
De samenwerking tussen private en publieke arbeidsbemiddeling. Uitzend en VDAB: a never ending story

De rol van de private bemiddelaars op de Vlaamse arbeidsmarkt is in de loop der decennia flink geëvolueerd. De samenwerking tussen publiek bemiddelaar, VDAB, en de private arbeidsbemiddelaars sloeg om van 'not on speaking terms' tot 'waardevolle partners in werk'.

Lange tijd werd uitzendarbeid enkel gedoogd in de marge van het sociaal beleid in België. Deze vorm van tijdelijke arbeid werd streng gereguleerd op nationaal niveau en gezien als een strikte uitzondering op reguliere arbeid. Niet verbazingwekkend als je weet dat het arbeidsrecht en het sociaal recht steunden op de principes van 'life time employment', een mannelijk kostwinnersmodel en een klassiek fordistisch-tayloristisch arbeidsbestel. Toch wist uitzendarbeid zich stilaan een plaats te veroveren. Suzanne van Interlabor en Bianca van T-Interim gaven uitzendarbeid een gezicht bij de man in de straat.

Regionalisering anno 1980

Met de regionalisering van de arbeidsbemiddeling in 1980 werden de gewesten bevoegd voor de erkenning van uitzendbureaus. De federale overheid bleef bevoegd voor de arbeids- en sociaalrechtelijke reglementering van uitzendarbeid. Dit kader is niet meer geëvolueerd sinds 1987. In de op til staande staatshervorming wordt nog een gedeelte van het uitzendarbeidbeleid geregionaliseerd: de gewesten en gemeenschappen zullen binnen een aantal jaren zelf kunnen beslissen of zij in hun overheidsdiensten en lokale besturen beroep doen op uitzendarbeid en uitzendarbeid inschakelen in hun tewerkstellingstrajecten.

De bevoegdheidsoverdracht in 1980 zorgde niet onmiddellijk voor een grote dynamiek. Het duurde tot 1991 voor de Vlaamse bevoegdheid in dat domein voor het eerst werd aangewend. Het

decreet van 6 maart 1991 en zijn uitvoeringsbesluit bevatten de voorwaarden waaraan een uitzendbureau moet voldoen om activiteiten uit te oefenen in het Vlaams Gewest. Met dit decreet wilde de overheid het kaf van het koren scheiden in de sector, meer niet. Uitzendarbeid werd nog steeds niet beschouwd als een instrument in het regionaal arbeidsmarktbeleid. Zelfs de publieke uitzenddienst T-Interim, die in 1980 werd opgericht en een doorn in het oog was voor de private sector, werd niet expliciet met een actieve overheidsdoelstelling belast.

Weer Werk

De sector greep de erkenningsregeling echter zelf aan om zich als actor op de Vlaamse arbeidsmarkt te positioneren, ook ten aanzien van de overheid. De Weer Werk-actie voor langdurig werkzoekenden vormde in 1992 de aanleiding voor een eerste verkennende samenwerking tussen de uitzendsector en de Vlaamse overheid. UPEDI (de voorloper van Federgon) en Leona Detiège, Gemeenschapsminister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden, sloten een samenwerkingsprotocol af. De VDAB zou langdurig werkzoekenden toeleiden naar de uitzendsector en UPEDI zou 250 werkervaringsplaatsen zoeken voor die werkzoekenden. De samenwerking leverde echter weinig resultaat

op. Het water bleek te diep tussen de publieke en private actoren op de arbeidsmarkt.

Voorlopen op de IAO-conventie

Rond die periode woedde het politieke debat om private arbeidsmarktactoren een grotere rol toe te kennen in het arbeidsmarktbeleid, naar aanleiding van de IAO-conventie inzake arbeidsbemiddeling. Die visie stond haaks op de VDAB-doelstelling om zijn marktaandeel te vergroten. De VDAB vreesde immers dat zijn marktaandeel zou dalen als private actoren meer marktmogelijkheden zouden krijgen. De politieke overheid zette echter in op twee sporen: de versterking van de publieke dienst en een ruimere werking voor de privésector. Het decreet van 19 april 1995 tastte de grenzen van het wettelijk toelaatbare af door de stellen dat private arbeidsmarktactoren een complementaire rol kunnen vervullen op de arbeidsmarkt. De nieuwe IAO-conventie was immers nog geen feit.

