

'Evolutie richting knelpunteconomie kan gestopt worden'



Het Nieuwsblad/Jobat - 18 Feb. 2012
Pagina 4

Eind 2010 vernieuwde de VDAB haar knelpuntbeleid. Werkzoekende jongeren en vijftigplussers zouden intensiever - lees: iets strenger - opgevolgd worden. Een jaar na datum bespreken we de resultaten van het actieplan met VDAB-baas Fons Leroy.

Na een jaar knelpuntbeleid evolueren we steeds meer richting knelpunteconomie. Heeft het plan gefaald?

Ik denk dat we die evolutie wél kunnen stoppen. Kwantitatief zitten we op het goede spoor. Vorige week nog werd beslist om het activeringsbeleid uit te breiden tot 58 jaar. Samen met het Riziv en de mutualiteiten zoeken we een plaats op de arbeidsmarkt voor mensen die terugkeren uit ziekteverlof. Vrouwenorganisaties zijn volop bezig om huismoeders te sensibiliseren en elk jaar stromen er weer nieuwe jongeren op de arbeidsmarkt. Op die manier proberen we de vijver ruimer te maken en de spanningsindicator te beïnvloeden. Op dit moment zijn er slechts drie beschikbare werkzoekenden per openstaande job. Dat moeten er meer worden. Hoe meer werkzoekenden per vacature, hoe groter de kans dat het gezochte profiel erbij zit.

De kwalitatieve mismatch baart me meer zorgen. Tegen 2015 zullen er heel veel goedgeschoolde vakmannen met pensioen vertrekken. Daartegenover staan te weinig jongeren met technische en technologische competenties.

Uit mijn ervaringen met de witte woede heb ik geleerd dat een globale aanpak zoden aan de dijk zet. Door op alle aspecten tegelijkertijd in te zetten - het imago van de sector, de studiekeuze, de opleidingsmogelijkheden, de instroom, de doorstroom, de retentie - boek je veel betere resultaten. Hadden we die maatregelen toen niet genomen, dan zaten we vandaag in de zorgsector met veel grotere kwalitatieve problemen. We moeten nog veel meer inzetten op die globale, integrale aanpak. Daarnaast kunnen we met sterke partnerschappen een aantal tendenzen keren.

Onderzoek toont aan dat veel jongeren onder hun niveau tewerkgesteld worden, zeker in tijden van crisis. We stellen vast dat 30 tot 40 procent van die jongeren op datzelfde lage niveau tewerkgesteld blijft. Bedrijven hebben blijkbaar niet de reflex om te kijken of hun werknemers ook op een hoger niveau kunnen functioneren. Er zijn bedrijven die daar vandaag hun strategie van maken. In Nederland noemen ze dat de 'trekkende schoorsteen'. We zijn nogal geneigd om knelpuntberoepen in te vullen met werkzoekenden. Soms is het gewoon beter om te kijken naar degenen die al aan het werk zijn. Er zijn trouwens nog nooit zoveel mensen aan het werk geweest in België als nu.

De Belgische economie is aan het krimpen. Wil dat ook zeggen dat het aantal knelpuntjobs afneemt?

Het is nog wat vroeg om uitspraken te doen over de impact van deze crisis. Bij de vorige crisis van 2008-2009 is het aantal knelpuntvacatures licht gedaald, maar ook toen zijn we niet verder geraakt dan vier werkzoekenden per vacature. In crisistijden heb je kwantitatief wat meer ruimte, omdat er meer werklozen zijn, maar de kwalitatieve mismatch blijft bestaan. Dat is natuurlijk ook goed nieuws: de vele vervangingsvacatures zorgen voor dynamiek op de arbeidsmarkt. Degenen die werkloos worden, hebben nog concrete perspectieven. Toen ik op de arbeidsmarkt kwam - in volle oliecrisis - waren er gewoon geen vacatures. Ofwel kwam je in een nepstatuut terecht, ofwel zat je thuis. Vandaag zijn er ook in periodes van economische laagconjunctuur veel vacatures.

Vorig jaar vond 60 procent van de cursisten die een VDAB-opleiding volgden de weg naar werk. Het plan was om dat op te trekken naar 65 procent.

We zijn daar in geslaagd, en het is de bedoeling om tegen volgend jaar 70 procent te halen. Bij onze nieuwe trajecten - waarbij we een brede opleiding combineren met leren op de werkvloer - ligt de uitstroom nu al zo hoog. Flexibele en bedrijfsgerichte opleidingen blijken veel effectiever. Bovendien hebben we 8.000 werkzoekenden méér opgeleid dan we een jaar geleden hadden vooropgesteld. We hebben onze opleidingen ingekort, zijn verschillende partnerschappen aangegaan, hebben meer gebruik gemaakt van leren op afstand ... We willen die nieuwe aanpak nu integreren in al onze opleidingen. De bedrijven staan ook open voor dat werkplekleren. Op die manier zien ze de cursisten aan het werk en weten ze welk vlees er in de kuip zit.

Als 65 procent van de cursisten na een knelpuntopleiding werk vond, is er ook 35 procent niet aan de slag. Nochtans schreeuwt de arbeidsmarkt om deze profielen. Wat loopt er mis?

