, in het bijzonder voor bepaalde kwetsbare groepen zoals oudere werknemers, langdurig werklozen, laaggeschoolden en buitenlanders zonder gelijkwaardige kwalificaties.

- Brussel wordt ook gekenmerkt door **een sterke dualisering van de arbeidsmarkt**, waarbij hooggeschoolden een bevoorrechte toegang tot werk hebben, met een werkgelegenheidsgraad van 81,7% tegenover slechts 42,7% voor laaggeschoolden.

Deze polarisatie weerspiegelt de toenemende specialisatie van de Brusselse economie naar intellectuele en wetenschappelijke jobs, ten nadele van laaggeschoolde beroepen. Op dezelfde manier neemt het gewicht van de dienstensector, en in het bijzonder van gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten, toe, terwijl traditionele sectoren zoals de handel tegengestelde trends vertonen, gekenmerkt door de impact van de gezondheidscrisis.

- Er zijn nog steeds structurele uitdagingen, met name op **het gebied van professionele overgang en mobiliteit op de arbeidsmarkt**.

In 2023 zou meer dan de helft van de Brusselse werkzoekenden na één jaar nog steeds werkloos zijn, een bijzonder hoog percentage in vergelijking met andere Gewesten. Bovendien blijft het aantal NEET-jongeren (jongeren die noch aan het werk zijn, noch een opleiding volgen) zorgwekkend, ook al is Brussel het enige Gewest dat de werkloosheid bij jongeren onder de 25 jaar sinds 2018 aanzienlijk heeft teruggedrongen.

- Indicatoren van het **risico op armoede en sociale uitsluiting** kwalificeren de trend in de werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers in Brussel.

Hoewel de jobcreatie toeneemt, garandeert ze geen verbetering van de levensomstandigheden voor iedereen, met name door de ontwikkeling van onzekere vormen van tewerkstelling en het voortbestaan van een lage werkintensiteit in vele huishoudens. Deze dynamiek werpt een essentieel licht op de sociaaleconomische ongelijkheden die de Brusselse arbeidsmarkt kenmerken en benadrukt het belang van beleid dat gericht is op het verbeteren van de toegang tot stabiele banen van goede kwaliteit om armoede en sociale uitsluiting op de lange termijn te bestrijden.

3. Prioriteiten en aanbevelingen over werkgelegenheidsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de Europese beleidsdocumenten die van invloed zijn op de beleidsprioriteiten van Brussel op het gebied van werkgelegenheid en sociale integratie. We baseren onze analyse op volgende documenten:

- De aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie over het economische, sociale, werkgelegenheids-, structuur- en begrotingsbeleid van België, juni 2024;
- Nationale rapport België van de Europese Commissie, juni 2024;
- Samenvatting van de Europese basis voor sociale rechten.

Op het einde van het hoofdstuk geven we een overzicht van de Europese prioriteiten die een impact hebben op de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

3.1 Specifieke aanbevelingen voor 2024

In het kader van zijn aanbevelingen over het economisch, sociaal, werkgelegenheids-, structureel en budgettair beleid van België voor 2024 en 2025 benadrukt de Raad van de Europese Unie een aantal strategische prioriteiten om de huidige en toekomstige uitdagingen van het land aan te gaan. Deze aanbevelingen kaderen in een streven om de economische en sociale veerkracht te versterken en tegelijk te voldoen aan de vereisten van budgettaire stabiliteit en concurrentiekracht.

De belangrijkste aandachtspunten zijn:

- De tijdige goedkeuring van een budgettair en structureel plan voor middellange termijn;
- De overheidsuitgaven onder controle houden binnen een kader dat verenigbaar is met de Europese doelstellingen;
- Geleidelijke vermindering van het overheidstekort.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de hervorming van de belasting- en socialezekerheidsstelsels om werken aantrekkelijker te maken, terwijl het beleid wordt aangepast aan de uitdagingen van de vergrijzing en de ecologische en digitale transitie

De eerste is het **verlagen van de belastingdruk op arbeid**. De huidige belastingdruk op arbeid in België wordt als buitensporig beschouwd, vooral voor lage en middelhoge lonen, wat de werkgelegenheid ontmoedigt en de deelname aan de arbeidsmarkt beperkt. Er wordt aanbevolen om deze belastingdruk te verlagen en over te hevelen naar andere belastinggrondslagen, zoals verbruiksbelastingen of milieubelastingen.

Ten tweede wordt voorgesteld **om de sociale uitkeringen te hervormen**. De huidige opzet van sociale uitkeringen wordt als inefficiënt beschouwd. Sommige uitkeringen, met name werkloosheidsuitkeringen, zijn niet beperkt in de tijd of inkomensafhankelijk, wat de "werkloosheidsvallen" verergert. Een herziening van deze uitkeringen is nodig om meer overgangen naar werk aan te moedigen.

Ten slotte zijn er aanbevelingen met een langetermijnperspectief, gericht op het veerkrachtiger maken van het Belgische sociale en fiscale stelsel in het licht van de vergrijzing. In deze context omvat het herstel- en veerkrachtplan een **pensioenhervorming** die werknemers stimuleert om langer te blijven werken, vervroegde uittreding vermindert en de verschillende pensioenregelingen harmoniseert. Het

doel van deze maatregelen is om de arbeidsmarkt aan te passen aan de demografische veranderingen met behoud van het evenwicht van de overheidsfinanciën.

De arbeidsparticipatie verhogen tot 80% tegen 2030 is een belangrijke prioriteit voor België

Om directer te reageren op de structurele uitdagingen van de arbeidsmarkt, wordt België gevraagd een aantal strategische hervormingen door te voeren om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken en de mismatch tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden te verminderen, in het bijzonder in de context van de ecologische en digitale transitie.

De transities in kwestie vereisen een snelle aanpassing van de beschikbare vaardigheden, met name via specifieke opleidingen in sleutelsectoren zoals wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM). Het versterken van deze stromen is essentieel om werknemers voor te bereiden op de nieuwe banen die op deze gebieden ontstaan en tegelijkertijd innovatie en concurrentievermogen in het land te stimuleren.

Tegelijkertijd is het van cruciaal belang om een leven lang leren te bevorderen door mogelijkheden voor bij- en nascholing aan te bieden, met name aan laaggeschoolde volwassenen. Deze initiatieven moeten de werknemers in staat stellen zich aan te passen aan veranderingen op de arbeidsmarkt en beter in te spelen op de behoeften van sectoren die een snelle transformatie ondergaan. Deze aanpak is er niet alleen op gericht om de kloof tussen vraag en aanbod van vaardigheden te verkleinen, maar ook om een grotere beroepsmobiliteit aan te moedigen.

Daarnaast moet het activeringsbeleid worden versterkt om kansarme groepen verder te integreren in de arbeidsmarkt, zoals werkloze jongeren, langdurig werklozen en mensen met een handicap. Dit beleid vereist gepersonaliseerde ondersteuningssystemen en nauwe samenwerking met werkgevers om kansen te creëren die zijn afgestemd op deze doelgroepen.

Ten slotte is de verbetering van de onderwijs- en opleidingsstelsels een prioriteit om te zorgen voor meer rechtvaardigheid en betere onderwijsprestaties. Dit betekent in het bijzonder het verbeteren en versterken van het beroep van leraar, dat essentieel is voor het verstrekken van kwaliteitsonderwijs en het voorbereiden van jongeren op de eisen van de arbeidsmarkt. Het verbeteren van de voortgezette opleiding voor leraren en het aantrekken van meer talent naar dit beroep zullen bijdragen aan het afstemmen van het onderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt en het verminderen van sociale en regionale ongelijkheden.

3.2 Rapport per land 2024

In dit deel vatten we de relevante informatie en conclusies uit het rapport per land van 2024 voor België samen. Meer specifiek delen we informatie met betrekking tot werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit de volgende hoofdstukken:

- De tussentijdse evaluatie van de financiering van het cohesiebeleid voor België (tekstvak 4);
- Uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in het licht van de Europese pijler van sociale rechten (Bijlage 14);
- Economische en sociale prestaties op regionaal niveau (Bijlage 17).

Ten eerste moet worden opgemerkt dat België aanzienlijke vooruitgang heeft geboekt bij de implementatie van de Europese prioriteiten op het gebied van economische, sociale en ecologische ontwikkeling, met name in het kader van de Europese Stichting voor Sociale Rechten.

De arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 20-64 jaar bedroeg 72,1%. Dit is echter nog steeds lager dan het Europese gemiddelde (75,4%) en de nationale doelstelling van 80% die tegen 2030 moet worden bereikt. Achter deze vooruitgang gaan duidelijke regionale verschillen schuil, met name in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar de werkgelegenheidsgraad 66,5% bedraagt, minder dan in Vlaanderen (76,8%) en iets meer dan in Wallonië (65,5%).

Brussel heeft een hoge werkloosheid (10,3%), een stuk hoger dan in Wallonië (8,2%) en Vlaanderen (3,3%)

Deze verschillen weerspiegelen de specifieke kenmerken van de Brusselse arbeidsmarkt, die gekenmerkt wordt door een hoog percentage kwetsbare groepen, met name jongeren, vrouwen, laaggeschoolden en mensen met een migrantenachtergrond. Zo werkt slechts 48,9% van de vrouwen die buiten de EU geboren zijn, ver onder het nationale gemiddelde.

Daarnaast zijn tekorten aan arbeidskrachten en een slechte afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden grote uitdagingen, die van invloed zijn op een reeks sectoren, van de technologische industrie tot laaggeschoolde beroepen.

Met een vacaturegraad van 4,8% in 2022, een van de hoogste in de EU, heeft de Brusselse markt moeite om aan de behoeften van werkgevers te voldoen

Deze situatie wordt nog verergerd door de beperkte toegang tot bij- en nascholing: slechts 34,9% van de volwassenen zal tegen 2022 een opleiding hebben gevolgd, wat ver achterblijft bij de nationale doelstelling van 60,9%, een achterstand van 42,7%.

In het licht van deze bevindingen komen strategische prioriteiten op het gebied van activering en opleiding voor de regio naar voren:

- **Gericht beleid ontwikkelen om regionale verschillen te verkleinen en de inclusie van ondervertegenwoordigde groepen te verbeteren, en tegelijkertijd de interregionale mobiliteit versterken.**

Het doel is om de participatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt aan te moedigen via een gericht activeringsbeleid, in het bijzonder voor langdurig werklozen, jongeren en arbeidsmigranten. Er wordt ook aanbevolen om de interregionale mobiliteit te verbeteren door het verkeer tussen Brussel en de andere gewesten te vergemakkelijken, in het bijzonder via stimulansen voor delokalisatie en een opleidingsbeleid dat is afgestemd op de behoeften van Vlaamse en Waalse werkgevers.

- **Meer inspanningen leveren om de toegang tot voortgezette opleidingen te verruimen, vooral voor laaggeschoolde werknemers, en de vaardigheden afstemmen op de behoeften van sectoren met een tekort.**

Dit doel komt tot uiting in de verbetering van de beroepsopleiding om de overgang naar gevraagde beroepen te vergemakkelijken, met name in de technologische sectoren en de ecologische transitie, evenals het opzetten van stimulansmechanismen om levenslang leren te bevorderen, vooral voor laaggeschoolde volwassenen, om hun werkgelegenheidsperspectieven te verbeteren.

