

# VDAB-actieplan Geïntegreerd Knelpuntenbeleid

Zoals het arbeidsmarktschoentje hier knelt, knelt het nergens!

**De zorgwekkende toestand van de knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt is genoegzaam gekend. Het aantal knelpuntberoepen is de voorbije decennia in stijgende lijn gegaan zodat Vlaanderen vandaag circa 200 knelpuntberoepen telt. Zelfs in de wat ruimere arbeidsmarkt van de voorbije economische laagconjunctuur is het aandeel van de knelpuntvacatures in de VDAB-bestanden nog toegenomen (VDAB, 2010). Tientallen beroepen zijn persistente knelpuntberoepen die al jaren lang, ongeacht de economische conjunctuur, op de hitparade van de moeilijk te vervullen vacatures staan. De vergrijzing van de arbeidsmarkt zal deze problematiek nog verzwaren. Met Luc Sels van het Steunpunt WSE heb ik het dan ook al een tijdje over de evolutie naar een knelpunteconomie... waar door de vergrijzing in bijna alle sectoren een enorme 'War on Talent' zal ontstaan die tegelijkertijd het aandeel van de knelpuntvacatures zal doen groeien.<sup>1</sup>**

Niet alleen de demografische ontwikkelingen zijn hier debet aan. Zo staan we ook voor een geleidelijke economische transformatie. De kennis- en diensteneconomie van morgen vragen andere competenties. Een studie van het gerenommeerde US – Department of Education wijst evenwel uit dat daardoor de kloof tussen de gevraagde en aanwezige competenties nog groter zal worden. Dit is zeker het geval indien de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt meer en meer structurele mankementen vertoont. Helaas stellen we deze mankementen ook in Vlaanderen vast, ondanks de geroemde kwaliteit van ons onderwijssysteem. Het aandeel van de ongekwalificeerde schoolverlaters uit het secundair

onderwijs stijgt, het aantal zittenblijvers evolueert ongunstig, jongeren in het deeltijds onderwijs slagen er niet in een plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, te weinig jongeren kiezen gemotiveerd voor het technisch of beroepssecundair onderwijs, enzovoort.

Kortom, de thematiek van de knelpuntberoepen zal niet alleen vandaag maar ook morgen manifest de agenda van de arbeidsmarktactoren beheersen.

De vraag stelt zich welke optimaliseringsmarges er nog zijn om de trend te keren. Tijdens de speciale hoorzitting van de Commissie Werk en Economie van het Vlaams

Parlement dd. 1 juli 2010 betoogde (alweer) Luc Sels dat de Vlaamse beleids marge en de VDAB-actiemarge terzake beperkt zijn en dat enkel via een staats hervorming een krachtadiger beleid op Vlaams niveau mogelijk zal zijn.<sup>2</sup>

Daarmee legt hij terecht de link naar het beleid. De knelpunteconomie van vandaag is mede de resultante van het (gebrek aan doortastend) beleid. Alhoewel het voor de arbeidsmarktdeskundigen en -commentatoren al langer duidelijk is dat we "met méér mensen langer en anders moeten werken", ontbreekt vandaag krachtadig leiderschap op politiek niveau en bij de sociale partners om de richting van de nieuwe verzorgingsstaat vorm te geven

en om coherente maatregelen te treffen die deze leuze omzetten in praktijk. Korte termijndoelstellingen primeren in plaats van te zoeken binnen een langetermijnvisie naar een nieuw evenwicht tussen werkzaamheid en werkbaarheid gebaseerd op een integrale loopbaanstrategie. De bevoegdheidsversnippering over meerdere politieke echelons versterkt de moeilijkheidsgraad om tot een krachtig en afgestemd beleid te komen. Het is mijn vaste overtuiging dat we een nieuw paradigma nodig hebben, namelijk dat van loopbaanzekerheid, om structureel in te grijpen op de actuele knelpunten op de arbeidsmarkt. De beleidscontext vormt vandaag het grootste knelpunt en maakt dat we deze problematiek minder sterk kunnen aanpakken dan in onze buurlanden. Zo is bijvoorbeeld het knelpuntberoepenaandeel in Nederland wel sterk afgenomen.

Bij gebrek aan beleidsmatige slagkracht om dit paradigma om te zetten in nieuwe, harmonische beleidsmaatregelen komt de druk van de knelpunten thematiek nu al te zeer en te eenzijdig bij de publieke arbeidsmarktactoren en de individuele spelers te liggen. Zoals hiervoor al gesteld, is de verbetermarge van de publieke arbeidsmarktspeler echter beperkt. Dit belet evenwel niet dat we binnen de VDAB toch kritisch onze werking onder de loep hebben genomen en voorstellen en acties hebben geformuleerd om onze impact op de knelpuntvacatures te verhogen. De raad van bestuur van de VDAB keurde op 8 december 2010 een nieuw 'Actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' goed dat nu wordt geïmplementeerd.

