

# Bouwpool Antwerpen: sectorale werkzoekendenwerking als antwoord op knelpuntberoepen

*Ondanks het ruime aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt is er in Vlaanderen sprake van een omvangrijk aantal knelpuntberoepen: beroepen die moeilijker en trager ingevuld raken dan andere beroepen. Dit is zeker het geval in de bouwsector waar naar schatting 20% van de vacatures niet wordt ingevuld. Deze paradox stelt zich zeer scherp in de stad Antwerpen. De werkloosheidsgraad is er dubbel zo hoog als in Vlaanderen en heeft een uitgesproken karakter met een hoge aanwezigheid van laaggeschoolden en niet-Europese migranten. Om deze knelpunten te remediëren, sloegen de stad Antwerpen en de lokale Bouwsector de handen in elkaar en richtten in 2000 'Bouwpool Antwerpen' op. Dit samenwerkingsverband tussen de stad Antwerpen en de lokale bouwsector heeft als doel kansengroepen en moeilijk invulbare vacatures te matchen. Biedt dit concept nu daadwerkelijk een meerwaarde ten aanzien van het bestaande bemiddelingsaanbod en helpt het aldus het allocatieprobleem oplossen? Deze vragen stonden centraal in een onderzoek in opdracht van de stad Antwerpen.*

ligt dus vooral bij de allocatie en is zowel toe te schrijven aan globale knelpunten als aan specifieke knelpunten eigen aan de 'grootstedelijke' context. Ten eerste bestaan centraal opgelegde uniforme beleidsmodellen die op de 'gemiddelde' werkzoekende zijn gericht vaak niet om omvangrijke en heterogene groepen van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden te matchen (zie De Cuyper & Struyven, 2004 a&b). Dit vereist modellen die flexibel zijn en rekening houden met de stedelijke problematiek en dus oog hebben voor toeleiding, talenkennis, culturele diversiteit, enzovoort. Daarnaast kunnen ook de gebrekkige afstemming tussen verschillende bemiddelingsinstanties en het ontbreken van gespecialiseerde kennis over de bouwsector als oorzaken worden geduid.

In tegenstelling tot andere steden en gemeenten, is niet enkel de VDAB actief op de Antwerpse arbeidsmarkt, ook heel wat 'derden' bieden bemiddeling, begeleiding en opleidingen (in de bouwsector) aan. De stad Antwerpen beschikt over een groot potentieel arbeidsaanbod voor de bouwsector, over heel wat actoren die actief zijn om werkzoekenden te bemiddelen en op te leiden en over heel wat vacatures in de bouwsector. Het knelpunt

## Principes en kenmerken van Bouwpool Antwerpen

Het Bouwpoolconcept past binnen de visie van de stad Antwerpen om (eigen) stedelijke middelen en actoren sectoraal te clusteren en daarbij structurele samenwerkingsverbanden aan te gaan met sectorale organisaties. De samenwerking met de bouwsector is daarbij het verst ontwikkeld. Tussen de stad

Antwerpen en het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB) werd in dit kader een raamovereenkomst afgesloten waarin de zeven kerntaken van Bouwpool worden omschreven:

1. Toeleiding van werkzoekenden door promotie van (ook minder bekende) bouwberoepen;
2. Screening. Bouwpool dient kandidaten op hun geschiktheid voor een bouwberoep te screenen;
3. Het verder uitwerken van de methodiek van minimum competentieniveau;
4. Initiëren van (interne en externe) coaching van arbeiders en leidinggevenden op de werkvloer;
5. Het uitbouwen van werkervaringsplaatsen in bouwbedrijven;
6. Bepalen van opleidingsinhouden, onderzoek en organisatie van een aanvullend en vraaggericht opleidingsaanbod;
7. Arbeidsbemiddeling met het bewust maken van bedrijven voor tewerkstellingsbevorderende maatregelen.