Deze prioriteiten maken deel uit van een breder streven om de structurele ongelijkheden op de Brusselse arbeidsmarkt te verminderen. Een betere toegang tot werkgelegenheid en opleiding in Brussel is een essentiële hefboom om de doelstelling van een werkgelegenheidsgraad van 80% tegen 2030 te halen en om een betere economische en sociale integratie van ondervertegenwoordigde werknemers te garanderen.

3.3 Samenvatting van de Europese sociale rechten

In dit hoofdstuk kijken we naar de Europese pijler van Sociale Rechten, met specifieke nadruk op de pijlers 2, 3, 4, 11 en 17, die het meest relevant lijken voor werkgelegenheidskwesties.

Deze pijlers, die respectievelijk betrekking hebben op gendergelijkheid, gelijke kansen, actieve steun voor werkgelegenheid, kinderopvang en steun voor kinderen, en de integratie van mensen met een handicap, zijn essentiële hefboomen voor het bevorderen van een meer inclusieve, rechtvaardige werkdynamiek die is aangepast aan veranderingen op de arbeidsmarkt.

3.3.1 Pijler 2: Naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen in Europa

Als onderdeel van haar strategie voor gendergelijkheid tegen 2025¹² heeft de Europese Unie verschillende vormen van financiering gemobiliseerd om de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het ESF+ ondersteunt projecten gericht op het verbeteren van de toegang van vrouwen tot werk en het bestrijden van discriminatie, terwijl het InvestEU-programma vrouwelijk ondernemerschap aanmoedigt door de toegang tot krediet te vergemakkelijken. Tegelijkertijd zijn de doelstellingen van Barcelona erop gericht universele toegang tot kinderopvang te garanderen, om zo een belangrijk obstakel voor de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt weg te nemen. Deze strategie van de Europese Unie over gelijkheid van mannen en vrouwen en werkgelegenheid heeft met name tot doel de verschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen, hun participatie in alle economische sectoren te verbeteren, de ongelijkheden op het gebied van beloning weg te werken en de gezinstaken beter te verdelen.

Ondanks deze inspanningen wijst het verslag van 2024 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de EU¹³ op hardnekkige ongelijkheden. Hoewel de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt geleidelijk verbetert, ligt hun arbeidsparticipatie nog steeds 10,7 % lager dan die van mannen. Bovendien zijn vrouwen nog steeds oververtegenwoordigd in onzekere en deeltijdse banen, wat hun toegang tot sociale rechten en stabielere carrièrevooruitzichten beperkt. De gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU blijft hoog (12,7%), hoewel België een van de laagste niveaus heeft (5%) en op de vierde plaats staat van de meest geavanceerde landen op het gebied van gelijke beloning. Tot slot merkt het Sociaal Scorebord voor België op dat het aandeel van de bevolking met kinderen jonger dan 3 jaar in 2021 51,7% zal bedragen, waardoor dit een vrij positieve indicator is, maar wel een die in de gaten moet worden gehouden.

De Belgische arbeidsmarkt heeft te kampen met een van de grootste tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU, met een vacaturegraad van 4,6% in 2023

Deze situatie betreft zowel laaggeschoolde beroepen als zeer gespecialiseerde beroepen, met name in STEM. Hoewel vrouwen de meerderheid vormen van de afgestudeerden in het hoger onderwijs in de EU, is hun aanwezigheid in STEM opleidingen, en in het bijzonder in informatie- en communicatietechnologieën (ICT), nog steeds erg laag. Gemiddeld 80% van de ICT-afgestudeerden zijn mannen. Minder dan 2% van de vrouwelijke afgestudeerden kiest voor een specialisatie in ICT, en dit percentage is tussen 2013 en 2021 slechts met 0,6% gestegen. Deze ondervertegenwoordiging beperkt niet alleen de toegang van vrouwen tot de bestbetaalde beroepen, maar heeft ook een impact op de diversiteit in het ontwerp en de implementatie van digitale oplossingen.

Tegen deze achtergrond biedt een betere integratie van vrouwen in deze sectoren een grote kans. Om deze kloven te dichten, introduceert de EU-stimuleringsmaatregelen zoals het "Women in Digital"-

¹² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Gelijkheidsunie: Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2020-2025

¹³ Verslag over gendergelijkheid in de EU 2024: [2024 verslag over gendergelijkheid in de EU](#)

programma en quota om de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van grote bedrijven te vergroten.

Naast de ondervertegenwoordiging in bepaalde sectoren wordt de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt nog steeds beperkt door een gebrek aan geschikte oplossingen om werk en gezin te combineren

België heeft een van de hoogste percentages quasi-werkloze gezinnen (10,5% in 2023), wat de sociale ongelijkheden en het risico op armoede accentueert. De doelstellingen van Barcelona, die universele toegang tot kinderopvang willen garanderen, zijn een essentiële hefboom om de werkgelegenheid voor vrouwen te bevorderen en het tekort aan arbeidskrachten op te vangen. Door de beroepsintegratie van ouders, met name vrouwen, te vergemakkelijken, dragen deze maatregelen bij aan de verbreding van het beschikbare arbeidspotentieel en de vermindering van economische ongelijkheden (zie pijler nr. 5).

De Europese Richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven voorziet in een aantal maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren, waaronder vier maanden ouderschapsverlof en minstens 10 dagen vaderschapsverlof¹⁴. België is een van de landen die het vaderschapsverlof hebben verlengd om te voldoen aan de vereisten van deze richtlijn. Sinds deze hervorming is het vaderschapsverlof in België verlengd tot 20 dagen. België heeft daarom (net als Ierland en Spanje) de richtlijn nog niet volledig omgezet, wat ertoe heeft geleid dat de Europese Commissie hen in november 2023 voor het Hof van Justitie heeft gedaagd omdat ze de deadlines voor naleving niet hebben gehaald.

Tot slot blijft loontransparantie een belangrijk punt. De gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU bedraagt nog steeds 12,7%, hoewel België het beter doet (5%) en daarmee tot de meest geavanceerde landen behoort

Als we echter willen dat gelijke beloning zich vertaalt in echte kansen voor vrouwen, is het essentieel dat deze hervormingen gepaard gaan met een betere integratie van vrouwen in sectoren met een tekort (met name de ICT-sector, zoals hierboven vermeld).

3.3.2 Pijler 3: Gelijke kansen

Volgens de Europese sociale rechten heeft "iedereen, ongeacht geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, recht op gelijke behandeling en gelijke kansen ten aanzien van werkgelegenheid, sociale bescherming, onderwijs en toegang tot goederen en diensten die bestemd zijn voor het publiek"¹⁵.

Europa neemt een aantal initiatieven op het gebied van werkgelegenheid. Deze acties worden hieronder gepresenteerd.

1. Het "EU-actieplan tegen racisme 2020-2025" heeft tot doel de inclusie op de arbeidsmarkt te versterken door raciale en etnische discriminatie te bestrijden

Het plan benadrukt dat, ondanks de bestaande wettelijke kaders, discriminatie blijft bestaan. Zo zei 22% van de ondervraagden dat ze op grond van hun etnische afkomst waren gediscrimineerd bij het zoeken naar werk of op het werk. Jonge migranten (18-24 jaar) die buiten de EU geboren zijn (21%) liepen veel meer kans om 'werkloos te zijn en geen onderwijs of opleiding te volgen' dan degenen die in de EU geboren zijn (12,5%), vooral migrantenmeisjes en jonge vrouwen (25,9%).

¹⁴ De richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven, die in 2019 is aangenomen en momenteel ten uitvoer wordt gelegd, legt nieuwe normen op om gezinstaken beter te verdelen. De richtlijn voorziet in een vaderschapsverlof van ten minste 10 werkdagen, betaald op het niveau van ziektegeld; betaald ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, waarvan twee maanden niet overdraagbaar zijn tussen ouders; en zorgverlof, dat wordt toegekend aan werknemers die zieke of afhankelijke familieleden verzorgen.

¹⁵ Officiële website van de Europese Commissie, De Europese pijler van sociale rechten in 20 beginselen - beginselen nr. 3, [De Europese pijler van sociale rechten in 20 beginselen - Europese Commissie](#)

Het plan beoogt daarom de toegang van migranten tot de arbeidsmarkt te verbeteren door de erkenning van vaardigheden te vergemakkelijken en beroepsopleidingen te versterken. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan migrantenvrouwen, die vaak met structurele belemmeringen worden geconfronteerd, door passende maatregelen te ontwikkelen zoals toegang tot kinderopvang. De strijd tegen discriminatie bij aanwerving en de bevordering van diversiteit in bedrijven worden opgevoerd. Ten slotte moedigt het plan partnerschappen tussen werkgevers, overheden en sociale partners aan om de professionele integratie te vergemakkelijken en de impact van het integratiebeleid te maximaliseren.

2. De "EU-kaderstrategie over de gelijkheid, de integratie en de participatie van de Roma 2020-2030" heeft tot doel de toegang van de Roma tot de arbeidsmarkt in Europa te verbeteren

Dit kader wijst werkgelegenheid aan als een van de belangrijkste sectorale gebieden, met specifieke doelstellingen voor het komende decennium. Het benadrukt dat de Roma gelijke kansen op werk moeten krijgen en stelt maatregelen voor om de belemmeringen voor hun participatie op de arbeidsmarkt weg te nemen. Het kader moedigt de lidstaten aan nationale strategieën vast te stellen, met inbegrip van gerichte acties om de inzetbaarheid van de Roma te verbeteren, met name door onderwijs, beroepsopleiding en bestrijding van discriminatie op de werkplek.

3. In het door de Europese Commissie gepubliceerde verslag over de tenuitvoerlegging van de LGBTIQ-strategie voor gelijkheid 2020-2025 worden verschillende belangrijke initiatieven belicht om de integratie van LGBTIQ-personen op de arbeidsmarkt te bevorderen

Deze initiatieven zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat LGBTIQ-personen dezelfde kansen en voorwaarden op de arbeidsmarkt krijgen als de algemene bevolking, om zo bij te dragen aan een eerlijkere en meer inclusieve samenleving.

- De Commissie zet zich in voor een betere wettelijke bescherming tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie of seksuele kenmerken.
- Er wordt actie ondernomen om werkgevers aan te moedigen een inclusief beleid te voeren, met name via het EU-Diversiteitshandvest. De Commissie steunt ook initiatieven om het bewustzijn te vergroten en werkgevers en werknemers op te leiden op het gebied van LGBTIQ.
- Het verslag benadrukt het belang van het verzamelen van betrouwbare gegevens over de situatie van LGBTIQ-personen op de arbeidsmarkt om het overheidsbeleid beter te kunnen sturen. De Commissie werkt samen met het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) om deze gegevens te verzamelen en te analyseren, zodat de vooruitgang kan worden gevolgd en verbeterpunten kunnen worden vastgesteld.

3.3.3 Pijler 4: Actieve steun voor werkgelegenheid voor jongeren

De Europese Unie zet zich actief in om jeugdwerkgelegenheid te ondersteunen, met als doel de werkloosheid en inactiviteit onder jongeren terug te dringen, in het bijzonder door zich te richten op NEET-jongeren (jongeren die geen werk hebben en ook geen onderwijs of opleiding volgen).

Als onderdeel van het actieplan voor de Europese sociale basisrechten wil de EU het NEET-percentages terugdringen van 12,6% in 2019 tot 9% in 2030, en tegelijkertijd bijdragen aan de algemene doelstelling van een arbeidsparticipatie van 75% voor de beroepsbevolking (20-64).