## **Actieplan Geïntegreerd Knelpuntenbeleid**

### **Algemene doelstellingen**

Het nieuwe actieplan bevat een viertal centrale doelstellingen die 'corporate' moeten gerealiseerd worden, dit wil zeggen door een intensieve samenwerking tussen de twee functionele compartimenten van de VDAB, namelijk de bemiddeling en de opleiding. Tevens worden de doelstellingen niet enkel doorvertaald in de interne VDAB-werking maar ook in de externe partnerschappen en tenders. Daarmee onderscheidt dit actieplan zich van het vorige. Reeds in 2006 werd immers een

actieplan 'knelpuntenbeleid' goedgekeurd door de raad van bestuur maar door de toen pas doorgevoerde compartimentering in de VDAB werkten de compartimenten te los van mekaar. Tevens was het toen nog zoeken naar regie-slagkracht ten aanzien van de diverse arbeidsmarktactoren. Het nieuwe actieplan wil deze kritische interne en externe pijnpunten aanpakken om de globale impact te vergroten.

De vier centrale doelstellingen kunnen als volgt worden samengevat:

- De uitbouw van 'centers of excellence' waar door een geconcentreerde samenwerking tussen sectoren, bedrijven en onderwijs- en opleidingsactoren performante arbeidsmarktgerichte opleidingen ter voorkoming en bestrijding van knelpuntberoepen worden georganiseerd.
- De sluitende aanpak van cursisten die garant moet staan dat alle cursisten die een (knelpunt) opleiding hebben gevolgd, effectief aan het werk gaan.
- De uitbouw van een wendbare dienstverlening voor werkzoekenden én bedrijven zodat men beter gewapend is ten overstaan van de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt zoals de vergroening en de verwitting van jobs, de switch naar een kennisgedreven economie, enzovoort. Dit houdt ook in dat de (her)oriëntering van werkzoekenden een meer manifeste plaats krijgt in de trajectbegeleiding.
- Het verruimen van de arbeidsmarktreserve door een uitbreiding van het activeringsbeleid 50+ tot de doelgroep van 52-55-jarigen en door het activeren van uitkeringstrekkers van andere sociale zekerheids- en bijstandsstelsels.

### **Centers of Excellence**

Met de 'centers of excellence' schuiven we een concept gebaseerd op een meervoudig partnerschap naar voor, met als doel door een krachtenbundeling de beste opleidingen met de beste instructeurs en met 'state of the art'-infrastructuur en best beschikbare technologie te organiseren. Vandaag organiseren de diverse publieke of gesubsidieerde onderwijs- en opleidingsactoren nog al te zeer hun eigen opleidingsaanbod zonder rekening te houden met het aanbod van anderen en vanuit hun eigen 'territorium' (bescherming). Met de

globale budgettaire constraints van zowel de publieke actoren als de sectorfondsen aan de ene kant en de daarmee samenhangende vraag naar meer efficiëntie en effectiviteit aan de andere kant, is het absoluut wenselijk, zelfs noodzakelijk, om werkelijk vorm te geven aan 'open competentiecentra' die 'vijfsterren-opleidingshotels' zijn op de arbeidsmarkt. In deze centra worden de beste opleidingen gegeven voor verschillende doelgroepen: leerlingen, werkzoekenden en werkenden. Dit heeft als belangrijk neveneffect dat leerlingen en werkzoekenden op een positieve manier 'besmet' worden door de beroeps liefde en -fierheid van werkenden-in-opleiding. Deze werkenden zijn immers de beste ambassadeurs voor hun vak en kunnen zo nieuwe werknemers winnen voor een opleiding in een knelpuntberoep. De excellente centra houden zich evenwel niet enkel bezig met de organisatie van klassieke opleidingen maar zorgen ook voor het certificeren van verworven competenties. Het opleidingsaanbod is tevens een voorbeeld van blended leren, namelijk een combinatie van 'klassieke' opleidingen met webleermodules en leren-op-afstand, zodat de globale opleidingscapaciteit kan toenemen. Mobiele opleidingen aangestuurd vanuit de centra, kunnen bepaalde opleidingen korter bij de kandidaten en de bedrijven brengen. Werkplekleren is ook een belangrijke component van het aanbod en de excellente centra kunnen 'drivers' zijn in de uitbouw van kwalificerende onderwijs-trajecten in het kader van Secundair na Secundair (SenSe) en Hoger Beroepsonderwijs (HBO).

