



Aanbeveling

‘Creatie van duurzame werkgelegenheid op en rond Brussels Airport’

Inhoud

1.	Context: Versterking van de arbeidsmarkt	3
2.	Knelpunten op de arbeidsmarkt	5
2.1.	Tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem	5
2.2.	Spanning op de arbeidsmarkt.....	5
2.3.	Specifieke knelpunten	6
2.3.1	Onvoldoende interregionale arbeidsmobiliteit.....	6
2.3.2	Vereiste talenkennis	6
2.3.3	Vereiste flexibiliteit.....	7
2.3.4	Vereiste mobiliteit	7
2.3.5	Gebrekkelig uitgewerkt opleidingsaanbod.....	8
2.3.6	Imago van de logistieke sector.....	9
3.	Krachtlijnen ter versterking van de arbeidsmarkt	10
3.1.	Stabiel juridisch kader via duidelijke politieke visie.....	10
3.2.	Aangepaste arbeidsorganisatie	10
	Bedrijfsinterne en –overschrijdende afstemming van uurroosters	11
	Combineren van deeltijdse jobs	11
3.3.	Blijvend inzetten op taalopleidingen	11
3.4.	Stimuleren van duurzaam woon-werkverkeer van en naar de luchthaven	11
	Collectief vervoer	11
	Aanvullend aanbod tijdens de nacht.....	12
	Fietsverkeer	12
3.5.	Efficiënte samenwerking tussen arbeidsbemiddelingdiensten	13
3.6.	Brussels Airport Academy	14
3.7.	Erkenning verworven competenties.....	14
3.8.	Diversiteit: Instroom van kansengroepen op de arbeidsmarkt versterken door begeleiding op maat.....	15
3.9.	Permanent tewerkstellingsforum	16
3.10.	Tijdige uitvoering START-projecten.....	17
	Bijlagen	18

1. Context: Versterking van de arbeidsmarkt

De Vlaamse Regering heeft op 10 december 2004 beslist om de luchthaven van Zaventem en de luchthavenregio een nieuwe socio-economische impuls te geven met het "Strategisch Actieplan voor de Reconversie en Tewerkstelling in de luchthavenregio" (START). Bij aanvang werden vijf prioritaire beleidsdomeinen afgebakend:

- Een stabiel kader voor uitbreiding van de luchthaven onder meer inzake geluidsnormen.
- Een strategische visie op de ontwikkeling van de luchthaven en de regio.
- De bereikbaarheid en ontsluiting van de luchthavenregio.
- Bedrijvzones en vestigingsmogelijkheden voor bedrijven.
- Versterking van de arbeidsmarkt.

Op basis van deze beleidsdomeinen werden vier doelstellingen geformuleerd:

- Voldoende ruimte creëren voor nieuwe activiteiten en nieuwe tewerkstelling.
- De mobiliteit in de regio verbeteren.
- De luchthaven uitbouwen tot een volwaardige Vlaamse haven, als internationale poort in Vlaanderen.
- De leefomgeving in de regio verbeteren.

Reeds bij de aanvang van het START-project werd beslist om versneld specifieke maatregelen ter versterking van de arbeidsmarkt te nemen. Deze maatregelen zijn vandaag op kruissnelheid¹. Het betreft:

- Extra taalsporen : Er wordt enerzijds een bijkomende injectie voor de toeleiding van werkzoekenden naar de opleidingen Nederlands voor anderstaligen voorzien, anderzijds een uitbreiding van het aantal instructeurs voor Nederlands op de werkvloer (NODW).
- Opmaak van Streekpact Halle-Vilvoorde, waarbij de subregionale partners specifiek aandacht besteden aan de verruiming van de tewerkstellingsmogelijkheden van kansengroepen.
- Inzet van een interventieteam en oprichting van een tewerkstellingscel door de VDAB.
- Oprichting voor Vlaams-Brabant van een RTC welke een werking opzet rond voornamelijk hoogtechnologische apparatuur voor scholen, stages en andere thema's op snijvlak tussen onderwijs en werk.

Om de mobiliteit van werkzoekenden tussen de Gewesten/Gemeenschappen te bevorderen, werd op 24 februari 2005 een multilateraal samenwerkingsakkoord afgesloten. Specifiek voor Brussel en De Rand volgde op 4 mei 2006 een samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap.

¹ Stand van zaken op 30 januari uit 'Mededeling aan de leden van de Vlaamse Regering' - Strategisch Actieprogramma voor de Reconversie en Tewerkstelling in de luchthavenregio (START). Uitvoering van de projecten.

Met de opmaak van een Strategische Visie ontwikkelde de Vlaamse Regering een geïntegreerd beeld voor een duurzame ontwikkeling van de luchthaven Zaventem en de regio. De Visie met 2025 als horizon steunt op een evenwicht tussen 'groei in jobs en toegevoegde waarde' en 'kwaliteit in leef- en woonomgeving'.

Dit ontwikkelingsperspectief is een samenhangend en evenwichtig geheel, dat voortvloeit uit een gelijktijdige en evenwichtige afweging van effecten op economie, ruimte, mobiliteit en milieu-aspecten, rekening houdende de geldende beleidskaders².

De 18 gedefinieerde strategische projecten vormen de operationele onderbouw voor het bereiken van de gewenste lange termijn effecten.

Een van de vier strategische doelen voor de concretisering van de Visie betreft het geven van een vernieuwd elan aan de luchthavenregio als economische ontwikkelingspool. Gegeven de speerpunten en specifieke economische kwaliteiten van de luchthaven en de omliggende regio is geopteerd voor een 'gerichte' groei in activiteiten met duurzame werkgelegenheid en hoge toegevoegde waarde.³

Er werd gesteld dat deze beleidsoptie onderbouwd dient te worden door de opmaak en implementatie van een specifieke arbeidsmarktstrategie *zodat een voldoende en gepast arbeidsaanbod de beoogde verdubbeling in werkgelegenheid (on en off airport) ondersteunt (zie bijlage 1)*.

Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming heeft de Vlaamse Luchthavencommissie gevraagd om op korte termijn een aanbeveling m.b.t. de arbeidsmarktsituatie te formuleren. Deze aanbeveling wordt door de Minister beschouwd als een opstap naar concrete oplossingen voor de knelpunten op de arbeidsmarkt in de luchthavenregio. In deze tweede stap verwacht de Minister dan ook concrete engagementen van alle betrokken partijen: bedrijven en hun werknemers, belangrijke actoren zoals bvb. De Lijn en VDAB, en de overheid. De Minister ziet de Vlaamse Luchthavencommissie hiervoor als overlegplatform.

