



Vlaams
Parlement

stuk **1018** (2010-2011) – Nr. 1
ingediend op 8 maart 2011 (2010-2011)

Gedachtewisseling

over de invulling van knelpuntvacatures in bedrijven

Verslag

namens de Commissie voor Economie,
Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie,
Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer Jan Laurys

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens.

Vaste leden:

de heer Robrecht Bothuyne, mevrouw Martine Fournier, de heren Jan Laurys, Koen Van den Heuvel;
de heren Frank Creyelman, Johan Deckmyn, Chris Janssens;
de dames Patricia Ceysens, Lydia Peeters;
mevrouw Güler Turan, de heer Bart Van Malderen;
de heer Matthias Diependaele, mevrouw Helga Stevens;
de heer Ivan Sabbe;
de heer Filip Watteeuw.

Plaatsvervangers:

de dames Sonja Claes, Kathleen Helsen, Griet Smaers, de heer Eric Van Rompuy;
de heer Pieter Huybrechts, mevrouw Katleen Martens, de heer Jan Penris;
mevrouw Fientje Moerman, de heer Herman Schueremans;
mevrouw Mia De Vits, de heer Peter Vanvelthoven;
de dames Vera Celis, Lies Jans;
de heer Lode Vereeck;
mevrouw Elisabeth Meuleman.

INHOUD

I.	SECURITAS	4
1.	Uiteenzetting door de heer William De Plecker, personeelsdirecteur	4
2.	Bespreking.....	7
II.	CARE	8
1.	Uiteenzetting door mevrouw Ann Lesandr�, personeelsdirecteur	8
2.	Bespreking.....	10
III.	COLRUYT	11
1.	Uiteenzetting door de heer Jimmy Lelie, verantwoordelijke rekrutering en selectie.....	11
2.	Bespreking.....	13
IV.	Volvo Cars.....	15
1.	Uiteenzetting door de heer Marc De Mey, woordvoerder Volvo Cars Gent	15
2.	Bespreking.....	16
V.	Randstad.....	18
1.	Uiteenzetting door de heer Jan Denys, arbeidsmarktdeskundige en manager Randstad.....	18
VI.	Onderzoeksgroep Personeel en Organisatie, K.U.Leuven	20
1.	Uiteenzetting door professor Luc Sels	20
VII.	VDAB	22
1.	Uiteenzetting door de heer Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder	22
VIII.	Debat met de sprekers	25
	Gebruikte afkortingen	31

De Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie organiseerde op 1 juli 2010 een gedachte-wisseling over knelpuntvacatures in bedrijven. Daarbij kwamen naast enkele specialisten ter zake ook personeelsverantwoordelijken uit het bedrijfsleven zelf aan het woord.

I. SECURITAS

1. Uiteenzetting door de heer William De Plecker, personeelsdirecteur

De heer William De Plecker: Om de problematiek inzake tewerkstelling en rekrutering te begrijpen vanuit bedrijfsvisie, wil ik u graag eerst duidelijk maken wat Securitas doet. Het bedrijf is wereldwijd werkzaam in de bewakingsbranche en stelt momenteel 260.000 personeelsleden tewerk. De wereldwijde omzet bedraagt ongeveer zes miljard euro. In België lopen er vier types van bewakingsopdrachten. In de eerste plaats zijn er de bewakingsopdrachten die door Securitas worden uitgevoerd voor tal van bedrijven en overheden. De luchthavenbewaking inzake toegang en bagagecontrole op Zaventem, Charleroi, Deurne en Luik is een tweede activiteit. Meldkamers, aansluiting van camera's en alarmcentrales van waaruit beelden worden bekeken bij alarm zijn een recentere vorm van bewaking. Tot slot is er ook mobiele bewaking. Het verschil met de statische bewaking is dat die laatste bewakingsagenten op één plaats hun opdracht vervullen en de mobiele een ronde doen langs een aantal bewakingspunten. Het hoofdkantoor ligt in Brussel en Securitas telt in België ongeveer 5300 werknemers. De omzet in België bedraagt ongeveer 253 miljoen euro. Er zijn ook nog acht regionale kantoren, 29 uitvalbasisen voor mobiele bewaking en één meldkamer met 50.000 aansluitingen. Het bedrijf is aan het uitbreiden in Luxemburg.

Het personeelsbestand wordt onderverdeeld naargelang van de soort bewakingstaak. Er is namelijk een groot verschil tussen luchthavenbewaking, statische en mobiele bewaking. Op de luchthavens zijn zowat 1500 mensen tewerkgesteld. In de mobiele bewaking een 300-tal en in de statische bewaking ongeveer 3500.

Het perspectief van de aanwervingen wijst uit dat er jaarlijks tussen 1000 en 1300 mensen worden aangeworven. 2007-2008 waren iets actiever in die zin dan 2009, met het begin van de crisis. 2010 zal een lichte daling kennen. Oorzaak is dat een aantal klanten de interne bewakingsdienst niet outsourcen. Daarnaast willen bestaande klanten het aantal personeelsleden die worden ingezet voor hun bewakingsopdracht verminderen en compenseren door camera's, of aanvullen met mobiele bewaking. De aanwervingsnood ligt dus lager dan in de voorgaande jaren.

De bewakingssector kreeg een extern imago aangemeten van te veel testosteron, macho's en duistere praktijken. Niets daarvan houdt stand. Sinds de wet van 10 april 1990 tot regeling van de Private en de Bijzondere Veiligheid, de wet-Tobback, is het landschap grondig geregeld en gereguleerd. Dat heeft een grote mate van professionalisering in de hand gewerkt. Regelgeving heeft in onze sector echt geleid tot een groei van de business en heeft dat niet tegengewerkt, zoals vaak wordt geopperd in andere sectoren.

Het duurde tot 2006 tot een koninklijk besluit de in de wet voorziene beroepsopleiding van agenten en het psychotechnisch onderzoek in kaart bracht en regelde.

Inzake instroom zijn er bij het zoeken naar kandidaten sindsdien relatief weinig beperkingen: er is geen specifieke diplomavereiste, of een bepaalde minimumleeftijd. Als iemand zich tot het beroep geroepen voelt, dan moeten echter wel enige hindernissen overwonnen worden. Het gaat dan om vrij strenge criteria die de instroom in het beroep beperken. Dat is ook wel nodig.

Er zijn vier Selor-competenties opgelegd, waarvan we moeten bewijzen dat ze getest zijn. Rond het testen zelf is heel wat te doen, zoals bleek uit media en parlement. We doen de testen omdat ze opgelegd zijn, maar combineren ze altijd met diepte-interviews die de resultaten onmiskenbaar nuanceren. Aan de resultaten van die interviews wordt duidelijk meer belang gehecht dan aan de tests zelf, maar als de resultaten op alle vier de proeven van Selor niet goed zijn, kunnen we niet aanwerven. Er wordt gescoord in percentielen. Zodra de score vier op negen bedraagt, is de kandidaat geslaagd.

Het testen van mensen en de reglementering op de aanwerving van personen mag een bedrijf pas zelf in handen nemen als het ook erkend is als aanwervingscentrum. Om die erkenning van Binnenlandse Zaken te krijgen, moet aan een hele rist voorwaarden voldaan zijn. Krijg je die niet, dan kan je nog terecht bij een concurrent/collega-testcentrum of bij Selor.

Voor elke agent die bij ons in dienst treedt, is in een basisopleiding van 132 uren voorzien in een eigen trainingscentrum, dat als dusdanig erkend is door Binnenlandse Zaken. Een deel van die opleiding behelst les in wetgeving op de bewakingssector. Dat examen wordt verplicht door Selor afgenomen. Voor laaggeschoolden blijkt dat vaak een harde noot om te kraken.

Een andere evolutie in de sector is de strenge controle op wat we doen door Binnenlandse Zaken. Zo mag er geen enkele cursus gegeven worden zonder een degelijke screening door BZ. De opleiding wordt zorgvuldig gecontroleerd. Ook op de instroom van personen wordt nauwlettend toegezien, vooral wat hun gerechtelijk verleden betreft.

In onze dienstverlening is er een toenemende informatisering en steeds meer ook een combinatie van verschillende soorten van dienstverlening zoals statische bewaking met mobiele en geautomatiseerde bewaking. Klanten stellen steeds hogere eisen aan het profiel van de bewakingsagent: ze verwachten steeds meer, en het liefst tegen een lager tarief. Ook BZ stelt alsmaar hogere eisen aan bedrijf en agenten zelf.

Het selectieproces kan als volgt gestroomlijnd worden: de kennis op zichzelf is niet zo belangrijk, omdat we zelf toch in een grondige opleiding moeten voorzien. Wel belangrijk is een beeld te krijgen van het cognitief vermogen van mensen. Ze moeten getuigen van enig leervermogen om een cursus te gaan volgen. Iemand maanden meesleuren in een opleidingstraject als je weet dat die daartoe toch niet in staat is, is immers onverantwoord. Ook vaardigheden zijn belangrijk, maar het gaat vooral om de geschikte persoonlijkheid om bewakingsopdrachten op te nemen. Een van de kerncompetenties die Selor oplegt, is het vermogen om met stress-situaties en agressie om te gaan. De agenten mogen geen agressie uitlokken, maar zijn er zelf vaak het slachtoffer van, bijvoorbeeld in winkelcentra. Ze moeten over de bekwamheid beschikken om die af te leiden naar een bespreekbaarheidsniveau. Ook motivatie is heel belangrijk.

Die vier factoren worden door ons in kaart gebracht, wat in een potentieelbeoordeling uitmondt. Ze gaan in opleiding en wij hopen zo bekwame en gemotiveerde agenten in dienst te krijgen. Het hele proces neemt aardig wat tijd in beslag.

Voor deze vergadering heb ik met mijn eigen team overleg gepleegd over de vraag waarom wij niet aanwerven of waarom een kandidaat niet bij ons in dienst komt. We hebben ook de redenen geïnventariseerd waarom mensen bij ons weggaan. Een vaak gehoorde reden voor niet-indiensttreding zijn de hoge flexibiliteitsverwachtingen van het bedrijf. Dat begint bij de klant die het liefst iedereen 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 beschikbaar en oproepbaar heeft, en daarvoor liefst zo weinig mogelijk betaalt. Als er geen werk is, hoeven ze dan ook niet te komen. Die combinatie is moeilijk binnen de arbeidswetgeving, maar vooral ook voor het sociale leven van de betrokken agenten. Niet iedereen kan daar binnen de gezinssituatie even goed mee omspringen.

Ook de woon-werkafstand speelt een rol. Buiten de luchthavens werken al onze medewerkers bij een klant. Als die wegvalt en de volgende klant veel verder van huis aflight, kan dat een probleem stellen. Vaak solliciteren mensen bij Securitas Antwerpen of Brussel omdat ze denken daar in de buurt te kunnen werken, maar dan blijkt de vacature te gaan om een klant in Wervik.

Talenkennis in de regio Brussel, waar de mensen van de frontdesk op de luchthaven tegelijk receptie/onthaal en bewakingstaken uitvoeren, blijkt bij lager geschoolden of geschoolden op humanioraniveau vaak onvoldoende. Ook dat belemmert de instroom. Er zijn ook onrealistische loonverwachtingen. Potentiële kandidaten informeren bij de politie en zijn dan zwaar ontgoocheld als ze horen wat ze bij ons verdienen. Daarnaast leeft vaak ook een onrealistisch verwachtingspatroon inzake het werk zelf.

Als iemand niet voldoet aan de vier competentiepatronen of niet de juiste persoonlijkheid blijkt te hebben voor de job, dan wordt hij door ons niet aangeworven.

Vijftien percent van de kandidaten blijkt een gerechtelijk verleden te hebben en dat belet eveneens aanwerving.

Het aspect van een gewijzigde arbeidsethos sluit enigszins aan bij het punt van de flexibiliteit. Gezinslast kan een lastige kwestie blijken.

Elke aanwerving wordt gekoppeld aan de interviews en de motivatie zodat de juiste toedracht en aard van de activiteit aan de bewakingsagenten wordt uitgelegd. We verkopen geen jobs, maar werven mensen aan die in de job passen. Jaarlijks komen er ongeveer 20.000 cv's binnen, er worden 4500 interviews afgenomen en ongeveer 1000 jonge mensen worden aangeworven. De crisis heeft geleid tot een toename in cv's van om en bij twintig percent, maar de kwaliteit is absoluut niet toegenomen.

De belangrijkste reden voor personeelsverloop is de overgang van een commercieel contract naar een concurrent. In onze sector geldt een cao die stelt dat, als we een contract verliezen aan een concurrent, deze zich er dan toe verbindt tachtig percent van de personeelsleden over te nemen en vice versa. Daardoor zijn er in de bewakingssector ook weinig collectieve ontslagen. Dat impliceert bij ons uiteraard dan een verlies van mensen, en die zitten op de uitstroomkant.

Flexibiliteit doet mensen vertrekken, maar vooral de planningswijzigingen zorgen voor veel ergernis, vooral bij mensen met kinderen. De aanvaarding van flexibiliteit is ongeveer recht evenredig met de voorspelbaarheid ervan. Hoe eerder men weet dat er iets kan veranderen, hoe makkelijker dat geaccepteerd wordt. Hoe korter die tijdspanne, hoe lastiger. Zowat dertig percent van het verloop heeft daarmee te maken.

Soms speelt de gewijzigde thuissituatie een rol. Jonge mensen willen bij aanvang veel uren presteren en goed verdienen, maar zodra ze zich settelen en er kinderen komen, verandert dat.

Werk vinden in de woonomgeving is belangrijk. Ook de arbeidsethiek van vooral jongeren is een factor: ze zijn opgeleid en doen de job, maar blijven uitkijken naar een andere loopbaan.

Securitas heeft een 45-plus programma, waar ik het levende bewijs ben voor aanwervingen boven 50. Ik trad zelf pas vorig jaar in dienst. Zowel qua instroom als in het HR-beleid is er een specifiek beleid voor 45-plussers dat in 2005-2006 van start ging. Het aantal 50-plussers is van 13,5 naar 18 percent gestegen en de populatie 45-plussers maakt zowat dertig percent van de medewerkers uit. We blijven ze aanwerven en slagen erin ze langer aan het werk te houden. Zo hebben we heel specifieke advertenties gericht op die categorie van mensen. Dat komt mede doordat heel wat klanten specifiek om wat oudere agenten vragen.

Op 1047 aanwervingen in 2009, besloeg 12,5 percent 45-plussers, terwijl het gemiddelde volgens de cijfers van professor Sels rond vijf percent ligt.

2. Bespreking

Mevrouw Güler Turan: Ik wil u feliciteren met het beleid rond 45- en 50-plussers. Kunt u wat voorbeelden aanhalen van dat specifieke beleid ?

De heer William De Plecker: De mensen krijgen in eerste instantie persoonlijk en in groep informatie over de regelgeving rond 50-plus: wetgeving, loopbaanonderbreking, en alle mogelijkheden om werk met tijdsdruk en spanning te combineren. Voorts is er ook een cursus voor het lijnmanagement om te leren omgaan met 50-plussers. Zo leren ze rekening houden met lastiger werkomstandigheden voor die leeftijdscategorie. Mensen die in de mobiele bewaking zitten, draaien twaalfuurshifts, die ook 's nachts lopen. Dat is zeer lastig. Die mensen krijgen de kans om te herscholen naar bijvoorbeeld statische bewaking of luchthavenbewaking. Er worden lessen ergonomie ingelast teneinde de werkbelasting te verminderen. Het programma beslaat een vijftal dagen. Bovendien wordt het management geregeld gesensibiliseerd.

Mevrouw Vera Van der Borght: Zijn er veel mensen die spontaan solliciteren en zijn dat dan echt werkzoekenden of jonge mensen die uiteindelijk blijven zoeken naar de best mogelijke job? Of zijn het mensen die aangebracht worden vanuit de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)? Voldoen ze dan meteen of moet er nog heel wat werk en tijd in gestopt vooraleer ze voor de job geschikt zijn.

De heer William De Plecker: Ik weet niet hoeveel van de 20.000 cv's spontaan zijn of antwoorden op een advertentie. Heel wat zijn spontaan. Er is geen specifieke vooropleiding nodig om bewakingsagent te worden, maar in de aanwervingsfase kunnen heel wat mensen uitvallen omdat ze niet voldoen aan alle voorwaarden die door de wet zijn opgelegd. Het feit dat ze niet over enige voorkennis moeten beschikken, komt doordat iedereen, ongeacht het diploma, 132 uur basisopleiding moeten krijgen. Voor wie op de luchthaven met X-ray werkt, komt er nog eens 120 uur bij. Dat gaat dus om 250 uur of enkele maanden opleiding vooraleer ze ook maar één dag gewerkt hebben. Een deel daarvan behandelt ook de wetgeving inzake de bewakingsopdrachten. De inspanning die het bedrijf moet doen, gecombineerd met een strengere controle aan de uitstroomkant, maakt dat de werkgever ook strenger zal zijn in het selectieproces. In de VS zijn er contracten van één dag, maar dat geldt niet in België, zeker niet voor bedienden. Door het feit dat er een kost is verbonden aan de opzeg, legt de werkgever veel meer zorgvuldigheid aan de dag dan wanneer er met 'trial and error' gewerkt wordt.

Er zijn heel veel kandidaten en ze moeten niet aan een bepaald profiel qua opleiding beantwoorden. We trekken zelfs vijftien percent erg laaggeschoolden aan. Wel wordt de capaciteit om te slagen in het examen bekeken. Dat examen van Selor is immers niet eenvoudig.

Met de Forem bestaat er al een aantal jaren een overeenkomst. Dat hebben we nu ook met de VDAB met de aanwervingsbeloftes. We werken zeer nauw samen met beide. Ook in Brussel is er samenwerking met de sector. Op jobbeurzen die door hen georganiseerd worden en waar werklozen met potentieel naartoe komen, gaat de sector die mensen samenbrengen en ze screenen. Als er enige mogelijkheid tot aanwerving is, bieden we hen een opleidingsbelofte en de VDAB komt tussen in die kosten. Die eerste samenwerkingsovereenkomst hebben we dus, ook in Brussel, maar dan met de sector. De database van de VDAB is voor ons van grote waarde. Als we gericht, voor een bepaalde regio, mensen nodig hebben, kunnen we daarin gedetailleerd zoeken. Het vinden van kandidaten is voor ons vandaag dus niet echt problematisch. In de loop van het proces haken echter om de reeds vermelde redenen wel wat mensen af.

De heer Bart Van Malderen: Heel wat oorzaken van de problemen inzake knelpuntvacatures zijn gekend: imago van de sector, flexibiliteitseisen enzovoort. Voor de bewakingssector specifiek bestaat er bovendien geen studierichting. De opleiding moeten ze dus zelf organiseren. Zijn de opleidingen georganiseerd op bedrijfsniveau? Worden ze sectoraal gefinancierd? Wat is gedurende de looptijd van de opleiding het statuut van degene die de opleiding volgt? Zes maanden opleiding zonder dat er een loon tegenover staat, is wel wat. Dan is het niet verwonderlijk dat men eruit stapt: hoe zit het daarmee?

De heer William De Plecker: Sinds vorig jaar bestaat er wel degelijk een opleiding: het zevende jaar bewaking in bso-tso. Dat speelt niet alleen in op politie en brandweer als beroep, maar ook op de bewakingssector. Het heeft heel wat succes. Wij hebben een eigen opleidingsschool die erkend is door Binnenlandse Zaken. Er is geen sectoraal opleidingscentrum. Er zijn vier bewakingsbedrijven die een eigen opleidingscentrum hebben. Het is niet bedrijfsgebonden en we zijn verplicht om ook niet-werknemers in te schrijven. Vanaf dag 1 hebben mensen die bij ons een opleiding volgen een arbeidscontract en worden ze door ons betaald, gedurende de hele duur ervan. Een aantal van die opleidingen vallen wel onder de noemer educatief verlof. Die worden als dusdanig gesubsidieerd. De kost voor het bedrijf wordt enigszins verlicht door de respectieve wetgeving en de erkenning van de opleiding daarbinnen. De volledige basisopleiding van 132 uur valt echter volkomen onder de toepassing van het arbeidscontract en de mensen zijn dan bij ons in dienst. Dat betekent voor Securitas ook een incentive om aan uitstroomzijde zo weinig mogelijk mensen te verliezen. De kost voor aanwerving van één bewakingsagent bedraagt 6200 euro: opleiding, uniformkost, kost van test- en rekruteringscentrum. Het verloop is door mensen degelijk te informeren over jobinhoud en dies meer, gedaald van 22 naar 12,8 percent. Dat is voor de sector zeer weinig. Bedrijfseconomisch is het voor ons bijna een verplichting om daaraan te werken.

II. CARE

1. Uiteenzetting door mevrouw Ann Lesandr , personeelsdirecteur

Mevrouw Ann Lesandr : Onze firma is een schoonmaakbedrijf, gevestigd in Deurne. We leveren sinds 1974 diensten aan bedrijven en kennen een zeer gestage groei. We proberen ons autonoom in de zacht stijgende lijn te bewegen en dat lukt ons aardig, zelfs in tijden van crisis. We zijn nummer acht op de Belgische schoonmaakmarkt. Dat impliceert dat de nummer   n ongeveer drie keer zo groot is als ons bedrijf en zowat 15.000 werknemers telt. Nummers twee tot vier hebben ongeveer 5000 werknemers. Daaronder komen onder andere wij met 1000 werknemers. De omvang van een bedrijf heeft een grote impact op de tewerkstelling van mensen. Ook onze sector wordt gekenmerkt door een tewerkstelling op een diversiteit aan locaties. Een groot bedrijf wisselt heel gemakkelijk mensen daartussen uit. Hoe kleiner je bent, hoe moeilijker dat is.

De cijfers van de VDAB wijzen uit dat er veel naar schoonmaakmedewerkers gezocht wordt. In 2009 waren er een kleine 20.000 vacatures. Die probeert men op allerhande manieren in te vullen.

Waarom vinden we geen mensen of kunnen we ze niet houden? Het loon, dat niet bijzonder hoog ligt, speelt een rol, maar is niet prioritair. Loon is trouwens ook geen motiverende factor als het wel goed zit. Vooral de combinatie met het doorgaans deeltijdse karakter van een job, maakt dat mensen niet warm lopen voor de job. Niemand staat te springen om   n of luttele uurtjes werk per week. Wie een werkloosheidsuitkering geniet gaat ook ook node vijftien uren per week werken. Mensen ertoe kunnen bewegen om deeltijds te gaan werken, is een groot knelpunt. We moeten opboksen tegen de werkloosheidsval.

In de cijfers van de schoonmaakfederatie zien we dat er ongeveer 21.000 mannen en 31.000 vrouwen werkzaam zijn in de sector. Mannen zijn vaker in de industri le reiniging

tewerkgesteld, waar trouwens ook meer voltijdse banen voorhanden zijn. De meeste vrouwen werken in de klassieke schoonmaak en zitten verdeeld in de categorie waar 24 percent drie tot vier uur per dag werkt. Er is heel weinig voltijdse tewerkstelling en ook onderaan vrij weinig tewerkstelling. Voor vrouwen die al beslist hebben dat ze deeltijds aan de slag willen, maakt het verschil dat ze een gezin hebben en dat met het werk kunnen combineren.

Er is een belangrijke keerzijde en oorzaak voor het niet kunnen invullen van vacatures, namelijk de ongunstige arbeidstijdregeling. Heel wat schoonmaakprestaties worden 's morgens vroeg of 's avonds laat verricht: wel 75 percent, en dat is een lichte daling. Zowat 75 percent van onze werknemers zijn vrouwen en dat houdt dus in dat zij net op de drukste gezinsmomenten aan de slag moeten.

Een Europese studie uit 2006 toont aan dat alleen Noorwegen erin slaagt om tachtig percent van het schoonmaakwerk overdag te laten uitvoeren. Doorgaans zijn Scandinavische landen daar wel beter in. België is in die zin een slechte student en komt slechts aan vijftien percent. Dertig percent gebeurt 's morgens en vijftig percent 's avonds. Ik probeer dan ook zoveel mogelijk de bedrijven ervan te overtuigen dat overdag poetsen een winst situatie schept. Alleen stofzuigers kunnen storen. Het stimuleren van dagwerk in de schoonmaak vormt daarom een belangrijke hefboom om de vacatures te kunnen invullen.

Voorts speelt ook het imago van het beroep soms parten. Sommigen doen het alleen om den brode en in die categorie is men ook vatbaarder voor verloop. Heel wat werknemers houden echter wel van hun job. Ook dat is een herkenbaar syndroom.

De fysieke belasting speelt in de uitval een rol, maar vormt een voordeel bij het aanwerven. Omwille van het deeltijds karakter, kunnen 45- of 50-plussers die het wat kalmer aan willen doen, bij ons wel heel makkelijk intreden. De verhouding jongeren en ouderen ligt ongeveer op 60 percent tegenover 25 percent. De rest zit daartussen.

Een andere handicap voor aanwerving is de mobiliteit. Heel wat van onze werknemers zijn vrouwen die een tweede inkomen binnenbrengen. De man werkt dan ook en als er een auto beschikbaar is, dan wordt die door hem gebruikt. Amper vier op tien mensen hebben eigen vervoer, zo blijkt uit onze cijfers. In de stad is dat niet zo erg, maar heel wat industrieterreinen of bijvoorbeeld de haven liggen buiten de stad en zijn niet zo eenvoudig bereikbaar met het openbaar vervoer. Heel wat schoonmaakwerk gebeurt bovendien niet tijdens de daguren. Die twee factoren samen hebben een zeer negatieve impact: mensen raken niet ter plaatse of raken niet naar huis en nemen die jobs dus niet aan.

Tot slot is er in de schoonmaaksector wel een attitudeprobleem vast te stellen. Daarin spelen de schoonmaakbedrijven zelf een rol, vakbonden en klanten/bedrijven ook. Met de crisis stellen we vast dat de markt in het afgelopen jaar met meer dan vijf percent gekrompen is. Die uren die minder gepresteerd worden, worden nu nog wel opgevangen met economische werkloosheid, maar het aantal beschikbare uren blijft krimpen en de druk wordt dus opgevoerd. Besparingen gebeuren in de eerste plaats op wat niet prioritair geacht wordt, waaronder de schoonmaak. Men vraagt slechts om twee keer per week te stofzuigen of verandert van programma. Vooral zeer laaggeschoolde mensen blijken daarmee moeilijk te kunnen omgaan. Ze zijn iets gewoon en verandering is moeilijk. De hogere werkdruk brengt bovendien ook vaak fysieke en psychische problemen mee. Daarop wordt ook gewezen door vakbonden in cao-onderhandelingen: het steeds meer moeten doen in steeds minder tijd is nefast. Er zijn grenzen en die zijn in onze sector al lang bereikt.

De schoonmaaksector wordt jammer genoeg nog geplaagd door onderaanneming die niet in orde is. De overheid zet wel flinke stappen om dat tegen te gaan, met de verplichte werkmeldingen. Het is een hele administratieve klus voor het bedrijf en dus ook voor die

overheid zelf. Vooral in het hoofdstedelijk gewest blijkt de sector hinder van het probleem te ondervinden. Het gaat dan om tewerkstelling die niet op een correcte wijze van de reguliere markt wordt gehaald.

Er bestaat in de sector een verplichte overname-cao. Ook daardoor verliezen we mensen. Ze vinden dan wel ander werk, maar we zien frequent dat voor een bepaalde periode de arbeidsuren dan wel gegarandeerd zijn, maar daarna valt het steevast terug. De bescherming van het aantal uren dat ze voordien werkten, loopt drie tot zes maanden, maar daarna wordt erop beknibbeld. Ook op dat vlak worden wel inspanningen geleverd door de sector, maar helaas niet met een duurzaam karakter.

Dat zijn de grote thema's inzake knelpuntvacatures. Heel wat punten komen terug uit het betoog van de vorige spreker. Zo hebben ook wij het niet gemakkelijk met mensen opleiden. Als mensen bij ons VCA-cursus moeten volgen, moeten we wel uitkijken hoe dat gebeurt. Doorgaans is dat wel onder controle. In de schoonmaaksector blijkt opleiding geven iets waar de bedrijven zelf, in samenwerking met de sector, een goed resultaat bereiken. Betere opleidingen vormen dus bij ons geen acute nood inzake knelpuntvacatures.

2. Bespreking

Mevrouw Vera Van der Borgh: Werken jullie uitsluitend voor bedrijven of ook via dienstcheques voor privépersonen? Er zijn veel vacatures en de schoonmaaksector is bij uitstek de branche waarin veel toelevering van personeel via de VDAB gebeurt. Zijn er veel problemen met weigeringen van werklozen die door de VDAB worden gestuurd? Zijn de redenen voor de weigering dan veelal terecht of niet? Als dat zo is, wat moet er dan verder gebeuren? Zijn er mensen van wie jullie oordelen dat ze alsnog in de sector aan de slag moeten kunnen? Verzorgen jullie dan zelf de opleiding of gebeurt dat door de VDAB?

Specifiek over de verhouding vrouwen en mannen die deeltijds werken, wil ik weten of en hoeveel vrouwen wel voltijds willen werken, maar voor wie jullie geen aanbod hebben. Overwegen jullie niet om de mobiliteitshandicap op te lossen door bijvoorbeeld zelf een busje in te leggen en voor vervoer in te staan?

Mevrouw Ann Lesandr : Care is enkel actief in de bedrijfsomgeving. We zijn met dienstcheques gestart, maar besloten om dat via een zusterbedrijf te laten doorgaan, assist@home. Ook daar stellen we ongeveer 1000 mensen tewerk. We doen dus beide, maar onder een verschillende juridische entiteit. Ik ben bij allebei nauw betrokken.

Ik weet niet echt of het veel verschil maakt of mensen door de VDAB gestuurd worden of niet. Sommigen werken uit vrije wil, anderen uit pure noodzaak en weer anderen omdat ze gestuurd worden. Gelukkig zijn bij die laatste categorie vooral gegronde redenen aan te wijzen voor weigering: mobiliteit, arbeidstijdregeling. Een aantal mensen zijn uiteraard gewoon niet gemotiveerd om te werken, maar die worden niet alleen gestuurd door de VDAB, maar komen ook via andere kanalen. Soms werken ze enkele dagen en oordelen dat de job te zwaar is.

We proberen vervoer te organiseren, maar dat werkt zeer kostenverhogend. Alleen grotere bedrijven blijken in staat dat te organiseren. Een busje aanschaffen om vijf mensen naar de haven te brengen heeft een veel grotere impact op de kosten dan eentje dat rijdt voor dertig mensen. De investering moet bij de klant gecupereerd worden en die moet dus bereid zijn om daarvoor te betalen.

De heer Jan Laurys: Hoe gaat de firma ermee om als mensen die gestuurd worden door VDAB vragen om niet aangeworven te worden? Wordt dat ook zo doorgegeven aan de VDAB?

Mevrouw Ann Lesandr : Ik durf niet te garanderen dat het in honderd percent van de gevallen zo wordt doorgespeeld, maar doorgaans wel.

De heer Bart Van Malderen: De schoonmaaksector werd jarenlang gekenmerkt door het informele circuit via hetwelk mensen in dienst werden genomen: familie, vrienden en dies meer. Verlopen alle vacatures bij jullie via de VDAB of hoe gebeurt de selectie?

Mevrouw Ann Lesandr : Wij hebben in de grote steden Brussel en Antwerpen heel wat spontane sollicitaties via de website en dergelijke. Heel wat mensen lopen ook in Deurne bij ons binnen. Via mond-aan-mond-reclame starten ook heel wat mensen. Specifiek voor de vacatures waarvoor we moeilijk mensen vinden, doen we een beroep op de VDAB.

III. COLRUYT

1. Uiteenzetting door de heer Jimmy Lelie, verantwoordelijke rekrutering en selectie

De heer Jimmy Lelie: Ik wil me expliciet beperken tot het aanwerven van medewerkers. Colruyt is een bedrijf in verandering: het is intussen een groep geworden met verschillende signatures. Het personeelsbestand groeit gestaag. Binnen het lijnmanagement leeft ook de tweespalt tussen de blijvende nood aan aanwervingen en het feit dat, hoewel de vacatures moeilijker ingevuld raken, de werkloosheid toch stijgt. Het voorbije jaar moeten we erkennen dat er voor Colruyt wel zuurstof is geweest op de arbeidsmarkt en dat we relatief gemakkelijk konden aanwerven, ondanks de crisis. In 2009 konden we 3296 mensen aanwerven en tussen 1 januari en 31 mei 2010 zijn er alweer 1347 aangeworven.

Aanwerven lukt dus, maar er zijn wel een aantal strategische factoren die meespelen in onze zoektocht naar werkkrachten. Kennis van de sector is er een van. Retail kent een prototypisch imago: variabel uurrooster en het fysieke aspect. Als er sprake is van vaste ploegensystemen is er niet echt een probleem, want daarop kan men zich voorzien. Bij Spar is er echter zondagwerk dat heel cruciaal is. Daarop knappen velen af.

Colruyt blijft er bovendien voor kiezen zijn activiteiten te centraliseren binnen een bepaalde regio. Buiten de winkelactiviteit is alles geconcentreerd in en rond Halle. Voor mensen die zich vanuit Limburg of West-Vlaanderen moeten verplaatsen ligt dat gevoelig. Dat speelt vaak mee in het feit dat men van werk verandert.

Brussel is ook een belangrijke factor, vooral qua winkelaspect. Dienstbaarheid en klantvriendelijkheid staan centraal bij Colruyt en daar is het moeilijk om mensen te werven die beide landstalen kennen. Opleidingen zijn mogelijk, maar in de winkel worden onze medewerkers er bitter weinig toe uitgedaagd of aangezet om het Nederlands te spreken, wat het leerproces vertraagt. Voor de distributiecentra geldt dat het een bijzonder multiculturele omgeving is met maar liefst 67 nationaliteiten. Daar is de chef van de verbrandingsoven zelfs op eigen initiatief lessen Arabisch gaan volgen. In de omgeving van Halle heerst er trouwens nog altijd een lage spanningsgraad. Het aantal mensen dat ter beschikking staat van vacatures blijft heel laag, ondanks de hoge werkloosheidsgraad. Het gaat om zowat twee percent. Dat stijgt pas vanaf arrondissement Aalst.

Ook de keuze om een grote waaier aan activiteiten te ontplooien in eigen beheer speelt mee. Wijlen Jo Colruyt geloofde rotsvast in de stelling dat wat men zelf doet, men ook beter doet. De commerci le ‘enseignes’ worden ondersteund door verschillende diensten. Zo hebben we onze eigen kaasverpakkingsdienst, ons eigen vleesverwerkingsbedrijf, een eigen wijnbottelarij en koffiebranderij, een eigen verpakkingsdienst die allemaal op hun beurt worden ondersteund door een eigen architectenbureau, een eigen transportbedrijf en ook een eigen bouwtechnisch team. Logistiek en transport doen we grotendeels zelf, net als afvalverwerking. We maken ook zelf onze journaals in de film- en fotostudio. Zo blijven alle filialen op de hoogte van wat zich op de hoofdzetel afspeelt. We hebben een

informaticabedrijf met 700 mensen en richtten er recent eentje op in India waar ook al 200 mensen werken die op onze loonlijst staan. De marketing en de financiële dienst zijn in eigen beheer, net als het sociaal secretariaat met eigen loondienst en de wervingsdienst waarvan ik zelf deel uitmaak en waar we ons met 42 mensen alleen maar met rekrutering en selectie bezighouden.

Andere activiteiten voor externe klanten zijn onder meer een eigen drukkerij, Druco, een grafisch bedrijf, het krattenverwerkingsbedrijf Intrion, een bedrijf dat automatische 'storage'-systemen zoals bij DHL opzet, eigen verpakkingssystemen. Dan zijn er nog twee bedrijven: Fraxicor, een producent van duurzame stroom, is in eigen beheer en in Belwind, dat het tweede windmolenpark voor de Belgische kust bouwt, zijn we grootste aandeelhouder. Zij zorgen ervoor dat we energie kunnen winnen uit hernieuwbare bronnen. Tegen 2011 moeten we zo alle energie die we zelf nodig hebben kunnen genereren. Fraxicor doet dat uit dierlijke vetten en Belwind zijn de windmolens die ook in zee geplaatst worden.

Er is voor alle activiteiten een uiteenlopend publiek nodig. De zoektocht naar bepaalde categorieën van vacatures is vaak niet eenvoudig. Ik denk daarbij aan geschoolde slaggers, mensen met een financieel-boekhoudkundige achtergrond, de zuiver technische IT-vacatures zoals een IT-architect, bedienden-verkopers in Brussel en mensen met technische bagage zoals koeltechnici die de koelkamers kunnen depanneren.

Naar aanleiding van de vragen die hier zijn gesteld, maar die ook in de pers aan bod kwamen als zouden we als werkgever misschien wel te veeleisend zijn, hebben we alles eens overwogen. Er is hoe dan ook stielkennis en een zekere attitude en vaardigheid nodig. Wij gaan op zoek naar bekwame mensen met de juiste competenties. Het is natuurlijk geen verhouding van 33,3 op 1. Voor sommige jobs is nu eenmaal achtergrond nodig. Voor een jurist-fiscalist kan je bezwaarlijk een opleiding opzetten. Voor mij kan dat wel: ik behaalde geen hoger diploma, maar een humaniora diploma A2 Wiskunde-Latijn. Ik vond wel een bedrijf dat in mij geloofde. Binnen Colruyt ben ik nu chef van 42 mensen van wie toch de helft een universitaire opleiding genoot. Het komt erop neer dat ik die job niet heb door een diploma, maar wel door de juiste attitude, door een ondernemerschapsgesest. Dat is voor ons een belangrijke waarde.

67 percent van de mensen die dit jaar aangeworven zijn, behaalden een technisch secundair of secundair diploma of lager. Het is belangrijk dat er een goede studie gebeurt vooraleer met iemand in zee te gaan om ze op weg te helpen in hun professionele loopbaan. Dat doet men ook voor aankoop van een dure machine. Een goed evenwichtig selectieproces is cruciaal.

Er lopen voor de knelpuntvacatures heel wat samenwerkingscontracten, niet alleen met de VDAB, maar ook met Actiris, Forem, Myrec Charleroi (Mission Régionale pour l'Insertion à l'Emploi), Gokans, NT2, Huis van het Nederlands enzovoort. Organisatorisch zien we als werkgever soms door het bos de bomen niet meer. Er worden zoveel maatregelen genomen om mensen te activeren. Ik vraag me af of die grote inspanning wel tot efficiëntie leidt en effectief meer aanwervingen. Daarom heb ik al die zaken voor even een halt toegeroepen. De VDAB wil met een WIP-project van start gaan. Ik ben van plan om met hen om de tafel te gaan zitten zodat we het kunnen hebben over een structurele aanpak in plaats van actie per actie.

We blijven ook investeren in eigen opleidingen. Zo hebben we aan Franstaligen de mogelijkheid geboden om tijdens de werkuren een cursus Nederlands te volgen. Er zijn ook PC-, vaardigheids- en presentatieopleidingen, en groeitrainingen voor leidinggevend. Maar bij ons kan iedereen bijvoorbeeld ook een yogatraining volgen. Ook assertiviteits-training kan binnen het gamma aan opleidingen. Daarnaast zijn er ook nog functiespecifieke opleidingen en de opleidingstrajecten. In mijn chef-traject moest ik een aantal opleidingen volgen. Dat behelsde onder meer de het houden van functioneringsgesprek-

ken, vergaderingen organiseren en dies meer. Toch blijft het voor bepaalde beroepen dus moeilijk om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen.

2. Bespreking

De heer Koen Van den Heuvel: Ik leerde vooral dat Colruyt wel heel veel inspanningen probeert te leveren om mensen aan te werven. In uw stem klonk enige fierheid toen u vermeldde dat maar liefst 67 percent van de mensen die recent zijn aangeworven hoogstens een secundair diploma haalde. Het is een belangrijke uitdaging op de Vlaamse arbeidsmarkt waar bedrijven de neiging vertonen om beter opgeleide mensen te willen aanwerven, de werkloosheid toeneemt en het aantal aanwervingen veeleer terugloopt door de minder goede conjunctuur. Reageert Colruyt bewust zo op die situatie?

De heer Jimmy Lelie: Dat is al jaren de strategie van Colruyt en hangt zeker niet af van de arbeidsmarkt van vandaag. Dat maakt het ons misschien wel iets makkelijker. Anderzijds is het zo dat voor heel wat functietypes in de distributiecentra en in de winkel technische vaardigheden vereist zijn die we zelf kunnen aanleren.

De heer Koen Van den Heuvel: Ik heb de indruk dat sommige jobs die door iemand met een simpel secundair diploma kunnen worden uitgevoerd, vaak worden ingenomen door mensen met een hogere scholing, omdat die eerste categorie in het selectieproces uit de boot valt. Mensen die gewoon secundair onderwijs hebben afgemaakt, blijken een moeilijk tewerk te stellen groep. Dat zien we in de statistieken van de VDAB. Hebt u ook dat gevoel?

De heer Jimmy Lelie: Ik denk niet dat dat zo is. Het blijkt net de groep die in de crisistijden daalt in de werkloosheidscijfers. Ik spreek natuurlijk vooral vanuit de ervaring in en met het bedrijfswezen waarin ik werk.

De heer Jan Laurys: Klopt het dat Colruyt er ook nog een eigen bedrijfscultuur op nahoudt, zoals vrij informele omgangsnormen, elkaar met de voornaam aanspreken enzovoort? Helpt dat bij het aanwerven en vooral het in dienst houden van werknemers?

De heer Jimmy Lelie: Het is moeilijk om daarover te oordelen als je er zelf in groot geworden bent. Maar ik meen wel dat het ontzettend drempelverlagend werkt. Het speelt volgens mij echter niet echt een rol in het selectieproces. De mensen kennen ons immers niet als werkgever. Wat wel een rol speelt is mijns inziens de omgang die mensen zien van de werknemers van Colruyt onder elkaar in de winkels. Dat is zichtbaar.