In de uitvoering van deze taken, kenmerkt Bouwpool zich door drie specifieke kenmerken. Ten eerste is het een samenwerkingsverband tussen de stad Antwerpen, een lokale bedrijfssector en een lokale overheid, wat een uniek gegeven is. Een tweede specifiek kenmerk is de vraaggerichte benadering. Bouwpool vertrekt van de verwachtingen en eisen aan werkgeverskant, tracht deze op een realistisch niveau te brengen en remedieert vervolgens de lacunes aan de aanbodzijde. Concreet zet men in functie van de vraag toeleidingsacties op, screent men of kandidaten geschikt zijn voor het bouwberoep, kiest men een passende opleiding die rekening houdt met de capaciteiten van de werkzoekenden én met de kansen die de opleiding biedt op de arbeidsmarkt en bemiddelt men. Bouwpool kan dus als het ware als een contactpunt of een dispatcher beschouwd worden tussen de verschillende partijen in het traject naar werk: van werkzoekenden naar toeleiders naar bedrijven en opleidingscentra.

Een derde opvallend kenmerk is de volwaardige inbedding van de werking binnen het sectorale opleidingsfonds. FVB Antwerpen ziet dit als een pluspunt voor de eigen werking: door Bouwpool kan het FVB niet enkel opleidingen voor werknemers aanbieden, maar eveneens werknemers toeleiden naar bedrijven die te maken hebben met een

structureel tekort aan werknemers. Op die manier kan een completere dienstverlening geboden worden. Sectorale fondsen hebben doorgaans minder aandacht voor werkzoekenden. Met Bouwpool werd dus niet enkel een lokale invulling gegeven aan sectorale samenwerking in het arbeidsmarktbeleid. Het zorgde eveneens voor een trendbreuk in de rol van sectoren ten aanzien van werkzoekenden.

## Onderzoekopzet: voorbij de gangbare uitstroommetingen

---

De stad Antwerpen, de belangrijkste financier van het project, vroeg zich af of het Bouwpool-concept daadwerkelijk een meerwaarde biedt en of het overdraagbaar is naar andere regio's en sectoren. Dit vertaalden we in volgende onderzoeksvragen:

- Hoe krijgen de interne processen vorm en hoe ziet de structuur van het project en het samenwerkingsverband eruit?
- Is het project overdraagbaar en wat zijn kritische succesfactoren?
- Heeft het concept een inhoudelijke meerwaarde ten aanzien van de bestaande arbeidsbemiddeling?
- Wordt de beoogde doelgroep bereikt, leidt het traject tot duurzame tewerkstelling voor deelnemers in knelpuntberoepen en zorgt het aldus voor een meerwaarde op de Antwerpse arbeidsmarkt?

In deze bijdrage staan we stil bij de laatste twee onderzoeksvragen. Door de aard van de onderzoeksvragen en de aard en doelstellingen van de Bouwpoolwerking reikt de evaluatie verder dan de traditionele meting van "meerwaarde" in termen van input, output en outcome. Minstens even belangrijk is de wijze waarop Bouwpool knelpunten remedieert en de meerwaarde die hiermee gerealiseerd wordt zowel tegenover de bestaande arbeidsbemiddeling als op de Antwerpse arbeidsmarkt. Daarom opteerden we voor een combinatie van procesevaluatie en een kwantitatieve evaluatie. De procesevaluatie betrof de identificatie van de karakteristieken van Bouwpool en de identificatie van de meerwaarde ten aanzien van de reguliere bemiddeling en bestond uit een bronnenstudie alsook uit interviews met de voornaamste betrokken actoren (n = 14).

De kwantitatieve analyse bevatte een analyse van inputs, acties, outputs en outcomes van Bouwpool. Een belangrijk aandachtspunt daarbij was het bepalen van de uitstroom. Het meten van uitstroom is een problematische aangelegenheid. Naast het feit dat het methodologisch zeer complex is om netto-effecten te bepalen – of het aandeel van de deelnemers dat dankzij deelname aan de maatregel uitstroomt (Bollens, 2004) – onderscheiden we vier knelpunten. Een eerste knelpunt is de onzuiverheid van de uitstroomdefinitie. De huidige uitstroommetingen houden geen rekening met het feit of de werkzoekende effectief uitstroomt naar werk of naar een andere werkloosheids- of inactiviteitscategorie (Bollens, 2004).<sup>1</sup> Hierbij aansluitend heeft men ook geen zicht op de aard van de tewerkstelling: interimarbeid, vaste tewerkstelling, een specifiek tewerkstellingsstatuut, enzovoort. Een derde knelpunt is de peildatum of het moment waarop de uitstroom wordt gemeten. Zo meet VDAB de uitstroom zes maanden na de laatste actie waardoor er noch gegevens beschikbaar zijn over de tewerkstelling gedurende deze zes maanden, noch over de duurzaamheid van de uitstroom. Tot

slot laten de gangbare uitstroommetingen niet toe een uitspraak te doen over de relatie tussen het gevolgde traject en de uiteindelijke tewerkstelling. Er wordt met andere woorden niet onderzocht of bijvoorbeeld een opleiding in de bouwsector ook tot een tewerkstelling in de bouwsector leidt.