Het uitbouwen van dergelijke 'centers of excellence' kan niet zonder de volle medewerking van de (sectorale) sociale partners die een belangrijke rol hebben in de aansturing van deze centra en het up-to-date houden van het opleidingsaanbod. Maar de vraag is of alle onderwijs- en opleidingsactoren zich daadwerkelijk achter dit concept willen schragen. Als VDAB kiezen we evenwel volop voor deze aanpak en hopen we dat een echte partnerschapsstrategie kan leiden tot de realisatie van dit concept. We zien trouwens succesvolle aanzetten met bijvoorbeeld het Maritiem Competentiecentrum Zeebrugge, de Pipe Tech Academy, Comokra en het CNC-Competentiecentrum Vlaams-Brabant.<sup>3</sup> Met deze open competentiecentra zouden we pas echt een doorbraak hebben in het kader van de onderwijs- en vormingsdoorbraakdoelstellingen van 'Vlaanderen-in-Actie'.

Hoeft het tot slot vermeld dat deze centra ook een duidelijke en zichtbare rol kunnen spelen in het sensibiliseren en oriënteren van leerlingen naar industriële en technologische knelpuntberoepen. De centra zijn immers 'vaste' beroepenhuisen voor hun sectoren en huisvesten permanente sectorale infotheken, kennismakings- en stagemodules. Door de structurele samenwerking met het onderwijs worden zo diverse studie- en beroepskeuzevoorlichtingscontexten gecreëerd die wellicht een grotere impact hebben dan de vandaag bestaande samenwerking tussen de CLB's en VDAB waarvan de resultaten weinig tastbaar zijn.

### Sluitende aanpak cursisten

Vandaag bestaat er al een sluitende begeleidingsaanpak van werkzoekenden. Die behelst dat alle werkzoekenden geactiveerd worden, zowel de kortdurig als de langdurig werkzoekenden. Deze aanpak werd recent bijgestuurd. In plaats van een lineaire benadering in functie van leeftijd, scholingsgraad en werkloosheidsduur, zoals voorgesteld in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, heeft de VDAB gekozen voor de 'sluitende maatpak'-aanpak. Dit betekent dat de werkzoekende een aangepaste dienstverlening krijgt in functie van zijn plaats op de hitparade van de arbeidsmarkt en zijn zelfstuuringsvermogen. Deze dienstverlening moet garanderen dat voor de gemakkelijk inzetbare werkzoekenden de snellere en meer efficiënte elektronische bemiddelingstools worden ingezet en voor de moeilijker inzetbare werkzoekenden de meer intensieve face-to-face aanpak.

Deze aanpak is echter vooral instroom-gestuurd. Een interne analyse toonde aan dat werkzoekenden-in-opleiding te weinig aandacht kregen. De sluitende bemiddelings- en begeleidingsaanpak vertaalden zich onvoldoende in een sluitende aanpak van (ex)-cursisten. We zagen ook het uitstroompercentage de laatste jaren dalen van 63% naar 53%. Natuurlijk heeft de economische conjunctuur hier vooral debet aan, maar het is ook een symptoom van een nog te gebrekkige 'corporate'-strategie. Daarom is de doelstelling inzake een sluitende aanpak van cursisten als een organisatie-objectief geformuleerd en niet langer meer als een objectief van enkel de competentiecentra; de uitstroom naar werk moet vergroot worden door een

betere interne samenwerking. Zo zullen succesrijke bemiddelings- en jobmatchingsinitiatieven nu ook overgepland worden naar de competentiecentra. Met name is het opzet om jobdatings en campus recruitment te organiseren op het einde van opleidingssessies zodat werkgevers met openstaande vacatures cursisten beter kunnen inschatten op hun competenties en sneller kunnen werven. Ervaringen in het kader van de interregionale mobiliteit en de mobiele opleidingscentra tonen dat deze aanpak effectief is. Waarom zouden we hierbij ook de marketingtechnieken van e-bay of Amazon niet gebruiken en zo werkgevers sensibiliseren voor een jobdating met gegarandeerd goed opgeleide cursisten? Verder zal de samenwerking tussen de vacature-consulenten en de competentiecentra geïntensiveerd worden zodat cursisten-einde-opleiding automatisch geïnformeerd worden over passende vacatures. Ook bruginitiatieven zoals de uitzendwinkel in het Competentiecentrum te Wondelgem zullen ruimer ingebed worden.