Naast het aanbieden van concrete oplossingen op het terrein zal de output van deze twee stappen ook gebruikt worden als input voor de Interregionale Banenconferentie van medio juli 2008 (week van 14 juli

In deze aanbeveling wordt eerst ingegaan op de huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt in de luchthavenregio. Vervolgens formuleert de VLC krachtlijnen voor een strategie ter bevordering van de duurzame werkgelegenheid op en rond Brussels Airport.

² Algemene Beleidsverklaring Vlaamse Regering september 2005 – STARTproject – Ruimtelijk Structuurplan Vlaanderen – BIAC milieuvergunning.

³ LT-visie luchthaven Zaventem 2025 Ontwerp-ontwikkelingsperspectief. p.7.

2. Knelpunten op de arbeidsmarkt

2.1. Tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem

De totale tewerkstellingsimpact van de luchthaven van Zaventem wordt berekend op **71.657 werknemers in 2006**.⁴ De directe tewerkstelling gecreëerd door de bedrijven gevestigd in het luchthavengebied bedraagt 20.222 jobs (*zie bijlage 2 voor de cijfers van 2007*). De indirecte tewerkstelling bij toeleverende bedrijven genereerde in de totale Belgische economie ruim 24.800 jobs. Bijna evenveel jobs kunnen toegeschreven worden aan de afgeleide en katalytische effecten. Dit impliceert dat voor elke job op de luchthaven van Zaventem 2,5 jobs tot stand komen buiten de luchthaven.

Een inschatting van de toekomstige kwantitatieve tewerkstellingsimpact kan teruggevonden worden in de LT-visie luchthaven Zaventem 2025. De lange termijn impact is gebaseerd op de verwachte economische ontwikkeling van de luchthaven. Zo werd er rekening gehouden met de geplande afbouw van de Europese DHL-hub tot de Benelux hub. Op basis van internationale prognoses wordt aangenomen dat het passagiersvervoer de komende 20 jaar zal groeien aan een ritme tussen 3 % (Europese bestemmingen) tot 5% (intercontinentale vluchten) gemiddeld per jaar. Voor vracht liggen deze percentages op 4% en 6% gemiddeld per jaar voor dezelfde periode.⁵

Op lange termijn (**2025**) wordt zo een **verdubbeling van de totale werkgelegenheid** op en gerelateerd aan de luchthaven van Zaventem verwacht.

2.2. Spanning op de arbeidsmarkt

Het vinden van geschikte arbeidskrachten is vandaag al een groot probleem. Volgens de luchthavenuitbater heeft de luchthaven van Zaventem op dit ogenblik het hele jaar door een 500-tal vacatures. Het invullen van die jobs duurt steeds langer en wordt moeilijker.

Vele luchthavenbedrijven klagen over een té beperkt arbeidsaanbod dat voldoet aan de jobvereisten.

Vlaams-Brabant heeft de laagste werkloosheidsgraad⁶ van alle provincies, in 2007 gemiddeld 5,15% tegenover 6,38% in het Vlaamse Gewest.⁷ Het arrondissement Halle-Vilvoorde kent een werkzaamheidsgraad⁸ die het Vlaamse gemiddelde (65,5% in 2007) overstijgt en een rela-

⁴ Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem. Rapport 1. Resultaten. Idea Consult, p. 34.

⁵ LT-visie luchthaven Zaventem 2025 Ontwerp-ontwikkelingsperspectief. p.7.

⁶ werkloosheidsgraad = nwwz / beroepsbevolking

⁷ APS noT@s 10 Statistisch profiel van de provincie Vlaams-Brabant.

⁸ Werkenden/bevolking

tief lage werkloosheid (5,21% in 2007). De stijging van de werkloosheid na het faillissement van Sabena is de laatste jaren weer omgebogen, zodat de werkloosheidsgraad in de regio Halle-Vilvoorde opnieuw tot de laagste in Vlaanderen behoort (zie bijlage 3).

2.3. Specifieke knelpunten

De Vlaamse Luchthavencommissie stelt vast dat, naast deze algemene spanning op de arbeidsmarkt enkele specifieke knelpunten de instroom bemoeilijken: onvoldoende geografische mobiliteit van werknemers en werkzoekenden, de vereiste talenkennis, de vereiste flexibiliteit, de mobiliteitsproblematiek en een gebrekkig uitgewerkt opleidingsaanbod. Bovendien kampt de logistieke sector in het algemeen met een slecht. imago.

2.3.1 Onvoldoende interregionale arbeidsmobiliteit

Op dit ogenblik is de luchthaven van Zaventem sterk afhankelijk van Vlaamse arbeidskrachten: 2 op 3 van de luchthavenwerknemers woont in Vlaanderen. Op basis van gegevens van de luchthavenuitbater woont 66% van de werknemers in Vlaanderen, 16% in Brussel en 18% in Wallonië. Meer dan 11% van de werknemers woont in de 5 omliggende luchthavengemeenten (Zaventem, Steenokkerzeel, Kortenberg, Machelen en Vilvoorde).⁹ Het invullen van de omvangrijke arbeidsbehoefte maakt een uitbreiding van het rekruteringsgebied noodzakelijk.

Gegeven de hoge werkloosheid in Brussel ligt daar alvast in kwantitatieve termen een belangrijk potentieel. Dit impliceert wel een verbetering van de talenkennis van deze groep werkzoekenden, evenals oplossingen voor de mobiliteit tijdens de vroege, late en nachtelijke uren vanuit Brussel naar de luchthaven en omgekeerd.

Verdere uitvoering en opvolging van de acties i.h.k.v. de Samenwerkingsakkoorden is essentieel.

2.3.2 Vereiste talenkennis

Veel van de luchthaven(gerelateerde) jobs vereisen niet zozeer een hoger diploma (in de meeste gevallen volstaat een diploma secundair onderwijs) maar wel meertaligheid. Bovendien wordt vastgesteld dat wanneer de kennis van 1 taal voldoende is, dit meestal - vaak omwille van wettelijke verplichtingen (bv. Voor douane en politie) - het Nederlands is. Deze combinatie van qua algemene kennis lager geschoolde kandidaten die toch over een specifieke vakgebonden talenkennis moeten beschikken of het talent om dit aan te leren, maakt het vinden van geschikte profielen niet evident.

⁹ Strategische visie op het luchthavenbeleid. Idea Consult. 2005

Specifiek voor de regio is tevens dat een deel van het rekruteringsgebied zich in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, waar de talenkennis, zeker van het Nederlands, van veel werkzoekenden beperkter is of ontbreekt. Dit vormt uiteraard een bijkomende handicap om Brusselse werkzoekenden een job te kunnen aanbieden in de luchthavenregio.

De VLC stelt evenwel vast dat de vereiste taalcompetenties voor sommige jobs niet steeds in verhouding staan tot de eigenlijke inhoud. Wanneer bedrijven, ingevolge krapte op de arbeidsmarkt, mensen met onvoldoende talenkennis inzetten, is ondersteuning via (interne) taalopleidingen essentieel.