In januari 2024 bedroeg de werkloosheid onder jongeren in de EU (15-29 jaar) 14,9%, een terugkeer naar het niveau van voor de COVID-19-pandemie. Deze bevolkingsgroep blijft echter kwetsbaar: het werkloosheidscijfer voor jongeren is systematisch twee keer zo hoog als dat van de algemene bevolking (15-74), en hun stabiele integratie in de arbeidsmarkt duurt vaak langer, gekenmerkt door frequente overgangen en perioden van onzeker werk. Bovendien worden bepaalde kwetsbare groepen, zoals jongeren uit etnische minderheden of met een handicap, geconfronteerd met hardnekkige obstakels.

Twee groepen in het bijzonder zijn het doelwit:

- **NEET-jongeren:** zij lopen een verhoogd risico op sociale en professionele uitsluiting. Binnen vier maanden nadat ze werkloos zijn geworden of het onderwijssysteem hebben verlaten, moeten deze jongeren kunnen profiteren van een aanbod voor kwaliteitsonderwijs, stage of werk.
- **Langdurig werklozen:** zij krijgen vaak pas na lange tijd toegang tot diepgaande, geïndividualiseerde steun, waardoor ze verder van de arbeidsmarkt vervreemd raken. Deze tekortkomingen benadrukken de behoefte aan eerdere en voortdurende ondersteuning.

Bovendien vormt het lage vaardigheidsniveau een belangrijke belemmering voor de professionele integratie en het economische concurrentievermogen in België, vooral in de context van de digitale en ecologische transitie. De deelname van volwassenen (25-64 jaar) aan bijscholing blijft ontoereikend, met een percentage van 34,9% in 2022, ver onder het Europese gemiddelde (39,5%) en lager dan in 2016. Deze situatie is nog zorgwekkender voor laaggeschoolden, van wie slechts 12,5% een opleiding volgt, vergeleken met 18,4% in de EU.

Als antwoord op deze uitdaging omvat het herstel- en veerkrachtplan hervormingen om de toegang tot opleiding te verbeteren, in het bijzonder door de invoering van een individueel recht op 5 dagen opleiding per jaar en de creatie van individuele opleidingsrekeningen. Daarnaast geeft het ESF+ krachtige steun aan opleidingen voor kansarme groepen in elke regio.

De Europese Commissie heeft ook een aantal strategische initiatieven gelanceerd:

1. **De strategie ter ondersteuning van de werkgelegenheid voor jongeren:** deze is gericht op versterking van de maatregelen om jongeren snel in de arbeidsmarkt te integreren, met bijzondere aandacht voor NEET-jongeren.
2. **De versterkte Jongerengarantie:** deze maatregel voorziet in een snel aanbod van hoge kwaliteit (onderwijs, stage, leercontract of baan) voor alle jongeren binnen vier maanden nadat ze het onderwijssysteem hebben verlaten of werkloos zijn geworden. Dit initiatief is versterkt in antwoord op de specifieke uitdagingen van de COVID-19 pandemie. In het kader van deze Jongerengarantie en op nationaal niveau zet België zich in om:
 - Vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan;
 - De overgang van jongeren naar werk te bevorderen;
 - Armoede en sociale uitsluiting terug te dringen.
3. **Actieve steun voor effectieve werkgelegenheid:** deze maatregel is gericht op de ondersteuning van professionele overgangen, met name door de ontwikkeling van vaardigheden, omscholing en het creëren van fatsoenlijke arbeidskansen.
4. **Beoordeling van het kwaliteitskader voor stages:** het doel is ervoor te zorgen dat de aangeboden stages van hoge kwaliteit zijn en voldoen aan de behoeften van jongeren en de eisen van de arbeidsmarkt, terwijl de risico's van uitbuiting worden beperkt.
5. **Het Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA)-programma:** deze maatregel richt zich op kwetsbare jongeren, biedt hun sleutelvaardigheden en internationale ervaring, en ondersteunt hen tegelijkertijd op weg naar duurzame werkgelegenheid.

Daarom heeft België in zijn strategieën specifieke maatregelen opgenomen voor tweedekansonderwijs en de ontwikkeling van vaardigheden, met bijzondere aandacht voor veelbelovende beroepen die verband houden met de digitale en ecologische transitie. De drie Belgische Gewesten passen deze strategie aan hun specifieke behoeften aan. In Brussel focust het Gewestelijk Plan voor Integratie en Sociale Inclusie op de strijd tegen vroegtijdig schoolverlaten, geïndividualiseerde ondersteuning voor jongeren in moeilijkheden en de bevordering van duurzame professionele integratie via lokale platformen en geïntegreerde projecten. Deze initiatieven maken deel uit van de bredere GO4Brussels 2030-strategie, het regionale stappenplan voor economische, sociale en educatieve ontwikkeling.

3.3.4 Pijler 11: De EU-strategie voor de rechten van het kind

Het percentage mensen in huishoudens met weinig of geen werk is een van de hoogste in de EU, namelijk 10,5% in 2023¹⁶.

In dit verband heeft het naleven van de Barcelona-doelstellingen, hoewel ze aanvankelijk gericht zijn op het verbeteren van het onderwijs in de vroege kinderjaren, ook een belangrijke rol. Ze vormen een essentieel middel om de werkgelegenheid te versterken, vooral die van vrouwen. Dit draagt bij aan het bevorderen van een inclusievere arbeidsmarkt. Door de toegang tot kinderopvang voor jonge kinderen te vergemakkelijken, stellen deze doelstellingen meer ouders, vooral uit gezinnen met een laag inkomen, in staat om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Op die manier kan een betere dekking van de kinderopvangbehoeften niet alleen de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op het gebied van werkgelegenheid verminderen, maar ook armoede en sociale uitsluiting helpen bestrijden door de arbeidsparticipatie van ouders in deze huishoudens te verhogen.

De doelstellingen van Barcelona zijn daarom niet beperkt tot voorschools onderwijs: ze zijn een belangrijke hefboom voor het verbeteren van de werkgelegenheid, vooral voor vrouwen, en het bevorderen van een meer inclusieve arbeidsmarkt. De doelstellingen omvatten twee hoofddoelstellingen: zorgen voor toegang tot kwalitatieve kinderopvang:

- voor 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd;
- voor 33% van de kinderen onder de 3 jaar.

Een betere toegang tot kinderopvang maakt deel uit van een algemene strategie om werk en privéleven te combineren en is een essentiële hefboom om de werkgelegenheid te bevorderen, vooral voor vrouwen. Door de toegang tot kwaliteitsvolle kinderopvang te vergemakkelijken, stellen deze maatregelen vrouwen in staat vollediger aan het arbeidsproces deel te nemen, met name door onvrijwillig deeltijdswork, dat vooral vrouwen treft, te verminderen. Ze moedigen ook een evenwichtigere verdeling van ouderschapsverlof tussen ouders aan, waardoor de impact van gezinstaken op de loopbaan van vrouwen wordt verminderd.

Naast de impact op de werkgelegenheid voor ouders, vertegenwoordigt de ontwikkeling van kinderopvangdiensten ook een groeiende economische sector, met een grote vraag naar gekwalificeerd personeel. Overheidsbeleid stimuleert daarom de professionalisering van beroepen in de zorg en kinderopvang, waardoor de arbeidsomstandigheden verbeteren en meer professionals worden aangetrokken.

3.3.5 Pijler 17: Inclusie van mensen met een handicap

De werkgelegenheidskloof tussen mensen met en zonder handicap zal in 2023 33,6% bedragen, een van de hoogste in de EU¹⁷.

Ondanks een daling van de tewerkstellingskloof tussen mensen met en zonder handicap (33,6% in 2023 tegenover 38% in 2021), blijft dit een van de hoogste in de EU (21,4% in 2022). Tegelijkertijd kampt de Belgische arbeidsmarkt met een van de meest nijpende tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in Europa. Tegen deze achtergrond zou een betere integratie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt een effectief antwoord kunnen bieden op deze spanningen door een meer inclusieve arbeidsparticipatie te bevorderen. Het sociale scorebord voor België benadrukt ook de arbeidsparticipatie van mensen met een handicap als een kritiek punt.

¹⁶ Landenrapport België, *Bijlage 14: Uitdagingen voor werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in het licht van de Europese pijler van sociale rechten*, 2024

¹⁷ Idem

In dit kader is het werkgelegenheidspakket voor mensen met een handicap, dat door de Europese Commissie is gelanceerd, gericht op het versterken van de sociale inclusie en economische zelfstandigheid van mensen met een handicap door middel van werkgelegenheid. Als onderdeel van de Strategie over de rechten van personen met een handicap 2021-2030 ondersteunt het de lidstaten bij het aannemen van beleid om hun deelname aan de groene en digitale transitie aan te moedigen. Momenteel heeft slechts de helft van de 42,8 miljoen mensen met een handicap in de werkende leeftijd in de EU een baan. Dit programma wil deze kloof verkleinen en bijdragen aan de Europese 2030-doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid en een leven lang leren, voor een meer inclusieve arbeidsmarkt. De Commissie biedt de lidstaten een aantal middelen om de volgende doelstellingen te bereiken:

- Capaciteitsopbouw voor diensten voor arbeidsvoorziening en integratie;
- Bevordering van werving door positieve actie en bestrijding van stereotypen;
- Zorgen voor redelijke aanpassingen op het werk;
- Gehandicapten aan het werk houden en handicaps als gevolg van chronische ziekten voorkomen;
- Beroepsrevalidatie veiliger maken in geval van ziekte of ongeval;
- Onderzoeken van kwaliteitsbanen in beschermde omgevingen en mogelijkheden om toegang te krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt.

3.4 Overzicht van prioriteiten

Via haar aanbevelingen in het Europees semester en het Europees kader voor sociale rechten heeft de Europese Unie een aantal strategische prioriteiten voor België en in het bijzonder voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar voren geschoven. Deze prioriteiten hebben tot doel de inclusie te verbeteren, de regionale verschillen te verkleinen en de arbeidsmarkt aan te passen aan de ecologische en digitale transitie. Brussel, met een werkgelegenheidsgraad onder het nationale gemiddelde (66,5% tegenover 72,1% in België en 75,4% in de EU) en een hoge werkloosheid (10,3% tegenover 8,2% in Wallonië en 3,3% in Vlaanderen), is bijzonder bezorgd over deze richtlijnen.

- **Ongelijkheid in toegang tot werk en gelijke kansen verminderen (pijlers 2 & 3)**

De Europese Unie legt bijzondere nadruk op het verminderen van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en op gelijke kansen voor iedereen. In Brussel blijft de arbeidsparticipatie van vrouwen, en in het bijzonder van vrouwen met een migratieachtergrond (48,9% voor vrouwen die buiten de EU geboren zijn), ver onder het nationale gemiddelde.

- Richtlijn over loontransparantie (2023): Brussel moet vaart maken met de implementatie van de Europese richtlijn die werkgevers verplicht om loonverschillen tussen mannen en vrouwen te publiceren en loongeachthoudingsclausules verbiedt.
- Richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven (2019): De EU beveelt aan om de toegang tot ouderschapsverlof en kinderopvangfaciliteiten te vergemakkelijken (pijler 11). Brussel moet meer kinderopvangfaciliteiten bieden, zodat het gemakkelijker wordt om werk en gezin te combineren.
- EU-actieplan tegen racisme (2020-2025): Brussel, waar veel werknemers met een migratieachtergrond werken, moet blijven werken aan het verminderen van discriminatie bij aanwerving en het verbeteren van de erkenning van buitenlandse kwalificaties.