Deze knelpunten tonen meteen de beperktheid van het bewijzen van 'meerwaarde' enkel en alleen op basis van kwantitatieve gegevens. In het kader van dit onderzoek hebben we getracht een deel van deze knelpunten te remediëren, ten eerste door via de procesevaluatie ook de meerwaarde ten aanzien van de bestaande arbeidsbemiddeling aan te tonen en ten tweede door een verfijning van de uitstroommeting (zie tabel 1).

Het registratiesysteem van Bouwpool liet ons toe uitspraken te doen over de uitstroom naar werk en de aard van de uitstroom. Door een koppeling van deze databank met VDAB-bestanden en de FVB-Constructdatabank was het mogelijk om een zicht te krijgen op zowel de uitstroom als de duurzaamheid van de uitstroom naar de bouwsector. Boven-

**Tabel 1.**

Meerwaarde uitstroommeting Bouwpool ten aanzien van gangbare uitstroommetingen

	Gangbare uitstroommeting	Uitstroommeting Bouwpool
Netto-effectiviteit	-	-
Uitstroom naar werk	-	+
Aard van de uitstroom	-	+
Peildatum van de uitstroom	-	+/-
Duurzaamheid van de uitstroom	-	+
Aansluitingsgraad	-	+

Opmerking: een '+'-teken duidt erop dat Bouwpool de uitstroommeting verbeterde ten opzichte van de gangbare uitstroommetingen

**Tabel 2.**

Kerncijfers toeleiding Bouwpool (september 2001 – juni 2005)

	Aantal (n)	Aandeel (%)
Bereikt	2 806	
Gestart	990	35,3
Beroepsopleiding	759	76,6
Individuele Beroepsopleiding (IBO)	304	52,7*

\* Aandeel berekend op het aantal doorgestroomden naar de bouwsector

dien zorgde dit er meteen ook voor dat we zicht kregen op de aansluitingsgraad. Het knelpunt van de peildatum hebben we gedeeltelijk ondervangen door de uitstroom op verschillende momenten in de tijd te bekijken.

## **Bouwpool een meerwaarde?**

### **Bereik en toeleiding**

Een eerste kerntaak van Bouwpool is het toeleiden, informeren en oriënteren van werkzoekenden naar de bouwsector. Conform de vooropgestelde doelstelling dient het voornamelijk om kansengroepen te gaan die toegeleid worden naar knelpuntberoepen. In tabel 2 zijn de kerncijfers voor de periode september 2001-juni 2005 samengebracht.

In totaal bereikte Bouwpool 2 806 werkzoekenden. Bereikte werkzoekenden zijn werkzoekenden die een oriënterend gesprek of een infovergadering over bouwberoepen (of beide) hebben gekregen. In totaal waren 990 werkzoekenden geïnteresseerd en/of geschikt om in het project te stappen. Heel wat kandidaten starten dus niet.<sup>2</sup> Een eerste reden hiervoor is dat Bouwpool de kandidaat niet geschikt vindt. Bouwpool screent de kandidaten namelijk op drie criteria: hun motivatie, fysieke geschiktheid en kennis Nederlands (niveau 1.1 wordt hier als referentie gehanteerd). Een tweede mogelijkheid bestaat erin dat de kandidaat na het schetsen van wat het beroep precies inhoudt geen interesse meer heeft (zie De Cuyper & Struyven; 2006). Op de verhouding tussen personen die 'niet geschikt' zijn in de eigenlijke zin van het woord en diegenen die geen interesse hebben, kregen we op basis van de data geen zicht.

De doelstelling om 'kansengroepen' te bereiken, is behaald: 94,5% van de gestarte werkzoekenden is allochtoon, laaggeschoold, of beide. Naast het hoge bereik van kansengroepen, kan het surplus dat Bouwpool realiseert naar toeleiding in vijf punten worden getypeerd.

Ten eerste wordt via de aanwezigheid van een sectorspecialist in de werkwinkel een meerwaarde ten aanzien van de bestaande bemiddeling op het vlak van informeren en oriënteren van werkzoekenden gecreëerd. Dit wordt erkend door de partners in de

werkwinkel. Ten tweede had 40% van de gestarte werkzoekenden geen voorkeursberoep in de bouwsector. Bouwpool is er dus in geslaagd om werkzoekenden die op basis van hun voorkeursberoep niet als bouwgeïnteresseerd geregistreerd staan, warm te maken voor een bouwberoep. Dit legt meteen de beperking van de sectorale screenings bloot die werken op basis van het voorkeursberoep.<sup>3</sup> Ten derde was 69,6% van de bereikte werkzoekenden in het kwartaal dat ze bereikt werden door Bouwpool niet opgenomen in de trajectbegeleiding bij VDAB. Dit wijst er op dat Bouwpool een belangrijke complementaire rol vervult ten aanzien van de VDAB. Ten vierde zijn de meeste beroepen in de bouwsector knelpuntberoepen zodat de doelstelling om toe te leiden naar knelpuntberoepen makkelijk te halen is. Bouwpool realiseert hier een meerwaarde door de toeleiding voornamelijk te richten op beroepen die zeer hoog scoren op het lijstje van knelpuntberoepen. Zo kenden de beroepen 'bekister' en 'stellingbouwer' in 2004 slechts een vervullingsgraad van 70% respectievelijk 69% (VDAB, 2004). Bouwpool realiseerde naar deze beroepen de grootste toeleiding met respectievelijk 131 en 155 kandidaten. Dit komt neer op 17,3% respectievelijk 20,4% van het totaal aantal toegeleide kandidaten. Dit wijst erop dat Bouwpool, op basis van zijn kennis van de vraagzijde, zeer gericht toeleidt en op deze wijze een bijdrage levert aan het remediëren van de mismatch tussen vraag en aanbod. Ten vijfde wordt in de evaluatie van het beheerscontract van de VDAB een lichte ondervertegenwoordiging van allochtonen in Individuele Beroepsopleidingen (IBO) gesignaleerd (Administratie Werkgelegenheid, 2005). Bouwpool remediëert dit knelpunt en realiseert een zeer sterke oververtegenwoordiging ten aanzien van het aandeel allochtonen in de Antwerpse Bouwsector met een IBO (79,6% ten aanzien van 13,8%). Laaggeschoolden zijn dan weer (licht) ondervertegenwoordigd zowel ten aanzien van de gestarte Bouwpoolpopulatie als ten aanzien van de populatie in de provincie Antwerpen (52,2% tegenover 55,2%).

### **Opleiding: onafhankelijke facilitator**

Bouwpool leidt kandidaten toe naar opleidingen, maar speelt geen actieve rol tijdens de opleiding zelf. Dit wordt aan de expertise van de opleidings-

verstrekker overgelaten. De taak van Bouwpool bestaat er voornamelijk in om drempels te slechten voor kansengroepen in het opleidingsaanbod als ook om het aanbod meer vraaggericht te maken. Bouwpool kan in die zin als een neutrale en onafhankelijke facilitator worden beschouwd van het lokale opleidingsveld, rekening houdend met de vraag- en aanbodzijde.

Drempels in het opleidingsaanbod waren onder meer de opleidingsduur en het vereiste taalniveau. Door de koppeling te maken tussen minimale competentieprofielen en sectorale vervolgopleidingen, gecombineerd met een 'informeel boekingsstelsel' – waarbij er een overzicht is van vrije opleidingsplaatsen bij alle Antwerpse opleidingsactoren – wist Bouwpool de duur van de trajecten te verkorten. Een gemiddeld Bouwpooltraject duurt 5,6 maanden van start tot tewerkstelling (inclusief opleiding). Een VDAB-traject met één formele opleiding duurt gemiddeld 11,7 maanden en zonder opleiding 6,7 maanden (Heylen & Bollens, 2005).

Daarnaast bracht Bouwpool ook meer flexibiliteit in het aanbod door onder meer opleidingslacunes te signaleren. Aanpassingen in het aanbod konden zo gerealiseerd worden door opleidingen te cofinancieren en door win-win-situaties te creëren voor opleidingsverstrekkers. Zo wordt bijvoorbeeld een gegarandeerde instroom voorzien als een opleiding wordt ingericht of aangepast. Op basis van deze aanpak werd op vraag van bedrijven en in samenwerking met de VDAB een opleiding tot asbestverwijderaar ontwikkeld die vier weken duurt, of werd VCA (veiligheidsattest) geïntegreerd binnen de opleiding. Na een aarzelende start is er met VDAB Antwerpen inmiddels een zeer vlotte samenwerking ontstaan.

## Uitstroom en nazorg

### *Hoeveel Bouwpoolers aan het werk?*

In totaal hielp Bouwpool 594 werkzoekenden naar werk uitstromen in de periode van september 2001 tot en met juni 2005. Dit betekent dat van de gestarte werkzoekenden 57,9% is uitgestroomd naar werk. Van de Bouwpoolers die een traject succesvol hebben beëindigd of, anders gesteld, die hun opleiding of vooropleiding niet hebben stopgezet,

stroomde 66,3% uit. De uitstroomratio's naar tewerkstelling in de bouwsector liggen telkens ongeveer tien procent lager. Een deel van deze Bouwpoolers is mogelijk terechtgekomen in een bouwberoep, maar niet in de bouwsector. Heel wat 'bouwberoepen' vindt men immers ook terug in andere sectoren. Zo zijn bijvoorbeeld heel wat schrijnwerkers en elektriciens terug te vinden in respectievelijk de hout- en metaalsector.

Positief en misschien even belangrijk dan de uitstroomratio's, is dat we geen effect terugvonden van etniciteit op de uitstroomkansen. Dat wijst er op dat personen afkomstig uit niet-EU-landen, zoals Maghrebijnen en Turken, evenveel kans maken om uit te stromen als Belgen en personen uit de EU (onder controle van andere kenmerken).<sup>4</sup> Uit ander onderzoek bleek etniciteit nochtans een negatieve impact te hebben op de uitstroom uit de werkloosheid (De Cuyper & Struyven, 2004b en VDAB, 2004). Langdurig werkzoekenden scoren wel beduidend lager op uitstroom dan gemiddeld. Ook dit is een effect dat we bij andere organisaties aantreffen.

### *Nazorg: een innovatief concept*

Niet de uitstroom an sich is echter het belangrijkste criterium om Bouwpool op af te rekenen, maar ook de mate waarin deze uitstroom duurzaam is. In dit kader besteedt Bouwpool veel aandacht aan nazorg.

Bouwpool biedt ten eerste externe nazorg aan. Dit gebeurt in samenwerking met de VDAB-jobcoaches die sectoraal worden ingezet. Deze nazorg beperkt zich niet tot de traditionele opvolging, maar gaat een stuk verder door ook loopbaanbegeleiding te voorzien via het opmaken van opleidingsplannen voor de nieuwe werknemers. In totaal kreeg 65,6% van de Bouwpoolers nazorg. Doorheen de jaren is Bouwpool gegroeid in het aanbieden van nazorg: waar in 2001 'slechts' 48,7% van de tewerkgestelde Bouwpoolers nazorg kreeg, bedraagt dit in 2005, mede door de samenwerking met de VDAB, 94,1%. Uit onderzoek (De Cuyper & Struyven, 2004) blijkt dat een zwakke schakel in veel projecten inzake arbeidsbemiddeling de follow-up van deelnemers is. Bij de VDAB was deze nazorg zo goed als onbestaande, maar ook bij

zogenaamde 'derden' of Arbeids-Traject-Begeleiding (ATB) is er vaak nauwelijks sprake van nazorg (Vanhoren & Struyven, 1999). Uit de praktijk van arbeidsbemiddeling blijkt echter dat de overstap van een aangename sfeer van de opleiding naar de harde wereld van het werk vaak een moeilijke drempel vormt voor de deelnemers. Eén van de sterkste punten van Bouwpool is dan ook de aangeboden nazorg.

