

(bron: beheersapplicatie Interreg FWVL, balans en aanbevelingen project Grenzeloos Tewerkstellen)

Evaluatie

Het Europese project "Grenzeloos tewerkstellen", dat zes jaar heeft geduurd, heeft het mogelijk gemaakt de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te ontsluiten door de belemmeringen voor mobiliteit te verminderen en de grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling te optimaliseren door het grondgebied te dekken, met inbegrip van bewustmaking, voorbereiding van het publiek en organisatie van gelokaliseerde evenementen die beantwoorden aan de territoriale behoeften.

Sinds het begin van het project zijn talrijke acties uitgevoerd en daarbij waren 7391 werkzoekenden, laatstejaarsstudenten, bedrijven, bemiddelaars of partners van de arbeidsmarkt en beroepsintegratie betrokken. Deze activiteiten omvatten de verspreiding van informatie, de organisatie van workshops, opleidingen en grensoverschrijdende evenementen, en de versterking van de samenwerking tussen de verschillende instellingen en via grensoverschrijdende teams.

52 grensoverschrijdende rekruteringsfeesten stelden bedrijven en kandidaten in staat elkaar te ontmoeten, met als toegevoegde waarde dat het publiek zich van tevoren op het evenement kon voorbereiden, wat een betere doorstroom naar werk mogelijk maakt.

Tijdens 83 thematische bijeenkomsten werden informatie, ervaringen en adviezen over grensoverschrijdende arbeidsmarkt uitgewisseld, waarbij informatie de kern van het project vormt.

234 kandidaten hebben een grensoverschrijdende opleiding gevolgd, hetzij een intensief begeleidingstraject, hetzij een taalopleiding en/of een specifieke opleiding voor het beroep van heftruckbestuurder.

200 kandidaten vonden een baan aan de andere kant van de grens na de grensoverschrijdende opleidingsacties of grensoverschrijdende aanwervingsevenementen.

Naast de operationele acties is en blijft de ontwikkeling van het webportaal Grenzeloos tewerkstellen, dat door de projectpartners wordt gevoed, een echte grensoverschrijdende meerwaarde. Het doel is informatie, advies, communicatie-instrumenten en lopende acties op één plaats samen te brengen voor een betere zichtbaarheid de doelgroep.

Naast het portaal bleek het, gezien de verschillende Interreg-projecten van FWVL waarbij de projectpartners betrokken waren, en met name de publieke tewerkstellingsdiensten, van groot belang om een uitgebreid strategisch comité op te richten dat bestond uit de hoofdpartners van andere Interreg-projecten, om de acties te coördineren. Het voorstel voor een interproject-nieuwsbrief werd unaniem goedgekeurd door de andere hoofdpartners. Deze nieuwsbrief vormde en vormt nog steeds een essentiële toegevoegde waarde voor de bemiddelaars die in contact staan met de doelgroep, aangezien de verschillende acties in één enkel medium worden samengebracht.

Al deze acties hadden niet kunnen worden uitgevoerd zonder de uitvoering van een gestructureerde organisatie met de projectpartners, of het nu projectpartners of geassocieerde partners zijn. De geassocieerde partners hebben, naar gelang van hun expertise en/of hun grondgebied, actief deelgenomen aan het goede verloop van de acties van het project. De geassocieerde partners zijn een echte link geweest voor de verspreiding van informatie onder de verschillende doelgroepen.

Er werden instrumenten en methodologieën (portaal, webinars, grensoverschrijdende teams, werkgroepen, voorbereiding van de doelgroep vóór de jobdagen, enz.) ontwikkeld om grensoverschrijdende tewerkstelling te bevorderen en er werden benchmarks georganiseerd om meer te weten te komen over de methodologieën van anderen. Deze uitwisselingen hebben ook ontmoetingen mogelijk gemaakt en contacten gelegd die na het project worden voortgezet.

Het project heeft in de loop van de 6 jaar aangetoond dat de samenwerking tussen de publieke tewerkstellingsdiensten, de actoren op de arbeidsmarkt en de partners is versterkt.

De tevredenheidsmetingen van de verschillende acties hebben duidelijk aangetoond dat de ontwikkelde instrumenten en activiteiten een toegevoegde waarde hebben gehad voor zowel werkzoekenden als werkgevers.

Vanuit het oogpunt van de organisatoren (coördinatoren en partners) zijn alle acties goed verlopen.