2.3.3 Vereiste flexibiliteit

Een tweede knelpunt bij het invullen van openstaande vacatures op de luchthaven heeft betrekking op het **werkregime** en de **arbeidstijden**. Een groot aandeel ploegenwerk, nachtwerk en werk rond de pieken 's ochtends en 's avonds, vraagt van de werknemers een grote flexibiliteit. In beperkte mate wordt gewerkt met flexibele ploegen en split shifts.

De arbeidsorganisatie met een zeer beperkte elasticiteit tussen het volume arbeid en het specifieke ogenblik waarop die arbeid moet worden ingezet, zorgt ervoor dat 1 op 4 werknemers op de luchthaven verplicht is deeltijds te werken. Voor heel wat personen (zeker ook voor gezinshoofden) genereert een deeltijdse job onvoldoende inkomen wat dan weer een oorzaak is van het groot vrijwillig verloop. Dit wordt nog versterkt doordat er vaak gewerkt wordt via interim-arbeid en er dus geen werkzekerheid geboden wordt. Bovendien blijkt ook het werken met 'oproepcontracten' waarbij je stand by moet zijn en tot een uur op voorhand opgeroepen kan worden, frequenter voor te komen. Anderzijds zien bepaalde profielen een deeltijdse nachtjob wel zitten, aangezien dit meer opbrengt dan een deeltijdse job overdag

Naast de vereiste flexibiliteit erkent de VLC ook een algemene toename in de werkdruk op de luchthaven. Dat is het gevolg van de oprukkende concurrentie tussen de luchthavens en de beperkte winstmarges voor luchtvaartmaatschappijen, zeker in de vrachtsector.

2.3.4 Vereiste mobiliteit

Een belangrijke doelstelling van het START-project is de verbetering van de bereikbaarheid en ontsluiting van de luchthavenregio. In het bijzonder het aandeel van het openbaar vervoer in de verplaatsingen van en naar de luchthaven moet stijgen zowel voor passagiers als voor de werknemers. De Vlaamse Regering beoogt een daling van het aandeel van de auto in de verplaatsingen van en naar de luchthaven tot gemiddeld 60%¹⁰.

¹⁰ Dit streefcijfer maakt geen onderscheid tussen passagiers en werknemers. In 2007 was de modale verdeling voor het passagiersvervoer 70/30 en voor de werknemers 80/20.

Wat de busverbindingen betreft, is het Regionet Brabant-Brussel (GEN/Pegasusplan) verder uitgewerkt. De Lijn verzorgt vandaag 13 lijnen, radiaal en rechtstreeks naar de Luchthaven vanuit een straal van 20 km. Om maximaal in te spelen op de flexibele arbeidstijden werd de frequentie verhoogd en rijden er nu vroeger en langer bussen (tussen 5u-23u). Ook de verbindingen tussen de verschillende trein- en busstations in de regio is geoptimaliseerd.

De NMBS investeert de komende jaren in belangrijke infrastructuurwerken om een verdere capaciteitsuitbreiding richting de luchthaven mogelijk te maken. De boog van Nossegem heeft de reistijd vanuit en richting Leuven met een half uur ingekort. Het Diaboloproject zal voor een rechtstreekse verbinding en aanzienlijke tijds winst richting Mechelen/Antwerpen zorgen. Deze inspanningen moeten zowel passagiers als werknemers aantrekken.

Het succes van de bovenvermelde 13 lijnen toont aan dat een wijziging van de modal split naar meer OV-gebruik bij werknemers een haalbare kaart is. Toch stelt de VLC vast dat OV voor een belangrijke groep van potentiële kandidaten nog geen oplossing biedt. Inzonderheid de dienstregeling 's morgens vroeg (voor 5u) is te krap maar ook 's nachts ontbreekt nog de mogelijkheid om zich met het OV te verplaatsen. Daarom blijft voor een groot aantal jobs een eigen wagen een belangrijk selectiecriteria, ondanks het feit dat de functie op zich niet veronderstelt dat men werkverplaatsingen uitvoert. Dat is een drempel voor de overblijvende laaggeschoolden en werkzoekenden omdat ze door hun economische situatie dikwijls niet in het bezit zijn van een eigen wagen. Aldus valt een belangrijk rekruteringsgebied (ook in Brussel) voor de bedrijven in de luchthavenregio weg en belanden deze potentiële werknemers in een vicieuze cirkel.

Naast de bereikbaarheid van de luchthaven met het openbaar vervoer, is echter ook de bereikbaarheid met de wagen voor het personeel een aandachtspunt. De parkingmogelijkheden bij de luchthaven zijn beperkt en de (betalende) personeels parking is voor veel werknemers relatief ver van het werk gelegen en impliceert een extra busrit. Vooral voor de vele deeltijdse jobs op de luchthaven is dit een cruciaal punt. Een werknemer stelt zich namelijk al snel de vraag of het de moeite loont om 2 uur per dag onderweg te zijn voor een job van 4 uur per dag/nacht. Hierbij komt ook de vaststelling dat er in de onmiddellijke omgeving van de luchthaven niet genoeg arbeidsaanbod meer te vinden is en mensen van verderaf aangetrokken moeten worden, zodat dit probleem naar de toekomst toe nog lijkt te vergroten.¹¹

2.3.5 Gebrekkig uitgewerkt opleidingsaanbod

Momenteel bestaan er geen gecoördineerde, gemeenschappelijke basisopleidingen voor bepaalde luchthavenjobs, zoals bvb wel bestaat op de luchthaven Charles De Gaulle.

¹¹ Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem. Rapport 1. Resultaten. Idea Consult, p. 49.

Tot voor kort bestond in de ruime omgeving van de luchthaven geen enkele luchthavengerelateerde opleiding in het regulier (technisch) onderwijs. Op eigen initiatief en in samenwerking met de industrie wordt sinds het schooljaar 2007-2008 de opleiding 'vliegtuigtechnieken' aangeboden in het Zaventems Vrij Onderwijs (ZAVO). Vanaf volgend schooljaar organiseert het Koninklijk Atheneum van Zaventem een 7^{de} jaar 'Internationaal transport en goederenverzekering' (zie bijlage 4 voor informatiebrochure).

Niettegenstaande veel jobs op de luchthaven geen specifieke vooropleiding vereisen, zou een beter uitgewerkt opleidingsaanbod de aantrekkingskracht van de luchthaven als werkplaats bevorderen. De VLC is vragende partij om alle relevante actoren (luchthavenbedrijven, overheid, opleidingsinstituten, ...) hierbij te betrekken (zie ook 3.6)

2.3.6 Imago van de logistieke sector

De hoge verwachtingen inzake flexibele arbeidsregimes en de eis naar meertaligheid in jobs met lage diplomaveren, vertalen zich niet in de verloning. Samen met de toegenomen werkdruk draagt dit bij tot een negatiever imago voor de logistieke sector wat het groot vrijwillig verloop en de algemene moeilijkheid om kandidaten te vinden, kan verklaren.

