

Vraag nr. 36
van 28 januari 2000
van de heer JOHAN DE ROO

Knelpuntvacatures – Maatregelen

In een recent krantenartikel stond vermeld dat er naar schatting 70.000 Vlaamse vacatures niet ingevuld raken. Voor veel vacatures melden zich geen of niet genoeg kandidaten.

Met groeiramingen tot 3,5 % in 2000 kan dit probleem enkel groter worden.

1. Werden er vanuit de regering reeds stappen ondernomen om deze "paradox van de arbeidsmarkt" te verhelpen ? Zo ja, welke ?
2. Volgens personeelsverantwoordelijken van bedrijven biedt het gebrek aan scholing of ervaring van kandidaten veel minder een verklaring dan een paar jaar geleden.

Wat kunnen dan de oorzaken zijn van dit probleem?

Antwoord

1. Vlaanderen wordt inderdaad geconfronteerd met een arbeidsmarktparadox : een stijging van het aantal moeilijk invulbare vacatures die gepaard gaat met een weliswaar gevoelig gedaalde, maar nog altijd omvangrijke werkloosheidspopulatie.

Dit probleem is complex en zodoende is ook de aanpak veelzijdig.

Vooreerst worden vanuit de Vlaamse regering een aantal initiatieven genomen om de *toeleiding* van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt te verbeteren.

De inhaalbeweging die de afgelopen jaren werden ingezet om werkzoekenden een aanbod te doen inzake trajectbegeleiding, kent een stijgend bereik (van 60.000 werkzoekenden in 1998 naar 100.110 in 1999) én wordt verder geïntensifieerd. Denk maar aan het Vlaamse startbanenverhaal : jongeren krijgen een begeleiding met het oog op de doorstroming naar een startbaan. Om deze jongeren te bereiken, zullen specifieke toeleidingsacties worden ontwikkeld, onder andere in samenwerking met jongerenorganisaties.

Tegelijkertijd wordt de basisdienstverlening steeds dichterbij de werkzoekende gebracht en worden er door middel van de lokale werkwinkels werkelijke one-stop-shops gecreëerd van waaruit wordt doorverwezen naar het juiste opleidings-, werkervarings- of jobaanbod.

Drempels die momenteel verhinderen dat werkzoekenden deelnemen aan het arbeidsproces zullen ook worden aangepakt door in te spelen op het tekort aan (flexibele) kinderopvang en het gebrek aan mobiliteit ; bijvoorbeeld door het opzetten van prefinancieringsmogelijkheden ten voordele van werkzoekende ouders met kinderlast. Een aantal structurele samenwerkingsverbanden met de belangrijke spelers, zijnde de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), De Lijn en Kind en Gezin, behoren eveneens tot de verder te ontwikkelen sporen. Besprekingen tussen deze partners om deze "Vlaamse" werkloosheidsvalleien weg te werken, zijn aan de gang.

Tegelijkertijd worden een *aantal beleidsinstrumenten breder opengesteld* zodanig dat ze optimaal toelaten om in te spelen op knelpuntvacatures. Het hefboomkrediet – gericht op innovatie – zal breder worden opgevat en bedrijven in staat stellen ook een opleidingsaanbod te realiseren waarmee men kan inspelen op de moeilijk te vervullen vacatures. Het IBO-stelsel (*individuele beroepsopleiding in de onderneming – red.*) wordt verder versterkt door in een extra premie te voorzien voor de begeleiding van kortgeschoolde werkzoekenden. Ook via de sectorconvenants – afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de sectoren – wordt ingespeeld op de knelpuntvacatures, onder andere door in bijkomende opleidingsacties voor knelpuntberoepen te voorzien. Met Cevora werd reeds een eerste conventant afgesloten.

Ook in een goede *samenwerking* tussen de regio's ligt een deel van het antwoord. In maart zal een protocol worden gefinaliseerd met mijn Waalse collega Daerden : Waalse werkzoekenden en werknemers krijgen de kans om in Vlaanderen een technische opleiding in het Nederlands te volgen en vice versa. Dit initiatief zal de taalkennis en inzetbaarheid van werkzoekenden en werknemers niet alleen vergroten, maar verhoogt ook de kans dat openstaande vacatures in de Vlaamse regio ingevuld raken. Een samenwerkingsakkoord met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is eveneens in de maak.

2. Ten slotte ben ik zeer verheugd met de tweede vraag van de Vlaamse volksvertegenwoordiger, want dit biedt mij de kans om een actor in beeld te brengen die mits enige creativiteit ook een belangrijke bijdrage kan leveren tot de oplossing van het probleem. Ik heb het dan uiteraard over de vraagzijde, de bedrijven.

Want of een gebrek aan scholing en ervaring objectief minder of meer dan voorheen een verklaring vormt voor de mismatch, heeft uiteraard veel te maken met de perceptie vanuit het bedrijf. De belangrijkste vaststelling die we nu kunnen maken, is dat ook bedrijven op een creatieve manier op zoek gaan naar oplossingen voor de knelpuntvacatures.

Uit onderzoek blijkt dat bedrijven onder invloed van de arbeidsmarktkrapte hun wervings- en selectiegedrag aanpassen : de verdringing van laag- door hogergeschoolden neemt af en men gaat, afhankelijk van de doelgroep, specifieke wervingskanalen en selectieprocedures hanteren. Ook het opzetten van een professionele arbeidsmarktcommunicatie, het inlassen van bijkomende opleiding om kandidaten bij te scholen, het openstellen van de bedrijfsdeuren voor andere doelgroepen (bv. migranten, ouderen), het herschikken van taken binnen het bedrijf waardoor er ruimte komt voor mensen met een ander kwalificatieprofiel, enzovoort, behoren tot de mogelijkheden.

Vanuit de Vlaamse regering worden deze initiatieven duidelijk aangemoedigd en worden tal van acties ontwikkeld om een *arbeidsmarktbe-
wust en professioneel HRM-beleid* te ondersteunen. Dit gebeurt enerzijds door het inschakelen van consultants die bedrijfsbezoeken afleggen, en anderzijds door het ontwikkelen van instrumenten die toelaten een professioneler HRM-beleid te voeren.

De boodschap die we willen overbrengen met dit soort acties is tweeledig. Enerzijds willen we bedrijven stimuleren om een personeelsbeleid te voeren dat oog heeft voor diversiteit. Bedrijven moeten "breder" rekruteren en kansen geven aan bepaalde groepen die over voldoende kwalificaties beschikken maar vooralsnog onvoldoende aan de arbeidsmarkt participeren (bv. migranten). Anderzijds willen we ook duidelijk een impuls geven aan een loopbaangericht personeelsbeleid. Opleiding en vorming zijn het kroonstuk van een loopbaangericht beleid. Een grotere investering van bedrijven in opleiding en vorming, het inschatten van com-

petenties, het detecteren van opleidingsbehoeften en aansluitend het zorgen voor een goed intern doorstromings- en promotiebeleid, zijn instrumenten waardoor niet alleen de inzetbaarheid van zittende werknemers op peil wordt gehouden, het biedt tegelijkertijd mogelijkheden om moeilijk vervulbare vacatures in te vullen.