De organisatie van evenementen vergt veel tijd, zowel voor het maken van de presentaties en het voorbereiden van evenementen als voor het mobiliseren van de doelgroep. Daarom was één van de toegevoegde waarden de oprichting van een grensoverschrijdend projectteam bestaande uit de projectcoördinatoren, de cross-border contactpersonen van de PES en de partners naar gelang van hun expertise; vanaf het begin van het project heeft dit team gezorgd voor een toename van de competenties, regelmatige uitwisselingen en een echte gezamenlijke uitwerking van grensoverschrijdende acties.

Sommige resultaten blijven echter enigszins achter bij de doelstellingen.

Een van de eerste vaststellingen was de moeilijkheid om het doelpubliek te mobiliseren:

- Voor werkzoekenden was het vooral een kwestie van het oproepen om deel te nemen aan fysieke of online workshops die specifiek gericht waren op informatie over grensoverschrijdende arbeidsmarkt en administratieve procedures; terwijl uit de vragenlijsten of de uitwisselingen bleek dat er een essentiële behoefte aan informatie en advies bestond. Er moet echter op worden gewezen dat het publiek veel verzoeken om informatie over het zoeken naar werk ontvangt, en dat zij ook via andere kanalen informatie over de workshops vinden: portaal, adviseurs, enz. Bovendien is de deelname aan de workshops niet verplicht.
Daarnaast moesten we ook een vrij hoog absenteïsme vaststellen tijdens de (online) e-sessies, ondanks een uitgesproken belangstelling (bevestigde registratie). Het absenteïsme zou kunnen worden verklaard door het feit dat online minder toegankelijk is dan face-to-face vanwege het gebruik van de nodige tools, en ook door het feit dat de workshops niet verplicht zijn. Het mobiliseren van de doelgroep wordt vergemakkelijkt wanneer we informatie over grensoverschrijdend werken en het statuut van de grensarbeider combineren met rekruteringsevents zoals grensoverschrijdende jobbeurzen: plan van aanpak, beschreven in werkpakket 3 activiteit 2.
- Voor de ondernemingen was de moeilijkheid de ondernemingen van de drie gebieden te mobiliseren, de bijeenkomsten werden hoofdzakelijk bijgewoond door uitzendkantoren van Vlaamse zijde en hoofdzakelijk door werkzoekenden van Franse zijde; dit wordt verklaard door de economische context en met name door de realiteit van de grensoverschrijdende pendelstromen. In Vlaanderen vertrouwen de meeste Vlaamse bedrijven hun aanwervingen toe aan een of meer interimkantoren, omdat het moeilijk is kandidaten te vinden. Dit verklaart de sterke deelname van de Vlaamse interimkantoren aan de verschillende acties die in het kader van de grensoverschrijdende samenwerking zijn opgezet. De Vlaamse

bedrijven die rechtstreeks met de Franse en Belgische arbeidsmarktactoren samenwerken, zijn voornamelijk bedrijven met een terugkerende aanwervingsbehoefte, die over een eigen HR-afdeling beschikken en weten hoe grensoverschrijdende aanwerving werkt.

Het was ook moeilijk voor de bemiddelaars van de publieke tewerkstellingsdiensten en de partners bij de arbeids- en beroepsintegratie om de fysieke workshops te vullen, waarin de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, de administratieve procedures en de behoeften van de bedrijven worden gepresenteerd. De fysieke workshops vergen reistijd, naast de presentatie, en maken het niet mogelijk het hele grensoverschrijdende gebied te bestrijken, afhankelijk van de locatie van de workshop. Na de pandemie werden de workshops in een andere vorm aangeboden, namelijk via online-workshop en met een maximale duur van 1H-1H30; deze formule bleek een succes te zijn en werd tijdens de pandemie als een van de speerpuntacties opgenomen. In tegenstelling tot de fysieke workshops kunnen met deze online formule gemakkelijker adviseurs worden vrijgemaakt. De deelname van externe partners aan het project was echter nog gering, ondanks de mobilisatie van de partners van het project voor de drie gebieden in termen van informatieverbreiding.

Een tweede vaststelling is de moeilijkheid om feedback van bedrijven te krijgen over de aanwervingen (of niet) dankzij online jobdagen, jobbeurzen, bedrijfsbezoeken. Meer gerichte acties zoals online jobdagen maakten dit nochtans gemakkelijker dan de organisatie van grotere fora met meer mensen of online-evenementen.

De laatste vaststelling ten aanzien waarvan verbeteringsmaatregelen moeten worden gepland, is de terbeschikkingstelling van thematische deskundigen, of het nu gaat om het thema communicatie of de thema bedrijfsvoering, de deskundigheid van elk van beide is van essentieel belang voor de uitvoering van de acties (te besteden tijd aan de personele inzet).

