



TRANSITIEPUNTEN

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Advies

op eigen initiatief

Contactpersoon

Niels Morsink

nmorsink@serv.be

De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

Conceptnota transitiepunten

Mijnheer de minister

In het VESOC-akkoord 'Alle Hens aan dek' werd afgesproken om de mogelijkheden, opportuniteiten en drempels voor jobmobiliteit over de grenzen van de onderneming heen beter bekend te maken. Dit wordt nu, aan de hand van tijdelijke middelen uit het Europese Fonds voor Herstel en Veerkracht, verder concreetiseerd via de uitwerking van transitiepunten. In dit SERV-advies willen de sociale partners op eigen initiatief alvast een paar aandachtspunten meegeven omtrent deze transitiepunten. De sociale partners willen op een later tijdstip, in functie van het evaluatierapport van het HIVA, graag bijkomend adviseren om deze transitiepunten verder vorm te geven.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	6
1. Situering	6
2. VDAB als loopbaanregisseur	7
3. Gedragenheid door sociale partners	8
4. Locatie van de transitiepunten	8
5. Competentiechecks	8

Krachtlijnen

De focus van de transitiepunten ligt op het bereiken van de meest kwetsbare (sub)sectoren, werkgevers en werknemers nl. werkgevers met of werknemers in zogenaamde krimpberoepen. De transitiepunten kunnen deze werknemers ondersteunen in het maken van duurzame of meer toekomstgerichte transitie's, die zowel intersectoraal, sectoraal als binnen dezelfde onderneming kunnen plaats vinden. Het gaat voor alle betrokken partijen om een vrijwillig aanbod waarbij transitiepunten een kruispunt vormen tussen loopbaangerichte vragen en formules. Verder moeten de doelgroep en de modaliteiten van transities altijd het voorwerp uitmaken van sociaal overleg binnen de onderneming.

De transitiepunten moeten zich richten op bepaalde clusters waar vraag is naar jobmobiliteit.

De transitiepunten kunnen ook worden ingezet om te sensibiliseren en informeren omtrent de competentiechecks.

Het is positief dat informatie over hoe werknemers tijdelijk of permanent voor een andere werkgever aan de slag kunnen op Vlaams niveau door VDAB wordt gebundeld. Als loopbaanregisseur kan VDAB sensibiliseren en toeleiden naar het bestaande aanbod.

Meerdere hindernissen staan een vlotte doorstroming tussen functies of sectoren in de weg. Pistes om deze te overwinnen moeten verder worden onderzocht.

Over de activiteiten van de transitiepunten dient op regelmatige basis te worden gerapporteerd aan de sociale partners, zoals gebeurde bij de Stuurgroep Careerflow. Uit Careerflow bleek dat gedragenheid door de sociale partners en hen een rol geven in de uitvoering belangrijke voorwaarden zijn om een project op te zetten. Dit moet zeker worden meegenomen bij de uitrol van de transitiepunten.

De evaluatie door het HIVA moet nog worden afgerond. De sociale partners willen later in functie van de resultaten uit dit evaluatierapport nog bijkomende opmerkingen kunnen maken om de transitiepunten verder vorm te geven.

Advies

1. Situering¹

Tijdens de Coronacrisis moesten bepaalde sectoren zoals de horeca verplicht worden gesloten, terwijl andere sectoren zoals de zorg en de landbouw dringend meer handen nodig hadden. In het voorjaar van 2020 werden er in België meer dan één miljoen tijdelijk werklozen geteld². Daarom spraken de sociale partners in het VESOC-akkoord 'Alle Hens aan dek' af om de mogelijkheden, opportuniteiten en drempels voor mobiliteit over de grenzen van de onderneming heen beter bekend te maken. Dit wordt vandaag aan de hand van tijdelijke middelen uit het Europese Fonds voor Herstel en Veerkracht concreet gemaakt in de vorm van transitiepunten. Voor de transitiepunten wordt 5 miljoen voorzien met als bedoeling om 600 ondernemingen voor 2025 te hebben bereikt. In het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht³ zijn de transitiepunten gericht op ondernemingen in moeilijkheden.

Vandaag wordt de arbeidsmarkt echter vooral gekenmerkt door een grote krapte en zijn ondernemingen vooral bezorgd over het vinden en behouden van medewerkers. Daarom zijn de sociale partners tevreden dat de focus ligt op het bereiken van de meest kwetsbare (sub)sectoren en werkgevers en werknemers in kwetsbare loopbaanprofielen. Het gaat hier o.a. om werkgevers met of werknemers in zogenaamde krimpberoepen (beroepen die dreigen te verdwijnen). Ze benadrukken dat transities intersectoraal, maar ook binnen dezelfde sector en dezelfde onderneming kunnen plaats vinden.

Het verhogen van de jobmobiliteit is geen doel op zich, maar relevant indien deze helpt om de match tussen werknemer en werkgever te verbeteren en de loopbaan van werknemers duurzaam te versterken. Zo kan een werknemer met fysieke klachten beter matchen met een minder fysiek belastende job. Een werknemer in een beroep dat vanwege de digitalisering dreigt te verdwijnen kan beter matchen met een knelpuntberoep dat hij/zij graag wil uitoefenen. De transitiepunten kunnen werknemers ondersteunen in het maken van duurzame of meer toekomstgerichte transities. Het gaat voor alle betrokken partijen om een vrijwillig aanbod waarbij transitiepunten een kruispunt vormen tussen loopbaangerichte vragen en formules.

