

Aanwezig Zineb El Boussaadani, voorzitter  
Fabienne Blavier, Liesbet De Keersmaecker, Johan De Vleeshouwer, Kerstin Hopf, Tine Van den Brande, Jan Verbergt, Loïc Verstraeten, commissieleden

Externen: Carl Van den Eynde

Ambtenaren: Gert Eeraerts, Kristin Scharpé en Mathias Vaes

Verontschuldigd Bart Somers, burgemeester  
Marc Hendrickx, Walter Schroons, Greet Geypen, Wim Jorissen, Björn Siffer, schepenen  
Frank Creyelman, Toon Diependaele, Magda Van Loon, commissieleden

Datum 10 november 2015 – van 20.00u tot 21.30u

**1. Goedkeuring verslag 6 oktober 2015.**

Het verslag wordt goedgekeurd.

**2. Toelichting samenwerking met de Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB), Stad en Sociaal Huis (toelichting door Carl Van den Eynde, directeur VDAB en Kristin Scharpé, coördinator).**

De toelichting wordt gegeven aan de hand van een presentatie die als bijlage bij het verslag wordt gevoegd.

Vraag Hans Keldermans: In verhouding tot de andere centrumsteden is er procentueel minder tewerkstelling in de quataire sector waartoe onderwijs behoort. Heeft dit te maken met het feit dat onderwijs niet meer lokaal gestuurd is?

Antwoord Carl Van den Eynde: Neen, want het gaat louter over tewerkstellingsplaatsen. Bij de andere centrumsteden zitten bijvoorbeeld Leuven, Gent en Antwerpen met een universiteit en waar het dus logisch is dat er procentueel meer tewerkstelling is onderwijs.

Vraag Hans Keldermans: Kunnen de gegevens over de niet werkende werkzoekenden gekruist worden, bijvoorbeeld: zijn de jonge allochtone werkzoekenden allemaal mannen?

Antwoord Carl Van den Eynde: Deze gegevens kunnen gekruist worden in Arvastat op de website van VDAB. Op die manier kunnen er meer gedetailleerde gegevens opgezocht worden.

Vraag Hans Keldermans: Kan er op basis van de cijfers geconcludeerd worden dat er een verschil is in mentaliteit tussen jonge allochtone mannen en jonge allochtone vrouwen?

Antwoord Carl Van den Eynde: Op basis van deze cijfers kan dat niet geconcludeerd worden. Er kan wel meer verfijnd worden in de cijfergegevens om uit te zoeken of er een relevant verschil is. Het is gevaarlijk om te veralgemenen: Er zijn evengoed zeer gemotiveerde jonge allochtone mannen onder de werkzoekenden. Er is zeker een groep met attitudeproblemen: deze groep wordt getraind op attitude, er wordt gewerkt aan eventuele randproblemen en indien geen resultaat volgt er transmissie.

Vraag Hans Keldermans: Kan er op basis van de cijfers geconcludeerd worden dat de kortgeschoolde werkzoekenden allochtonen zijn?

Antwoord: Carl Van den Eynde: Wanneer het scholingsniveau van de jonge werkzoekenden bekeken wordt, dan is het inderdaad zo dat er heel wat kortgeschoolden zijn, maar niet hoger dan in andere centrumsteden en ook niet hoger dan in de regio (in tegenstelling tot bijvoorbeeld Lier waarbij dit cijfer wel hoger ligt).

Vraag Jan Verbergt: Voor de kortgeschoolden is het moeilijk om in Mechelen een job te vinden.

Antwoord Carl Van den Eynde: Dit blijkt ook uit de cijfers uit de presentatie: De tewerkstelling in de secundaire sector neemt af en de tewerkstelling in de tertiaire sector neemt toe. Het is wel mogelijk om oplossingen voor deze problemen te sturen vanuit VDAB, bijvoorbeeld: opleiding tot zorgkundige met een opleiding van 1 jaar voor ongekwalficeerde zorgkundigen. Na deze opleiding is er 95% uitstroom.

Vraag Tine Van den Brande: Is er veel interesse voor deze opleiding?

Antwoord Carl Van den Eynde: Ja: Jaarlijks starten er een 4-tal opleidingen, telkens voor 20 à 25 cursisten, dus ongeveer 100 per jaar. Werkzoekenden zijn ook bereid om te veranderen van sector als ze merken dat ze anders geen werk vinden. De opleiding is laagdrempelig: het gevraagde taalniveau is bijvoorbeeld 1.2 en op vlak van taal wordt er ondersteuning gegeven.

