



# DISCUSSIONOTA

De arbeidsmarkt in de Vlaamse zeehavens  
Knelpunten en oplossingen



# DISCUSSIONENOTA

De arbeidsmarkt in de Vlaamse zeehavens  
Knelpunten en oplossingen



# Flanders Port Area werkt

## Het woord vooraf van Minister-president Kris Peeters en Minister Frank Vandenbroucke

Vlaanderen is vier zeehavens rijk. Die havens zijn sterke pijlers van onze welvaart. In Vlaanderen hangt meer dan één baan op 9 samen met de groei en de bloei van de havens van Antwerpen, Zeebrugge, Gent en Oostende. Ze creëren 15 % van de toegevoegde waarde van de Vlaamse economie. Een groot deel van onze export en import verloopt via onze havens: ze vormen onze toegangspoort naar de rest van de wereld.

De Vlaamse havens koesteren hun hanseatische traditie. Ze stippelen autonoom hun commerciële politiek uit. Wat het aantrekken van haventrafieken en investeerders betreft, zijn ze dan ook concurrenten van elkaar. Een faire concurrentie die vertrekt van de eigen sterktes en mogelijkheden staat daarbij voorop.

Maar de concurrentie speelt niet alleen tussen de Vlaamse havens, ook de concurrentie tussen de Nederlandse, Duitse, Franse en Vlaamse havenregio's is vrij groot. Het is dan ook belangrijk dat de Vlaamse havens op een doordachte manier samenwerken en initiatieven ontwikkelen om de welvaart te vergroten door te zorgen voor meer toegevoegde waarde, werkgelegenheid en leefbaarheid in de Vlaamse regio.

Met Flanders Port Area wil de Vlaamse overheid structureel ondersteuning bieden aan de dynamiek van de vier Vlaamse havens, in samenwerking met de havens en de hele sector. Dat moet gebeuren door de gemeenschappelijke aspecten en de onderlinge samenwerking tussen de havenbesturen, de overheid en de privésector te bevorderen en te versterken.

Werkgelegenheid en toegevoegde waarde zijn belangrijke elementen van de maatschappelijke meerwaarde van onze havens. Ze zorgen mee voor het maatschappelijke draagvlak voor de zware investeringen in en om de havens. Omgekeerd speelt ook voor de concurrentiepositie van onze havens de beschikbaarheid, de kwaliteit en de productiviteit van de arbeid een belangrijke rol.

De havens behoren tot de grootste motors voor de werkgelegenheid in Vlaanderen. Onrechtstreeks en rechtstreeks werken er bijna een kwart miljoen mensen in de havensector, dat komt neer op meer dan 11 % van de binnenlandse werkgelegenheid. In essentie verschilt de havengebonden arbeidsmarkt niet van de Vlaamse arbeidsmarkt. Alleen zijn de uitdagingen en de kansen er veel meer uitgesproken dan voor de rest van de Vlaamse arbeidsmarkt. Dat stelt de havensector ook voor grote uitdagingen.

Op welke wijze kan de arbeidsmarkt de ontwikkelingen in de havens aan? De havens zijn de voorbije jaren sterk gegroeid en die groei zal zich ook in de komende jaren nog doorzetten met de verdere ontwikkelingen rond het Deurganckdok, het Albert II-dok en het Kluizendok, en met de uitbouw van de nieuwe logistieke zones, zoals het Logistiek Park Waasland, de Maritieme Logistieke Zone Zeebrugge, het Sea Gate Logistiek Park Oostende en Hulsdonk Gent. Maar tegelijkertijd hebben de havens te kampen met een imago-probleem, is het verloop in veel bedrijven in de havens vrij hoog en zet de vergrijzing er zich scherper door waardoor de arbeidsmarkt in de havens nog meer dreigt op te drogen. Terwijl de arbeidsreserve aan werkzoekenden (gelukkig) aan het krimpen is, worden ook de kansen om meer vrouwen, allochtonen en ouderen aan het werk te helpen en te houden in de vele bedrijven in onze havens nog niet optimaal benut. Of moet de sector inzetten op het langer aan de slag houden van de werknemers?

Tweede uitdaging zijn de wijzigingen op het vlak van de arbeid in de havens zelf. De jobs worden er complexer en vereisen meer commerciële en technologische vaardigheden. Welke vaardigheden zijn nodig om daarop een antwoord te bieden? Hoe kunnen opleiding en onderwijs hierin een bijdrage leveren en welke rol kunnen de bedrijven zelf spelen?

De derde uitdaging heeft betrekking op hoe we ons organiseren: hoe kan er worden samengewerkt tussen bedrijven en opleidingsinstellingen voor een meer performante arbeidsmarkt in en om onze havens?

In deze discussienota wordt de havengebonden arbeidsmarkt vanuit vier invalshoeken bekeken: vanuit het onderwijs, de knelpunt- of kansenberoepen, de opleidingen en tenslotte de inzetbaarheid en werkbaarheid van de werknemers in onze havens.

Een wonderoplossing voor de paradoxen op de Vlaamse arbeidsmarkt die zich ook in onze havens manifesteren, is er niet. Een veelheid aan middelen moet gemobiliseerd worden om ertoe te komen dat de ontwikkeling van de Vlaamse havens en de werkgelegenheid in onze havens elkaar versterken, als levend bewijs dat ... 'de haven werkt'.

Veel leesgenot.

Frank Vandenbroucke  
Minister van Onderwijs, Werk en Vorming

Kris Peeters  
Vlaams Minister-president

# Inhoud

Woord vooraf .....	3
Inhoud.....	4
Beleidssamenvatting .....	7
1 De havengebonden arbeidsmarkt: een algemene schets.....	11
1.1 De afbakening van de havengebonden arbeidsmarkt.....	11
1.1.1 De definitie van de Nationale Bank van België.....	11
1.1.2 De “havengebonden arbeidsmarkt” .....	12
1.2 Een eerste cijferoverzicht.....	13
1.2.1 De globale werkgelegenheid in de havens .....	13
1.2.2 De subgroepen op de havengebonden arbeidsmarkt.....	13
1.2.3 Specifieke kenmerken.....	14
2 Knelpunten op de arbeidsmarkt .....	15
2.1 Algemene knelpunten .....	15
2.2 Kansengroepen.....	15
2.3 Arbeidsreserve? .....	17
3 Kansenberoepen.....	19
3.1 Definitie .....	19
3.2 Oorzaken.....	20
3.3 Kansenberoepen in Vlaanderen.....	21
3.4 Kansenberoepen op de havengebonden arbeidsmarkt .....	22
4 Onderwijs: aansluiting verzekerd? .....	27
4.1 Enkele inleidende cijfers .....	27
4.2 Secundair onderwijs .....	28
4.2.1 Huidige toestand.....	28
4.2.2 Knelpunten.....	30
4.2.3 Oplossingen.....	30
4.3 Regionale Technologische Centra (RTC).....	31
4.4 Hoger onderwijs .....	31
4.5 Volwassenenonderwijs.....	32
4.6 Certificering opleidingen.....	33
4.7 Platform Kennisakkoord Logistiek.....	34
4.8 Convenants Onderwijs-Arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam.....	34
4.9 Vakopleiding Transport & Logistiek (VTL) .....	36

5	Opleiding: remedie of knelpunt? .....	37
5.1	Enkele inleidende cijfers .....	37
5.1.1	Opleidingen voor werkenden .....	37
5.1.2	Opleidingen voor werkzoekenden.....	39
5.1.3	Individuele beroepsopleidingen en werkervaringsprojecten .....	42
5.2	Arbeidsmarktinstrumentarium van de Vlaamse overheid.....	43
5.2.1	VDAB Competentiecentra.....	43
5.2.2	Sectorconvenants .....	45
5.2.3	Sociale economie.....	47
5.2.4	Ad hoc opleidingssteun aan havengebonden bedrijven .....	48
5.2.5	Competentieagenda.....	52
5.3	Initiatieven van de sociale partners.....	53
5.3.1	Beroepscompetentieprofielen .....	53
5.3.2	Paritair beheerde vormingsfondsen .....	54
5.4	Initiatieven van of ondersteund door de havensector .....	55
5.4.1	Werkgelegenheidsplatformen en jobbeurzen .....	55
5.4.2	Portilog.....	55
5.4.3	APEC: het Flanders port training center .....	56
5.4.4	Havencentrum Lillo .....	57
5.4.5	LOGIS, Ergoteam en Amelior .....	57
5.4.6	Bedrijven.....	58
5.4.7	Syntra.....	59
5.4.8	De Glazen Muur.....	59
6	Inzetbaarheid en werkbaarheid.....	61
6.1	Inzetbaarheid .....	61
6.2	Werkbaarheid.....	62
6.2.1	Meting SERV/STV-Innovatie & Arbeid .....	62
6.2.2	Meting in de transportsector .....	63
6.2.3	Mobiliteit.....	64
7	Conclusie: zeven knelpunten .....	67
7.1	De havens verdienen een beter imago .....	67
7.2	De knelpunten voor kansenberoepen wegwerken .....	68
7.3	Een betere aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt .....	68
7.4	Een meer gediversifieerde opleiding voor werkzoekenden.....	69
7.5	Meer kansen voor kansengroepen.....	70
7.6	Inzetbaarheid en werkbaarheid verhogen.....	70
7.7	Stroomlijning en coördinatie.....	71
	Bibliografie.....	73





# Beleidsamenvatting

De Vlaamse zeehavens telden in 2006 ongeveer 109.000 voltijds equivalenten, waarvan ongeveer de helft werkte bij goederenbehandelaars, expediteurs, vervoerders en andere logistieke dienstverleners. In 2005 aanvaardden 15.418 VTE een baan in de sector, terwijl 15.345 VTE de sector verliet. Het gaat dus om een jaarlijks verloop van bijna 15 %.

## Krappe arbeidsmarkt

Naast de normale arbeidsmarktmobiliteit verhoogt de recente realisatie van grote infrastructuurprojecten (Deurganckdok, Kluizendok, Albert II-dok) de krapte op de arbeidsmarkt in de havengebieden. Daar komt de toenemende druk van de vergrijzing nog bij. Alleen al voor de Antwerpse haven wordt het aantal nieuwe aanwervingen op 4.500 geraamd (2006-2008). Voornamelijk technische en logistieke profielen ontbreken.

Het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten treft momenteel de volledige Vlaamse economie, maar manifesteert zich sterker in de havensector omdat er bij potentiële arbeidskrachten weinig interesse voor een baan in de haven bestaat.

**Bedreiging voor de concurrentiepositie.** De gespannen arbeidsmarkt vormt dan ook een ernstige bedreiging voor de internationale concurrentiepositie van de Vlaamse zeehavens. Het tekort aan geschikte arbeidskrachten dreigt de met veel publieke en private investeringen verkregen trafiek- en aangroei van jobs af te remmen of zelfs te vernietigen. Potentiële investeerders zullen voor andere havens kiezen als er te weinig geschikte arbeidskrachten voorhanden zijn.

De krapte tast de concurrentiepositie van de zeehavens aan omdat ook de kwaliteit van de dienstverlening door het gebrek aan goed geschoolde werknemers in het gedrang komt. Daardoor zou het zorgvuldig gecultiveerde imago van de uitermate productieve en flexibele Vlaamse havenarbeider averij kunnen ophopen. Het gebrek aan arbeidskrachten kan met opleidingen worden gered, maar op dat vlak bestaat (te) weinig traditie: de gemiddelde uitgaven voor opleiding in de havens daalden zelfs in 2005.

**Doelstelling van de nota.** Het doel van deze discussienota is om de knelpunten op de arbeidsmarkt in de havens te analyseren en het bestaande aanbod qua onderwijs en opleidingen te inventariseren. Ook worden een aantal pistes aangereikt om de werking van de arbeidsmarkt in de haven te verbeteren. Deze tekst doet in het kader van Flanders Port Area dienst als startnota voor het subthema Opleiding en arbeidsmarkt.

## Overzicht

De nota bakent eerst het actieterrain af. Daarbij wordt de definitie van de bekende studie over de economische betekenis van de zeehavens van de Nationale Bank (NBB) overgenomen. We introduceren het begrip 'havengebonden arbeidsmarkt' en definiëren het als de maritieme cluster uit de NBB-studie (met de rederijen, scheepsagenten, expediteurs, goederenbehandelaars, opslag, baggerwerken, enzovoort), aangevuld met de handel, vervoer over land en andere logistieke diensten, maar uitgezonderd het segment industrie.

**Kansenberoepen.** Het onderzoek naar de knelpunten op de havengebonden arbeidsmarkt begint bij de klassieke VDAB-studie over de kansberoepen (voordien 'knelpuntberoepen'). Die studie maakt melding van een tekort aan chauffeurs, matrozen, stuurliu, elektriciens, magazijnarbeiders en administratief bedienden dat de hele Vlaamse economie teistert. De meest hardnekkige knelpunten zijn te vinden bij beroepen waarvoor een stevige technische kennis moet worden gecombineerd met commerciële en/of administratieve vaardigheden.

Specifiek voor de havengebonden arbeidsmarkt vermeldt de Vlaamse arbeidsbemiddelingsdienst als voornaamste kansberoepen expediteurs, manifestbedienden, waterklerken en dispatchers. Expediteur en dispatcher zijn bijzonder halsstarrige kansberoepen die sinds jaren op de lijsten voorkomen. Ervaring, meertaligheid, flexibiliteit en stressbestendigheid zijn veelal breekpunten bij deze vacatures.

Behalve voor de dispatchers ziet de VDAB de oorzaak van de knelpunten in een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten. De te lage uitstroom uit bepaalde studierichtingen veroorzaakt dus een gebrek aan arbeidskrachten en dreigt de positie van de Vlaamse havens in de scherpe concurrentiestrijd met buitenlandse havens te ondermijnen.

**Onderwijsaanbod.** Het onderwijsaanbod is rijk, maar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is niet steeds optimaal verzekerd. Ook al bestaan er zeer goede voorbeelden, zoals in de sector van het goederenvervoer, toch moet de afstemming van het onderwijs op de (toenemende) vereisten van de werkgevers een belangrijk aandachtspunt blijven uitmaken van het beleid. Het secundair onderwijs heeft op de havengebonden arbeidsmarkt immers een belangrijke rol te vervullen: iets meer dan de helft van de nieuwe arbeidskrachten heeft maximaal een diploma secundair onderwijs en een vijfde maximaal een diploma lager onderwijs.

**Opleidingsaanbod.** Bij het inventariseren van de opleidingen en de vormingen op de havengebonden arbeidsmarkt onderscheiden we initiatieven voor werkzoekenden en voor personen die al werken.

- De Vlaamse Arbeidsbemiddelingsdienst leidde in 2006 ongeveer 6.000 werkzoekenden op voor de havengebonden arbeidsmarkt. Bij de werkzoekenden concentreren de VDAB-opleidingen zich vooral op opleidingen voor havenarbeiders, vrachtwagen- en heftruckbestuurders.

Die relatief beperkte actieradius komt de concurrentiepositie van de havens niet ten goede. Het is duidelijk dat niet alleen een kwantitatieve uitbreiding, maar ook een diversificatie van het opleidingsaanbod de concurrentiepositie van de havens kan ondersteunen. Het gaat dus niet alleen om meer opleidingsuren, maar ook om andere opleidingen. De arbeidsbemiddelingsdienst organiseert overigens ook individuele beroepsopleidingen en engageert zich in werkervaringsprojecten en leerwerkbedrijven.

- Opleidingen voor personen die al werken zijn niet zeer uitgebreid. In de maritieme cluster volgt 'slechts' 26 % van de loontrekkenden een opleiding. De opleidingen zijn anderzijds wel divers en worden ook door een hele reeks actoren georganiseerd. Zowel privébedrijven als overheidsbedrijven en paritair beheerde vormingsfondsen bieden opleidingen aan.

Ondanks het bestaan van sectorconvenants lijdt de havengebonden arbeidsmarkt aan een gebrek aan coördinatie op het vlak van opleidingen. Sommige havenexperts spreken zelfs in termen van een 'brandweermentaliteit' en van 'losse flodders'. Onderlinge uitwisseling en samenwerking zijn voor verbetering vatbaar.

Het versnipperde aanbod en het gebrek aan leereffecten maakt dat een stroomlijning meteen kan resulteren in een verbeterde efficiëntie en een beter gebruik van (overheid-)middelen. Met andere woorden: een verbetering is al mogelijk zonder grote bijkomende budgettaire inspanningen.

**Inzetbaarheid en werkbaarheid.** Het gebrek aan leermogelijkheden verklaart, samen met problemen in de werk-privébalans, de relatief lage kwaliteit van de arbeid in de transportsector. De kwaliteit van de arbeid wordt bepaald door factoren zoals leermogelijkheden, psychische vermoeidheid (werkstress), motivatie en de werk-privébalans.

In de transportsector heeft 29 % van de werknemers een baan die onvoldoende leermogelijkheden biedt. Onderzoek van de SERV toonde aan dat dit aandeel hoger ligt dan het Vlaams gemiddelde (23 %) en concludeert dat leermogelijkheden het belangrijkste knelpunt vormen voor de sector. Een lage kwaliteit van de arbeid kan tot hoog personeelsverloop leiden, wat uiteraard verband houdt met de werkomstandigheden. Goede werkomstandigheden dragen trouwens ook bij tot het voorkomen van arbeidsongeschiktheid en het terugdringen van ziekteverzuim.

Bovendien stellen arbeidsmarktexperts dat de havengebonden arbeidsmarkt zich onderscheidt van de doorsnee Vlaamse sectoren door de combinatie van hoge flexibiliteitsvragen (ploegen- en nachtarbeid) vanwege de werkgever en een minimum aan flexibele arbeidsregelingen ten voordele van de werknemer.

Dat beïnvloedt uiteraard de inzetbaarheid van de werknemers. Inzetbaarheid, of het vermogen van werknemers om technische, persoonlijke en sociale competenties te ontwikkelen, is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers. Het gaat niet uitsluitend om het ontwikkelen van talent (opleidingen), maar ook om taak- en functieroulatie, het houden van functioneringsgesprekken en dergelijke meer.

Werkgevers die investeren in inzetbaarheid ondervinden doorgaans minder rekruteringsproblemen, kunnen over flexibele werknemers beschikken en lopen minder kans dat medewerkers uit ontevredenheid het bedrijf verlaten. Er bestaan nauwelijks cijfers over de inzetbaarheid van de werknemers in de transportsector, maar Nederlands onderzoek toonde wel aan dat het een behoorlijke impact op de werknemers heeft.

Daarom is het ook één van de zeven concrete knelpunten op de havengebonden arbeidsmarkt.

## Zeven knelpunten

De zeven knelpunten op de havengebonden arbeidsmarkt kunnen als volgt worden samengevat.

**Imago.** Volgens heel wat sectororganisaties kan het arbeidskrachtekort worden verklaard door het slechte imago van de havensector bij de publieke opinie. Ook de teruglopende kennis over typische havenberoepen zoals expediteur of waterklerk draagt ertoe bij. De sector verwacht veel heil van cd-roms, websites en dergelijke om deze achterstand in te halen. Het effect van persoonlijke contacten mag echter niet worden onderschat.

**Kansenberoepen.** In theorie kunnen automatisering, omscholing en immigratie het gebrek aan bepaalde geschoolde arbeidskrachten opvangen. In de praktijk zou kunnen worden onderzocht of het zinvol is om havengebonden kansenberoepen onder te brengen in het systeem van de versoepelde procedure voor arbeidskaarten. Arbeidskrachten uit de nieuwe EU-lidstaten krijgen alvast in 2009 volledig vrije toegang tot de Belgische arbeidsmarkt. Wellicht kan ook een beroep worden gedaan op de arbeidsreserve in de grensregio's (Noord-Frankrijk, Brussel en Wallonië), maar uiteindelijk verwacht men toch meer heil van opleidingen en structurele aanpassingen aan het onderwijs- en opleidingssysteem.

**Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.** Naast een goede algemene vorming moeten ook de steeds stijgende eisen van de werkgevers weerspiegeld worden in het onderwijs. Het onderwijsbeleid heeft zich recent tot doel gesteld om de muren tussen het onderwijs en de ondernemingen te slopen. Nieuwe investeringen in apparatuur en de uitbouw van het systeem van deeltijds leren en werken kan leiden tot een herwaardering van het technische en beroepssecundair onderwijs.

De praktijk toont aan dat samenwerkingen tussen bedrijven en scholen succesvol kunnen zijn. Ze creëren stages voor leerlingen en docenten, en brengen investeringen in materieel mee. Verder kunnen de sectorconvenants samen met de Regionale Technologische Centra ongetwijfeld bijdragen tot een betere afstemming van het onderwijsaanbod op de vraag van de arbeidsmarkt.

**Opleiding werkzoekenden.** Naast een kwantitatieve toename van het aantal opleidingsuren voor vorklift- en vrachtwagenbestuurders lijkt een gevarieerder aanbod aan VDAB-opleidingen aangewezen. Idealiter omvat het opleidingsaanbod van de VDAB meer opleidingen dan de klassieke vormen tot (vorklift)chauffeur en havenarbeider.

Verder kan niet genoeg worden gewezen op de noodzaak van een persoonlijke begeleiding en coaching van de werkzoekenden. Een uitbreiding van de individuele beroepsopleidingen, werkervaringsprojecten en werkplekleren, met een klemtoon op de havengebonden arbeidsmarkt, is dan ook één van de opties.

**Kansengroepen niet negeren.** We kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat de huidige inspanningen van de sector zich vooral concentreren op jongeren. Toch zijn er heel wat werkzoekende allochtonen en ouderen beschikbaar. Antwerpen heeft bijvoorbeeld de hoogste werkloosheidsgraad van Vlaanderen bij personen van Turkse of Maghrebijnse oorsprong. Taalcursussen kunnen hier bepaalde barrières helpen elimineren.

Wat de ouderen betreft, is het verschil in arbeidsdeelname tussen de middenleeftijd en de ouderen bijna nergens in Europa zo groot als in Vlaanderen. Deze kansengroep biedt mogelijkheden – bijvoorbeeld via peterschapprojecten en jobcoaching.

**Inzetbaarheid & werkbaarheid.** De werkgevers dragen een belangrijke, maar niet de exclusieve verantwoordelijkheid voor het tekort aan opleidingen en loopbaanbegeleiding. Inzetbaarheid impliceert namelijk ook een belangrijk engagement vanwege de werknemers.

Uit onderzoek naar de werkbaarheid blijkt dat de transportsector met een gebrek aan leermogelijkheden kampt. De flexibiliteit op de havengebonden arbeidsmarkt is hoog en veroorzaakt problemen in de werk-privébalans. De aanvullende arbeidsvoorwaarden (kinderopvang, collectief vervoer naar terminals en logistieke zones,...) zijn zeker voor verbetering vatbaar.

Daarenboven is het misschien aangewezen om bestaande initiatieven zoals [www.wordwatjewil.be](http://www.wordwatjewil.be) of het recht op externe loopbaanbegeleiding meer bekendheid te geven in de havensector. De uitreiking van een prijs voor het beste opleidingsprogramma aan een onderneming uit de sector kan daar toe bijdragen.

**Stroomlijning & coördinatie.** De inventaris in deze discussienota illustreert dat er tal van onderwijs- en opleidingsinitiatieven bestaan. Het aanbod is erg gevarieerd en wordt bovendien door een uiteenlopende reeks actoren georganiseerd.

Het overzicht maakt echter ook duidelijk dat er een grote nood aan coördinatie bestaat. Alleen al door de talrijke losse initiatieven samen te voegen, kan een beter resultaat worden bereikt. Een betere coördinatie en het uitwisselen van 'best practices' kunnen de efficiëntie van het bestaande opleidingsaanbod verbeteren zonder de inbreng van veel nieuwe (publieke) middelen. De stroomlijning van de vormingsacties en -budgetten kan steunen op de sectorconvenants. Sectorconvenants concentreren zich echter vooral op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt en richten zich op de werknemers van één paritair comité. De specifieke acties voor werkzoekenden zouden vanuit een reeks Vlaamse **HavenNetWerken** kunnen worden gecoördineerd.



# 1 De havengebonden arbeidsmarkt: een algemene schets

In dit eerste hoofdstuk definiëren we op een pragmatische manier het begrip 'havengebonden arbeidsmarkt'. Samen met de industriële werkgelegenheid in de vier havens is dit met 11,4 % van de binnenlandse werkgelegenheid een bijzonder belangrijke sector voor de Vlaamse economie.

## 1.1 De afbakening van de havengebonden arbeidsmarkt

### 1.1.1 De definitie van de Nationale Bank van België

**De studies van de Nationale Bank van België (NBB) over het economische belang voor de havens bakenen het onderzoeksgebied af op basis van twee clusters.<sup>1</sup>**

'De **maritieme cluster** omvat alle havengebonden bedrijfstakken waarvan het bestaan essentieel is voor de havens: rederijen, scheepsagenten en expediteurs, goederenbehandeling, opslag, scheepsbouw en -herstelling, havenaanleg en baggerwerken, visserij, maritieme en loodsdiensden, sluisen, enzovoort. Tussen die bedrijfstakken en de haven bestaat er een onmiddellijke economische band.

De **niet-maritieme cluster** bestaat uit vier segmenten die geen onmiddellijke economische band hebben met de havenactiviteit, maar met een nauwe en wederzijdse afhankelijkheid door de geografische nabijheid en het frequente gebruik van de infrastructuur. Het gaat om:

- het segment handel*, dat bestaat uit de keten van tussenpersonen in de groot- en kleinhandel die een band hebben met de haven (zoals leveranciers, of handelszaken verbonden met andere maritieme en niet-maritieme sectoren),
- het segment industrie*: energie, petroleum, chemie, auto's, elektronica, metallurgie, bouw, voeding en andere industrieën,
- het segment vervoer over land*: weg en spoor, maar ook pijpleidingen,
- het segment andere logistieke diensten*, met de ondernemingen die ondersteunende diensten aan de havens verlenen die niet specifiek maritiem zijn: informaticadiensden, coördinatiecentra, administratiekantoren, vastgoedactiviteiten, verhuring van voertuigen, consulting, onderhoudsdiensten, enzovoort.'

De definitie van de NBB is niet de enige. Andere instellingen werken met eigen classificaties op basis van de NACE-Bel nomenclatuur, de officiële indeling van de economische activiteiten in België die ook de Federale Overheidsdienst Economische Zaken hanteert. Er bestaat dus geen eensgezindheid over wat 'havengebonden bedrijfstakken' precies zijn, en eigenlijk biedt geen enkele van de beschikbare definities een adequate afbakening van de havengebonden arbeidsmarkt.<sup>2</sup>

Daarom kiezen we voor deze studie een eigen, pragmatische definitie van de 'havengebonden arbeidsmarkt', die voortbouwt op de definitie van de NBB.



1 Frédéric Lagneaux, *Economisch belang van de Belgische havens – verslag 2004*, Brussel, 2006, blz. 113.

2 Zie onder meer Steunpunt WAV, *Sectorrapport. Meer dan vervoer alleen*, Leuven 2002, blz. 17. SERV, *Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2007*, Gent, 2007, blz. 671-672. Harry Wevers, J. Janssens en Chris Peeters, *Het economisch en financieel belang van de haven van Antwerpen op regionaal en lokaal niveau*, Antwerpen, 2006, blz. 5-9.

## 1.1.2 De 'havengebonden arbeidsmarkt'

Voor deze studie definiëren we – om pragmatische redenen – de 'havengebonden arbeidsmarkt' als de maritieme cluster en de niet-maritieme cluster uit de NBB-studie, maar zonder het segment industrie omdat de werkgelegenheid in de autoassemblage, de chemie, de metaal of de voedingsindustrie bvb. een eigen dynamiek kent die tamelijk los staat van de rest van de dynamiek in de havens. Tabel 1 geeft een overzicht van de verschillende sectoren die we in die zin tot de 'havengebonden arbeidsmarkt' kunnen rekenen.

Tabel 1 – De 'Havengebonden arbeidsmarkt' en de NACE-Bel sectoren

Clusters	NACE-Bel	Beschrijving
<b>Maritiem</b>		
	05.01	Visserij
	15.201	Verwerking en conservering van vis en vervaardiging van visproducten
	15.202	Productie van diepgevroren vis en visproducten
	35.11	Bouw en reparatie van schepen
	45.241	Baggerwerken
	45.242	Overige waterbouw
	51.9	Overige groothandel
	61.1	Zee- en kustvaart
	61.2	Binnenvaart
	63.111	Goederenbehandeling in zeehavens
	63.112	Overige goederenbehandeling
	63.121	Opslag in koelpakhuizen
	63.122	Overige opslag
	63.220	Ondersteunende diensten in verband met het vervoer over water
	63.401	Expeditekantoren
	63.402	Bevrachting
	63.403	Scheepsagenturen
	63.404	Douaneagentschappen
	63.405	Vervoersbemiddeling
	63.406	Overige activiteiten in verband met de organisatie van het vrachtvervoer
	71.22	Verhuur van schepen
	75.22	Defensie (Zeemacht)
<b>Niet-maritiem</b>		
Handel	50	Handel en reparatie van auto's en motorrijwielen
	51	Groothandel en handelsbemiddeling, exclusief handel in auto's
	52	Kleinhandel, exclusief de handel in auto's en motorrijwielen
Vervoer over land	60.1	Vervoer per spoor
	60.242	Goederenvervoer over de weg
	60.3	Vervoer via pijpleidingen
Andere logistieke diensten	63.21	Ondersteunende diensten in verband met vervoer over land

Bron: Frédéric Lagneaux, Economisch belang van de Belgische havens: verslag 2005, Brussel, 2007 (bijlage bij het boek)

## 1.2 Een eerste cijferoverzicht

### 1.2.1 De globale werkgelegenheid in de havens

De directe werkgelegenheid in de havengebonden sectoren en in de industrie in de vier Vlaamse havens is in 2006 opgelopen tot 108.764 voltijdse equivalenten (VTE). Dat levert ook een indirecte werkgelegenheid op bij de onderaannemers en toeleveranciers van 143.242 VTE, wat de globale werkgelegenheid in en om de vier Vlaamse havens op 252.006 VTE brengt. Dat komt neer op 11,4 % van de werkgelegenheid in Vlaanderen of met andere woorden **in Vlaanderen hangt meer dan 1 baan op 9 samen met de economische ontwikkeling van de havens van Antwerpen, Gent, Oostende en Zeebrugge.**

Tabel 2 – Globale werkgelegenheid in de Vlaamse havens (2000-2006)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1 Directe effecten	103.918	106.511	105.231	104.327	106.212	106.683	108.732
Antwerpen	61.012	62.977	62.623	61.896	62.578	63.080	64.732
Gent	28.124	28.284	27.646	27.611	28.199	28.395	28.156
Oostende	3.973	4.169	4.320	4.479	4.539	4.550	4.696
Zeebrugge	10.808	11.080	10.643	10.341	10.896	10.658	11.181
2 Indirecte effecten	140.387	147.314	139.321	132.468	134.645	140.540	143.242
3 Globale werkgelegenheid	244.305	253.825	244.552	236.796	240.857	247.223	252.006

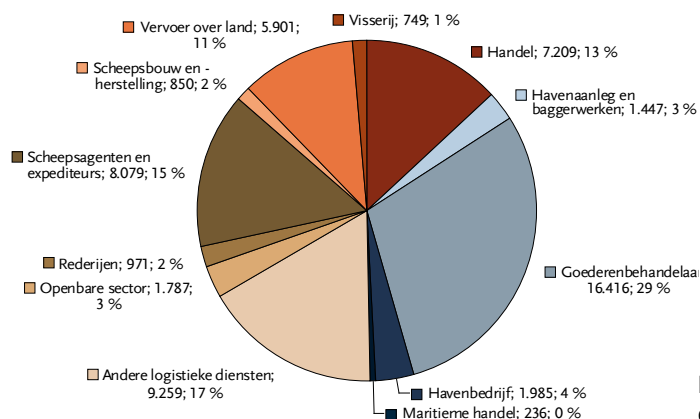
Bron: Lagneaux, Economisch belang van de Belgische havens: 2005, blz. 7-8, 23, 31, 40 en 50 en NBB; Het economische belang van de Belgische havens – Flashraming 2006, 2007, blz. 1 (met een eigen extrapolatie voor de indirecte effecten).