Er zijn natuurlijk altijd mensen die ondanks alle informatie met verkeerde verwachtingen aan een bepaalde opleiding beginnen. Zij merken plots dat de job in de praktijk niet is wat ze hadden gehoopt. Anderen hebben na een opleiding nood aan een vervolgopleiding, of ze willen het proberen als zelfstandige en verzeilen dan weer voor een korte periode in de werkloosheid. Over het algemeen blijkt wel dat onze cursisten tevreden zijn over onze opleidingen. Bovendien zien we dat de uitstroompercentages een pak hoger liggen bij onze nieuwe opleidingen.

Het knelpuntbeleid van de VDAB wou ook min-25-jarigen verplicht heroriënteren wanneer ze enkel een beroepskeuze opgaven met weinig perspectieven op de arbeidsmarkt. Wat heeft dat opgebracht?

De nieuwe aanpak zal pas volop worden toegepast op de volgende lichter schoolverlaters. De beslissing dateert van midden vorig jaar. Omdat de schoolverlaters van 2011 toen al grotendeels als werkzoekende waren ingeschreven, hebben we de maatregel nog niet kunnen toepassen op heel de populatie. Toch kunnen we nu al zien dat deze aanpak mogelijkheden creëert. De eerste resultaten brengen we op de raad van bestuur van april. We evalueren de aanpak pas na zes maanden, omdat de jongeren die geheroriënteerd worden, vaak nog een extra opleiding moeten volgen. Ze kunnen niet zomaar in een ander beroep stappen.

Na jaren studie eindelijk je diploma in ontvangst nemen en binnen de maand te horen krijgen dat je beter een andere opleiding zou gaan volgen: gemakkelijk kan dat niet zijn.

We zullen dat pas echt naar behoren kunnen doen wanneer we onze tool 'competentiegericht matchen' op de markt hebben, eind volgend jaar. Van alle beroepen en functies brengen we momenteel de achterliggende competenties in kaart. Op die manier kan je de stap naar een ander beroep minder groot maken. Dat is ook veel beter te verkopen. Het is niet zo dat we plots archeologen omscholen tot metsers. Het zou waanzinnig zijn om mensen volledig en langdurig te heroriënteren. Op de arbeidsmarkt hebben we die tijd niet. Je moet dat slim aanpakken en op zoek gaan naar beroepen waarmee men affiniteit heeft.

Werkgevers kloegen vooral over de attitude en het werkritme van jullie cursisten, zo bleek uit eerdere VDAB-nota's. In 2012 wil de VDAB de 'basisservice rond werkattitudes verder integreren in de eerste lijn'. Wat betekent dat?

Dat we werkzoekenden huiswerk moeten geven. Ze moeten zelf nadenken over hun loopbaan, zelf jobs zoeken, zelf hun competenties en mogelijkheden nagaan... Op die manier geef je hen een bepaalde attitude mee. Je maakt de werkzoekende verantwoordelijk om zelf werk te vinden. Wij kunnen dat wel faciliteren, maar het is niet de bedoeling dat werkzoekenden thuis zitten te wachten tot er iets op hen afkomt.

Vroeger werkten we eerst op technische competenties, dan op taalcompetenties en dan op attitude. Dat zorgde voor zo'n lang traject dat de cursisten na verloop van tijd gewoon niet meer gemotiveerd waren. Daarom proberen we onze trajecten zo kort mogelijk te maken en onze taalopleidingen maximaal te integreren in onze technische opleidingen, terwijl we ondertussen ook aan attitudes werken.

Veel nieuwe maatregelen betreffen regionale initiatieven. Zorgt dat niet voor een versplintering van het beleid?

Regio's verschillen van elkaar. In grootsteden als Antwerpen en Gent zie je andere problemen dan in de rest van Vlaanderen. De grote lijnen van ons beleid bepalen we in Brussel, maar de concrete invulling is vaak anders. We kijken altijd naar de noden van elke regio, de opleidingen die er al aanwezig zijn, de partnerschappen die we kunnen sluiten enzovoort. Vaak knutselen we een specifiek traject in elkaar in samenwerking met een bepaald bedrijf of een bepaalde sector. Dan zit je automatisch met een heel projectmatige aanpak. We hebben dat bijvoorbeeld gedaan voor de functie van distributiemanager, in samenwerking met McDonalds en Carrefour. Dat experiment is geslaagd.

Zeker bij knelpuntberoepen is zo'n projectmatige aanpak efficiënt. Je moet telkens lokaal rekening houden met vraag en aanbod. Daar bestaat geen standaardbeleid voor. Maar als we creatief, innovatief en wendbaar zijn, en we betrekken er verschillende partners bij, dan heb je de ingrediënten van een goede aanpak. We moeten afstappen van de vaste programmatie en het vaste aanbod. Natuurlijk zit er veel expertise in onze vaste structuren, maar die expertise zal op zichzelf nooit volstaan om de knelpuntberoepen aan te pakken.

De uitstroom naar werk hangt ook af van andere factoren dan enkel het beleid van de VDAB?

Ook al zijn we niet alleen verantwoordelijk, het is te makkelijk om onze verantwoordelijkheid af te schuiven op andere mensen of externe factoren. De samenleving investeert belastingsgeld in de VDAB en dat moet renderen. Ik vind het goed dat wij beoordeeld worden op de reële output die we realiseren. We checken die ook. Zo gaan we na of mensen na één of twee jaar nog aan het werk zijn. Uitstroompercentages worden trouwens sowieso pas bepaald na zes maanden. Dat is een indicatie van duurzame tewerkstelling. Zo staat het ook in onze beheersovereenkomst.

Tekst: Maud Oeyen

Copyright © 2012 Mediahuis. Alle rechten voorbehouden