De VLC stelt ook vast dat heel wat van de huidige knelpuntvacatures een Engelstalige functietitel hebben. Dit verhoogt de drempel voor mogelijk geïnteresseerden. Het is wenselijk dat de vacatures zo eenvoudig mogelijk omschreven worden in functie van het doelpubliek.

De Stichting Technologie Vlaanderen publiceerde in 2007 de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor loontrekkenden 2007.¹² Onder meer voor de transportsector onderzocht men tien indicatoren (vier werkbaarheids- en zes risico-indicatoren). Op acht van de tien indicatoren scoorde de sector slechter dan het Vlaamse gemiddelde (percentage problematisch).

Er is echter geen dergelijk cijfermateriaal voor de volledige logistieke sector. Indien men het imago van de logistieke sector wil objectiveren dan kan zo'n onderzoek nuttig zijn.

¹² Informatiedossier. Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007. SERV-Stichting Technologie Vlaanderen.

3. Krachtlijnen ter versterking van de arbeidsmarkt

De Vlaamse Luchthavencommissie heeft bijzondere aandacht voor de versterking van de arbeidsmarkt op en rond de luchthaven. Naar aanleiding van de opmaak van de Strategische Visie Zaventem werd de creatie van duurzame werkgelegenheid bepleit met prioritaire aandacht voor de reductie van de werkloosheid bij laaggeschoolden en de verhoging van hun geografische en sociale mobiliteit¹³. Het voornemen van de Vlaamse Regering om een specifieke arbeidsmarktstrategie voor de regio op te maken, krijgt alle steun.

De VLC is van oordeel dat zo'n strategie volgende krachtlijnen moet bevatten.

3.1. Stabiel juridisch kader via duidelijke politieke visie

Duurzaamheid vereist duidelijkheid over de na te streven ontwikkeling van Brussels Airport en de regio. De VLC pleit voor een geïntegreerd en evenwichtig luchthavenbeleid met coherente beleidsbeslissingen vertrekkende van een globaal aanvaarde politieke visie (tussen alle bevoegde beleidsniveaus) op de ontwikkeling van Brussels Airport. Hierbij staat het bereiken van een stabiel en rechtszeker exploitatiekader centraal.

De Vlaamse Regering dient hierbij het Ontwikkelingsperspectief 2025 op korte termijn als beleidskader te bekrachtigen. Ook het studierapport mbt een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven gaat uit van dit ontwikkelingsperspectief. Een stabiel beleidskader is voor de VLC een noodzakelijke voorwaarde alvorens concrete engagementen kunnen genomen worden.

3.2. Aangepaste arbeidsorganisatie

De vereiste flexibiliteit inzake arbeidsregime, werktijden en de keuze voor interim-arbeid als gevolg van de fluctuerende vraag, zijn belangrijke knelpunten in het aantrekken en behouden van arbeidskrachten.

De VLC roept de bedrijven op om samen met hun werknemers op zoek te gaan naar creatieve en innovatieve oplossingen:

¹³ Advies over het Ontwerp ontwikkelingsperspectief Zaventem 2025 (11/10/2006)
<http://www.serv.be/publicaties/1004.pdf>

Advies over de strategische visie Zaventem 2025 (17/10/2006) <http://www.serv.be/uitgaven/1070.pdf>

Bedrijfsinterne en –overschrijdende afstemming van uurroosters

De VLC is van oordeel dat een betere afstemming van de uurroosters van gelijkaardige bedrijven de aantrekkingskracht van de bedrijven vergroot en tegelijkertijd kan bijdragen tot het wegwerken van het mobiliteitsknelpunt.

Combineren van deeltijdse jobs

De VLC stelt vast dat verschillende werkgevers op de luchthaven deeltijdse vacatures niet kunnen invullen omdat de reistijd (in relatie tot de arbeidstijd) mensen afschrikt. Omdat anderszijds het specifieke businessmodel van de sector bestaande uit pieken en dalen van activiteiten niet omgevormd kan worden, zijn andere oplossingen nodig.

Zo kan bvb. een systeem waarbij twee deeltijdse jobs al dan niet binnen eenzelfde bedrijf gecombineerd worden, misschien verder ingang vinden. De pieken voor passagiersgerelateerde bedrijven vallen op hetzelfde moment, maar een combinatie tussen passagiers- en cargo-gerelateerde bedrijven lijkt wel mogelijk te zijn. Bij DHL wordt dit reeds in de praktijk aangeboden (bv. 1 deeltijdse job bij DHL Aviation op Brucargo en 1 deeltijdse job bij DHL Global Forwarding in Diegem).

3.3. Blijvend inzetten op taalopleidingen

Vandaag bestaat een uitgebreid aanbod aan taalopleidingen voor werkzoekenden, zowel in Vlaanderen als in Brussel. De VLC ondersteunt deze inspanningen en roept op om dit aanbod breed kenbaar te maken en beter op elkaar af te stemmen.

Om een grotere groep van werkzoekenden aan het werk te helpen, moeten de bedrijven hun taaleisen objectiveren in functie van de job(inhoud). De VLC pleit er dan ook voor om bij de opmaak van de vacatures na te gaan welke taalcompetenties precies vereist zijn. Het Brusselse Huis van het Nederlands, de VDAB en Actiris dienen hierin een actieve(re) rol te spelen o.a. via het actief promoten van 'de taalkaart' als geschikte tool.

3.4. Stimuleren van duurzaam woon-werkverkeer van en naar de luchthaven

Collectief vervoer

De Vlaamse Regering wenst op langere termijn (2025) het aandeel van het openbaar vervoer in de verplaatsingen van en naar de luchthaven te verhogen tot 40% met een toename van het gebruik van het collectief vervoer voor zowel passagiers als werknemers op het luchthavengebied.

De VLC ondersteunt deze ambitie uitdrukkelijk maar pleit wel voor een aangepaste benadering van de twee doelgroepen. Goed functionerend woon-werkverkeer is van essentieel belang voor het Vlaamse bedrijfsleven én voor de werknemers. De overheid dient de bedrijven dan ook verder te ondersteunen in het vinden van creatieve oplossingen voor het woon-werkverkeer. Zo kunnen bedrijven zich vandaag reeds inschrijven in de derdebetalerssystemen¹⁴ van de openbare vervoersmaatschappijen en subsidies ontvangen via het Pendelfonds.

Aanvullend aanbod tijdens de nacht

Tot op heden bestaat er geen enkele vorm van collectief vervoer tijdens de nacht. De uitbreiding (frequentie en uren) van het busaanbod in de vroege ochtend en de late avond i.h.k.v. START blijft ontoereikend. Het gevolg is dat deze werknemers ofwel woonachtig moeten zijn in de nabije omgeving van de luchthaven ofwel over een eigen wagen dienen te beschikken. Er werd reeds aangehaald dat dit laatste niet evident is voor een bepaalde groep van werkzoekenden.