**Tussen 2000 en 2006** is de directe en indirecte werkgelegenheid in de Vlaamse havens met 3,4 % gestegen, wat neerkomt op 8.381 bijkomende VTE. **Maar terwijl de werkgelegenheid in de industrie met 4,1 % is gedaald, is die in de havengebonden sectoren met niet minder dan 15,1 % gestegen.**<sup>3</sup> Dat wijst erop dat de dynamiek op beide arbeidsmarkten toch wel grondig van elkaar verschilt.

### 1.2.2 De subgroepen op de havengebonden arbeidsmarkt

Op de havengebonden arbeidsmarkt vormen de goederenbehandelaars ruim de grootste subgroep, goed voor 29,9 % van de loontrekkenden (zie grafiek 1).<sup>4</sup> Daarna volgen de andere logistieke diensten (16,9 %), de scheepsagenten en expediteurs (15 %), de handel (13,1 %), het vervoer over land (11,7 %), de scheepsbouw en -herstelling (8,50; 2 %), de havenaanleg en baggerwerken (1,447; 3 %), de rederijen (971; 2 %), de openbare sector (1.787; 3 %), de havenbedrijven (1.985; 4 %) en de maritieme handel (236; 0 %).

Grafiek 1 – Loontrekkenden VTE per sector op de Vlaamse havengebonden arbeidsmarkt (2005)



Bron: Lagneaux, 2007 op basis van de sociale balansen.

3 Eigen extrapolaties op basis van de gegevens van de NBB.

4 De uitgesplitste gegevens zijn nog maar alleen beschikbaar voor de directe werkgelegenheid in 2005.

### 1.2.3 Specifieke kenmerken

Uit de studie van de NBB kunnen ook een aantal specifieke kenmerken van de Vlaamse havengebonden arbeidsmarkt afgeleid worden, die belangrijke indicaties kunnen opleveren voor het beleid.<sup>5</sup>

#### Een mannenwereld?

De loontrekkenden (omgerekend in VTE) die in de Vlaamse havens aan het werk zijn, tellen 83,8 % mannen en 16,2 % vrouwen. Terwijl er in de industrie die in de havens gevestigd is nog maar 14,3 % vrouwen werken, is dat in de havengebonden sectoren al 20,6 %. Bij de scheepsagenten en expediteurs is met 42,4 % het aandeel van de vrouwen zelf iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde (42,0 %).<sup>6</sup>



#### Deeltijdsen en uitzendkrachten?

Een 8,6 % van de loontrekkenden in de Vlaamse haven werken deeltijds, wat heel wat lager is dan de 25 % als Vlaams gemiddelde.<sup>7</sup> Uiteraard moet daarbij wel rekening gehouden worden met de aard van het werk. Bij de scheepsagenten en expediteurs loopt het aandeel voor de deeltijdsen wel op tot 12,3 % en in de andere logistieke diensten tot 17,6 %.

De uitzendkrachten die in de Vlaamse havens aan het werk zijn, nemen 6,3 % van de gepresteerde uren voor hun rekening. Bij de scheepsagenten en expediteurs ligt dat met 9,0 % een stuk hoger, wat met 9,6 % ook het geval is bij de handel.

#### Laag- of hooggeschoold?

Van alle werknemers die in 2005 werden aangeworven hadden er 18,7 % een diploma lager onderwijs en 57,5 % een diploma middelbaar onderwijs, wat lager ligt dan in de jaren daarvoor. Het aandeel van de werknemers met een diploma hoger onderwijs is dan weer gestegen tot 16,1 % en met een universitair diploma tot 7,7 %. Vooral bij de goederenbehandelaars zijn er nog vrij veel kansen voor lager geschoolden, maar toch is er een algemene trend dat de vraag naar hoger geschoolden ieder jaar wat toeneemt.

#### Een mobiele arbeidsmarkt?

In 2005 werd 17,8 % of bijna één zesde van het personeelsbestand in de Vlaamse havens vernieuwd. In de havengebonden sectoren lag dat met 25,9 % nog een stuk hoger dan de 11,1 % in de industrie die in de havens gevestigd is. Naast de vervanging van gepensioneerden, bruggepensioneerden en ontslagen werknemers, gaat het voor het overgrote deel om de vervanging van werknemers die overgestapt zijn naar een andere onderneming.

Ook al moeten deze gegevens van de NBB, die op de sociale balansen gebaseerd zijn, met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, dan blijkt ook uit andere studies dat in diverse subsectoren die in de Vlaamse havens sterk vertegenwoordigd zijn (zoals transport en logistiek) het vrijwillige verloop vrij hoog is.<sup>8</sup> Samen met de toenemende vergrijzing stelt dat hoge eisen aan het HR-beleid in alle ondernemingen in de havens.

5 Die kenmerken kunnen afgeleid worden uit de sociale balansen. Bij de interpretatie van deze cijfers – die alleen nog maar beschikbaar zijn voor 2005 – is wel enige voorzichtigheid geboden, aangezien de raming steunt op een constante steekproef van ondernemingen die jaarrekeningen volgens het volledige schema hebben neergelegd. De steekproef omvat 828 ondernemingen en 98.622 VTE en bestrijkt dus 83 % van de in de NBB-studie berekende directe werkgelegenheid, (zie Lagneaux, Economisch belang 2005, blz. 9, noot 29).

6 Het Vlaams gemiddelde (42,0 %) werd berekend op basis van RSZ-DMFA-gegevens. Wouter Vanderbiesen, *De Vlaamse sectorconvenants in cijfers*, Leuven, 2006, blz. 7. (WAV-Rapport).

7 Wouter Vanderbiesen, *De sectoren in cijfers. Een analyse van de RSZ-tewerkstelling op basis van de paritaire comités*, Leuven, 2006. (Eindrapport WAV 2006).

8 Luc Sels, Sophie De Winne & Wim Herremans, *Bedrijven onder demografische druk. Welke sectoren kraken?* Leuven, 2008, blz. 16 en blz. 19-20. Maarten Tielens, *Hop job hoera*, in: *Jaarboek Steunpunt WAV*, Leuven, 2003, blz. 119-208.



## 2 Knelpunten op de arbeidsmarkt

Op de havengebonden arbeidsmarkt, en in Vlaanderen in het algemeen, worden we geconfronteerd met een aantal hardnekkige knelpunten. Zeker bij kansengroepen, zoals jongeren, vrouwen, allochtonen en vijftigplussers, gaat er nog een omvangrijke arbeidsreserve schuil.

### 2.1 Algemene knelpunten

In het kader van het Europese Werkgelegenheidsbeleid stelde de Europese Commissie in 2004 een shortlist op van de belangrijkste onopgeloste kwesties op de Belgische arbeidsmarkt, waaraan in de afgelopen jaren hard werd gewerkt, maar die toch nog voor een stuk actueel blijft.<sup>9</sup>

‘1 Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- beter anticiperen op en begeleiden van herstructureringen van ondernemingen bij collectieve ontslagen,
- de indirecte arbeidskosten verder terugdringen, in het bijzonder voor de laagbetaalden, met inachtneming van de consolidering van de begroting,
- de samenwerking tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten verbeteren om mobiliteit tussen regio's te stimuleren.

2 Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken:

- belasting- en uitkeringsstelsels herzien om nog bestaande werkloosheidsvallen weg te nemen en passende prikkels te bieden voor het actief zoeken van werk, door de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor uitkeringen aan te passen,
- meer werkloze volwassenen, kansarme jongeren en immigranten betrekken bij de maatregelen die de arbeidsbemiddelingsdiensten beheren,
- een brede strategie voor actief ouder worden bepalen, toegang tot bij- en nascholing, bevordering van flexibele regelingen op het werk, en ook oudere werklozen serieus aan werk proberen te helpen, met inbegrip van een resolute afbouw van regelingen voor vroegtijdige uittrading.

3 Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren:

- actie ondernemen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen,
- controle op recente intersectorale overeenkomsten betreffende het verhogen van de deelname van werknemers aan opleidingen, met speciale aandacht voor laagopgeleiden.’

### 2.2 Kansengroepen

De havengebonden arbeidsmarkt hangt grotendeels af van de beschikbare werkkrachten en banen in de gemeenten net buiten het havengebied. Om de situatie in kaart te brengen, doen we een beroep op het arbeidsmarktonderzoek naar de Regionale Economische Sociale Overlegcomités (RESOCs) dat het Steunpunt WAV publiceerde voor het jaar 2003.<sup>10</sup>

9 [http://europa.eu/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2004/l\\_326/l\\_32620041029nl00470063.pdf](http://europa.eu/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2004/l_326/l_32620041029nl00470063.pdf) Dit document dateert van eind 2004. Een recenter document is niet beschikbaar aangezien deze werkwijze toen voor het laatst (op basis van het laatste Nationaal Actieplan voor de Werkgelegenheid) werd toegepast. In het kader van de Nationaal Hervormingsprogramma's werd minder aandacht besteed aan de arbeidsmarktproblematiek. De opgesomde problemen blijven echter grotendeels actueel (misschien met uitzondering van het begeleiden van herstructureringen).

10 Helga Coppens & Eef Stevens, *Panorama van het subregionale landschap: de RESOC's*, Leuven, 2006. (WAV Eindrapport) <http://www.wav.be/view/nl/7679Z>. We maken gebruik van dit licht gedateerde onderzoek omdat een soortgelijke analyse op recentere data (bijvoorbeeld 2005) veel tijd zou vergen.

Het onderzoek combineert de werkzaamheidsgraad met de werkloosheidsgraad. Verwacht zou worden dat een lage werkzaamheid gepaard gaat met een hoge werkloosheid, maar dat is lang niet altijd het geval. Er zijn immers ook heel wat niet-beroepsactieve mensen die zich niet op de arbeidsmarkt aanbieden. Op die manier kan een laag percentage werkende personen toch samengaan met een laag percentage werklozen. Omgekeerd kan een hoge werkzaamheid samengaan met een hoge werkloosheid. In dat geval zijn er dus weinig niet-beroepsactieven in de regio en zijn de niet-werkenden voor het grootste deel actief op zoek naar een job (en dus opgenomen in de werkloosheidsstatistieken).

### Havens algemeen

In 2003 lag de werkloosheidsgraad in Vlaanderen gemiddeld op 8 % en het aandeel werkenden op 67,7 %. Hoe scoren de vijf 'haven-RESOCs'?

- Gent vormt in vele opzichten een uitzondering. Het heeft een hoge werkloosheidsgraad (10,7 %), maar ook een hoge werkzaamheidsgraad (68,2 %). Het aandeel werkenden is er dus hoog en de niet-werkenden zijn verhoudingsgewijs meer op zoek naar werk.
- RESOC Antwerpen heeft een zwakkere positie dan het Vlaamse gemiddelde. De werkloosheid ligt er beduidend hoger (10,7 %) en de werkzaamheid een stuk lager (64,6 %).
- In Oostende doet zich een soortgelijke situatie voor, maar Oostende sluit beter aan bij het Vlaamse gemiddelde dan Antwerpen.
- De RESOCs Brugge en Dender-Waas combineren een hogere werkzaamheidsgraad met een lagere werkloosheidsgraad.

Opgesplitst per doelgroep wordt dat beeld verder genuanceerd.

### Jongeren

De jongerenwerkloosheid in Vlaanderen loopt in 2003 op tot 18,5 %. De werkzaamheidsgraad bedraagt 47,9 % bij de 18- tot en met 25-jarigen (waarvan een groot deel uiteraard nog studeert).

- De jongeren in de RESOCs Gent en Antwerpen scoren opvallend zwakker dan het Vlaamse Gewest, met een werkloosheidsgraad van respectievelijk 23,8 % en 22,1 %.
- In RESOC Oostende ligt de werkzaamheidsgraad van de jongeren hoger dan gemiddeld, maar de werkloosheid blijft een probleem met 20 % jongerenwerkloosheid.
- RESOC Brugge scoort middelmatig met een bijna gemiddelde werkzaamheid (47,5 %) en een gemiddelde jongerenwerkloosheid (16,8 %).
- RESOC Dender-Waas zet een goede prestatie neer met een lager dan gemiddelde werkloosheidsgraad (16,5 %) en een hoger dan gemiddelde werkzaamheidsgraad (51,4 %).

Jongeren vormen dus een belangrijke arbeidsreserve in Gent, Antwerpen en Oostende.

### Vijftigplussers

Bij de vijftigplussers is de situatie als volgt.

- De werkloosheidsgraad in RESOC Antwerpen ligt hoog (6,3 % tegenover 5 % in het Vlaamse Gewest). De werkzaamheidsgraad benadert met 46,6 % het Vlaamse gemiddelde van 47,6 %.
- RESOC Oostende heeft een hogere werkloosheidsgraad en een lagere werkzaamheidsgraad bij de vijftigplussers.
- RESOC Gent combineert opnieuw een hoger dan gemiddelde werkzaamheidsgraad met een hoger dan gemiddelde werkloosheidsgraad.
- Dender-Waas situeert zich in de buurt van het Vlaamse gemiddelde.
- RESOC Brugge heeft een hogere werkzaamheid (49,7 %) en een lager dan gemiddelde werkloosheid (4,5 %).

De 'haven-RESOCs' benaderen dus meestal de gemiddelde Vlaamse situatie bij de werkloze en werkende vijftigplussers. Noteer wel dat de gemiddelde werkzaamheid bij de vijftigplussers doorheen Vlaanderen laag is in vergelijking met andere Europese landen: minder dan de helft is aan de slag.

### Vrouwen

In 2003 is in Vlaanderen 59,9 % van de vrouwen aan het werk en 9,7 % werkzoekend.

- Nogmaals combineert RESOC Gent een hoger dan gemiddelde werkzaamheidsgraad (61,8 %) met een hoger dan gemiddelde werkloosheidsgraad (11,6 %).
- De arbeidsmarktsituatie van de vrouwen is gunstig in een aantal RESOCs, waaronder Brugge.
- Dender-Waas sluit vrij goed aan bij het Vlaamse gemiddelde, terwijl Antwerpen (en ook Oostende) een hogere dan gemiddelde werkloosheidsgraad verbindt met een lager dan gemiddelde werkzaamheidsgraad.

## 2.3 Arbeidsreserve?

### Gespannen/ontspannen

Dit zeer summiere overzicht van de 'haven-RESOCs' leert ons dat in 2003 RESOC Dender-Waas en Brugge tot de beter scorende RESOCs kunnen worden gerekend. De werkloosheidsgraad is er lager dan gemiddeld en de werkzaamheidsgraad hoger dan gemiddeld. Met andere woorden: de arbeidsmarkt is er behoorlijk gespannen.

RESOC Gent vormt een uitzondering in Vlaanderen omdat Gent een hoge werkloosheidsgraad combineert met een hoge werkzaamheidsgraad - zelfs bij de vijftigplussers en de vrouwen. Het aandeel werkenden is er dus hoog en de niet-werkenden zijn er verhoudingsgewijs meer op zoek naar werk.

De RESOCs Antwerpen en Oostende worden tot de zwakkere broertjes gerekend met een hogere werkloosheid en een lagere werkzaamheid dan het Vlaamse gemiddelde. De jongerenwerkloosheid bedraagt er meer dan 20 % (cijfers voor 2003). Hier is de arbeidsmarkt in 2003 nog relatief ontspannen. Ook bij andere kansengroepen, zoals vrouwen en vijftigplussers, is de Antwerpse situatie doorgaans vergelijkbaar met de Oostendse.

### Arbeidsreserves

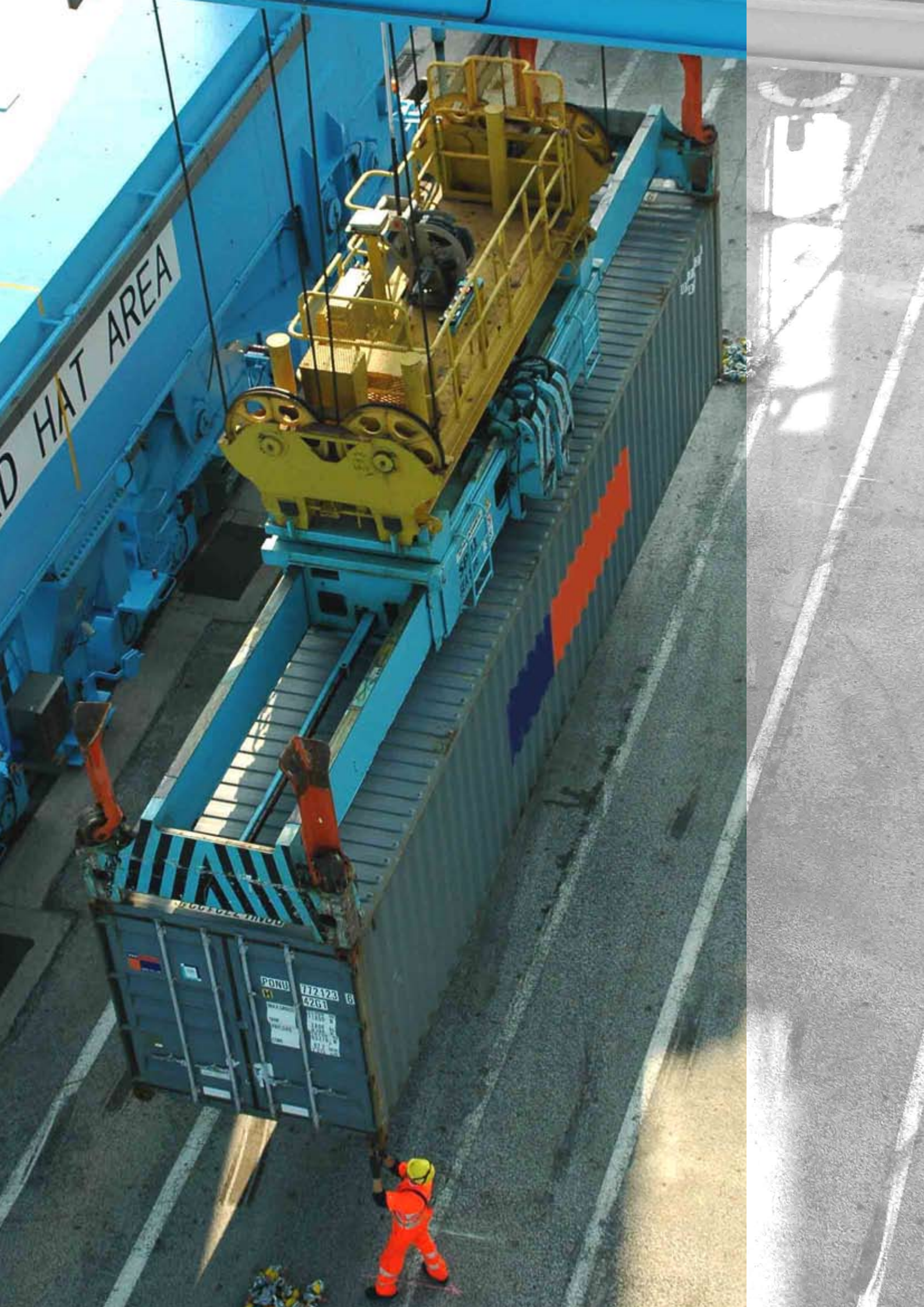
De bovenstaande analyse illustreert dat er bij kansengroepen als jongeren, vrouwen en vijftigplussers een omvangrijke arbeidsreserve schuilgaat, zowel in Vlaanderen als in de havens. Tot die kansengroepen worden in de regel ook de allochtonen gerekend. De precieze omvang van de allochtone arbeidsreserve kan echter moeilijk worden becijferd.

In het algemeen is in Vlaanderen ook het aantal niet-beroepsactieven (de 'latente arbeidsreserve') groot. 'Het Vlaamse Gewest telde anno 2005 ongeveer 1.250.000 niet-beroepsactieve personen van 15 tot en met 64 jaar. Er zijn meer vrouwelijke dan mannelijke niet-beroepsactieven. Niet-beroepsactiviteit hangt sterk samen met laaggeschooldheid en leeftijd (< 25 jaar of > 50 jaar).

- Zowat 95 % van de 449.000 niet-beroepsactieve jongeren (<25 jaar) studeert.
- Bij de 50- tot en met 64-jarigen ligt de niet-beroepsactiviteit hoog (577.000 personen). Mannelijke niet-beroepsactieve vijftigplussers zijn doorgaans gepensioneerd terwijl bij de vrouwen de grootste groep wordt gevormd door de huisvrouwen. Slechts 2,5 % van de niet-beroepsactieve vijftigplussers zoekt of wenst een job. Ongeveer 50.000 (mannelijke en vrouwelijke) vijftigplussers zoeken of wensen geen job omdat ze denken dat er omwille van hun hoge leeftijd geen job voor hen beschikbaar is.<sup>11</sup>

---

11 Eef Stevens & Maarten Tielens, *Halverwege Lissabon: ook de niet-beroepsactieven*, Leuven, 2006, blz. 38-39 (WAV Eindrapport).



## 3 Kansenberoepen

**De havengebonden arbeidsmarkt telt heel wat kansenberoepen (de vroegere ‘knelpuntberoepen’): beroepen waarvan de vacatures moeilijker dan gemiddeld ingevuld raken. Veel daarvan zijn in heel Vlaanderen een probleem. Een aantal is typisch voor de havens.**

### 3.1 Definitie

**Methode.** De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) definieert kansenberoepen als beroepen die duidelijk moeilijker ingevuld raken dan het gemiddelde beroep. Om de potentiële knelpunten in 2006 te bepalen, hanteerde de VDAB volgende criteria:

- Het aantal vervulde of geannuleerde vacatures voor het beroep in kwestie is groter dan 9 voor Vlaanderen en groter dan 4 voor de regio.
  - Het vervullingpercentage van het beroep is kleiner dan het vervullingpercentage van het totaal aantal banen in de vaste circuits dus zonder tijdelijke jobs, studentenjobs, interim-opdrachten en tewerkstellingsmaatregelen (<84,8 % in Vlaanderen). Het vervullingpercentage is de verhouding tussen het totaal aantal vervulde werkaanbiedingen en het totaal aantal afgehandelde werkaanbiedingen.
  - De mediaan van de vervullingstijd van het beroep is groter dan de mediaan van de vervullingstijd voor de vaste circuits (> 43 dagen in Vlaanderen). De vervullingstijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat.
- of
- De mediaan van de looptijd van het beroep is groter dan de mediaan van de looptijd voor de vaste circuits (> 48 dagen in Vlaanderen). De looptijd is gelijk aan de periode die verloopt tussen het bekend maken van de vacature en de plaatsing van de kandidaat of de periode tussen het bekend maken van de vacature en het moment dat de vacature wordt geannuleerd.

De lijst van potentiële kansenberoepen op basis van die criteria wordt vervolgens voorgelegd aan een werkgroep van arbeidsmarktspecialisten: ervaren vacatureconsulenten uit de arbeidsbemiddeling en economen uit de VDAB-Studiedienst. Zij bepalen de definitieve lijst met kansenberoepen. In een volgend stadium werden ook de sectormanagers van de VDAB en een aantal sectorale organisaties geraadpleegd voor bijkomende informatie.<sup>12</sup>

**Methodologische beperkingen.** De VDAB beperkt zijn onderzoek naar de kansenberoepen tot het normaal economisch circuit, zonder de uitzendarbeid mee te rekenen. Alleen het vaste en het tijdelijke circuit worden dus onderzocht.<sup>13</sup> Uitzendkantoren maken immers meer dan andere werkgevers gebruik van het systeem Jobmanager om online vacatures bekend maken, zodat dubbeltellingen zouden kunnen ontstaan.

Het onderzoeksrapport waarschuwt zelf voor enkele misvattingen.

- Vacatures voor kansenberoepen worden, anders dan vaak gedacht, wel degelijk ingevuld (83 %). Het gaat erom dat het vinden van een geschikte kandidaat meer tijd dan gemiddeld in beslag neemt.
- ‘Kansenberoep’ is een relatief begrip. Zelfs bij een zeer ontspannen arbeidsmarkt zullen er nog altijd kansenberoepen zijn, want de ene vacature zal altijd sneller ingevuld raken dan de andere.<sup>14</sup>
- De methodologie bemoeilijkt vergelijkingen doorheen de tijd omdat de criteria bijna jaarlijks worden aangepast.
- De VDAB heeft geen zicht op alle vacatures in het normaal economisch circuit. Bedrijfsleiders of personeelsmanagers die op zoek zijn naar een kansenberoep zullen wellicht ook andere rekruteringskanalen aanspreken.

12 VDAB, *Knelpuntberoepen. Analyses vacatures 2006*, Brussel, 2007, blz. 77.

13 Het vaste circuit onderscheidt zich van het tijdelijke circuit doordat werknemers in het vaste circuit een contract van onbepaalde duur hebben.

14 Gesprek Caroline Vermandere (Studiedienst VDAB) 27-04-2007.

## 3.2 Oorzaken

**Algemene oorzaken.** In het jaarlijks onderzoek naar de kansenberoepen somt de VDAB de volgende redenen op als oorzaak voor het ontstaan van kansenberoepen.

'Het knelpuntkarakter van een beroep kan veroorzaakt worden door:

1. een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten:

- het beroep wordt niet meer aangeleerd (dat is slechts uitzonderlijk het geval),
- er is te weinig uitstroom uit bepaalde studierichtingen,
- er is een tekort aan arbeidskrachten voor een bepaald beroep,
- de deeltijds werkenden zijn niet beschikbaar voor een voltijdse job.

2. een kwalitatief tekort aan arbeidskrachten:

- er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan vakbekwame werkzoekenden,
- er zijn voldoende werkzoekenden, maar er is een tekort aan mensen met ervaring of met bijkomende specifieke kennis (bijvoorbeeld van bepaalde technieken of machines) of met bepaalde eigenschappen (bijvoorbeeld commerciële vaardigheden, zelfstandig kunnen werken, nauwgezet kunnen werken, leiding kunnen geven, communicatieve vaardigheden).

3. de werkomstandigheden:

- laag loon, ongezond of zwaar werk, veel stress, ongunstige tijdsregeling (weekendwerk, avondwerk, deeltijds werk of gesplitste diensten),
- statuut van zelfstandige.<sup>15</sup>

**Havengebonden oorzaken.** Specifiek voor de havens komen daar twee problemen bij: het imago van werken in de haven en de grote uitstroom in de sector. Zo menen Alfaport Antwerpen en VOKA-Kamer van Koophandel Antwerpen-Waasland (KKAW) dat de mogelijkheden tot tewerkstelling in de maritieme en logistieke sector vaak nog te weinig gekend zijn bij het brede publiek en de jeugd. Bedrijven vinden niet de mensen met de juiste kwalificaties en daarom is het absoluut noodzakelijk dat jongeren al van op de schoolbanken een overzicht krijgen van het ruime aanbod van de beroepen in de maritieme en logistieke sector zodat zij tijdig voor een studierichting kiezen die hen laat doorstromen naar een job in deze sector. De privé-sector maakt ook gewag van 'een probleem van kennisoverdracht'. Een Nederlands onderzoek naar de arbeidsmarkt in de logistieke sector bevestigt dat de respondenten de meeste moeite hebben met het vinden van middenkaders (supervisors, teamleiders, voormannen,...) omdat de sector niet 'sexy' wordt gemaakt: 'Jongeren vinden het niet 'hip' om in een magazijn te werken'.<sup>16</sup> Ook Alfaport wijt het gebrek aan kennis van en interesse voor de haven vooral aan het slechte imago van de haven bij scholieren.<sup>17</sup>

Alfaport Antwerpen en VOKA-KKAW ramen dat er tussen 2006 en 2008 bij de Antwerpse havengebonden en logistieke ondernemingen en grootindustrie ruim 4.500 banen moeten worden ingevuld. Iets meer dan de helft van de vacatures zijn het gevolg van de normale uitstroom van de werknemers, 48 % van groei en expansie. De sector Transport en logistiek wordt in ander recent onderzoek genoemd als één van de kwetsbare sectoren in het licht van de vergrijzing. De sector dreigt te maken te krijgen met een omvangrijke uittrede door vergrijzing en zal tegelijkertijd de druk van de kansenberoepen voelen. De sector situeert zich bovendien in de gevarenzone waar er zich 'serieuze gevolgen zullen manifesteren eens de uittrede op volle snelheid komt'.<sup>18</sup> De gemiddelde uittredeleeftijd in de sector bedraagt momenteel 56,7 jaar. Iets meer dan 17 % van de werknemers in de sector Transport en logistiek is thans tussen 51,7 en 65 jaar oud en zal dus binnenkort uittreden. In Vlaanderen zijn slechts vier sectoren nog meer kwetsbaar voor de vergrijzing.<sup>19</sup>

15 VDAB, *Knelpuntberoepen 2005*, blz. 17.

16 Logistics Labour Survey 2007, blz. 15. <http://www.tempo-team.nl/content/werkgevers/zo-werkt-het/dienstenpakket/branches-en-sectoren/logistiek/>. Zie ook: VTL, *Employability in transport en logistiek 2006. De belangrijkste trends, feiten en meningen*. [http://www.vtl.nl/uploads/pdf/brochures/arbeidsmarktonderzoek\\_2006\\_employability.pdf](http://www.vtl.nl/uploads/pdf/brochures/arbeidsmarktonderzoek_2006_employability.pdf)

17 Gesprek Barbera Hoppenbrouwers (Alfaport Antwerpen) 07-05-2007.

18 Sels, De Winne & Herremans, *Bedrijven onder demografische druk*, blz. 21-22.

19 Sels, De Winne & Herremans, *Bedrijven onder demografische druk*, blz. 16-17.

### 3.3 Kansenberoepen in Vlaanderen

In 2006 ontving de VDAB 230.000 vacatures. Ongeveer 53 % van de afgehandelde vacatures in de vaste circuits zijn kansenberoepen. Toch werd 83 % van deze vacatures ingevuld. Slechts 3,6 % van deze vacatures werd geannuleerd bij gebrek aan geschikte kandidaten.

De VDAB beschouwt 193 beroepen op een totaal van 885 als kansenberoepen. De mediaan van de vervullingstijd liep op tot 55 voor een knelpuntberoep versus 42 dagen voor een niet-knelpuntberoep.<sup>20</sup>

**Scholingsgraad.** Vacatures voor kansenberoepen vragen meer dan andere vacatures naar werkzoekenden uit het beroepssecundair onderwijs en uit de derde graad van het technisch secundair onderwijs.

- Vacatures waarbij alleen een getuigschrift vereist is van het algemeen vormend onderwijs, zowel tweede als derde graad, zijn bij de knelpuntvacatures ondervertegenwoordigd.
- Ook vacatures voor universitaire profielen komen minder vaak voor.
- Bij de helft van de vacatures voor kansenberoepen wordt geen diploma gevraagd - een sterk stijgende trend (al kan dat laatste ook worden verklaard doordat de werkgevers het gevraagde diplomaniveau niet invullen).

**Ervaring.** Vacatures voor kansenberoepen vragen significant meer naar mensen met ervaring dan andere vacatures.

**Talen.** De VDAB vindt bij de vacatures voor kansenberoepen ook een iets hogere vraag naar talenkennis, maar het verschil is minimaal geworden. Traditioneel was de vraag naar talenkennis een van de factoren die mee het knelpuntkarakter van een aantal beroepen bepaalde, zonder daarom de belangrijkste factor te zijn. Vandaag is het belang van deze factor echter kleiner geworden. Over het belang van talenkennis in de havensector wijdt het onderzoek niet uit.

**Gender.** Kansenberoepen blijken vooral een mannenzaak te zijn. Het aandeel van vrouwen die werk vinden in kansenberoepen is beduidend lager dan bij de overige beroepen.

**Conclusies.** Er heerst een absoluut tekort aan schoolverlaters uit technische richtingen, vanaf het niveau secundair technisch onderwijs van de derde graad. Het valt ook op dat sommige beroepen in de periode 1996-2005 bijna ieder jaar terugkomen als knelpunten. **De meest standvastige knelpunten zijn die beroepen waarvoor een stevige technische kennis vereist is of waarvoor de technische kennis moet worden gecombineerd met commerciële en/of administratieve vaardigheden (bijvoorbeeld gespecialiseerde bediendefuncties, zoals transportplanners).**



<sup>20</sup> VDAB, *Knelpuntberoepen 2006*, blz. 7-11 en blz. 69.

### 3.4 Kansenberoepen op de havengebonden arbeidsmarkt

Voor de havengebonden arbeidsmarkt vermeldt de VDAB zeven kansenberoepen (Tabel 3). Uit de tabel blijkt dat er in 2006 vooral veel vacatures zijn voor dispatcher-transportplanners en voor expeditiebedienden. Kaai-expediteur en waterklerk zijn nieuwe kansenberoepen ten opzichte van 2005.