Een HIVA-studie uit 1997 en de Imago-enquête uit 1996 toonden aan dat uitzendarbeid kan dienen als springplank naar vast werk voor jongeren en langdurig werkzoekenden. Met het Vlaams Interim Brugproject (VIB) werd de draad weer opgenomen om de uitzendsector in te schakelen in het Vlaams arbeidsmarktbeleid. Vlaams minister van Tewerkstelling Theo Kelchtermans wilde met het project de re-integratie van risicogroepen op de arbeidsmarkt bevorderen via uitzendarbeid. Ngo's, de zogenaamde derden, zorgden voor de opleiding en toeleiding van risicogroepen; de uitzendsector prospecteerde in zijn bedrijevnetwerk naar werkervaringsplaatsen. Kenschetsend is dat het project zich volledig naast de publieke bemiddelingsdienst, VDAB, ontwikkelde. Het project kende een relatief groot succes: 5.300 werkzoekenden werden naar de arbeidsmarkt begeleid.

Nieuwe impuls

Het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest bracht een nieuwe beleidsimpuls. Met dit decreet – gebaseerd op de IAO-conventie 181 en de IAO-aanbeveling 188 – creëerde het Vlaams Parlement een overkoepelend kader voor alle private arbeidsmarktactoren. Het decreet van 13 april 1999 integreert de afzonderlijk bestaande sectorale

erkenningssystemen, bouwt de beschottenregeling tussen de diverse private actoren af en responsabiliseert die actoren via zelfregulerende mechanismen en kwaliteitsstandaarden.

De IAO-conventie 181 werd door de Vlaamse politieke overheid aangegrepen om de samenwerking tussen de openbare bemiddelingsdienst en de private bemiddelingskantoren aan te moedigen. Onder impuls van minister Kelchtermans sloten UPEDI en de VDAB in 1999 een eerste samenwerkingsovereenkomst af. Doelstelling: een vlottere werking en grotere transparantie van de arbeidsmarkt te creëren en de arbeidsallocatie optimaliseren. Hiermee legde de Vlaamse overheid de samenwerking tussen de VDAB en UPEDI op. Vooral de afspraken over de toegang van de private sector tot de KISS (Kandidaten Informatie- en Selectie Systeem) en WIS (Werk Informatie Systeem) van de VDAB was hier van belang. Het was geen vrijwillige samenwerking, met als gevolg dat zich regelmatig uitvoeringsproblemen stelden. Toch was het een doorbraak in het zoeken naar een evenwichtige benadering van alle dienstverleners op de arbeidsmarkt.

T-Interim verzelfstandigd

Het Vlaams regeerakkoord van juli 1999 betekende een kentering voor de private spelers op de markt. Het akkoord kende hen een onmiskenbare rol toe in het regionale arbeidsmarktbeleid. Bovendien verplichtte het regeerakkoord de private partners en de VDAB om samen te werken, een teken aan de wand dat de regiefunctie van de VDAB aan belang won. Last but not least keerde het regeerakkoord de complementariteitsvisie om: de publieke dienst moest complementair werken aan het aanbod van de private dienstverleners op de markt. De rol van de private sector als arbeidsmarktactor nam alsmat toe aan belang.