Daarnaast wordt de sluitende aanpak van cursisten ook 'ingewerkt' in de sluitende aanpak van werkgevers. Dit laatste heeft tot doel de vraagzijde van de arbeidsmarkt nauwer in de VDAB-werking te betrekken. Al te veel wordt door de sluitende begeleidingsaanpak van werkzoekenden, met de daarmee verbonden doelstellingen zoals vastgelegd in de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de VDAB 2005-2010, het accent te sterk en eenzijdig gelegd bij acties aan de aanbodzijde (begeleiding preventieve doelgroep, begeleiding curatieve doelgroep, oververtegenwoordiging kansengroepen in de trajectwerking, ...) waardoor de band met de vraagzijde, de werkgevers, secundair werd. Nochtans zorgen bedrijven voor vacatures en jobs. Daarom zijn sommige publieke bemiddelingsdiensten zoals Jobcentre Plus voluit de weg ingeslagen van 'employer-oriented services'. Zonder zo ver te willen gaan, want dan verschuift het accent weer te fel naar de vraagzijde, willen we toch de dienstverlening ten aanzien van werkgevers beter uitbouwen. Dit veronderstelt eerst en vooral dat de VDAB-consulenten de bedrijfswereld beter leren kennen. Zo werd er een samenwerkingsovereenkomst met Unizo afgesloten die toelaat dat VDAB-consulenten praktijkstages kunnen doorlopen in KMO's. Een identieke overeenkomst met VOKA staat in de steigers. Zo ook wordt de succesvolle Antwerpse actie 'Bedreven naar bedrijven'

uitgebreid over gans Vlaanderen. Deze actie beoogt eveneens een verbetering van de dienstverlening ten aanzien van bedrijven via onder meer bedrijfsbezoeken van werkwinkel-consulenten, opleidingen inzake HR-beleid en bedrijfscultuur, en opleidingen bedrijfsprospectie.

## Wendbare dienstverlening

### *(Her)oriënteren van werkzoekenden*

Werkzoekenden die een leer- of werkervaring hebben met weinig of geen perspectieven op de arbeidsmarkt, zullen voortaan sneller ge(her)oriënteerd worden op de arbeidsmarkt. Voorheen werden deze werkzoekenden gedurende de eerste zes maanden van hun werkloosheid, enkel begeleid naar (de schaarse) vacatures die aansloten bij hun studies of werkverleden. De werkloosheidsreglementering voorzag immers een 'beschermings-termijn' van zes maanden. Gedurende deze periode kunnen werkzoekenden in principe elke job weigeren die niet aansluit bij het aangeleerde of uitgeoefende beroep. Hoewel de reglementering voorzag dat deze termijn kan ingekort worden door een advies van de bevoegde gewestelijke bemiddelingsdienst (VDAB), werd deze inkortingsmogelijkheid niet benut. De procedure was immers ingewikkeld en de RVA hield zich aan de stelling dat het uiteindelijk maar om een advies van de VDAB gaat en dat de eindbeslissing bij de RVA blijft liggen. Ingevolge een recent arrest van het Arbeidshof van Brussel<sup>4</sup> en de daardoor gewijzigde administratieve jurisprudentie van de RVA is er nu een consensus dat een advies van de VDAB dat gecommuniceerd wordt naar de RVA, volstaat. Er is dus geen bijkomende beoordelingsruimte meer van de RVA.

Dit laat ons voortaan toe om bepaalde werkzoekenden te (her)oriënteren gedurende de eerste zes maanden van hun werkloosheid. Zeker voor schoolverlaters en jonge werkzoekenden is een sneller optreden met betrekking tot het verruimen van het jobdoelwit absoluut wenselijk. De VDAB-schoolverlatersenquête bevatten immers voldoende objectieve en bruikbare informatie met betrekking tot studies die nauwelijks of geen jobperspectieven bieden. Het sluitend maatpak-model vult deze informatie aan door de jongere vanaf de eerste dag van de inschrijving als werkzoekende te

positioneren op de hitparade van de arbeidsmarkt. Jongeren die niet hoog op deze hitparade staan, worden best opgeroepen om de beroepsaspiraties bij te stellen en te verruimen.