**De dispatcher-transportplanner** coördineert en controleert de verplaatsing van vrachtwagens en hun lading. Het is ook geen nine-to-five-job: de planning van de chauffeurs, het uitstippelen van reis- en laadschema's in functie van stipte leveringen en het snel inspelen op wisselende opdrachten vergen een hoge flexibiliteit.<sup>21</sup> Daarenboven dragen de nood aan grondige kennis van de transportwereld en de vraag naar ervaring, flexibiliteit en stressbestendigheid ertoe bij dat dit een kansenberoep is.

'De knelpuntberoepen uit **de expeditie sector** zijn doorgroeifuncties. Een kandidaat zonder ervaring start gewoonlijk als manifestbediende, groeit eerst door tot expeditiebediende-transport, dan hulpkantoorexpediteur en wordt uiteindelijk gepromoveerd tot kantoorexpediteur. Ongeacht de gevolgde studies vertrekt een schoolverlater altijd onderaan de ladder als manifestbediende. In een sector zonder vaste uren, met veel stresserend werk, hoge eisen qua talenkennis en niet altijd aantrekkelijke startverloning is dit niet evident. Enkel wie geboeid is door de vele internationale contacten en de specifieke werkomgeving blijft dit doen. Bijgevolg is er veel verloop bij de expeditiebedrijven, zowel extern, wanneer werknemers de sector de rug toekeren, als intern, wanneer werknemers overstappen naar een ander bedrijf.'<sup>22</sup>

Tabel 3. Ontvangen vacatures uit de maritieme cluster in het Normaal Economisch Circuit zonder interim (Vlaams Gewest; 2006)

Omschrijving	VDAB-service		Totaal
	Zonder VDAB-service	Met VDAB-service	
Kantoorexpediteur	34	25	59
Hulpkantoorexpediteur	23	7	30
Kaai-expediteur	12	6	18
Waterklerk	18	1	19
Dispatcher - transportplanner	127	297	424
Manifestbediende	18	44	62
Expeditiebediende -transport	88	211	299

Bron: VDAB 2006 (website). Noot: 'VDAB-service' betekent dat ze worden beheerd door VDAB-consulenten. Vacatures 'zonder service' worden beheerd door de werkgevers.

Tabel 4 geeft per kansenberoep de oorzaken aan, gerangschikt naar belangrijkheid. Behalve bij de dispatcher legt de VDAB de oorzaak telkens bij een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten. Concreet veroorzaakt de te lage uitstroom uit bepaalde studierichtingen een tekort aan arbeidskrachten voor bepaalde havengebonden beroepen. We wijzen erop dat expediteur en dispatcher al in 2000 als knelpuntberoep werden vermeld.<sup>23</sup>

21 VDAB, *Knelpuntberoepen 2006*, blz. 26.

22 VDAB, *Knelpuntberoepen 2006*, blz. 26.

23 Steunpunt WAV, *Sectorrapport Meer dan vervoer alleen*, blz. 20.



Tabel 4. Ranking van de oorzaak van de kansenberoepen in de maritieme cluster (Vlaams Gewest; 2006)

Omschrijving	Kwantitatief	Kwalitatief	Ongunstige arbeidsomstandigheden					
			Loon	Ongezonder werk	Vooroordelen	Ongunstige tijdsregeling	Verre verplaatsing	Statuut zelfstandige
Kantoorpediteur	1		2	2		2		
Hulpkantoorpediteur	1		2	2		2		
Kaai-expediteur	1		2	2		2		
Waterklerk	1		2	2		2		
Dispatcher - transportplanner		1				2		
Manifestbediende	1		2	2		2		
Expediteurbediende-transport	1		2	2		2		

Bron: VDAB 2006 (website).

Legende: 1 = belangrijk; 2 = minder belangrijk.

Een onderzoek naar de werkgelegenheid in de haven van Zeebrugge maakt duidelijk dat bij de 111 geënquêteerde KMO's ruim 4 op 5 minstens één openstaande vacature had in 2006 of een vacature verwachtte voor 2007.<sup>24</sup> Bovendien omschrijft meer dan 60 % van alle ondervraagde bedrijven één of meer vacatures als moeilijk invulbaar. Van het totale aantal openstaande vacatures schatten de respondenten 55 % als moeilijk invulbaar in.

Kleine logistieke ondernemingen in het Brugse havengebied hebben verhoudingsgewijs meer problemen om vacatures in te vullen. 'De specifiek uitvoerende jobs [zijn] de moeilijkst invulbare, gevolgd door havenspecifieke en logistieke functies en technici, mecaniciens en elektriciens. (...) Een relatief hoog aantal vestigingen [ziet] een blijvend probleem voor de havenspecifieke en logistieke functies en voor de specifiek uitvoerende medewerkers, planners en expeditiebedienden.'<sup>25</sup>

De onderzoekers analyseerden ook de oorzaak van het tekort aan geschikte arbeidskrachten. Zij toonden aan dat 'voor alle functies gebrek aan werkervaring, kwalificatie en flexibiliteit de belangrijkste redenen [zijn] waarom vacatures moeilijk ingevuld geraken.'<sup>26</sup> Logistieke ondernemingen vermelden trouwens vooral het gebrek aan flexibiliteit van potentiële werknemers als oorzaak van het deficit.

Naast deze typische havengebonden beroepen zijn er in de haven ook kansenberoepen aanwezig die de hele economie treffen.<sup>27</sup>

**Chauffeurs** zijn al langer een knelpunt. Er zijn te weinig werkzoekenden die kiezen voor het beroep. Vooral de afschaffing van de legerdienst was nefast: toen haalden heel wat jongeren een vrachtwagenrijbewijs in het leger. Het huidige alternatief - een beperkt aantal technische scholen leidt chauffeurs op - komt slechts gedeeltelijk tegemoet aan de grote vraag. Ook de ongunstige tijdsregeling, de verhoogde werk- en tijdsdruk en de verkeerscongestie maken het beroep minder attractief. Dat de chauffeurs overal op tijd moeten zijn (just-in-time leveringen) zorgt voor extra stress. De bestuurders van lichte vrachtwagens (distributie) zien hun uurrooster deels evolueren naar nachtwerk. Bij de truckbestuurders treden de ongunstige tijdsregeling en de lange afwezigheden extra op de voorgrond.

Logistiekbedrijf Essers meent dat het de vacatures niet ingevuld krijgt omwille van de attitude van de beschikbare chauffeurs. 'De nieuwe generatie chauffeurs wil geen week weg van huis zijn (...). Ons onderwijs is ook een probleem (...). In Duitsland heb je scholen voor logistiek en transport. In België heb je alleen opleidingen voor handel en kantoor'.<sup>28</sup>

24 Piet Wallays et al., *Tewerkstelling in de haven van Zeebrugge. Knooppunten en knelpunten. Verslag van een exploratief onderzoek door de Hogeschool West-Vlaanderen*, Brugge, 2007, blz. 15. [www.ersv.be/download.dhtml?url=/cms\\_files/N-2572-nlBestand.pdf.filename=resoc\\_onderzoeksrapport.pdf](http://www.ersv.be/download.dhtml?url=/cms_files/N-2572-nlBestand.pdf.filename=resoc_onderzoeksrapport.pdf).

25 Wallays, *Tewerkstelling in de haven van Zeebrugge*, blz. 17.

26 Wallays, *Tewerkstelling in de haven van Zeebrugge*, blz. 20-21.

27 VDAB, *Knelpuntberoepen 2006*, blz. 19-38.

28 De Morgen, 05-05-2007, blz. 34-35.

**Matroos (binnenscheepvaart):** de groeiende vloot en de extra vraag naar matrozen resulteert in een kwantitatief knelpunt. Het tekort aan matrozen wordt via een opleidingsinitiatief van de Vlaamse overheid en het Fonds voor de Rijn- en binnenvaart geremedieerd. Eigen aan de job van matroos zijn lange afwezigheden.

**Stuurman scheepvaart:** de invlagging van schepen creëert extra banen voor stuurman. Het huidige knelpunt is kwantitatief: er zijn te weinig kandidaten die de nautische opleiding hebben gevolgd. Het knelpunt wordt versterkt door de overstap naar functies aan wal of in het loodswezen.



**Administratief bediende planning en logistiek:** vooral kwalitatieve factoren verklaren het knelpuntkarakter. Commerciële capaciteiten en de combinatie van administratieve vaardigheden met technische kennis zijn breekpunten. Deze beroepen worden meestal op de werkplek aangeleerd. Dit is ook een stresserend beroep, met veel verloop tot gevolg.

DP World laat bijvoorbeeld in een krantenartikel weten dat het 'acuut dertig vacatures' heeft. 'In de eerste plaats gaat het om een vijftiental technische beroepen zoals elektriciens, elektromonteurs en algemene onderhoudsfuncties voor het machinepark. We smeken om mensen met of zonder ervaring maar met opleidingen. Een tweede reeks vacatures zit in administratief-operationele bediendefuncties: planners die het containergebeuren opvolgen. Dat zijn jobs met veel flexibiliteit omdat schepen rond de klok kunnen binnenlopen. Dat schrikt blijkbaar af hoewel het probleem zal afnemen naarmate de opvang hier zal worden gespreid over meer personeelsleden. Een derde categorie omvat administratief-ondersteunende jobs.'<sup>29</sup>

**Mecaniciens** zijn een jaarlijks terugkerend knelpunt zowel als gevolg van kwalitatieve als kwantitatieve elementen. De integratie van nieuwe materialen en technologieën maakt het onderhoud en herstel van machines en motoren complexer. Daardoor worden hogere kwalitatieve eisen gesteld aan onderhoudsmecaniciens. Dat jongeren de voorbije decennia weinig belangstelling hadden voor technische beroepen beperkt de rekruteringsbasis.

Voor **elektriciens** is het knelpunt niet alleen kwantitatief, maar vooral kwalitatief. De voorbije jaren nam de technologische evolutie een hoge vlucht: in het industriële segment zijn hydraulica, pneumatica en CAD-CAM-sturing niet meer weg te denken. Daardoor zijn de kwalitatieve eisen verhoogd.

Ook Alfaport Antwerpen en VOKA-KKAW stellen dat er vooral technische en logistieke profielen ontbreken in de Antwerpse haven. Ongeveer de helft van de profielen zijn technisch van aard. Een vierde heeft een logistieke achtergrond.<sup>30</sup>

- De technische profielen omvatten een veelvoud van beroepen: een derde van de profielen zijn mecaniciens, een klein vierde zijn procesoperatoren. De andere technische profielen zijn zeer divers (elektricien, onderhoudstechnicus, lasser, industrieel ingenieur, enzovoort).
- Bij de logistieke profielen gaat het in twee derden van de gevallen om operationele bedienden (logistiek, verzending, expeditie). Een vierde van de gezochte profielen zijn magazijniers. Voor operationele bedienden is een goede talenkennis en flexibiliteit noodzakelijk, terwijl magazijniers vooral over een goede werkattitude en kennis van het Nederlands moeten beschikken.<sup>31</sup>

29 Gazet van Antwerpen, 03-05-2007, blz. 13.

30 Grafiek op blz. 66 van het rapport [http://www.alfaportantwerpen.be/documents/graphics/presentaties/5\\_kiezen-voor-de-juiste.pdf](http://www.alfaportantwerpen.be/documents/graphics/presentaties/5_kiezen-voor-de-juiste.pdf).

31 [http://www.alfaportantwerpen.be/documents/graphics/presentaties/5\\_kiezen-voor-de-juiste.pdf](http://www.alfaportantwerpen.be/documents/graphics/presentaties/5_kiezen-voor-de-juiste.pdf), blz. 66.

**Magazijnarbeider** is vooral een knelpunt om kwalitatieve redenen. Een magazijnarbeider moet vaak ook een heftruck bedienen, en dat is een knelpunt vanwege het gevraagde attest. Er worden al veel opleidingen georganiseerd, maar ze zijn nog altijd onvoldoende om het knelpunt op te lossen.

De VDAB maakt ook een analyse op regionaal vlak. 'Het hangt af van de appreciatie van de werkgroepen met regionale arbeidsmarktspecialisten of een Vlaams knelpunt (...) al dan niet als regionaal knelpunt wordt beschouwd.'<sup>32</sup> De lijst met beroepen die alleen op regionaal niveau als knelpunt worden ervaren, bevat anno 2005 slechts twee 'maritieme' beroepen, namelijk douanedeclarant en scheepsjongen (in Antwerpen). In 2006 wordt alleen melding gemaakt van matroos en hulpexpediteur als regionale knelpunten (allebei in Antwerpen).<sup>33</sup>

---

32 VDAB, *Knelpuntberoepen 2005*, blz. 40-41.

33 VDAB, *Knelpuntberoepen 2006*, blz. 42-43.



## 4 Onderwijs: aansluiting verzekerd?

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van het scholingsniveau in de havengebonden arbeidsmarkt en van de (vele) onderwijsinstanties die havengerichte opleidingen geven. Ondanks het ruime aanbod blijkt het niet eenvoudig om het onderwijs en het bedrijfsleven goed op elkaar te laten aansluiten.

### 4.1 Enkele inleidende cijfers

Welke diploma's zijn gevraagd op de havengebonden arbeidsmarkt? Is werkervaring een basisvereiste? En hoe zit het met de talenkennis? Die vragen beantwoordt de VDAB door de openstaande vacatures te onderzoeken op NACE-Bel-niveau. Tabel 5 geeft de openstaande vacatures in het normaal economisch circuit zonder interimopdrachten. Het gaat om het gemiddeld aantal openstaande vacatures op het einde van elke maand in 2006.

Doordat met gemiddelden wordt gewerkt, is een zekere vorm van dubbeltelling niet uitgesloten (bijvoorbeeld bij jobs die verschillende maanden vacant zijn). Bij de analyse is ook voorzichtigheid geboden omdat niet alle vacatures bij de VDAB worden gemeld.

Tabel 5. Gemiddeld aantal openstaande vacatures in de vervoersondersteunende sectoren (Vlaams Gewest; 2006)

NACE-Bel	63.1 Vrachtbehandeling & opslag	63.2 Overige vervoersondersteuning	63.4 Organisatie vrachtvervoer
<b>Gemiddeld aantal</b>	233	22	158
<b>Werkervaring (%)</b>			
Geen ervaring (<6 maanden)	63 %	64 %	30 %
Enige ervaring (6-24 maanden)	22 %	20 %	44 %
Met ervaring (>24 maanden)	15 %	16 %	26 %
<b>Onderwijsniveau ( %)</b>			
Geen	38 %	31 %	32 %
Lager secundair	6 %	3 %	3 %
Hoger secundair	41 %	38 %	40 %
Hoger onderwijs	16 %	28 %	25 %
<b>Talenkennis ( %)</b>			
Engels	30 %	32 %	62 %
Duits	4 %	5 %	29 %
Turks	0 %	0 %	7 %
Frans	25 %	44 %	60 %

Bron: Studiedienst VDAB.

In de vrachtbehandeling waren er in 2006, 233 openstaande vacatures en bij de organisatie van het vrachtvervoer (expeditie) gemiddeld 158 vacatures. De eisen die aan de sollicitanten gesteld worden, lopen echter uiteen.

**Ervaring.** De sector Organisatie van het vrachtvervoer eist duidelijk meer ervaring: amper 30 % van de vacatures stelt geen ervaringseisen en een kwart vraagt meer dan twee jaar ervaring. Ter vergelijking: ongeveer 63 % van de vacatures in de vrachtbehandeling stelt geen ervaringseisen.

De arbeidsmarktliteratuur vermeldt inderdaad een 'lage drempel voor atypische jobs' in de Vrachtbehandeling. 'Het gemiddelde profiel dat in de vacatures wordt gevraagd, is veruit het minst gekwalificeerd van de gehele vervoerssector: meestal wordt geen ervaring gevraagd en liggen de diplomavereisten niet hoger dan lager secundair onderwijs. Tegenover de bescheiden kwalificatie-eisen staat echter dat werkzoekenden veel vaker dan gewoonlijk bereid moeten zijn om in een ploegensysteem of een andere afwijkende tijdsregeling te werken.'<sup>34</sup>

**Onderwijsniveau.** Verrassend is dan weer dat beide sectoren nauwelijks verschillen op het gebied van onderwijsniveau. Een kwart van de vacatures in de Organisatie van het vrachtvervoer vraagt hoger onderwijs (korte of lange type), ten opzichte van 16 % bij de Vrachtbehandeling. Die laatste sector heeft iets meer banen voor werknemers zonder diploma (wat mogelijk wordt verklaard doordat de werkgevers geen diplomavereisten opgeven bij de vacature).

**Talenkennis.** In het segment Organisatie van het vrachtvervoer ligt de verwachte talenkennis hoger. In meer dan de helft van de openstaande jobs wordt Engels en Frans gevraagd. Meertaligheid is en blijft dus een absolute noodzaak voor bepaalde functies op de havengebonden arbeidsmarkt. Bij een derde van de aanbiedingen verwacht de werkgever kennis van het Duits. In 7 % van de banen wordt zelfs Turks geëist, als enige taal naast de klassiekers Engels, Duits en Frans. In de Vrachtbehandeling is er hoogstens sprake van talenkennis bij 30 % van de openstaande jobs.

## 4.2 Secundair onderwijs

Het secundair onderwijs speelt een grote rol op de arbeidsmarkt in de zeehavens. Uit de NBB-studie blijkt dat circa 58 % van de nieuw aangeworven mannen en 56 % van de aangeworven vrouwen maximaal een diploma middelbaar onderwijs heeft. 20 % van de mannen en 15 % van de vrouwen maakten alleen de lagere school succesvol af.<sup>35</sup> Dat betekent niet dat die arbeiders altijd rechtstreeks doorstromen vanuit het middelbaar onderwijs of de lagere school. Velen hebben bijvoorbeeld enkele mislukkingen in het hoger onderwijs achter de rug en nemen in de haven een nieuwe start.

### 4.2.1 Huidige toestand

**Technisch en beroeps.** Het technische en beroepssecundair onderwijs leert een aantal 'typische' havenberoepen aan:

- stuurman/matroos,
- het zevende specialisatiejaar logistiek (BSO),
- een opleiding internationaal transport en goederenverzending (TSO).

<sup>34</sup> Steunpunt WAV, *Sectorrapport Meer dan vervoer alleen*, blz. 30.

<sup>35</sup> Het gaat hier alleen om wervingen bij bedrijven die jaarrekeningen met volledig schema neerlegden (zie ook elders in deze nota). Het aandeel van mannelijke werknemers met een diploma hoger en universitair onderwijs bedroeg in 2005 15 % en 7,2 %. Lagneaux, *Economisch belang*, 2007, blz. 12. Het Vlaamse Gewest telt 24 % laaggeschoolde en 40 % middengeschoolde werkenden (EAK-cijfers voor 2005; 25-64 jaar).



Enkele voorbeelden:<sup>36</sup>

Koninklijk Werk IBIS, Bredene	TSO - (2de graad) – Schipper in de zeevisserij
KTA Zwijndrecht – Cenflumarin, Kallo	BSO – Stuurman/schipper Rijn- en binnenvaart TSO – Kapitein (met beperkingen) – DEK TSO – Hoofdwerktuigkundige (met beperkingen) – MACHINE
Maritiem Instituut Mercator, Oostende	BSO – Matroos in de zeevisserij TSO – Kapitein (met beperkingen) – DEK TSO – Schipper in de zeevisserij – DEK TSO – Hoofdwerktuigkundige (met beperkingen) – MACHINE TSO – Motorist in de zeevisserij – MACHINE
Stedelijk Instituut voor handel en ambachten, Antwerpen	7de TSO Internationaal transport en goederenverzending
Scheppersinstituut, Deurne	7de TSO Internationaal transport en goederenverzending 7de BSO Logistiek bediende
Stedelijke handelsschool, Turnhout	7de BSO Logistiek
KTA, Antwerpen	Maritieme handel tweede en derde graad Zevende specialisatiejaar kantoor
Visitatie, Mariakerke	7de BSO Logistiek
Koninklijk Atheneum, Schaarbeek-Evere	7de BSO Logistiek
MMI – Parnas, Groot Bijgaarden	7de BSO Logistiek
Leonardo Lyceum Stedelijk Secundair Onderwijs, Antwerpen	7de BSO Logistiek
Sint-Ursula-instituut, Lier	7de BSO Logistiek
Instituut Sancta Maria, Aarschot	7de BSO Logistiek
WICO – 039801, Overpelt	7de BSO Logistiek
Sint-Augustinusinstituut, Bree	7de BSO Logistiek
Technisch Instituut Sint-Vincentius, Torhout	7de BSO Logistiek
Sint-Franciskusinstituut, Melle	7de BSO Logistiek
Provinciale handelsschool, Hasselt	7de TSO Internationaal transport en goederenverzending
Sint-Jozefhandelsschool, Blankenberge	7de TSO Internationaal transport en goederenverzending
KTA Ensorinstituut, Oostende	7de TSO Internationaal transport en goederenverzending

**Handel en kantoor.** Naast bovenstaande technische opleidingen bestaat er sinds kort bij het Atheneum Antwerpen een zevende specialisatiejaar in de cyclus Handel en kantoor. ‘Het nieuwe Studiegebied handel haven hinterland (HHH) is gericht op de haven (economie, handel en kantoor) en wil expliciet de link leggen tussen de tewerkstellingskansen in de Antwerpse haven en de economische richtingen van het Atheneum.’<sup>37</sup>

36 Voor een volledig overzicht van het aanbod: <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/default.htm>.

37 <http://www.atheneumantwerpen.be/?id=23> Zie ook de Lloyd 29-06-2007.

## 4.2.2 Knelpunten

Zoals uit de bovenstaande lijst blijkt, is het aanbod in het secundair onderwijs vrij goed. Toch manifesteren zich twee grote problemen.

- Er stromen te weinig leerlingen door naar de havengebonden arbeidsmarkt. In het schooljaar 2006-2007 kozen slechts 422 van de 80.000 leerlingen in het BSO voor een logistieke opleiding (0,5 %).<sup>38</sup> Dat komt door het gebrek aan waardering voor logistieke beroepen en het minder positieve imago van de sector bij jongeren.
- Een tweede probleem zijn de kwaliteitseisen die werkgevers aan de afgestudeerden stellen. De transportopleidingen zijn niet altijd voldoende afgestemd op de realiteit van het werk in de sector.<sup>39</sup> Zo vindt een kwart van de 606 ondervraagde Nederlandse bedrijven in de Logistics Labour Survey 2007 dat de opleiding van pas afgestudeerden niet aansluit bij wat de sector vraagt.<sup>40</sup>

Bovendien stijgen de kwaliteitseisen voortdurend. Vooral op het gebied van veiligheid, klantvriendelijkheid en verantwoordelijkheid zullen de komende jaren meer eisen worden gesteld.<sup>41</sup> Het komt er dus op aan om de vraag op de arbeidsmarkt correct in te schatten en tijdig te vertalen naar het onderwijs.

## 4.2.3 Oplossingen

De bovenstaande problemen worden in Vlaanderen aangepakt met twee concrete initiatieven: de oprichting van het Hoger Beroepsonderwijs (HBO) en het samenwerkingsakkoord met het Sociaal Fonds voor het Goederenvervoer (SFV).

**HBO.** De minister van Onderwijs en Werk kondigde in oktober 2007 aan dat in 2009 het Hoger Beroepsonderwijs (HBO) wordt ingevoerd. Dat onderwijsniveau situeert zich tussen het secundaire en het hoger onderwijs. Het omvat zowel hoger onderwijs voor sociale promotie als de zevende jaren in het technisch secundair onderwijs en de vierde graad beroepssecundair onderwijs. De doelstellingen zijn duidelijk:

- de opleidingen duidelijker positioneren met het oog op een betere aansluiting van het onderwijs met de arbeidsmarkt,
- de kwalificatiekloof overbruggen die zich tussen het diploma secundair onderwijs en de bachelorgraad dreigt te ontwikkelen (waarbij het HBO ook een opstap kan zijn naar een professionele bachelor),
- de participatie aan het post-leerplichtonderwijs verhogen, zodat jongeren het secundair onderwijs niet langer als het einde van hun onderwijsloopbaan beschouwen.

De minister van Onderwijs en Werk roept de onderwijsinstellingen en de economische sectoren op om nieuwe opleidingen uit te werken die passen in het HBO. Het HBO voorziet uitdrukkelijk dat toekomstige opleidingen in nauwe samenwerking met de beroepswereld worden ontwikkeld. Zodoende worden 'garanties ingebouwd dat het HBO leidt tot beroepsgerichte kwalificaties waarmee men op de arbeidsmarkt zeker aan de slag kan'.<sup>42</sup>

**Samenwerkingsakkoord SFV.** Een groep van beroepssecundaire scholen, centra voor deeltijds onderwijs en centra voor volwassenenonderwijs sloot in juni 2007 een samenwerkingsakkoord af met het Sociaal Fonds voor het Goederenvervoer (SFV) voor een opleiding Vrachtwagenchauffeur. Het samenwerkingsakkoord geldt als een schoolvoorbeeld van de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De samenwerking omvat vier acties.

- Het SFV investeert in vijftig opleidingsvoertuigen (trekkers met opleggers, zware vrachtwagens, vorkheftrucks, enzovoort) en betaalt de verzekering, het onderhoud en de herstellingen van de voertuigen.
- De sector creëert stage- en deeltijdse tewerkstellingsplaatsen voor de leerlingen.
- De leraren krijgen de kans om zich bij te scholen.
- Het SFV wil het imago van de beroepen vrachtwagen-, heftruck- en reachtruckchauffeur opkrikken met een promotie-initiatief.

Een dergelijk samenwerkingsverband is essentieel om het opleidingsaanbod in de scholen en de behoeften op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. (zie ook het hoofdstuk Competentieagenda op blz. 48).<sup>43</sup>

38 Persbericht kabinet Vandenbroucke van 18 juni 2007.

39 Persbericht kabinet Vandenbroucke van 18 juni 2007.

40 Logistics Labour Survey 2007, blz. 15.

41 VTL, *Employability in transport en logistiek 2006*.

42 Persbericht kabinet Vandenbroucke van 3 oktober 2007.

43 Persbericht kabinet Vandenbroucke van 18 juni 2007.



## 4.3 Regionale Technologische Centra (RTC)

Vlaanderen telt vandaag zes Regionale Technologische Centra (RTC's): Antwerpen, Westhoek, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant, Zuid- en Midden-West-Vlaanderen, en Limburg. Die centra zorgen ervoor dat het technische en beroepsonderwijs met dezelfde hoogtechnologische infrastructuur, apparatuur en uitrusting werkt als de bedrijven. De Vlaamse overheid sluit driejarige beheersovereenkomsten met de RTC's en verleent projectfinanciering voor acties op korte termijn.<sup>44</sup>

**Het RTC Antwerpen** concentreert zich op mechanica-elektriciteit, chemie en kunststoffen.<sup>45</sup> Het organiseert praktijklessen met geavanceerde infrastructuur, stages, opleidingen voor leraars en kennisdagen (waarop leerlingen en leraren kennismaken met nieuwe technieken). Voor de periode 2005-2007 beschikt het RTC Antwerpen over € 820.000. Een vierde van dat bedrag wordt gefinancierd door Agoria en door de chemiesector. Het Vlaams Ministerie van Onderwijs draagt de rest.

**Het RTC Oost-Vlaanderen** richt zich op mechanica-elektriciteit, maar is ook actief in de bouw- en de houtsector. De kostprijs bedraagt hier € 707.000, waarvan bijna drie vierde door de industrie en de participerende scholen wordt gedragen. Het RTC Oost-Vlaanderen had ook een specifiek project Logistiek werk, maar dat werd uiteindelijk niet gerealiseerd.<sup>46</sup>

**Het RTC Vlaams-Brabant** is het enige RTC met activiteiten in de logistieke sector. Het project Scholing in de logistiek heeft tot doel om 'in samenspraak met de bedrijven in de logistieke sector en VDAB, noodzakelijke algemene en/of beroeps- en/of sectorspecifieke leerinhouden over logistieke bedrijfsprocessen te definiëren binnen het technische en beroepssecundair onderwijs (...). Aantal betrokken partners: minimum 5 scholen en minimum 5 logistieke bedrijven. Voka-Kamer van Koophandel Halle-Vilvoorde en VDAB Vilvoorde cofinancieren'.

Het logistieke proces omvat de inkoopadministratie, planning, verpakkings- en etiketteringstechnieken, intern vervoer door middel van heftrucks en magazijnbeheer. Het is de bedoeling om:

- logistieke ervaringen binnen de bestaande studierichtingen samen te brengen om op die manier snel in te spelen op de scholingsbehoeften van logistieke bedrijven vandaag,
- op kleine schaal een logistiek overlegplatform te creëren en te onderzoeken waar de meest acute problemen zich situeren:
  - in de eerste plaats door de praktijk te toetsen aan de bestaande leerinhouden,
  - in de tweede plaats door op dat niveau aanpassingen en bijstellingen te bewerkstelligen en de scholen de kans te bieden om gebruik te maken van de infrastructuur binnen de zich snel ontwikkelende sector.

Er wordt gewerkt in twee fasen:

- fase 1: het oprichten van een logistiek platform voor overleg en samenwerking tussen scholen en bedrijven - duurtijd 9 maanden,
- fase 2: de organisatie van een Dag van de logistiek voor Vlaams-Brabantse en Brusselse scholen - duurtijd 3 maanden.<sup>47</sup>

## 4.4 Hoger onderwijs

Volgens de NBB-studie had 15 % van de in 2005 aangeworven mannen en 20 % van de aangeworven vrouwen in de Vlaamse havens een hogeschooldiploma. Slechts 7 % van de aangeworven mannen en 10 % van de aangeworven vrouwen had een universitair diploma. Dat brengt het aandeel hogeschoolden op 22 % van de aangeworven mannen en 30 % van de aangeworven vrouwen.

Dat het hier uitsluitend het opleidingsniveau van de aanwervingen betreft, maakt een vergelijking met het Vlaamse niveau moeilijk. In het Vlaamse Gewest zijn 33 % van de werkende mannen en 41 % van de werkende vrouwen van 25 tot en met 64 jaar hooggeschoold.<sup>48</sup>

**Nautische wetenschappen.** De Hogere Zeevaartschool te Antwerpen biedt een Bachelor en Master in de nautische wetenschappen aan, net als een Bachelor in de scheepswerktuigkunde.<sup>49</sup> Die opleiding zit al enkele jaren in de lift met een stijging van het aantal inschrijvingen tot 512 studenten.<sup>50</sup>

44 <http://www.ond.vlaanderen.be/rtc/>.

45 <http://www.rtc-antwerpen.be/>.

46 <http://www.rtcvlaanderen.be/> en <http://www.ond.vlaanderen.be/rtc/projecten/RTC-OVI.pdf>.

47 <http://www.ond.vlaanderen.be/rtc/projecten/RTC-VIBrab.pdf>.

48 Cijfer voor 2005. Bron: Arbeidskrachtentelling (Bewerking Steunpunt WAV).

49 <http://www.hzs.be/>.

50 Opleidingskatern De Lloyd 09-02-2007.

**Hogescholen.** Verschillende hogescholen organiseren opleidingen op het vlak van bijvoorbeeld expeditie of logistiek medewerker.

- De Karel de Grote Hogeschool heeft een Masteropleiding Expeditie (met in 2006 zo'n 60 afgestudeerden).<sup>51</sup>
- De Katholieke Hogeschool Leuven heeft een Bachelor-na-bachelor (BanaBa) in Logistiek management en Inkoop.
- Soortgelijke erkende opleidingen vinden plaats aan de Hogeschool Antwerpen, Groep T, de Katholieke Hogeschool Kempen (Geel), de Katholieke Hogeschool Mechelen, de Hogeschool West-Vlaanderen en de Katholieke Hogeschool West-Vlaanderen (Kortrijk), de Hogeschool Gent, Provinciale Hogeschool Limburg, Katholieke Hogeschool Limburg en de Xios Hogeschool Limburg.

Toch volstaat dit ruime aanbod aan Bachelors en Masters niet om de vraag naar afgestudeerden bij te houden.