De VLC is van oordeel dat ook voor de nachtelijke mobiliteitsvraag een structurele en duurzame oplossing met openbaar vervoer aangewezen is, zowel vanuit Vlaanderen als vanuit Brussel. Hiertoe zijn twee opties:

- De bestaande structurele lijnen uitbouwen met een aanbod (frequentie en amplitude) tijdens de nacht in functie van het potentieel.
- Indien blijkt dat het potentieel te klein is, kan de organisatie van vraagafhankelijk vervoer, in nauwe samenwerking met de bedrijven, naar voor geschoven worden. Een coördinatiefceel op structurele basis staat dan in voor de organisatie van de uitvoering op basis van de reseruaties.

Fietsverkeer

Heel wat werknemers op de luchthaven zijn woonachtig in de regio rond de luchthaven wat betekent dat er heel wat potentieel is om het woon-werkverkeer per fiets te stimuleren. Het gebrek aan verkeersveilige fietsinfrastructuur van de tewerkstellingspolen op de luchthaven naar de naburige gemeenten verhindert vandaag dat de fiets ook werkelijk als een aantrekkelijk alternatief voor de auto wordt beschouwd. De Vlaamse Regering zou de nodige infrastructurele maatregelen kunnen treffen om het fietsverkeer van en naar de luchthaven te bevorderen. De VLC wenst tevens dat onderzocht wordt welke mogelijkheden er bestaan voor veilig fietsverkeer binnen de luchthavenzone en eventuele aansluitingen op haltes voor openbaar vervoer of autoparkings op de luchthaven.

¹⁴ Derdebetalers zijn lokale overheden, bedrijven of organisaties (onderwijsinstellingen, verenigingen, enz.) die de openbaar vervoerskosten geheel of gedeeltelijk voor hun rekening nemen. De reiziger reist daardoor gratis of goedkoper op het net van De Lijn, de NMBS en/of de MIVB/STIB.

Er bestaan reeds een aantal interessante voorbeelden van vraagafhankelijk vervoer die een mogelijke inspiratie kunnen zijn bij het uitwerken van maatregelen voor een duurzaam woon-werkverkeer van en naar de luchthaven:

- *Max Mobiel¹⁵: pilootproject van het Vlaamse pendelplan*
Max Mobiel biedt met pendelbussen collectief werknemersvervoer naar moeilijk bereikbare bedrijvzones in Gent. De mini-busjes sluiten goed aan op het openbaar vervoer. Ze brengen dagelijks werknemers stipt tot aan de bedrijfsdeur. Iedere werknemer kan voor zijn/haar woon-werkverkeer gebruik maken van de pendelbus tussen de Gentse stations St.-Pieters, Dampoort en het Skaldenpark in de haven van Gent. Pendelaars kunnen aan het station ook pendelfietsen huren voor het traject naar de werkplaats. Het project heeft tot doel om het mobiliteitstekort bij werkzoekenden en werknemers weg te werken en de moeilijke bereikbaarheid van bedrijventerreinen met openbaar vervoer aan te pakken .
- *Collectieve taxi's*
- *Bedoeling is dat verschillende gebruikers dezelfde taxi delen en dat de taxi vooraf vastgestelde trajecten volgt en hen aan haltes de kans geeft om in- en uit te stappen. De virtuele trajectlijnen zijn een stuk flexibeler dan bij een reguliere 'lijndienst' en moeten gezien worden als stroken waarbinnen de collectieve taxi personen kan afzetten.*
- *Recent goedgekeurde projecten i.h.k.v. Pendelfonds: I-bus (Haven Antwerpen), Havenbus Zeebrugge.*

3.5. Efficiënte samenwerking tussen arbeidsbemiddeling-diensten

Voor de Vlaamse Luchthavencommissie hebben werkzoekenden uit een zo groot mogelijke regio het recht om begeleid te worden naar een job op/rond de luchthaven. Een uitbreiding van de rekruteringsregio is bovendien een must om aan de arbeidsbehoefte te voldoen. Hiervoor is een intense samenwerking tussen de openbare arbeidsbemiddelingdiensten noodzakelijk. De VLC ondersteunt dan ook de samenwerking tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de samenwerking inzake arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden¹⁶. Ook samenwerking met de private sector wordt aangemoedigd.

De VLC benadrukt evenwel de noodzaak van een periodieke evaluatie van de gerealiseerde samenwerking en de meerwaarde er van.

¹⁵ www.maxmobiel.be

¹⁶ Samenwerkingsakkoord van 4 mei 2006

3.6. Brussels Airport Academy

Een goed uitgewerkt en breed bekend opleidingsaanbod is belangrijk om op een duurzame wijze arbeidskrachten aan te trekken en te laten evolueren. Dit aanbod is zowel op de huidige als op de toekomstige werknemers (leerlingen, studenten en werkzoekenden) gericht.

Naast een uitbreiding van het huidig aanbod, stelt de VLC voor om reeds bestaande opleidingen alvast onder één naam te bundelen en te promoten, bvb The Brussels Airport Academy. En dit volgens het principe van het unieke loket.

De VLC pleit onder andere voor de uitbouw van gemeenschappelijke basisopleidingen (technisch, veiligheid, taal, ...) voor bepaalde luchthavenjobs. Werknemers kunnen dan via een kortere, bedrijfsspecifieke opleiding sneller aan de slag bij het bedrijf.

Het is belangrijk om werknemers de mogelijkheid te geven en te stimuleren om opleiding te volgen. Dit kan via de overheid maar ook de sociale partners kunnen via het opstellen van jaarlijkse opleidingsplannen een stimulans geven aan het verwerven van de juiste competenties (bvb. via meer opleidingen op de werkvloer).

De Academy werkt ook actief samen met scholen om jongeren reeds in de eerste jaren van het secundair onderwijs te informeren over en te enthousiasmeren voor luchthavengerelateerde jobs. De VLC stelt tevreden vast dat na de oprichting van de TSO-opleiding 'vliegtuigtechnieken', vanaf volgend schooljaar ook een opleiding 'Internationaal transport en goederenverzending' in Zaventem wordt aangeboden. De Vlaamse Regering dient deze initiatieven structureel te ondersteunen en ziet er op toe dat de afgestudeerden over de vereiste competenties beschikken om gecertificeerd te worden. Nagegaan wordt welke rol het Regionaal Technologisch Centrum van Vlaams-Brabant hierbij zou kunnen opnemen.

Het is aan te bevelen dat ook bekeken wordt of en hoe het vormingsaanbod van de sectorale fondsen van de betrokken paritaire comités (waaronder PC 266, PC 140 en PC 315) ondersteuning kan bieden.