De heer Bart Van Malderen: De specifieke ligging in Vlaams-Brabant en in Halle en omgeving doet vragen rijzen bij de interregionale mobiliteit. Dat is gezien de nog grotere schaarste op de arbeidsmarkt in de vorige legislatuur toen nog meer aan de orde gesteld. Jullie zijn van geen enkele gewest- en taalgrens ver verwijderd. Zijn er nog andere barrières dan de taal die beletten dat mensen van de ene naar de andere regio gaan om te werken?

De heer Jimmy Lelie: Onze eigenheid maakt net dat mensen niet geneigd zijn te verhuizen om te veranderen van werkgever.

De heer Matthias Diependaele: Ik geloof dat die taalvereiste vooral geldt in de winkels. Met 67 nationaliteiten en een chef die Arabisch leert, speelt in Halle die vereiste minder een rol. Toch blijft het moeilijk om mensen uit Brussel en Wallonië aan te trekken.

De heer Jimmy Lelie: Dat heeft te maken met het soort activiteit. De distributiecentra kennen vandaag dat probleem niet. Alle centrale diensten wel. Wie als architect start, moet wel degelijk beide talen machtig zijn, want zal allicht om de tafel moeten gaan zitten met klanten uit Wallonië en Vlaanderen.

De heer Matthias Diependaele: Zijn er in Halle voor de centrale diensten vacatures voor laaggeschoolden die abnormaal lang openstaan? Nu en voor de crisis?

De heer Jimmy Lelie: Op dit moment niet en voor de crisis wel. Vandaag kan iemand starten op drie weken tijd en dan heeft hij een volledig selectieproces doorlopen. Dat was toen anders. Wij passen ons echter aan: Henegouwen kent nog vrij hoge werkloosheidscijfers, dus gaan we daar werk van maken met lokale distributiecentra. Er rijzen ook vragen bij wat er moet gebeuren naar 2020 toe: moet men in de distributiecentra blijven aanwerven of stilaan meer gaan automatiseren?

Mevrouw Patricia Ceysens: Bij alle sprekers tot nu toe hoor ik dat ze het vrij goed stellen, maar nooit een woord over het feit dat iets wat de overheid doet voor u onmisbaar is. De opleiding verzorgt u zelf, van de VDAB worden mensen doorgestuurd, maar niet alleen van hen. Het lijkt niet veel verschil te maken of de overheid iets doet. Wij daarentegen moeten erop toezien dat wat er ook aan incentives wordt aangeboden, de kritische toets doorstaat.

Mevrouw Ann Lesandr : Opleiden doen we inderdaad zelf, maar toch zijn we bijzonder blij met de strategische opleidingstuin. Zonder die konden we veel minder doen. De hele schoonmaaksector zou zich verheugen als er iets aan de werkloosheidsval met het deeltijds werken kon gebeuren en ook het mobiliteitsprobleem kon worden aangepakt.

De heer Bart Van Malderen: Ik kom even terug op de deloyale concurrentie. Er wordt een doorgedreven aanwervingsbeleid gevoerd, wat ook geldt voor Colruyt, en dat maakt dat je zelf sterk inzet. In hoeverre zijn jullie echter representatief voor de sector als geheel? Voeren de concurrenten een gelijkaardig en gelijkwaardig beleid of is Colruyt een trekker die vanuit een traditie, bewust of onbewust, dat aanhoudt terwijl de rest het anders doet?

De heer Jimmy Lelie: Ik geloof van wel. Wij staan daarin naast Delhaize.

De heer Matthias Diependaele: Ik meen dat het nogal kort door de bocht is om het toeleidingsbeleid van de overheid in twijfel te trekken omdat drie grote bedrijven zichzelf goed kunnen redden met een eigen opleidingsbedrijf. Misschien hadden we ook eens wat kmo's moeten aanschrijven.

Mevrouw Patricia Ceysens: Er zijn kmo's aangezocht. Care was nog een kmo toen dat werd onderzocht. Een andere werd ook aangezocht. Het gaat om heel diverse aspecten: mobiliteit is een ander beleidsdomein, de steun is financieel beleid en de werkloosheidsval is een federaal verhaal.

Mevrouw Ann Lesandr : Ook voor kleinere ondernemingen ben ik ervan overtuigd dat inzake opleidingen de sector heel wat inspanningen doet om daarin te subsidi ren. Dat is een haalbare kaart.

De heer William De Plecker: Er is toch een groot onderscheid tussen grote, middelgrote en kleine bedrijven. De twee laatste categorie n kunnen veel gemakkelijker voltijds equivalenten of eenheden ter beschikking stellen om mensen te begeleiden in het werkveld. Als men heel veel kmo's optelt, komt men ook aan 1000 mensen, maar er is niet   n voltijds equivalent die bezig is met aanwerving en begeleiding van mensen. In middelgrote bedrijven waar ik werkte, had men wel degelijk een echte partner aan de VDAB, terwijl dat in een groot bedrijf als waar ik nu zit, voldoende voltijds equivalenten met rekrutering en 'employer branding' bezig kunnen zijn. Er kunnen ook meer middelen tegenover gezet worden.

Mevrouw Patricia Ceysens: In de sector van Colruyt was er het treffend voorbeeld van Carrefour met de afslankingen. Hoe kijkt de Colruyt-groep daar tegenaan? Werft u daaruit? Of juist niet?

De heer Jimmy Lelie: We zijn niet actief beginnen rekruteren om de mensen die bij Carrefour ontslagen zouden worden aan te trekken. Wel zijn er informele contacten geweest. Zo hebben we met de vakbondsafgevaardigden gepraat. Colruyt is daar voorgesteld.

Mevrouw Patricia Ceysens: Had dat enig succes?

De heer Jimmy Lelie: Het succes bestond erin dat bepaalde mensen zijn komen solliciteren en ook zijn aangeworven. Dat is niet expliciet gemeten. Mensen die over de nodige competenties beschikken en willen werken, zijn welkom, zoals ook Jef Colruyt op die kwestie reageerde.

IV. VOLVO CARS

1. Uiteenzetting door de heer Marc De Mey, woordvoerder Volvo Cars Gent

De heer Marc De Mey: Ik heb geen uitgebreide presentatie omdat ik pas laat de uitnodiging voor deze gedachtewisseling heb ontvangen. Bovendien is het eigenlijk meer aan de HR-collega om dieper en technisch-statistisch op de zaak in te gaan.

De problematiek voel ik aan den lijve. Randstad is vlak naast mijn bureau gehuisvest. Het is een van de twee leveranciers als we operatoren zoeken, naast t-interim. Heel geregeld zie ik mensen passeren die zich aanbieden voor een job bij Volvo. Enkele weken geleden had Randstad op het bedrijf een jobcafé georganiseerd. Er zijn nogal wat mensen op afgekomen. Ook van de database van de VDAB is daarbij gebruik gemaakt. De opkomst was daaruit bedroevend laag. Ik meen daarom dat interimkantoren meer gebruik maken van de eigen kanalen om mensen te zoeken. De laatste tijd wad moeilijker en moeilijker. Tot iemand van Randstad een beetje wanhopig bij me kwam en verwees naar Colruyt. Daar vond men zonder moeite kandidaten voor de invulling van 3000 plaatsen nadat de grote baas in de media de vacatures vermeldde. Zouden we niet hetzelfde kunnen doen? Zo gezegd, zo gedaan en het effect was inderdaad gelijkaardig. Dat zegt veel over de te gebruiken communicatiekanalen. Daarbij moeten we evenwel de hand in eigen boezem steken. Budgettair zitten we bijzonder krap en er is weinig marge om te adverteren. We werken in die zin wel wat via uitzendkantoren, maar de media gebruiken is duidelijk efficiënter.

Volvo maakt auto's en komt uit twee moeilijke jaren, 2008 en 2009, met een sterk dalende productie en een groot gebruik van technische werkloosheid. In de tweede helft van vorig jaar is het tij beginnen keren. Er is een nieuw model in productie gekomen, de Volvo S60. In het najaar komt er een herbalans, waarbij de lijn sneller gaat draaien en er dus mensen moeten worden aangeworven. Dit jaar hebben we ongeveer 500 tijdelijke operatoren gerekruteerd via uitzendkantoren. Heel wat zullen aan de slag kunnen blijven, maar iedereen begint op tijdelijke basis. Daarnaast zijn er ook een aantal bediendenfuncties vacant. Ook daarin zitten bepaalde knelpuntberoepen. Ik wil me echter beperken tot de moeilijke rekrutering van de operatoren, arbeiders die de auto's monteren.

Tot voor enkele weken waren er nog ongeveer 250 nodig. Er is ook een heel groot verloop. Vaak houden ze het na een paar weken voor bekeken. We zijn daarop uitgebreid in het nieuws geweest omdat we mensen die van bij Opel kwamen zouden weigeren omdat ze niet door de proeven geraken. We kwamen daarnaast ook op positieve wijze in het nieuws. We zoeken nog altijd naar een 150 operatoren en hopen die snel te kunnen aanwerven.

Het is nodig het eigen selectieproces eens onder de loep te nemen. Er lopen proeven die standaard kunnen worden aangekocht en waarvan veel bedrijven gebruik maken, zoals Volkswagen Vorst en Arcelor Mittal in Gent. Vakkennis en technische beheersing moeten echter gecombineerd kunnen worden met de juiste attitude. Daar zit allicht een onevenwicht in ons proces. Dat zijn we aan het evalueren.

We zijn ons ervan bewust dat we ook het onthaal van de nieuwkomers allicht niet goed aanpakken. Op heel korte termijn moeten we soms mensen kunnen inzetten. Dat is eigen aan een groot bedrijf: HR en de productie willen mensen in dienst nemen. Financiën gaat echter op de rem staan tot dat niet meer kan en dan moet het allemaal heel snel gaan. Wie dan onbegeleid of onvoldoende voorbereid in een bedrijf terecht komt, kan wel verstoeld staan van de complexiteit van de functie. Zelfs zonder diplomavereiste is het toch een complexe baan. We maken vijf modellen op de lijn door elkaar. De werknemer moet dus perfect weten welk model eraan komt, welke variant, welke componenten erop horen en dan moet hij nog het juiste onderdeel nemen en monteren.

Bepaalde externe factoren maken het functioneren van de arbeidsmarkt ook moeilijk. Ik stel vast dat er een hoge werkloosheid is, ook in Gent, en men slaagt er toch duidelijk niet in om een hoge instroom te krijgen. Volvo heeft een zekere naam en ons bedrijf biedt nochtans goede arbeidsvoorwaarden, verloning en arbeidscultuur. De aantrekkelijkheid van de industrietaak speelt ons zeker parten. De auto-industrie staat geboekstaafd als sector zonder toekomst. Wij zijn van mening dat de sector opgeven net zoveel betekent als de industrie van ons land opgeven. Ook het feit dat het om tijdelijke functies gaat, vormt ook een obstakel, zelfs al is die tijdelijkheid relatief. Ze duurt verscheidene maanden, tot het einde van het jaar, maar er zijn heel wat mogelijkheden en kansen om een vaste aanwerving te krijgen.

Een ander probleem waarover ik zeker geen statistische uitspraken wil doen, is de werkatteitude van jongeren. Als er vragen worden gesteld over overwerken of late uren, dan zijn het doorgaans de ouderen, 40-plussers, die daarop ingaan en bereid blijken om offers te brengen. Bij jongeren heeft dat allicht ook te maken met het ploegenstelsel: men moet ingezet kunnen worden in twee dagploegen en één nachtploeg. We verwachten ook dat men getuigt van teamgeest, dat men kan roteren en goed kan communiceren met de teamgenoten.

Hoewel we geen diplomavereisten stellen, werken we wel samen met twee scholen: het Scheppersinstituut in Wetteren en het KTA-Lindelei in Gent. Daar is een zevende jaar Automotive uit de grond gestampt. De belangstelling is bedroevend laag, hoewel de auto-sector nog steeds een belangrijk aspect van de Vlaamse economie vormt. Er zijn vier grote autoconstructeurs, een aantal vrachtwagenconstructeurs en busbouwers en een hele rist toeleveringsbedrijven. Tel daarbij de garages en dergelijke waar gemotoriseerde voertuigen in onderhoud en herstelling gaan, en het aantal neemt nog toe. We willen in samenwerking met de scholen via een kortelings op te starten campagne weer meer leerlingen proberen aan te trekken.

Het tekort aan instroom is moeilijk voor Volvo en schept bovendien een concurrentieel nadeel. We treden in concurrentie met andere fabrieken om modellen binnen te halen. Volvo Gent bouwde vorig jaar 180.000 auto's en zal er dit jaar 230.000 van de band zien lopen. Volgend jaar worden het er volgens de prognoses nog meer. Onze activiteit neemt drastisch toe. Als we aan het moederbedrijf melden dat we moeite hebben om alles te bouwen, dan is de replek simpelweg dat die productie dan maar naar Zweden moet komen. Zweden is in de voorbije jaren van drie naar twee ploegen afgeslankt en stelt heel gemakkelijk mensen te kunnen aantrekken. Dat is een bedreiging, want het gaat meteen over een heel model, dat een volume van een paar tienduizenden auto's behelst. In die zin maken we ons wel zorgen over de toekomst. Die 150 vacatures raken uiteindelijk wel ingevuld. Ik hoop dat we niet in een situatie terecht komen waar Zweden een tiental jaar geleden

in verkeerde, met een relatief lage werkloosheid algemeen, een totaal niet-aantrekkelijke autosector met een heel laag verloop en absentisme. De voorbije vijf jaar is Zweden erin geslaagd die toestand volkomen om te buigen. Het is heel productief en is dus een te duchten concurrent voor Volvo Gent geworden. We moeten er daarom in blijven slagen goede en vooral de juiste mensen aan te trekken.