**Universiteiten.** De Universiteiten Antwerpen en Gent leiden economen op tot haveneconomen (Masterdiploma Toegepaste Economische Wetenschappen, afstudeerrichting transporteconomie).<sup>52</sup> Er bestaan ook talrijke postgraduatoren, waarvoor een universitair diploma een basisvereiste is. Zo bieden beide universiteiten een Master-na-master (ManaMa) van 1 jaar in de Maritieme wetenschappen en een ManaMa Zee- en vervoerrecht. Het Institute of Transport and Maritime Management Antwerp (ITMMA) heeft nog meer gespecialiseerdere curricula in de aanbieding.

De Universiteit Gent richt zich specifiek tot logistiek en mobiliteitsmanagers met drie modules Logistiek en Mobiliteit in Beweging. De Vlerick School of Management biedt opleidingen voor kaderleden die zich willen bekwamen in supply chain management.<sup>53</sup>

Desondanks stelt de werkgroep HR van de Vereniging van Gentse Havengebonden Ondernemingen (VeGHO) dat 'logistieke of maritieme richtingen op universitair niveau onbestaande zijn in ons onderwijsaanbod. Men kan enkel als keuzevak of met een postgraaduaat opteren voor een opleiding in deze sector'.<sup>54</sup>

## 4.5 Volwassenenonderwijs

Het volwassenenonderwijs bestaat uit Centra voor volwassenenonderwijs (CVO) en Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO).

**CVO.** CVO Deurne en CVO Oostende organiseren onder meer Technisch Secundair Avondonderwijs dat leidt tot een diploma van stuurman of werktuigkundige, of een radarbrevet. De minimumvereiste is een diploma lager onderwijs.

**Vakbonden.** Ook de vakbonden zijn actief in het volwassenenonderwijs. Zo bestaat er een Centrum voor Volwassenenonderwijs LBC-NVK Borgerhout. Dat biedt een opleiding Maritiem bediende aan op verschillende locaties in Borgerhout, Merksem, Brasschaat, Kalmthout, Kapellen en Wuustwezel.<sup>55</sup>

**TISO.** De vzw TISO (Tewerkstellingsinitiatieven en Samenwerkingsverbanden Officieel Onderwijs) werkt samen met de bovenstaande centra. TISO houdt zich bezig met beroepsopleiding, trajectbegeleiding en tewerkstelling of werkervaring via werkend leren. De organisatie biedt onder andere een cursus Maritiem bediende, in samenwerking met Portilog en Logos (zie verderop), en een opleiding Goederenbehandelaar - magazijnier - heftruckchauffeur in samenwerking met CDO Deurne en CDO Antwerpen-Zuid.

**Goliath.** Het Goliathproject is een samenwerkingsverband tussen het TISO, het CLW Wilrijk, het Leonardo Lyceum CDO, VOKA, het Europees Sociaal Fonds, de Stad Antwerpen, diverse havenbedrijven en de sectororganisaties. Tien Antwerpse havenbedrijven engageerden zich voor een specialisatieopleiding Onderhoudsmecanici Straddle Carriers en Grote Havenwerktuigen.

51 E-mail Barbera Hoppenbrouwers (Alfaport Antwerpen) 08-05-2007.

52 BestLog – Logistics Best Practice, *Workpackage 2: bestLog State of the Art in Promotion and Dissemination, Deliberable: D. 2 1 State of the Art Report I*, St. Gallen, 2006, blz. 14. <http://www.bestlog.org/index.php?id=75&L>.

53 Opleidingskatern De Lloyd 09-02-2007.

54 Uitspraak op de bijeenkomst van de VeGHO op 23 november 2006 rond 'invullen vacatures in Gentse haven'. [http://www.portofgent.be/Docu/Jobbeurs\\_werkgroep%2023-11-2006%20verslag.doc](http://www.portofgent.be/Docu/Jobbeurs_werkgroep%2023-11-2006%20verslag.doc).

55 <http://www.lbcnderwijs.be/borgerhout>.

De jongeren moeten bereid zijn om één opleidingsjaar alternerend te leren en te werken.

- zij moeten over behoorlijk wat kennis van (diesel)motoren, elektronica en pc of hydraulische systemen beschikken,
- uit het TSO of beperkt BSO 6de en/of 7de jaar (of gelijkwaardig niveau) komen,
- tussen 18 en 25 jaar oud zijn,
- en ingeschreven zijn bij de VDAB als werkzoekende.<sup>56</sup>



## 4.6 Certificering opleidingen

Het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten op elkaar aan in de mate waarin het onderwijs inspeelt op de kwaliteitseisen van de ondernemingen. Een middel om de overgang te vergemakkelijken, is het certificeren van scholen en opleidingsinstellingen.

**ISO.** De Nederlandse belangenbehartiger EVO (Eigen Vervoerders Organisatie) verwierf onlangs een nieuw ISO 9001:2000 certificaat voor haar logistieke opleidingen.<sup>57</sup> EVO vertegenwoordigt 'ruim 30.000 verladere, ontvangers en eigen vervoerders in de groot- en detailhandel, bouw, industrie, agrarische sector en zakelijke dienstverlening'. De belangenbehartiger argumenteert dat 'kwaliteitsgarantie (...) voor dienstverlenende organisaties van groot belang [is]. Vanzelfsprekend geldt dit ook voor EVO Logistieke Opleidingen. Een kwaliteitszorgsysteem is daarbij een doeltreffend hulpmiddel. (...) Het bureau Veritas [heeft] EVO Logistieke Opleidingen opnieuw gecertificeerd.'<sup>58</sup>

**ELA.** Vergelijkbaar zijn de Standards of Logistics Competence en de European Logistics Education Standards die de European Logistics Association (ELA) in het leven riep.<sup>59</sup> ELA is een federatie van dertig nationale organisaties uit Centraal- en West-Europa met haar hoofdkantoor in Brussel. ELA wil een forum voor samenwerking binnen Europa zijn.

**BestLog.** ELA participeert ook in BestLog.<sup>60</sup> Dat project, geïnitieerd door de Europese Commissie, stelt een platform ter beschikking voor de verbetering van de 'supply chain management practice' in de Europese Unie. BestLog wil onder andere het onderwijs in de logistiek verbeteren door standaarden voor logistieke opleidingen op te stellen. Daarvoor is onder meer een internetdatabank ontwikkeld van alle opleidingen in de sector.

**Individuele standaarden.** ELA introduceerde ook een geheel van Standards in Supply Chain / Logistics Management die de basis vormen van de European Certification Board for Logistics om individuen te certificeren. De ELA-standaarden weerspiegelen de verwachtingen op de werkvloer en werden ontwikkeld in samenwerking met de industrie.

De standaarden zijn resultaatgeoriënteerd en staan los van welk leerprogramma dan ook. Een opleiding is dus geen voorwaarde voor certificatie. De geschiktheid van de kandidaten wordt beoordeeld door één National Certification Board per lidstaat. Voor Vlaanderen is dat de Vereniging voor Inkoop en Bedrijfslogistiek (VIB).<sup>61</sup> ELA waakt over de uniforme toepassing van de standaarden doorheen Europa.

56 <http://www.goliathproject.be/>.

57 [http://www.bvqi.nl/homePage\\_frameset.html](http://www.bvqi.nl/homePage_frameset.html).

58 [http://www.evo.nl/evo/menu.nsf/dyn\\_index.html?openform&url=http://www.evo.nl/EVO/EVObesparing.nsf/index.html](http://www.evo.nl/evo/menu.nsf/dyn_index.html?openform&url=http://www.evo.nl/EVO/EVObesparing.nsf/index.html).

59 <http://www.elalog.org/>.

60 <http://www.bestlog.org/index.php?id=1&L>.

61 <http://www.bevib.be/>.

## 4.7 Platform Kennisakkoord Logistiek

Eind 2005 kwam in Nederland het Kennisakkoord Logistiek tot stand tussen:

- Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV), Eigen Vervoerders Organisatie (EVO) en Transport en Logistiek Nederland (TLN) namens het bedrijfsleven,
- het ministerie van Verkeer & Waterstaat,
- en vijf hogescholen.

Het akkoord wordt uitgevoerd door een speciaal daartoe opgericht Platform.<sup>62</sup>

De doelstelling van het Kennisakkoord en het Platform is om de problemen aan te pakken die logistieke bedrijven hebben om vacatures in te vullen op hogeschool- en universitair niveau. 'Bedrijfsleven en onderwijsinstellingen gaan daarom studenten inzetten in bedrijven, de kennis over het bedrijfsleven bij docenten vergroten en toegepaste onderzoeksspecialisaties op logistiek gebied opzetten.' Dat moet leiden tot meer en adequater opgeleide logistici en een beter gebruik van innovatieve logistieke kennis in de praktijk.<sup>63</sup>

Drie zwaartepunten kenmerken het Kennisakkoord.

### Onderwijs.

- Voor de studenten wordt een gezamenlijke databank met stage- en afstudeeropdrachten gemaakt. De onderwerpen voor stages en afstudeeronderwerpen worden beter op het bedrijfsleven afgestemd.
- Docenten hebben onvoldoende mogelijkheden om op de hoogte te blijven van de laatste logistieke ontwikkelingen. Daarom worden onderlinge relaties verbeterd door docentstages bij bedrijven en gastcolleges van ondernemers op de hogescholen. Er komt ook een nationale docentendag.

**Onderzoeksprojecten.** De input van de bedrijven moet leiden tot toegepaste onderzoeksspecialisaties waarvan de resultaten direct kunnen worden gebruikt in de praktijk.

**Jongeren enthousiasmeren.** Om over goed gekwalificeerde mensen te kunnen beschikken, moet de aantrekkingskracht van het vak en het beroep worden vergroot. Daarom wil men gezamenlijk een landelijk logistiek kennismakingsproject ontwikkelen voor leerlingen van middelbare en lagere scholen.

Concreet zoekt het Kennisakkoord bijvoorbeeld 25 topstudenten voor grote en middelgrote ketenorganisaties. Die studenten worden in het laatste studiejaar gecoacht door een topmanager van een logistiek topbedrijf als DHL, Heineken, Shell of DAF. Bovendien kunnen de studenten hun afstudeeropdracht doen bij het bedrijf van de coach. De coach richt zich zowel op de persoonlijke competenties als op de vakkennis en praktijkervaring van de studenten.<sup>64</sup>

## 4.8 Convenants Onderwijs-Arbeidsmarkt Amsterdam en Rotterdam

In Amsterdam en Rotterdam kwam in de herfst van 2007 een convenant tot stand tussen actoren uit de onderwijswereld en de arbeidsmarkt. Net als in de Vlaamse havens is er boven de Moerdijk immers een mismatch tussen de vraag van de arbeidsmarkt en het aanbod van werkzoekenden en gediplomeerde schoolverlaters. Ook in Nederland manifesteert die mismatch zich nadrukkelijk in de logistieke sector. Werkgevers in de havens staan te springen om werknemers, maar krijgen om verschillende redenen niet voldoende goed opgeleid en gemotiveerd personeel.

Veel werk in de haven en de logistieke sector is technisch van aard en vereist een aangepast opleidingsniveau. Maar het aantal jongeren dat voor een technische opleiding kiest, blijft ook in Nederland al jaren achter en het niveau van menig werkzoekende is vaak onvoldoende. Bovendien kampt de sector met een imago probleem. Werk in de haven is niet gewild, terwijl velen niet eens weten welke mogelijkheden er in de haven zijn.

62 <http://kennisakkoordlogistiek.femplaza.nl>.

63 <http://www.hbo-raad.nl/index.cfm?i=724&t=news>. Tekst volledig akkoord: <http://www.hbo-raad.nl/upload/bestand/convenant%20logistiek%20v&w.doc>.

64 <http://www.topcoachesvoortoptalent.nl>.

**Actieplan Haven Amsterdam.** De gemeente Amsterdam maakte in september 2007 een Actieplan arbeidsmarkt Haven Amsterdam bekend. Dat Actieplan omvat maatregelen op het vlak van:

- promotie en voorlichting,
- scholing en opleiding,
- organisatie, samenwerking en uitvoering,
- onderzoek, arbeidsmarktinformatie en monitoring.

Er werd een projectleider Arbeidsmarkt haven aangesteld, een vacaturewebsite staat in de steigers en er zijn initiatieven op het vlak van inzetbaarheid gepland.<sup>65</sup>

**Virtueel college.** Het ambitieuze kernstuk van het actieplan is het virtuele Haven en Logistiek College op basis van een convenant tussen diverse onderwijsinstellingen, werkgevers en gemeentelijke diensten.

'In dit samenwerkingsverband worden alle bestaande en nog te starten opleidingen voor de haven en de logistieke sector bijeen gebracht. Dat betekent dat de opleidingen van de Regionale Opleidingen Centra (ROC)<sup>66</sup> van Amsterdam, van ROC ASA en van het ROC Nova College gaan samenwerken in plaats van concurreren. De drie onderwijsinstellingen werken aan een compleet aanbod van opleidingen op basis van de behoefte van de sector. Door dit aanbod van opleidingen onder te brengen in één College ontstaat overzicht en helderheid -zowel voor de werkgevers als voor de (toekomstig) leerlingen en werkzoekenden.'<sup>67</sup>

Het Haven en Logistiek College biedt klassieke nautische opleidingen aan, maar ook een opleiding Allround Havenmedewerker. 'Deze opleiding is voortgekomen uit de wens van havenondernemers om zelf inhoud te geven aan de vorming van nieuw personeel. De leerlingen van deze opleiding komen in dienst bij een stichting. Zij volgen één dag per week theorieles op school en werken vier dagen per week bij wisselende bedrijven.'<sup>68</sup>

'Het Haven en Logistiek College (...) vormt bovendien de schakel tussen opleidingen en werkgevers. Het College staat garant voor een afgestemde werkgeversbenadering en vormt hét aanspreekpunt voor werkgevers in het havengebied.'<sup>69</sup>

**Rotterdam.** Eenzelfde dynamiek ontstond in Rotterdam.<sup>70</sup> De gemeente Rotterdam, de havenondernemersvereniging Deltalinqs, het Havenbedrijf Rotterdam, het ROC Zadkine, het Albeda College en het Scheepvaart en Transport College ondertekenden een convenant om jaarlijks duizend jongeren extra naar het Rotterdamse haven- en industriecomplex te trekken met een vakdiploma op technisch, transport en logistiek gebied. Die jongeren komen boven op de duizend leerlingen die nu jaarlijks vanuit het beroepsonderwijs de haven instromen. Het is de bedoeling om niet alleen meer leerlingen in het beroepsonderwijs te krijgen, maar ook de diversiteit in de haven te stimuleren.

In het convenant gaan de scholen en bedrijven nauw samenwerken om de haven- en industriegerelateerde beroepsopleidingen te versterken. Centraal daarbij staat de combinatie van de praktijkgerichtheid van de bedrijven en de publieke toegankelijkheid en moderne didactische principes van het beroepsonderwijs.

Het uitgangspunt is om de bedrijven zo dicht mogelijk rond de beroepsopleidingen te organiseren in publiekprivate samenwerkingsverbanden. Het convenant wil een krachtig, gespecialiseerd opleidingsnetwerk tot stand brengen dat versnippering tegengaat en de bedrijven duidelijkheid biedt rond de structuur van de opleidingen in de techniek, logistiek, transport, chemie en procesindustrie.

De samenwerking krijgt concreet vorm aan de hand van docentenstages, gastcolleges van experts uit de bedrijven, meer stageplaatsen bij de bedrijven, het organiseren van een 'stage express' om de bereikbaarheid van de bedrijven voor stagiairs in de haven te verhogen, de terbeschikkingstelling van 250 werkervaringsplaatsen voor moeilijk(er) plaatsbare jongeren, een wervingsprioriteit voor leerlingen van de betrokken scholen, enzovoort. Voorts gaan de scholen een grotere rol spelen bij het 'opscholen' en upgraden van personeel bij de bedrijven in het kader van de inzetbaarheid. Tot slot voorziet het convenant een jaarlijkse arbeidsmarktverkenning.

**Imago.** Het Educatief Informatie Centrum Rotterdam laat nu al jaarlijks 22.000 leerlingen van basisscholen en het voortgezet onderwijs kennismaken met de haven. Het centrum wil het havenimago onder de MBO-scholieren nog versterken met de Wereldhavendagen, tijdens masterclasses, onderwijscafés voor leraren en onderwijs- en arbeidsmarktbeurzen.

65 <http://www.werkenindehaven.nl/smartsite.dws?id=18123>.

66 Een ROC is een samenwerkingsverband van onderwijsinstututen in het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) in Nederland. Ze zijn halverwege de jaren negentig ontstaan als gevolg van (verplichte) fusies van diverse MBO-opleidingen.

67 Convenant Haven & Logistiek College Amsterdam (08-10-2007).

68 Convenant Haven & Logistiek College Amsterdam (08-10-2007).

69 Convenant Haven & Logistiek College Amsterdam (08-10-2007).

70 Samen werken aan topprestaties in mainport Rotterdam. Convenant MBO onderwijs-arbeidsmarkt voor Haven en Industrie (07-09-2007).

## 4.9 Vakopleiding Transport & Logistiek (VTL)

Het Nederlandse VTL is een centrum voor ontwikkeling van mensen in transport en logistiek.<sup>71</sup> Het verzamelt kennis en maakt deze toegankelijk voor de sector. Daarmee zorgt VTL voor een jaarlijkse instroom van 2.500 jonge gekwalificeerde mensen in de sector Transport en logistiek.

VTL wordt aangestuurd door de Stichting Vakopleiding Transport en Logistiek, waarin werkgevers- en werknemersorganisaties uit de sector participeren, en de Stichting Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Transport en Logistiek, waarin ook vertegenwoordigers vanuit de scholenwereld en het particulier onderwijs participeren.<sup>72</sup>

VTL profileert zich hoofdzakelijk op vier vlakken.

- Afstemming tussen scholen en bedrijven.** VTL geeft voorlichting over de mogelijkheden binnen de sector zodat er voldoende kwalitatieve instroom van jongeren is. Via de ontwikkeling van kwalificatieprofielen wordt duidelijk gemaakt wat leerlingen moeten kennen als ze afstuderen.
- Jongeren helpen om praktijkervaring te verwerven.** VTL neemt zelf leerlingen in dienst en detacheert hen vervolgens bij door VTL erkende bedrijven. VTL heeft de wettelijke taak om die leerbedrijven te erkennen. VTL detacheert niet alleen de leerlingen, maar zorgt ook voor de coaching van de praktijkbegeleider in het leerwerkbedrijf en de loonadministratie.
- Inzetbaarheid.** VTL biedt 200 opleidingen en trainingen voor werknemers uit de sector (in samenwerking met een landelijk netwerk van VTL Erkende Opleiders).
- Imago.** VTL richt zich ook op het verbeteren van het beeld van de sector met de campagne *Maak jezelf onmisbaar! Kom werken in transport en logistiek.*<sup>73</sup>



71 <http://www.vtl.nl/over-VTL.aspx>.

72 <http://www.vtl.nl/Bestuur-en-directie.aspx>.

73 <http://www.maakjezelfonmisbaar.nl/>.

## 5 Opleiding: remedie of knelpunt?

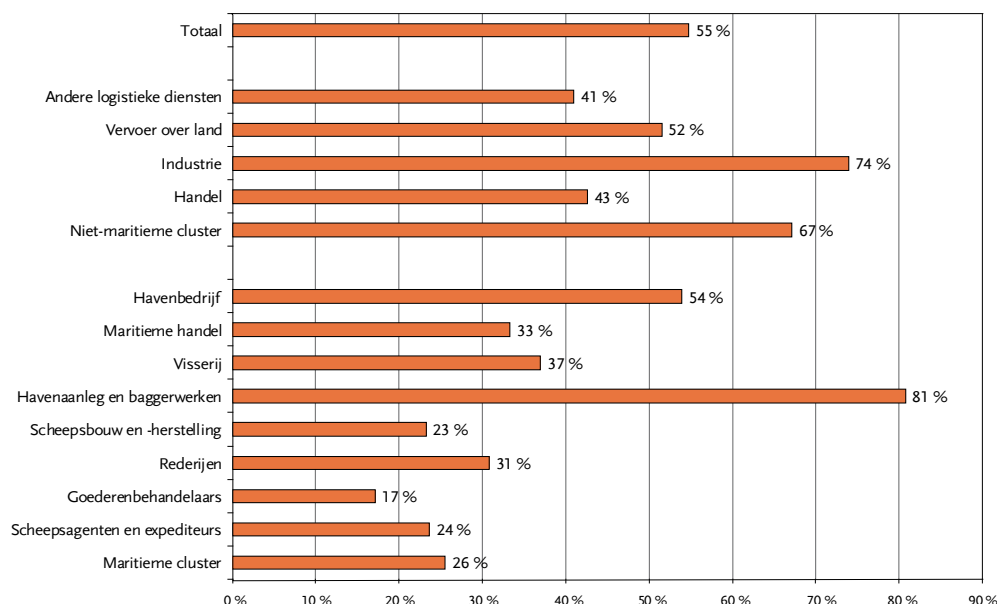
Er bestaat een heel gevarieerd havengericht opleidingsaanbod, zowel voor werkenden als werkzoekenden, georganiseerd door verschillende instanties.

### 5.1 Enkele inleidende cijfers

#### 5.1.1 Opleidingen voor werkenden

Volgens de sociale balansen van de havengebonden bedrijven (zoals geanalyseerd in de NBB-studie) nam een vierde van de loontrekkenden in de maritieme cluster deel aan een opleiding (Grafiek 2). In de niet-maritieme cluster ligt de participatie beduidend hoger: daar gaat het om 67 % van de loontrekkenden. Vooral het omvangrijke industriële segment - dat buiten het bestek van deze nota valt - scoort bijzonder goed met 74 %.

Grafiek 2. Aantal loontrekkenden dat deelnam aan een opleiding ten opzichte van het totale aantal loontrekkenden (Vlaamse havens: 2005)



Bron: Lagneaux, 2007 op basis van de sociale balansen.

**Interne verschillen.** Bij de havenbesturen participeert 54 % van de loontrekkenden aan een opleiding. De havenbesturen spendeerden in 2005 ongeveer € 700.000 aan opleiding.

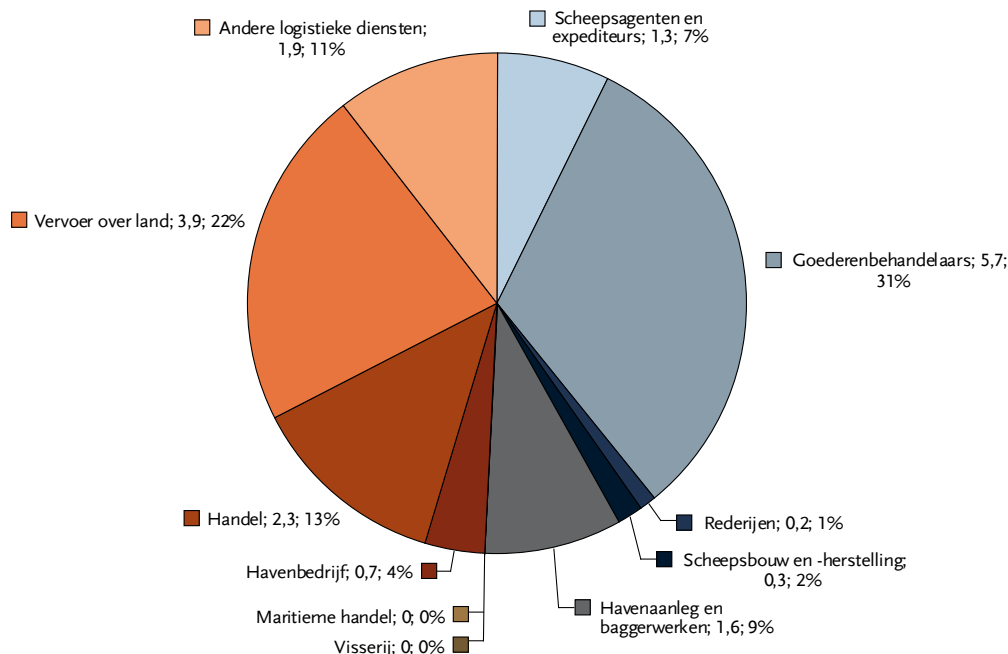
De kwantitatief belangrijkste groepen doen het echter heel wat minder goed.

- Bij de goederenbehandelaars, goed voor meer dan de helft van de loontrekkenden in het maritieme segment, neemt 17 % van de loontrekkenden deel aan een opleiding.<sup>74</sup> Wel nam deze groep 31 % van de kosten van de opleidingen voor haar rekening (zo'n € 5,7 miljoen – zie Grafiek 3). Hier is trouwens ook sprake van een stijging ten opzichte van 2004, in tegenstelling tot een gemiddeld dalende trend.
- De kwantitatief tweede belangrijke groep, de scheepsagenten, doen het iets beter met 24 % van de loontrekkenden die deelnemen aan een opleiding. De scheepsagenten zijn goed voor 7 % van de totale opleidingskosten in de cluster (€ 1,3 miljoen).

74 De NBB methodologie rekent de opleiding van klassieke havenarbeiders (Wet Major) nauwelijks mee. E-mail Frédéric Lagneaux (NBB) 03-12-2007.

Buitenlands onderzoek bevestigt dat werknemers in uitvoerende functies doorgaans minder vaak een cursus volgen dan bijvoorbeeld werknemers uit het middenkader. Vaak blijken werknemers in uitvoerende functies gewoon niet op de hoogte te zijn van de opleidingskansen. Oudere werknemers vinden opleidingen vaak niet noodzakelijk voor hun functie.<sup>75</sup> Er bestaan overigens geen noemenswaardige verschillen tussen de geslachten.

Grafiek 3. Procentuele verdeling van de kosten (miljoen €) van opleidingen in de havengebonden arbeidsmarkt naar subsector (Vlaamse havens, 2005)



Bron: Lagneaux, 2007 op basis van de sociale balansen.

**Vlaanderen/Europa.** Deze ratio's op basis van de sociale balansen laten zich niet gemakkelijk vergelijken met cijfers voor het Vlaamse Gewest. Uit de Arbeidskrachtenenquête leiden we af dat circa 12 % van de 25- tot en met 64-jarige loontrekkenden in 2004 een opleiding volgde in of buiten het reguliere onderwijs.<sup>76</sup> Dat cijfer kan echter niet helemaal vergeleken worden met de cijfers op basis van de sociale balansen omdat het niet altijd duidelijk is wat in de sociale balans als opleiding geldt: volstaat bijvoorbeeld bibliotheekbezoek of zelfstudie?

De Arbeidskrachtenenquête ging in 2003 dieper op de opleidingsproblematiek in. Toen werd gesteld dat 47 % van de bevolking op arbeidleeftijd in het Vlaamse Gewest zelfstudie verrichtte of deelnam aan een opleiding binnen en buiten het onderwijssysteem. Circa 34 % nam deel aan een opleiding terwijl 29 % een opleiding via zelfstudie realiseerde.<sup>77</sup>

Toch scoort België in de Europese vergelijking lager dan het EU-15 en EU-25-gemiddelde.<sup>78</sup> België kreeg ook een 'specifieke aanbeveling' van de Europese Commissie in het kader van het Europese Werkgelegenheidsbeleid om de controle te versterken op de naleving van de intersectoriële overeenkomsten om de deelname van werknemers aan opleidingen te verhogen.<sup>79</sup>

75 VTL, *Employability in transport en logistiek 2006*.

76 E-mail Eef Stevens (Steunpunt WSE) 24-05-2007.

77 Mieke Booghmans & Eef Stevens, *Levenslang leren: wie zijn ze? Wat doen ze? Wat drijft ze?*, in: *Jaarboek Steunpunt WAV*, Leuven, 2004, blz. 205 (tabel 14.1).

78 Stevens & Tielens, *Halverwege Lissabon*, blz. 25-28.

79 [http://europa.eu/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2004/l\\_326/l\\_32620041029nl00470063.pdf](http://europa.eu/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2004/l_326/l_32620041029nl00470063.pdf). Voor een stand van zaken: Hoge raad voor de werkgelegenheid, *Jaarverslag 2006*, Brussel, 2007, blz. 40-43.



## 5.1.2 Opleidingen voor werkzoekenden

De VDAB leidde in 2006 circa 1.900 werkzoekenden op in het segment Haven-maritieme-expeditie (Tabel 6).<sup>80</sup> In de logistiek realiseerde de VDAB een opleiding voor 1.800 werkzoekenden (en 4.200 werknemers). Voor de vervoerssector gaat het om 2.100 werkzoekenden en 2.200 werknemers.

De opleidingen in deze drie sectoren samen vertegenwoordigen 6 % van de VDAB-opleidingen voor werkzoekenden en 13 % van de VDAB-opleidingen voor werknemers. Uitgedrukt in opleidingsuren blijft dat beeld grotendeels behouden (Tabel 7). Alleen valt op dat het aandeel opleidingsuren van het segment Haven-maritieme-expeditie in het totale aantal maritieme opleidingsuren (20 %, Tabel 7) kleiner is dan het aandeel van de beëindigde opleidingen van het segment Haven-maritieme-expeditie in het totaal aantal maritieme opleidingen (34 %, Tabel 6). Er wordt dus in dit segment veel opgeleid, maar de opleidingen omvatten relatief gezien minder opleidingsuren.

Tabel 6. Aantal beëindigde VDAB-opleidingen voor werkzoekenden en werknemers (Vlaams Gewest; 2006)

	Werkzoekenden			Werknemers		
	Aantal	%	%	Aantal	%	%
Haven - Maritieme - Expeditie	1.940	34 %	2 %	0	0 %	0 %
Logistiek	1.731	30 %	2 %	4.193	66 %	9 %
Vervoer	2.094	36 %	2 %	2.194	34 %	5 %
Totaal 'havengebonden'	5.765	100 %	6 %	6.387	100 %	13 %
Totaal opleidingen	93.634		100 %	48.169		100 %

Bron: VDAB Studie Kansenberoepen en Jaarverslag 2006.

Tabel 7. Aantal VDAB-opleidingsuren voor werkzoekenden en werknemers (Vlaams Gewest; 2006)

	Werkzoekenden			Werknemers		
	Aantal	%	%	Aantal	%	%
Haven - Maritieme - Expeditie	154.624	20 %	1 %	0	0 %	0 %
Logistiek	289.474	37 %	2 %	126.732	71 %	11 %
Vervoer	343.520	44 %	2 %	51.164	29 %	5 %
Totaal 'havengebonden'	787.618	100 %	6 %	177.896	100 %	16 %
Totaal opleidingen	13.969.608		100 %	1.122.207		100 %

Bron: VDAB Studie Kansenberoepen en Jaarverslag 2006.

**Echte cijfer ligt hoger.** Dat in 2006 'slechts' 6 % van de VDAB-opleidingsuren voor werkzoekenden verband hield met de havengebonden arbeidsmarkt, moet worden genuanceerd. De bijna 14 miljoen door de VDAB georganiseerde opleidingsuren omvatten immers ook opleidingen van het type afstandslernen en weblernen: sollicitatietrainingen en -begeleiding, oriënterende opleidingen, trajectwerking. De grootste sectoren zijn: bouw (1,2 miljoen uren), social profit (3,8 miljoen uren) en de tertiaire sector (3,6 miljoen uren). De opleidingen die te maken hebben met de baggervvaart ressorteren onder de bouwopleidingen en zijn niet vervat in de bijgevoegde tabellen. In 2006 werden er 11.528 opleidingsuren gegeven tot baggeraar, in eigen beheer van het VDAB Competentiecentrum Zeebrugge. Het cijfer van 14 miljoen uren omvat verder ook de opleidingen Nederlands voor anderstaligen (747.000 uren).

In de voorbereiding van de beleidsplannen 2008-2009 heeft de VDAB uitdrukkelijk voorzien dat er extra aandacht gaat naar opleidingsinspanningen voor de maritieme sector. Er bestaat bij de VDAB-competentiecentra trouwens een grote bereidheid om meer te ondernemen voor de havengebonden arbeidsmarkt.<sup>81</sup>

**Regionale spreiding.** De opleidingen Haven-maritieme-expeditie zijn vooral geconcentreerd in de provincies Antwerpen en West-Vlaanderen (Tabel 8). Er vonden geen opleidingen in Oost-Vlaanderen plaats. Bij de opleidingen Logistiek en Vervoer is de geografische spreiding evenwichtiger. In de vervoerssector was er een licht overwicht van de provincie Oost-Vlaanderen (30 %). West-Vlaanderen en Antwerpen telden beiden elk 20 % van de opleidingsuren. In de sector van de logistiek presteren de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen bijna evenveel opleidingsuren (30 %). Zo'n 14 % à 16 % van de uren ging naar Limburg en West-Vlaanderen, terwijl 9 % van de opleidingsuren in de logistiek zich in Brabant situeerde.

<sup>80</sup> VDAB, *Knelpuntberoepen 2005*, blz. 54.

<sup>81</sup> Gesprek Kristine Verbeeck (VDAB havencoördinator) 27-06-2007.



Tabel 8. Geografische spreiding van de havengebonden opleidingsuren naar provincie (Vlaams Gewest, 2006)

**Haven-maritieme-expeditie.** De VDAB-opleidingen in de sector Haven-maritieme-expeditie kwamen volledig ten goede van werkzoekenden.<sup>82</sup> Ze bestonden in 2006 uit opleidingen voor (Tabel 9):

- vervolmakingcursussen havenarbeider (een derde van de opleidingsuren),
- havenarbeiders algemeen werk (18 %),
- dokautovoerders (19 %),
- andere dokwerkeropleidingen (17 %).

De VDAB-opleidingen in de sector Haven-maritieme-expeditie concentreren zich dus sterk op de havenarbeid. Zoals blijkt uit Tabel 9, organiseert de VDAB deze opleidingen vrijwel allemaal in samenwerking met derden.

	Antwerpen	Brabant	Centraal	Limburg	Oost-VI	West-VI
Haven - Maritieme - Expeditie	57 %	0 %	0 %	0 %	0 %	42 %
Logistiek	31 %	9 %	0 %	16 %	30 %	14 %
Vervoer	20 %	13 %	3 %	15 %	30 %	20 %
Totaal 'maritiem'	31 %	9 %	1 %	13 %	25 %	21 %
Totaal opleidingen	24 %	16 %	4 %	16 %	22 %	18 %

Bron: VDAB Jaarverslag 2006 en Studiedienst VDAB.

**Logistiek.** Tabel 10, die de opleidingen in het segment Logistiek volgens aantal opleidingsuren rangschikt, maakt duidelijk dat 41 % van de opleidingsuren werd gespendeerd aan de basisopleiding heftruckchauffeur. De VDAB organiseerde deze opleiding bijna integraal in eigen beheer. De tabel wijst op het bestaan van nog zes bijkomende opleidingen Heftruck.

In het totaal omvatte het luik Heftruck drie vierden van de logistieke opleidingen. Het overige vierde bestond vrijwel uitsluitend uit opleidingen magazijnmedewerker. Circa 70 % van de opleidingsuren ging naar werkzoekenden, de overige 30 % naar werkenden.

**Vervoer.** Ook in de vervoerssector lag de klemtoon op één type opleiding (Tabel 11). Iets minder dan de helft van het aantal opleidingsuren ging in 2006 naar de opleiding Bestuurder zware vrachtwagen. Bovendien bestond 18 % van de opleidingsuren uit een theoretische vorming voor vrachtwagenbestuurders. Nog eens 10 % omvatte soortgelijke 'vrachtwagenopleidingen' (ADR, vooropleiding enzovoort). Net als in de logistiek blijkt een klein aandeel van de opleidingsuren (13 %) voor werkenden te zijn georganiseerd. Het leeuwendeel was dus voor werkzoekenden.

82 Mogelijk gaat het hier om een statistisch artefact. Misschien worden havenarbeiders als werkzoekend beschouwd op het ogenblik van de opleiding, terwijl ze wel erkend zijn als havenarbeider.

Tabel 9. Selectie van de VDAB-opleidingen Haven-maritieme-expeditie volgens benaming en aantal opleidingsuren voor werkenden en werkzoekenden (Vlaams Gewest, 2006)

Opleiding	Eigen beheer	Met derden	Eindtotaal	Aandeel
Havenarbeider - vervolmaking	0	48.948	48.948	32 %
Dokautovoerder	0	29.981	29.981	19 %
Havenarbeider algemeen werk	0	28.149	28.149	18 %
Containermarkeerder	0	12.306	12.306	8 %
Kuiper	0	10.332	10.332	7 %
Scheepsherstelling	0	6.288	6.288	4 %
Scheepsbouw	0	5.688	5.688	4 %
Matroos binnenvaart	0	5.612	5.612	4 %
Logistiek arbeider	0	3.444	3.444	2 %
Manifestbediende	3.428	0	3.428	2 %
Dekman	0	280	280	0 %
Vooropleiding in de visserij	0	168	168	0 %
	3.428	151.196	154.624	100 %

Bron: Studiedienst VDAB.

Tabel 10. Selectie van de belangrijkste VDAB-opleidingen Logistiek volgens benaming en aantal opleidingsuren voor werkenden en werkzoekenden (Vlaams Gewest, 2006)

Opleiding	Eigen beheer	Met derden	Eindtotaal	Aandeel
Heftruckbestuurder basisopleiding	160.107	9.578	169.685	41 %
Goederenbehandelaar-bestuurder	0	37.699	37.699	9 %
Logistiek goederenbehandelaar/heftruck	34.423	0	34.423	8 %
Heftruckbestuurder met ervaring	29.968	0	29.968	7 %
Heftruckbestuurder beperkte ervaring	25.693	96	25.789	6 %
Magazijnmedewerker (502000)	22.498	0	22.498	5 %
Magazijnarbeider heftruckbestuurder (E04297)	0	18.532	18.532	4 %
Magazijnmedewerker (166050)	17.880	0	17.880	4 %
Magazijnarbeider heftruckbestuurder (E04217)	0	15.270	15.270	4 %
Heftruckbestuurder oprissing	10.544	340	10.884	3 %
Magazijnmedewerker groothandel	10.679	0	10.679	3 %
Magazijnarbeider heftruckbestuurder (E04209)	0	10.501	10.501	3 %
Magazijnmedewerker voedingssector	8.364	0	8.364	2 %
Nederlands voor magazijniers	0	1.640	1.640	0 %

Bron: Studiedienst VDAB.

Tabel 11. Selectie van de belangrijkste VDAB-Opleidingen Vervoer volgens benaming en aantal opleidingsuren voor werkenden en werkzoekenden (Vlaams Gewest, 2006)

Opleiding	Eigen beheer	Met derden	Eindtotaal	Aandeel
Bestuurder zware vrachtwagen	170.543	362	170.905	43 %
Theorieopleiding vrachtwagenbestuurder	70.255	0	70.255	18 %
Bestuurderchauffeur autobus	43.000	16	43.016	11 %
ADR D+A+B Colli-transport	17.194	0	17.194	4 %
Bestuurder zware vrachtwagen	17.032	0	17.032	4 %
Vooropleiding autobus- autocarchauffeur	15.269	0	15.269	4 %
Bijscholing rijvaardigheid met autobus	9.712	0	9.712	2 %
Vooropleiding vrachtwagenchauffeur	0	8.003	8.003	2 %

Bron: Studiedienst VDAB.

### 5.1.3 Individuele beroepsopleidingen en werkervaringsprojecten

Naast het klassieke VDAB-opleidingsaanbod organiseert de VDAB ook nog de individuele beroepsopleiding (IBO) en engageert de dienst zich in Wep-plus.

**IBO.** Via de IBO-formule kan een werkgever een werkzoekende tegen een voordelige vergoeding opleiden binnen het bedrijf. In 2005 startten bijna 14.000 werkzoekenden met een IBO. Tabel 12 biedt een overzicht van het aantal IBO's in de maritieme sector. De tabel geeft aan dat 8 % van de IBO's in Vlaanderen zich in de maritieme en logistieke sector situeert. Slechts 0,6 % van het aantal maritieme IBO's is bestemd voor expeditiebedienden. Het leeuwendeel van de beroepsopleidingen bestaat uit opleidingen voor magazijniers (41 %), chauffeurs (25 %) en elektriciens (25 %). Slechts 86 personen (of 7 % van de maritieme IBO's) namen in 2005 deel aan een beroepsopleiding expeditiebediende.

Tabel 12. Individuele beroepsopleidingen in de 'maritieme sector' (Vlaams Gewest; 2005)

	Aantal	Samenstelling 'maritieme' IBO's	Aandeel ten opzichte van totaal aantal IBO's
Bediende transport (expeditie)	86	7,4 %	0,6 %
Dekmatrozen	17	1,5 %	0,1 %
Bestuurders van motorvoertuigen	292	25,2 %	2,1 %
Elektriciens en elektromechanici	291	25,2 %	2,1 %
Arbeiders voor magazijn en warenbehandeling	471	40,7 %	3,4 %
Totaal aantal 'maritieme' IBO's	1.157	100,0 %	8,3 %
Totaal aantal IBO's	14.000		100,0 %

Bron: VDAB Jaarverslag 2006.

**Wep-plus.** Wep-plus richt zich vooral naar werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat om werkervaringsprojecten voor langdurig werklozen bij de overheid of een vereniging zonder winstbejag. De begeleiding van deze doelgroep is intenser. Er gaat extra aandacht uit naar het verwerven van sociale vaardigheden. De vaktechnische opleiding vindt bij de werkgever plaats. Jaarlijks krijgen bijna 3.200 werkzoekenden zo de kans om werkervaring op te doen.

**Leerwerkbedrijven.** In het verlengde van Wep-plus werden - bij wijze van experiment - leerwerkbedrijven opgericht. Een leerwerkbedrijf neemt het werkgeverschap van de deelnemers op zich en plaatst de werkzoekenden in vacante werkervaringsplaatsen waarmee het overeenkomsten lopen heeft. Het leerwerkbedrijf zorgt voor de aanwerving, plaatsing en goede begeleiding van de werkzoekenden. Werkzoekenden kunnen op die manier werkervaring opdoen op diverse plaatsen, naargelang hun behoefte en rekening houdend met de competenties die kunnen worden verworven.<sup>83</sup>

83 Beleidsnota Werk (2005-2009).

## 5.2 Arbeidsmarktinstrumentarium van de Vlaamse overheid

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid wordt sinds enkele jaren gekenmerkt door de 'sluitende aanpak'. 'Deze sluitende aanpak impliceert dat geen enkele werkzoekende aan zijn of haar lot wordt overgelaten, maar dat elke werkzoekende tijdig een gepast aanbod ontvangt, met name een intensieve begeleiding bij de zoektocht naar werk, indien nodig aangevuld met een beroepsopleiding of werkervaring.

De sluitende aanpak garandeert dus dat geen enkele nieuw ingeschreven werkzoekende langdurig werkloos wordt zonder een actief en passend aanbod te hebben ontvangen van de VDAB. (...) Dit principe van een sluitende aanpak in de dienstverlening aan werkzoekenden wordt in de VDAB-werking concreet vertaald in een nieuw 'getrapt' begeleidingsmodel. Dit nieuwe model start bij de inschrijving als werkzoekende met een wekelijkse automatische vacaturematching (...). Na verloop van tijd wordt deze automatische vacaturematching aangevuld met een telefonische screening en nog enkele maanden later (...) een uitnodiging voor een gesprek en trajectbepaling bij een trajectbegeleider.

De implementatie van dit nieuwe model ging van start in 2004 en werd al bijgestuurd om bijvoorbeeld de systematische ondervertegenwoordiging van langdurig werkzoekenden en andere kansengroepen in de trajectwerking te herstellen.<sup>84</sup> Opleiding speelt een belangrijke rol in die 'sluitende aanpak'.

### 5.2.1 VDAB Competentiecentra

De VDAB beschikt in Vlaanderen over een uitgebreid netwerk van opleidingscentra, zodat elke werkzoekende op een redelijke afstand van zijn of haar woonplaats een competentiecentrum vindt.

De competentiecentra verstrekken arbeidsmarktinformatie, bieden opleidingen, geven loopbaandienstverlening en meten verworven competenties. 'Iedere persoon krijgt de mogelijkheid om zich gedurende de ganse professionele loopbaan te informeren, te (her)oriënteren, om en bij te scholen, zijn vaardigheden en talenten te laten valoriseren en te certificeren.'<sup>85</sup>

**Aanbod.** Klassieke leervormen als contactleren of groepsleren vormen nog steeds de hoofdmethodiek, maar het open leren, afstandslernen en internetleren komen meer en meer op. In elke provincie beschikt de VDAB over een gevarieerd aanbod.

- Het Maritiem Centrum van Zeebrugge is het enige VDAB-centrum waar typische havenberoepen als dekopleidingen, navigatie-, communicatie- en veiligheidsopleidingen worden verstrekt.
- Opleidingen in de logistieke sector en het vervoer zijn in alle Vlaamse provincies aanwezig.
- Voor de bediendeberoepen wordt geregeld een aanbod georganiseerd in samenwerking met derden.

De VDAB geeft niet alleen opleidingen aan werkzoekenden, maar ook aan werknemers. Onder meer het Maritiem Centrum van Zeebrugge richt zich tot beide doelgroepen.

**Samenwerking.** Er wordt continu gezocht naar nieuwe vormen van samenwerking met sectoren, die in de eerste plaats versterkend moeten werken. 'Typisch voor de VDAB Competentiecentra is dat zij op een intense manier sectorieel verankerd zijn via samenwerkingsakkoorden. Het VDAB-decreet van 7 mei 2004 geeft de opportuniteit om deze partnerschappen nog te verduurzamen en te verbreden, onder meer door er nog andere relevante actoren bij te betrekken. Deze partnerschappen hebben als doelstelling om de aansluiting met de arbeidsmarkt optimaal te verzekeren en door wederzijdse inbreng - niet enkel van middelen, doch ook van kennis - meerwaarde te genereren.

84 Lieven van Wichelen, De opdracht en rol van de VDAB in de nieuwe beheersovereenkomst met de Vlaamse Regering, in: *OverWerk*, 2-3 (2005), blz. 97-100. Beleidsnota Werk (2005-2009), blz. 31-35.

85 Beleidsnota Werk (2005-2009), blz. 62-63.



De verdere ontwikkeling van de competentiecentra gebeurt volgens deze krachtlijnen:

- een meer stevige en gestructureerde samenwerking met sectoren op grond van mede-eigenaarschapsformules. Hierdoor kan nauw ingespeeld worden op de behoeften van de specifieke arbeidsmarkten (bijvoorbeeld instroomcapaciteit en -competenties, nodige specialisaties, certificering, geïntegreerde acties voor wat de kansenberoepen betreft),
- een gecoördineerde uitvoering van de relevante afspraken in de sectorconvenants,
- zich inschakelen in de uitvoering van het decreet 'titels van beroepsbekwaamheid' en in ruimere procedures voor de Erkenning Verworven Competenties (EVC),
- integratie van de opleiding basisvaardigheden ICT, aanpassing van de curricula aan de evolutie van de beroepen en functies voor wat de ICT-component betreft,
- het afstemmen van de investeringen, processen, prijzen, databanken... met de andere publieke opleidingsactoren en de onderwijsinstellingen,
- de uitbouw van de virtuele dienstverlening en mengvormen van leren en leermethodes ter flexibilisering van de leerpaden in functie van talentontwikkeling in de professionele loopbaan.<sup>86</sup>

### Beroepsreferentiecentrum Haven (Actiris)

In Brussel werkt de staatssecretaris voor de haven aan een professioneel referentiecentrum voor de logistieke sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.<sup>87</sup> De oprichting is noodzakelijk omdat vooral de bedrijven uit het Brusselse havengebied kampen met kansenberoepen zoals chauffeur zwaar vervoer, magazijnbediende, heftruckchauffeur, douanepersoneel, dispatcher, kraanman. Dat zijn functies voor laaggeschoolden waarin heel wat Brusselaars aan de slag zouden kunnen.

Het blijkt vooral een moeilijke zaak om mensen met de juiste theoretische en praktische competenties vinden, en dan vooral met de juiste talenkennis. Volgens Geneviève Origer, directeur Marketing en Ontwikkeling bij de haven, heeft 80 % van de ondernemingen het moeilijk om geschikte arbeiders te vinden, enerzijds doordat de werkzoekenden te weinig geïnformeerd zijn over de haven, en anderzijds door een gebrek aan aangepaste, specifieke opleidingen.

Het professioneel referentiecentrum moet de bestaande opleidingen centraliseren en uitbreiden. Concreet zal de opleiding Heftruckchauffeur worden georganiseerd in de haven. Ook functies als douanebediende, voorraadbeheerder of industrieel aankoper komen aan bod. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zou de helft van het totale projectbedrag subsidiëren (€ 400.000). De andere helft is voor rekening van de sectorfondsen.<sup>88</sup>

**Soorten opleiding.** We geven hier een beperkt overzicht van de VDAB-opleidingen in de havengebonden arbeidsmarkt, op basis van de VDAB-website (Tabel 13).<sup>89</sup> De opleidingen van het Maritiem Centrum van Zeebrugge, in hoofdzaak werknemersopleidingen, ressorteren onder de sector Bouw en zijn niet opgenomen in de tabel.

86 Beleidsnota Werk (2005-2009), blz. 62-63. [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/bn\\_werk\\_2005\\_2009.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/bn_werk_2005_2009.pdf).

87 FOD WASO, Nationaal Actieplan voor de werkgelegenheid, 2004, blz. 41-43. FOD WASO, Evaluatie van het Werkgelegenheidsbeleid (2003-2005), Brussel, 2005, blz. 51-53.

88 Persbericht kabinet Grouwels van 17-11-2005. 'Haven geeft toekomstig personeel opleiding op maat', in: Het Volk, 22-11-2006. Haven breidt uit, in: *Brussel deze week*, 22-11-2006 (<http://www.brusselsnieuws.irisnet.be/site/rubrieken/1091053950/page.htm?&newsID=1164189292>).

89 Doelgroep: werkzoekend; Vakgebied: Sectorspecifieke opleidingen - Transport en Logistiek, Sectorspecifieke opleidingen - Primaire, maritieme, artistieke sector/diamant/milieu/haven, Industriële automatisering, Administratieve en commerciële functies - Logistiek - expeditie, Management/leiding geven - Productie- en voorraadbeleid/logistiek beleid.

Tabel 13. Inventaris van de logistieke opleidingen voor werkzoekenden bij de VDAB

Opleiding	Organisator
Aandrijvingstechnieken elektrische machines	VDAB
ADR categorie I & II	VDAB
ADR categorie I	VDAB
ADR categorie II	VDAB
Assistent import/export	VDAB
Automechanica (basisbegrippen)	VDAB
Bestuurder interne transportmiddelen	LOGIS
Bestuurder zware vrachtwagen	VDAB
Bijscholing ADR I & II	VDAB
Bijscholing ADR I	VDAB
Binnenvaartondernemer	SYNTRA
Goederenbehandelaar - Bestuurder interne transportmiddelen	LOGIS
Elektrische schakeltechnieken	VDAB
Elektropneumatische sturingen	VDAB
Heftruckbestuurder/ Logistiek goederenbehandelaar	VDAB
Heftruckbestuurder basisopleiding	VDAB
Industrieel elektrotechnisch installateur	VDAB
Industrieel hulpelektricien	VDAB
Magazijnbeheer	NHA Thuis cursussen
Magazijnmedewerker	VDAB
Magazijnmedewerker	NHA Thuis cursussen
Magazijnmedewerker groothandel	VDAB
Maritiem bediende (port operations)	TISO
Matroos Rijn- en binnenvaart	KTA Zwijndrecht
Pneumatische sturingen	VDAB
Scheepshersteller	Maritieme site Oostende
STCW 95 training	VDAB
Vooropleiding vrachtwagenchauffeur	KIEM

Bron: <http://www.vdab.be/>, zoekrobot opleidingen (zie noot 89).

## 5.2.2 Sectorconvenants

De Vlaamse sectoriële sociale partners en de Vlaamse Regering hebben zich via sectorconvenants geëngageerd op verschillende domeinen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid.<sup>90</sup> Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001 vormt de basis voor de sectorconvenants. Daarin neemt de Vlaamse Regering de beleids optie om de sectoren met flankerende maatregelen te ondersteunen. Zo kan ze in haar beleid rekening houden met de eigenheid van elke sector.<sup>91</sup>

**Stroomlijnen.** De bedoeling van de sectorconvenants is om overleg en samenwerking te stroomlijnen. Zij moeten een sterkere overeenstemming mogelijk maken tussen het arbeidsmarktbeleid van de Vlaamse overheid en de vorming- en tewerkstellingsinspanningen van de sector, zowel voor werkzoekenden als voor werknemers. Ook wil men de inspanningen op het vlak van onderwijs en opleiding beter afstemmen op de vragen en behoeften van de arbeidsmarkt. Via het convenant tracht men ook actuele knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken.

90 Vanderbiesen, *De Vlaamse sectorconvenants in cijfers*, blz. 2.

91 Administratie werkgelegenheid, *Sectorconvenants. Jaarrapport 2004*, Brussel, 2005. [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/sc\\_jaarrapport2004.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/sc_jaarrapport2004.pdf).

Met een 25-tal verschillende sectoren zijn al convenants afgesloten die 60 à 70 % van de werknemers in de Vlaamse privé-sector bereiken.<sup>92</sup> In 2007 zijn bijna 100 sectorconsulenten actief. Zij beschikken over een totaal budget van meer dan € 5 miljoen.

**Modelconvenant.** De convenants zijn gebaseerd op een modelconvenant en omvatten daarnaast een aan de sector aangepast en zeer concreet actieprogramma. Het modelconvenant werd in mei 2007 vernieuwd en opnieuw goedgekeurd door het Vlaams Sociaaleconomisch Overlegcomité. Het omvat 14 artikelen en 2 modules:

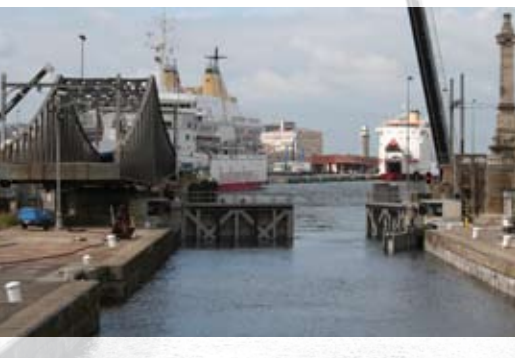
- artikel 1: stimuleren van samenwerking met scholen,
- artikel 2: stimuleren van een geïnformeerde studie- en beroepskeuze en het waarderen van het technisch en beroepsonderwijs,
- artikel 3: ondersteunen van meer en beter werkplekieren:
  - artikel 3.1. ondersteunen van systemen van afwisselend leren en werken,
  - artikel 3.2. meer en kwaliteitsvolle stages voor leerlingen,
  - artikel 3.3. ter beschikking stellen van stages voor leerkrachten en opleiders,
  - artikel 3.4. ondersteunen van andere vormen van werkplekieren,
- artikel 4: ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen van de SERV,
- artikel 5: ondersteunen Regionale Technologische Centra,
- artikel 6: bevorderen van basiscompetenties,
- artikel 7: stimuleren van competentieontwikkeling,
- artikel 8: stimuleren van instroom van werkzoekenden,
- artikel 9: meewerken aan de ontwikkeling en de inzet van het ervaringbewijs en loopbaanbegeleiding,
- artikel 10: actief ondersteunen van het strategische competentiebeleid binnen bedrijven,
- artikel 11: aangaan van partnerschappen met VDAB, Syntra en andere opleidingsverstrekkers,
- artikel 12: begeleiding bij herstructureringen,
- artikel 13: diversiteit: algemeen: de diversiteitdrager,
- artikel 14: diversiteit: specifiek: de diversiteitstoets,
- bijkomende module 1: nastreven van een evenwichtige combinatie tussen gezin en arbeid,
- bijkomende module 2: mobiliteit.

Aan de convenants wordt altijd een uitvoerig actieplan toegevoegd. De acties worden per artikel opgesomd en vertaald naar concrete doelstellingen (bijvoorbeeld 5 arbeidsgehandicapten aan het werk helpen, minimum 8 beroepsprofielen ontwikkelen, 50 niet-vormingsbedrijven bereiken, een carpooldatabank ontwikkelen voor 250 werknemers, enzovoort). De sector wordt afgerekend op de resultaten.

In de logistiek-maritieme sector bestaan er convenants voor de binnenvaart, het goederenvervoer en de sector Internationale Handel, Vervoer en Aanverwante Bedrijfstakingen. Tot voor enkele jaren functioneerde er eveneens een convenant Kusthavens.<sup>93</sup> Deze was alleen van toepassing op de havenarbeiders (terwijl heel wat andere loontrekkenden -zoals de expediteurs bijvoorbeeld- gevat worden door het convenant Internationale handel).

**Convenant Kusthavens.** In 2002 en 2004 sloten de sociale partners van de Vlaamse kusthavens (Zeebrugge, Brugge, Oostende en Nieuwpoort) en de Vlaamse regering een samenwerkingsakkoord af telkens voor de duur van twee jaar.<sup>94</sup> Die sociale partners zijn de representatieve werkgeversorganisaties en werknemersvertegenwoordigers in de paritaire subcomités 301.04 (Oostende/Nieuwpoort)<sup>95</sup>, 301.05 (Zeebrugge) en 301.06 (Brugge)<sup>96</sup>. Voor de uitvoering en opvolging van de sectorconvenant werd een sectorconsulent bij de Centrale der Werkgevers Zeebrugge (CEWEZ) aangesteld.

Het convenant voor de Vlaamse Kusthavens is momenteel afgelopen maar er wordt gewerkt aan een verlengstuk op basis van het eerder vermelde modelconvenant. Er zijn al meerdere pogingen ondernomen om een convenant voor alle havens te onderhandelen. Een poging om per haven afzonderlijke sectorconvenants af te sluiten, strandde tot nu toe eveneens.<sup>97</sup>



92 Vanderbiesen, *De Vlaamse sectorconvenants in cijfers*, blz. 2. Administratie werkgelegenheid, *Sectorconvenants 2004*, blz. 10.

93 E-mail Dirk Malfait (raadgever Werk, Kabinet Werk) van 11-02-2008.

94 [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/sc\\_kusthavens\\_17122004.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/sc_kusthavens_17122004.pdf).

95 Voor een gedetailleerde samenstelling van dit paritair comité, zie: <http://www.werk.belgie.be/AE/nl-ae-30104.pdf>.

96 Voor een gedetailleerde samenstelling van dit paritair comité, zie: <http://www.werk.belgie.be/AE/nl-ae-30105.pdf>.

97 E-mail Dirk Malfait (raadgever Werk, Kabinet Werk) van 11-02-2008.



**Convenant Internationale Handel.** Het sectorconvenant Internationale handel slaat op het PC 226 (31.000 werknemers) en werd voor het eerst in april 2004 afgesloten.<sup>98</sup> Ondertussen werd een nieuw protocol gemaakt voor de periode 2007-2009 en werd het aantal consultants opgetrokken tot 2 (budget: € 102.000).<sup>99</sup> Een greep uit het actieplan:

- bedrijfsbezoeken voor leerkrachten organiseren,
- aanwezig zijn op opendeurdagen,
- op de haventerminals ervaringsdagen organiseren voor het secundair onderwijs,
- centra voor leerlingenbegeleiding informeren,
- 25 nieuwe bedrijven ertoe aanzetten om zich te registreren op het stageforum,
- afspraken maken met 10 bedrijven inzake leerkrachtenstages,
- 3 nieuwe beroepscompetentieprofielen ontwikkelen,
- 100 bedrijven bezoeken om opleidingen te stimuleren,
- een visie ontwikkelen op de betekenis van ervaringsbewijzen,
- 5 personen tewerkstellen met een arbeidshandicap,
- 100 bedrijven bevragen over de diversiteit in het personeelsbestand,
- een leeftijdsbewust personeelsbeleid stimuleren,
- een evenwichtige combinatie tussen werk en gezinsleven nastreven,
- een mobiliteitsbrochure verspreiden,
- een mobiliteitsplan opstellen voor 3 bedrijven.

### 5.2.3 Sociale economie

In Vlaanderen bestaat een aantal lokale initiatieven op het vlak van sociale economie die specifieke bijdragen voor de havengebonden sector leveren. De hoofddoelstelling is om de krachten van alle lokale en subregionale partners te bundelen om te komen tot een geïntegreerd, dynamisch en proactief economisch arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Daarbij wil men maximaal inspelen op de diverse middelen en instrumenten die Europa, België, Vlaanderen en de provincie ter beschikking stellen met het oog op een evenredige participatie van alle doelgroepen op de arbeidsmarkt.

Meestal zijn de budgetten bij voorrang bestemd voor kansengroepen. De belangrijkste doelstelling is om ouderen, jongeren, vrouwen en laaggeschoolden verhoudingsgewijs meer aan het werk te helpen. We geven hier enkele voorbeelden.

**Het Antwerpse Levanto** ontstond uit de fusie van Vitamine W, de Buurtontwikkelingsmaatschappij, de Bouwerij en Werkatelier Binnenstad. Levanto biedt een zestal werkervaringsplaatsen in een afzonderlijke cluster Magazijn en distributie, en werkt ook mee aan binnenvaartopleidingen.<sup>100</sup>

**De havenbesturen van Oostende en Zeebrugge** verlenen expliciete steun aan de scholing van bootmannen. Via projecten van sociale economie worden de bootmannen ook effectief in de haven ingezet.

**Startcentrum De Kaap** in Brugge zet 30 langdurig werklozen in voor schoonmaak- en opruimacties op bedrijventerreinen in de Brugse regio (onder andere Transportzone Zeebrugge). In dit sociale economieproject werkt De Kaap samen met de stad Brugge, Bedrijvig Brugge en de POM West-Vlaanderen.

**Werkvormm** (Eilandje, Antwerpen) staat voor 'Werk, Vorming-, Opleiding- en Re-integratieprojecten op Maat van Mensen'. De vzw bestaat sinds 2002 en helpt moeilijk bemiddelbare werkzoekenden om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.

Werkvormm biedt zowel werkervaringkansen als kwalitatieve opleidingen aan. De opleidingen focussen op horeca en metaal, waarbij de centrale invalshoek maritiem-toeristisch is. Concreet gaat het om onderhoud en restauratie van maritiem en toeristisch erfgoed en het onderhoud van het openbare havendomein.



98 [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/sc\\_inter\\_handel\\_2004.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/sc_inter_handel_2004.pdf) Voor een gedetailleerde samenstelling van dit paritair comité, zie: <http://www.werk.belgie.be/AE/nl-ae-22600.pdf>.

99 Nota aan de Vlaamse Regering VR/2007/23.11/DOC.1235.

100 <http://www.levanto.be/index.php?id=755>.



Momenteel worden drie basisopleidingen tweemaal per jaar georganiseerd: metaalbewerking en lassen, containerhersteller en medewerker keuken. De opleidingen bieden een degelijke technische basis, aangevuld met Nederlands en rekenen. Inhoudelijk wordt zoveel mogelijk praktijkgericht gewerkt, afgestemd op de behoeften van de bedrijfswereld. Naast de technische vaardigheden, hecht Werkvormm veel belang aan motivatie en attitudes zoals stiptheid, betrouwbaarheid en inzet.<sup>101</sup>

#### 5.2.4 Ad hoc opleidingssteun aan havengebonden bedrijven

In het recente verleden opteerde de Vlaamse Regering -bij gebrek aan een opleidingsfonds voor grote bedrijven- voor ad hoc opleidingssteun aan drie bedrijven in de Waaslandhaven.

**Voorwaarden.** De EU-verordening 68/2001 voorziet de mogelijkheid tot € 1 miljoen opleidingssteun aan een onderneming uit te betalen.<sup>102</sup> De subsidie-intensiteit, of het aandeel van de subsidies in de kosten van het project die in aanmerking worden genomen, bedraagt 25 % voor grote ondernemingen als het om specifieke opleidingen gaat. Voor algemene opleidingen, waarbij er 'overdraagbare' kennis wordt ontwikkeld, stijgt de subsidie-intensiteit tot 50 %. De verordening schrijft voor welk soort kosten in aanmerking komen, namelijk:

- de personeelskosten van de opleiders,
- de verplaatsingskosten van de opleiders en diegenen die de opleiding volgen,
- andere lopende uitgaven voor materiaal en benodigdheden,
- de afschrijving van werktuigen en uitrusting in de mate waarin deze voor het project worden gebruikt,
- de kosten van diensten inzake begeleiding en advisering met betrekking tot het project,
- de personeelskosten van degenen die de opleiding volgen (onder bepaalde voorwaarden).

