



26 november 2011

School & arbeid, arbeid & scholing

Gedachten:

De omgevingsfactoren waar bedrijven in de regio Antwerpen zich bevinden veranderen steeds sneller en diepgaander. De evolutie van de Antwerpse context lijken exponentieel te verlopen. De demografische parameters die deze veranderingen illustreren overschrijden al lang het adaptatievermogen van mensen, en organisaties. Omgevingsfactoren zowel micro of macro spelen voor alle sectoren.

Gegevens van de dienst bevolking in Antwerpen concluderen dat er in 2005 ongeveer 25% niet-Belgen in Antwerpen wonen. Als ze zich enkel focussen op de lagere schoolleeftijd, is dat aantal nog hoger. Ruim vierenvestig 44% van de moeders die hun kind inschreven in het eerste studiejaar schooljaar 2010 hadden niet het Nederlands als thuistaal. Deze leerlingenkenmerk groeit aan met 2% per jaar. Hoewel het migratiesaldo over tien jaar van 1997 – 2006 maar een groei van 1,7% weergeeft, is er ongeveer 39,4% van de bevolking weggetrokken en zijn er 41,2% nieuwe mensen bijgekomen.

Een ander centraal punt binnen de demografische ontwikkelingen zijn de nieuwe levensvormen, zoals de eenoudergezinnen, nieuw samengestelde gezinnen, gezinnen met co-ouderschap. Daarnaast zijn deze nieuwe gezinsvormen niet gelijkwaardig verdeeld over de samenleving. Laagopgeleiden hebben drie keer meer kans om in zo'n nieuwe gezinsvorm te leven dan hoger opgeleiden. Ook dit is een fenomeen dat vaker voorkomt binnen een grootstedelijke context zoals Antwerpen. Het aantal alleenstaanden en eenoudergezinnen in Antwerpen op 1 januari 2006 was 50,64%. Dit aantal ligt veel hoger dan voor de provincie Antwerpen of voor Vlaanderen in het algemeen.

Het aantal mensen in Antwerpen zonder papieren stijgt zienderogen. Over aantallen, afkomst en gezinsvormen kunnen we enkel speculeren. Een toenemende instroom in de arbeidsmarkt dient zich aan met een stijgend geboortecijfer en de keuze van niet-Nederlandstaligen, bestaande uit allochtonen uit buurlanden om in Vlaanderen onderwijs te volgen, denk maar aan het plaats tekort in Antwerpse scholen. De stad Antwerpen berekende dat er tegen 2026 al 30.000 tot 70.000 meer jongeren onder de twintig in de stad zullen wonen.

Luc Lamote

Telefoon +32 3 542 54 37
Mobiel +32 476 401817
e-mail luc.lamote@pandora.be



VERSTANDIGE KLAP V.O.F

SCHOONBROEK 51 2030 ANTWERPEN

telefoon: +32 (0)35425437

Ondernemersnummer: 0840.531.922

BE75 0016 5424 3151

BIC GEBABEBB

De steeds in verandering zijnde arbeidsmarkt waar kennis meer en meer centraal staat is de volgende uitdaging. Beroepen in de secundaire sector zullen afnemen en beroepen in de tertiaire of dienstensector en quataire sector toenemen. Dit vertaalt zich ook in de soorten jobs binnen de Antwerpse context. Het valt echter op dat in Antwerpen het aantal jobs, door het havengebeuren, in de secundaire sector nog relatief hoog is. Toch zullen de jobs in de secundaire sector afnemen en in de dienstensector toenemen. Hoewel er in de secundaire sector zowel functies zijn voor hoog- als voor laaggeschoolden, zullen werkgevers toch voornamelijk hooggeschoolden rekruteren, ook al is het voor relatief eenvoudige jobs.

Nadenken over de toekomst van deze stad en uw bedrijf kan niet los gezien worden van bovenstaande analyse. De centrale vraag blijft of, en in hoeverre, maakbaarheid mogelijk is. Beleidsvoerend vermogen vanuit een bedrijfsstrategie kan in deze context maar effectief werken op korte termijn.

Als gevolg van de aarzeling van werknemers om zich actief op de arbeidsmarkt¹ te begeven, belandt de aangekondigde schaarste in een stroomversnelling. En de cijfers zagen er al niet echt haalbaar uit. In de periode 2010-2015 heeft ons land nood aan 770.000 extra werkkrachten. Dat is de som van de verwachte netto job groei en de vervangingsvraag voor uittredende 50-plussers in dezelfde periode².

Het economische perspectief heeft er al beter uitgezien. Alle barometers wijzen in dezelfde richting. De Nationale Bank meldde eind oktober nog een ernstige daling van het ondernemersvertrouwen in ons land en de Hoge Raad van Financiën verwacht voor 2012 een groei van 0,8 in plaats van 1,6 procent. Tegelijk is de situatie dubbelzinnig. Want terwijl werknemers minder mobiel worden, of hun intentie om van job te veranderen uit onzekerheid uitstellen, stijgt de rekruteringsintentie bij werkgevers op korte termijn.