Aansluitend hierbij besliste het Vlaams Parlement om de meritactiviteiten van de VDAB, waaronder T-Interim, te verzelfstandigen. De activiteiten werden ondergebracht in een aparte vennootschap die volledig marktconform moest werken. De overheid wilde echter marktconformiteit en sociale doelstellingen verzoenen en richtte daarom een Werkholding op, een naamloze vennootschap met sociaal oogmerk, en een naamloze vennootschap T-Groep waarin alle commerciële activiteiten op het vlak van uitzendarbeid, outplacement en HR-consultancy

gebundeld zitten. De dividenden die gegenereerd worden door de commerciële activiteiten besteedt de Werkholding aan financiering van of deelname aan projecten voor moeilijke doelgroepen. De winst wordt dus niet geprivatiseerd, maar gecollectiveerd ten bate van de professionele herinschakeling van kansengroepen in Vlaanderen.

Met de verzelfstandiging kwam een einde aan een situatie die gedurende jaren een remmende factor vormde tussen de VDAB en de private actoren op de markt. Als publieke dienstverlener was T-Interim immers vrijgesteld van btw en vennootschapsbelasting. Een spel met ongelijke regels, vond het toenmalige UPEDI.

Instant A

In de legislatuur 1999-2004 werden verschillende initiatieven genomen om de uitzendsector een prominentere rol te geven in het operationele arbeidsmarktbeleid. In samenwerking met de ngo Jeugd en Stad en twee uitzendkantoren, werd het sociaal uitzendkantoor Instant A opgericht. De bedoeling was tewerkstellingskansen creëren voor randgroepjongeren die via straathoekwerk toegeleid werden naar gepaste uitzendarbeid. Het eerste kantoor werd geopend in Antwerpen, maar al snel kwamen er kantoren bij in Mechelen, Gent, Vilvoorde en Genk. De succesformule werd ook naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gekopieerd.

Andere interessante samenwerkingsprojecten met de uitzendsector waren het Daikin 50+-project, waarin uitzendkantoren en de VDAB samenwerkten om een pool van oudere werknemers op te zetten. Paradox, een project op initiatief van een uitzendkantoor, de VDAB, een ngo en een onderzoeksinstelling om kmo's vertrouwd te maken met diversiteitsmanagement... In totaal kwamen in die periode meer dan tachtig samenwerkingsprojecten tot stand tussen de private uitzendkantoren enerzijds en de Vlaamse overheid/VDAB anderzijds.

Een tweede actiespoor met de uitzendsector kaderde in het antidiscriminatiebeleid. Als gevolg van een aantal klachten tegen uitzendkantoren over discriminerende elementen in vacatures, sloten UPEDI en de Vlaamse minister van Werkgelegenheid Landuyt een protocol af. Dit protocol resulteerde in een handleiding over 'hoe omgaan met discriminerende vacatures', een sensibiliseringsactie en HR-instrumenten over diversiteitsmanagement. Met

dit samenwerkingsprotocol stelde de uitzendsector zich op als partner van de overheid in de strijd tegen discriminatie en voor evenredige participatie.

Bruggen bouwen

Met OVA werd een overlegforum tussen de publieke en private arbeidsmarkintermediären opgestart. Hiermee gaf Vlaanderen op originele wijze invulling aan de IAO-aanbeveling van 1997 om bruggen te slaan tussen private actoren en publieke bemiddelingsdiensten. Concreet werden opleidings sessies over non-discriminatie georganiseerd voor VDAB-consulenten en consulenten van private actoren. Via OVA werd ook het decreet van 2002 met betrekking tot de evenredige participatie op de arbeidsmarkt geadviseerd en gestroomlijnd.

Het Wisselbanenplan kende dan weer minder succes. De bedoeling was om langdurig werkzoekenden 'uit te lenen' aan ondernemingen via een uitzendbureau, met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximum twee jaar. Deze formule van invoeginterim kampte echter met een te hoog bureaucratisch gehalte. Maar het principe was wel belangrijk: uit studies blijkt immers dat werkgevers uitzendarbeid gebruiken als een inwerkperiode. Met de formule 'invoeginterim' legitimeerde de Vlaamse overheid deze praktijk en erkende ze de rol van uitzendarbeid als arbeidsmarktinstrument met een doelgroepfinaliteit.