**Nieuwe voorwaarden in 2008.** De Europese Commissie wil nog dit jaar de verordening 68/2001 vervangen door een algemene groepsvrijstellingsverordening.<sup>103</sup> Die hergroepeert een aantal oude verordeningen in verband met overheidssteun in één enkele tekst. De nieuwe verordening zal voor de meeste steunmaatregelen, inclusief opleidingssteun, tot 2013 het Europese kader vormen. Ze treedt in werking in juni 2008. Voortaan zal de steun een stimulerend effect moeten hebben. Met andere woorden: er zullen alleen activiteiten mogen worden ondersteund die de onderneming zonder steun niet of niet zo uitgebreid had kunnen uitvoeren.

De Vlaamse Regering heeft ondertussen een nieuw, compatibel *Besluit voor het toekennen van strategische investering- en opleidingssteun in het Vlaamse Gewest* goedgekeurd.<sup>104</sup> Het Besluit voorziet dat specifiek grote ondernemingen een beroep kunnen doen op strategische opleidingssteun.<sup>105</sup> De subsidie kan maximaal 20 % van de kosten bedragen die in aanmerking komen en wordt geplafonneerd op € 1 miljoen. De onderneming moet het stimulerend effect concreet bewijzen door op te sommen welke opleidingen in elk geval zullen plaatsvinden en welke opleidingen de onderneming bereid is boven op die opleidingen te financieren. De strategische waarde van de subsidieaanvragen wordt dan door de minister getoetst aan de vooropgestelde bedrijfseconomische, sociale en ecologische criteria.

101 <http://www.werkvormm.be/>

102 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001R0068:NL:HTML>. Die voorwaarden zijn opgenomen in het Vlaamse decreet van 31-03-2003 betreffende het economische ondersteuningsbeleid (artikel 20 tot 24).

103 *Uitnodiging opmerking te maken over het ontwerp voor een algemene groepsvrijstellingsverordening van de Commissie op het gebied van staatssteun (2007/C 210/10)*, in: PB C 210/14-210/40 van 08-09-2007.

104 Nota aan de Vlaamse Regering VR/2007/21.09/DOC1038.

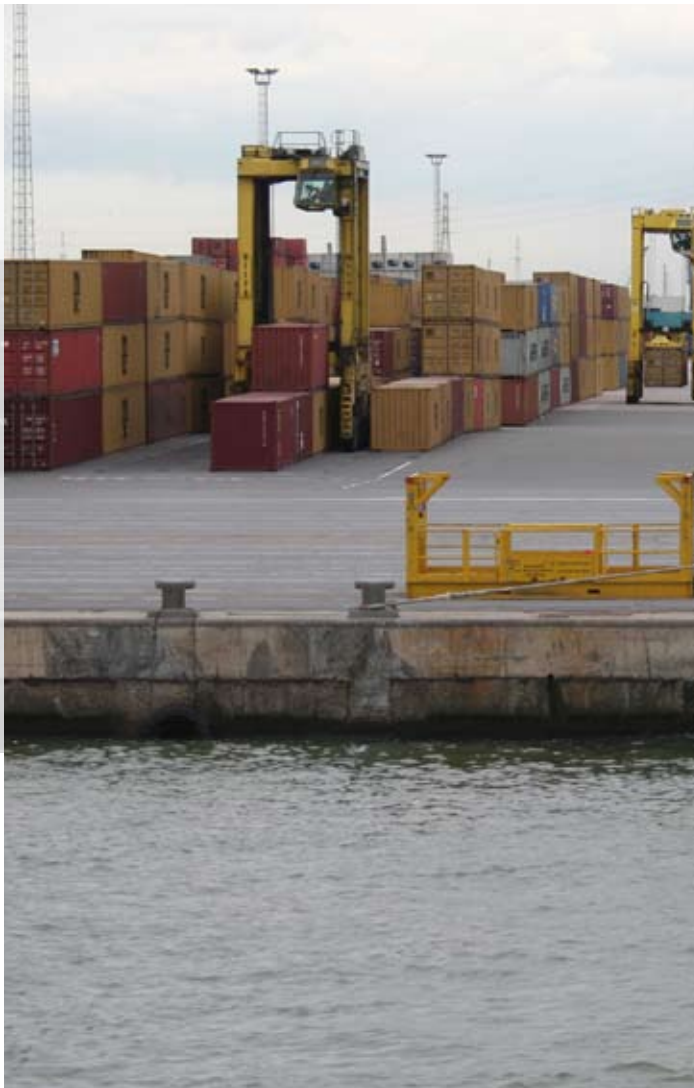
105 Voor KMO's wordt naar het Budget voor economisch advies (BEA) verwezen. [http://ewbl-publicatie.vlaanderen.be/servlet/ContentServer?c=Page&Mid=1158910385221&pagename=DSDB\\_%2FDigitaleSubsidieDatabank\\_%2FPage\\_%2FDSDLstmAatregel&cid=1154610007297](http://ewbl-publicatie.vlaanderen.be/servlet/ContentServer?c=Page&Mid=1158910385221&pagename=DSDB_%2FDigitaleSubsidieDatabank_%2FPage_%2FDSDLstmAatregel&cid=1154610007297).

We geven hier een kort overzicht van de ad hoc opleidingssteun die volgens de huidige criteria in de afgelopen jaren is toegekend.

**P&O Ports Antwerp.** In haar zitting van 19 mei 2006 keurde de Vlaamse Regering ad hoc opleidingssteun goed voor de NV P&O Ports Antwerp (thans DP World).<sup>106</sup> Het gaat om een opleidingsproject van september 2005 tot augustus 2008. P&O Ports Antwerp doet een beroep op deze vorm van staatssteun om de opleiding van 181 nieuwe personeelsleden van de Antwerp Gateway aan het Deurganckdok te financieren. De vraag naar nieuwe medewerkers blijkt namelijk zo moeilijk te beantwoorden dat het bedrijf moet investeren in opleidingen om over bekwame werknemers te kunnen beschikken.

De grote vraag wordt door een aantal elementen verklaard door:

- de nood aan technisch geschoold personeel voor kansenberoepen,
- de grote afstand tussen de werk- en woonplaats,
- de onregelmatige werktijden eigen aan containeroverslag,
- de ambitieuze timing van het project.



<sup>106</sup> Nota aan de Vlaamse Regering VR/2006/1905/DOC0467.

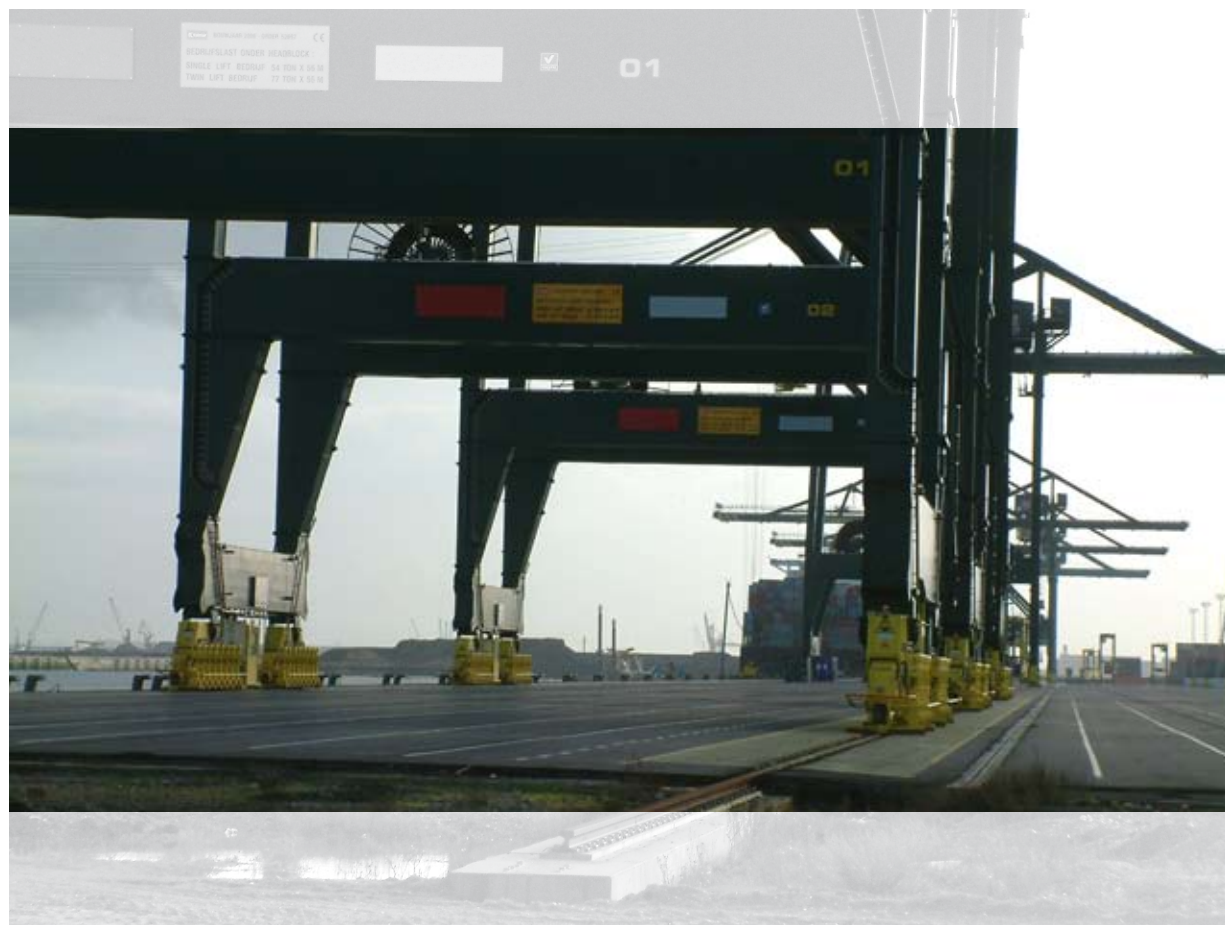
Tabel 14 vat het type opleidingen samen die P&O Ports Antwerp in het vooruitzicht stelt. Het bedrijf raamt de totale kostprijs van het opleidingsprogramma op net geen € 2 miljoen, waarvan 50 % wordt gesubsidieerd.

Tabel 14. Omschrijving opleidingsactiviteiten P&O Ports Antwerp

Naam opleiding	Aantal deelnemers	Uren opleiding per persoon	Totaal aantal opleidingsuren
Heftruckchauffeur (straddle carrier)	80	72	5.800
Kraanman	30	58	1.740
Planner	13	342	4.446
Ceelbaas en foreman	22	160	3.520
Technicus (algemeen)	36	532	19.152
Technicus specifiek onderhoud	36	114	4.104
Totaal			38.762

Bron: Nota aan de Vlaamse regering VR/2006/1905/DOC0467.

**PSA HesseNoordnatie.** De andere operator aan het Deurganckdok, PSA HesseNoordnatie, kampt met dezelfde problematiek en verkreeg op 8 juni 2007 ad hoc opleidingssteun.<sup>107</sup> Het bedrijf wil vooral vakmannen en straddle-carrierchauffeurs opleiden (Tabel 15). De opleidingen startten in september 2006 en eindigen in december 2008. De kostprijs van het opleidingsprogramma is gelijkaardig aan dat van P&O Ports. De overheidsinterventie belooft eveneens ongeveer € 1 miljoen (50 %).<sup>108</sup>



107 Nota aan de Vlaamse Regering VR/2007/0806/DOC0578.

108 Nota aan de Vlaamse Regering VR/2007/2007/DOC0778.

Tabel 15. Omschrijving opleidingsactiviteiten PSA HesseNoordnatie

Naam functie	Aantal deelnemers	Aantal dagen opleiding	Totaal aantal dagen opleiding
SC chauffeur	88	5	440
Kraanman	24	6,5	156
Havenarbeider	18	1,5	27
Foreman	17	3,5	59,5
Ceelbaas	6	5	30
Foreman kuiper	6	3	18
Containermarkeerder	30	5	150
Kuiper	22	1,5	33
Vakman	46	38	1748
Vakman brigadier	4	39	156
Assistent-chef markeerder	10	6	60
Chef markeerder	7	10	70

Bron: Nota aan de Vlaamse regering VR/2007/0806/DOC0578.

**Katoen Natie.** Ook Katoen Natie ontvangt ad hoc ondersteuning van de Vlaamse Regering.<sup>109</sup> De Regering keurde de subsidies goed op 20 juni 2007. Het gaat om een hele reeks opleidingen binnen de groep Katoen Natie, die echter vooral de ontwikkeling van het project Loghiddens city ten goede zouden komen.

Loghiddens city is een hoogtechnologisch logistiek platform van 260 hectare in de Waaslandhaven. De grote verscheidenheid aan activiteiten die hier ontwikkeld worden, impliceert dat de werknemersprofielen (leeftijd, origine, scholing) en dus ook de opleidingen sterk uiteenlopen. Het gaat om algemene opleidingen als logistiek medewerker, heftruckchauffeur, boekhouder, milieubeheer, marketing & sales, maar ook om specifieke opleidingen, zoals klassieke ICT-toepassingen en specifieke operationele pakketten (Tabel 16).

Het opleidingsproject ging van start in het najaar van 2006 en zal drie jaar lopen. Jaarlijks nemen 2.500 werknemers aan een opleiding deel (24.000 opleidingsuren of bijna 3.000 opleidingsdagen). Het volledige project omvat algemene opleidingen ter waarde van € 1,8 miljoen en € 0,5 miljoen aan specifieke opleidingen. Zoals voorzien in de Europese verordening draagt de overheid 50 % van de kostprijs van de algemene opleidingen en 25 % van de kostprijs van de specifieke opleidingen. De totale overheidsbijdrage omvat net geen € 1 miljoen.

<sup>109</sup> Nota aan de Vlaamse Regering VR/2007/2007/DOC0778.

Tabel 16. Overzicht van het opleidingsproject bij Katoen Natie

Opleiding	Aantal personen/jaar	Aantal uren/jaar	Aantal personen 3 jaar	Aantal uren 3 jaar
Financieel, fiscaal en douane	132	868	396	2.603
Informatica	591	4.434	1.773	13.301
Kwaliteit	14	100	42	300
Logistieke en operationeel	515	4.537	1.545	13.610
Management	66	722	198	2.166
Management	34	1.580	102	4.740
Milieu	58	257	174	771
Marketing en sales	50	565	150	1.695
Personeel en organisatie	29	228	87	683
Talen	66	2.802	198	8.405
Technische	30	387	90	1.161
Vaardigheden	130	2.914	390	8.742
Vaktechnische	71	936	213	2.808
Veiligheid	722	3.511	2.166	10.553
Totaal	2.508	23.839	7.524	71.516

Bron: Nota aan de Vlaamse regering VR/2007/2007/DOC0778.

### 5.2.5 Competentieagenda

Half mei 2007 keurden de Vlaamse Regering en de sociale partners de competentieagenda goed. 'De competentieagenda moet bijdragen tot een duurzame en innovatieve groei waardoor werkzaamheid, inzetbaarheid en werkbaarheid fors verbeterd worden. (...) Competentieontwikkeling wordt de rode draad doorheen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.'<sup>110</sup>

De Vlaamse Regering trekt voor de competentieagenda € 88 miljoen uit (waarvan € 22,5 miljoen van het Europees Sociaal Fonds) gespreid over de periode 2007-2009. Een groot deel van het geld (€ 30 miljoen euro) wordt opzijgezet voor projecten in bedrijven en sectoren rond opleiding en competentie management.

Concreet gaat het om de opleiding van werknemers en het versterken van hun kennis en vaardigheden, maar ook loopbaanbegeleiding en de promotie van ervaringsbewijzen krijgen een plaats in het geheel. De agenda telt tien prioriteiten.

**Geïntegreerde studie- en beroepskeuze.** Hier spelen de Centra voor Leerlingenbegeleiding en de VDAB hun rol, maar ook bedrijven en sectoren moeten inzicht verlenen in het arbeidsmarktperspectief van onderwijstrajecten. Ter ondersteuning van een meer geïntegreerde studie- en loopbaanoriëntering wordt onder andere gewerkt aan een structurele financiering voor het Gentse beroepenhuis en aan het verhogen van de kennis van het onderwijsaanbod.

**Meer en beter werkplekieren.** Een kwaliteitscharter en een voltijds systeem van alternerend werken en leren moeten zorgen voor de nodige professionaliteit bij de aanbieders van werkplekieren. Voorts beloven de sociale partners een behoeftedekkend aanbod van stage- en werkervaringsplaatsen: jaarlijks 75.000 stageplaatsen voor leerlingen – één voor elke laatstejaars in het TSO - en vijfjaarlijks 30.000 stages voor leerkrachten. Daarbij moet er aandacht zijn voor stages in sectoroverstijgende beroepen 'zoals de ICT-sector, de secretariaats- en bediendeberoepen en de logistieke beroepen.'

<sup>110</sup> Competentieagenda. Nota aan de leden van de Vlaamse Regering. VR/2007/1105/DOC0459. Zie ook Persbericht kabinet Vandenbroucke van 14 mei 2007.

**Actieplan ondernemend onderwijs.** 'Dit staat voor een gecoördineerde strategie om de ondernemingszin in het onderwijs te stimuleren.'<sup>111</sup>

**Versterken van de Erkenning Verworven Competenties (EVC).** Om de rol van het ervaringsbewijs op de arbeidsmarkt te onderbouwen, willen de Vlaamse Regering en de sociale partners een ruimer draagvlak creëren bij werkgevers, werkzoekenden en werknemers. Men wil ook sneller standaarden ontwikkelen en voor meer beroepen testcentra benoemen. Er komt een overkoepelende Vlaamse kwalificatiestructuur.

**Actieplan jeugdwerkloosheid.** De doelgroep van het actieplan zijn werkzoekenden tot 25 jaar oud met maximaal een diploma van de tweede of derde graad secundair onderwijs. Het gaat om een geïntegreerde aanpak waarbij de vacaturebemiddeling intensiever en sneller zal verlopen.

**Stimuleren van competentiebeleid.** 'Om het competentiebeleid binnen bedrijven te dynamiseren (...) zullen er 'lerende netwerken competentie management' worden opgezet'. Bedrijven en organisaties zullen in pilootprojecten samenwerken rond de ontwikkeling van hun werknemers. (...) Om een positieve dynamiek te brengen in de dialoog hierover zullen de sociale partners 101 nieuwe voorbeelden verzamelen van bedrijven waarvan men (...) overtuigd is dat deze bedrijven competentieontwikkeling op een inspirerende wijze aanpakken (...).'<sup>112</sup>

**Oudere werknemers.** Het nieuwe expertisecentrum Leefijd en Werk speelt een informerende, ondersteunende en beleidsvoorbereidende rol rond leeftijd en loopbanen. Om het vooroordeel dat oudere werknemers niet meetellen op de werkvloer te ontcrachten, selecteert het centrum een aantal bedrijven dat het tegendeel bewijst. Via internationale voorbeelden en studiewerk tracht het de mentaliteit te keren. Ook wordt het mentorschap gestimuleerd van oudere werknemers ten opzichte van jongere collega's.

**Incentives werknemers.** De sociale partners willen het nodige studiewerk verrichten voor het aanmoedigen van werknemers op het vlak van opleiding, loopbaanbegeleiding en ervaringsbewijzen.

**Werk maken van werknemerschap.** Aangezien vandaag steeds meer transitieperiodes tussen werk en niet-werk plaatsvinden, zullen ook werknemers op ondersteuning van de overheid aangewezen zijn. Binnen de werkwinkel wordt daarom een basisdienstverlening voor loopbaanondersteuning voorzien. Voorts worden de investeringen in de gesubsidieerde centra voor loopbaanbegeleiding voortgezet.

**Versterken van de sectoriële invalshoek.** De sectoren zullen fungeren als draaischijven voor het competentiebeleid, onder meer via de sectoriële (opleidings)fondsen en de sectorconvenants.

## 5.3 Initiatieven van de sociale partners

### 5.3.1 Beroepscompetentieprofielen

Sinds 1997 ontwikkelt de SERV volgens een wetenschappelijk ontwikkelde methode beroepscompetentieprofielen en sinds 2000 ook beroepenstructuren. Dat gebeurt binnen een samenwerkingsakkoord met de sectoriële sociale partners en opleidingsfondsen, soms ook met de beroepsverenigingen en de sectorcommissies van de SERV.

**Een beroepscompetentieprofiel** is een gedetailleerde beschrijving van de taken die een ervaren beroepsbeoefenaar uitoefent en een beknopte beschrijving van de competenties die hij daarvoor nodig heeft.

**Een beroepenstructuur** is een overzicht van de beroepen binnen een sector. Meestal worden alleen de kernberoepen opgenomen, bijvoorbeeld ingedeeld volgens de subsectoren, het productieproces of de afdelingen. De sectoroverschrijdende beroepen komen aan bod in een 'transversale' beroepenstructuur.

De beroepenstructuren dienen:

- als basis voor de eindtermen voor de onderwijsleerplannen, middenstandsléerlingwezen of beroepsopleiding VDAB, om zo de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te optimaliseren,
- om jongeren te helpen in hun studie- en beroepskeuzes,
- als hulpmiddel voor het HRM-beleid voor loopbaanbegeleiding en assessments,
- als basis voor de erkenning van verworven competenties.<sup>113</sup>

111 Competentieagenda. Nota aan de Vlaamse Regering. VR/2007/1105/DOC0459.

112 Competentieagenda. Nota aan de Vlaamse Regering. VR/2007/1105/DOC0459.

113 [http://www.serv.be/dispatcher.aspx?page\\_ID=06-00-00-00-000](http://www.serv.be/dispatcher.aspx?page_ID=06-00-00-00-000).



Voor de logistiek-maritieme sector zijn de volgende profielen beschikbaar:

- bestuurder reach-heftruck,
- douanedeclarant,
- expediteur,
- kapitein, matroos, stuurman of werktuigkundige kust- en sleepvaart,
- logistiek assistent,
- magazijnier,
- magazijnmedewerker,
- matroos binnenvaart.

### 5.3.2 Paritair beheerde vormingsfondsen

**LOGOS.** LOGOS is het sectorieel vormingsfonds van het Paritair Comité 226 voor internationale handel, vervoer en de aanverwante bedrijfstakken. LOGOS is sinds 1999 actief en heeft als missie:

- cursussen organiseren om de competenties van de bedienden uit de sector minstens op peil te houden, bij te schaven en uit te breiden,
- cursussen subsidiëren die door de bedrijven zelf worden georganiseerd,
- werkzoekenden om- of bijscholen om ze toe te leiden naar kansenberoepen,
- meewerken aan het welslagen van overheidsinitiatieven inzake opleiding en tewerkstelling.

Het PC 226 telt relatief veel loontrekkenden en herbergt bovendien een aantal essentiële functies voor de maritieme cluster. Voor de financiering van de bovenstaande initiatieven beschikt het sociaal fonds van het paritair comité over bijdragen van de werkgevers die onder de bevoegdheid van het paritair comité ressorteren die geïnd zijn door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid..

LOGOS organiseert in het hele land gratis sectoriële opleidingen, zoals Incoterms, douaneadministratie, documentair krediet, internationale handel, heroriëntatie naar douanedeclarant, het zeevervoer van gevaarlijke producten, ADR voor bedienden, basic air cargo skills, magazijnbeheer, voorraadbeheer, Outlook, Powerpoint, Windows, Word, Excel, Frans en Duits (turbo-opfrissing, conversations, schriftelijke conversatie, vlot in werksituaties), vergaderen met inzicht en effect, telefoneren: uw visitekaartje, krachtig communiceren, boekhouden in de praktijk, maritiem/logistiek bediende, enzovoort.<sup>114</sup> LOGOS werkt vaak samen met de VDAB, Syntra, Portilog, Ocha, CEVORA of andere privéspelers. In sommige gevallen gaat het ook om afstands- of webleren. LOGOS komt onder bepaalde voorwaarden tussen in de kosten van opleidingsprogramma's van individuele ondernemingen en organiseert opleidingen voor werkzoekenden. De opleidingen variëren van enkele weken tot enkele maanden (inclusief een stage in bedrijven uit de sector) en vinden plaats in samenwerking met onder andere de VDAB, de hogescholen en organisaties als CEVORA of Syntra. Voorbeelden van dergelijke cursussen zijn: logistiek medewerker, maritiem bediende, medewerker dispatcher en aspirant-expediteur.

<sup>114</sup> Volledige lijst: <http://www.logosinform.be/Media/downloads/gratis cursussen nl.pdf>.



**CEVORA.** CEVORA is het opleidingscentrum van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (PC 218). Het organiseert taalcursussen, pc-cursussen, maar ook cursussen magazijn- en voorraadbeheer, internationale handel (financiering en certificering), enzovoort.<sup>115</sup>

**Ocha.** Het Opleidingscentrum haven van Antwerpen (Ocha) is opgericht in 1980 als een paritair beheerde organisatie, met als doel: 'het onthaal en de vakopleiding van werknemers met het oog op hun erkenning als havenarbeider en de scholing van erkende categorieën van havenarbeiders te organiseren'. Het centrum beschikt over een vast bestand van praktijklesgevers.

De monitoren zijn ex-havenarbeiders die hun jarenlang opgebouwde beroepskennis ter beschikking stellen. Daarnaast wordt een beroep gedaan op de ingenieurs van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming.<sup>116</sup>

Ocha biedt een 'basisopleiding algemeen werk' voor kandidaat-havenarbeiders aan. Naast de basisopleiding organiseert het opleidingscentrum specialisatiecursussen voor onder meer dokautovoerders, kuipers, dekmannen ('gatman') en markeerders. Sectorspecifieke opleidingen zijn onder meer opleidingen voor manueel tillen, bakman en gevaarlijke producten. Het opleidingscentrum verstrekt ook opleidingen op maat, op verzoek van de bedrijven die hun vast personeel wensen bij te scholen (opleiding voor de bediening van vorkliften, reach-stackers, boordkranen, straddle-carriers en containermarkeerders).

**CEWEZ.** De Centrale van Werkgevers Zeebrugge verzorgt mee de beroepsopleiding voor havenarbeiders aan de haven van Zeebrugge. Daarvoor wordt jaarlijks een overeenkomst opgemaakt tussen het compensatiefonds voor de haven van Zeebrugge en de VDAB. Voor de praktische uitvoering van de opleidingen wordt samengewerkt met de technische school Onze Lieve Vrouw Ter Duinen. In mei 2007 startte CEWEZ met de bouw van een nieuw opleidingscentrum.<sup>117</sup>

## 5.4 Initiatieven van of ondersteund door de havensector

### 5.4.1 Werkgelegenheidsplatformen en jobbeurzen

Alfaport Antwerpen en VOKA-KKAW hebben onlangs een werkgelegenheidsplatform havenindustrie opgericht. Samen met de VDAB en het onderwijs coördineert het platform tewerkstellingsinitiatieven. Ondertussen kwam een 'actieplan met betrekking tot arbeidsmarktsituatie en -perspectieven binnen de Antwerps-Wase grootindustrie en havengebonden bedrijven' tot stand met als partners VDAB Antwerpen, VDAB Sint Niklaas en VOKA-KVK Antwerpen Waasland. Het gaat om een plan ter waarde van € 270.000 met acties die specifiek inspelen op de noden van de arbeidsmarkt. De opleidingscapaciteit voor koeltechnieker, lasser, industrieel reiniger, brandwachter, basistechnieken metaal en maritiem bediende wordt uitgebreid. Dit is een initiatief van de werkgevers, zonder vakbondsparticipatie.

In de andere Vlaamse havens bestaan soortgelijke coördinatieplatformen, waarbij de werkgevers telkens de leiding hebben. Gent heeft een HR-overleg in de schoot van VeGHO en Oostende heeft een 'cel beroepsopleidingen'.

Verder worden ook regelmatig jobbeurzen georganiseerd waar men kan kennismaken met de meest uiteenlopende banen in de havensector. Naast vacatures wordt dan ook uitleg verschaft over cursussen en extra opleidingen.

### 5.4.2 Portilog

Portilog geeft praktijkgerichte opleidingen aan werknemers uit de haven of de logistieke sector, werkzoekenden en studenten. Portilog is ontstaan uit het vroegere Beroepsinstituut voor informatica, haven en beheer van goederenstromen en wil nu in de vier Vlaamse havens opleidingen verzorgen (vanaf september 2007 ook in Gent bijvoorbeeld). Het centrum biedt twee soorten cursussen aan: taaltrainingen en vakopleidingen.

115 <http://www.cevora.be>

116 <http://www.cepa.be/>

117 <http://www.cewez.be/>

**De taaltrainingen** beperken zich tot cursussen Frans, Engels of Duits in een maritieme of logistieke omgeving.

**Voor de vakopleidingen** biedt Portilog drie types opleidingen:

- 1 Avondcursussen (aansluitend op de kantooruren)
  - Basismodules:
    - 1 incoterms,
    - 2 documentair krediet,
    - 3 tussenpersonen bij het vervoer,
    - 4 bill of lading,
    - 5 het zeeschip en zijn exploitatie,
    - 6 schadegevallen, verzekeringen en regeling van geschillen,
    - 7 Antwerpse havengebruiken en -reglementen bij inkomend verkeer,
    - 8 Antwerpse havengebruiken en -reglementen bij uitgaand verkeer.
  - Specialisatiemodules:
    - 1 praktijk van het expediteursvak,
    - 2 luchtvervoer,
    - 3 Rijn- en binnenvaart,
    - 4 spoorvervoer,
    - 5 wegvervoer,
    - 6 logistiek.
  - Optiemodules:
    - 1 het zeevervoer van gevaarlijke producten,
    - 2 douane: negen modules in samenwerking met de Hogeschool Antwerpen, wat leidt tot een diploma bachelor in de douanewetenschappen.
- 2 Seminars die belangrijke ontwikkelingen in de maritieme en logistieke sector toelichten rond thema's zoals fiscale vertegenwoordiging, Antwerpse voorwaarden '51, gevaarlijke goederen, documentair krediet en het Open forum over havenbeveiliging).
- 3 Bedrijfs cursussen op maat van de bedrijven.

### 5.4.3 APEC: het Flanders port training center

Deze nauw met het Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen (GHA) gelieerde opleidingscentrum concentreert zich specifiek op het opleiden van (buitenlandse) havenmanagers.<sup>118</sup> Een greep uit het aanbod:

- Tasks and Responsibilities of Forwarders, Agencies and Shipping Lines,
- Container Terminal Management,
- Port Freight and Railway Management,
- Port Environmental Protection Technology,
- New Developments in Port Engineering,
- Gestion Portuaire,
- Port Logistics,
- Gestion d'un Terminal à Conteneurs,
- Inland Waterways Transport,
- Ro-Ro Terminal Management,
- Dredging Technologies.

---

118 [http://www.portofantwerp.be/apec/NL\\_html/nl\\_mainset.htm](http://www.portofantwerp.be/apec/NL_html/nl_mainset.htm).

#### 5.4.4 Havencentrum Lillo

In 1988 startte de provincie Antwerpen het educatief Havencentrum Lillo op. Daar kunnen leerlingen en studenten uit het lager onderwijs, het secundair onderwijs en het hoger onderwijs terecht voor havenonderwijs. De confrontatie met de havenrealiteit staat hoog in het vaandel geschreven. Het oog in oog staan met de haven, de mensen, de dokken en de schepen is en blijft de hoofddoelstelling. Daarvoor werd een veertigtal excursiepunten geselecteerd die ter plekke bezocht worden onder leiding van eigen opgeleide gidsen.<sup>119</sup>

Het Havencentrum Lillo heeft ook lespakketten, die gedifferentieerd worden per niveau en studierichting. Enkele voorbeelden:

- containerbehandelingsystemen,
- het documentair krediet,
- een Duitstalig lespakket voor studenten hoger onderwijs,
- het volgen van een export- en handelstransactie met transport en financiële afwikkeling,
- de Antwerpse haven natuurlijker,
- rampenpreventie en rampenbestrijding,
- Nederlands, de wereldhaventaal,
- Incoterms 2000,
- de wind in de zeilen met het transportgericht onderwijs,
- maritieme taalschat: woorden en zinnen (ook in Engels, Frans en Duits),
- douane en accijnzen,
- havenarbeid,
- havenjargon.