Vraag Gert Eraerts: Zal met de stijging van de vacatures, de daling van de werkzoekenden zich verderzetten?

Antwoord Carl Van den Eynde: Dit wordt inderdaad verwacht, wel verdeeld over de verschillende sectoren, waarvoor meestal diplomavereisten zijn.

Vraag Zineb El Boussaadani: Wat betekent het tenderbeleid van VDAB?

Antwoord Carl Van den Eynde: Voorheen was VDAB een monopolist. Er werd beslist om samenwerkingsovereenkomsten aan te gaan met bijvoorbeeld de uitzendsector en andere private spelers. VDAB kan iets leren van de aanpak van deze andere spelers. Een groot deel van het budget van VDAB wordt uitbesteed aan private spelers. Doorgaans worden op 100 werkzoekenden, 80 werkzoekenden begeleid door VDAB zelf en 20 door andere organisaties.

Vraag Zineb El Boussaadani: Er zijn klachten van werkzoekenden over het feit dat ze niet begeleid worden.

Antwoord Carl Van den Eynde: VDAB probeert zo sluitend mogelijk te werken. Alle werkzoekenden worden in principe zo snel mogelijk ofwel door VDAB begeleid ofwel door een andere organisatie. Het is niet helemaal uitgesloten dat er toch werkzoekenden door de mazen van het net glijpen. Maar er zijn jaren geweest met een bereik van 98% van de werkzoekenden. Begeleiding moet ook meer zijn dan één gesprek. Het gaat niet enkel over de kwantiteit, maar ook over de inhoudelijke begeleiding. VDAB probeert het zo veel mogelijk te beperken dat werkzoekenden niet begeleid worden, maar helemaal vermijden kan niet. 75% van de werkzoekenden behoort tot een kansengroep, dus de begeleiding is ook echt nodig. Indien er problemen of klachten van die aard zijn, mag er contact opgenomen worden met VDAB. In de maandcijfers staat er een cijfers van iets minder dan 4000 niet werkende werkzoekenden, in de praktijk gaat het op jaarbasis wel over meer mensen, bij benadering 7000 à 8000 die op jaarbasis tijdelijk werkzoekend zijn.

Vraag Tine Van den Brande: Welke van de 80% werkzoekenden worden door VDAB zelf begeleid en welke 20% worden uitbesteed?

Antwoord Carl Van den Eynde: De werkzoekenden die in begeleiding zijn, zijn in de eerste plaats 'bemiddelbaar', dit wil zeggen dat ervan uit gegaan kan worden dat ze hun weg vinden op de arbeidsmarkt mits een duwtje in de rug. De werkzoekenden met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt VDAB zelf. Al de werkzoekenden hebben minimaal eerst een gesprek met een medewerker van VDAB, pas daarna kunnen ze doorverwezen worden naar externe partners. Op sommige vlakken hebben externe partners meer of andere expertise.

Vraag Hans Keldermans: De bevoegdheid voor de sanctionering van werkzoekenden komt in de nabije toekomst ook naar VDAB. Wordt er rekening gehouden met eventuele conflicten tussen de consulenten die begeleiden de medewerkers die controleren?

Antwoord Carl Van den Eynde: De samenwerking met RVA verloopt nu ook al vlot. De eenheid heeft als voordeel dat het duidelijker zal zijn ten aanzien van werkzoekenden. Voorwaarde is wel dat er goed gecommuniceerd wordt over de dienstverlening enerzijds en de controle anderzijds.

Vraag Hans Keldermans: Bij een aantal grote werkgevers zijn er vacatures die in principe ingevuld kunnen worden door kortgeschoolden, maar waar de werkgevers toch minimale diplomavereisten aan koppelen. Dit omdat een goede attitude gekoppeld wordt aan het kunnen behalen van een diploma. Kan VDAB daar iets tegen doen?

Antwoord Carl Van den Eynde: Dit is een beslissing van de werkgever en de werkgever heeft altijd het laatste woord. VDAB kan wel trachten te sensibiliseren en aanraden aan de werkgever om de lat niet te hoog te leggen.

Vraag Gert Eraerts: Een deel van de vacatures blijft verborgen voor VDAB. Hoe komt dat?