2. Bespreking

Mevrouw Martine Fournier: U herhaalde twee keer, net als de andere sprekers, dat attitude, motivatie en vaardigheden, een probleem vormen. Dat zijn echter aspecten van een persoon die men niet louter kan aanleren via opleiding en die teruggaan op de opvoeding. Hoe denkt u dat op te vangen? Heeft dat in feite nog iets te maken met opleiding in school?

De heer Marc De Mey: Het is een complex probleem en zeer variabel. We zien ook ontzettend bekwame, flexibele en werklustige jonge mensen. Bij sommige mensen druipt de energieloosheid er echter af. Het heeft allicht met de omgeving te maken, maar ook met de arbeidsmarkt. Als men een zekere bodem heeft bereikt, ziet men dat de beste krachten voor andere bedrijven en zelfs sectoren kiezen. Dan blijven de minder gemotiveerde krachten over. Vlaanderen moet zich daarover buigen en niet zo vaak naar het onderwijs kijken voor soelaas. Het heeft eerder te maken met opvoeding in het algemeen. Onderwijs maakt daarvan slechts een deeltje uit. Offers vragen bleek tien jaar geleden geen probleem, maar de luxewereld van vandaag maakt dat men nu niet meer zo happig is om later of in weekends te werken.

De heer Bart Van Malderen: Volvo stond altijd al hoog aangeschreven qua ontwikkeling en managen van mensen. Het moet me van het hart dat ik het moeilijk heb met het idee van mensen binnenhalen door gebruik te maken van de media omdat het via de interimkantoren niet zo goed loopt. U dient zich bewust te zijn van de maatschappelijke rol die een bedrijf als Volvo speelt: er worden al te snel conclusies getrokken over de werkbereidheid van mensen. Dat blijkt dan manifest onwaar te zijn. Waren al de vacatures waarvan sprake ook aangemeld bij de VDAB? Als elk bedrijf naar de media stapt, zal ook dat kanaal al snel niet meer het gewenste effect opleveren.

Ik heb volkomen begrip voor de stelling van een bedrijf dat er wel vacatures zijn maar geen werkzekerheid voor iedereen die zich aanbiedt. Een aantal mensen van Opel constateerden verbouwereerd dat ze plots niet voldeden voor een bepaalde functie bij Volvo. Dat raakt aan het gevoel van eigenwaarde. Het is algemeen bekend dat sommige testbatterijen in bedrijven niet echt neutraal te noemen zijn: niet etnisch en niet sociologisch. Hoger opgeleiden ontwikkelen ze en schuiven de sociaal wenselijke antwoorden naar voren die binnen andere sociologische groepen veel minder als relevant worden ervaren. Wordt daaraan gesleuteld? Werken jullie rond selectiemechanismen en testbatterijen?

De heer Marc De Mey: Alle functies zijn aangemeld bij de VDAB, zij het dat het via de twee uitzendkantoren is gebeurd.

Met betrekking tot de tests, heb ik met mensen gepraat die ze afgelegd hebben. Ik legde ze ook zelf af. Het zouden volgens de media psycho-IQ-tests zijn. Dat klopt niet. Het zijn proeven die peilen naar reactiesnelheid, opmerkzaamheid, intelligentie, reken- en taalvaardigheid. Qua waarden zijn ze heel neutraal. Niets kan aangeven welke waarden iemand aanhangt.

De tests zijn niet gemakkelijk. Ik praatte met twee mensen van wie de ene wel en de andere niet geslaagd bleek. De persoon die niet slaagde had twintig jaar bij Opel in de lasfabriek gewerkt en was danig gefrustreerd. De ander had al menige sollicitatie achter de rug en aan verscheidene van die tests deelgenomen. Die ervaring zal ongetwijfeld meespelen.

De tests peilen naar een zekere technische vaardigheid en inzichten en niet naar attitude. Daarom wordt in een tweede ronde voorzien om precies dat te evalueren. Dat is veel moeilijker. We zoeken mensen die overal ingezet kunnen worden. Wie twintig jaar stukken in een mal heeft gelegd in de lasfabriek, kan mogelijk ongeschikt zijn om aan de eindmontage te werken bij ons. Bepaalde activiteiten kunnen niet met elkaar vergeleken worden. Sleutelfactor is de relevante ervaring hebben. Bepaalde ex-Opelmedewerkers slaagden wel en functioneren zeer naar behoren, tot ieders tevredenheid. De tests zijn een maatstaf. Bij een examen kan een luizige student perfect slagen of iemand die goed slaagt in het middelbaar kan zakken in de hogere studies. Misschien is die student dan wel verstandig maar ook heel lui. Dat gevaar bestaat bij onze tests ook. Wij kunnen ook duidelijk gemotiveerde mensen weren omdat ze niet over de juiste capaciteiten beschikken voor een waaier van functies waarop ze inzetbaar moeten zijn. Als we zouden selecteren voor één bepaalde functie, dan komen we in de problemen als het werk herverdeeld wordt.

Volvo beseft maar al te goed dat tests feilbaar zijn en nooit de hele waarheid bieden. Toch moet er een maatstaf zijn.

De techniek van mensen ronselen via de media hebben we toegepast omdat alle andere kanalen gewoon uitgeput waren. We hebben niet aan de alarmbel getrokken om te zeggen dat het water ons aan de lippen stond, maar maakten gebruik van een gebalanceerde communicatie. De media heeft dat uitvergroot in negatieve zin door te stellen dat we Opelmedewerkers buisden. Dat vond ik onfair, al was het artikel verder wel een vrij correcte weergave. We hebben de vacatures via alle beschikbare kanalen kenbaar gemaakt, zelfs via onze eigen medewerkers en hun naaste omgeving.

Onze test is intussen een vijftal jaar in gebruik. We hebben de tests gekalibreerd door een grote groep van onze eigen medewerkers te laten deelnemen. Dat werd dan de maatstaf.

V. RANDSTAD

1. Uiteenzetting door de heer Jan Denys, arbeidsmarktdeskundige en manager Randstad

De heer Jan Denys: Het fenomeen van de moeilijk invulbare vacatures is eigenlijk een symptoom van de slechte werking van onze arbeidsmarkt. In mijn boek 'Free to Work' beschrijf ik het fenomeen uitvoerig.

Een van de punten van de slecht functionerende arbeidsmarkt is het insider-outsider-fenomeen. Als wordt gevraagd aan werknemers die in het jaar X aan het werk zijn of ze in het jaar X+1 ook aan het werk zijn, dan scoort België het allerhoogst. Dat betekent dat we objectief de hoogste werkzekerheid hebben. Dat is positief. Als men dan aan mensen die een jaar later werkloos zijn, vraagt wat hun situatie is, dan zit België bij de allerlaagste scores inzake de omschakeling van werkloosheid naar werk. Het hoeft dus niet te verbazen dat er zoveel oninvulbare vacatures zijn. De arbeidsmarkt zelf kampt met een aantal fundamentele oorzaken en heel wat bevoegdheden zitten daar federaal.

De oorzaken van een slecht functionerende arbeidsmarkt zijn niet aan één partij daar toe te schrijven. Dat het allemaal aan de werklozen zou liggen die niet willen werken, is slechts één van de uitspraken die we dan uit de mond van parlementsleden via de media moeten vernemen. Dat getuigt van een tendentieuze ingesteldheid en bepaalde zaken worden uitvergroot, zelfs al zijn er opmerkingen te maken over de wijze waarop sommige zaken verlopen. Eenzijdig stigmatiseren helpt niet. Dat de arbeidsmarkt slecht werkt, is een collectieve verantwoordelijkheid van de politiek en de sociale partners en dit al vele jaren lang. De 'sense of urgency' dringt nog steeds niet voldoende door. Ook op het individuele niveau ligt er een verantwoordelijkheid. Iedereen heeft boter op het hoofd: werkgever, werknemer, werkzoekende. In die zin zijn de presentaties van de bedrijven hier niet representatief. Zij doen zelf heel wat, terwijl vele andere bedrijven helemaal niet zo ingesteld zijn.

Ik spreek zeker niet alleen als deskundige die de rapporten van de raad opvolgt. Wat mij ook beweegt, is datgene wat onze mensen dagelijks meemaken op en met de arbeidsmarkt. We kunnen ons zo een mening vormen over zowel werkgever als werknemers.

Aan aanbodzijde hebben we inzake activering zeker stappen vooruit gezet. Alle lof daarvoor. Toch ervaren we dat nog steeds heel grote groepen werkzoekenden zich vrij comfortabel voelen in hun huidige toestand. Dat valt niet te ontkennen. Dat uit zich in relatief hoge eisen aan werk: zeer dichtbij, vrij hoog loon, geen ploegenarbeid, eisen inzake kwaliteit van de job enzovoort. Een match vinden is dan ook vaak onmogelijk.

We stellen ook vast dat het nog steeds vrij gemakkelijk is om het spel van de activering te ontlopen. We menen dat er bewust wordt op ingespeeld door bepaalde groepen. Zo wordt vaak een verkeerd telefoonnummer opgegeven. Dan kunnen sms'jes niet aankomen. Ook het fenomeen van de nepsollicitaties kunnen we niet ontkennen. Veel mensen maken er geen probleem van om dat ook aan te geven. Er wordt wel effectief meer geschorst dan vroeger, al is het geen jacht op werklozen te noemen. Op dat ogenblik zien we mensen wel spontaan in beweging komen. Dat effect is onmiskenbaar.

Het activeringsdilemma bestaat erin dat we enerzijds heel goede resultaten halen met onze afdeling Randstad Diversity waarbij we in onderaanneming voor de VDAB mensen begeleiden. Het gaat dan om moeilijke doelgroepen in het kader van centrumsteden of het jeugdwerkgarantieplan. Intensieve begeleiding werkt. Wat betekent dat? We nemen niemand bij het handje, maar leren bijvoorbeeld schoolverlaters het abc van de arbeidsmarkt. We proberen ook op waarden in te spelen. Ik ben het dan ook niet eens met de stelling dat attitude niet aangeleerd kan worden. Dat kan alleen niet in een opleiding van luttele uren. Het dilemma is dat die intensieve aanpak niet voor hele grote groepen of aantallen mensen kan worden toegepast, onder meer omwille van de aanzienlijke kost die ermee gepaard gaat. Het blijft dus zoeken naar een manier om zeer veel mensen te activeren maar tegelijk ook meer maatwerk te leveren. Dat is dan weer duurder en de budgetten zijn niet oneindig. De volgende jaren zal het zelfs nog met minder moeten.

Een technisch gemakkelijke oplossing, maar politiek blijkbaar moeilijk uit te voeren, is de onbeperkte duur van de werkloosheidsuitkering aanpakken. Dat speelt zeker mee. Niets is zo activerend als weten dat de uitkering op zeker ogenblik ophoudt. In België maakte men de kapitale fout van werkloosheidsuitkering met bijstand en de twee functies daarvan, armoede voorkomen en bestaanszekerheid bieden, te verwarren. Dat zou rechtgezet moeten worden. We zijn het enige land waar men niet na verloop van tijd op bijstand overgaat.

Met het sms'en stoppen we beter, want het werkt niet. In een bepaalde case hebben we de effectiviteit ook werkelijk gemeten in het kader van een jobcafé. Voor een klant hebben we uit een bestand van de VDAB – alle vacatures staan trouwens sowieso op de website – 100 mensen opgebeld. We kregen één persoon aan het werk. Maar liefst dertig percent bleek niet bereikbaar.

Meer intensieve vormen van begeleiding zijn zeker zinvol, maar kunnen onmogelijk toegepast worden voor grotere groepen van werkzoekenden.

De werkgevers klagen de slechte werking van de arbeidsmarkt aan en terecht, maar doen zelf globaal te weinig. Op de slide staat wat bedrijven allemaal zelf kunnen doen bij schaarste met oplossingen op korte en lange termijn, interne enzovoort.

Dat er heel wat verbetering mogelijk is, zien we alleen al in het feit dat bedrijven de elders verworven competenties wel fantastisch vinden maar dat er bitter weinig ook iets mee doen. Colruyt is daarin een uitzondering. Het zich blind staren op diploma's is inderdaad nefast. Dat weten we uit ervaring: bedrijven haken af, zelfs al weten wij dat een persoon bekwaam is. Dan klagen dat de vacatures niet ingevuld raken, is niet correct. Er zijn zelfs

bedrijven die zonder meer diploma's uit avondonderwijs niet erkennen. Dat druist radicaal in tegen het concept van het levenslang leren. Het is geen schering en inslag. Voorts zijn er ook bedrijven die een schoolverlatersloon aanbieden, maar toch minstens zes maanden tot een jaar ervaring eisen. Zo creëert de crisis zijn eigen schaarste. Door de crisis menen bedrijven dat ze het recht hebben om hun eisen op te drijven. De schaarste groeit dan weer. De media gebruiken voor de moeilijk vervulbare vacatures kan dan wel slecht lijken, maar heeft tegelijk het voordeel dat bedrijven erdoor beseffen dat crisis niet impliceert dat er een enorm aanbod is voor verschillende functies.

Er zijn ook verkeerde inzichten in de arbeidsmarkt. Zelfs op het hoogtepunt van de crisis waren er toch steeds zeer weinig technici – van ingenieur tot de vroegere A3 – beschikbaar. Die zijn nooit veelvuldig aanwezig op de arbeidsmarkt. Die moeten van school gehaald worden, van een ander bedrijf komen of uit het buitenland.

VI. ONDERZOEKSGROEP PERSONEEL EN ORGANISATIE, K.U.LEUVEN

1. Uiteenzetting door professor Luc Sels

Professor Luc Sels: Veel journalisten vragen hoe het komt dat er sprake is van een oplopende werkloosheid met de blijvende knelpuntvacatures. De combinatie verbaast me echter niet en komt voor in heel wat landen van de EU, zoals Nederland en Duitsland.

We hebben het zien aankomen. Wij, de heren Denys, Leroy en ikzelf, hebben een vijftal jaren geleden al voorspeld dat we naar een structurele krapte zouden evolueren. Hoog- of laagconjunctuur, vroeg of laat krijgen we onder invloed van demografische ontwikkelingen te maken met een knelpunteconomie. Dat probleem blijft dus gedeeltelijk bestaan. Wat niet betekent dat het geen aanpak verdient.