#### 5.4.5 LOGIS, Ergoteam en Amelior

De vzw LOGIS in Opglabbeek is een opleidingscentrum voor magazijnfuncties.<sup>120</sup> Het verzorgt bijscholingen en bedrijfsopleidingen voor werknemers, geeft logistiek advies en ondersteuning aan bedrijven, ondersteunt Limburg als logistieke regio, verzorgt beroepsopleidingen voor werkzoekenden, werkt samen met onderwijsinstellingen en de VDAB, en geeft gratis arbeidsbemiddeling.

**Voor werkzoekenden** bestaat er de opleiding 'Goederenbehandelaar - Bestuurder interne transportmiddelen' die georganiseerd wordt met de steun van de VDAB, het Europees Sociaal Fonds en het Limburgfonds.

**Voor werkenden** zijn er onder meer:

- vaktechnische opleidingen: bestuurder heftruck, reachtruck, rolbrug, trekker, mobiele kraan, orderpicktruck, stapelaar-elektrotranspallet, hoogwerker,
- opfrissing- en vervolmakingopleidingen: bestuurder heftruck, reachtruck, rolbrug, trekker, mobiele kraan, orderpicktruck, hoogwerker, stapelaar-elektrotranspallet,
- veiligheidsopleidingen,
- opleidingen preventief en anticiperend handelen en rijden met interne transportmiddelen,
- opleidingen ergonomie en rugsparend werken in magazijnen en productiebedrijven,
- opleidingen voor ploegbazen,
- opleidingen coaching van medewerkers op de werkvloer,
- veiligheidsaudits met adviesverlening.

Ergoteam (Zelzate) en Amelior (Kortrijk) zijn andere vzw's die (onder andere) haven- en logistieke opleidingen aanbieden.<sup>121</sup> Voor een overzicht van de relevante opleidingen, zie: [http://www.bitto-ibot.be/nl\\_ formations-logistique.php](http://www.bitto-ibot.be/nl_ formations-logistique.php).

119 <http://www.provant.be/mobiliteit/haven/>.

120 <http://www.logis-opleidingscentrum.be>.

121 <http://www.ergoteam.be/default2.cfm>.

## 5.4.6 Bedrijven

Ook de bedrijven zelf worden steeds actiever en inventiever. Het GHA, DPWorld, APMT en anderen hebben eigen vacaturewebsites.<sup>122</sup> Kleine bedrijven in de havensector zijn echter niet tot dergelijke initiatieven in staat. De studie naar de werkgelegenheid bij 111 ondernemingen in de haven van Zeebrugge toonde trouwens aan dat kleine logistieke bedrijven doorgaans niet beschikken over een eigen vormingsbudget.<sup>123</sup>

Wat werving betreft, kunnen kleine bedrijven zich uiteraard aansluiten bij de specifieke vacaturedatabanken. Zo stelt de Centrale der Werkgevers aan de haven van Antwerpen (CEPA) gratis vacatures van haar leden op de website <http://www.cepa.be> ter beschikking. In Nederland bestaan er ook interactieve maritieme vacaturedatabanken.<sup>124</sup>

Afgezien van dergelijke initiatieven bestaat er in België een hele commerciële opleiding- en vormingsindustrie die de meest uiteenlopende opleidingen aanbiedt. Zo biedt Kluwer bijvoorbeeld een hele reeks opleidingen aan:

- logistiek & productie:
  - basisopleiding logistiek,
  - praktisch voorraad- en magazijnbeheer,
  - advanced logistiek,
  - screening van uw magazijnwerking,
  - ABC in warehousing en distributie,
  - outsourcen van uw magazijn- en distributieactiviteiten?,
  - service level agreements,
  - supplier relationship management,
  - de meerwaarde van MS Excel voor inkopers,
  - financiële en fiscale optimalisering van uw supply chain,
- transport:
  - efficiënt en kostenbewust transport organiseren,
  - wegwijs in weg- en zeevervoer,
  - transport en veiligheid,
  - screening van uw distributie- en transportactiviteiten,
  - transportrecht van A tot Z,
  - nieuwe rij- en rusttijden juridisch bekeken,
  - de impact van de nieuwe ADR regelgeving,
  - wegcode voor transporteurs,
  - transportverzekering: van overzicht tot inzicht,
  - transportcontracten en -documenten feilloos gebruiken,
  - MS Excel voor transportprofessionals,
  - BTW in de transportsector,
- douane:
  - douane van A tot Z,
  - douane: specialisatieopleiding,
  - douane-update,
  - actieve veredeling,
  - oorsprong,
  - BTW en internationale handel,
  - accijnzen,
  - BTW Entrepot,
  - Incoterms 2000,
  - documentair krediet, een opportuniteit in de internationale handel.

Er bestaan uiteraard nog andere privéondernemingen die soortgelijke opleidingen aanbieden, zoals Zelco.<sup>125</sup> De volledige lijst met erkende opleidingen in de sector is terug te vinden op [http://www.bito-ibot.be/nl\\_ formations-logistique.php](http://www.bito-ibot.be/nl_ formations-logistique.php).

122 <http://www.dehavenbeweegtje.be/> en <http://www.dpworldjobs.be/vacatures.php>.

123 Wallays, *Tewerkstelling in de haven van Zeebrugge*, blz. 25.

124 <http://www.maritiemevacaturebank.nl/index.php>.

125 <http://www.zelco.be/nl/opleiding/opleidingsaanbod/>.

### 5.4.7 Syntra

Syntra, het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming, biedt allerhande opleidingen aan, ook voor de maritieme en logistieke sector. Vestigingen van het agentschap zijn in elke provincie te vinden.<sup>126</sup> De volgende opleidingen zijn beschikbaar:

- documenten internationale handel,
- logistiek consulent,
- logistiek adviseur,
- douane- en accijnstechnieken,
- efficiënt en kostenbewust transport organiseren,
- kostenoptimalisatie in transport en expeditie,
- logistiek adviseur,
- logistiek management,
- magazijnmedewerker,
- opleiding voor magazijniers,
- reverse logistics: hoe en waarom,
- veilig laden en stuwen - ladingsbeveiliging,
- douane en expeditie,
- magazijnier: goederenbehandelaar,
- opleiding tot logistiek bediende.

Onlangs raakte bekend dat Syntra een opleiding tot matroos organiseert voor beroepsactieve volwassenen die zich willen herscholen. Syntra wil de instroom in de sector van de binnenvaart bevorderen, zowel voor de functies aan dek als voor de machinekamer. Aan beide soorten functies bestaat er een grote behoefte – een gevolg van de trafiekgroei, de nieuwe investeringen, de schaalvergroting, en de technologische evolutie. De opleiding bereidt voor op het federale examen voor matroos in de binnenvaart. Syntra organiseert de opleiding in samenwerking met Promotie Binnenvaart Vlaanderen.<sup>127</sup>

### 5.4.8 De Glazen Muur

In Nederland is er het tweejarige project rond de Glazen Muur, naar analogie met het glazen plafond waar vrouwen die promotie willen maken tegenaan botsen. De bedoeling is om de talenten van meisjes en vrouwen voor opleidingen en beroepen met een mannelijk imago, zoals techniek, logistiek, beveiliging en accountancy, te stimuleren en beter te benutten.<sup>128</sup>

Specifiek voor de logistieke functies is een mentoring-project opgestart dat de vrouwelijke studenten logistiek een goed beeld wil bieden van de mogelijkheden en kansen voor vrouwelijke managers in de logistiek. In dit project worden een tiental studentes HBO logistiek gekoppeld aan evenveel vrouwelijke managers logistiek. De deelnemers verwerven zo een beter inzicht in hun eigen loopbaanmogelijkheden en kunnen contacten en netwerken in het logistieke veld opbouwen. Door de samenwerking tussen het vrouwennetwerk van de Vereniging van Logistieke Managers en lokale hogescholen kwamen dertien koppels tot stand. Het project werd in oktober 2007 afgerond.



126 <http://www.syntra-ab.be/index.aspx> <http://www.syntrawest.be/>. <http://www.syntra-limburg.be/>.

127 Dit is overigens een nieuw project van afstandsonderwijs, te onderscheiden van de VDAB-opleiding tot matroos die zich richt op de vorming van werkzoekenden. [http://www.binnenvaart.be/nl\\_html/start/documents/uitnodigingpc160507.pdf](http://www.binnenvaart.be/nl_html/start/documents/uitnodigingpc160507.pdf).

128 <http://www.glazenmuur.nl/> Dit project is tot op zekere hoogte vergelijkbaar met het EQUAL-project waarin VTL participeert.: <http://www.vtl.nl/Equal-project.aspx>.



## 6 Inzetbaarheid en werkbaarheid

Welke initiatieven worden genomen om de werknemers van de havengebonden arbeidsmarkt maximaal inzetbaar te maken en te houden? En hoe staat het met de werkomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid in de havengebonden bedrijven?

### 6.1 Inzetbaarheid

Voor het begrip 'inzetbaarheid' (of 'employability') bestaat geen algemeen aanvaarde definitie.<sup>129</sup> De vakliteratuur heeft het meestal over het vermogen van werknemers om technische, persoonlijke, sociale en methodologische competenties onder steeds veranderende omstandigheden doelgericht en zelfstandig te kunnen ontwikkelen en in te zetten om een arbeidsgeschiktheid te verkrijgen en te behouden.<sup>130</sup>

**Meer dan vakkennis.** Technische vakkennis vormt uiteraard de basis van de inzetbaarheid van een werknemer, maar ook sociale competenties en mentaliteit (instelling, houding) worden gepercipieerd als de pijlers waarop de inzetbaarheid steunt. Naast 'knowing how' en 'knowing whom' wordt in de literatuur ook nog een aspect van 'knowing why' aan inzetbaarheid gekoppeld. Hiermee wordt duidelijkheid over de loopbaanverwachtingen bedoeld.<sup>131</sup>

Inzetbaarheid is in het belang van zowel de onderneming als de werknemers. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid. Het gaat om het ontwikkelen van talent (opleidingen) én vaardigheden, om regelmatige taak- en functieroulatie en het bieden van kansen om nieuwe ervaringen te verwerven.<sup>132</sup> Binnen een onderneming wordt inzetbaarheid in de hand gewerkt door functionerings- en loopbaangesprekken, persoonlijke ontwikkelingsplannen, communicatie over de bedrijfsstrategie en dergelijke meer. Belangrijk is dat werknemers worden gestimuleerd om zelf actief aan hun loopbaan te werken en bijvoorbeeld zelf initiatieven te nemen om cursussen te volgen. De employability-literatuur benadrukt ook het continue karakter van de investeringen in inzetbaarheid. Vaardigheden vervagen bij onvoldoende gebruik of verouderen door wijzigingen in de arbeidsmarktcontext.<sup>133</sup>

**Een win-winsituatie.** Inzetbaarheid heeft voor beide partijen voordelen. Werknemers verkrijgen een duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, waardoor ze hun werkzekerheid niet meer uitsluitend ontleen aan hun werkgever. Bedrijven die investeren in hun medewerkers krijgen in ruil flexibele werknemers die op de hoogte zijn van de nieuwste technologieën.

Ook de 'employability paradox'<sup>134</sup> is een argument pro. Volgens die paradox zouden investeringen in bijvoorbeeld loopbaanmanagement het vrijwillige verloop in de hand kunnen werken - maar net het omgekeerde is meestal het geval. Bedrijven die in loopbaanmanagement investeren, komen vaak makkelijker aan nieuw personeel en lopen minder risico dat medewerkers naar een ander bedrijf overstappen wegens ontevredenheid over hun ontwikkelingsmogelijkheden. Op die manier behoudt het bedrijf het personeel dat eigenlijk elders betere arbeidsvoorwaarden (salaris, bedrijfswagen, ...) zou kunnen krijgen. Een onderneming die aan loopbaanmanagement doet, zendt immers het signaal uit dat ze de werknemers waardeert en belang hecht aan hun loopbaanontwikkeling. Werknemers blijken dat vaak ook zo te ervaren, wat kan leiden tot een grotere tevredenheid met de arbeidssituatie.<sup>135</sup>

129 De betekenis van het begrip veranderde ook doorheen de tijd. Fons Leroy, Lang leren(d) leven. Van Employability naar enjoyability, in: *Over.Werk*, -3 (2002), blz. 45.

130 Anneleen Forrier, Luc Sels, Geert van Hootegem, Hans de Witte & Tom vander Steene, *Cahier 5. Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?* Leuven, 2002. J.G.L. Thijssen, *Employability: conceptuele varianten en componenten*, Utrecht, 1998, blz. 17-18. Jutta Rump & Silke Eilers, *Employability Management*, Ludwigshafen, 2005. [http://web.fh-ludwigshafen.de/lbe/index.nsf/Files/E3AF2C9BB24A4DCFC1257012003E59BF/\\$FILE/Employability%20Management%20-%20Abschlussbericht%20Mai%202005.pdf](http://web.fh-ludwigshafen.de/lbe/index.nsf/Files/E3AF2C9BB24A4DCFC1257012003E59BF/$FILE/Employability%20Management%20-%20Abschlussbericht%20Mai%202005.pdf).

131 R. De Fillippi & M. Arthur, The boundaryless career: a competency base perspective, in: *Journal of organisational behaviour*, XV (1994) 307-324. Geciteerd in: Verbruggen, Forrier, Sels & Bollen (2006).

132 Zie bij wijze van voorbeeld de brochure 'employability voor werkgevers': [http://www.vtl.nl/uploads/pdf/brochures/vtl\\_brochure\\_employ\\_2006.pdf](http://www.vtl.nl/uploads/pdf/brochures/vtl_brochure_employ_2006.pdf).

133 Anneleen Forrier, *Temporary employment, employability and training*, Leuven, 2003.

134 J. Gaspersz & M. Ott, *Management van employability: nieuwe kansen in arbeidsrelaties*, Assen, 1996. Geciteerd in: Marijke Verbruggen, Anneleen Forrier, Luc Sels & An Bollen, *Investeren in employability: wiens verantwoordelijkheid?*, Leuven, 2006 (Research paper MO 0612). Zie ook: Leroy, Lang leren(d) leven, 48. [http://www.econ.kuleuven.be/eng/tew/academic/mo/pdf\\_publicaties/org\\_studies/MO\\_0612.pdf](http://www.econ.kuleuven.be/eng/tew/academic/mo/pdf_publicaties/org_studies/MO_0612.pdf).

135 M. Kraimer, S. Seibert, S. Wayne & R. Liden, Examining employee performance and turnover intentions from a careers perspective. *Paper presented at the 2003 Academy of Management, Seattle*. L. Rhoades & R. Eisenberger, Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2002), blz. 698-714. J. Jiang, G. Klein, A discrepancy model of information system personnel turnover, in: *Journal of Management Information Systems*, 19 (2002), blz. 249-272. Geciteerd in: Verbruggen, Forrier, Sels & Bollen (2006).

De Nederlandse Logistics Labour Survey 2007 toonde aan dat medewerkers in 17 % van de gevallen het gebrek aan carrièremogelijkheden opgeven als reden van vertrek. Als motivatie wordt loopbaanmogelijkheden alleen voorafgegaan door salaris (23 %).<sup>136</sup> Een ander, internationaal logistiek onderzoek bevestigt dat logistieke professionals carrièremogelijkheden als een belangrijke motivatie voor hun werk beschouwen.<sup>137</sup>

**Externe loopbaanbegeleiding.** In het verleden introduceerde de Vlaamse overheid het 'recht op externe loopbaanbegeleiding' om het tekort aan investeringen op het vlak van inzetbaarheid op te vangen. Dat recht geeft iedere werkende Vlaming met minstens één jaar werkervaring de mogelijkheid om tegen een lage kostprijs deel te nemen aan externe loopbaanbegeleiding. Het gaat om loopbaanbegeleiding die niet georganiseerd wordt op initiatief van de werkgever en waarbij de begeleider niet tewerkgesteld is door de werkgever.

Externe loopbaanbegeleiding kan helpen om het inzicht in de eigen competenties te verhogen en de loopbaanverwachtingen helder te stellen ('knowing why'). Het kan mensen ook met de juiste netwerken in contact brengen ('knowing whom'). In november 2007 voerde de Vlaamse overheid een korte reclamecampagne om het recht op loopbaanbegeleiding meer bekendheid te verlenen.<sup>138</sup>

Onderzoek toonde echter aan dat externe loopbaanbegeleiding niet als vangnet kan dienen voor werknemers die weinig inzetbaarheidsteun van hun werkgever krijgen.<sup>139</sup>

## 6.2 Werkbaarheid

Het begrip 'werkbaarheid' verwijst naar de werkomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid. Het gaat om het evenwicht tussen werkbelasting en belastbaarheid van werknemers. Goede werkomstandigheden kunnen niet alleen bijdragen tot het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, maar voorkomen ook vrijwillig personeelsverloop.

In een Nederlands onderzoek noemt 12 % van de 606 bevraagde ondernemingen uit de logistieke sector een goede werksfeer een goed middel om ziekteverzuim te voorkomen. Zo'n 11 % doet aan verzuimpreventie door goede arbeidsomstandigheden te creëren, 10 % door het verstrekken van goed materiaal. 'Een titel 'veiligste magazijn' trekt geen nieuwe arbeidskrachten aan, maar medewerkers zijn er wel mee bezig'. Toenemende aandacht voor arbeidsomstandigheden en veiligheid worden in deze Nederlandse studie trouwens geïdentificeerd als de belangrijkste trend voor 2007 in de logistieke branche.<sup>140</sup>

### 6.2.1 Meting SERV/STV-Innovatie & Arbeid

In Vlaanderen wordt de werkbaarheid sinds enkele jaren door SERV/STV-Innovatie & Arbeid gemeten. Het doel van de enquête (met drie meetpunten: 2004, 2007 en 2010) is om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de kwaliteit van de arbeid. In dat kader wordt een werkbaarheidsgraad berekend, die wordt gedefinieerd 'als het aandeel van de werknemers met een kwaliteitsvolle baan op het vlak van zowel werkstress, motivatie, leermogelijkheden als de werk-privébalans.'

**Evolutie.** 'In vergelijking met 2004 is de werkbaarheidsgraad in 2007 gestegen van 52,3 % naar 54,1 %. Dit betekent concreet dat in 2007 54,1 % van alle loontrekkenden in Vlaanderen werkbaar werk heeft.'<sup>141</sup>

Die percentages zeggen echter niet alles. Bij een werkbaarheid van 54,1 % ervaart volgens het onderzoek 45,9 % van alle loontrekkenden in Vlaanderen problemen met één of meer van de vier aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. 'Een meerderheid ervan (23,9 %) heeft een probleem met één aspect van werkbaar werk, 14 % met twee aspecten en 7,9 % met drie of alle vier de aspecten van werkbaarheid.'<sup>142</sup>

136 Logistics Labour Survey 2007 (tabel 14).

137 Zeventig procent van logistici wil nieuwe baan, *Logistiek.nl*, 01-10-2007. [http://www.logistiek.nl/nieuws/id5399-Zeventig\\_procent\\_van\\_logistiek\\_professionals\\_wil\\_nieuwe\\_baan.html](http://www.logistiek.nl/nieuws/id5399-Zeventig_procent_van_logistiek_professionals_wil_nieuwe_baan.html).

138 <http://www.mijnloopbaanbegeleiding.be/> Zie ook Persbericht kabinet Vandenbroucke van 25 november 2007.

139 Verbruggen, Forrier, Sels & Bollen, *Investeren in employability*.

140 Logistics Labour Survey 2007, blz. 20

141 Persbericht SERV van 28 juni 2007.

142 Persbericht SERV van 28 juni 2007.



Tabel 17. Werkbaarheidsindicatoren en -risico's (Vlaams Gewest; 2007)

Werkbaarheidsindicator	Niet-problematisch	Problematisch	Acuut problematisch
Psychische vermoeidheid	71 %	29 %	10 %
Welbevinden op het werk	82 %	18 %	8 %
Leermogelijkheden	80 %	20 %	7 %
Werk-privébalans	89 %	11 %	2 %
Werkdruk	69 %	31 %	13 %
Emotionele belasting	79 %	21 %	4 %
Taakvariatie	77 %	24 %	11 %
Autonomie	80 %	20 %	8 %
Ondersteuning leiding	84 %	16 %	6 %
Arbeidsomstandigheden	86 %	14 %	5 %

Bron: SERV/STV-Innovatie & Arbeid.

**Oplossingen.** Het onderzoek onderscheidt zes mogelijke sleutels om de werkbaarheid te verbeteren:

- de werkdruk (werktempo, tijdslimieten...),
- de emotionele belasting (onder meer belangrijk bij contact met klanten),
- de afwisseling in het werk,
- de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk),
- de mate waarin men door de directe leiding wordt ondersteund,
- de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

De onderzoekers stellen twee significante verschillen tussen 2004 en 2007 vast: 'de groep loontrekkenden die acuut problematisch scoorde op het aspect taakvariatie is in 2007 licht gedaald naar 11 %. De groep loontrekkenden waarvan de arbeidsomstandigheden problematisch zijn, nam toe tot 14 %' (zie ook Tabel 17).<sup>143</sup>

De flexibiliteit die de werkgevers in de havengebonden arbeidsmarkt van de werknemers eisen, schept volgens sommigen moeilijkheden. 'De hoge flexibiliteiteisen (ploegen- en nachtarbeid) gaan hand in hand met een minimum aan flexibele arbeidsregelingen ten voordele van de werknemer.'<sup>144</sup> Een Nederlandse studie, uitgevoerd door Ecorys, geeft overigens aan dat 'voor warehousemedewerker er een groter beroep gedaan zal worden op hun bereidheid en vermogen om flexibel te werken'.<sup>145</sup>

## 6.2.2 Meting in de transportsector

In 2004 onderzocht SERV/STV-Innovatie & Arbeid specifiek de werkbaarheid in de transportsector (gedefinieerd als NACE-Bel 60 tot 63). Die ligt met 48,9 % lager dan het Vlaamse gemiddelde (52,3 %). Volgens SERV/STV-Innovatie & Arbeid komt dat doordat 'een groter aandeel van de werknemers in de sector geconfronteerd wordt met een gebrek aan leermogelijkheden en problemen in de werk-privébalans'.<sup>146</sup>

De auteurs vergelijken voor elk van de vier werkbaarheidsaspecten het aandeel van de werknemers in de transportsector die de situatie als problematisch omschrijven met de cijfers voor de hele Vlaamse arbeidsmarkt.<sup>147</sup>

- In de transportsector heeft 29,4 % van de werknemers een job die onvoldoende leermogelijkheden biedt. Dat aandeel ligt hoger dan het Vlaamse gemiddelde (22,6 %) en is het belangrijkste knelpunt voor de sector. 'Deze werknemers krijgen op de werkplek onvoldoende kansen om hun competenties op peil te houden en te ontwikkelen waardoor hun inzetbaarheid op langere termijn in het gedrang komt'.
- Verder heeft 29,7 % van de werknemers werkstress en 21 % heeft een job die motivatieproblemen creëert. Die percentages wijken niet veel af van het Vlaamse gemiddelde.
- Er is wel een groot verschil op het vlak van de werk-privébalans: voor 17,1 % van de werknemers uit de transportsector ligt de werk-privécombinatie moeilijk, terwijl dat in Vlaanderen gemiddeld voor 11,8 % het geval is.

143 Persbericht SERV van 28 juni 2007 (bijgevoegde presentatie).

144 Steunpunt WAV, *Sectorrapport Meer dan vervoer alleen*, blz. 30.

145 VTL, *Employability in transport en logistiek 2006*.

146 SERV, *Sectorprofiel werkbaar werk. Transportsector*, Brussel, 2005, blz. 2. <http://www.serv.be/uitgaven/846.pdf>.

147 SERV, *Sectorprofiel werkbaar werk*, blz. 4.

**Risicofactoren.** Wat de werkbaarheidsrisico's betreft, stelt SERV/STV-Innovatie & Arbeid (zie Tabel 18): 'Hoge werkdruk, routinematig werk en onvoldoende autonomie vormen de drie belangrijkste risicofactoren voor de transportsector. Op het vlak van routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn er duidelijk meer problemen in de transportsector dan gemiddeld in Vlaanderen (29,3 % versus 23,8 % voor routinematig werk, 29,1 versus 20,8 voor onvoldoende autonomie). Voor hoge werkdruk (33,5 %) verschilt het percentage voor de transportsector nauwelijks met het Vlaamse gemiddelde (31,0 %). Onvoldoende steun vanuit de directe leiding en belastende arbeidsomstandigheden komen voor bij meer dan een vijfde van de werknemers uit de transportsector. Dit is meer dan het Vlaamse gemiddelde. Enkel voor emotionele belasting is er voor de sector een duidelijk lager cijfer dan het Vlaamse gemiddelde.'<sup>148</sup>

Tabel 18. Werkbaarheid in Vlaanderen en in de transportsector ( % van werknemers; 2004)

Werkbaarheidsindicator	Vlaanderen	Transportsector
Werkstress	28,9	29,7
Motivatieproblemen	18,7	21,0
Leermogelijkheden	22,6	29,4
Werk-privébalans	11,8	17,8
Hoge werkdruk	31,0	33,5
Emotioneel belastend werk	20,5	11,8
Routinematig werk	23,8	29,3
Onvoldoende autonomie	20,8	29,1
Onvoldoende steun directe leiding	16,1	22,0
Belastende arbeidsomstandigheden	12,1	20,1

Bron: SERV, Sectorprofiel werkbaar werk. Transportsector, Brussel, 2005, blz. 5.  
<http://www.serv.be/uitgaven/846.pdf>.

### 6.2.3 Mobiliteit

SERV/STV-Innovatie & Arbeid verrichtte geen onderzoek naar de beschikbaarheid van openbaar en/of collectief vervoer. Nochtans percipiëren de (potentiële) werknemers de bereikbaarheid van een bedrijf doorgaans als zeer belangrijk. Werknemers stellen een korte pendelafstand steevast op prijs, voornamelijk omdat die afstand de vrije tijd rechtstreeks beïnvloedt (positief of negatief).

**Havenprobleem.** In de Vlaamse havens stelt het vervoersprobleem zich scherper dan in de rest van het Gewest. Havengebieden zijn vaak erg afgelegen (niet in de buurt van een station of een stadskern) en bijzonder uitgestrekt. Sommige bedrijven in de havengebieden (onder meer BASF, GM) organiseren daarom collectief vervoer. Een aantal andere bedrijven of beroepsgroepen (uitzendkrachten, personeel van onderaannemers of stagiairs) kan echter niet altijd terugvallen op collectief vervoer.<sup>149</sup> Bijna alle betrokkenen in de havensector stellen onomwonden dat het openbaar vervoer in de havengebieden schromelijk tekortschiet.

**Werkloosheidsval.** De havens rekruteren laaggeschoolde arbeid. Voor die kansengroepen kan het woon-werkverkeer snel negatieve consequenties hebben: de meerinkomst uit betaalde arbeid wordt tenietgedaan door de meerkost van de verplaatsing. Als de vervoerskosten door een gebrek aan openbaar/collectief vervoer te hoog oplopen, slaat de werkloosheidsval dicht.

<sup>148</sup> SERV, *Sectorprofiel werkbaar werk*. blz. 5.

<sup>149</sup> In het Rotterdamse convenant Onderwijs-Arbeidsmarkt (zie boven) wordt bijvoorbeeld expliciet een stage-espress voorzien voor het vervoer van stageairs naar moeilijk bereikbare bedrijven in het havengebied.

**Max Mobiel en het Pendelplan.** Onder meer om deze redenen ontstond in de regio Gent een initiatief voor het collectief vervoer van uitzendarbeiders (Uitzendbus Dampoort-Skaldenpark).<sup>150</sup> Ondertussen werd de actieradius verbreed. Op 1 januari 2006 ging het mobiliteitsproject Max Mobiel van start. Max Mobiel werd geïnitieerd door het partnerschap *Gent, stad in werking* en ontwikkeld in samenwerking met het Pendelplan van de Vlaams minister voor Mobiliteit. De negen stichtende leden van de vzw zijn: Stad Gent, Provincie Oost-Vlaanderen, Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij Oost-Vlaanderen, Bedrijvencentrum De Punt, Vereniging van Gentse Havengebonden Ondernemingen, UNIZO Gent, Vorming & Actie Scheldeland vzw, Volksverheffing vzw (ACV) en Vormingsfonds voor Uitzendkrachten vzw (ABVV).<sup>151</sup>

Max Mobiel heeft tot doel een betere woon-werkmobiliteit in Gent te realiseren met inzet van verschillende vervoersmodi (busdiensten, fietsverhuur, enzovoort). Zodoende hoeft het woon-werkverkeer geen struikelblok te zijn voor de lokale werkgelegenheid. Max Mobiel biedt collectief werknemersvervoer aan naar moeilijk bereikbare bedrijvzones in het Gentse. De shuttles brengen dagelijks werknemers op hun bestemming. Het gaat om een service op maat tot aan de bedrijfsdeur. De shuttle is bestemd voor uitzendkrachten, vaste medewerkers, kandidaat-werknemers, stagiairs, jobstudenten. De werkgever reserveert online en betaalt voor een heen- en terugrit Gent Dampoort-Skaldenpark en Gent Sint-Pieters-Drongen € 3 per persoon (exclusief BTW en mogelijkheid tot 120 % fiscale aftrek).



150 Andere initiatieven zijn: de leermobiel en de CEWEZ-website voor havenarbeiders.

151 <http://www.max-mobiel.be/>



## 7 Conclusie: zeven knelpunten

**De Vlaamse zeehavens zijn bijzonder belangrijk voor onze economie, maar ze zijn ook kwetsbaar. Zo kent de werkgelegenheid in de havengebonden economie zeven knelpunten. We zetten ze even op een rijtje.**

### 7.1 De havens verdienen een beter imago

Het negatieve imago van de havens weerhoudt jongeren ervan om een havengebonden studierichting in te slaan. Havenexperts wijzen naar het imago als een van de belangrijkste oorzaken van het arbeidskrachtekort in de Vlaamse havens. Zeehavens worden vaak geassocieerd met zwaar en onregelmatig werk, mobiliteitsproblemen en milieuhinder. Dit schrikt studenten en andere potentiële werknemers af.

**Profielen.** Een ander cliché is dat de haven 'een echte mannenwereld' is. Nochtans beschikken de Vlaamse zeehavens met het paritair comité 'internationale handel' over een van de meest vrouwelijke paritaire comités van het land.

Voorts taant de kennis van klassieke havenberoepen. Sommige experts menen dat vele jongeren weinig of niet vertrouwd zijn met de klassieke havenberoepen, zoals expediteur of waterklerk. De kennisoverdracht verloopt blijkbaar niet erg vlot. De eerder vernoemde beroepscompetentieprofielen van de SERV kunnen hier uiteraard een rol spelen.

**Multimediale toepassingen.** Tot op heden werd al een aantal multimediale toepassingen in het leven geroepen.

- Stroom van beroepen. Een hele reeks spelers in de haven van Antwerpen ontwikkelde gezamenlijk een cd-rom, Stroom van beroepen, die jongeren een overzicht biedt van de verschillende functies in de Antwerpse haven.
- Let's Go. De drietalige website Let's go<sup>152</sup> laat de gebruiker de keuze tussen 6 beroepen: chauffeur, heftruckbestuurder, magazijnier, scheepsagent, expediteur en dispatcher. Door het aanklikken van de figuurtjes op het scherm komt de gebruiker te weten wat het beroep precies inhoudt en welke opleiding erop aansluit.

Bij het overzicht van de opleidingen moet de gebruiker kiezen tussen de opleidingsvorm (bijvoorbeeld avondonderwijs, of derde graad BSO). Vervolgens wordt een overzicht geboden van de instituten in België die de opleiding aanbieden. Tot slot wordt de gebruiker doorverwezen naar de site van de bewuste organisatie.

- Are you waterproof? De website Are you waterproof?<sup>153</sup> wil jongeren informeren over de opleidingen en jobperspectieven in de maritieme sector. Are you waterproof? is een vereniging van maritieme scholen en werkgevers. De website biedt de mogelijkheid om het profiel van de geïnteresseerde te vergelijken met dat van een kapitein of een stuurman. Het profiel waarover potentiële gegadigden moeten beschikken wordt toegelicht, net als de voordelen die zij uit de opleidingen kunnen halen.

De site bevat een aantal getuigenissen van ervaringsdeskundigen. Zo tracht de site jongeren te overtuigen van de zin van een maritieme opleiding en reclame te maken voor de beschikbare opleidingen en cursussen. Verder biedt de site een overzicht van de opleidingen en jobs, maar ook van een hele reeks events die jongeren kunnen interesseren.