In dit kader wordt een nieuw methodologisch kader opgebouwd met volgende uitgangspunten:

- Er wordt een lijst van ‘niet-populaire’ beroepen opgemaakt, dit wil zeggen van beroepen waarvoor de vraag erg beperkt is en de arbeidsreserve te ruim is om aan de vraag te voldoen. Deze lijst wordt jaarlijks door de raad van bestuur van de VDAB goedgekeurd.
- Een werkzoekende die in zo'n beroep is ingeschreven ingevolge zijn studies of werkervaring, zal door de VDAB-consulent worden opgeroepen voor een gesprek met als doelstelling de beroepsaspiraties te verruimen.
- Tijdens het oriënteringsgesprek zullen bij voorkeur door de consulent nieuwe beroepsaspiraties worden aangereikt waarvoor de vereiste competenties in de lijn liggen van reeds (deels) verworven competenties.
- De werkzoekende krijgt enige tijd en ruimte om het oriënteringsvoorstel te overwegen, kan alternatieven formuleren maar zal aan het einde een heroriënteringsvoorstel moeten aanvaarden. In dat geval garandeert de VDAB de werkzoekende een passende opleiding.

#### *Flexibele, arbeidsmarktgerichte opleidingstrajecten*

De vrij nieuwe onderwijsvormen SenSe en HBO bieden vooreerst de mogelijkheid om arbeidsmarktgerichte opleidingen in te richten die beantwoorden aan de vraag van het bedrijfsleven. Zij zijn bovendien kwalificerend zodat de betrokken kandidaten op het einde van de opleiding een diploma ontvangen. Ook maken ze gebruik van werkplekklaren en verworven competenties zodat het opleidingstraject korter dan normaal kan verlopen. Alhoewel het HBO-decreet nog niet geoperationaliseerd werd, konden we toch op vrij korte termijn een aantal interessante pilotprojecten opzetten. Zo is er de opleiding operationeel manager distributie die steunt op een talentontwikkelingsalliantie tussen Katho (Katholieke Hogeschool Zuid-West Vlaanderen), VDAB, McDonalds, Carrefour, bpost en vzw Cocom. Deze opleiding voor werkenden en werkzoekenden is gericht op het remediëren

van het knelpuntberoep van winkelmanager.<sup>5</sup> Een ander voorbeeld is de opleiding ‘Associate Degree in Installatie- en Onderhoudstechnieken’. Deze opleiding beoogt de vorming tot service engineer en is een samenwerking tussen Agoria, Katholieke Hogeschool St-Lieven, Siemens, VMA, Cegelec, Actemium, VDAB en het CVO KISP.<sup>6</sup> Ze komt tegemoet aan de bestrijding van dit technisch knelpuntberoep.

Deze twee pilotprojecten kaderen bovendien volledig in de opbouw van individuele leerladders. De kandidaten verwerven na hun opleiding niet alleen een kwalificatie van het hoger beroepsonderwijs maar kunnen van daaruit ook een verkorte leerroute naar professionele bachelor aanvatten, eveneens een onderwijsvorm die globaal inspeelt op de knelpuntberoepenthematiek.

Verder zal de VDAB de weg blijven inslaan van enerzijds gemengde opleidingstrajecten en anderzijds mobiele opleidingen. Beide opleidingsmethoden hebben in het kader van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) van de Vlaamse regering hun meerwaarde bewezen. Onder gemengde opleidingstrajecten verstaan we opleidingen die niet alleen in de competentiecentra van de VDAB worden gegeven maar waarbij ook bepaalde opleidingsmodules bij bedrijven ‘in house’ worden georganiseerd. Dit laat toe om de opleidingscapaciteit niet enkel te verruimen zonder bijkomende overheadkosten maar biedt vooral de mogelijkheid om de basisopleidingen van de VDAB aan te vullen met maatgerichte opleidingen in bedrijven die perfect beantwoorden aan knelpuntprofielen. Voorbeelden van deze aanpak zijn het mixed opleidingstraject ‘Onderhoud rollend havenmaterieel’ waarbij de VDAB zijn opleidingsinfrastructuur onderhoudsmechanica inzet voor de basisopleiding en waarbij het bedrijf ICO te Zeebrugge een vervolmingsopleiding in het bedrijf onder leiding van een eigen ervaren instructeur geeft. Andere geslaagde voorbeelden zijn de opleidingen voor vrachtwagentechnieken met Scania Academy, voor pijpfitten met BIS ROB Montagebedrijf, voor hef- en hijsmachinpersoneel met Sarens en voor verzorgenden met Emmaüs. Mobiele opleidingen zijn transporteerbare opleidingslocaties waarbij tijdelijk een opleiding op een externe locatie wordt georganiseerd voor zover er voldoende vraag en aanbod in de betrokken regio of gemeente aanwezig is. Zo zijn

er reeds diverse mobiele opleidingen in de bouwsector in Oost- en West-Vlaanderen doorgegaan, alsook mobiele las-, dakdekkers-, onderhouds- en schoonmaakopleidingen in Oost-Vlaanderen. Aan gezien voorafgaandelijk zowel gepolst wordt naar de interesse van werkzoekenden als naar de behoeften van bedrijven is de uitstroom naar werk bijzonder hoog, circa 80%.