- **De activering van NEET-jongeren versterken (pijler 4)**

Brussel wordt gekenmerkt door een hoge structurele werkloosheid en een lage interregionale mobiliteit. In 2023 is 52,7% van de Brusselse werklozen na één jaar nog steeds werkloos, tegenover 38,4% in Vlaanderen. De EU beveelt aan om het activeringsbeleid te versterken door:

- De versterkte Jongerengarantie (2020): Deze heeft tot doel NEET-jongeren (noch aan het werk, noch in opleiding) een kans te bieden op een opleiding, een stage of een baan binnen de 4

maanden na hun inschrijving als werkzoekende. Brussel, waar het NEET-cijfer hoger blijft dan het nationale gemiddelde, moet deze programma's versterken in samenwerking met het bedrijfsleven.

- De strategie "Ondersteuning van werkgelegenheid voor jongeren": hierin wordt het belang benadrukt van opleidingen die zijn afgestemd op beroepen waar vraag naar is, met name in de sectoren van de ecologische en digitale transitie.

- **Modernisering van vaardigheden en aanpassing aan de digitale en ecologische transitie (pijlers 1 & 4)**

De EU benadrukt de noodzaak om het aanbod van vaardigheden af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt, in het bijzonder door STEM-opleidingen (wetenschap, technologie, techniek en wiskunde) te versterken. Dit wordt aangemoedigd door twee beleidskaders:

- Strategisch EU-kader voor vaardigheden 2020-2025: Brussel moet zijn inspanningen op het gebied van bij- en nascholing vergroten, met name voor laaggeschoolde volwassenen. Momenteel zal in 2022 slechts 34,9% van de volwassenen een opleiding hebben gevolgd, ver verwijderd van de nationale doelstelling van 60,9%.
- Europese strategie voor e-vaardigheden (2021-2027): De EU moedigt de lidstaten aan om te investeren in digitale opleidingen om de inzetbaarheid te verbeteren. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar de digitale transitie een prioriteit is, is het essentieel om deze vaardigheden te integreren in beroepsopleidingen.

4. Inclusie van mensen met een handicap (pijler 17)

De Brusselse arbeidsmarkt heeft het moeilijk om mensen met een handicap te integreren. De Europese Unie beveelt via het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap (2021-2030) het volgende aan:

- Een versterking van de werkondersteunende diensten voor mensen met een handicap, met persoonlijke begeleiding en stimulansen voor het aannemen van werknemers.
- De implementatie van redelijke aanpassingen in bedrijven om de toegankelijkheid en het behoud van banen voor gehandicapte werknemers te bevorderen.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de essentiële aard van deze verschillende prioriteiten goed begrepen en het ESF+ programma heeft verschillende acties ontwikkeld in lijn met deze prioriteiten, en beantwoordt zo aan de Europese aanbevelingen over werkgelegenheid en sociale inclusie.

De kwestie van het **verminderen van ongelijkheden in de toegang tot werkgelegenheid en gelijke kansen** wordt aangepakt door middel van verschillende maatregelen binnen het ESF+-programma. Dit geldt met name voor de maatregel "One Stop Shop Partnership", die tot doel heeft een traject naar werk aan te bieden dat is toegesneden op nieuwkomers en vreemdelingen. De maatregel "Samenwerking voor opvangfaciliteiten" heeft tot doel de opvangcapaciteiten voor kinderen van 0 tot 3 jaar van werkzoekende ouders in opleiding te ondersteunen, om zo de sociale inclusie van jonge kinderen te bevorderen en indirecte obstakels voor ouders die geen toegang hebben tot kinderopvang te verhelpen. Deze twee maatregelen zijn voorbeelden van antwoorden op deze eerste prioriteit.

Het versterken van de activering van NEET-jongeren is een andere prioriteit waarop het programma inspeelt. Dit is met name het geval via het "NEET Partnership", dat tot doel heeft jonge werkloze werkzoekenden te ondersteunen, waarbij prioriteit wordt gegeven aan laaggeschoolde jonge werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt af staan.

Ten slotte heeft het programma ook maatregelen ingevoerd om de prioriteit van **de integratie van mensen met een handicap aan** te pakken. Deze prioriteit wordt aangepakt via de maatregel Dienst Personen met een handicap en Werkgelegenheid, die erop gericht is werkzoekenden met een erkende handicap in contact te brengen met particuliere en overheidswerkgevers, en de premie voor personen

met een handicap, die ten goede komt aan werkgevers die werknemers met een erkende handicap in dienst nemen.

Het ESF+-programma heeft daarom een aantal concrete maatregelen genomen als antwoord op de uitdagingen en prioriteiten op het gebied van werkgelegenheid en sociale inclusie.

4. Lessen uit het ESF-programma 2014-2020

Het Operationeel Programma 2014-2020 van het ESF in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd ontworpen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van de arbeidsmarkt, zowel voor werkzoekenden als voor bedrijven. Gestructureerd rond drie assen, richtte het zich op verschillende thema's en formuleerde het doelstellingen op maat van de geïdentificeerde behoeften.

In dit deel kijken we terug op de pijlers van het programma 2014-2020 en presenteren we de lessen die we uit dit programma en de evaluatiecyclus hebben geleerd. Deze lessen vormen een basis voor het optimaliseren van het huidige programma.

Pijler 1 - Integratie van jongeren

Deze prioriteit, gericht op het ondersteunen van jonge werkzoekenden, werd met name uitgevoerd via de Dienst Youthgarantie en de maatregelen “Stage First”, “Startbaanovereenkomst” en “Inschakelingscontract”.

Uit onze evaluatie bleek dat de Dienst Youthgarantie er steeds beter in slaagt de doelgroep te bereiken. Terwijl het aantal deelnemers de doelstellingen had overtroffen, waren de resultaten iets meer gemengd. Het werkgelegenheidspercentage van de begunstigden na zes maanden lag iets onder het streefcijfer van 50%.

De evaluatie leidde tot de identificatie van bepaalde moeilijkheden en de formulering van aanbevelingen ter zake. Verschillende deelnemers wezen erop dat het bedrag van de vergoeding te laag was, maar ook dat de inhoud van de stage soms beperkt was, waardoor de geleidelijke verwerving van vaardigheden werd verhinderd. Daarom werd aanbevolen ervoor te zorgen dat het bedrag van de stagevergoeding “toereikend” was, met name om te voorkomen dat bepaalde werkgevers buitensporig gebruik zouden maken van eerste stagiairs, en de inhoud van de stages nauwlettend in het oog te houden om de verwerving van vaardigheden te garanderen.

Pijler 2 - Werkgelegenheid voor iedereen

Het doel van dit onderdeel was om de vaardigheden van werkzoekenden en de behoeften van bedrijven beter op elkaar af te stemmen en om transnationale mobiliteit aan te moedigen. De twee belangrijkste maatregelen onder deze noemer waren “Select Actiris” (werkgeversconsulenten) en “Ateliers voor het actief zoeken naar werk (AAZW's)”.

De evaluatie benadrukte het succes van ‘Select Actiris’. Dit succes weerspiegelde de inspanningen van de dienst, met name op het gebied van professionalisering, de invoering van een CRM en de oprichting van nieuwe sectorale afdelingen, een verandering die werd doorgevoerd op aanbeveling van de vorige evaluatie. Niettemin werd in de evaluatie aanbevolen dat de dienst een systeem zou opzetten voor het monitoren van wervingsprocedures om een beter inzicht te krijgen in het aandeel van de procedures dat leidt tot de ondertekening van een contract.

In het geval van AAZW's waren de resultaten meer gemengd, aangezien de partners in de maatregel moeite leken te hebben om de doelstelling van 250 te begeleiden personen per VTE te halen. De evaluatie leek ook aan te tonen dat het aantal positieve uittredingen niet zo hoog was als het gestelde doel. Dit was voornamelijk te wijten aan de kwetsbaarheid en het gebrek aan autonomie van de AAZW's -populatie, maar ook aan het gebrek aan zichtbaarheid van de AAZW's -partners en hun specifieke kenmerken. Uit de evaluatie bleek in het bijzonder dat het profiel van de partners moet worden verbeterd en dat de waarde van groepsondersteuning, die nuttig is voor de meest kwetsbare groepen, moet worden vergroot.

Pijler 3 - Actieve inclusie

Deze prioriteit was gericht op kwetsbare groepen, met name mensen met een handicap, alleenstaande moeders en groepen die met discriminatie te maken hebben.

Uit de evaluatie van de Dienst LINK is gebleken dat de doelstellingen werden bereikt, zowel op het vlak van het aantal bereikte werkzoekenden als op het vlak van de positieve uitstroom. Begunstigden van artikel 60 en het doorstromingsprogramma hadden een lager percentage positieve uitstroom, wat leidde tot de aanbeveling om de zichtbaarheid van deze groep bij werkgevers in Brussel te vergroten.

Tot slot werd na deze analyses een reeks aanbevelingen gedaan:

- **Voor pijler 1:** het bedrag van de toelagen herzien en de kwaliteit van de stages verbeteren om de vaardigheden van jonge deelnemers te ontwikkelen.
- **Voor pijler 2:** het optimaliseren van de feedback van bedrijven voor werkgeversconsulenten, d.w.z. het opzetten van een systematischer monitoringsysteem voor aanwervingsprocedures; en het bieden van meer diepgaande ondersteuning aan AAZW's -begunstigden om hun autonomie te verbeteren.
- **Voor pijler 3:** de goede praktijken van de Dienst LINK behouden en de regelingen aanpassen aan de groepen die het verst van de arbeidsmarkt af staan.

De conclusie van de evaluatie luidde dat het operationele programma 2014-2020 van het ESF met succes had voldaan aan de uiteenlopende behoeften van de Brusselse arbeidsmarkt. Hoewel sommige maatregelen, zoals de Dienst LINK, opmerkelijke resultaten hadden opgeleverd, moesten andere worden aangepast om hun blijvende effect op de werkgelegenheid te verbeteren.

5. Analyse van het programma Europees Sociaal Fonds Plus 2021-2027

Het Europees Sociaal Fonds Plus-programma 2021-2027 werd in de zomer van 2022 in tweede lezing goedgekeurd door de Brusselse regering¹⁸ en eind december 2022 door de Europese Commissie.

Op het moment van schrijven werd in de aanbevelingen voor België in het kader van het Europees Semester van 2019, evenals in bijlage D van het landenrapport van 2019, de nadruk gelegd op het verbeteren van de toegang tot werkgelegenheid, het beoordelen van en anticiperen op vaardigheidsbehoeften en het ondersteunen van de uitdagingen om de behoeften van de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen.

De geselecteerde doelstellingen en prioriteiten werden beïnvloed door de sociaaleconomische diagnose van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een raadpleging van belanghebbenden op de Brusselse arbeidsmarkt en de politieke prioriteiten van de Brusselse regering. Er werd met name besloten om de middelen te concentreren op enkele belangrijke maatregelen in plaats van meer maatregelen te ondersteunen, maar in mindere mate.

In totaal werden twee specifieke doelstellingen en vier prioriteiten vastgesteld. Deze worden in dit hoofdstuk beschreven.