Uitzend als volwaardige bedrijfssector

Van groter belang was de sectorconvenant tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de uitzendsector in 2002. Deze convenant bevatte concrete engagementen over de tewerkstelling van kansengroepen, levenslang leren, enzovoort. De sector engageerde zich om 750 personen uit kansengroepen tewerk te stellen, die werden toegeleid vanuit de VDAB en zijn Werkwinkels. Omwille van de positieve resultaten werd in 2004-2005 een nieuwe sectorconvenant afgesloten. Onder andere de doelstelling om mensen uit kansengroepen te werk te stellen werd verhoogd met 1 125 extra inschakelingen. Met deze convenant erkende de Vlaamse Regering de uitzendsector als volwaardige bedrijfssector en kon ze bogen op een identieke publieke ondersteuning als de andere sectoren, met onder meer de subsidiëring van sectorconsulenten.

In die periode dook voor het eerst het idee op om uitzendarbeid te ontdoen van zijn arbeids- en sociaalrechtelijk keurslijf. Herhaaldelijk werd de mogelijkheid geopperd om uitzendarbeid toe te laten in openbare diensten. Minister Landuyt bepleitte ook de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur toe te laten voor uitzendarbeid. Concreet wijzigde er enkel iets in de bouwsector: het verbod op uitzendarbeid in de sector werd op 1 januari 2002 opgeheven. Dit leidde tot een aangepaste erkenningsregeling voor uitzendkantoren in de bouwnijverheid, waarop de marktspelers onmiddellijk inspeelden.

Dienstencheques

Toen de federale regering in 2001 de dienstencheques invoerde, liet Vlaanderen onmiddellijk toe dat ook uitzendkantoren konden erkend worden als dienstondernemingen. Dankzij de uitzendsector kenden de dienstencheques in Vlaanderen een ware boom en zorgden ze voor beduidend meer jobcreatie dan in de andere regio's. Het Vlaamse model werd in 2003 ook toegepast in de andere gewesten, onder impuls van federaal minister van Werk Frank Vandenbroucke.

In zijn Beleidsnota 2004-2009 voorzag de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming een duidelijke rol voor de private arbeidsmarktactoren. Binnen het raamwerk van de sluitende aanpak voor werklozen werd een proeftuin inzake tendering van begeleidingstrajecten voorzien. Voor een deel van de langdurig werkzoekenden werden de begeleidings- en opleidingstrajecten uitbesteed. Ongeveer 6 000 trajecten werden aan commerciële en niet-commerciële arbeidsmarktactoren toevertrouwd. Daarna volgden nog een hele resem uitbestedingen: tender activeringsbegeleiding, tender ESF, tender jeugdwerkplan, tender centrumsteden, enzovoort. In 2011 besteedde de VDAB ongeveer 19 500 werkzoekendentrajecten uit aan partners. In 17 000 gevallen waren commerciële partners betrokken.

Uitzend leeft

Het verhaal van de uitzendsector en de andere private kantoren op de arbeidsmarkt is nog niet ten einde. In 2010 werd, op initiatief van Vlaams

minister van Werk Philippe Muyters, een nieuw decreet private arbeidsbemiddeling goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Dit decreet beantwoordt aan de eisen van de Europese dienstenrichtlijn over het vrije verkeer van diensten binnen de EU. Enkel de uitzendkantoren moeten nog een expliciete erkenning aanvragen bij de Vlaamse overheid om hun activiteiten te kunnen uitoefenen. De andere private bemiddelingsbureaus, zoals werving- en selectie, outplacement, enzovoort kunnen hun activiteiten uitvoeren, mits zij voldoen aan de voorwaarden bepaald in bovengenoemd decreet en bijbehorende besluiten.

In het Loopbaanakkoord, dat begin 2012 werd bereikt binnen VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité), krijgt de uitzendsector een grotere rol toebedeeld in de toeleiding van 50-plussers naar een duurzame job. De onderhandelingen hierover zijn nog volop aan de gang, maar de teneur is alvast dat de uitzendkantoren zich engageren om 50-plus werkzoekenden die langer dan een jaar werkzoekend zijn duurzaam te plaatsen. Hiervoor zouden de kantoren een plaatsingspremie krijgen.