Er dient te worden opgemerkt dat de projectpartners, ondanks de onverwachte coronapandemie, snel hebben gehandeld, gezien de sluiting van de grenzen en de inperking. Als gevolg daarvan verschoof een aantal activiteiten van fysieke bijeenkomsten naar online bijeenkomsten en werden meer inspanningen geleverd om nauwkeurige informatie te verstrekken. Als gevolg van deze verplichte verandering beseften de partners de toegevoegde waarde van online-informatie (zowel via het portaal als via workshops).

Aanbevelingen

ALGEMENE AANBEVELINGEN EN VOORWAARDEN VOOR DE START VAN HET PROJECT

- Rekening houden met het hele mobiliteitsaspect (belemmeringen, culturele dimensie, vervoermiddelen, enz.) in het geval van een project dat gericht is op de plaatsing aan de andere kant van de grens.
- Het verduidelijken van het woord "grensoverschrijdend" en van wat het als verplichting inhoudt/veroorzaakt, teneinde het grensoverschrijdende aspect van de ontwikkelde acties en instrumenten te waarborgen. Het woord "grensoverschrijdend" betekent dat de acties moeten worden uitgevoerd door ten minste één Franse partner en één Belgische partner (Waals en/of Vlaams) met een weerslag op het grensoverschrijdende grondgebied/de grensoverschrijdende bevolking, zonder dat er noodzakelijkerwijs een tweerichtingsverkeer moet ontstaan, afhankelijk van de grensoverschrijdende toegevoegde waarde en de vraag van het doelpubliek. Zolang de inhoud grensoverschrijdend is, kan een workshop aan Franse zijde voor het Belgische publiek worden georganiseerd en vice versa, maar ook in duo's, zonder dat het publiek van beide zijden in dezelfde workshop bijeenkomt. Indien relevant, verdient een gemengd publiek van de verschillende zijden echter de voorkeur om grensoverschrijdende uitwisselingen aan te moedigen.
- De maatregelen aan de verschillende zijden van de grens beter leren kennen om te weten in hoeverre deze maatregelen in het grensoverschrijdende project kunnen worden gebruikt.
- Rekening houden met de (fiscale) werkelijkheid/economische context van elk gebied bij het opzetten van acties en het schrijven van het project. De situatie verandert in de loop van het project en daar moet rekening mee worden gehouden. Voorts moeten er acties opgezet worden wanneer er een voorafgaande behoefte en een vastgesteld aanbod is.
- Het zou interessant zijn als de geplande grensoverschrijdende "werk/opleiding"-projecten waarbij vrijwel dezelfde actoren betrokken zijn, zich coördineren, zodat er een projectportefeuille kan worden geopend voor meer duidelijkheid (intern en extern) in de ontwikkeling van de projecten en er een hoge mate van onderlinge samenhang kan worden gewaarborgd.

PROJECTMANAGEMENT

- De regel van ten minste 15% per persoon en per halfjaar om subsidiabele uitgaven te declareren, is nadelig, vooral voor organisaties die meer moeten uitgeven aan menselijke tijd dan aan diensten of apparatuur. Een project vereist de betrokkenheid van veel mensen in dezelfde organisatie. Het kan gaan om 5% van iemands tijd per maand, 5% per kwartaal of 50% van iemands tijd over een periode van zes maanden. De inzet van verschillende personen hangt af van de onderdelen en het proces van operationalisering van de in het project voorziene acties, de pieken van activiteit voor het project, ...
- De verantwoording van de uitgaven moet veel flexibeler zijn.
- Vereenvoudig de gebruiksvriendelijkheid van de beheerapplicatie (maak het intuïtiever) en gebruik deze applicatie misschien om meer te communiceren tussen het programma en de partners: deel info om die te integreren in de nieuwsbrief/site, enz.
- Meer uitwisselingen mogelijk maken met de Interreg-teams naast het begeleidingscomité, die meer gericht is op het activiteitenverslag van de afgelopen zes maanden. en een orgaan voor toezicht, monitoring en controle van de afgelopen zes maanden. Dit ondersteuningsorgaan zou het met name mogelijk maken verbanden te leggen tussen

projecten en projecten van dezelfde programmaprioriteit aan elkaar bekend te maken zodra zij zijn aanvaard.

- Via de technische teams die het initiatief zouden nemen voor deze vergaderingen en zo meer contacten leggen tussen de projectleiders van dezelfde programmaprioriteit.
- Herdefinieer de rol van de geassocieerde partners in een Interreg-project (wat zijn hun verplichtingen, wat is de communicatie naar hen toe en van hun kant uit, is het een deelname voor het hele project of eerder punctueel, enz.)
- De betrokkenheid, het professionalisme en de beschikbaarheid van de technische teams van Interreg FWVL werden gedurende het hele project op prijs gesteld.