De Academy draagt zo bij tot de verdere uitbouw van een positief imago voor de luchthaven en maakt mensen meer vertrouwd met de sector.

3.7. Erkenning verworven competenties

Veel jobs op de luchthaven vereisen geen vooropleiding. Er bestaan heel wat doorstroommogelijkheden, ook voor laaggeschoolden om via ervaring andere functies uit te oefenen en hoger op te klimmen. Vooralsnog bestaan er voor heel wat specifieke luchthavengebonden beroepen geen competentieprofielen. De competentievereisten voor het uitoefenen van bepaalde jobs kunnen ook afhankelijk van bedrijf tot bedrijf nogal eens verschillen. Daarom is er meer

nood aan eenduidige beroepscompetentieprofielen voor luchthavengebonden beroepen die uiteindelijk ook leiden tot ervaringsbewijzen¹⁷.

Op basis van het recent onderzoek van Idea Consult ¹⁸, mogen we ervan uitgaan dat zelfs in een scenario van status quo de directe werkgelegenheid op de luchthaven van Zaventem nog substantieel zal toenemen. In het licht van deze tewerkstellingsgroei pleit de VLC er nogmaals voor dat er een kadaster zou worden opgemaakt van luchthavengebonden beroepsprofielen dat naderhand ook zou worden afgestemd met de bestaande opleidingsinitiatieven. Dit met het oog op een betere instroom en doorstroming van werknemers binnen de luchthavengebonden arbeidsmarkt.

3.8. Diversiteit: Instroom van kansengroepen op de arbeidsmarkt versterken door begeleiding op maat

Een belangrijk deel van de werkzoekenden (zowel in Vlaanderen als in Brussel) ontbeert een aantal competenties om onmiddellijk inzetbaar te zijn in de luchthavenjobs. Mits een aangepaste begeleiding en opleiding kunnen deze werkzoekenden wel de nodige competenties verwerven (kennis, vaardigheden en arbeidsattitudes). Dit zal deels moeten gebeuren voorafgaand aan de indienstreding, maar ook gedurende de eerste weken/maanden van de tewerkstelling.

Een goede match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kan bewerkstelligd worden door het inzetten van een hele resem arbeidsmarktinstrumenten zoals:

- geïntegreerde taal- en beroepsopleiding
- instroomprojecten (cfr. ervaring en deskundigheid bij VDAB en RESOC Halle-Vilvoorde)
- jobcoaching
- geïntegreerde taalopleidingen: Nederlands Op De Werkvloer (NODW) en Nederlands Op De Opleidingsvloer (NODO)
- IBO's (Individuele beroepsopleiding in de ondernemingen)
- beroepsopleidingen met voldoende stagemogelijkheden
- Jobkanaal (Voka, UNIZO, Verso)
- Bijblijfconsulenten vakbonden

¹⁷ Een ervaringsbewijs is het certificaat of bewijs dat iemand voor een bepaald beroep bekwaam wordt geacht. Het traject naar een ervaringsbewijs bestaat uit drie fasen: het herkennen, beoordelen en erkennen van de competenties. Het ervaringsbewijs vormt het eindpunt binnen de EVC-procedure. Met een ervaringsbewijs kan een persoon aantonen over de vereiste competenties eigen aan een bepaalde beroepscontext te beschikken.

¹⁸ "Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem", onderzoek in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma in opdracht van de Vlaamse Minister van Werk, Onderwijs en Vorming, Idea Consult nv, december 2007

Het is belangrijk dat de luchthavenbedrijven en de bemiddeling- en opleidingsinstanties hier samen afspraken over maken en initiatieven nemen.

3.9. Permanent tewerkstellingsforum

De VLC blijft pleiten voor de oprichting van een permanent tewerkstellingsforum waar op het niveau van de sector een permanente dialoog tussen alle betrokken actoren van het luchthavengebied kan plaatsvinden.¹⁹ Het betreft hier niet een geïnstitutionaliseerd orgaan maar een structureel erkend overleg. Het tewerkstellingsforum draagt op een proactieve wijze bij tot de afstemming van vraag en aanbod en stuurt de verschillende initiatieven aan of bij. In dit platform zetelen de sociale partners (werkgevers en vakbonden) die actief zijn op de luchthaven en de arbeidsmarktactoren (instanties op vlak van opleiding, arbeidsbemiddeling, enz.). Dit overleg kan bvb. gefaciliteerd worden door de luchthavenuitbater omwille van de centrale positie in het luchthavengebied. In het rollend actieplan van het Streekpact Halle-Vilvoorde 2008-2009 staat dit voorstel verder uitgewerkt.

Specifieke onderwerpen kunnen zijn:

- maximaal op elkaar afstemmen van vraag en aanbod via een permanente “jobbeurs”
- opstellen van een kadaster van beroepsprofielen op de luchthaven
- detecteren en invullen van knelpuntberoepen
- voorzien in de nodige opleidingen en cursussen (luchtvaartspecifieke opleidingen, taalcurricula, ...)
- uitwerken van ervaringsbewijzen voor die functies waarvoor geen specifieke opleidingen bestaan
- opzetten van samenwerkingsverbanden met onderwijs voor luchthavenspecifieke richtingen
- speciale aandacht voor de interregionale mobiliteit (Brusselse werkzoekenden) – samenwerking met Brussels Gewest en Actiris
- aanmoedigen diversiteit en wegwerken discriminatie op de werkvloer
- flankerende tewerkstellingsmaatregelen – sociale economie
- initiëren van en overleg over potentiële pendelfondsprojecten
- aandacht voor randvoorwaarden: mobiliteit en kinderopvang

¹⁹ Advies ‘Strategische Visie Zaventem 2025’ 17/10/2006 p. 12

Good Practice: DHL-Aviation

Via een sociaal plan werd al jaren voor het collectief ontslag vooruitgedacht om het verlies aan jobs maximaal op te vangen binnen de groep en in andere bedrijven van de luchthaven. Werknemers werden via doelgerichte opleiding geheroriënteerd.

3.10. Tijdige uitvoering START-projecten

In afwachting van een antwoord op het schrijven aan Vlaams minister-president Peeters (dd. 22/11/2007) herhaalt de Vlaamse Luchthavencommissie het belang van de tijdige uitwerking van het volledige START-project om tot een evenwichtige ontwikkeling van de luchthaven te kunnen komen.

Het verder coördineren en voorbereiden van de implementatie van deze initiatieven is een belangrijke opdracht voor de *Afdeling Luchthavenbeleid*. Hierover zal op geregelde tijdstippen gerapporteerd worden.

