

Aanwezig	Fabienne Blavier, Kerstin Hopf, Jamel Ibrahimi, Hans Keldermans, Indrani Muyltermans, Freya Perdaens, Patricia Verbeeck, Jan Verbergt, commissieleden
Aanwezig niet-commissieleden (raadsleden)	1
Verslaggever	Kristin Scharpé
Ambtenaren	Mathias Vaes, Kristin Scharpé
Externen	Carl Van den Eynde
Verontschuldigd	Zineb El Boussaadani, voorzitter Bart Somers, burgemeester Marc Hendrickx, Greet Geypen, Björn Siffer, schepenen Frank Creyelman, Johan De Vleeshouwer, Toon Diependaele, Patrick Riguelle, Magda Van Loon, commissieleden
Datum	4 december 2018 – van 20.00u tot 21.00 uur

1. Verslag vergadering 2 oktober 2018 en 6 november 2018.

De verslagen van de vergaderingen van 2 oktober 2018 en 6 november 2018 worden goedgekeurd.

2. Tewerkstellingsbeleid: Lokale werkloosheidscijfers, organisatiestructuur VDAB en samenwerking met de lokale overheid (toelichting door Carl Van den Eynde, manager intensieve dienstverlening VDAB provincie Antwerpen)

Presentatie VDAB en werkloosheidscijfers november 2018 als bijlage.

Toelichting bij de werkloosheidscijfers.

Vraag van Hans Keldermans: Is de groep oudere werkzoekenden inclusief werkzoekenden 'op brugpensioen'? Antwoord van Carl Van den Eynde: Ja, iedereen die recht heeft op werkloosheidsuitkering moet ingeschreven zijn bij VDAB, dus ook de werkzoekenden 'op brugpensioen' zitten in deze cijfers.

Toelichting bij de presentatie.

Betreft het aantal vacatures:

Vraag van Hans Keldermans: Het bedrijf waar hij werkt is constant op zoek naar arbeiders (kortgeschoolden), toch zijn er weinig vacatures in de top voor industrie. De werknemers krijgen intern in het bedrijf opleiding; er is veel personeelsverloop. Reactie van Freya Perdaens: Er is veel verloop, dus voor iedereen die weggaat moet er iemand nieuw gevonden worden. Zelfs als het bedrijf 10 mensen zoekt, dan komt dat bedrijf ook nog niet in deze top. Antwoord Carl Van den Eynde: De cijfers betreffen enkel stad Mechelen. Een bedrijf dat bijvoorbeeld aan de rand van Mechelen ligt, valt er uit; het is beter om het regionaal te bekijken.

Vraag van Fabienne Blavier: Hoeveel vacatures worden ingevuld? Antwoord van Carl Van den Eynde: Dat is heel moeilijk te bepalen omdat VDAB dikwijls geen feedback krijgt van

bedrijven. Daarop wordt gevraagd of het technisch zo ingesteld kan worden opdat het automatisch kan opgevolgd worden. Het antwoord is dat dat technisch mogelijk is, maar in de praktijk moeilijk want voor interpretatie vatbaar. Een klassiek voorbeeld is dat van de dienstencheque-bedrijven: De vacature blijft constant openstaan, ook als er al 30 mensen geplaatst zijn dat jaar. Er wordt gevraagd of er dubbeltellingen in zitten. Dat klopt wat betreft de vacatures inclusief interim, het is onmogelijk om het uit te filteren, alle interimkantoren hebben het recht om dezelfde vacature te plaatsen. Tip van Indrani Muyltermans om te werken met een unieke code opdat de cijfers iets duidelijker zijn.

Betreft de top 15 ontvangen vacatures en beroepsvoorkeuren:

Vraag van Hans Keldermans: Op de commissie van gisteren is een project toegelicht waarin onder andere wordt gewerkt aan een methodiek met bedrijven om mensen niet allemaal te laten poetsen. Hans Keldermans stelt dat de sector pejoratief benaderd wordt en dat terwijl er veel vraag is naar poetschulpen en deze vacatures moeten ook ingevuld worden. Antwoord van Carl Van den Eynde: VDAB probeert deze vacatures ook in te vullen. Maar voor bepaalde beroepen zijn er te veel kandidaten: beroepen die hoog staan bij jobaspiratie, staan vaak niet in de top van de vacatures. Er zijn een aantal jobaspiraties die niet juist zitten.