COMMUNICATIE

- Vanaf het moment dat het project wordt geschreven, rekening houden met de behoefte aan een communicatie-expert die tijd aan het project besteedt - zorgen voor echte communicatieondersteuning voor de projecten (visuals, communicatie, website, enz.), het belang van communicatie ondersteuning benadrukken (nodige personeelsinzet).
- Betere samenwerking tussen de projecten vanaf het begin: verbanden leggen tussen projecten over hetzelfde thema, rekening houden met elkaars tijdschema's voor acties of deze bundelen (doeltreffender voor mobilisatie).
- Voor een betere zichtbaarheid van de acties van dezelfde programmaprioriteit en met hetzelfde doel voor het doelgroep, zou het beter zijn één website te hebben en niet een website per project. Dit zou de samenwerking ten goede komen en efficiënter zijn omdat de informatie zou worden uitgewisseld en alle partners de promotie van één en hetzelfde webadres zouden maken.
- Om de zichtbaarheid van acties op hetzelfde gebied en met hetzelfde doel bij de doelgroep te verbeteren, één enkele nieuwsbrief opstellen: de inter-project-nieuwsbrief ontwikkelen en openstellen voor alle betrokken projecten.

UITGEVOERDE ACTIES

- Portaal: we blijven het projectportaal voeden door informatie uit te wisselen tussen projecten en met de verschillende instellingen en partners over acties en nieuws betreffende grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Bovendien blijven wij de verschillende tabbladen voeden naar gelang van de evolutie van het nieuws en de informatie die wij ontvangen.
- Nieuwsbrief tussen projecten: wij gaan door met het opstellen en verspreiden van de nieuwsbrief tussen projecten door informatie uit te wisselen tussen projecten en met de verschillende instellingen en partners over acties en nieuws op het gebied van grensoverschrijdende arbeidsmarkt.
- Voortzetting en, zo nodig, ontwikkeling van voorlichtingsbijeenkomsten over grensoverschrijdende arbeid en het statuut van de grensarbeider voor werkzoekenden, partners, bemiddelaars en werkgevers. De behoefte aan informatie is altijd aanwezig.
- Ontwikkelen van online bedrijfsbezoeken voor bemiddelaars/partners.
- Het opgerichte grensoverschrijdende netwerk/partnerschap in stand houden en verder ontwikkelen.
- De organisatie van grensoverschrijdende opleiding is binnen het project zeer goed ontvangen, maar er zijn een aantal belemmeringen (juridisch - financieel - administratief) om deze opleiding buiten het project te herhalen.

- Bij gebrek aan een wettelijke statuut van de werkzoekende die een grensoverschrijdende beroepsopleiding volgen, kunnen werkzoekenden hun werkloosheidsuitkeringen (erkenning van competenties en ervaring, overheidssteun, enz.) en socialezekerheidsdekking niet behouden wanneer zij een opleiding volgen in een buurland.
 - De opleidingskosten en de toelatingsvoorwaarden tot opleidingen verschillen van die in andere landen. Opleidingskosten en terugbetalingsregelingen zijn eveneens verschillend in de twee landen, evenals opleidingscontracten die in een ander land niet worden erkend.
 - Een van de moeilijkheden bij de opleiding van heftruckchauffeurs in het kader van het project is met name dat Pôle emploi geen opleidingsorganisatie is zoals Forem en de VDAB. Om geen aanbesteding te moeten uitschrijven voor het vinden van een opleidingsorganisatie, heeft Pôle emploi contact opgenomen met een van hen, die ermee instemde geassocieerde partner te worden. De cursisten hebben hierdoor gratis gebruik kunnen maken van haar diensten: bezoek aan de opleidingslocatie, terbeschikkingstelling van de Franse naslagwerken en hun onlineplatform, terbeschikkingstelling van een instructeur voor het afnemen van het CACES/heftruck-examen, afgifte van CACES/heftruck-vergunningen, enz.
 - Het gebrek aan vergoeding van reiskosten over de grens vormde een belemmering, dat dankzij het EFRO-fonds en het experiment kon worden overwonnen.
 - Een andere belemmering was de taal, vooral voor Franstaligen. Indien de trainers van FOREM en VDAB niet tweetalig waren, zou het veel ingewikkelder zijn geweest om de opleiding voor een gemengde Franse en Belgische groep uit te voeren.
- Voortzetting van de werkzaamheden naar aanleiding van het verslag over B-Solutions.