Bijlagen

Bijlage 1: Fiche uit 'Ontwikkelingsperspectief Zaventem 2025' (Idea Consult)

Strategisch project 6: Zorgen voor een voldoende en gepast arbeidsaanbod	
Omschrijving	
<p>Het ontwikkelingsperspectief voorziet een toename van de tewerkstelling bij de luchthavengebonden en -gerelateerde activiteiten. De huidige arbeidsreserve is mogelijk onvoldoende (kwantiteit + kwaliteit). Daarom dient gezorgd voor een voldoende en gepast arbeidsaanbod:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In een luchthavenregio met een, in Vlaams perspectief, lage werkloosheid zullen specifieke en omvangrijke inspanningen (ihb onderwijs en opleiding, talen) noodzakelijk zijn om de bestaande en arbeidsreserve in te schakelen, en werkenden om te scholen; ▪ Het aantrekken van de arbeidsreserve uit regio's met een hogere werkloosheid (verhogen van de geografische mobiliteit). Specifiek actiepunt hierbij is het inschakelen van de arbeidsreserve uit het Brussels gewest; ▪ Het opzetten van samenwerkingsinitiatieven met scholen mbt de luchthaven als aantrekkelijke werkgever; ▪ Met een jobaanbod dat – in verhouding tot de bevolking- dubbel zo hoog is als het Vlaamse gemiddelde, is een arbeidsmarktinstrumentarium in de luchthavenregio (opleidingsaanbod, bemiddeling, permanente jobbeurs voor luchthavengebonden activiteiten, ...) nodig op maat van een stedelijke regio met hoge economische densiteit. <p>In concreto impliceert dit inzake potentiële bijkomende arbeidsvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Op het luchthavengebied zelf: 20.000 bijkomende jobs over een periode van 20 jaar, waarvan +2000 tot 2010 en +6000 per periode van 5 jaar na 2010 ▪ In de omgeving van de luchthaven: 40.000 bijkomende jobs (toeleveranciers, bijkomende vestigingen van luchthavengerelateerde ondernemingen, bestedingseffecten), waarvan +3700 tot 2010 en +12000 jobs per periode van 5 jaar na 2010 ▪ Veronderstelling hierbij is dat het aandeel van de luchthavengerelateerde tewerkstelling in de regio zal toenemen, of met andere woorden dat een deel van het arbeidsaanbod zal tot stand komen door de transitie van bestaande niet-luchthavengerelateerde werkgelegenheid naar luchthavengerelateerde werkgelegenheid ▪ In functie van de voorziene ontwikkeling van de luchthaven zal ongeveer 60 % van de bijkomende werkgelegenheid (36000 jobs over 20 jaar) gerelateerd zijn aan het passagiersvervoer en 40% (24000 jobs) aan goederentransit ▪ Een belangrijk deel van de jobs (momenteel meer dan 50%) is sterk uitvoeringsgericht (logistieke behandeling, passagiersafhandeling, horeca en retail,...) zodat er ook een belangrijk potentieel is voor tewerkstelling van lager tot middengediplomeerden 	
Gerelateerde strategische doelstelling	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een vernieuwd elan geven aan de luchthavenregio als economische ontwikkelingspool 	
Bijdrage tot beoogde beleidseffecten	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Een verdubbeling van de on airport werkgelegenheid ▪ Een verdubbeling van de luchthavengerelateerde werkgelegenheid off airport (indirect, afgeleid en katalytisch) 	
Deelacties	Betrokken beleidsinstaties
<p>Opmaak en implementatie van een arbeidsmarktstrategie voor de luchthavenregio van Zaventem, met onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opmaak van een kadaster van gevraagde beroepsprofielen gerelateerd aan de ontwikkeling van de luchthaven, met periodieke actualisering als input voor het toeleidings- en opleidingsbeleid; ▪ Opmaak van vormingsprogramma (taalonderwijs, luchtvaart Engels op de werkvloer, contentgerichte opleiding bijv. logistiek) ▪ Operationalisering van samenwerkingsakkoord tussen VDAB en BGDA, met het oog op het toeleiden van Brusselse werkzoekenden ▪ Het in verhouding brengen van de diensten inzake arbeidsvoorziening, bemiddeling en opleidingen tot niveau van stedelijke zone met hoge economische densiteit ▪ Het opzetten van een imagocampagne om 'werken op en rond de luchthaven' aantrekkelijk te maken, en zo de instroom van potentieel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ VDAB/BGDA ▪ Admin Werkgelegenheid ▪ BIAC en luchthavenbedrijven ▪ Sociale partners ▪ RESOC/SERR

<p>aanbod te verhogen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opzetten van een permanente jobbeurs in de luchthavenregio ▪ Het opzetten van samenwerkingsinitiatieven met de betrokken sectororganisaties (Sociaal Fonds, sociale partners,...) ▪ Het opzetten van samenwerkingsinitiatieven met scholen (middelbaar als hoger) en opleidingsverstrekkers (LOGOS, Syntra, Cevora, VIL,...) ▪ Het opzetten van specifieke acties om kansengroepen te bereiken, ihb het bereiken en werven van allochtonen via alternatieve toeleidingskanalen <p>Leereffecten kunnen hierbij ook getrokken worden uit het SEMAR-project van de Provincie Vlaams Brabant waarbij in Europees verband onderzoek gebeurt naar de arbeidsmarktnoden van het bedrijfsleven in luchthavenregio's.</p>	
Timing	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Op korte termijn stelt zich de uitdaging tot omschakeling van de medewerkers die eventueel gevat worden door de afbouw van de DHL-activiteit op de luchthaven van Zaventem vanaf 2008 ▪ De uitdaging inzake toereikend arbeidsaanbod stelt zich vooral vanaf 2010, gerelateerd aan de groei van de luchthaven zoals voorzien in het ontwikkelingsperspectief 	
Financiering	
<p>Budgettaire implicaties zijn gerelateerd aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acties gericht op het verhogen van de dienstverlening inzake arbeidsmarkt in de luchthavenregio ▪ Acties gericht op het verhogen van de geografische mobiliteit 	
Risicofactoren	
<p>Operationaliseren van samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel</p>	

**Bijlage 2: Werkgelegenheid op Brussels Airport, o.b.v. Tewerkstellingsenquête 2007
 uitgevoerd door The Brussels Airport Company**

Total number of companies surveyed: 260

Per type of activity

	2006	2007
Belgocontrol	773	776
Aircraft fueling	71	76
Airlines	3106	2999
Car rental, taxis, parking, train	574	635
Catering	585	631
Computer technology	10	10
Currency exchange & banks	16	16
Customs	267	233
Express courier	4103	4053
Food & beverage	394	429
Freight forwarders	1286	1497
General Sales Agents	86	95
Government agencies (incl.CAA)	21	23
Handling	2785	3027
Hotel	188	166
Mail & remail	200	242
Maintenance	1776	1855
Military	1150	1089
Others	239	307
Security	1249	1489
Shopping	489	453
The Bussels Airport Company	752	762
Tourism	48	50
Trucking	54	49
TOTAL	20222	20962