5.1 Specifieke doelstellingen en prioriteiten voor ESF+ 2021-2027

- *Twee specifieke doelstellingen*

Er zijn twee specifieke doelstellingen vastgesteld. Ze zijn beide gekoppeld aan de volgende doelstelling: "Een socialer en meer inclusief Europa dat de Europese sociale rechten implementeert".

De **eerste specifieke doelstelling** is de verbetering van de toegang tot werk en activeringsmaatregelen voor alle werkzoekenden, met name jongeren. Dit gebeurt in het bijzonder door de uitvoering van de Jongerengarantie. Daarnaast richt de doelstelling zich op langdurig werklozen en kansarme groepen op de arbeidsmarkt, evenals op inactieven. Er wordt ook gestreefd naar de bevordering van zelfstandige arbeid en de sociale economie.

Deze doelstelling werd gerechtvaardigd door de vele uitdagingen waarmee het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt geconfronteerd, in het bijzonder op het vlak van langdurige werkloosheid, jeugdwerkloosheid, de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de noodzaak om mensen die gebroken hebben met de arbeidsmarkt en de instellingen opnieuw te integreren. Deze prioriteit was ook bedoeld om tegemoet te komen aan de prioriteiten van het Europees Semester 2019 en, in het bijzonder, om actieve en preventieve maatregelen op de arbeidsmarkt te ondersteunen (vooral voor werklozen, inactieven en NEET-jongeren, om globale regionale strategieën met betrekking tot vaardigheden te ontwikkelen en uit te voeren, en om maatregelen en acties te ontwikkelen om de vrijwillige mobiliteit van arbeidskrachten tussen sectoren en gewesten te ondersteunen.

Deze specifieke doelstelling wordt ondersteund door drie prioriteiten.

¹⁸ De datum van goedkeuring van het programma was uitgesteld naar aanleiding van de Covid-19 gezondheidscrisis en de prioriteiten waarmee de verschillende regeringen tijdens deze crisis werden geconfronteerd.

De **tweede specifieke doelstelling** is *Het stimuleren van actieve inclusie om gelijke kansen, non-discriminatie en actieve participatie te bevorderen en de inzetbaarheid te verbeteren, met name voor kansarme groepen.*

Deze doelstelling werd gerechtvaardigd door het probleem van sociaaleconomische uitsluiting waarvan verschillende groepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het slachtoffer zijn (op basis van hun geslacht, hun herkomst, enz.). Bovendien werd België in het Europees Semester 2019 verzocht om de actieve inclusie te versterken en de sociaaleconomische integratie van onderdanen van derde landen te bevorderen, in het bijzonder door maatregelen te nemen om discriminatie en vooroordelen op de arbeidsmarkt te bestrijden.

Deze specifieke doelstelling wordt ondersteund door een prioriteit.

- **Onderverdeeld in vier prioriteiten**

Zoals hierboven vermeld, zijn er vier prioriteiten vastgesteld. De eerste drie ondersteunen de eerste specifieke doelstelling, terwijl de laatste de tweede specifieke doelstelling ondersteunt.

Prioriteit 1. Werkloze werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt integreren in kwalitatief goede banen.

Deze prioriteit wordt geïmplementeerd via vier soorten acties:

1. Werkzoekenden die hebben geprofiteerd van een opleiding, een stage of een baan, en werkzoekenden die (langdurig) werkloos zijn, op individuele basis helpen bij het vinden van een baan.
2. Werkzoekenden de mogelijkheid bieden om zelf een baan te creëren door middel van persoonlijke ondersteuning en coaching tijdens het hele proces van het creëren van hun eigen baan, en hen helpen bij het verwerven van de nodige vaardigheden (technisch, generiek, digitaal en taalkundig) terwijl ze hun ondernemersproject ondersteunen.
3. Werkzoekenden met een erkende handicap koppelen aan werkgevers in de private en publieke sector.
4. Integratiepremie voor werkgevers van werknemers met een erkende handicap.

Deze prioriteit is in het bijzonder gericht op langdurig werkzoekenden en werkzoekenden die om gezondheidsredenen zijn uitgesloten (en in het bijzonder mensen met een handicap).

Prioriteit 2. De toegang tot werk voor jongeren onder de 30 verbeteren.

Deze prioriteit wordt geïmplementeerd via drie soorten acties:

1. Jongeren, zodra ze bij Actiris aan de slag gaan, een basispakket¹⁹, een stage of een eerste kwaliteitsvolle werkervaring aanbieden om hun snelle en duurzame integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.
2. Jongeren onder de 30 jaar op school bewust maken en informeren over de arbeidsmarkt om hun intrede in het beroepsleven te vergemakkelijken. Dit houdt ook in dat ze worden ondergedompeld in de realiteit van het bedrijfsleven, met name door middel van studentenjobs.
3. Ondersteuning van jonge werkloze werkzoekenden, met prioriteit voor laaggeschoolde jonge werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Deze prioriteit is gericht op alle jongeren die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen en in het bijzonder op jonge werkzoekenden met een lage kwalificatie, die een kwalificatie hebben en op zoek zijn naar hun eerste baan, een migrantenachtergrond hebben of ver van de arbeidsmarkt staan.

¹⁹ Deze basiskit is nu inbegrepen bij de Jongerengarantie Dienst.

Prioriteit 3: Sociale innovatie.

Deze prioriteit wordt geïmplementeerd via twee soorten acties:

1. Het aanbieden van mentorschap als een innovatieve methode om bepaalde groepen jonge werkzoekenden te ondersteunen in hun professionele integratieproces.
2. Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA)²⁰ - Bevordering van de integratie van jonge werkzoekenden door werkervaring in het buitenland.

Deze prioriteit is gericht op jongeren onder de 30 jaar die bij Actiris geregistreerd staan en, in het bijzonder, jonge werkzoekenden met lage kwalificaties, diploma's en op zoek naar hun eerste baan, jongeren met een migrantenachtergrond of die ver van de arbeidsmarkt af staan en NEET-jongeren

Prioriteit 4. Bevorder actieve inclusie door het creëren van gunstige voorwaarden om de obstakels voor mensen die uitgesloten dreigen te raken uit de weg te ruimen.

Deze prioriteit wordt geïmplementeerd via vijf soorten acties:

1. Mensen die sociale bijstand ontvangen van de OCMW's helpen om sociale en professionele inclusie te bereiken.
2. Nieuwkomers en vreemdelingen een op maat gemaakt traject naar werk bieden via één loket.
3. Ondersteuning van de kinderopvangcapaciteiten van werkzoekenden in opleiding voor kinderen van 0 tot 3 jaar, om de sociale inclusie van jonge kinderen te bevorderen en indirecte belemmeringen voor opleiding tegen te gaan voor ouders die geen toegang hebben tot kinderopvang voor hun jonge kind(eren).

Deze prioriteit is gericht op groepen die uitgesloten dreigen te worden, d.w.z. werkzoekenden met een migrantenachtergrond of die uitgesloten dreigen te worden op grond van hun afkomst, werkzoekende vrouwen in een eenoudergezin en ontvangers van het leefloon of een gelijkwaardige uitkering die als werkzoekende bij Actiris zijn ingeschreven.

5.2 Voortgang van het programma

Vanaf januari 2025 waren er verschillende outputindicatoren²¹ beschikbaar om de voortgang van het ESF+-programma te beoordelen. Deze indicatoren laten soms een uitvoeringspercentage zien dat lager is dan de tussentijdse streefwaarden, en soms een uitvoeringspercentage dat - in sommige gevallen aanzienlijk - hoger is dan de tussentijdse streefwaarden en in sommige gevallen de streefwaarden voor 2029.

In dit deel presenteren we de voortgang per programmaprioriteit en bespreken we de redenen voor de voortgang. Vervolgens kijken we naar een aantal transversale factoren die bijdragen aan de voortgang van het programma. Dit hoofdstuk is gebaseerd op onze analyse van de implementatie-indicatoren en een bijeenkomst met de afdeling Europees Sociaal Fonds bij Actiris.

5.2.1 Vooruitgang van Prioriteit 1

Ter herinnering: Prioriteit 1 betreft de volgende maatregelen:

1. Werkzoekenden die een opleiding, een stage of een baan hebben gehad, en werkzoekenden die (langdurig) werkloos zijn, op individuele basis helpen bij het vinden van een baan.

²⁰ De ALMA-actie is een initiatief van de Europese Commissie om de integratie van NEET-jongeren te ondersteunen door hen professionele mobiliteitservaringen in het buitenland aan te bieden.

²¹ Ten tijde van het schrijven van deze tussentijdse evaluatie waren er geen resultaatsindicatoren beschikbaar.

2. Werkzoekenden de mogelijkheid bieden om zelf een baan te creëren door middel van persoonlijke ondersteuning en coaching tijdens het hele proces van het creëren van hun eigen baan, en hen helpen bij het verwerven van de nodige vaardigheden (technisch, generiek, digitaal en taalkundig) terwijl ze hun ondernemersproject ondersteunen.
3. Werkzoekenden met een erkende handicap koppelen aan werkgevers in de private en publieke sector.
4. Integratiepremie voor werkgevers van werknemers met een erkende handicap.

Tabel 2: Beschikbare prestatie-indicatoren voor prioriteit 1 van het ESF+-programma per 31 januari 2025

Indicator	Waarden verkregen op 31/01/2025	Tussentijdse waarde (2024)	Voltooiingspercentages (vergeleken met 2024)	Streefwaarde 2029	Afrondingspercentages (vergeleken met 2029)
Aantal toegekende bonussen	0	0	0,0%	200	0,0%
Totaal aantal deelnemers	6003	6100	98,4%	21700	27,7%
Werklozen, inclusief langdurig werklozen	4351	5800	75,0%	20600	21,1%
Deelnemers met een handicap	0	230	0,0%	820	0,0%

Bron: IDEA Consult, gebaseerd op MAP-gegevens van Actiris.

Zoals te zien is in de bovenstaande tabel, vertoonden twee prestatie-indicatoren op 31 januari 2025 een prestatieniveau van nul. Dit zijn: het aantal toegekende bonussen en het aantal gehandicapte deelnemers.

Er zijn verschillende redenen voor dit nulpercentage.

Ten eerste, wat de integratiepremie betreft, werd het decreet over de gewestelijke premie met betrekking tot ESF+ op 2 mei 2024 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De premie kon dus op 1 juli 2024 van start gaan. Het wettelijke kader maakte het dus pas medio 2024 mogelijk om deze maatregel uit te voeren. Bovendien, hoewel de bonussen inderdaad werden toegekend vanaf de tweede helft van 2024, verklaart de vertraging van 6 maanden²² tussen de aanvraag van de bonus en de boeking ervan, het ontbreken van bonussen die in januari 2025 werden geregistreerd. Er bestaat dus geen twijfel over dat de premies in de komende maanden kunnen worden geboekt.

Ten tweede is het project "Dienst Handicap en Werk" traag van de grond gekomen door een **aanwervingsstop** en een gebrek aan interne kandidaten, waardoor het moeilijk was om het personeel aan te werven dat nodig was om het project van start te laten gaan. Eind 2024 werd er echter aangeworven, waardoor het project in 2025 van start kon gaan.

²² Deze vertraging tussen het aanvragen van de bonus en het verifiëren en registreren ervan is nodig omdat het bedrijf de werknemer minstens 6 maanden in dienst moet houden.