Antwoord Carl Van den Eynde: Er zijn verschillende mogelijke verklaringen: Een deel van de werkgevers kent de dienstverlening van VDAB niet of heeft negatieve ervaringen met VDAB. Een voorbeeld hiervan: Te veel kandidaten die zich aanbieden waardoor de werkgever niet alles kan verwerken. VDAB kan in zo'n geval de selectie doen voor de werkgever, maar niet alle werkgevers weten dat. VDAB probeert hieraan te werken en zo veel mogelijk duidelijk te maken aan werkgevers wat ze te bieden hebben. Daarnaast zijn er ook grote werkgevers met een eigen HR-dienst die VDAB minder nodig hebben. Of werkgevers die op zoek zijn naar zeer specifieke profielen en daarom liever adverteren in vakbladen. Er spelen verschillende factoren mee.

Vraag Hans Keldermans: Gebeurt het dat VDAB kortgeschoolden doorstuurt voor sollicitatie voor een job met diplomavereisten?

Antwoord Carl Van den Eynde: Indien VDAB de werkgever goed kent en goed weet welke technische competenties er nodig zijn, dan kan dat. Competenties worden meer en meer belangrijker dan diploma's, dus ook op dat vlak kunnen werkgevers gesensibiliseerd worden.

Vraag Tine Van den Brande: Hoe doet VDAB op dat vlak aan sensibilisering?

Antwoord Carl Van den Eynde: VDAB geeft bijvoorbeeld advies over de nodige competenties (in plaats van diploma's). Hiervoor worden onder andere de SERV-competentieprofielen gebruikt. Voorwaarde is wel dat er intensief wordt samengewerkt met deze bedrijven en dat VDAB goed weet wat er op de werkvloer gebeurt. Daarbij ook het belang van specialisten bij VDAB: Voorheen was de aanpak generalistisch, nu wordt er gewerkt met sectorconsulenten.

Vraag Zineb El Boussaadani: Zijn er succesverhalen in cijfers over IBO? Hoe gaat een IBO in zijn werk? Wordt IBO veel gebruikt?

Antwoord Carl Van den Eynde: 82% à 83% van de IBO'ers krijgen na de opleiding effectief een vast contract bij de werkgever. De redenen voor afvallen variëren: de werkzoekende haakt zelf af, er zijn attitudeproblemen, maar ook een werkzoekende die elders een job vindt. De werkgever maakt kenbaar aan VDAB dat er gezocht wordt naar een IBO. De VDAB zoekt uit of de geschikte werkzoekende in kwestie wel nood heeft aan een opleiding. Bijvoorbeeld niet: iemand die pas werkzoekend geworden is en 15 jaar ervaring heeft in de bouwsector en ook opnieuw op zoek is naar een job in de bouwsector. De VDAB bepaalt ook de duurtijd van de IBO, afhankelijk van de werkzoekende. Er zijn ongeveer 800 IBO-contracten op jaarbasis. De laatste jaren is er zeer veel promotie gevoerd bij werkgevers over IBO, dus de meesten zouden deze tewerkstellingsmaatregel intussen moeten kennen.

Vraag Zineb El Boussaadani: Wat is Back on Track en welke zijn de resultaten?

Antwoord Kristin Scharpé: Back on Track is een kortlopend intensief traject met onder andere een stage voor jonge werkzoekenden waarbij sport wordt gebruikt als motivatie om mee te doen. Het doel van het project is uitstroom naar werk.

Verloop en resultaten 1<sup>e</sup> groep jongeren (lente 2015):

- Aantal deelnemers: 8 jongeren gestart aan de oriëntatieweek, waarvan er 6 ook effectief een stage gedaan hebben.
- Aantal doorstroom naar een vaste job: 4 deelnemers hadden nadien vast werk.
- Voorbeelden van stageplaatsen: stadsdiensten (gemeenschapswachten en grondwerkers), Mc Donalds (keuken en kassa), Brouwerij Het Anker (magazijnier), WZC Graevenkasteel en Brocante Cash.

Verloop en (voorlopige) resultaten 2<sup>e</sup> groep jongeren (herfst 2015):

- Aantal deelnemers: 12 jongeren gestart aan de oriëntatieweek, waarvan er 8 ook effectief begonnen zijn aan een stage
- Voorbeelden van stageplaatsen: stadsdiensten (wijkonderhoud, grondwerkers en dienst Economie), ODTN, Blokker en Brouwerij het Anker.

Tot slot: contactgegevens Carl Van den Eynde: [carl.vandeneinde@vdab.be](mailto:carl.vandeneinde@vdab.be).

Verslaggever: Kristin Scharpé