De journalisten die met dergelijke vragen komen, hebben vaak een heel kwantitatieve visie op de arbeidsmarkt. Er zijn x-aantal vacatures en zoveel ontslagen van werknemers: waarom stromen die twee niet in elkaar? De instroom in en de uitstroom uit de arbeidsmarkt zijn geen communicerende vaten. Het gaat om vaardigheden en competenties die moeten matchen. Er is vandaag een zeer gevaarlijke economische mix die bekend is uit de literatuur over de economische crisis van de jaren tachtig. Een periode van economische laagconjunctuur, gecombineerd met veel knelpunten, vertraagt het herstel. De knelpunten situeren zich namelijk vaak in groeipolen en dus worden de hefboomen deels lamgelegd. De jaarlijkse productiviteitsgroei boet jaarlijks in aan kracht als de problemen in het hogergeschoolde segment van knelpuntberoepen zich blijven voordoen, zoals ook wordt aangetoond in een aantal economische studies.

De knelpunteconomie en de problematiek met knelpuntberoepen zal mijns inziens alleen nog maar erger worden, en niet in geringe mate. De eerste tekenen van een heropleving van de arbeidsmarkt dienen zich aan, al is dat nog niet zo voor de onderliggende economie. De bovengrens van de boog van de tijdelijke werkloosheid begint opnieuw te dalen. De cijfers gaan tot mei 2010. Onderaan trekt de uitzendarbeid opnieuw aan en de vacatures bij de VDAB ook. De arbeidsmarkt krijgt weer enige ademruimte, al zal dat het probleem van de knelpuntberoepen niet oplossen.

Specifiek voor de VDAB-parameters is het in de statistieken duidelijk dat de spanningsindicator weer onder vijf is gezakt, vijf niet-werkende werkzoekenden per openstaande VDAB-vacature. Historisch betekent dat een extreem krappe arbeidsmarkt. Begin van het vorige decennium stond die waarde nog op negen tot tien.

Er wordt te weinig rekening gehouden met de demografische wissel die ons wacht in de volgende vijf of tien jaar. Er zijn een aantal sectoren met aardig wat 50-plussers onder de werknemers. Die mensen zullen massaal uitstromen en dus komen er aanzienlijk wat

vervangingsvacatures, wat de krapte nog zal aanscherpen. Extreme voorbeelden zijn de Post, met 40 percent 50-plussers en openbaar bestuur met 38 percent. Vervoer, telecomunicatie en anderen zijn minder bekend. We verwachten dat de demografische wissel ook accelererend zal werken op de arbeidsmarkt. De hoge lonen gaan eruit en er komen lagere in de plaats. Dat zou de vraag naar arbeid kunnen aanwakkeren, maar ook het probleem van de niet-inge vulde vacatures versterken.

Ik ga kort in op de aard van de knelpuntberoepen, maar niet op het onderscheid tussen de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten en de arbeidsomstandigheden. Onderaan is er de jongste jaren een trendbreuk. Kwalitatieve oorzaken die te maken hebben met een tekort aan vakbekwame mensen spelen vooral een rol in periodes van laagconjunctuur. Kwantitatieve oorzaken, te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen en te weinig aanzuivering in cruciale beroepsgroepen, domineren in periodes van hoogconjunctuur. Uit de knelpuntberoepstatistieken van de VDAB blijkt dat het kwantitatieve luik – in 2008 stond het op 70 percent – aangehouden wordt in het crisisjaar 2009. Dat valt op. Het kwalitatieve aspect mag zeker niet uit het oog verloren worden.

Wat nauwelijks aan bod is gekomen, maar toch nauw aansluit bij het gegeven, is onderwijs. Geen negatief woord over de ontwikkelende en vormende waarden van het onderwijs vandaag. Er blijft wel een heel groot probleem van studiekeuze bestaan. Precies dat, de te geringe toevoer vanuit het onderwijs, verklaart een groot deel van de kwantitatieve knelpuntberoepen. Specifieke oorzaken zijn gekend, maar er is vooral structureel een te kleine instroom in technisch georiënteerde tso- en bso-opleidingen. Dat vertaalt zich in te weinig doorstroming naar de professionele bachelors die technisch georiënteerd zijn. Er is ook een structureel probleem van te weinig instroom van vrouwen in die technische opleidingen. Dat cumuleert.

Het onderwijs besteedt mijns inziens nog altijd te weinig aandacht aan de principes van alternering en praktijkervaring die de snelheid van inschakeling kunnen helpen remediëren. In het hoger onderwijs komt de veralgemening van de tweejarige masters eraan en daar doen zich een aantal trends voor. De instroom van industrieel ingenieurs, die al een probleem is, wordt bijvoorbeeld nog vertraagd door de effectieve studieduurverlenging. Inzake het technisch georiënteerd onderwijs heeft de overheid nog een hele weg te gaan, maar er zijn ook al een heleboel inspanningen geleverd.

Over de vraagzijde sluit ik me aan bij wat de heer Denys reeds zei. Er is een groot probleem van wervingsbeleid. Zowat 90 percent van de bedrijven zitten echt niet in de categorie van de sprekers van vandaag, waar het bedrijf weet hoe het de arbeidsmarkt moet tegemoet treden. Ik geef vaak colleges aan zelfverklaarde HR-experts waar ik doorgaans vaststel dat er veel expertise is in het selecteren van mensen terwijl de professionele kennis over hoe een arbeidsmarkt te benaderen, wat werven is, welke doeltreffende wervingskanalen er zijn, het opvolgen daarvan, sterk te wensen overlaat. Dat geldt evenzeer voor zaken als employer branding.

In de jaren tachtig en negentig was een veelgehoord thema het omscholen van personeel, of aanwezig personeel klaarstomen voor hogere functies. Daarmee mikte men meer op interne doorstroming dan direct voor externe aanwerving te opteren. Die thematiek heb ik systematisch van de arbeidsmarkt zien verdwijnen, al zie ik het nog wel in grotere bedrijven.

Ook over de heel sterke diplomagerichtheid sluit ik me aan bij wat al is gezegd.

Inzake bemiddeling doen we het al bij al niet slecht. Een discussie die wel kan gevoerd worden, is of de definities nog wel goed zitten. Dat gaat dan onder meer over de passende dienstbetrekking. Tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid is een dienstbetrekking niet passend als ze niet overeenstemt met het aangeleerde beroep, noch met het gewoon

of verwant beroep. Stuurt dat niet te lang in de richting van het zoeken naar aansluitende jobs voor werklozen en te weinig naar heroriëntering voor die sectoren waar er vraag is? Er moet mijns inziens sneller ingezet worden op herscholing en heroriëntatie.

De klassieke kritieken over de vraaggerichtheid van de VDAB vond ik altijd al over het paard getild.

Waar kan het beter op de arbeidsmarkt? Ook in die zin sluit ik me aan bij wat de heer Denys heeft gezegd. Voor de kwantitatieve knelpuntberoepen kijk ik echter iets meer richting onderwijs en de aanlevering daaruit. De andere problemen en de snelheid waarmee we kunnen inspelen op knelpuntberoepen, schrijf ik vooral toe aan een arbeidsmarkt met nogal wat handicaps. Ik heb ze illustratief opgesomd. Zo is de heel grote sectorale loondifferentiatie in België een structureel probleem. De rest van de EU kent dat niet in die mate. Opwaartse mobiliteit naar beter betaalde sectoren is in dat verband misschien nog een optie, maar de omgekeerde beweging wordt uitgesloten. Dat legt de intersectorale mobiliteit lam.

Inzake de achterhaalde visie op uitzendarbeid is de realiteit de wetgeving gelukkig al voorbijgesneld. Vooral het vierde motief is een belangrijke hefboom in de richting van doelgroepvergroting, namelijk het actief gebruiken van uitzendarbeid als wervingskanaal. Het ene statuut, de geringe arbeidsmobiliteit, de focus op diploma's in plaats van competenties: we segmenteren onze arbeidsmarkt en dat betekent voor heel wat beroepen dat we aan doelgroepinperking doen. Heel wat van die thema's situeren zich op het federale niveau. Ik vrees dat de rek die op het Vlaamse niveau zit, met nog betere intermediaire werking en nog betere afstemming met het onderwijs, geen marginale verbeteringen zal genereren als bepaalde structurele mechanismen in het functioneren van de arbeidsmarkt niet aangepakt worden.

Er is ook een meetprobleem. We zijn een van de enige landen waar niet systematisch een vacature-enquête, 'survey' of screening wordt gehouden. Er is bitter weinig zicht op hoe het management van personeelsinstroom in bedrijven wordt aangepakt. De Europese Commissie heeft er een richtlijn over en in principe moet dat door de deelstaten ontwikkeld worden. Dat is in België vooralsnog niet gebeurd en het vormt een enorme handicap in het bijsturen van de arbeidsmarkt.

Op termijn moet ook worden nagedacht over de operationalisering van wat een knelpuntberoep nu eigenlijk inhoudt. Misschien gebeurt dat al binnen de VDAB. Er wordt niet echt gedifferentieerd in looptijden. Voor sommige knelpuntberoepen van de lijst vind ik het heel normaal dat ze ver boven de mediaan in de markt zitten: het zijn beroepen die een langere screening behoeven. Daarbij denk ik met name aan de hoger geschoolden.

Ten slotte is er heel weinig investering in echte 'skill forecasting'. Op Europees niveau begint dat stilaan te lopen. Het behelst het vooruitkijken naar welke sectoren groeien en welke beroepen, en naar de competenties die in aantal en belang zullen toenemen.

Technologisch gezien staan we steeds verder, maar deze progressie wordt niet ingebouwd in het arbeidsmarktonderzoek. Ook analyses van de demografische kwetsbaarheid en sectoren lijken me een belangrijk punt voor de toekomst.

VII. VDAB

1. Uiteenzetting door de heer Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder

De heer Fons Leroy: U krijgt een uitgebreide documentatie met de meest recente knelpuntberoepenstudie met een toelichting van het onderscheid per beroep. Het is duidelijk een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve factoren en arbeidsomstandigheden die meer en meer samenkomen in bepaalde beroepenclusters.

Ik wil in eerste instantie ingaan op de evolutie van de werkloosheid en de vacatures. De rest van de slides laat ik voor wat ze zijn om dan toch in te gaan op de punten waar de VDAB boter op het hoofd zou kunnen hebben met de benadering van de heer Denys in gedachten. In februari 2010 hebben we de gegevens van 2009 doorgelicht en daarbij is vastgesteld dat het koninginnenstuk van de VDAB, de opleidingen en dan vooral de opleidingen knelpuntberoepen die maar liefst 88 percent beslaan, slechts een slaagpercentage kennen van 58 percent. Nochtans zijn de instructeurs allemaal uit de privésector afkomstig en zijn de programma's gevalideerd door de respectievelijke sectoren. De belastingbetaler steekt daar veel geld in. Nochtans mogen we verwachten dat 100 percent van de werkzoekenden die uit die opleidingen komen, aan het werk is. Dat besef is voor ons de trigger geweest om ter zake onderzoek te verrichten.

In het najaar willen we met een aangepast en geactualiseerd plan komen over hoe we denken onszelf te kunnen verbeteren met de hefboomen die we nog hebben. Dat moet dan allemaal geschraagd worden door de sociale partners.

Met betrekking tot de evolutie van de werkloosheid ziet u de verhouding tussen het aantal kansengroepen en alle werkzoekenden. Het aandeel van die kansengroepen neemt alsmaar toe. De verhouding is momenteel drie op vier die behoren tot de kansengroepen. Eén groep hebben we eruit gelicht: zij die ononderbroken werkloos zijn sinds het begin van de crisis. Het zijn er ongeveer 45.000. We analyseren nu wat we voor hen hebben gedaan. Van de 45.000 zijn er 28.000 50-plussers en een ongeveer 5000 met een arbeidshandicap. Er is een zekere overlapping.

Elke maand treden 32.000 mensen uit de werkloosheid en komen zowat 29.000 erin terecht. Het is dus geen statisch gegeven. Dat zijn ook werkzoekenden die ons soms ontsnappen in het activeringsbeleid. Ze gedragen zich heel flexibel op de arbeidsmarkt, maar zitten vaak bij de partners-uitzendkantoren. Ze vertekenen natuurlijk wel een beetje de statistische omvang van de werkloosheid.

Uit de evolutie van de vacatures blijkt dat ook het aandeel van de knelpuntvacatures niet is gedaald, maar toegenomen. De structurele mismatch zorgt daarvoor. Grofweg vraagt 61 percent van de vacatures om middelmatig tot hooggeschoolden, terwijl 50 percent van de populatie laaggeschoold is. Bij die indicator ontstaat dus een spanningsveld.

De spanningsindicator is een theoretische indicator. Per vacature zijn er slechts vier werkzoekenden beschikbaar. In Europa ligt die verhouding op vijf maar dan wel in een verhouding van twintig miljoen werkzoekenden voor vier miljoen openstaande vacatures.

Waar zijn we mee bezig of hoe denken we te kunnen remediëren? Het thema van de passende dienstbetrekking vormt een discussiepunt. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) vindt dat goed. We hebben de meest liberale reglementering volgens de juristen. De arbeidsmarktdeskundige bekijkt hoe de reglementering wordt toegepast. Hoe zit die in het hoofd van de consultant, van de werkzoekende en van intermediairen op die arbeidsmarkt, zoals werknemersorganisaties die hun leden informeren over rechten en plichten? Ik denk dus niet aan de privéorganisaties in dat verband.

Wij willen een voorstel neerleggen om die periode van zes maanden voor een deel van de schoolverlaters niet te laten spelen. De situatie vandaag is dat heel wat jongeren misgekwatificeerd zijn voor de arbeidsmarkt. De ongekwalificeerden kunnen we overal naartoe oriënteren. Het gaat echter over onder meer jongeren uit de richting Kantoor, Schoonheidszorgen enzovoort, naar wie echt geen vraag is op de arbeidsmarkt. Het gaat niet op die jongeren zes maanden lang te laten bewegen op die arbeidsmarkt. Zij moeten vanaf de eerste dag werkloosheid geheroriënteerd worden, zelfs al zijn ze als schoolverlater niet happig op nieuwe opleidingen. Me dunkt moeten we strenger zijn in die zin. Veel vroeger heroriënteren kadert perfect in de aanpak van het sluitende maatpak. Zo kunnen we op

dag 1 het profiel van de jongeren confronteren met de beschikbare vacatures. Als er dan een wanverhouding blijkt, kunnen we meteen heroriënteren. Een pilootproject lijkt me aangewezen.

