

Uitdagingen

De belangrijkste uitdaging waarmee de uitzendsector wordt geconfronteerd is en blijft de kwalitatieve matching tussen vraag en aanbod op een steeds krappere arbeidsmarkt.

Aanbod. In Vlaanderen blijft, ook in tijden van economische recessie, de arbeidsreserve behoorlijk krap. De gemiddelde werkloosheidsgraad is relatief laag, knelpuntvacatures verdwijnen niet. Werkzoekenden beschikken niet altijd over de juiste kwalificaties, hebben soms geen vervoermiddel en kampen dus soms met een mobiliteitsprobleem. Sommige werkzoekenden zijn onvoldoende de taal machtig of beschikken niet over de nodige technische vaardigheden. Daarom engageert de sector zich om te blijven werken aan instroom-, opleidings- en mobiliteitsacties.

Vraag. De gemiddelde scholingsgraad van uitzendkrachten neemt toe. Daarnaast ligt ook het gevraagde competentieniveau hoger dan voorheen: de verwachtingen van klantgebruikers naar de aanwezige competenties bij uitzendkrachten zijn dus hooggespannen. Er is onder andere hierdoor steeds minder vraag naar laaggeschoolde handenarbeid. Hierbij verwijzen we ook even naar een Europees onderzoek door Cedefop van maart 2012 ('Europe's skill challenge – Lagging skill demand increases risks of skill mismatch', zie: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19651.aspx>), waarin vooruitgekeken wordt naar de gevraagde competenties op de Europese arbeidsmarkt tegen 2020. Enkele citaten bevestigen de vraag naar een hoger competentieniveau: "de voorspelling voor 2020 toont aan dat de dienstensector de meeste jobmogelijkheden zal bieden", "de trend naar hoger geschoolde jobs zal zich op alle niveaus doorzetten en vele manuele en

routinematige jobs zullen minder voorkomen", "het personeelsbestand zal hoger geschoold zijn, meer dan 80% van de werkenden zullen ten minste mid-dengeschoold zijn".

Voor de sector blijft de grootste uitdaging dus om vraag en aanbod dichter bij elkaar te brengen. Het aantrekken, vormen en efficiënt inzetten van de juiste mensen moet gebeuren vanuit hun competenties, zodat ze op de juiste plaats/job terechtkomen.

Rol van het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU)

De uitzendsector staat in voor de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het VFU wil vanuit dit oogpunt ten volle zijn maatschappelijke rol opnemen, met hierbij voldoende aandacht voor volgende punten.

Het wegwerken van drempels voor de tewerkstelling van uitzendkrachten. Uitgaande van de grote diversiteit onder de uitzendkrachten, is het evident dat de sector volop inzet op diversiteit. Het gebrek aan mobiliteit vormt ook een belangrijke hinderpaal in de tewerkstelling, ook hier wil de sector creatieve oplossingen bieden, zodat kansgroepen makkelijker aan de slag kunnen via een uitzendkantoor.

Het informeren van jongeren over de verwachtingen van de arbeidsmarkt. Jongeren hebben niet altijd een realistisch beeld van wat uitzendarbeid is en hoe ze het best solliciteren via een uitzendkantoor. Door in te zetten op informatie en sensibilisering, onder meer in overleg met het onderwijs, zullen jongeren vlotter instromen in de sector.

Het bevorderen van opleidingskansen voor uitzendkrachten. Omdat de sector steeds weer geconfronteerd wordt met een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod, wil ze haar verantwoordelijkheid nemen op het vlak van opleiding. Vooral bij de opstart van uitzendkrachten is het belangrijk dat er specifieke aandacht uitgaat naar onthaalopleidingen, om op die manier uitval te vermijden.

Het verder uitwerken van competentie management in de sector. De sector wil de focus meer richten op het 'kunnen' van kandidaten of werknemers, en minder op de al dan niet behaalde diploma's.

De sector kan en wil dit echter niet alleen doen: *partnerschappen* met externe organisaties (waaronder VDAB, scholen, derden, opleidings- en begeleidingsinstanties en andere sectorfondsen) kunnen ons hierin versterken en bieden een duidelijke meerwaarde.

De bovenstaande aandachtspunten worden door het VFU concreet vertaald naar acties opgenomen in het *sectorconvenant* met de Vlaamse Regering. Enkele concrete voorbeelden: het promoten van diversiteitsplannen bij uitzendbedrijven én hun klantgebruikers; het organiseren en ondersteunen van woon-werkverkeer via de zogenaamde 'Uitzendbusjes', waardoor niet-mobiele werkzoekenden toch kunnen ingaan op de talrijke vacatures in de belangrijkste havenzones van Vlaanderen; het aanmaken van een gratis e-learning module (www.interim-info.be) waarmee werkzoekenden beter voorbereid worden op een sollicitatie bij een uitzendkantoor; het promoten van het Interimspel (www.vfu-ffi.be/interimspel), een speelse en interactieve kennismaking met uitzendarbeid, boordelvol sollicitatietips voor werkzoekenden en schoolverlaters; het coördineren van tal van korte en arbeidsmarktgerichte opleidingen in samenwerking

met privé-opleiders en VDAB, steeds met het oog op concrete vacatures; het verder uitwerken van een 360°-feedbacktool om de competenties van uitzendkrachten in kaart te brengen; het ondersteunen van klantgebruikers voor een kwalitatief onthaal van nieuwe uitzendkrachten door peters of meters (ESF-project Tools voor Werkpleklers) en het uitwerken van instroomacties samen met tenderaars en tal van andere sociale actoren.

De acties in dit sectorconvenant hebben een tweeledig doel. Enerzijds streven ze naar een zo groot mogelijke impact en bereik (aantal tewerkgestelde kandidaat-uitzendkrachten, aantal vervoerde uitzendkrachten in het kader van mobiliteitsprojecten, aantal opgeleide (kandidaat-)uitzendkrachten). Dit uit zich ook in de ambitieuze streefcijfers die de sector in de acties opneemt. Anderzijds bevorderen deze acties de innovatie in de sector: de sociale partners onderschrijven de vraag om binnen de grenzen van dit convenant acties op te zetten rond innovatie. Voor deze innovatieve acties is niet het algemene bereik de doelstelling, maar wel de goodwill die ze losweken om nieuwe paden in te slaan.

Toch mag men hierbij de conjunctuur niet uit het oog verliezen. De uitzendsector is zeer conjunctuurgevoelig, wat een impact kan hebben op de realisatie van sommige acties.

Aan het einde van het convenant tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering wil het VFU een positieve bijdrage geleverd hebben aan de diversiteitsgedachte, het competentiebeleid en aan een verbeterde mobiliteit van uitzendkrachten.

Vincent Vandenameele
Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU)