

Investeren in uitzendkrachten: een gedeelde verantwoordelijkheid

Vincent Vandenameele – Travi

ABSTRACT

Dit artikel gaat over het belang van opleiding en begeleiding voor uitzendkrachten, die een groeiend deel uitmaken van de flexibele arbeidsmarkt. De auteur stelt dat de vorming van uitzendkrachten een gedeelde verantwoordelijkheid moet zijn van alle betrokken partijen: het uitzendkantoor, de klant-gebruiker en de uitzendkracht zelf. Hij benadrukt ook de noodzaak van een positievere leercultuur in België, waar het percentage volwassenen dat een opleiding volgt ver onder het Europese gemiddelde ligt. Om dit te onderbouwen, maakt hij gebruik van Europese statistieken en nationale regelgeving over het recht op opleiding. Het artikel bespreekt ook de uitdagingen en kansen die de digitalisering en automatisering van de arbeidsmarkt met zich meebrengen, en de rol die opleiding kan spelen om de inzetbaarheid en innovatie van de werknemers te verhogen. Je krijgt er zicht op de resultaten van een enquête onder uitzendkrachten, waaruit blijkt dat er nog ruimte is voor verbetering op het vlak van opleiding en begeleiding. De auteur geeft ten slotte enkele aanbevelingen voor de beleidsmakers, de sociale partners, de uitzendsector en de sectoren die gebruik maken van uitzendarbeid om de kwaliteit en de toegankelijkheid van de opleidingen voor uitzendkrachten te verbeteren. Hij pleit voor een betere samenwerking tussen de verschillende actoren, een grotere betrokkenheid van de uitzendkrachten zelf, en een meer divers, flexibel en toegankelijk aanbod van opleidingen die aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt.

De wereld van werk is voortdurend in beweging, en een groeiend aantal werknemers maakt deel uit van de flexibele arbeidsmarkt. Uitzendkrachten vormen een belangrijk onderdeel van deze groep, en opleiding is cruciaal om hen in veilige omstandigheden te laten opstarten bij een bedrijf. Bovendien zorgt een degelijke begeleiding ook voor een vlotte integratie op de werkvloer. In deze debatbijdrage benadrukken we waarom de vorming van uitzendkrachten zo belangrijk is en waarom dit een gedeelde verantwoordelijkheid moet zijn van alle betrokken partijen: het uitzendkantoor, de klant-gebruiker en de uitzendkracht zelf.

“Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan”

Voor we ingaan op de situatie van uitzendkrachten, willen we eerst uitzoemen op de algemene houding ten opzichte van levenslang leren in België.

Een leven lang leren is cruciaal om mensen langer aan het werk te houden. En toch, dat ‘levenslang leren’ klinkt niet echt motiverend, en heeft een eerder negatieve connotatie, het hangt als een ‘zware bol’ aan ieders been. Ik ben al lang op zoek naar een beter woord om dit te omschrijven, maar geraak niet verder dan ‘grenzeloze nieuwsgierigheid’, een term die ik ooit las in een column van Caroline Pauwels¹, de intussen helaas overleden rector van de VUB én een prominente voorvechter van een positievere houding tegenover leren.

¹ Zie: <https://www.tijd.be/opinie/column/verwondering/10406132.html>

Een positievere leercultuur impliceert ook dat bedrijven moeten investeren in mensen en kennis, zodat zij zowel basisvaardigheden, waaronder digitale geletterdheid, maar ook soft skills én technische vaardigheden (de zogenaamde hard skills) kunnen bijspijkeren in tal van flexibele vormen van leren. Opleiding vormt zo een belangrijk wapen om alle medewerkers te laten groeien en om klaar te zijn voor de toenemende digitalisering en automatisering op de arbeidsmarkt.

Werknemers moeten zich immers aanpassen aan een snel veranderende realiteit, die steeds meer digitaal wordt. Dit kan bijvoorbeeld door het aanleren van of het zich bijscholen in nieuwe digitale vaardigheden, aangezien sommige jobs zullen verdwijnen of veranderen vanwege technologische ontwikkelingen. Opleidingen moeten de inzetbaarheid verhogen, innovatie stimuleren, sociale rechtvaardigheid waarborgen en de kloof in digitale vaardigheden dichten. Levenslang leren is een belangrijke waarborg om de snelle veranderingen op de werkvloer nu én in de toekomst aan te kunnen.

Het belang van levenslang leren (of grenzeloze nieuwsgierigheid) komt eveneens tot uiting in de doelstelling van de Europese Commissie² die vooropstelt dat tegen 2030 elk jaar ten minste 60% van alle volwassenen (tussen 25 jaar en 64 jaar) een opleiding moet volgen.

En toch blijkt uit Europese statistieken³ van 2022 dat in België jammer genoeg slechts 10,3% van alle volwassenen een opleiding volgt. Vergelijken we dat met de directe buurlanden Nederland (26,4%) en Frankrijk (13,3%), dan doen we het een pak slechter. België hinkt nog verder achterop in vergelijking met Europese toplanden zoals Zweden (36,2%), Denemarken (27,9%) en IJsland (27,1%).

Bovendien bepaalt de door de federale regering in 2022 gelanceerde Arbeidsdeal dat ondernemingen met meer dan twintig werknemers vanaf 30 november 2022 jaarlijks voor 31 maart een opleidingsplan moeten opstellen. Het collectief recht op opleiding bestond uit een gemiddeld aantal dagen opleiding per voltijds equivalent. Deze opleidingsdagen konden verdeeld worden over de medewerkers in de onderneming. Nu wordt dit aangepast naar een individueel recht dat geldt voor elke werknemer, waardoor ondernemingen met minstens twintig werknemers in 2023 vier opleidingsdagen en vanaf 2024 jaarlijks vijf opleidingsdagen voor iedere werknemer dienen te voorzien. Hoewel je je kan afvragen of dat registreren van (vooral informele) opleidingen systematisch kan gebeuren, blijft de doelstelling nobel om bedrijven te stimuleren een echt opleidingsbeleid vorm te geven.

Leren gebeurt immers niet alleen in een formele setting op de werkvloer of in een opleidingslokaal, maar vindt vaak plaats op een informele manier: ervaringen uitwisselen met collega's aan de koffiemachine, lidmaatschap van een vereniging of koepel waar je kennis deelt met peers, enzovoort. Los van de werkvloer of een opleidingslokaal, maakt leren ook integraal deel uit van het dagelijks leven. Er gaat geen dag voorbij, of er wordt iets nieuws geleerd. Dat kan door vrijwilligerswerk uit te voeren, te reizen, Youtube-filmpjes bekijken, boeken, kranten en tijdschriften lezen, noem maar op. We moeten eigenlijk allemaal wat meer 'leergoesting' krijgen, zo kan je je toekomst in eigen handen nemen en geef je jezelf meer kans op een duurzame en boeiende loopbaan. Het maakt je wendbaarder en geeft je meer veerkracht om efficiënt om te gaan met de snelheid van verandering. We moeten dus allemaal wat meer Pipi Langkous worden: "Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan".

² Zie: <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/levenslang-lernen/opleidingsdeelname-individuen>

³ Zie: <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-opleiding>

De noodzaak van opleiding voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn vaak een eerste keuze voor bedrijven die behoefte hebben aan flexibele arbeidskrachten. Dit komt voort uit de noodzaak om te reageren op veranderende marktomstandigheden, seizoensgebonden schommelingen of onverwachte projecten. Deze flexibiliteit is voor bedrijven essentieel, maar het brengt ook uitdagingen met zich mee, vooralop het gebied van opleiding.

Uitzendarbeid is trouwens niet enkel een flexibiliteitsinstrument. In een studie uitgevoerd door de Stichting Innovatie en Arbeid in 2017⁴, is vastgesteld dat bijna de helft van de uitzendkrachten in de industrie na hun uitzendperiode wordt aangenomen als vaste medewerker. Deze studie bevestigt dat sectoren die vaak een beroep doen op uitzendarbeid, dit instrument ook gebruiken als instroomkanaal. Het belang van te investeren in de beginfase van een baan, waar veel te leren valt, is niet te onderschatten. Een nieuwe medewerker die opstart in een bedrijf heeft meer nood aan leermomenten, onder welke vorm dan ook: preboarding, onboarding, informeel leren, peter-meterschap, coaching, formele leermomenten. De contractvorm waarin iemand is tewerkgesteld, maakt hierin geen verschil. Bovendien zijn uitzendkrachten gemiddeld genomen vrij jong⁵ (30,4% van de uitzendkrachten is jonger dan 26 jaar, 49% is jonger dan 30 jaar) en dus eerder onervaren. Het is dan ook een evidentie dat een stevige begeleiding noodzakelijk is tijdens de eerste stappen in een nieuwe job én een onbekende sector. Zo voelt de uitzendkracht zich 'veilig' en geborgen én krijgt hij of zij de ruimte om de nieuwe job en sector onder de knie te krijgen.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Om de toegang tot opleiding van uitzendkrachten te bevorderen, moeten we erkennen dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is van de drie betrokken partijen bij uitzendarbeid: het uitzendkantoor, de klant-gebruiker en de uitzendkracht zelf.

Het uitzendkantoor (juridisch werkgever)

Uitzendkantoren spelen een cruciale rol in het matchen van de juiste uitzendkrachten met de juiste functies. Als juridisch werkgever dragen zij de medeverantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hun uitzendkrachten toegang hebben tot passende opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden. Als sectorfonds voor de uitzendkrachten kan Travi hen hierin ondersteunen. Wij bieden zowel open opleidingen (via kalender) als tailor-made opleidingen aan (op maat van het bedrijf of de sector waar de uitzendkracht gaat werken). Daarnaast kunnen zij bij Travi terecht voor financiële ondersteuning van opleidingen waarin zij zelf hebben geïnvesteerd, zowel voor kandidaat-uitzendkrachten (nog niet aan de slag of tussen twee uitzendopdrachten in) als voor uitzendkrachten onder contract.

De klant-gebruiker (inlenend bedrijf)

Bedrijven die uitzendkrachten inhuren, moeten zich bewust zijn van hun rol in de opleiding van deze werknemers. Aangezien dit vaak ook hun werknemers van morgen zijn, moeten ze bereid zijn om te investeren in opleidingsprogramma's om de vaardigheden en kwalificaties van uitzendkrachten te verbeteren. In de huidige krappe arbeidsmarkt is dit geen overbodige luxe. Opleiden is immers het nieuwe rekruteren. Bedrijven kunnen - met de huidige krappe arbeidsreserve - niet verwachten dat starters vandaag de dag meteen inzetbaar en productief zijn. Er moet immers eerst ruimte gecreëerd worden voor leren.

⁴ Zie: <https://www.serv.be/stichting/publicatie/uitzendarbeid-en-flexibiliteit>

⁵ Zie Profielstudie uitzendkrachten 2022:

https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2022/Magazine_Profielstudie_Uitzendkracht_2022.pdf

Bovendien is een klant-gebruiker ook juridisch verantwoordelijk voor een degelijk onthaal én voor de veiligheid van een (startende) uitzendkracht. Laat dat net nu de grootste opleidingsnood zijn bij de start van een tewerkstelling, ongeacht de contractvorm waarin iemand zich bevindt. Vergeet ook niet dat uitzendkrachten ook productief zijn voor het bedrijf en dus mee zorgen voor de bedrijfsresultaten. Investeren in opleiding betekent ook dat je die uitzendkrachten waardeert voor hun inzet en voor de rol die zij spelen in het behalen van de bedrijfsobjectieven.

Sommige bedrijven, als ze behoren tot een aantal specifieke sectoren, kunnen ook terecht bij het sectorfonds van de eigen sector voor opleiding van uitzendkrachten, ten minste als de betrokken sector hiervoor een overeenkomst heeft gesloten met Travi. Intussen zijn er met een aantal sectoren akkoorden gesloten (zie hieronder). Dit werkt uiteraard drempelverlagend om te investeren in de opleiding van uitzendkrachten.

De uitzendkracht (werknemer)

De uitzendkrachten zelf moeten ook openstaan voor levenslang leren. Ze moeten proactief zijn in het identificeren van hun eigen opleidingsbehoeften en gebruikmaken van de kansen die hen worden geboden. Dit vergroot niet alleen hun inzetbaarheid, maar draagt ook bij aan hun persoonlijke en professionele groei. Uit de profielstudie van Federgon uit 2022⁶ blijkt dat de meeste uitzendkrachten (72%) een diploma secundair onderwijs hebben of lager. Slechts 28% heeft een diploma hoger onderwijs of universitair niveau. Soms hebben ze ook een negatieve schoolervaring achter de rug en dus geen positieve associaties met leren. Door aangepaste en leuke leervormen aan te bieden, moeten we hen overtuigen dat die schoolmoeiheid niet hetzelfde hoeft te betekenen als leermoeiheid. Helaas merken we - zeker bij kortgeschoolde profielen - een eerder kortetermijndenken, waardoor zij moeilijk te motiveren zijn voor het volgen van bijkomende opleiding. In een krappe arbeidsmarkt kunnen zij immers vaak al aan de slag zonder bijkomende tijdsinvestering in een vorming. Dit kan echter een drempel zijn voor hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Gelukkig hoeft het niet allemaal negatief te zijn. Uit dezelfde profielstudie van Federgon blijkt ook dat de meeste uitzendkrachten (82%) in het afgelopen jaar minstens één opleiding hebben gevolgd, van wie 58% via het uitzendkantoor. De belangrijkste redenen om een opleiding te volgen, zijn het verbeteren van de kansen op een vaste baan (41%), het verwerven van nieuwe vaardigheden (34%) en het voldoen aan de eisen van de klant (16%).

De meeste uitzendkrachten (86%) zijn bereid om in de toekomst nog opleidingen te volgen, waarbij ze vooral interesse hebben in digitale vaardigheden (32%), talenkennis (28%) en technische vaardigheden (27%). De belangrijkste obstakels om een opleiding te volgen, zijn het gebrek aan tijd (35%), het gebrek aan informatie (19%) en het gebrek aan financiële middelen (14%). Het is een belangrijke taak van de uitzendkantoren en de klant-gebruiker om deze obstakels weg te werken. Ook sectorfondsen kunnen hierin een rol opnemen.

Opleiding van uitzendkrachten: een kost of eerder een investering?

Een vaak vermelde drempel om te investeren in opleiding van uitzendkrachten is de kost van deze opleiding. Wie moet deze dragen? Het uitzendkantoor als juridische werkgever? De klant-gebruiker die moet instaan voor een veilige onboarding van uitzendkrachten? De uitzendkracht zelf? Mijn antwoord is steeds hetzelfde: alle drie de partijen dragen een verantwoordelijkheid.

⁶ Zie Profielstudie uitzendkrachten 2022:
https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2022/Magazine_Profielstudie_Uitzendkracht_2022.pdf

Het is net omwille van die discussies over 'wie draagt de kost' dat uitzendkrachten door de mazen van het net vallen, als het gaat om persoonlijke ontwikkeling. En dat valt te betreuren. Want, zoals hierboven reeds vermeld, is die investering (en dus geen kost) broodnodig. Bij een gedeelde verantwoordelijkheid kunnen ook afspraken gemaakt worden tussen de betrokken partijen. We pleiten dan ook ten zeerste voor het weghalen van de schotten tussen sectoren, tussen uitzendkrachten en vaste medewerkers, tussen publieke en private sector. Met maar één doel voor ogen: meer mensen toegang geven tot opleiding, zodat zij beter kunnen beantwoorden aan de noden van de huidige arbeidsmarkt. We schetsen hieronder enkele voorbeelden.

Instroomprojecten voor knelpuntfuncties. Een voorbeeld zijn operatoren in de voeding met technische bagage. De uitzendsector kan investeren in een soort van 'algemene' vooropleiding, die breed inzetbaar is in de voedingsindustrie. Deze vooropleiding kan ofwel plaatsvinden in een opleidingscentrum van de VDAB of bij een private opleider. Nadien kan de klant-gebruiker deze opleiding verder finetunen eens de uitzendkracht is gestart in het bedrijf. Zo kan die opleiding nog meer in functie van het machinepark van het bedrijf aangepakt worden (maatwerk).

Samenwerking tussen sectorfondsen. Zoals hierboven reeds vermeld, sloot Travi akkoorden met andere sectoren over de opleiding van uitzendkrachten. Het gaat concreet om de textielsector (PC 120 en 214), de sector textielverzorging (PC 110 - industriële wasserijen), de metaalsector in Wallonië (PC 111), de voedingssector (PC 118-220), de bouwsector (PC 124), de verhuissector (PC 140.05) en de sector van de elektriciens en installateurs (PC 149.01). De kost van opleiding voor uitzendkrachten wordt in deze samenwerking gedeeld tussen beide sectoren. Een bedrijf kent meestal al het aanbod én de ondersteuning van het eigen sectorfonds, en hoeft dan ook geen onderscheid meer te maken tussen vaste medewerkers en uitzendkrachten, wat de praktische organisatie en administratieve afhandeling vlotter laat verlopen. Travi is vragende partij om deze samenwerking uit te breiden met anderen, de onderhandelingen zijn intussen lopende met een aantal van hen. Zo hoeft de discussie over het dragen van de kost (of eerder: de investering) niet meer bilateraal te gebeuren tussen klant-gebruiker en uitzendkantoor. De betrokken sectoren hebben immers al afspraken gemaakt.

Publiek-private samenwerking voor opleiding van werkzoekenden. Travi heeft sinds jaar en dag een uitstekende samenwerking met de opleidingscentra van Le Forem en de zogenaamde 'centres de compétences'. Zo kunnen uitzendbedrijven werkzoekenden die zij gescreend hebben doorverwijzen naar korte en krachtige arbeidsmarktgerichte beroepsopleidingen die door Travi beheerd worden in samenspraak met Le Forem. Jaarlijks krijgen zo een kleine 1000 cursisten toegang tot opleiding. Drie kwart vindt via het doorverwijzende uitzendkantoor een gepaste job.

Tot slot nog een bedenking: de discussie over het dragen van de kost voor opleiding zou zich ook kunnen manifesteren voor (opstartende) vaste medewerkers. Uit recente cijfers van Securex⁷ blijkt immers dat één op de zes aanwervingen met een vast contract al eindigt binnen de zes maanden. Het risico op 'fast quitting' is dus vrij groot, en ook in deze studie wordt het belang van een kwalitatieve onboarding (in combinatie met goede communicatievaardigheden en motiverende leiderschapstijl) onderstreept.

De rol van Travi

Hierboven haalden we het al kort aan: Travi wil uitzendkrachten meer toegang geven tot opleiding, zodat we impact hebben op hun loopbaan en kunnen zorgen voor een duurzamere tewerkstelling. Travi staat in voor het opleiden van uitzendkrachten en kandidaten en biedt een uitgebreid vormingsaanbod aan op diverse locaties in het hele land.

⁷ Zie: <https://press.securex.be/een-op-zes-aanwervingen-met-vast-contract-eindigt-al-binnen-de-zes-maanden>

In Travi herken je de woorden training en travail en de 'i' achteraan staat tegelijk voor interims én impact. Onze missie is immers om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten nog sterker staan op de arbeidsmarkt en sneller aan een job kunnen geraken. Zo genereren we positieve impact voor hen, voor de uitzendkantoren en voor het hele bedrijfsleven. We willen hiermee onderstrepen hoe belangrijk levenslang leren is voor de uitzendsector.

Travi ondersteunt de uitzendbedrijven, zodat die hun uitzendkrachten of kandidaten voor uitzendarbeid een geschikte vorming kunnen aanbieden. Onder impuls van de sociale partners uit de uitzendsector en als uitvoerende partner voor de cao binnen het paritair comité 322, stelt Travi een breed scala aan vormingsinitiatieven en sensibiliserende acties voor. Zo zetten we ons in om drempels weg te werken voor mensen die aan de slag willen als uitzendkracht, maken we jongeren warm voor een job als uitzendkracht en stimuleren we ook diversiteit en inclusie in de sector via allerhande doelgroepgerichte acties.

Dat aanbod wordt gesmaakt. Per jaar leidt Travi tussen 5000 en 7000 cursisten op, goed voor 100 000 à 150 000 opleidingsuren. We hebben een ruim aanbod van kortdurende opleidingen die op geregelde tijdstippen worden georganiseerd, maar kunnen ook op-maat opleidingen creëren voor uitzendbedrijven en hun klant-gebruikers. We werken hiervoor nauw samen met een zeer breed scala aan opleidingsinstanties, zowel private aanbieders als aanbieders uit de publieke sector en onderwijs. De opleidingen zijn zeer arbeidsmarktgericht. Van de kandidaten die wij opleiden vindt 75 à 80% binnen de twee maanden na de opleiding een job.

Conclusie

Het is duidelijk dat het opleiden van uitzendkrachten een centrale rol speelt in het succes van zowel de werknemers als de bedrijven die hen tewerkstellen. Deze opleiding moet echter een gedeelde verantwoordelijkheid zijn van uitzendkantoren, klant-gebruikers en uitzendkrachten zelf. Door samen te werken en te investeren in opleiding, kunnen we de (flexibele) arbeidsmarkt versterken en de kansen voor uitzendkrachten vergroten.

Sectoren en bedrijven die uitzendarbeid als instroomkanaal gebruiken, hebben nog meer belang bij het investeren in opleiding van uitzendkrachten. Laten we niet vergeten dat de toekomst van werk afhankelijk is van de ontwikkeling van al wie betrokken is, inclusief zij die de flexibele arbeidsmarkt ondersteunen.