Daarnaast heeft Bouwpool ook aandacht voor de structurele barrières in bedrijven die de integratie van de nieuwkomers belemmeren zoals verschillen in cultuur en een slechte communicatie. Daarom ontwikkelde Bouwpool een opleiding 'bouwpeeters'. De doelstelling van deze opleiding was de training van bouwarbeiders om nieuwkomers in het bedrijf te begeleiden. Bouwpool voorziet in dit opzicht niet enkel externe coaching, maar introduceert ook interne coaching via 'bouwpeeters'. Op het vlak van nazorg introduceert Bouwpool alleszins nieuwe concepten in het Vlaamse bemiddelingslandschap die een meerwaarde bieden tegenover de bestaande bemiddelingspraktijk.

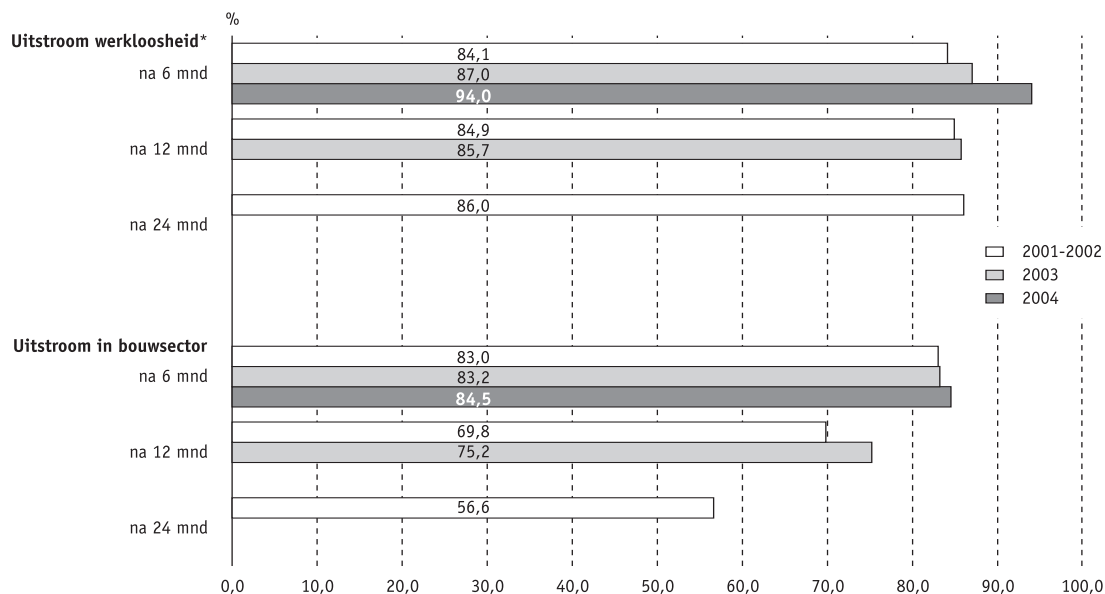
### Uitstroom ook duurzaam?

Door de koppeling met de VDAB-databank was het mogelijk een zicht te verkrijgen op de duurzaamheid van de uitstroom uit de werkloosheid. Let wel, op basis van de VDAB-databanken kan enkel een uitspraak worden gedaan over het feit of men werkloos is of niet en niet over het feit of men daadwerkelijk aan het werk is of blijft. Op basis van de koppeling met de FVB-databank was het mogelijk de duurzame tewerkstelling in de bouwsector na te gaan. De resultaten werden in figuur 1 samengebracht.<sup>5</sup>

Uit de cijfers blijkt dat de duurzame uitstroom uit de werkloosheid zeer hoog is. Van de cohorte 2001-2002 blijkt 86% na twee jaar niet terug te zijn ingestroomd in de werkloosheid, voor de cohorte 2003 is dit 85,7% na één jaar. Voor de cohorte 2004 konden nog geen uitstroomcijfers op langere termijn worden berekend. Ook hier zijn de cijfers echter positief: 94% van deze cohorte is 6 maanden na datum nog steeds uitgestroomd.

**Figuur 1.**

Duurzame uitstroom uit de werkloosheid en duurzame uitstroom naar de bouwsector



\* Uitstroom uit werkloosheid = (Totale groep als uitgestroomd geregistreerde Bouwpoolers – NWWZ) op een bepaald moment in tijd (t+1, t+2...) gemeten vanaf het moment dat ze door Bouwpool als uitgestroomd staan geregistreerd.