Tot slot, hoewel het “Select Actiris”-project (werkgeversconsulenten) is gestart, is er nog geen werk aan verricht, aangezien de **vereenvoudigde kostenoptie** voor dit project nog niet is gevalideerd. Het proces voor de ontwikkeling en validering van de vereenvoudigde kostenoptie loopt al sinds 2022. De vertraging bij de validering van deze optie - en de optie voor andere projecten - vormt een aanzienlijk risico in termen van financiële annulering. We komen hier later op terug.

We stellen ook vast dat de doelstelling om **werklozen, inclusief langdurig werklozen**, te bereiken niet volledig is gehaald, met een slaagpercentage van 75%. Hoewel dit percentage niet zorgwekkend is, moeten de redenen ervoor worden opgehelderd. Dit houdt met name **verband met de dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk (BAZW)-project**, waarbij het aantal deelnemers hoger werd ingeschat dan het aantal dat daadwerkelijk werd bereikt. Het is echter belangrijk op te merken dat deze dienst zich voorheen richtte op het algemene publiek en zijn diensten nu richt op langdurig werkzoekenden. Deze verandering in doelgroep heeft geleid tot een hervorming van de dienst, wat dit resultaat kan verklaren. De vooruitzichten zijn echter positief, gezien bepaalde belangrijke veranderingen, waaronder het feit dat de dienst nu overgaat op een call-in systeem (in plaats van een uitnodigingssysteem), met naar verwachting positieve resultaten wat betreft de deelname van werkzoekenden.

Tot slot worden de uitvoeringsindicatoren die verband houden met prioriteit 1 weerspiegeld in het verbruik van de financiële toewijzing, aangezien, zoals we kunnen zien in Tabel 6, deze prioriteit slechts 3% van de begroting heeft verbruikt.

5.2.2 Vooruitgang van Prioriteit 2

Ter herinnering: Prioriteit 2 betreft de volgende maatregelen:

1. Zodra jongeren bij Actiris komen werken, een basispakket, een stage of een eerste kwaliteitsvolle werkervaring aanbieden om hun snelle en duurzame integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.
2. Jongeren onder de 30 jaar op school bewust maken en informeren over de arbeidsmarkt om hun intrede in het beroepsleven te vergemakkelijken. Dit houdt ook in dat ze worden ondergedompeld in de realiteit van het bedrijfsleven, met name via studentenjobs.
3. Ondersteuning van jonge werkloze werkzoekenden, met prioriteit voor laaggeschoolde jonge werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Tabel 3: Beschikbare prestatie-indicatoren voor prioriteit 2 van het ESF+-programma, op 31 januari 2025

Indicatore n	Waarden verkregen op 31/01/202 5	Tussentijd se waarde (2024)	Voltooiingspercenta ge (vergeleken met 2024)	Streefwaar de 2029	Afrondingspercenta ge (vergeleken met 2029)
Totaal aantal deelnemer s	12078	7200	167,8%	25700	47,0%
Deelnemer s met een diploma lager secundair onderwijs of minder	5798	1200	483,2%	4200	138,0%

<i>Deelnemers van buitenlandse afkomst</i>	3803	2900	131,1%	10300	36,9%
--	------	------	--------	-------	-------

Bron: IDEA Consult, gebaseerd op MAP-gegevens van Actiris.

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, vertoonden de drie prestatie-indicatoren op 31 januari 2025 een positief prestatiepercentage, aangezien de drie streefwaarden voor 2024 ruimschoots waren overschreden. Voor één indicator is de mate van verwezenlijking ten opzichte van het streefcijfer voor 2029 bovendien al bereikt (voor de indicator “Deelnemers met een diploma lager secundair onderwijs”).

Deze positieve resultaten kunnen worden verklaard door het feit dat de maatregel "Dienst Youthguarantee" veel meer deelnemers opleverde dan verwacht.

Bovendien is, zoals we hebben gezien, de doelstelling voor deelnemers met een **opleidingsniveau van lager secundair onderwijs of minder** aanzienlijk overschreden. De doelstelling was berekend op basis van Statbel-gegevens en het feit dat in 2021 ongeveer 16% van de jongeren tussen 20 en 29 jaar onder gekwalificeerd was. Het blijkt echter dat bij de maatregelen in het kader van deze prioriteit bijna de helft van de deelnemers aan dit criterium voldoet.

Tot slot lijken de uitvoeringsindicatoren voor prioriteit 2 in overeenstemming te zijn met het verbruik van de financiële toewijzing, aangezien, zoals we kunnen zien in Tabel 6, deze prioriteit momenteel 30% van de begroting heeft verbruikt. Het is echter belangrijk om enige voorzichtigheid te betrachten bij het lezen van dit cijfer, want terwijl de indicatoren in real time worden verstrekt, hebben de begrotingen betrekking op uitgaven die door de partners in jaar N-1 zijn gedeclareerd. Er is dus een zeker tijdsverschil.

5.2.3 Vooruitgang van Prioriteit 3

Ter herinnering: Prioriteit 3 betreft de volgende maatregelen:

1. Het aanbieden van mentorschap als een innovatieve methode om bepaalde groepen jonge werkzoekenden te ondersteunen in hun professionele integratieproces.
2. Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA) - Vergemakkelijkt de integratie van jonge werkzoekenden door werkervaring in het buitenland.

Tabel 4: Beschikbare prestatie-indicatoren voor prioriteit 3 van het ESF+-programma, op 31 januari 2025

Indicator	Waarden verkregen op 31/01/2025	Tussentijdse waarde (2024)	Voltooiingspercentage (vergeleken met 2024)	Streefwaarde 2029	Afrondingspercentage (vergeleken met 2029)
<i>Totaal aantal deelnemers</i>	168	1700	9,9%	6100	2,8%
<i>Deelnemers met een diploma lager secundair onderwijs of minder</i>	63	280	22,5%	1000	6,3%

<i>Deelnemers van buitenlandse afkomst</i>	36	680	5,3%	2500	1,4%
--	----	-----	------	------	------

Bron: IDEA Consult, gebaseerd op MAP-gegevens van Actiris.

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, was er op 31 januari 2025 bij de drie prestatie-indicatoren sprake van een mislukking ten opzichte van de streefwaarden voor 2024. Dit is te wijten aan de projecten "Youth Mentoring" en "ALMA", om verschillende redenen.

Ten eerste had het mandaat voor 2024 in het geval van het **project "Youth Mentoring"** betrekking op één enkele exploitant. Deze exploitant wilde de **overeenkomst** echter **beëindigen**, waardoor gegevens voor 2024 ontbraken. Vanaf 2025 zijn echter vier nieuwe exploitanten gecontracteerd om dit project uit te voeren en het zou mogelijk moeten zijn om de doelstellingen in de komende jaren te halen.

Ten tweede had het **ALMA-project** aan het begin van de uitvoering een laag aantal stageplaatsen. Daarnaast heeft de ontvangst van een **waarschuwingbrief** over de niet-conforme uitvoering van dit project ertoe geleid dat Actiris zijn project heeft aangepast aan de eisen van de Europese Commissie, waardoor de **cofinanciering vanaf 2025 is stopgezet**. Alle opleidingen zijn sindsdien stopgezet en er zijn geen plannen om ze opnieuw op te starten

Tot slot worden de uitvoeringsindicatoren die verband houden met prioriteit 3 weerspiegeld in het verbruik van de financiële toewijzing, aangezien, zoals we kunnen zien in Tabel 6, deze prioriteit slechts 3% van de begroting heeft verbruikt.

5.2.4 Vooruitgang van Prioriteit 4

Ter herinnering: Prioriteit 4 heeft betrekking op de volgende maatregelen:

1. Mensen die sociale bijstand ontvangen van het OCMW ondersteunen op weg naar sociale en professionele inclusie;
2. Nieuwkomers en vreemdelingen een op maat gemaakt traject naar werk bieden via één loket;
3. Ondersteuning van de kinderopvangcapaciteiten van werkzoekenden in opleiding voor kinderen van 0 tot 3 jaar, om de sociale inclusie van jonge kinderen te bevorderen en indirecte belemmeringen voor opleiding voor ouders die geen toegang hebben tot kinderopvang voor hun jonge kind(eren) tegen te gaan.

Tabel 5: Beschikbare prestatie-indicatoren voor prioriteit 4 van het ESF+-programma, op 31 januari 2025

Indicator	Waarden verkregen op 31/01/2025	Tussentijdse waarde (2024)	Voltooiingspercenta ge (vergeleken met 2024)	Streefwaar de 2029	Afrondingspercenta ge (vergeleken met 2029)
<i>Totaal aantal deelnemers</i>	24325	11900	204,4%	43000	56,6%
<i>Onderdane n van derde landen</i>	10656	1200	888,0%	4300	247,8%

<i>Deelnemers van buitenlandse afkomst</i>	13497	4800	281,2%	17000	79,4%
--	-------	------	--------	-------	-------

Bron: IDEA Consult, gebaseerd op MAP-gegevens van Actiris.

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, hadden alle drie indicatoren op 31 januari 2025 een positief uitvoeringspercentage, aangezien de drie streefwaarden voor 2024 ruimschoots waren overschreden. De mate van verwezenlijking ten opzichte van het streefcijfer voor 2029 is voor één indicator al bereikt (voor de indicator "Onderdanen van derde landen").

Er zijn twee redenen voor deze positieve resultaten.

Ten eerste lijkt het "OCMW"-partnerschap bijzonder positief te zijn, aangezien het totale aantal deelnemers dat door de OCMW-gidsen is gecodeerd, ruim boven de verwachte doelstelling ligt.

Ten tweede werden de streefcijfers voor de indicatoren met betrekking tot onderdanen van derde landen en deelnemers van buitenlandse afkomst op basis van Statbel-statistieken berekend op respectievelijk 10% en 40% van de deelnemers. Het lijkt er echter op dat 99% van de deelnemers in feite onderdanen van derde landen of van buitenlandse afkomst zijn. Het is belangrijk op te merken dat de streefcijfers werden berekend op basis van cijfers voor 2021, d.w.z. vóór de instroom van immigranten in verband met de oorlog in Oekraïne. Dit kan het verschil gedeeltelijk verklaren, hoewel het waarschijnlijk niet de enige reden is. Bovendien hadden de cijfers van Statbel betrekking op het hele land en niet alleen op Brussel, dat meer vreemdelingen aantrekt.

Tot slot lijken de uitvoeringsindicatoren voor prioriteit 4 in overeenstemming te zijn met het verbruik van de financiële toewijzing, aangezien, zoals we kunnen zien in Tabel 6, deze prioriteit momenteel 42% van het budget heeft verbruikt.

5.3 Samenvatting en conclusies van de voortgangsanalyse

Zoals we in de vorige paragraaf hebben opgemerkt, is de analyse van de voortgang van de outputindicatoren gemengd: sommige prioriteiten hebben de doelstelling voor 2024 (en in sommige gevallen de doelstelling voor 2029) al ruimschoots overschreden, terwijl andere prioriteiten moeite lijken te hebben om hun doelstellingen te halen en soms zelfs nulresultaten noteren. Het is belangrijk om kort de redenen voor deze resultaten in herinnering te brengen.