¹ In 2021 onderzocht de Stichting Innovatie & Arbeid inspirerende voorbeelden uit Nederland en Zweden. Deze studie is hier beschikbaar: https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20210525_Van_Werk_Naar_Werk_RAP_DEF.pdf

² Knipprath, H. & Bogaerts, Y. (2021). Tijdelijke werkloosheid tijdens de COVID-19-pandemie. Noden en verwachtingen van (intensief) tijdelijk werklozen ten aanzien van VDAB. Brussel: VDAB.

³ Zie I – 5.04. <https://www.flandersineu.be/sites/default/files/atoms/files/Nationaal%20plan%20voor%20herstel%20een%20veerkracht.pdf>

In het werkgelegenheidsakkoord⁴ bepleiten de sociale partners vrijwillige transitietrajecten waarbij werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen binnen hun huidige arbeidsovereenkomst (eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf mits bepaalde modaliteiten). De doelgroep en de modaliteiten dienen altijd het voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de onderneming.

Hoe verhouden de transitietrajecten uit de arbeidsdeal zich tot de transitiepunten die nu op Vlaams niveau vorm krijgen?

Op dit pad liggen vier belangrijke hindernissen. Ten eerste, weten werknemers en werkgevers vaak zelf niet dat ze baat kunnen hebben bij jobmobiliteit. Ten tweede, indien de werkgever of werknemer de stap wil zetten naar jobmobiliteit weten ze vaak niet welke andere werkgevers of werknemers hiervoor openstaan. Ten derde, wanneer een werknemer en werkgever elkaar hebben gevonden, weten ze nog niet welke juridische vorm het meest is aangewezen. De transitiepunten moeten de weg door dit doolhof wijzen. Tot slot zijn er ook andere hindernissen voor een vlotte doorstroming tussen functies of sectoren zoals bijvoorbeeld verloning. De sociale partners vragen verder onderzoek naar pistes om deze hindernissen te overwinnen.

De sociale partners willen later in functie van het evaluatierapport van het HIVA nog bijkomende opmerkingen kunnen maken om de transitiepunten verder vorm te geven.

2.VDAB als loopbaanregisseur

De sociale partners vinden het positief dat informatie over hoe werknemers tijdelijk of permanent voor een andere werkgever aan de slag kunnen, op Vlaams niveau door VDAB zal worden gebundeld. Daar dient ook de juridische informatie over de verschillende juridische vormen beschikbaar te zijn. De sociale partners zien een centrale rol weg gelegd voor VDAB als loopbaanregisseur. VDAB heeft weinig informatie over kwetsbare ondernemingen en werknemers of werknemers die graag deelnemen aan jobmobiliteit, maar wel zicht op ondernemingen met vraag naar werknemers. VDAB kan dus het aanbod ontsluiten van werkgevers die graag plaatsen open stellen voor werknemers die deelnemen aan jobmobiliteit. VDAB heeft ook kennis over het opleidings- en subsidie-aanbod. Dat betekent niet dat VDAB de rol van actor op zich moet nemen, maar VDAB kan wel sensibiliseren en toeleiden naar het bestaande aanbod. Voor het aanduiden van de ideale juridische vorm en het concrete opzetten van trajecten is er een privaat aanbod beschikbaar. Zoals vermeld in het werkgelegenheidsakkoord dienen de doelgroep en de modaliteiten altijd het voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de onderneming.

⁴ https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/Werkgelegenheidsakkoord_20220324_0.pdf

3. Gedragenheid door sociale partners

Aangezien dit project voortvloeit uit 'Alle Hens aan Dek' wensen de sociale partners net als bij Careerflow nauw te worden betrokken bij de uitvoering. Over de activiteiten van de transitiepunten dient op regelmatige basis te worden gerapporteerd, zoals gebeurde bij de Stuurgroep Careerflow, zodat de sociale partners de vinger aan de pols kunnen houden en bijsturen waar nodig.

Uit Careerflow bleek dat gedragenheid door de sociale partners en hen een rol geven in de uitvoering belangrijke voorwaarden zijn om een project op te zetten. Dit moet zeker worden meegenomen bij de uitrol van de transitiepunten.

4. Locatie van de transitiepunten

De transitiepunten moeten zich richten op bepaalde clusters waar vraag is naar jobmobiliteit zoals langs industriezone E313, Haven, logistieke clusters rond havens, bedrijventerreinen, cluster van bepaalde productiebedrijven met soortgelijke profielen....

5. Competentiechecks

Gelet op de tijdelijke aard van de middelen voor de transitiepunten is het noodzakelijk om op korte termijn zoveel mogelijk blijvende impact te genereren. Naast de eerdergenoemde drie taken kunnen de transitiepunten volgens de sociale partners worden ingezet om te sensibiliseren omtrent de competentiechecks en hoe ze in combinatie met andere instrumenten uit het levenslang leren door ondernemingen en werknemers kunnen worden ingezet.