Van de Bouwpoolers die zijn uitgestroomd naar een reguliere tewerkstelling in de bouwsector is per cohorte ongeveer 83% nog steeds actief in de bouwsector na zes maanden. Na een jaar is nog steeds 70% tot 75% aan de slag. Na twee jaar zien we echter een fikse daling: van de cohorte 2001-2002 is nog slechts 56,6% actief in de bouwsector. Gezien de VDAB-cijfers kunnen we aannemen dat het overgrote deel evenwel niet terug instroomt in de werkloosheid. Op basis van de beschikbare data was het echter niet mogelijk na te gaan of deze Bouwpoolers zijn ingestroomd in een bouwberoep binnen een andere sector, zijn tewerkgesteld binnen een ander beroep of eventueel ten dele op een ander stelsel terugvallen (bijvoorbeeld ziekteverzekering).

## Uitleiding

---

De werking van Bouwpool stipt enkele pijnpunten aan in de huidige Vlaamse aanpak van knelpuntberoepen. Het Vlaamse beleid zet vooral in op sectorale screening als toeleidingsinstrument, het verhogen van het aantal opleidingen, IBO's en werkplaatsleren via instapopleidingen (Vandenbroucke, 2006). Dit onderzoek wees uit dat via sectorale screenings maar een deel van het potentiële arbeidsaanbod wordt bereikt (60%). Opleidingen en IBO's zijn waardevolle instrumenten, maar een grotere opleidingscapaciteit betekent niet dat deze ook ten volle wordt benut. Bepaalde beroepen zijn nu eenmaal onbekend of zelfs onaantrekkelijk en behoeven extra toeleiding, informatie en promotie. Bovendien is het een gegeven dat bepaalde kansengroepen zowel in opleidingen als binnen IBO's ondervertegenwoordigd zijn. Daarnaast is de begeleiding tijdens de IBO soms onvoldoende. De Bouwpoolwerking toont aan dat het niet enkel een kwestie van 'meer' is, maar vooral van een geïntegreerde aanpak op basis van clustering van bestaande instrumenten en actoren en dit op maat van de lokale arbeidsmarkt. Met een vraaggerichte benadering weet Bouwpool daarbij de aanpak van knelpuntberoepen te koppelen aan aandacht voor kansengroepen. Het profiel van de gestarte werkzoekenden, de IBO'ers en de uitgestroomde werkzoekenden, de toeleiding naar de grootste knelpuntberoepen binnen de Antwerpse bouwsector en de duurzaamheid van de uitstroom tonen aan dat deze aanpak ook effectief blijkt te werken.

Daarnaast heeft het project ook een belangrijke institutionele impact. Via Bouwpool wordt niet enkel een lokale invulling gegeven aan sectorale samenwerking in het arbeidsmarktbeleid, het introduceerde eveneens een gewijzigde rol van sectoren ten aanzien van werkzoekenden en de oplossing van knelpuntberoepen in het algemeen.

Is het Bouwpoolconcept dan dé oplossing voor het probleem van knelpuntberoepen en moet het bijgevolg veralgemeend worden toegepast in alle sectoren? Kan het ook werken in andere (niet-grootstedelijke) regio's? Het antwoord op deze laatste vraag is inmiddels al gegeven door het werkveld: het concept krijgt navolging in de provincie Limburg en in de steden Gent, Mechelen, Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst en Kortrijk. Ook vanuit Wallonië is er interesse. Belangrijk blijft wel de vraag in welke mate het concept regionaal overdraagbaar is zonder aan effectiviteit in te boeten. Belangrijk in dit kader is het principe van onafhankelijkheid of met andere woorden de scheiding tussen regisseur en actor (zie De Cuyper, 2006). Dit is noodzakelijk om een open en onafhankelijke regie te kunnen voeren. Wat de overdraagbaarheid naar andere sectoren betreft, zijn de regionale kenmerken van groot belang. Het succes van Bouwpool is deels te verklaren door het in rekening brengen van de knelpunten binnen de lokale arbeidsmarkt, de paritaire sturing vanuit het lokale sectorfonds en de regie die rekening houdt met lokale gevoeligheden en gestoeld is op communicatie en overtuigingskracht. Het Bouwpoolconcept lijkt dan ook minder haalbaar voor centraal georganiseerde opleidingsfondsen omdat ze een eerder beperkte voeling met het lokale hebben. Bovendien worden sturing, communicatie en overleg veel omslachtiger. Ook de rol van lokale overheden is belangrijk. Om tot een goede werking te komen, is een lokaal of eventueel bovenlokaal arbeidsmarktbeleid gestoeld op een duidelijke visie en een daarop gebaseerde sturing noodzakelijk. Een visie alléén is echter niet voldoende, ook middelen om deze te verwezenlijken zijn noodzakelijk.