Ook de pps, de publiek-private samenwerking, moet een belangrijk onderdeel zijn van de aanpak. Er zijn ongetwijfeld verschillende spelers en verschillende soorten van houding. De Volvo-case heeft me geleerd dat sommige privé-intermediaren waarmee we samenwerken of willen samenwerken, te weinig op ons een beroep doen. De bedrijven roepen de hulp in van een intermediair en die komt pas naar ons toe op het ogenblik dat er brand geblust moet worden. Dan moeten wij met een instantoplossing komen. Er zou intussen geen rem meer mogen staan op het inschakelen van de VDAB, zeker bij grote dossiers waar men bijvoorbeeld duizend technisch geschoolden zoekt. Ook omgekeerd mag die er niet zijn, trouwens. Performantiewinst is in die zin zeker mogelijk.

Uit de recente parlementaire vragen kon ik ook afleiden dat er begrijpelijkerwijs enig ongenoegen leeft over de late opstart van bepaalde onderdelen van het Webpunt. Allicht heeft de VDAB in dat verband ook inschattingfouten gemaakt. We dachten dat het logisch en gemakkelijk zou zijn om in tijden van economische recessie, waar er machines leegstaan en meestergasten werkloos zijn, die meestergasten in te schakelen in opleidingen. Samen met Voka, UNIZO, hebben we in die zin een oproep aan de bedrijven gelanceerd, maar we hebben vandaag nog maar vijf echt werkende projecten op die basis. Is dat een verwijt aan de bedrijven? Neen, want we wilden dat ze een volledige opleiding zou aanbieden met de eigen meester-gast. De VDAB zou dat betalen en faciliteren. Wat eruit is ontstaan, zijn gemengde opleidingen waarbij een deel van de infrastructuur en de mogelijkheden van de respectieve bedrijven wordt gebruikt en de rest met eigen mogelijkheden gebeurt. Die switch maakte dat we in het najaar toch met 60 nieuwe projecten van start kunnen, met bedrijven en intermediaren.

In de zomer wordt de opleiding voor transport voortgezet. In die sector zijn er immers manifest lange wachttijden. We hebben mensen uit het onderwijs weten te sensibiliseren om in die maanden bijkomende opleiding te geven in de transportsector. De activiteit kan dan voor 100 percent doorgaan en met de poolvorming vanuit het onderwijs kunnen we in de zomermaanden een hogere performantie halen.

We zijn momenteel ook volop bezig met mobiele opleidingen. Dat gebeurt doorgaans in samenwerking met de lokale besturen. Vaak zien we een lokale vraag en een voldoende kritische massa aan werkzoekenden en vacatures, bijvoorbeeld aannemers met openstaande vacatures. Dergelijke opleidingen kosten veel minder en zijn eenvoudiger in te richten omdat ze dicht bij die wereld staan. Meer performantie is daarmee mogelijk. De eerste mobiele opleidingen zijn doorgegaan in de omgeving Dendermonde-Beveren en enkele in West-Vlaanderen. De doeltreffendheid is al gebleken en het systeem wordt dus ook verder uitgerold.

Zijn we voldoende sluitend voor onze cursisten? Laten we die niet te veel los na afsluiten van een cursus? We gingen er te gemakkelijk van uit dat zij na afloop van de cursus en met een vacature in de hand veel gemakkelijker aan de slag zouden raken, maar niets blijkt minder waar. Een geïntegreerde aanpak van vacaturewerking en einde van de opleiding dringt zich op.

Bepaalde bedrijven stellen vereisten die weliswaar legitiem zijn, maar die maken dat de werkzoekenden kansen missen als men zich alleen richt tot dat soort van opleidingen. Zo staan de vacatures bij Securitas wel open voor ongeschoolden, maar zijn er de facto wel degelijk aanwervingsvereisten. Dan laat ik de nationaliteitsvereiste uit de wet Tobback voor dergelijke jobs nog buiten beschouwing. Wij willen Securitas helpen, door niet alleen voor hen maar tevens met het onderwijs samen te werken. Daarvan is het zevende jaar

secundair Integrale Veiligheid en Veiligheidsberoepen al een voorbeeld. Een brede basisopleiding voor veiligheidsberoepen kan dienen voor wie tewerkgesteld wordt als steward, gemeenschapswacht, politie, brandweer of privé-bewakingsagent enzovoort. Daarnaast kan men naargelang van de specifieke competenties van een werkzoekende uitmaken waar hij of zij het best wordt ingepast. Op basis daarvan is doelgerichte toeleiding mogelijk. Hetzelfde concept wordt ook toegepast in de zorgsector. Het helpt om de kortgeschoolden naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Tot slot is er de attitudetraining. In een aantal werkateliers lopen experimenten in Antwerpen en Gent. We stellen vast dat bepaalde jongeren inderdaad met gedragsproblemen kampen. Er is vandaag geen antwoord op. In het verleden was er wel een aparte module attitudetraining, die aan gedragscompetenties werkte. Van daaruit ging men naar een vooropleiding en dan naar een technische opleiding. De trajecten waren zo lang dat er ook heel veel afvallers waren. Daarom opteerden wij ervoor om die gedragscomponent maximaal te integreren in onze technische opleiding. Voor de instructeurs die vooral beschikken over technische en minder over de pedagogische competenties, was dat een hele aanpassing. Met het oog op de zuivere uitstroomcijfers, zijn we echter niet overtuigd dat we wezenlijk kunnen ingrijpen op die gedragsattitudes. We gaan nu na hoe we daar structureel iets aan kunnen doen en de werkateliers zijn een eerste component. Het zou echter beter vroeger in het traject gebeuren, maar de beperktheid van de middelen laat het niet toe. Bovendien zouden jongeren direct in een werkatelier verenigd moeten worden om te werken in een traject waarin ze werken rond die competenties om ze dan in een heel soepele formule de werkomgevingen en intermediairen laten meewerken in het werkatelier om de zin in werk te stimuleren. Ook de mogelijkheid om af en toe eens een stage te doen, kan aanleiding geven tot werkinstap. Daarna kunnen ze ook verdere technische scholing genieten via ons, de bedrijven of sectorale instellingen. De werkateliers zijn in elk geval een goed instrument dat jammer genoeg momenteel op de spanningslijn van kortdurende/langdurige werkloosheid zit. Dat is voor de doelgroep te laat. Het zou vooraan in het traject moeten komen, onder meer voor jongeren uit het deeltijds onderwijs met gedragsproblemen.

VIII. DEBAT MET DE SPREKERS

Mevrouw Vera Van der Borgh: Binnen het palet van knelpuntberoepen vormt de horeca een specifieke niet-onbelangrijke groep. De betrokkenen kunnen allicht minder tijd en energie steken in opleidingen tot kelner of schoonmaakpersoneel. Me dunkt ligt daarin ook een belangrijke taak voor de VDAB inzake toeleiding. Jongeren kunnen er echter nog maar moeilijk toe bewogen worden om de lastige uren te draaien of weekend shifts te doen. De VDAB, als overheidsdienst, zou voor die groep toch in een of andere mate moeten ingrijpen. Ik geloof dat er ook zoiets is als een jongerenhorecaproject voor de centrumsteden. Is dat al van start gegaan?

De heer Bart Van Malderen: Het arbeidsmarktbeleid is vaak een evenwicht zoeken tussen wortel en stok: aantrekken en streng zijn. Het concept van werkloosheid van onbepaalde duur lag altijd al moeilijk. Ik meen echter dat niemand er problemen mee zou hebben als het Deense systeem werd overgenomen. Dat behelst een heel aantal jaren negentig percent van het nettoloon en een intensieve begeleiding van vijf dagen op zeven. Willen we daarin investeren en kan onze maatschappij dat wel aan? De alternatieven voor ons systeem is vaak nog veel duurder en dus gaat het niet op de onbeperkte duur-werkloosheid hier zo te bekijken. Het vroegere artikel 80 voorzag in een soort van beperking in de tijd, maar werd afgeschaft in functie van de sluitende aanpak. Als dat voor 100 percent kan worden toegepast, meen ik dat de beperking in duur zelfs niet nodig zou zijn.

Ook ik vind een contradictie in de passende dienstbetrekking en relativeer dat sterk. Als ik echter hoor welke eisen bedrijven soms stellen, dan lijken strengere selectievereisten in

contradictie te staan tot het idee dat de passende dienstbetrekking ruimer moet worden gezien.

De heer Koen Van den Heuvel: Met alle respect en bewondering voor de sprekers, maar veel nieuws hebben we niet gehoord. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers, werkzoekenden en alle andere betrokkenen. De boodschap was zeker niet dat de werkzoekenden niet willen werken. Professor Sels legde er de nadruk op dat de rek eruit is. Binnen onze bevoegdheden kan er nog wel beter gewerkt worden en dat moet ook in de toekomst. Het zijn echter marginale verbeteringen die de werkgelegenheidsgraad van Vlaanderen van om en bij de 63 percent niet zullen oplossen, en de lage werkgelegenheidsgraad van amper een derde van de 55-plussers ook niet. Structurele veranderingen zijn nodig. Hoe evalueren de andere sprekers die stelling?

De heer Matthias Diependaele: Het debat is er mede gekomen omdat mensen de link leggen tussen knelpuntvacatures op het moment van hogere werkloosheid en dat zou duiden op werkonwilligheid van werkzoekenden, althans zo luidt de mantra van een lid dat er niet is en die de werkloosheidsuitkering dan strikt wil zien beperken in de tijd. Ik ben zelf voorstander van het concreet beperken in de tijd van de werkloosheid door mensen een jobaanbod te doen waarvoor ze dan de verantwoordelijkheid hebben om erop in te gaan als het ook passend is. Als de werkloosheidsuitkering zou worden beperkt in de tijd, dan nog ontslaat dat niemand van de plicht om mensen toe te leiden naar werk. Anders ontstaat er een toestand zoals in Nederland, met anderhalf miljoen mensen in de bijstand, waar verder ook niet meer werd naar omgezien. Mechanismen ter activering zijn prima, maar bij de idee van de beperking heb ik in die zin wel vragen. Die mechanismen moeten dan wel in de hand gehouden worden. Er is soms geen afstemming tussen wat de VDAB doet en de controle door de RVA. Ook dat moet aangepakt.

In de concrete verhalen van de bedrijven hoorde ik dat er toch ook sprake is van foute verwachtingspatronen ten opzichte van elkaar. Zo hebben heel veel werkzoekenden blijkbaar geen idee van het loon of de arbeidsomstandigheden die in een bepaalde sector gangbaar zijn. Men weet amper waarin men terecht komt. Dat wordt te gemakkelijk geduid als onwil, terwijl het allicht vaak om onkunde gaat. Wordt dat bij intekening bij de VDAB of een interimkantoor dan niet uitgelegd?

Het is ook niet vanzelfsprekend zo dat men automatisch laaggeschoolden aanwerft omdat er geen diplomavereisten zijn opgegeven. Dikwijls neemt men voor jobs die een lagergeschoolde aankan, toch hoger geschoolden in dienst. Er is bij werkgevers vaak een impliciet verwachtingspatroon bij werkgevers en als dat niet ingevuld wordt, groeit er wederzijdse frustratie. Er moet daarom werk gemaakt worden van de kwaliteit van vacatures en de explicitering van wat er aan twee kanten wordt verwacht.

In geen enkel betoog heb ik iets gehoord over de plaats van zwartwerk. Ook dat is een werkloosheidsval op zichzelf. Het klopt dat de horeca een markt zou kunnen zijn waar heel wat mensen aan de slag kunnen en het zit in de lift. Tot voor enkele jaren waren heel wat jobs daarbinnen zwartwerk. De vele vacatures zijn dus deels eigenlijk een witmaking van die jobs. Hetzelfde geldt voor de jobs die nu met dienstencheques worden uitgevoerd.

Mevrouw Patricia Ceysens: Alle lof voor de bedrijven die we vandaag hoorden. Dat neemt bij mij echter de vrees niet weg dat andere bedrijven, die het niet zo goed doen, de VDAB niet voldoende kennen. Ik denk dat de kleine bedrijven waarvan we denken dat ze niets doen, de VDAB niet eens kennen. We mogen niet te snel denken dat voor bedrijven die het zelf niet kunnen waarmaken, de VDAB alles doet. Persoonlijk vind ik dat we als overheid kritischer moeten blijven over wat we zelf doen dan voor bedrijven. Privébedrijven kennen een natuurlijke sanctiëring: als ze niet doen wat moet, dan gaan ze failliet en verdwijnen ze. Een overheid kan veel langer falend zijn, omdat die mechanismen ontbreken.

De heer William De Plecker: Vanuit mijn eigen leefomgeving gaat er geen week voorbij of ik word er als HR-manager op aangesproken dat mensen met een eigen zaak iemand hebben aangeworven en dat het fout is gelopen. Ze willen dan dat ik selectiegesprekken ga voeren. Een groot bedrijf heeft specialisten voor werving en of die verloopt via tests of niet, ze kunnen peilen naar attitude en motivatie. Wij hebben lijnmanagers, een ceo, een ‘finance manager’ en een HR-manager. Kleinere bedrijven, tot een honderdtal mensen, moeten die functies allemaal in één persoon combineren, de bedrijfsleider. Mijns inziens is er voor de VDAB een zeer belangrijke rol weggelegd ter ondersteuning van de arbeidsmarkt, niet zozeer in het aanleveringsproces van kandidaten, maar wel om het inplacementproces in het bedrijf te begeleiden tot de beste kandidaat is gevonden binnen het bedrijf.

Mevrouw Patricia Ceysens: We kunnen wettelijk niet raken aan de definitie van de passende dienstbetrekking die op federaal niveau zit. Hoe denkt men daar dan anders mee om te gaan?