Tot slot moet een maximale integratie van webleermodules ook zorgen voor een goedkope maar doeltreffende verruiming van de opleidingscapaciteit. Zo is het wenselijk dat werkzoekenden die wachten op een opleiding reeds via webmodules inzichten kunnen verwerven, zelfs voor technische componenten van de opleiding. De nieuwe webleermodules rijbewijs C en D leiden bijvoorbeeld tot een inkorting van de theoretische rijopleiding met vijf dagen. Door de instructietijd die zo vrijkomt, kunnen er meer opleidingen voor de knelpuntberoepen in het vervoer worden ingericht.

### *Algemene arbeidsmarktcompetenties*

Uit onze werkgeversenquêtes blijkt het toenemend belang van algemene arbeidsmarktcompetenties, dit wil zeggen van sociaal-normatieve vaardigheden en werkhoudingen. Werkzoekenden hebben niet enkel nood aan een technische opleiding maar vaak ook aan coaching inzake werkgedrag, stiptheid, voorkomen, basisvaardigheden ICT, teamwerking, veiligheid, enzovoort. Daarom zal deze thematiek geïntegreerd worden in de ganse trajectwerking van de VDAB, van het onthaal tot de opleiding op de werkvloer. De consultants van de VDAB zullen een specifieke vorming krijgen om dit thema op een juiste en correcte wijze te kunnen bespreken met werkzoekenden. Vandaag bestaan er al knipperlicht-methodieken voor laaggeletterde werkzoekenden en werkzoekenden-in-armoede. Deze aanpak zal nog versterkt worden. Zo zullen alle werkzoekenden verplicht worden om kort na hun inschrijving een cv op te stellen en in te dienen. Deze lineaire actie heeft niet enkel tot doel werkzoekenden zelf te laten stilstaan bij hun sterktes, zwaktes en beroepsaspiraties maar kan ook fungeren als knipperlicht voor werkzoekenden die niet de competenties hebben om deze oefening (goed) te doen (gebrekkige kennis van het Nederlands,

laaggeletterdheid, ontbrekende sollicitatievaardigheden, enzovoort) of voor werkzoekenden die nood hebben aan heroriëntering.

In beide gevallen kan de VDAB de werkzoekenden veel gericht uitnodigen en begeleiden. Zo ook zal 'huiswerk' een meer voorkomend onderdeel van de trajectbegeleiding worden. Werkzoekenden zullen opdrachten mee naar huis krijgen, opdrachten die te maken hebben met het kunnen inschatten van hun competenties, het faciliteren van beroepskeuzes en het nadenken over persoonlijke oplossingsstrategieën. Dit ligt volledig in de lijn van het bijbrengen van de nodige arbeidsmarktattitudes.

### *Verruiming van de arbeidsreserve*

Het klinkt eigenaardig, maar we hebben ook méér werkzoekenden nodig. Met de huidige arbeidsreserve en een spanningsgraad van minder dan vier werkzoekenden per vacature zullen we de knelpuntenproblematiek niet kunnen bestrijden. Daarom moeten we dringend stoppen met 'oudere' personen die niet pensioengerechtigd zijn, uit de arbeidsmarkt 'te duwen' via het (semi) brugpensioen. Deze maatregel heeft zonder twijfel zijn historische verdienste gehad maar beantwoordt niet langer aan de context van de huidige arbeidsmarkt. 'Oudere' werknemers en werkzoekenden moeten dus langer geactiveerd worden. Vlaanderen scoort immers in internationaal comparatief perspectief bijzonder laag inzake werkzaamheid van 50-plussers en inzonderheid van personen +55 jaar. Een recente analyse van het Steunpunt WSE benadrukte nogmaals de ernst van deze thematiek (Sels & Heremans, 2010).