*Peter De Cuyper*  
*HIVA*



## Noten

1. Sinds kort heeft de VDAB zicht op de uitstroomrichting door een koppeling met de kruispuntbank.
2. Een vergelijking tussen het profiel van 'gestarten' en 'niet-gestarten' wees uit dat er voornamelijk een verschil is naar werkloosheidsduur tussen beide categorieën. Langdurig werkzoekenden (+ 2 jaar) blijken vaker niet te starten. Voor een uitvoerige vergelijking tussen beide categorieën verwijzen we naar De Cuyper P., Vanderbiesen W. & L. Struyven (2006).
3. In het kader van de aanpak van de knelpuntberoepen in de bouwsector werd beslist om de 'theoretische arbeidsreserve voor de bouwsector te screenen'. Dit betekent een grondige doorlichting (door de VDAB) van de werklozen met een voorkeursberoep in de bouw. De doelstelling ervan is om enerzijds na te gaan of dit voorkeursberoep nog steeds geldt voor de werkzoekende en aldus zicht te krijgen op de arbeidsmarktreserve waarover de bouwsector daadwerkelijk beschikt (zie [www.vcb.be](http://www.vcb.be)). Anderzijds is het een activeringsinstrument: de werkzoekenden die in aanmerking komen, worden rechtstreeks verwezen naar vacatures of krijgen een 'doelmatige' opleiding aangeboden (Vandenbroucke, 2006).
4. Dit werd getoetst via een logistische regressie-analyse waarin volgende profielvariabelen werden opgenomen: ervaring, scholingsniveau, leeftijd, werkloosheidsduur, burgerlijke staat en etniciteit. Zie verder: De Cuyper, Vanderbiesen en Struyven, 2006.
5. Bij het interpreteren van figuur 1 dient rekening gehouden dat na zes maanden het effect van de IBO nog kan spelen.

## Bibliografie

- Administratie Werkgelegenheid (2005). *Evaluatie be-  
beerscontract VDAB in 2005*. Administratie werkge-  
legenheid, Brussel.
- Bollens, J. (2004). Netto-effectiviteit als leidraad voor het reïntegratiebeleid, *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, (1-2). Leuven, pp. 25-26.
- De Cuyper, P. & Struyven, L. (2004a). *De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering onderzocht. Deel 2: Survey bij consulenten*. HIVA, Leuven.
- De Cuyper, P. & Struyven, L. (2004b). *De trajectbegeleiding van werklozen in Vlaanderen: de kloof tussen beleid en uitvoering onderzocht. Deel 2: Survey bij werkzoekenden*. HIVA, Leuven.
- De Cuyper, P. & Struyven, L. (2006a). *"Under Construction". Bouwpool Antwerpen als voorbeeld van een sectorale cluster: procesevaluatie*. HIVA, KUL, Leuven.
- De Cuyper, P., Vanderbiesen, W. & Struyven, L. (2006). *"Under Construction". Bouwpool Antwerpen als voorbeeld van een sectorale cluster: kwantitatieve evaluatie*. HIVA-Steunpunt WAV, Leuven.
- De Cuyper, P. (2006). *Under Construction. Bouwpool Antwerpen als voorbeeld van een sectorale cluster. Synthese*. HIVA, KUL, Leuven.
- Heylen, V. & Bollens, J. (2005). *Evaluatie van de sluitende aanpak van werkloosheid in Vlaanderen in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie*. HIVA, KUL, Leuven.
- Vanhoren, I. & Struyven, L. (1999). *Trajectbegeleiding en consortiumwerking: keurslijf of katalysator?* HIVA, KUL, Leuven.
- Vandenbroucke, F. (2006). *Samen voor meer banen, Een Vlaams meerbanenplan*. Via [www.vlaanderen.be](http://www.vlaanderen.be).
- VDAB Studiedienst (2004). *Effectiviteit van de trajectwerking*. VDAB, Brussel.