De sector van de windenergie boomt. We kunnen nu nog niet bevatten wat er de komende jaren aan windmolens zal geplaatst worden in Vlaanderen. De mensen van die sector zoeken gigantisch veel werknemers, ook nu al in de planningsfase waarin nog de aanvragen lopen en dergelijke. Vlaanderen kent dat niet en er zijn dus geen direct bekwame mensen voorhanden. Niemand wil blijkbaar de taak opnemen om die mensen te zoeken. Het vergt het inrichten van de nodige opleidingen, desnoods in samenwerking met diverse organisaties. Ze moeten kunnen plannen waar de wind het meest voordelig inwaait in Vlaanderen en het hoogste rendement geeft en weten hoe men dan komt tot een windmolen. Ze laten de werknemers allemaal uit het buitenland komen. Wat Vlaanderen nog kan realiseren aan winst op de arbeidsmarkt, mag dan marginaal zijn, toch moeten we beseffen dat we in die marginaliteit nog grote kansen laten liggen.

Profesor Luc Sels: Uiteraard betekent het feit dat wat we in Vlaanderen nog kunnen doen, marginaal is, niet dat we binnen de eigen bevoegdheden niet meer kunnen optimaliseren. Alles wat te maken heeft met het inrichten van nieuwe opleidingen, het beter afstemmen van onderwijs op de arbeidsmarkt, met heroriëntatie, feitelijke bemiddeling en het verbeteren van de bemiddeling, is hoe marginaal ook, een plicht. Er gaat heel wat belastinggeld naartoe en dat moet goed besteed worden.

Bij de passende dienstbetrekking heb ik vragen bij wat jullie van plan zijn voor schoolverlaters. Het lijkt me niet evident om als schoolverlater die net een opleiding achter de rug heeft, meteen opnieuw te horen dat je geheroriënteerd wordt en weer een opleiding moet volgen. Ik had daarbij veeleer mensen in gedachten die uit een andere job komen. Er is bij ons een drastische omschakeling naar een type van bedrijfsactiviteit die groeit versus een type dat krimpt. Er is een heel geringe bereidheid van de werknemers uit de krimpsectoren om zich te heroriënteren. Daar zit de primaire doelgroep in mijn leefwereld. Er zijn bepalingen binnen de omschrijving van de passende dienstbetrekking die toelaten sneller tewerk te gaan.

Het beperken van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd, maakt het volgens mij nog meer onze plicht om die toeleiding naar werk actief te verzorgen. Over de beperking zelf, is niemand eruit hoe dat moet gebeuren. Het gaat eigenlijk veel meer over hoe degressief de uitkeringen moeten zijn gespreid over de tijd en vanaf welk punt actief zoeken naar werk aantrekkelijker wordt. Er zijn tientallen varianten mogelijk, maar mensen zonder inkomen zetten, is in elk geval niet de bedoeling. Besparingen kunnen geen doel zijn in dit verband, want de alternatieven impliceren hogere uitkeringen voor de grootste groep, namelijk de kortetermijnwerklozen. Het is wel een duidelijk signaal ten aanzien van wie zich in de werkloosheid nestelt. De term werkloosheidsuitkering mag niet oneindig in de tijd worden. Er moet een alternatief zijn dat beter past bij de status van de respectievelijke personen.

De heer Jan Denys: De verwijzing naar mijn boek diende om te duiden dat onze arbeidsmarkt ziek is en dat er te weinig ‘sense of urgency’ leeft in dat verband. De medicijnen liggen vooral op het federale niveau. Het is echter niet omdat Brussel en Wallonië nog zieker zijn, dat Vlaanderen nog gezond is. Dat lijkt alleen zo. Het federale niveau is strategisch in het aanpakken van deze uitdagingen.

De beperking in de tijd van werkloosheidsuitkeringen kan niet in de plaats komen van het bestaande activeringsbeleid. Dat is nooit de bedoeling. Het vormt veeleer een sluitstuk en zou het activeringsbeleid efficiënter maken. Mensen mogen inderdaad niet zonder inkomen vallen, maar het zou ze op de juiste plaats brengen: in de bijstand. Mij gaat het vooral om een positief effect op de arbeidsmarkt. Mensen met een dreiging tot schorsing, worden plots veel actiever.

Ik ben het volkomen eens met de opmerkingen over het zwartwerk, een van de cruciale pijnpunten van onze arbeidsmarkt. Wij organiseren het echter zelf als overheid en met de sociale partners als we mensen vroegtijdig laten uitstromen. Daarover moeten we eerlijk zijn. Dat geldt trouwens ook voor bepaalde vormen van tijdskrediet en arbeidsduurvermindering voor 50-plussers. In Leuven is een bekend fenomeen de verpleger die klust: het zijn 45- of 50-plussers die bijverdienen en soms niet eens in het zwart, maar in bijberoep.

We krijgen de attitude en motivatie die we verdienen. Het zijn uitingen van onze slecht werkende arbeidsmarkt. Welk effect hebben de grootschalige brugpensioenen – zoals bij Carrefour en dergelijke – op mensen van vooraan in de vijftig die in kleinere bedrijfjes werken tegen een niet zo hoog loon? Het is heel logisch dat mensen dan minder gemotiveerd zijn, al is het slechts vijf tot zes percent van die leeftijdscategorie die met brugpensioenen gaan. Het maatschappelijke effect van het systeem gaat heel diep. Politiek en sociale partners slagen er ook in dat verband niet in het tijt te keren. Europa moet het dan maar doen, en daarop wachten we.

De heer Fons Leroy: Ik ben het eens met wat de heer Sels zei: het is niet omdat we niet alle hefboomen in handen hebben dat we geen relevante verbeteringen kunnen doorvoeren. Veel hangt af van de interactie tussen bedrijven, intermediairen en werkzoekenden en werknemers. Daar zitten zeker een aantal hefboomen in die niet in dat federale kader besloten liggen. Uiteraard zou het gemakkelijker zijn als bepaalde instrumenten geregionaliseerd werden.

Waar kunnen we beter presteren? In eerste instantie al bij de kmo-wereld. Dat is evident. We zien wel dat, als we die bereiken, er een heel grote tevredenheid heerst. Maar we bereiken ze te weinig. Dus bogen we ons over de vraag hoe dat dan wel moet. En intussen is er sinds kort een uitwisselingsprogramma met UNIZO. Het is bijzonder moeilijk de kmo op het juiste moment met de juiste vraag en de juiste oplossing te bereiken. Dat is een probleem. Er worden heel wat ontbijtsessies georganiseerd, en er zijn veel communicatie- en infomomenten. Dat biedt echter niet altijd een oplossing voor de kmo-werkgever, omdat de vraag op dat ogenblik niet aanwezig is. We zoeken naar manieren om dat contact en de samenwerking tussen kmo en VDAB te optimaliseren.

De groene economie moet aangegrepen worden. In het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) zijn we een aantal nieuwe opleidingen aan het uitbouwen. Het gaat dan vooral over de alternatieve energiesectoren. In de bouwnijverheid zijn al milieu-componenten ingebouwd. Met het oog op de toekomst zou echter elke nieuwe opleiding de groene toets moeten doorstaan, van bediendenopleiding tot alle industriële opleidingen. Europa vergist zich als het stelt dat het gaat om ‘new skills for new jobs’. Het zijn net zo goed ‘new skills for old jobs’. Elke job ondergaat de druk van de ecologische component. Dat mag niet beperkt blijven tot een segment van de arbeidsmarkt. We bouwen expertise op, onder meer met bedrijven die interne opleidingen geven en dus knowhow hebben die op de arbeidsmarkt bruikbaar is.

De horeca- en bouwsector kennen heel wat opleidingen voor de centrumsteden en in het kader van het jeugdwerkplan. Ik aarzel om te stellen dat we in beide eigenlijk proportioneel een overaanbod bieden ten aanzien van het aandeel in de werkgelegenheid. Beide zijn echter cruciaal voor de binnenlandse werkgelegenheid en krijgen dan ook een prominente plaats in ons opleidingsaanbod. De turn-over in die sectoren kunnen we evenwel niet stoppen. Dat is een van de grote frustraties ten aanzien van vooral de horeca: mensen worden goed opgeleid, maar blijven niet lang. Een goede praktijk is de winteropleiding, zodat de mensen die in het hoogseizoen in de horeca werken met de kortlopende opleidingen, waar ze onder meer veelgevraagde taalcompetenties opdoen, enigszins gebonden worden aan de sector. Er wordt samen met de horecasector een soort van retentiebeleid georganiseerd op die manier, al zouden er meer middelen aan moeten worden besteed. Dat lijkt me ook een model voor andere sectoren die kampen met de vraag hoe ze hun sector aantrekkelijk genoeg kunnen houden. Opleiding is daartoe een sterk wapen.

Mevrouw Vera Van der Borgh: U bent dus niet van mening dat de werkomstandigheden zoals onregelmatige uren en weekendwerk een danige invloed hebben?

De heer Fons Leroy: Toch wel, zo blijkt ook uit de knelpuntvacature-analyse die ik meebracht. Het is de sector bij uitstek waar de werkomstandigheden weinig werkzoekenden kunnen bekoren. Toch worden acht op tien van de knelpuntvacatures ingevuld. In bepaalde sectoren is er echter een grote turn-over. Dat stoppen kan dan enkel door een kwalitatief beleid op te zetten. Dat gebeurt best met de sector zelf.

De krachten bundelen is de beste manier om de beste vooruitgang te boeken. Er zijn bedrijven die ook iets willen doen om mensen te motiveren en activeren. Wij doen dat met privé-intermediarissen en met steun van de sector en soms in samenspraak met het onderwijs. Er zijn tientallen voorbeelden van dergelijke samenwerkingsverbanden, zoals het initiatief Pipe Tech Academy in Sint-Niklaas, waarbij zonder al te veel ideologische discussie, mensen concreet worden opgeleid met een stuk praktijkervaring op de werkvloer. Het feit dat er nog te veel extra muros van de bedrijven wordt opgeleid, maakt dat er vragen rijzen over de competenties. Dat maakt ook het succes van de mobiele opleiding. We nodigen de aannemers uit. Zij komen kijken en zien wie potentieel heeft. Die personen nemen ze dan ook aan. Dergelijke formules hebben we nodig.

Het kader van de passende dienstverlening is inderdaad federaal bepaald, maar laat wel voldoende ruimte die nog niet benut is. De VDAB is dan wel een overheidsinstelling, maar de manier waarop ons beleid tot stand komt, is niet zo evident. Er is een consensus nodig bij werknemers- en werkgeversorganisaties. De nood is bij elke groep groot, maar ik heb het in de eerste plaats over jongeren omdat we met de bestaande wetgeving de heroriëntering al kunnen toepassen. In dat verband laat de RVA-reglementering daar ruimte voor interpretatie. Vroeger mochten we die niet benutten, nu wel, in consensus met de RVA. De gewestelijke dienst moest een advies geven om af te wijken van de beschermtermijn. Nu wordt de interpretatie dat wij dat advies aan onszelf mogen geven. In die gedachtegang willen we aan onze raad van bestuur een voorstel voorleggen om te bekijken of men daarmee akkoord kan gaan en voor welke groepen het dan prioritair moet toegepast worden. Voor andere groepen is het aan het federale kader gebonden.

De heer Jan Denys: Als we vaststellen dat elke vacature waarbij het om ploegenarbeid gaat, een knelpuntvacature is, dan vraag ik me af of dat een geldige reden is.

De heer Fons Leroy: Als dat een logisch onderdeel is van de uitgeoefende functie, in de context van de reglementering van 1963, dan kan dat door de werkzoekende niet geweigerd worden. Iedereen zit ermee in het hoofd dat het echter een uitzondering op de arbeidsmarkt is en gelieerd is aan welbepaalde functies. Dat geldt voor de mensen zelf ook. Daarom zou ik liever zien dat we in Vlaanderen zelf kunnen uitmaken wat de pas-

sende dienstbetrekking moet inhouden. Dat heeft ook betrekking op mobiliteit, die in 1963 allicht op de fiets sloeg, maar vandaag iets heel anders inhoudt.

De heer Bart Van Malderen: De wetgeving is inderdaad gedateerd, maar de maatschappij evolueert, en dat geldt niet alleen voor de mobiliteit. Vandaag maken we mee dat met het systeem van co-ouderschap ploegenarbeid niet langer alleen voor vrouwen, maar net zo goed voor mannen een probleem wordt. De traditionele toeleiding naar de industrie met veel ploegenarbeid is dus niet langer vanzelfsprekend. Bij het oordelen over een passende dienstbetrekking moet rekening gehouden worden met wijzigende sociologische gegevens.

Mevrouw Patricia Ceysens: Nu mannen ermee geconfronteerd worden, zal het opgelost worden.

Mevrouw Ann Lesandr : Het opnieuw normaliseren van het concept ploegenarbeid zal ons in de schoonmaaksector niet redden. We zijn een sector met een aanzienlijke tewerkstelling van laaggeschoolden en proberen te motiveren om de stap naar die arbeidsmarkt te zetten. Ik ben zelf ook moeder en merk dat het heel erg moeilijk valt om te begrijpen dat precies daar de combinatie werk en gezin beter op elkaar moet worden afgestemd. Of de sector dat moet doen, of de overheid daarin stappen moet zetten, laat ik buiten beschouwing. Het lijkt me veel effici nter een mentaliteitswijziging door te zetten door het zichtbaarder maken van bijvoorbeeld dat laaggeschoold schoonmaakwerk.

Patricia CEYSENS,
voorzitter

Jan LAURYS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

Actiris	Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding
bso	beroepssecundair onderwijs
BZ	Binnenlandse Zaken
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
cv	curriculum vitae
Forem	Service public wallon de l'emploi et de la formation
kmo	kleine of middelgrote onderneming
K.U.Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
tso	technisch secundair onderwijs
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VCA	VGM (Veiligheid, Gezondheid en Milieu) Checklist Aannemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Voka	Vlaamse Werkgeversorganisatie-Kamers van Koophandel, Vlaams netwerk van ondernemingen
WIP	Werkgelegenheids- en Investeringsplan