In de eerste plaats willen we u herinneren aan de **vertraging bij de uitvoering van het ESF+ programma 2021-2027 en sommige van de projecten**. Zoals we hebben uitgelegd, zijn sommige projecten laat van de grond gekomen. Deze vertraging is voornamelijk te wijten aan de late goedkeuring van de programma's door de Europese Commissie. Deze vertraging in het opstarten van projecten heeft onvermijdelijk een impact op de doelstellingen voor 2024. Dit is met name het geval voor bepaalde projecten binnen prioriteit 1. We willen hieraan toevoegen dat de vertraging in het programma gepaard is gegaan met de noodzaak om een aantal **materiële en technische wijzigingen** in het programma aan te brengen. Deze wijzigingen hielden met name verband met administratieve fouten in de eerste versie van het programma, die gevolgen hadden voor de uitvoering van bepaalde projecten²³. Dit is bijvoorbeeld het geval met de projecten "JEEP" en "JUMP", die deel uitmaken van Prioriteit 2 en die oorspronkelijk gericht waren op de leeftijdsgroep 18-29 jaar. De "JEEP"- en "JUMP"-projecten trekken echter vooral minderjarigen aan. Daarom werd besloten de doelgroep te wijzigen in

²³ Deze wijzigingen hebben specifiek betrekking op de projecten Link, NEET, JEEP en JUMP.

"jonger dan 30 jaar". In afwachting van de validatie van deze wijziging hebben deze projecten dus geen geldige indicatoren.

Ten tweede lijken de **doelstellingen**, hoewel ze zijn vastgesteld op basis van de statistische gegevens van Statbel, **sterk af te wijken van de realiteit in de praktijk en bij het publiek**. Dit kan met name verband houden met de vertraging in de uitvoering van het programma. Ter herinnering, de doelstellingen werden vastgesteld in 2021, vóór het begin van bepaalde belangrijke gebeurtenissen (waaronder de oorlog in Oekraïne). Er gaapt nu een zekere kloof tussen de huidige sociaal-demografische realiteit en die van 2021, op basis waarvan de streefdoelen werden vastgesteld.

Ten derde lijkt het ons essentieel om terug te komen op de **vertraging bij het valideren van de vereenvoudigde kostenopties** voor verschillende maatregelen. Hoewel de vereenvoudigde kostenopties uiteindelijk het beheer van Europese fondsen zullen vereenvoudigen, lijkt het erop dat de procedure voor het berekenen van de vereenvoudigde kostenopties en het valideren van de optie langer duurt dan verwacht. De vereenvoudigde kostenoptie voor het Select-project (werkgeversconsulenten) is bijvoorbeeld nog niet gevalideerd, hoewel het project in 2022 van start is gegaan. Wij willen u eraan herinneren dat deze vertraging bij het valideren van de vereenvoudigde kostenopties gevolgen heeft die een aanzienlijk risico op doorhaling met zich meebrengen. Door deze vertraging bestaat namelijk het risico dat de start van bepaalde projecten wordt geblokkeerd, waardoor er minder tijd beschikbaar is voor de besteding van middelen. Deze vertraging leidt ook tot problemen met de programmering en financiële uitvoering voor projectontwikkelaars, met het risico van een slechte uitgavenplanning en onderbesteding van middelen.

Als de vereenvoudigde kostenopties niet snel worden gevalideerd, loopt het programma dus een **aanzienlijk risico op annulering** en dus op verlies van ongebruikte kredieten. Dit kan een **reeks negatieve gevolgen** hebben, zowel voor de initiatiefnemers van de projecten en hun begunstigden, als voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat bij gebrek aan besteding van zijn ESF+-kredieten een risico loopt op een gebrek aan geloofwaardigheid in toekomstige onderhandelingen met de Europese Commissie.

6. Discussie en conclusies

Het ESF+ 2021-2027-programma omvat initiatieven die een antwoord moeten bieden op de uitdagingen in de sociaaleconomische context van Brussel, de Europese aanbevelingen en de lessen die uit het vorige programma werden getrokken. Het is een belangrijke hefboom om te reageren op de uitdagingen en aanbevelingen voor het Gewest. In deze bespreking worden de strategische prioriteiten van het programma vergeleken met de behoeften die werden geïdentificeerd in de hoofdstukken 2 en 3.

1. Aansluiten bij de sociaaleconomische context

Het programma wil een antwoord bieden op een aantal belangrijke problemen, zoals de hoge structurele werkloosheid in Brussel, vooral bij jongeren, vrouwen met een migratieachtergrond en laaggeschoolden. Dit wordt weerspiegeld in de prioriteiten 1 en 2 van ESF+, die gericht zijn op de integratie van werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt af staan en op de verbetering van de toegang van jongeren tot werk. Bepaalde cruciale aspecten van de sociaaleconomische context komen echter onvoldoende aan bod.

Ten eerste wordt de kwestie van opleiding, die essentieel is om te reageren op de ecologische en digitale transitie en op tekorten aan vaardigheden, niet behandeld in het huidige grensoverschrijdende ESF+-programma. Dit komt omdat het Brusselse programma zich voornamelijk bezighoudt met werkgelegenheid. Belangrijke onderwijs- en opleidingskwesties worden aangepakt door het ESF+-programma Wallonië-Brussel. In de praktijk valt beroepsopleiding echter onder de verantwoordelijkheid van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF), waaraan de Federatie Wallonië-Brussel deze verantwoordelijkheid heeft overgedragen.

Het ESF+ 2021-2027 Wallonië-Brussel programma omvat de bevoegdheden van het Waals Gewest, de Federatie Wallonië-Brussel en de COCOF. De COCOF is betrokken bij het ESF+-programma van de Federatie Wallonië-Brussel, hoewel ze geen voorzitter is. Ook voor de Europese Unie, in het kader van het ESF+, valt deze bevoegdheid technisch gezien onder de Federatie Wallonië-Brussel, maar in de praktijk wordt ze uitgeoefend door de COCOF.

Bovendien wordt, hoewel de arbeidsparticipatie is toegenomen, het voortbestaan van onzekere en slecht betaalde banen niet expliciet aangepakt en worden in het programma geen prioriteiten ontwikkeld om dit probleem aan te pakken. In lijn met deze constatering worden de ambities van het programma met betrekking tot het terugdringen van armoede en sociale ongelijkheid weinig ontwikkeld. In 2022 had 14% van de werknemers in Brussel een tijdelijke baan, een belangrijk probleem dat nog moet worden aangepakt. Het is echter belangrijk om op te merken dat de onzekerheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest geen nieuwe zorg is en al werd vastgesteld toen het programma werd opgesteld. Er werd beslist om de inspanningen van het programma niet te concentreren op deze kwestie, hoe cruciaal ze ook is, maar om middelen toe te wijzen aan de strijd tegen onzekerheid via inschakeling in het arbeidsproces. Deze focus op socioprofessionele integratie moet gepaard gaan met andere inspanningen, met name op wetgevend vlak, om duurzame werkgelegenheid te bevorderen. Deze inspanningen gaan echter verder dan het toepassingsgebied van het ESF+-programma.

2. Reactie op de Europese aanbevelingen en de Europese Stichting voor Sociale Rechten

Het ESF+-programma probeert zich aan te passen aan verschillende prioriteiten die door de Europese instellingen zijn vastgesteld, met name door zijn acties om NEET-jongeren te ondersteunen, gelijke kansen te bevorderen en actieve inclusie te versterken. Bepaalde grote uitdagingen blijven echter

bestaan en er is ruimte voor verbetering in de reactie op de Europese verwachtingen, met name door het gebruik van andere instrumenten.

Prioriteit 1 van het programma is gericht op het ondersteunen van de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met bijzondere belemmeringen op de arbeidsmarkt. In dit opzicht betekenen de wervingsstimulansen en speciale regelingen voor mensen met een handicap een belangrijke stap voorwaarts. Om hun volledige inclusie te garanderen, is het echter cruciaal om deze regelingen te versterken en ervoor te zorgen dat ze op grote schaal worden toegepast, met sterke ondersteuning van de wetgeving.

Evenzo richt prioriteit 4 zich op de actieve inclusie van mensen die het risico lopen uitgesloten te worden, met name vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en ontvangers van sociale bijstand. Deze acties zijn gericht op het verminderen van structurele ongelijkheden en het bevorderen van een grotere deelname aan de arbeidsmarkt door deze kwetsbare groepen. Het effect ervan zal echter nauw samenhangen met aanvullende wetgevende inspanningen, die verder gaan dan de reikwijdte van het programma. De omzetting in Belgisch recht van Europese richtlijnen, zoals de verlenging van het moederschapsverlof, is bijvoorbeeld essentieel om een meer inclusieve en rechtvaardige omgeving te creëren voor vrouwen, in het bijzonder vrouwen met gezinsverantwoordelijkheden.

Daarnaast versterkt de recente toename van immigratie, met name door de komst van Oekraïense vluchtelingen, het belang van de gerichte steunmaatregelen die door het programma zijn ingesteld. Deze maatregelen zijn weliswaar relevant, maar moeten worden aangepast om aan de groeiende vraag te voldoen. Toekomstige evaluaties zullen het succes ervan beoordelen en nagaan of ze volledig beantwoorden aan de behoeften van een veranderend publiek.

Ondanks deze vooruitgang blijft het verkleinen van de genderkloof in arbeidsmarktparticipatie een prioriteit. In Brussel bedraagt deze kloof nog steeds 12,4 %, en is ze bijzonder uitgesproken voor vrouwen met een migratieachtergrond. Prioriteit 4 van het programma ontwikkelt acties gericht op deze doelgroep.

Ten slotte, hoewel de Europese aanbevelingen het belang van de ecologische en digitale transitie benadrukken, worden deze dimensies slechts zwak weerspiegeld in de acties van het programma. Dat komt omdat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet bevoegd is voor onderwijs, dat onder de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel valt. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is wel bevoegd voor beroepsopleiding, die door de Federatie Wallonië-Brussel werd overgedragen aan COCOF. Deze twee domeinen worden echter op communautair niveau behandeld, via het ESF+-programma van de Federatie Wallonië-Brussel. In Vlaanderen vallen ze ook onder het ESF+-programma van het Vlaams Gewest.

Kortom, hoewel bepaalde Europese aanbevelingen in het programma ESF+ 2021-2027 zijn opgenomen, worden bepaalde kwesties niet in dezelfde mate behandeld, met name gezien het gebrek aan competentie van het Gewest op dit gebied (onderwijs) of het feit dat deze competentie in een ander ESF+-programma wordt behandeld (beroepsopleiding). Naast de ambities die het ESF+-programma 2021-2027 nastreeft, zijn er bovendien wetgevende inspanningen nodig om te beantwoorden aan de Europese aanbevelingen en aan de uitdagingen op het vlak van socioprofessionele integratie waarmee bepaalde doelgroepen worden geconfronteerd.

3. Voortgang van het programma

In januari 2025 varieert de voortgang van het ESF+-programma per prioriteit.

Sommige prioriteiten, zoals Prioriteit 2 ("Verbeteren van de toegang tot werk voor jongeren onder de 30") en prioriteit 4 ("Actieve inclusie bevorderen door gunstige voorwaarden te scheppen om de barrières voor mensen die uitgesloten dreigen te raken, uit de weg te ruimen"), hebben hun tussentijdse doelstellingen aanzienlijk overtroffen en hebben zelfs al enkele van de doelstellingen

voor 2029 bereikt. Deze goede resultaten kunnen met name worden verklaard door de groter dan verwachte deelname van het publiek en de effectiviteit van bepaalde projecten en partnerschappen.