Hans Keldermans stelt dat het imago van de schoonmaaksector omhoog moet. Fabienne Blavier reageert dat er zo nog jobs zijn, bijvoorbeeld in de bouw. Het is moeilijk om daarvoor kandidaten te vinden; werkzoekenden willen dat werk niet meer doen. Carl Van den Eynde antwoordt dat jobaspiraties zo ruim mogelijk bekeken worden. Er wordt uitgegaan van wat de werkzoekende kan, als het niet lukt dan wordt de jobaspiratie verruimd. Carl Van den Eynde stelt dat VDAB ook een controletaak heeft en dat als de jobaspiratie niet ruim genoeg is, dat gevolgen kan hebben. Fabienne Blavier reageert dat als je een kandidaat die verplicht werd zijn jobaspiratie te verruimen, die dan ook geen goede werknemer is wegens gebrek aan motivatie. Carl sluit af met de boodschap dat VDAB werkgevers sensibiliseert om feedback te geven na een sollicitatie wanneer de kandidaat niet gemotiveerd was.

Betreft het dienstverleningsmodel van VDAB:

Vraag van Indrani Muyltermans over 'digital first': Hoe wordt de zelfredzaamheid ingeschat? Antwoord van Carl Van den Eynde: VDAB kijkt het digitale dossier na van de werkzoekende: wordt er gebruik gemaakt van de website, worden er vacatures aangetikt? Telefonisch wordt de vraag wordt ook gesteld of er sollicitaties bezig zijn, en zo ja, hoe ver die staan. Er wordt gepolst naar knelpunten. Iemand die zich aanbiedt in de werkwinkel wordt uiteraard wel verder geholpen. In geval van belangrijke indicaties dat bijkomende ondersteuning nodig is, zoals beperkte kennis van het Nederlands of uitstroom uit BUSO-onderwijs, wordt er onmiddellijk persoonlijke dienstverlening opgestart met face tot face-contacten in plaats van de digitale opvolging.

Vraag van Fabienne Blavier: Wat is intensieve dienstverlening? Antwoord van Carl Van den Eynde: Werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld geen kennis Nederlandse taal, arbeidsbeperking, sociale economie, wijk-werken, ongekwalificeerde jongeren, detentieverleden, zeer langdurig werkzoekend, digibeten, 55+.

Vraag van Fabienne Blavier: Hoe werkt het als bijvoorbeeld iemand economie gestudeerd heeft en winkelbediende wil worden? Antwoord van Carl Van den Eynde: Ja dat kan, er wordt een match gemaakt op basis van het jobdoelwit en bijvoorbeeld ook competenties, vandaar het belang dat dat goed wordt ingegeven.

Vraag van Jan Verbergt over zijn ervaring en gelijkaardige ervaringen van anderen met VDAB waarbij werd aangeraden om aan te kloppen bij de ziekenkas. Antwoord van Carl Van den Eynde dat iedereen heel laagdrempelig klacht kan neerleggen, maar in de praktijk zijn er zeer weinig klachten.

Indrani Muyltermans stelt dat de dubbele rol van VDAB voor bemiddeling en tegelijk controle het niet gemakkelijker maakt. Freya Perdaens over de dubbele rol van bemiddeling en controle: de VDAB-medewerker wordt vereenzelvigd met de organisatie, ongeacht zijn of haar rol. Carl Van den Eynde antwoordt dat het gaat over de wortel en de stok, over rechten en plichten; organisatorisch gaat het over twee totaal andere diensten, er is geen contact.

Jan Verbergt en Freya Perdaens vragen om de cijfers van de langdurig zieken naast de werkloosheidscijfers te leggen. Carl Van den Eynde antwoordt dat deze cijfers niet beschikbaar zijn. Indrani Muyltermans vraagt om de cijfers van de leefloongerechtigden er ook naast te leggen.