Samenwerking VDAB – uitzend: een nieuw elan

Vlaams minister van Werk Frank Vandenbroucke was indertijd overtuigd dat de verschillende partners – VDAB, ngo's en uitzend – moesten samenwerken om meer mensen aan het werk te krijgen. Die beleidsvisie werd doorgetrokken in het VDAB-beleid: de publiek-private samenwerking kreeg ook binnen de VDAB een bijkomende impuls en kon op de volle steun van het nieuwe topmanagement rekenen. Om die samenwerking structureel te verankeren besloten VDAB en Federgon (de opvolger van UPEDI) een gezamenlijke vzw op te richten. In september 2005 zag de vzw Federgon-VDAB officieel het licht. Deze structuur heeft als belangrijkste opdracht te adviseren over mogelijke samenwerkingsprojecten.

In 2007 ondertekenden de VDAB en Federgon hun tweede samenwerkingsakkoord. Daarin garandeert de VDAB een gelijke behandeling van vaste jobs en uitzendjobs. De VDAB voert ook een strategisch accountmanagement in om de samenwerking te sturen en te monitoren. Naast de online samenwerking met vacature- en cv-matching, is in deze samenwerkingsovereenkomst plaats gemaakt voor

samenwerking op het terrein: bemiddeling en opleiding van werkzoekenden, deelname aan jobbeurzen, en opleiding en uitwisseling van uitzendconsulenten.

Inzoomen op een gevarieerde samenwerking

Een studie uitgevoerd door Idea Consult in opdracht van Federgon en in samenwerking met VDAB toonde een breed palet van samenwerkingsvormen aan. Soms waren het top down initiatieven, soms bottom-up, nu eens was een uitzendkantoor initiatiefnemer, dan weer de VDAB. Idea Consult inventariseerde een 80-tal concrete samenwerkingen die grotendeels in 2006-2007 werden opgestart. Het betrof soms erg nieuwe domeinen zoals de aanleg van een flexibele pool van bewakingsagenten, toeleidingsacties voor inhouse-vestigingen van uitzendkantoren, het organiseren van korte, arbeidsmarktgerichte opleidingen voor heftruckchauffeurs, schoonma(a)k(st)ers, inpakkers, de organisatie van jobbeurzen en jobdatings, enzovoort. De studie wees aan dat deze brede samenwerking een hoge toegevoegde waarde opleverde voor de betrokken partijen, met name op vlak van operationele efficiëntie, verbeterde toegang tot informatie, reputatiemanagement en kennisverhoging. Maar ook de samenleving en de economische actoren konden een toegevoegde waarde noteren omwille van betere en snellere matchingsprocessen, een hogere invullingsgraad van knelpuntvacatures en een betere toeleiding van kansengroepen naar de arbeidsmarkt. De aanbeveling was dan ook eenduidig: veranker dit soort samenwerking als een gemeenschappelijke strategie en zorg ervoor dat de leereffecten optimaal benut worden.

Naast deze operationele samenwerkingsinitiatieven verdient ook de vacatureuitwisseling via de standaard HR-XML tussen uitzendkantoren en de VDAB een bijzondere plaats. Dit project startte op in 2007 en loopt nog steeds. De HR-XML-standaard is een universele taal om HR-data en documenten op het web te structureren en zo in eenzelfde taal te communiceren.

De VDAB stelt zo zijn veel bezochte website – gemiddeld 80 000 bezoekers per dag – ter beschikking aan de uitzendkantoren om op een eenvoudige en snelle manier vacatures te plaatsen. Zesentwintig

Federgon-leden maken gebruik van deze samenwerking. In 2011 poste de uitzendsector in totaal 298 150 vacatures op de VDAB-website (niet allemaal via de HR-XML-standaard).