CD-Roms en websites zijn ongetwijfeld goede instrumenten om jongeren aan te spreken, maar geen enkele website kan een scholier meer motiveren dan een persoonlijk contact dat kan. De sector heeft er dan ook alle belang bij om meer in te zetten op 'Campus recruiting', bedrijfsbezoeken en havenjobbeurzen.

De sector heeft er ook veel bij te winnen om zich een meer vrouwelijk imago aan te meten. Terwijl bij de scheepsagenten en expediteurs al meer dan 4 werknemers op 10 vrouwen zijn, bestaan er elders in de havens nog heel wat 'glazen muren' die gesloopt moeten worden om meer vrouwen een kans te kunnen geven.

152 <http://www.lets-go.be/nl/index.htm?PHPSESSID=f96736d3f8c5d6f742e0712d487914c1>

153 <http://www.areyouwaterproof.be/index2.php>

**Havencentrum Lillo.** Educatieve centra als het Havencentrum Lillo kunnen het imago van de havens zeker helpen oppoetsen. Dat geldt ook voor het Gentse beroepenhuis dat jongeren vertrouwd wil maken met technische en praktisch-uitvoerende beroepen (onder meer in de sectoren metaal, chemie, transport en logistiek). Het beroepenhuis is onder hetzelfde dak gehuisvest als het RTC Oost-Vlaanderen, maar houdt zich niet met de haven bezig omdat het nog geen sponsoring uit die hoek heeft kunnen aantrekken.<sup>154</sup>

De rol van het Havencentrum Lillo kan worden versterkt door de havenbesturen met grote activiteiten van het type Museum aan de Stroom, 100 jaar haven Zeebrugge of de Vlaamse havendag.

## 7.2 De knelpunten voor kansenberoepen wegwerken

De bestaande kansenberoepen, zoals expeditiebediende of transportplanner, kunnen met tal van middelen worden aangepakt. Uiteraard is nieuwe instroom vanuit de (hoge)scholen wenselijk. Naast klassiekers als betere (aanvullende) arbeidsvoorwaarden en automatisering, verwachten experts heil van omscholing van werkenden en werkzoekenden en van (selectieve) immigratie.

**Opleiding.** Volgens het NBB-onderzoek op basis van de sociale balansen nam in 2005 gemiddeld elke tweede loontrekkende deel aan een opleiding (zowel in de maritieme als de niet-maritieme cluster). Bij kwantitatief belangrijke groepen als de goederenbehandelaars en de scheepsagenten lag de deelname echter lager (respectievelijk 17 % en 24 %). Op het vlak van opleiding scoort België in de Europese vergelijking trouwens traditioneel slecht: de controle op de naleving van de intersectoriële overeenkomsten die meer opleiding voorzien voor de werknemers moet dan ook worden versterkt.<sup>155</sup>

**Immigratie.** De meeste kansenberoepen in de maritieme cluster worden niet vermeld in de lijst met kansenberoepen waarvoor sinds kort een versoepelde procedure arbeidskaarten bestaat.<sup>156</sup> Voor de havens komen alleen gespecialiseerde technici, verkoop- en marketingverantwoordelijken, kraanmannen, matrozen voor de binnenvaart en vrachtwagenbestuurders uit de nieuwe EU-lidstaten in aanmerking. Veel kansenberoepen kunnen momenteel dus niet via inwijking uit de nieuwe lidstaten worden ingevuld. Vanaf 2009 heft de Europese Unie deze beperkingen echter op.

Ook de arbeidsreserve in de omliggende regio's (Noord-Frankrijk, Wallonië en Brussel) kan worden aangesproken. De arbeidsbemiddelingsdiensten wisselen momenteel reeds automatisch vacatures uit en werken samen in de vzw Synerjob. Specifiek voor de havens wordt er echter niets ondernomen. Daarvoor zullen dan wel oplossingen moeten worden uitgewerkt voor het woon-werkverkeer (Luik-Antwerpen, Ath-Gent...) en het wegwerken van de taalbarrières.

## 7.3 Een betere aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Een Nederlands onderzoek geeft aan dat de kwaliteitseisen voor medewerkers in de transportsector en in de logistiek zullen toenemen.<sup>157</sup> De stijgende eisen van de werkgevers moeten op de een of andere manier in de opleiding van de secundaire scholen worden weerspiegeld. Specifieke investeringen in de afstemming van bepaalde onderwijsvormen op de havengebonden arbeidsmarkt zijn aan de orde van de dag.

**Ongekwalficeerde uitstroom.** Naast de stijgende onderwijs- en opleidingseisen stellen arbeidsmarktexperts vast dat heel wat jongeren het onderwijssysteem verlaten zonder diploma. Ongekwalficeerde arbeidskrachten hebben volgens arbeidsmarktexperts een veel grotere kans op werkloosheid: 'Als ze toch een job vinden, is deze vaak laagbetaald en werken ze vaker in minder gunstige omstandigheden'.<sup>158</sup>



154 <http://www.beroepenhuis.be/index.php?m=over&p=wat&f=default>

155 Hoge raad voor de werkgelegenheid, *Jaarverslag 2006*, Brussel, 2007, blz. 40-43.

156 [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/migratie\\_lijstknelpuntberoepen.pdf](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/migratie_lijstknelpuntberoepen.pdf).

157 VTL, *Employability in transport en logistiek 2006*, blz. 7.

158 Eef Stevens, Vaarwel bord en krijt!, in: *Jaarboek Steunpunt WAV*, Leuven, 2003, blz. 103-107.

Deze 'ongekwalificeerde uitstroom' van meer dan 10 % van de jongeren kan echter ook worden gepercipieerd als een reservoir van potentiële arbeidskrachten.<sup>159</sup> Aangezien laaggeschoolden een belangrijke groep werknemers op de havengebonden arbeidsmarkt vormen, liggen hier belangrijke kansen voor het grijpen. De NBB-studie geeft aan dat 15 % à 20 % van de nieuw geworven werknemers alleen de lagere school succesvol afmaakte. Ongeveer de helft van de nieuw geworven werknemers bezit maximaal een diploma middelbaar onderwijs.

**Gelijke kansen.** Volgens de Beleidsnota Onderwijs is de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een van de vier prioriteiten van het onderwijsbeleid in de huidige legislatuur. Het onderwijsbeleid plaatst de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt specifiek in de context van gelijke kansen. 'Door het technisch en beroepsonderwijs meer te ondersteunen, de aansluiting ervan met de arbeidsmarkt te verbeteren en het deeltijds onderwijs te stimuleren, kunnen we die trajecten versterken waarin de meest kwetsbare jongeren terechtkomen.'<sup>160</sup> De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt vormt zelfs één van de speerpunten in het gelijkekansenbeleid. Daarbij wordt ingezet op een herwaardering van het technisch en beroepsonderwijs en op het doorbreken van het watervaleffect.

**Stages.** Het beleid focust zich in eerste instantie op de organisatie van stages die onderwijs(opleidingen) aanvullen met praktijkervaring. Een stageforum (<http://www.wordwatjewil.be>) bundelt alle informatie en bevat een stagedatabank voor leerlingen en leerkrachten.

**Andere leervormen.** Op de tweede plaats komt het deeltijds leren of werkplekleren. Die leervorm biedt goede mogelijkheden om competenties af te stemmen op de vraag van de arbeidsmarkt. Het gaat niet alleen om vakkennis, maar ook om sociale vaardigheden en werkhoudingen. Het onderwijsbeleid streeft ernaar om systemen van leren en werken als volwaardig alternatief voor het voltijds onderwijs te ontwikkelen.

**TSO/BSO.** Verder wil men TSO- en BSO-scholen tot 'slagkrachtige partners maken in het landschap van beroepsopleiders'.<sup>161</sup> De aankoop van nieuwe infrastructuur en apparatuur voor nijverheidsscholen wordt daarbij in het vooruitzicht gesteld. Regionale Technologische Centra en sectorconvenants worden hier ook ingeschakeld, al wil het beleid een grotere betrokkenheid van onderwijsverstrekkers realiseren ten einde de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te optimaliseren.

**HBO.** Ten vierde wijst het onderwijsbeleid een belangrijke rol toe aan het Hoger Beroepsonderwijs, dat zich met het oog op het verbeteren van de aansluiting met de arbeidsmarkt positioneert tussen het secundaire en het hoger onderwijs. Zo percipieert het beleid de zevende specialisatiejaren, die in de havengebonden arbeidsmarkt enige populariteit genieten, als korte en flexibele opleidingen die de totstandkoming van 'een hiaat in het kwalificatiecontinuüm' tussen het diploma secundair onderwijs en het bachelordiploma kunnen verhinderen.

Vanuit het beleid worden dus heel wat instrumenten aangereikt om de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren. Vanuit de havensector wordt daar echter niet altijd voldoende op ingespeeld. Via de uitbouw van lokale **HavennetWerken** zou daaraan kunnen verholpen worden.

## 7.4 Een meer gediversifieerde opleiding voor werkzoekenden

De VDAB organiseerde in 2006 opleidingen voor een kleine 6.000 werkzoekenden in de maritieme cluster. De opleidingen waren min of meer gelijkmatig verdeeld over de sectoren Haven-maritieme-expeditie, Logistiek en Vervoer.

In essentie bestonden de VDAB-opleidingen in de sector Haven-maritieme-expeditie voor het overgrote deel uit de opleiding van havenarbeiders. In het segment Logistiek lag de klemtoon duidelijk op heftruckchauffeurs. Ook het aantal opleidingsuren in de vervoerssector is sterk geconcentreerd op één type opleiding, namelijk vrachtwagenbestuurder. Taalcursussen, bijvoorbeeld, nemen in dit geheel een zeer bescheiden plaats in. Een diversificatie in het opleidingsaanbod van de VDAB is dan ook aangewezen.

**Kansengroepen.** Specifieke kansengroepen, zoals langdurig werkzoekenden of allochtonen, hebben echter een speciale aanpak nodig. Om het probleem op te lossen dat werkgevers méér interesse hebben in mensen die nog recent gewerkt hebben dan in langdurig werklozen, kan meer dan vandaag al het geval is, een beroep gedaan worden op werkervaringsprojecten en leerwerkbedrijven. Ook een uitbreiding van het systeem van jobcoaching en meer Individuele Beroepsopleidingen kunnen voor het nodige soelaas zorgen.

159 De ongekwalificeerde uitstroom wordt gedefinieerd als het aandeel 18- tot en met 24-jarigen dat laaggeschoold is – dus geen diploma hoger secundair onderwijs behaalde – en dat niet deelnam aan opleiding in de referentieperiode van de Arbeidsmarktenquête. Het Vlaamse Gewest is anno 2005 met een ongekwalificeerde uitstroom van 10,7 % goed op weg om de Lissabonbenchmark van 10 % te halen. Gemiddeld in EU-15 verlaat 17,2 % de school ongekwalificeerd. Stevens & Tielens, *Halverwege Lissabon*, blz. 27-28.

160 Beleidsnota Onderwijs (2005-2009), blz. 27.

161 Beleidsnota Onderwijs (2005-2009), blz. 34.

## 7.5 Meer kansen voor kansengroepen

We kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat de huidige inspanningen van de sector zich vooral concentreren op jongeren (met stages, websites...). Nochtans behoort momenteel drie vierden van de Vlaamse werklozen tot minstens één kansengroep.

**Ouderen.** Arbeidsmarktanalisten stellen nochtans dat 'de grootste uitdaging zich situeert op het vlak van de ouderen. De samengedrukte loopbaan – een late intrede gekoppeld aan een vroege uitrede – is uitgesproken aanwezig in Vlaanderen. Na de leeftijd van 50 en zeker 55 jaar neemt de werkzaamheidsgraad een duik. In 2005 werkt 30,7 % van de 55-plussers terwijl het streefdoel voor 2010 op 50 % ligt. Het verschil in arbeidsdeelname tussen de middenleeftijd en de ouderen is nergens in Europa zo groot als in het Vlaamse Gewest (op Slovenië na).'<sup>162</sup>

**Allochtonen.** Wat de allochtonen betreft, toonde de recente VDAB-publicatie Wegwijs op de Vlaamse arbeidsmarkt aan dat Antwerpen in Vlaanderen de hoogste werkloosheidsgraad kent bij personen van Turkse of Maghrebijnse oorsprong.

Voor hen moeten er oplossingen op maat worden uitgewerkt, met aangepaste taalcurricula, peterschapsprojecten en jobcoaching.

## 7.6 Inzetbaarheid en werkbaarheid verhogen

De inzetbaarheid en werkbaarheid van de werknemers in de havengebonden arbeidsmarkt is – zoals in vele andere sectoren – ongetwijfeld voor verbetering vatbaar.

**Inzetbaarheid.** Met inzetbaarheid wordt niet alleen het verwerven en behouden van technische vakkennis bedoeld, maar ook sociale competenties, instelling en loopbaanverwachtingen vallen onder dit begrip.<sup>163</sup> Persoonlijke ontwikkelingsplannen, regelmatige taak- en functieroulatie, functioneringsgesprekken en dergelijke zorgen voor een duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt voor de werknemers en voor gemotiveerde en loyale werkrachten voor de werkgevers.

Bedrijven die investeren in hun medewerkers komen vaak makkelijker aan nieuw personeel en lopen minder kans dat medewerkers uit onvrede naar een andere werkgever overstappen. Het 'recht op externe loopbaanbegeleiding', dat de Vlaamse overheid vóór enkele jaren introduceerde, kan echter niet als vangnet dienen voor werknemers die weinig inzetbaarheidsteun van hun werkgever krijgen.<sup>164</sup>

**Werkbaarheid.** Wat de werkbaarheid (de kwaliteit van de arbeid) betreft, wordt in de literatuur algemeen aanvaard dat de in de havengebonden arbeidsmarkt geëiste flexibiliteit vrij hoog is en bovendien 'problematische' neveneffecten veroorzaakt. SERV/STV-Innovatie & Arbeid, dat de transportsector in 2004 heeft onderzocht, stelt vast dat de werkbaarheid in de transportsector lager ligt dan in gans Vlaanderen door een gebrek aan leermogelijkheden en problemen in de werk-privébalans.

In vergelijking met Vlaamse gemiddelden is het tekort aan voldoende leermogelijkheden het belangrijkste knelpunt in de transportsector. Qua werkstress en motivatieproblemen wijkt de transportsector niet af van het Vlaamse gemiddelde, maar op het vlak van routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn er weer wel meer problemen in de transportsector.

Het is duidelijk dat er een knelpunt bestaat op het vlak van opleidingen en loopbaanplanning voor heel wat werknemers in de havengebonden arbeidsmarkt. De werkgevers dragen hierin een belangrijke, maar niet de exclusieve verantwoordelijkheid. Het gaat immers niet alleen om het vrijmaken van budgetten, maar ook om een mentaliteitswijziging. Vandaar dat sensibiliseringsacties – met als kers op de taart de uitreiking van een prijs Beste vormingsprogramma of Veiligste magazijn – zeker zinvol kunnen zijn.

Een ander teer punt is het evenwicht tussen werk en privé. Het gericht uitbouwen van collectieve diensten (zoals kinderopvang of strijkdiensten) en van het gemeenschappelijk vervoer (dat kan variëren van carpooling tot het klassieke openbaar vervoer) kan het evenwicht tussen werk en gezin zeker ten goede komen. Van een heel andere orde is dan weer het voorstel van de havenverenigingen om de lasten op ploegenarbeid te verminderen om heel wat jobs in de havens (financieel) aantrekkelijker te maken.

162 Stevens & Tielens, *Halverwege Lissabon*, blz. 38.

163 R. De Fillippi & M. Arthur, The boundaryless career: a competency base perspective, in: *Journal of organisational behaviour*, XV (1994) 307-324. Geciteerd in: Verbruggen, Forrier, Sels & Bollen (2006).

164 Verbruggen, Forrier, Sels & Bollen, *Investeren in employability*.



## 7.7 Stroomlijning en coördinatie

Er zijn verschillende indicaties dat de krapte op de arbeidsmarkt zich sterker manifesteert in de havens dan in andere economische sectoren. Daar zijn uiteenlopende verklaringen voor.

- De havens kennen een sterke groei, die zich ook in de komende jaren nog zal doorzetten met de verdere ontwikkelingen rond het Deurganckdok, het Albert II-dok en het Kluisendok en de nieuwe logistieke zones, zoals het Logistiek Park Waasland, de Maritieme Logistieke Zone Zeebrugge, het Sea Gate Logistic Park Oostende en Hulsdonk Gent.
- De havens hebben te kampen met een imago probleem, waardoor veel jobs in de havens minder aantrekkelijk lijken voor scholieren, studenten en werkzoekenden.
- Het verloop in veel bedrijven in de havens is vrij hoog, wat erop wijst dat relatief veel werknemers op zoek zijn naar een beter betaalde job met goede doorgroeimogelijkheden.
- De diversiteit van de werknemers in de havens is nog relatief beperkt. De kansen om meer allochtonen en ouderen aan het werk te helpen en te houden, worden er niet altijd optimaal benut.
- De vergrijzing in de transport- en logistieke sector zet zich sterker door dan in vele andere sectoren, waardoor de arbeidsmarkt in de havens nog meer dreigt op te drogen.

Daardoor wordt een situatie gecreëerd waarbij - ietwat karikaturaal gesteld - bepaalde havenberoepen ondertussen een vaste stek verworven hebben op de lijst met kansenberoepen, ongeacht het omvangrijke arsenaal onderwijs- en opleidingsinitiatieven dat Vlaanderen rijk is.

Dit aanbod aan onderwijs- en opleidingsinitiatieven is erg gevarieerd en er zijn heel wat instellingen en organisaties bij betrokken. Sommige arbeidsmarktexperten spreken zelfs van een al te versnipperd aanbod, waardoor de uitstroom van nieuwe geschoolde werknemers richting havens - zowel kwantitatief als kwalitatief - tekort schiet. Gelukkig mag dat niet veralgemeend worden. Toch zijn er mogelijkheden om het aanbod aan onderwijs, opleiding- en werkgelegenheidsinitiatieven verder te stroomlijnen en te versterken.

- De omzetting van de 'ad hoc' opleidingssteun (die in het recente verleden door de Vlaamse overheid aan een drietal grote ondernemingen in de haven van Antwerpen werd toegekend) in een **strategische opleidingssteun** aan grote ondernemingen die investeren in opleidingen die verband houden met de invoering van nieuwe technologieën en de aanmoediging van innovatie, is alvast een stap in de goede richting.
- Ook de **sectorconvenants** – die verhoudingsgewijs eerder aandacht hebben voor de overgang onderwijs/ arbeidsmarkt<sup>165</sup> – kunnen verder uitgebouwd worden tot een krachtig instrument om de vele initiatieven op het vlak van opleiding en werk in de havens te stroomlijnen en te coördineren. Naast de sectorconvenants voor goederenvervoer en voor internationale handel is er ongetwijfeld nood aan een sectorconvenant havenarbeid voor alle Vlaamse havens. Tegelijkertijd kan de slagkracht van die sectorconvenants worden versterkt door meer middelen vrij te maken voor concrete acties op het vlak van screening en toeleiding van werkzoekenden, diversiteitplannen, werkervaringsprojecten, personeelsplanning en loopbaanbegeleiding, het ondersteunen van Regionale Technologiecentra, de combinatie tussen gezin en arbeid en het woon-werkverkeer. Een versterking van het overleg tussen de sectorconsulenten van 'verwante' convenants (zoals goederenvervoer, internationale handel en havenarbeid) kan alleen maar tot betere resultaten leiden.
- Vanuit verschillende hoeken weerklinkt steeds opnieuw het signaal dat er ook een grote nood is aan **lokale coördinatie en stroomlijning**. Voor Antwerpen en het Waasland is pas het Werkgelegenheidsplatform Havenindustrie opgestart en in Gent buigt de Werkgroep HR van de Vereniging van Gentse Havengebonden Ondernemingen zich over de vraag 'hoe vacatures in de Gentse haven beter kunnen worden ingevuld?' Andere acties op het vlak van lokale coördinatie zijn de Cel Beroepsopleiding in Oostende en de nieuwe jobsite van de haven van Zeebrugge met een overzicht van de opleidingen, stages en vacatures in de haven. Ook hier dreigt echter versnippering en gebrek aan slagkracht.

165 Anneleen Peeters, Katrien Rommens, Debbie Sanders & Griet Jans, *Jaar- en evaluatierapport sectorconvenants 2005-2006. Eindrapport*, Brussel, 2007, blz. 7-11.

Deze vormen van lokale coördinatie dienen dan ook verbreed en versterkt te worden, enerzijds omwille van het structurele karakter van de arbeidsmarktcrisis in de havens en anderzijds omwille van de noodzaak om alle belangrijke stakeholders bij het verhaal te betrekken. Vandaar het voorstel om drie of vier **lokale HavennetWerken** op te richten die de bestaande initiatieven moeten bundelen, ondersteunen en versterken. Daarbij is het niet de bedoeling dat die **HavennetWerken** al die initiatieven naar zich toetrekken, maar wel dat ze het overzicht behouden, tekorten en overlappings signaleren en ervoor zorgen dat er aan kwaliteitsbewaking wordt gedaan.

Wat zouden de centrale aandachtspunten kunnen zijn van die lokale **HavennetWerken**? We zetten even een aantal mogelijkheden op een rijtje.

- Een **tweejaarlijkse verkenning van de lokale arbeidsmarkt** waarin een actueel beeld wordt gegeven van zowel de personeelsbehoeften van de bedrijven in de havens als het regionale aanbod van schoolverlaters en werkzoekenden op alle niveaus. Juist die confrontatie van vraag en aanbod moet de samenwerking tussen de bedrijven in de havens en de onderwijssector kunnen versterken.
- De verbetering van **het imago van de haven** kan samen gaan met **een gerichte voorlichting op gebied van beroepskeuze** bij scholieren, studenten en werkzoekenden. Een kennismakingspakket Havens en Logistiek, de aanwezigheid op jobbeurzen en banenmarkten en de Vlaamse havendag moeten de meest diverse groepen in de samenleving sterker kunnen motiveren voor een job in de haven.
- Het bundelen van **alle informatie over opleidingen, stages en vacatures** in en rond de haven op een specifieke jobsite voor de haven. Ook de vaste aanspreekpunten bij bedrijven en scholen waar meer informatie op maat kan verkregen worden, hebben hun plaats op die jobsite. De initiatieven die de VDAB hier al ontwikkeld heeft, moeten verder worden ondersteund.
- Het versterken van **de band tussen onderwijs en beroepspraktijk** via meer en betere werkplekken, docentstages, een databank voor stages en afstudeeropdrachten, beroepenateliers, miniondernemingen en openbedrijvendagen, enzovoort. Ook het stimuleren voor investeringen in moderne apparatuur, materiaal en simulatoren in het onderwijs horen in dat rijtje thuis.
- De **competentieagenda** van de Vlaamse Regering moet ook nog specifiek vertaald worden naar de bedrijven in de haven, met onder meer de erkenning van eerder verworven competenties, de certificering voor opleidingen gebaseerd op internationaal erkende standaarden (van de European Certification Board for Logistics bijvoorbeeld), het opzetten van lerende havennetwerken voor competentie management, het omgaan met veranderende loopbanen of de coaching voor jongeren en werkzoekenden door oudere 'peters en meters'.
- Acties om **de werkomstandigheden** te verbeteren moeten een job in de haven aantrekkelijker maken. Kansen om bij te leren, doorgroeimogelijkheden, afwisseling in het werk en een evenwichtige balans tussen werk en privéleven kunnen de **inzetbaarheid en de werkbaarheid van de werknemers** in de haven alleen maar ten goede komen.
- De verscheidenheid van de mensen die in de haven werken is nog lang geen afspiegeling van de **diversiteit** in de samenleving. Met diversiteitplannen moeten de **HavennetWerken** de bedrijven stimuleren om vrouwen, allochtonen, mensen met arbeidshandicap en laaggeschoolden meer kansen te geven om aan het werk te kunnen gaan in de havens. Zij moeten dan ook actieve promotoren worden van Jobkanaal, het Ondernemersplatform Diversiteit en de vakbondsacties voor een kleurrijke werkvloer. Dit moet echter verder gaan dan 'het uitdelen van folders'.

In elk geval moet de aanpak van die lokale **HavennetWerken** een sterk doekarakter hebben: acties promoten en ondersteunen die gericht zijn op resultaat. Daarom ook moeten ze nauw aansluiten bij de bestaande initiatieven. Zelf kunnen die **HavennetWerken** wellicht het best ondergebracht worden bij de RESOC's in de betrokken regio's (al dan niet met een link naar de Raad van Overleg die door het havendecreet in elke haven is voorzien). De SERV en de Vlaamse Havencommissie kunnen dan alvast voor bijkomende inhoudelijke ondersteuning zorgen.

**Op die basis kan een breed partnerschap tot stand komen dat het levende bewijs is dat ... "de haven werkt".**

## Bibliografie

- Administratie Werkgelegenheid, *Sectorconvenants. Jaarrapport 2004*, Brussel, 2005.
- BestLog – Logistics Best Practice, *Workpackage 2: bestLog State of the Art in Promotion and Dissemination, Deliberable: D. 21 State of the Art Report I*, St. Gallen, 2006.
- Booghmans, Mieke & Eef Stevens, *Levenslang leren: wie zijn ze? Wat doen ze? Wat drijft ze?*, in: *Jaarboek Steunpunt WAV*, Leuven, 2004, blz. 203-209.
- Coppens, Helga & Stevens, Eef, *Panorama van het subregionale landschap: de RESOC's*, Leuven, 2006 (WAV Eindrapport).
- De Fillippi, R. & Arthur, M., *The boundaryless career: a competency base perspective*, in: *Journal of organisational behaviour*, XV (1994), blz. 307-324.
- FOD WASO, *Evaluatie van het Werkgelegenheidsbeleid (2003-2005)*, Brussel, 2005.
- FOD WASO, *Nationaal Actieplan voor de werkgelegenheid*, Brussel, 2004.
- Forrier, Anneleen, Sels, Luc, van Hootegem, Geert, de Witte, Hans & vander Steene, Tom, *Cahier 5. Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*, Leuven, 2002.
- Forrier, Anneleen, *Temporary employment, employability and training*, Leuven, 2003.
- Gaspersz, J. & Ott, M., *Management van employability: nieuwe kansen in arbeidsrelaties*, Assen, 1996.
- Hoge raad voor de werkgelegenheid, *Jaarverslag 2006*, Brussel, 2007.
- Jiang, J. & Klein, G., *A discrepancy model of information system personnel turnover*, in: *Journal of Management Information Systems*, 19 (2002), blz. 249-272.
- Kraimer, M., Seibert, S., Wayne, S. & Liden, R., *Examining employee performance and turnover intentions from a careers perspective. Paper presented at the 2003 Academy of Management, Seattle*.
- Lagneaux, Frédéric, *Economisch belang van de Belgische havens: Vlaamse zeehavens en Luiks havencomplex. Verslag 2004*, Brussel, 2006 (NBB Working paper document nr. 86).
- Lagneaux, Frédéric, *Economisch belang van de Belgische havens: Vlaamse zeehavens en Luiks havencomplex. Verslag 2005*, Brussel, 2007 (NBB Working paper document nr. 115).
- Leroy, Fons, *Lang leren(d) leven. Van employability naar enjoyability*, in: *Over.Werk*, -3 (2002), blz. 44-56.
- Logistics Labour Survey 2007*.
- Peeters, Anneleen, Rommens, Katrien, Sanders Debbie en Jans, Griet, *Jaar- en evaluatierapport sectorconvenants 2005-2006. Eindrapport*, Brussel, 2007.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R., *Perceived organizational support: a review of the literature*, in: *Journal of Applied Psychology*, 87 (2002), blz. 698-714.
- Rump, Jutta & Eilers, Silke, *Employability Management*, Ludwigshafen, 2005.
- Sels, Luc, De Winne, Sophie & Herremans, Wim, *Bedrijven onder demografische druk. Welke sectoren kraken?*, Leuven, 2008.
- SERV, *Sectorprofiel werkbaar werk. Transportsector*, Brussel, 2005.
- SERV, *Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen*, Gent, 2007.
- Steunpunt WAV, *Sectorrapport. Meer dan vervoer alleen*, Leuven, 2002.
- Stevens, Eef & Tielens, Maarten, *Halverwege Lissabon: ook de niet-beroepsactieven*, Leuven, 2006 (WAV Eindrapport).
- Stevens, Eef, *Vaarwel bord en krijt!*, in: *Jaarboek Steunpunt WAV*, Leuven, 2003, blz. 103-107.
- Thijssen, J.G.L., *Employability: conceptuele varianten en componenten*, Utrecht, 1998.
- Tielens, Maarten, "Hop job hoera", in: *Jaarboek Steunpunt WAV*, Leuven, 2003, blz. 119-208.
- van Wichelen, Lieven, *De opdracht en rol van de VDAB in de nieuwe beheersovereenkomst met de Vlaamse Regering*, in: *OverWerk*, 2-3 (2005), blz. 97-100.
- Vandenbroucke, Frank, *Beleidsnota Werk (2005-2009)*, Brussel, 2005.
- Vanderbiesen, Wouter, *De sectoren in cijfers. Een analyse van de RSZ-tewerkstelling op basis van de paritaire comités*, Leuven, 2006 (WAV Eindrapport).
- Vanderbiesen, Wouter, *De Vlaamse sectorconvenants in cijfers*, Leuven, 2006 (WAV-Rapport).
- VDAB, *Knelpuntberoepen. Analyses vacatures 2005*, Brussel, 2006.
- VDAB, *Knelpuntberoepen. Analyses vacatures 2006*, Brussel, 2007.
- Verbruggen, Marijke, Forrier, Anneleen, Sels, Luc & Bollen, An, *Investeren in employability: wiens verantwoordelijkheid?*, Leuven, 2006 (Research paper MO 0612).
- VTL, *Employability in transport en logistiek 2006. De belangrijkste trends, feiten en meningen*.
- Wallays, Piet et al., *Tewerkstelling in de haven van Zeebrugge. Knooppunten en knelpunten. Verslag van een exploratief onderzoek door de Hogeschool West-Vlaanderen*, Brugge, 2007.
- Wevers, H., Janssens J. & Peeters, C., *Het economisch en financieel belang van de haven van Antwerpen op regionaal en lokaal niveau*, Antwerpen, 2006.



# Colofon

## **Uitgave**

Flanders Port Area  
ir. Koen De Winne  
Martelarenplein 19  
1000 BRUSSEL  
<http://www.dehavenwerkt.be>  
<http://www.flandersportarea.be>  
E-mail: [info@flandersportarea.be](mailto:info@flandersportarea.be)

## **Samenstelling**

Dr. Reginald Loyen  
Vlaamse overheid  
Gewestelijk havencommissariaat  
Koning Albert II-laan 20 bus 5  
1000 BRUSSEL  
E-mail: [reginald.loyen@mow.vlaanderen.be](mailto:reginald.loyen@mow.vlaanderen.be)

Met dank aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en het Steunpunt Werkgelegenheid en Sociale Economie.

Dit document doet dienst als discussienota en achtergrondliteratuur in het kader van het subthema 4 'opleidingen & arbeidsmarkt' van Flanders Port Area. Het weerspiegelt niet noodzakelijk het officiële standpunt van de Vlaamse Regering.

## **Vormgeving en opmaak**

Vlaamse overheid  
Departement Mobiliteit en Openbare Werken

## **Fotografie**

Vlaamse overheid  
Departement Mobiliteit en Openbare Werken  
© foto's p. 36, 54, 68: Promotie Binnenvaart Vlaanderen  
foto's p. 50, 59, 66 en titelpagina: ir. Herbert Smitz;  
foto p. 18: Maatschappij der Brugse Zeevaartinrichtingen (Piet Vandenkerckhove);  
foto p. 60: Gemeentelijk Havenbedrijf Antwerpen.

## **Lay-out en druk**

Drukkerij Bestuurszaken Vlaamse overheid  
Eerste druk

## **Copyright**

© 2008 Vlaamse overheid

## **Verantwoordelijke uitgever**

Toon Colpaert  
Gewestelijke Havencommissaris  
Koning Albert II-laan 20 bus 5  
1000 BRUSSEL

## **Depotnummer**

D/2008/ 3241/086

Overname van artikelen of gedeelten daarvan is toegestaan mits bronvermelding.