VDAB blijft een stijging van het job aanbod noteren. Die stijging zwakt de laatste maanden weliswaar wat af, maar is, in vergelijking met vorig jaar, nog altijd uitgesproken positief. Daarnaast vertellen de VDAB-cijfers ook dat Vlaanderen al meer dan een jaar elke maand minder werkzoekenden telt dan in dezelfde maand een jaar eerder.

Werkgevers voelen het water aan hun lippen komen en reageren. Meer bedrijven hebben tijdens het derde kwartaal budget voorzien voor employer branding - algemene reclame voor het werkgeversmerk. Intussen kampt 35 procent van de bevraagde werkgevers met niet ingevulde functies en stijgt het aantal werkgevers dat op korte termijn aanwervingen plant van

¹ Jobat Employment Monitor

² Steunpunt Werk en Sociale Economie, K.U.Leuven.

Luc Lamote

Telefoon +32 3 542 54 37
Mobiel +32 476 401817
e-mail luc.lamote@pandora.be



VERSTANDIGE KLAP V.O.F

SCHOONBROEK 51 2030 ANTWERPEN

telefoon: +32 (0)35425437

Ondernemersnummer: 0840.531.922

BE75 0016 5424 3151

BIC GEBABEBB

23 naar 27 procent. In combinatie met minder mobiele werknemers zorgt dat voor een extra krappe arbeidsmarkt.

De crisis toonde nogmaals de belangrijke kanariepiet-rol van de uitzendarbeid.³ Verdwijnt de zuurstof uit de arbeidsmarkt, dan daalt de uitzendarbeid. Is er terug zuurstof, dan stijgt interim werk. Uitzendarbeid heeft op de arbeidsmarkt een ambivalente rol. Voor jongeren is het een belangrijk instapkanaal, al toont onderzoek⁴ aan dat de jongeren in interim jobs te weinig bijleren. De competenties die jongeren via uitzendarbeid opdoen zouden geattesteerd moeten worden, zodat ze hun positie op de arbeidsmarkt versterken.

België heeft een van de meest crisisbestendige arbeidsmarkten in Europa⁵. Als we ons vergelijken met de andere Europese landen, hebben we de economische crisis goed doorstaan door massaal gebruik te maken van buffersystemen zoals tijdelijke werkloosheid en arbeidsduurverkorting. Sneller dan verwacht zagen we een positieve kentering op de arbeidsmarkt: de laatste maanden is de werkloosheid met 30.000 eenheden gezakt.

Onze economie wordt steeds meer een knelpunteconomie. Ondanks de crisis en de bijbehorende lichte toename van de werkloosheid, is het aantal knelpuntberoepen nog gestegen in het totale vacature-aanbod. In de toekomst zullen we nog meer dan ooit tevoren met dat fenomeen geconfronteerd worden. Vroeger ging het vooral om de vraag naar bijkomende arbeidskrachten, maar door de vergrijzing wordt bovendien de vervangingsvraag alsmaar acuter. We evolueren van een kennis- naar een diensteneconomie en een deel van de arbeidsmarktreserve is nog onvoldoende op die transformatie afgestemd. Bovendien kiezen te weinig jongeren vandaag voor technische en technologische richtingen, waardoor de knelpunten in de industrie blijven toenemen.

Bedrijven zoals Randstad, Metris en Synergie vonden originele oplossingen om de crisis het hoofd te bieden, zoals collectief vier vijfde werken of werknemers op vrijwillige basis voltijds of halftijds tijdskrediet laten opnemen. Een creativiteit die aangemoedigd werd door enerzijds de hoge kostprijs van collectief ontslag en herstructureringen, en anderzijds de verwachte krapte op de arbeidsmarkt na de crisis. Dit is een mooi voorbeeld van risicospreiding tussen werknemer en werkgever. Bovendien getuigt het van een langetermijnvisie. Een collectief ontslag leidt vaak tot een negatieve spiraal waarbij ook de mensen vertrekken die een werkgever liever niet had willen laten gaan.”

³ Luc Cortebeek Nationaal voorzitter van het Algemeen Christelijk Vakverbond.

⁴ interuniversitaire onderzoeksgroep SONAR

⁵ Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van VDAB.

Luc Lamote

Telefoon +32 3 542 54 37
Mobiel +32 476 401817
e-mail luc.lamote@pandora.be



VERSTANDIGE KLAP V.O.F

SCHOONBROEK 51 2030 ANTWERPEN

telefoon: +32 (0)35425437

Ondernemersnummer: 0840.531.922

BE75 0016 5424 3151

BIC GEBABEBB

De bevordering van kennistransfer en -integratie in organisaties is van zeer groot belang in het licht van de vergrijzing en de uitstroom van kennis als de babyboomers weldra massaal met pensioen gaan.⁶ Het is zeker nodig om oudere werknemers langer te laten werken, maar evenzeer om hun kennis en ervaring niet verloren te laten gaan. Als een werknemer door pensionering het bedrijf verlaat, neemt hij heel wat kennis en ervaring mee die niet op papier staan. De organisatie is bovendien zijn sociaal netwerk kwijt. Veel bedrijven worden hier vandaag al mee geconfronteerd en nemen noodgedwongen hun toevlucht tot kennisrecuperatie. Duurzamere oplossingen zijn kennistransfers, een jonge medewerker laten meelopen met een werknemer die binnen afzienbare tijd zal vertrekken, en kennisintegratie, het opslaan van individuele kennis in databanken die geconsulteerd kunnen worden door andere werknemers. Bedrijven kijken helaas nog te vaak naar de onmiddellijke kostprijs en te weinig naar de baten op lange termijn.