Willen we de Europese en Pact 2020-doelstellingen halen, dan moeten we dringend het activeringsbeleid uitbreiden naar de oudere werkzoekenden. Het recente VESOC-akkoord is in die zin een stap in de juiste richting. Werkzoekenden tot 55 jaar zullen in een eerste fase systematisch begeleid worden. Vanzelfsprekend zal dit op een aangepaste wijze gebeuren met respect voor het beroepsverleden en de op de werkplek verworven competenties. In een tweede fase kan de leeftijdsgrens volgens de in dit akkoord voorziene modaliteiten opgetrokken worden tot 58 jaar. Het is evenwel nog wachten op een coherent en afgestemd federaal-Vlaams beleid

om deze activeringsaanpak echt 'sluitend' en doeltreffend te maken.

Vanzelfsprekend blijft de aandacht voor de integratie van de andere kans- en kwetsbare groepen ook prioritair. Zo zijn de werkzaamheidsgraden van personen met een arbeidshandicap, personen van allochtone origine, werkzoekenden-in-armoede en alleenstaande ouders nog veel te laag. Ook hier kunnen en moeten we beter presteren. Het recente Werkgelegenheids- en Investeringsplan voorziet voor de kwetsbare groepen nieuwe acties die nu uitgerold worden zoals integrale werk-welzijnstrategieën voor personen in armoede.

Binnen deze optiek past ook de professionele integratie van personen die in andere (dan de werkloosheidsverzekering) uitkeringsstelsels of in de sociale bijstand zitten. Wat deze laatste categorie betreft, krijgt de samenwerking met de OCMW's in het kader van het begeleiden van leefloners langzaam aan vorm. Er is nog een lange weg te gaan vooraleer we ook hier kunnen spreken van een inclusieve activeringsaanpak, maar in diverse pilootprojecten is nuttige expertise opgedaan waarop kan verder worden gebouwd. Ik kijk in dit kader ook en vooral uit naar de prille samenwerking die is ontstaan met het RIZIV en de mutualiteiten. Door een zeer recent samenwerkingsprotocol zullen we nu ook, in een nauwere samenwerking met de adviserend geneesheren, personen die RIZIV-gerechtigd zijn maar in aanmerking komen voor (progressieve) professionele herinschakeling op een aangepaste manier gaan begeleiden en opleiden. Het gaat in eerste instantie nog maar om honderd activeringstrajecten maar dit is een belangrijke doorbraak, zowel principieel als institutioneel. De expertise die de laatste jaren al zoekend en tastend werd opgebouwd met GTB, het welzijnswerk, de geestelijke gezondheidszorg, enzovoort, is een goede vertrekbasis om verder structureel werk te maken van gecombineerde werk-welzijnstrategieën om zo de diverse groepen op maat naar de reguliere arbeidsmarkt of de sociale economie toe te leiden.

## **Samenwerkingsstrategie**

De knelpunthematiek is zo complex dat géén enkele arbeidsmarktspeler deze alleen aan kan. Enkel via echte samenwerking kunnen we tot werkbare

en effectieve oplossingen komen. Dit houdt eerst en vooral in dat elke speler kritisch naar de eigen rol durft te kijken en bereid is bepaalde gewoontes aan te passen. Dit houdt ook in dat men zich inschrijft in een globale, gedragen aanpak waarbij men vanuit de eigen positie ook bereid is rekening te houden met de contraintes van de andere spelers binnen die aanpak. Vragen die in dit kader een antwoord behoeven, zijn: "Zetten bedrijven en intermediairen wel steeds de competentiebril op?", "Zijn bedrijven bereid de VDAB kwalitatieve feedback te geven van niet-weerhouden kandidaten?", "Zijn de vacature-vereisten voldoende realistisch geformuleerd?". Vanzelfsprekend zijn dit geen eenrichtingsvragen want achter elke vraag schuilt ook een te verwachten attitude in hoofde van de VDAB: "Worden de werkzoekenden voldoende goed gescreend inzake hun competenties?", "Kunnen we bedrijven ondersteunen bij het formuleren van hun vacatures?", enzovoort. Een sterkere wisselwerking en communicatie tussen bedrijven en de VDAB is dan ook noodzakelijk. De hiervoor vermelde sluitende aanpak voor werkgevers moet hieraan tegemoet komen.

De samenwerking ligt, zoals hiervoor al aangehaald, niet enkel in de klassieke dienstverleningsverhouding publieke bemiddelaar-werkgevers maar méér dan ooit ook in het samen ageren ... bijvoorbeeld door gemengde opleidingstrajecten te organiseren, werkplekleren aan te bieden, in te stappen in kwalificerende HBO-trajecten, te participeren aan jobdatings en dergelijke meer. Als VDAB willen we onze slogan "Samen sterk voor werk" in elk geval nog meer doen leven, intern en extern.