Hans Keldermans vraagt of het mogelijk is om over te schakelen naar ander soort werk, bijvoorbeeld een oudere werkzoekende die heel graag wil werken, maar altijd een fysiek zware job gedaan heeft en dat lichamelijk niet meer aankan. Carl Van den Eynde geeft het voorbeeld van iemand die heel zijn leven metser geweest is; op 52 werd deze persoon geheroriënteerd naar een opleiding werfleider en hij werkt nu bij Van Poppel, maar dat is niet voor iedereen weggelegd. Hans Keldermans vraagt of dat ook pro-actief kan, dat een werkzoekende in zo'n situatie niet meer opnieuw wordt toegeleid naar fysiek zwaar werk. Carl Van den Eynde stelt dat werkgevers ook een verantwoordelijkheid hebben op vlak van loopbaanplanning. Indrani Muyltermans zegt dat de verantwoordelijkheid van werkgevers voor kleine zelfstandigen misschien minder evident is en werknemers kunnen zelf ook anticiperen op vlak van loopbaan. Freya Perdaens vermeldt bestaande verloffregelingen voor opleidingen. Jan Verbergt stelt dat dat ook moeilijk is voor kleine zelfstandigen. Indrani Muyltermans stemt in. Freya Perdaens stelt dat geen enkele werkgever daarvoor staat te springen.

Jan Verbergt geeft het voorbeeld van een magazijnier bij Axalta, wanneer zo iemand magazijnier wordt bij DPD of De Post dan halveert het loon. Dat is wel een shock voor die mensen. Carl Van den Eynde reageert dat de voormalige werknemers van Axalta recht hebben op outplacement. Jan Verbergt stelt dat outplacement veel geld kost en dat er meer nuttige acties zijn, zoals de opleiding van 2 dagen om alles digitaal op orde te zetten. Carl Van den Eynde zegt dat outplacement inderdaad veel geld kost en dat sommige werkzoekenden misschien inderdaad meer baat hebben bij een andere vorm van ondersteuning, maar VDAB kan niet tussenkomen in de onderhandelingen met de vakbonden. Indrani Muyltermans stelt dat outplacement vaak in het onderhandelingspakket zit.

Indrani Muyltermans stelt een vraag over opleiding(snoden). Carl Van den Eynde antwoordt dat er minder opleidingen zijn in de competentiecentra. Er wordt meer samengewerkt met andere organisaties, vb.: opleiding zorgkundigen samen met Sint Maarten. Carl Van den Eynde vermeldt ook de verschuiving naar werkplekieren, vooral IBO. Dat is veel effectiever: het is interessant voor de werkgever dat hij de werknemer zelf kan vormen en het is goedkoop. Het is tegelijk ook interessant voor de cursist want die krijgt een premie. Hans Keldermans vraagt voor welke jobs dat kan. Carl Van den Eynde antwoordt dat dat kan alles zijn wanneer er een competentiekloof is. Indrani Muyltermans haalt aan dat het niet altijd evident om voor de woonzorgcentra gepast personeel te vinden. Werkplekieren zou ook daarvoor een interessant traject kunnen zijn. Carl Van den Eynde stelt dat niet iedereen geschikt is voor bepaalde jobs, bijvoorbeeld in de zorg, en dat dat een probleem is op de arbeidsmarkt, daarnaast zijn de essentiële opleidingen voor bepaalde jobs vaak langlopend. Het feit dat de jobs in de zorg zware jobs zijn wordt door verschillende aanwezigen bevestigd. Over werkplekieren zegt Jan Verbergt nog dat dat in Duitsland 40 jaar geleden al bestond: bedrijven met een eigen school. Carl Van den Eynde vult aan dat het bedrijf ook 'opleidings-minded' moet zijn, er moet in geïnvesteerd worden.

Freya Perdaens vraagt of er in de bemiddelingsgesprekken ook gestuurd wordt naar de top 15 jobs waarvoor men iemand zoekt? Carl Van den Eynde bevestigt dit, werkzoekenden hebben vaak meerdere jobaspiraties en er wordt gemonitord of de jobaspiratie realistisch is.

Jan Verbergt zegt dat een beroep van nu vaak niet meer hetzelfde is niet meer van vroeger. Werkgevers moeten ook aangemoedigd worden om voor hun werknemers opleidingen te voorzien. Freya Perdaens vult aan dat ze onder de indruk is van Continental dat jaren geleden al de switch heeft gemaakt in functie van robotisering.

Indrani Muyltermans sluit af met een compliment voor de Arvastat-cijfers op de VDAB website: er zijn heel veel details beschikbaar er kan heel veel opgezocht worden.