CERTO

In Vlaanderen werden in 2008 en 2011 akkoorden gesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners over de activering van oudere werkzoekenden (50-plus). In het kader van deze overeenkomst werden de samenwerkingsbanden aangehaald tussen de VDAB en de outplacementkantoren.

De outplacementkantoren in Vlaanderen spelen een grote rol in de herplaatsing van werkzoekende 45-plussers (bij individueel ontslag) en 50-plussers (bij collectief ontslag). 45-plussers die langer dan een jaar aan de slag zijn bij hun werkgever hebben recht op een outplacementbegeleiding betaald door de werkgever wanneer zij ontslagen worden. Een 50-plusser heeft eveneens het recht en in sommige gevallen zelfs de plicht om een outplacementbegeleiding te volgen bij collectief ontslag. Ook als er sprake is van een faillissement kan de 50-plusser (en de andere werknemers) outplacement volgen.

Om de kwaliteit van de begeleiding voor 50-plussers te garanderen, richtten Federgon en de VDAB in 2009 samen het certificeringsorgaan CERTO op voor outplacementorganisaties. Dankzij het certificaat dat dit orgaan uitreikt, kunnen outplacementbureaus de kwaliteit van hun diensten garanderen aan de betrokken bedrijven en werknemers. De sector zal op deze manier zichzelf reguleren. Het certificaat wordt toegekend op basis van een aantal kwaliteitscriteria: onderschrijven van een gedragscode, overdracht van begeleidingsgegevens naar de VDAB, tevredenheidsenquête bij klant-werkgevers en ontslagen werknemers, beroepservaring van en bekwaamheidstest voor de outplacementconsulenten en inschrijven op een klachtenprocedure. Vandaag hebben 39 outplacementkantoren een certificaat behaald.

Jeugdwerkplan

In 2006 startte de VDAB een proefproject voor jonge werkzoekenden in dertien steden en gemeenten. Deze aanpak bleek succesvol en in 2008 werd de aanpak voor jonge werkzoekenden veralgemeend

in heel Vlaanderen. In het kader van dit Jeugdwerkplan werken uitzendkantoren en de VDAB nauw samen om grotendeels laaggeschoolde en/of langdurig werkloze jongeren aan een (tijdelijke) job te helpen. De vacatures van uitzendkantoren worden dagelijks naar de jongeren verspreid via mail en sms.

Binnen datzelfde Jeugdwerkplan worden ook begeleidingstrajecten voor jongeren getenderd. In de periode september 2010 – augustus 2011 begeleiden drie commerciële spelers elk 1 350 jongeren op jaarbasis. Eén van de commerciële spelers werkte samen met niet-commerciële partners.

www.vdab.be/haven

De Vlaamse zeehavens zijn steeds op zoek naar medewerkers. Een studie becijferde dat de havens tegen 2015 13 000 extra mensen nodig hebben. Daarom zette de Vlaamse Regering meteen een actieplan in werking. De VDAB draagt bij tot dit actieplan via een nichewebsite www.vdab.be/haven, waar havenbedrijven terecht kunnen met hun vacatures en waarop havengelinkte opleidingen gepromoot worden. De haven(gerelateerde)bedrijven maken gratis gebruik van de site. Ook uitzendkantoren kunnen rechtstreeks uitzendvacatures plaatsen op de havenwebsite.

Opleiding uitzendkrachten

De VDAB en de uitzendsector werken eveneens samen op het vlak van opleidingen. Uitzendkrachten die niet aan het werk zijn, kunnen bij de VDAB een gerichte opleiding volgen in functie van een volgende uitzendopdracht. Zij worden beschouwd als werkzoekenden en volgen gratis opleiding. Binnen de samenwerking met het vormingsfonds voor uitzendkrachten, Vooruitzenden, leidde de VDAB in 2011 297 kandidaat-uitzendkrachten op. 84% van hen was zes maanden na de opleiding aan het werk. Daarbuiten heeft de VDAB nog heel wat overeenkomsten met individuele uitzendkantoren. Voor uitzendkrachten die aan het werk zijn en willen bijscholen, staan de betalende werknemersopleidingen van de VDAB open tegen een verminderd tarief. De VDAB heeft eveneens een open opleidingsaanbod voor uitzendkrachten, bijvoorbeeld heftruckopleidingen.