Recent werd in het Vlaams Parlement gedebatteerd over de moeizame aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het moet inderdaad gezegd worden dat we er niet in slagen – ondanks ons kwalitatief hoogstaand onderwijs – enkele hardnekkige knelpunten weg te werken die zich afspelen op dit snijvlak. Zo neemt het aantal jongeren dat het onderwijs gedemotiveerd verlaat zonder enig diploma of getuigschrift eerder toe dan af, is er nog lang geen sprake van een voltijds engagement voor leerlingen in het deeltijds onderwijs, blijft het watervalstelsel een springlevende dinosaurus en stijgt het aantal jongeren met leerachterstand.

Het is zo dat de arbeidsmarkt vragende partij is voor meer korte en kwalificerende beroepsgerichte vormingen na het secundair onderwijs. Het Secundair na- Secundair (SenSe) en het Hoger Beroepsonderwijs bieden de mogelijkheid van bijkomend onderwijs op maat van de arbeidsmarkt. Verder bevestigt een verlaging ook het oude loopbaanschema “school-werk-pensioen”, terwijl de arbeidsmarkt van de toekomst een nieuw loopbaanschema hanteert “school-werk-school-werk-school-werk-pensioen”. Dit schema benadrukt de voortdurende interactie tussen leren en werken.

Het is dus nooit gedaan met leren! Levenslang en levens breed leren is noodzakelijk om onze competenties te verhogen in het belang van onszelf, de samenleving en de arbeidsmarkt. Hierbij hebben we zelf als burger een verantwoordelijkheid, maar ook de overheid en de sociale partners moeten ons faciliteren in de mogelijkheden van voortdurende competentie-ontwikkeling. De leerplicht stopt dan ook niet op 18 jaar maar loopt door gedurende de hele loopbaan.

⁶ Sophie De Winne, docent Lessius Antwerpen en Faculteit Economie & Bedrijfswetenschappen K.U.Leuven.

Luc Lamote

Telefoon +32 3 542 54 37
Mobiel +32 476 401817
e-mail luc.lamote@pandora.be



VERSTANDIGE KLAP V.O.F

SCHOONBROEK 51 2030 ANTWERPEN

telefoon: +32 (0)35425437

Ondernemersnummer: 0840.531.922

BE75 0016 5424 3151

BIC GEBABEBB

Eenmaal actief op de arbeidsmarkt, verdwijnt de waarde van het diploma. Competenties verworven op de schoolbanken vervagen immers als ze niet worden gebruikt, of ze ruimen plaats voor competenties verworven aan “de universiteit van leven en werken”. Daarom is het belangrijk dat werkgevers niet alleen aanwerven op basis van diploma, maar ook en vooral op basis van competenties. De arbeidsmarkt van vandaag en morgen vraagt om een competentiegerichte visie. Vanaf 2010 zal de beroepsbevolking immers gevoelig kleiner worden door de vergrijzing. Het aantal jongeren dat instroomt, compenseert niet langer het aantal ouderen dat uitstroomt. De huidige krapte zal zich alleen maar voortzetten. migratie vanuit Oost-Europa of zelfs vanuit het meer nabijgelegen Wallonië en Brussel zal de krapte niet genoeg kunnen opvangen. We moeten elk talent dat we zelf in huis hebben de kans geven om zich te bewijzen of zich verder te ontwikkelen.

Onze almaar inkrimpende arbeidsreserve in Vlaanderen bestaat voor de helft uit kortgeschoolden, d.w.z. mensen die geen diploma secundair onderwijs hebben behaald. Daarom moeten selectie- en diploma-eisen verruimen. Competenties evolueren en stemmen niet meer overeen met het officiële papier dat op het einde van de studietijd wordt afgeleverd. Enkel als werkgevers oog hebben voor competenties, gecertificeerd of niet, kunnen ze de juiste kandidaten vinden in het schaarse aanbod van vandaag en morgen.

Zaak is dus de transitie in Antwerpen en Vlaanderen, hoe bevreemdend ook, positief te vertalen. Het blijft mijn overtuiging dat dit een opportuniteit is voor uw bedrijf. Daarvoor zijn er markt en kwaliteitsargumenten.

Luc Lamote

Luc Lamote

Telefoon +32 3 542 54 37
Mobiel +32 476 401817
e-mail luc.lamote@pandora.be