Andere prioriteiten ondervinden echter aanzienlijke moeilijkheden. Prioriteit 1 ("Integratie van werkloze werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in kwaliteitsbanen") heeft een nul realisatiegraad voor bepaalde maatregelen als gevolg van administratieve vertragingen, met name in verband met de overdracht van bevoegdheden en de tijd die nodig is om integratiepremies te implementeren. Prioriteit 3 ("Sociale innovatie") werd geconfronteerd met de beëindiging van een overeenkomst met een belangrijke operator en de stopzetting van het ALMA-project.

De problemen die het programma in de weg staan, lijken echter goed te zijn geïdentificeerd en de projecten zullen naar verwachting in 2025 worden hervat en in de daaropvolgende jaren beter presteren. In dit stadium van de evaluatie is er geen reden om aan te nemen dat het programma zijn einddoelen niet zal kunnen halen.

Het programma wordt echter bedreigd door een mogelijke annulering in verband met de vertraging bij het valideren van de vereenvoudigde kostenopties. Als de vereenvoudigde kostenoptie-validatieprocedure niet wordt versneld, lijkt dit aspect het grootste risico te vormen voor de levensvatbaarheid van het programma en de maatregelen. Een versnelling van de administratieve validatie lijkt daarom dringend noodzakelijk om het verlies van toegewezen ESF+-kredieten en het effect dat een dergelijk verlies op de projectuitvoering zou hebben, te voorkomen.

4. Conclusie en aanbevelingen

In het licht van deze factoren lijkt het erop dat het ESF+-programma 2021-2027 grotendeels beantwoordt aan de vastgestelde uitdagingen en de Europese aanbevelingen, ondanks bepaalde beperkingen in verband met de regionale bevoegdheden en de gemaakte strategische keuzes. De vooruitgang is gemengd, met zeer positieve resultaten voor sommige prioriteiten en vertragingen voor andere, voornamelijk als gevolg van administratieve beperkingen en de vertraging bij het valideren van vereenvoudigde kostenopties, wat momenteel het grootste risico is voor de financiële uitvoering van het programma. De vastgestelde uitdagingen lijken echter tijdelijk overwonnen te kunnen worden en er zijn geen aanwijzingen dat het programma zijn einddoelen in 2029 niet zal kunnen halen.

Het is ook belangrijk om te onthouden dat het ESF+-programma laat werd goedgekeurd, eind 2022, waardoor de projecten laat van start gingen. Deze vertraging verklaart een deel van de ondervonden moeilijkheden en betekent dat de echte effecten van het programma nog niet volledig zichtbaar zijn. Gezien deze vertraging en het feit dat de sociaaleconomische situatie sinds de start van het programma niet fundamenteel is veranderd, zoals blijkt uit de analyse van de sociaaleconomische context in Brussel, lijkt het bovendien niet gerechtvaardigd of relevant om het programma of de begroting ervan in dit stadium te herzien. De huidige begrotingstoewijzing is vastgesteld op basis van de behoeften die ten tijde van de programmering werden vastgesteld, en deze behoeften gelden nog steeds. Als zodanig is er geen aanvullende financiering nodig. In deze context worden zowel de werkhypothesen die bij de start van het programma zijn gemaakt als de toewijzing van het bedrag aan flexibiliteit zoals oorspronkelijk vastgesteld, gehandhaafd. De belangrijkste aanbeveling is om actie te blijven ondernemen om de geplande maatregelen uit te voeren, het beheer ervan te optimaliseren en ervoor te zorgen dat de toegewezen middelen volledig worden besteed, waarbij elk risico op financiële annulering moet worden vermeden. Het huidige meerjarige financieringsplan moet ongewijzigd worden voortgezet, met dezelfde toewijzing en zonder wijziging van het flexibelheidsbedrag (zie bijlagen: Illustratie 1: Financieringsplan voor het ESF+-programma, tabel 10: Financiële toewijzingen per jaar).



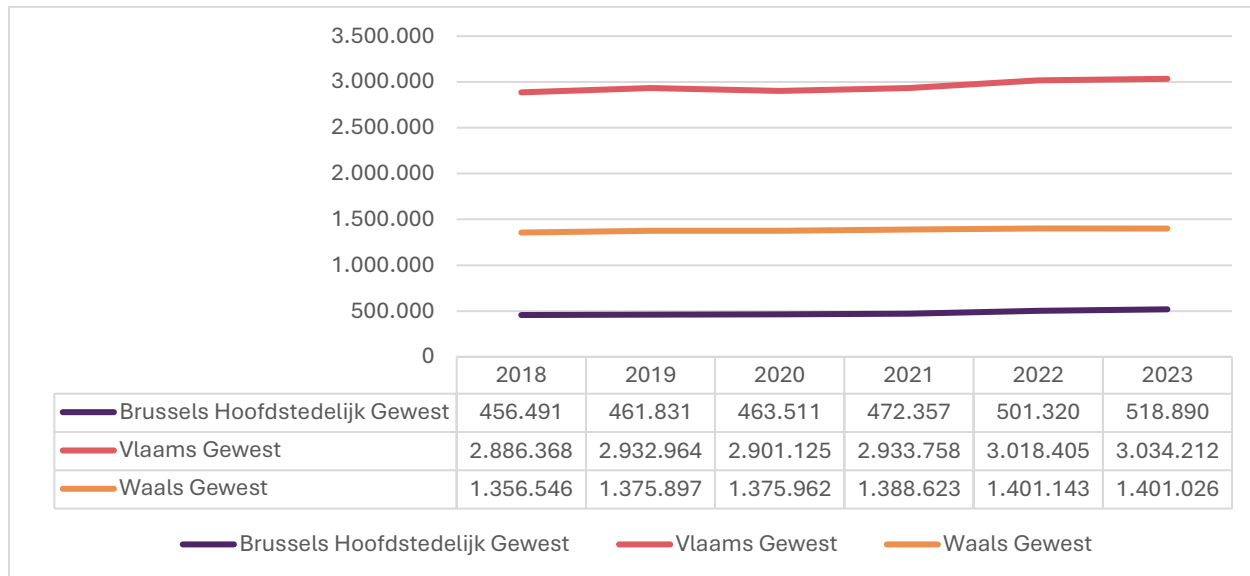
Bijlagen



Bijlage I

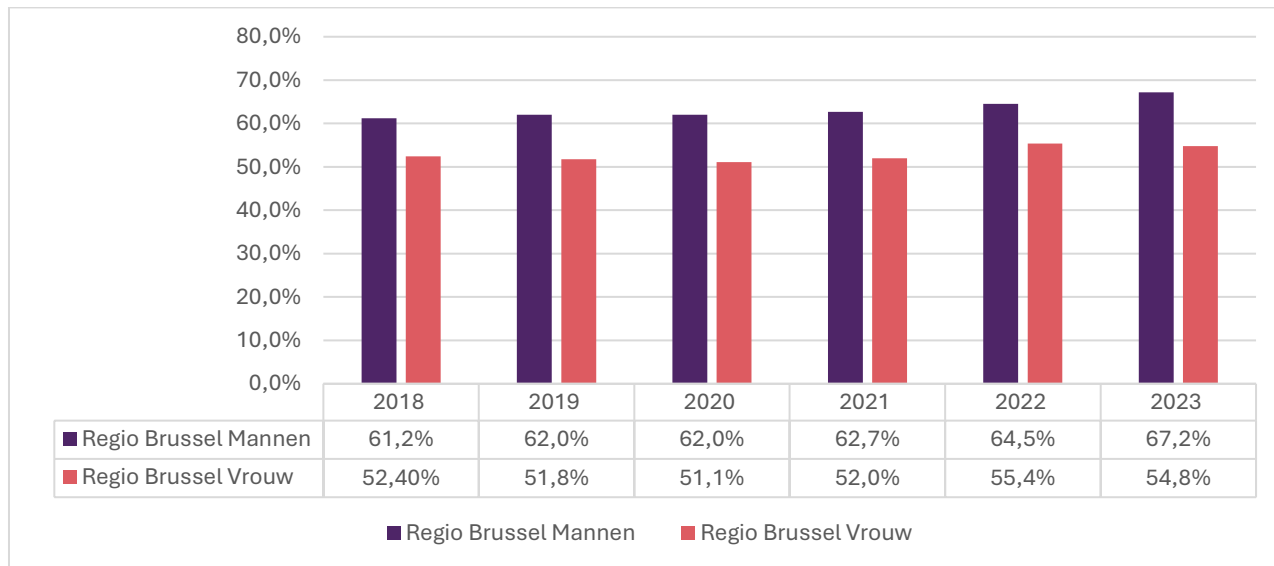
I-1. Aanvullende cijfers

Figuur 9: Verandering in de beroepsbevolking (15-64 jaar) per geslacht en regio (2018-2023)



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking 2023 (Statbel)

Figuur 10: Evolutie van de werkgelegenheidsgraad per geslacht in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



Bron: IDEA Consult op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking 2023 (Statbel)

Tabel 6: Financiële status van het ESF+-programma 2021-2027 op 31 januari 2025

Priorité	Objectif spécifique	Dotations financières totales par Fonds et contribution nationale (EUR)	Taux de cofinancement (%)	Coût total éligible des opérations sélectionnées (EUR)	Contribution des Fonds aux opérations sélectionnées (EUR)	Proportion de la dotation financière totale couverte avec les opérations sélectionnées (%)	Dépenses totales éligibles déclarées par les bénéficiaires	Proportion de la dotation financière totale couverte par les dépenses éligibles déclarées par les bénéficiaires (%)	Nombre d'opérations sélectionnées
1	ESO4.1	43.047.738 €	40%	43.047.738 €	17.219.095 €	100%	1.169.546 €	3%	6
2	ESO4.1	42.762.505 €	40%	42.762.505 €	17.105.002 €	100%	12.961.062 €	30%	5
3	ESO4.1	6.892.803 €	40%	6.892.803 €	2.757.121 €	100%	175.916 €	3%	2
4	ESO4.8	35.385.118 €	40%	35.385.118 €	14.154.047 €	100%	15.031.531 €	42%	3
TOTAL		128.088.163 €		128.088.163 €	51.235.265 €	100%	29.338.055 €	23%	16

Bron: Actiris

Illustratie 1: Financieringsplan voor het ESF+-programma, tabel 10: Financiële toewijzingen per jaar

Fonds	Catégorie de région	2021	2022	2023	2024	2025	2026		2027		Total
							Enveloppes financières sans montant de la flexibilité	Montant de la flexibilité	Enveloppes financières sans montant de la flexibilité	Montant de la flexibilité	
FSE+	Plus développées		9 143 501,00	9 290 653,00	9 378 744,00	9 530 631,00	3 945 776,00	3 945 776,00	4 024 796,00	4 024 796,00	53 284 673,00
Total FSE+			9 143 501,00	9 290 653,00	9 378 744,00	9 530 631,00	3 945 776,00	3 945 776,00	4 024 796,00	4 024 796,00	53 284 673,00
Total			9 143 501,00	9 290 653,00	9 378 744,00	9 530 631,00	3 945 776,00	3 945 776,00	4 024 796,00	4 024 796,00	53 284 673,00

Bron: ESF+-programma van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, pagina 55



**idea
consult**
moving society

IDEA Consult

Jozef II-sstraat 40 B1

1000 Brussel

T +32 (0)2 282 17 10

info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be

IDEA Consult is lid van IDEA Group