## **Uitleiding**

Met het 'Actieplan geïntegreerd knelpuntenbeleid' willen we een krachtvolle aanpak realiseren binnen de huidige mogelijkheden en middelen. Toch is er absoluut behoefte aan een nog grondigere ingreep. Dit veronderstelt vooreerst dat alle arbeidsmarktbevoegdheden op een homogene wijze kunnen worden overgedragen naar de gewesten. Zo'n bevoegdheidsoverdracht laat ons toe om eigen criteria te bepalen inzake beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, een passende job en een passende opleiding op maat van de behoeften van de Vlaamse arbeidsmarkt. Het laat tevens toe

het vrijstellingenbeleid in te passen in een strategie tot verruiming van de arbeidsreserve en te doen aansluiten bij de tendens van kwalificerende onderwijs- en opleidingstrajecten. Tot slot laat zo'n institutionele hervorming ook een meer evenwichtige 'wortel en stok'-benadering toe.

Maar meer nog dan deze staatsvorming is een moedig beleid over de diverse overheidsniveaus en arbeidsmarktspelers heen en binnen de actieradius van elk niveau en elke speler nodig om te komen tot "met méér mensen langer en anders werken". Zo is er nood aan een afgestemd en mekaar versterkend beleid waarbij 50-plussers aangemoedigd worden om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dit vergt coherentie tussen het federaal beleid, het deelstatelijk beleid en het beleid van de interprofessionele sociale partners. Binnen de eigen bevoegdheden moet de Vlaamse overheid de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt beter verzekeren. Binnen de federale bevoegdheidskorf moet dringend gewerkt worden aan een bredere activeringscontext die de sociale zekerheid en het arbeidsrecht omvat. De middelen van de sectorfondsen zouden meer resultaatgericht moeten ingezet worden. Waarom voor deze fondsen ook geen doelstellingsparameters hanteren zoals voor de publieke opleidingsactoren? Bedrijven moeten durven nadenken over hun arbeidsorganisatie en talentmanagementstrategie en (potentiële) medewerkers benaderen vanuit hun zichtbare en verborgen competenties. Werknemers en werkzoekenden zullen moeten aangemoedigd worden om duurzame kansen te grijpen en zelf ook te investeren in hun inzetbaarheid, een professioneel leven lang.

Slechts als alle arbeidsactoren een tandje bijsteken en we samen een groter verzet zullen duwen, kunnen we de knelpunten op de arbeidsmarkt effectief terugdringen. Tijd voor gemeenschappelijke actie!

Fons Leroy  
VDAB

## Noten

1. Fons Leroy "Knelpunteconomie", Blog mei 2009, [www.fonsleroy.blogspot.com](http://www.fonsleroy.blogspot.com); Luc Sels, "Zelfs in knelpunteneconomie moeten we lonen matigen", De Tijd, 15 december 2010.
2. Commissie Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie: "Gedachtewisseling over de invulling van knelpuntvacatures in bedrijven met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, het Steunpunt Werk en Sociale Economie en de VDAB" dd. 1 juli 2010 onder leiding van Patricia Ceysens.
3. Het Maritiem Competentiecentrum te Zeebrugge steunt op een partnerschap tussen de baggerbedrijven DEME en De Nul, URS, VDAB, Provincie West-Vlaanderen, de visserijsector en het onderwijs; de Pipe Tech Academy is een samenwerking tussen Agoria, VDAB, Bis Rob Montagebedrijf, Fabricom en ISS Industrial Services; Comokra is een competentiecentrum met een eigen rechtspersoonlijkheid met het bedrijf Sarens, vzw Montage en VDAB als stichtende partners; het CNC competentiecentrum Vlaams-Brabant is een samenwerking tussen RTC Vlaams-Brabant, VDAB, Agoria, RTM Vlaams-Brabant, enkele bedrijven uit de technologische industrie en een twintigtal onderwijsinstellingen.
4. Arbeidshof Brussel, RVA vs Bauwens, AR nr. 2009/AB/52.125 dd 18 maart 2010.
5. Vzw Cocom, "Diplomerings door valorisatie van ervaring en werkplekleren", 2009
6. KaHo St-Lieven, "Hoger Beroepsonderwijs op de werkvloer: perfecte afstemming van onderwijs op arbeidsmarkt", persconferentie 10 november 2010.

## Bibliografie

- VDAB, 2010. *VDAB ontcijfert. Crisis heeft weinig invloed op knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB studiedienst.
- Sels, L. & Herremans, W. 2010. De toekomstige werkzaamheid van 55-plussers. Ambities zat, realisme zoek? *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20 (3), 123–130.