In-house uitzendkantoor in VDAB-competentiecentrum

In het VDAB competentiecentrum in Wondelgem houden zes verschillende interimkantoren zitdagen om cursisten die hun opleiding (bijna) beëindigd hebben aan het werk te helpen. Deze samenwerking dateert van bij de afsluiting van het nieuwe samenwerkingsakkoord VDAB-Federgon in 2007. Dit initiatief is beter bekend als het Sollicitatiehuis in Gent. Deze samenwerking blijkt zijn vruchten af te werpen, want de uitstroom naar werk na de VDAB-opleidingen in Oost-Vlaanderen hoort bij de hoogste van alle Vlaamse provincies: 68,5%.

Interregionale mobiliteit

De VDAB werkt samen met zijn Waalse en Brusselse collega's van Le Forem en Actiris om Waalse en Brusselse werkzoekenden te plaatsen in Vlaamse bedrijven. De werkloosheid in het Waals en Brussels Gewest ligt merkkelijk hoger dan in Vlaanderen, terwijl Vlaanderen de knelpuntvacatures opstapelt, zelfs in economisch minder rooskleurige tijden. Daarom hebben de organisaties de handen in elkaar geslagen en gezamenlijke teams opgericht om Vlaamse vacatures in te vullen.

Ook de uitzendsector speelt een rol in deze samenwerking. Voor het invullen van zijn vacatures kan de uitzendsector een beroep doen op de interregionale teams van VDAB-Le Forem en op de samenwerking VDAB-Actiris. Concreet kunnen interimkantoren deelnemen aan jobdatings, waarbij Waalse werkzoekenden zijn voorbereid (bijvoorbeeld op vlak van talenkennis) en voorgeselecteerd om te beantwoorden aan de criteria van de jobs die op de jobdating worden aangeboden.

Hogere profielen

Ondanks diverse maatregelen op Vlaams en federaal niveau om de tewerkstellingskansen te verhogen, halen de 'hogere, plaatsbare profielen' niet altijd profijt uit de heropleving van de economie. Dit geldt zeker voor oudere werkzoekenden, werkzoekenden van allochtone afkomst, of werkzoekenden zonder hoger diploma maar met ervaring in een hogere functie.

De VDAB en Federgon hebben beslist om een experiment op te zetten waarbij heel gericht cv's van hogere, plaatsbare profielen doorgestuurd worden naar de Federgon-leden die aan het experiment deelnemen en actief zijn inzake headhuntingswerving en selectie. Op deze manier wordt een ruimer netwerk aangesproken van partijen en/of partners die de werkzoekenden kunnen meehelpen in hun zoektocht naar werk. Dit project werd opgestart in maart 2011. Circa 300 hooggeschoolde profielen werden door de VDAB gescreend en doorverwezen naar de wervings- en selectiesector.

Meet & Greet, Hands On, Learning Exchange

Om elkaar beter te leren kennen, organiseren VDAB en uitzendkantoren op lokaal niveau meet & greets. Op deze Meet & Greets geeft de VDAB uitleg over zijn dienstverlening. In 2010 vonden elf Meet & Greets plaats met in totaal tweehonderd deelnemers. Bij de 'Hands On'-initiatieven leren uitzendconsulenten de opleidingen binnen de VDAB competentiecentra kennen, zodat ze achteraf beter kunnen doorverwijzen. De uitzendconsulent ontvangt niet alleen informatie, maar steekt ook zelf de handen uit de mouwen en wordt ondergedompeld in het beroep. Vandaar de benaming 'Hands On'. In 2011 werden twaalf sessies georganiseerd met 67 uitzendconsulenten.

In sommige regio's wisselen consulenten van de VDAB voor één dag van plaats met uitzendconsulenten en vice versa. Op die manier leren ze elkaars werk beter kennen. De VDAB leidt uitzendconsulenten op om ze te leren op een kwalitatieve manier vacatures te registreren.

Uitzend en VDAB: het leven zoals het is

De samenwerking tussen uitzend, outplacement, werving en selectie vindt dagdagelijks plaats op de vloer van de werkinkels, de uitzendkantoren, de outplacementkantoren. Daar wordt de 'win-win' georganiseerd: werk voor werkzoekenden, werknemers voor de werkgever, tevreden klanten voor het uitzendkantoor en goede tewerkstellingsresultaten voor de VDAB.

De meeste concrete initiatieven draaien rond plaatsing of opleiding: grote wervingsacties voor een

bedrijf via een (inhouse) uitzendkantoor, opleidingen in functie van plaatsingen, jobbeurzen of jobdatings (beperkt aantal jobs bij een of meerdere bedrijven met een gelijkaardige activiteit). Zie hieronder tot slot nog een paar voorbeelden uit ons rijke arsenaal aan samenwerkingsinitiatieven.

Uitzend en VDAB: "maatjes"

VDAB Sint-Niklaas werkte in mei 2012 samen met een interimkantoor om voor een grote klant tweehonderd visfileerders te zoeken voor het maatjesseizoen (start 6 juni). VDAB Sint-Niklaas zette alle hens aan dek en organiseerde infosessies voor werkzoekenden in Sint-Niklaas, Lokeren, Dendermonde en uiteindelijk ook Antwerpen. Ze toonden een filmpje van hoe de maatjes uit het hoge Noorden naar hier komen en verwerkt worden. Op die infosessies werden ook korte behendigheidsstests afgenomen. De geselecteerden kregen een korte opleiding vis fileren van twee dagen.

Uniek aan dit wervingsproject is dat het bedrijf geen diploma- of taalvereisten stelde. Laag- tot heel laaggeschoolde werkzoekenden zonder talenkennis Nederlands konden er terecht. Het project trok dan ook een grote diversiteit van mensen aan: Vlamingen, Nepalezen, Afghanen, Turkse vrouwen zonder enige kennis Nederlands, enzovoort. Zelfs de verborgen arbeidsmarktreserve werd aangeboord. De Turkse vrouwen brachten bijvoorbeeld ook hun moeder, zus of andere familieleden mee, die niet waren ingeschreven als werkzoekende. Het bedrijf stelde als enige voorwaarde: hard willen werken en vroeg willen opstaan. Ook vandaag nog werken er mensen uit de wervingsactie in het bedrijf.

Uitzend en VDAB: 1 + 1 = 10

Begin dit jaar had een Limburgs interimkantoor een opdracht om elektrotechniekers te zoeken voor drie verschillende bedrijven. VDAB Limburg, het interimkantoor en de bedrijven hebben dan samen een instroom- en opleidingsactie opgezet.

De VDAB-vacatureconsulent van de regionale werkwinkel nam contact met het bedrijf om de vacature en de gevraagde competenties in kaart te

brengen. De VDAB-competentiecentra werkten een korte opleidingsmodule op maat van de drie bedrijven uit.

Samen met het uitzendkantoor organiseerde de VDAB een speeddate, een korte ontmoeting tussen werkzoekenden en het interimkantoor/de bedrijven. De bedrijven selecteerden daaruit de kandidaten met wie ze in zee wilden gaan. Deze mensen volgden de opleiding op maat en deden achteraf stage in het bedrijf. Vervolgens stelde het uitzendkantoor hen tewerk in het bedrijf met een uitzendcontract.

Het ging in totaal om tien personen. De actie is opgestart in maart 2012 en deze mensen zijn nog altijd aan het werk, (maar niet allemaal in hetzelfde bedrijf). Het uitzendkantoor had zich geëngageerd om alle opgeleide mensen effectief tewerk te stellen en heeft hiervoor extra moeite gedaan.

Fons Leroy
VDAB