Per area

	2006	2007
15th Wing	1150	1084
Canac	866	876
Cargo	4036	4225
General Aviation	138	184
North	1375	973
South	20	30
Technics North	3407	3174
Technics South	1309	1399
Terminal	7921	9017
TOTAL	20222	20962

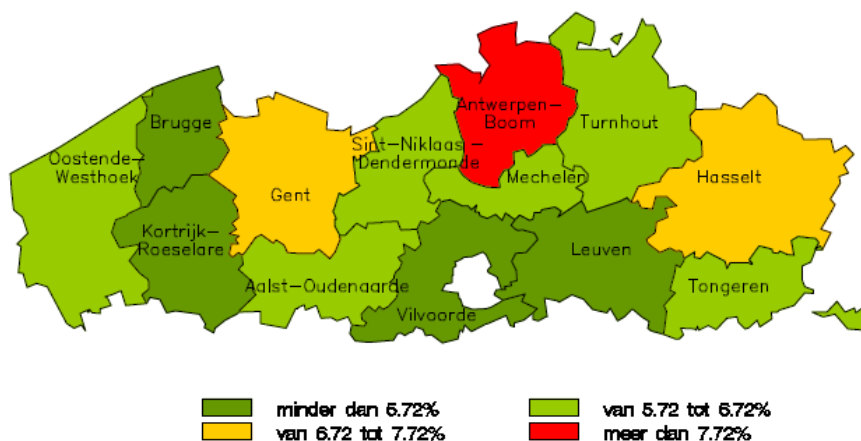
Top 10 - Number of staff

1. Brussels Airlines
2. DHL Aviation
3. Flightcare
4. Aviapartner Belgium
5. Sabena Technics
6. Belgian Air Force 15° wing Luchttransport
7. Securitas Transport Aviation Security
8. Belgocontrol
9. The Brussels Airport Company
10. Fedex Express

Bijlage 3: Werkloosheidsgraden Vlaanderen gemiddeld 2007 – <http://arvastat.vdab.be>

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Jaarverschil in procentpunten		
				Mannen	Vrouwen	Totaal
Vlaanderen	5,36%	7,64%	6,38%	-1,11	-1,71	-1,37
Antwerpen-Boom	7,78%	9,89%	8,70%	-1,57	-1,79	-1,67
Mechelen	5,24%	7,16%	6,10%	-1,27	-1,76	-1,48
Turnhout	4,59%	8,40%	6,26%	-0,99	-2,29	-1,53
Prov. ANTWERPEN	6,47%	8,98%	7,58%	-1,37	-1,92	-1,60
Leuven	4,53%	5,72%	5,07%	-1,08	-1,29	-1,18
Vilvoorde	4,56%	5,95%	5,21%	-0,57	-0,91	-0,72
Prov. VLAAMS-BRABANT	4,54%	5,85%	5,15%	-0,81	-1,08	-0,93
Brugge	4,19%	5,93%	4,99%	-1,04	-1,54	-1,26
Kortrijk-Roeselare	3,63%	6,07%	4,72%	-0,86	-1,44	-1,10
Oostende-Westhoek	5,03%	7,26%	6,02%	-1,00	-1,81	-1,34
Prov. WEST-VLAANDEREN	4,19%	6,39%	5,18%	-0,95	-1,57	-1,21
Aalst-Oudenaarde	5,10%	7,18%	6,04%	-0,66	-1,10	-0,86
Gent	6,28%	7,70%	6,92%	-1,35	-1,74	-1,53
Sint-Niklaas-Dendermonde	4,79%	7,00%	5,77%	-0,82	-1,51	-1,12
Prov. OOST-VLAANDEREN	5,50%	7,35%	6,34%	-1,01	-1,50	-1,22
Hasselt	5,53%	10,00%	7,50%	-1,48	-2,85	-2,07
Tongeren	5,21%	8,55%	6,69%	-1,18	-2,64	-1,79
Prov. LIMBURG	5,45%	9,62%	7,29%	-1,40	-2,80	-2,00

Werkloosheidsgraden per regio



Bijlage 4: Internationaal transport en goederenverzending

KA Zaventem
Hoogstraat 50
1930 Zaventem

Internationaal transport en goederenverzending - voor leerlingen 7de jaar TSO

Wij wensen gemotiveerde leerlingen de kans te geven zich te specialiseren in een studierichting "Internationaal transport en goederenverzending" waardoor zij hun tewerkstellingskansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.

Door de toenemende concurrentie in een mondiale economie, zien ondernemingen zich genoodzaakt te streven voor hogere klanteneisen naar betere kwaliteit, lagere kostprijs en snellere levering. Om hieraan te beantwoorden moeten zij streven naar een grotere flexibiliteit, kortere doorlooptijden en een hogere productiviteit. De concurrentiestrijd zal beslist worden in het voordeel van diegene die in zijn organisatie de stroom van informatie, grondstoffen, eindproducten... het meest efficiënt weet te organiseren. Logistiek krijgt daarbij niet langer een ondersteunende rol toebedeeld, maar moet integendeel mee een strategische rol vervullen.

Zaventem profileert zich als belangrijk centrum voor logistieke activiteiten. Ze heeft een zeer toegankelijke luchthaven die in verbinding staat met de omliggende industriegebieden, maar ook door het knooppunt van belangrijke autosnelwegen, spoorwegverbindingen en binnenscheepvaart. Deze sites zijn nog in volle expansie. De luchthaven is niet alleen een groot complex van goederenbehandeling, maar ook een aantrekkingspool voor allerlei hoogwaardige industrieën.

De sterk stijgende logistieke activiteiten betekenen een nieuwe troef voor de verdere groei. De uitgebreide mogelijkheden die de omliggende gemeenten en luchthaven aanbieden i.v.m. groepage, wegvervoer, verpakking, financiële en consulaire voorzieningen, zorgen verder voor een groeiende werkgelegenheid en aantrekkelijke arbeidsomstandigheden.

Werkloosheid en luchthaven: het zijn begrippen die vandaag de dag niet meer samen horen. Werkgevers klagen steen en been omdat ze niet genoeg kandidaten vinden om hun vacatures in te vullen. Wie goed voorbereid is op een job in en rond de luchthaven, heeft grote toekomstmogelijkheden op het vlak van werkzekerheid.

Internationaal transport verloopt niet alleen door de luchtvaart. Trein en vrachtwagen voeren goederen aan en transporteren goederen over de weg of spoor doorheen Europa. CMR-vrachtbrief, TIR-reglementen, ADR-vervoer, magazijninrichting, stockagetechnieken, afvalver-

werking, Just in Time, distributie, orderpicking, goederenontvangst, sorteertechnieken, verpakken, intern transport, gebruik van barcodetechnieken, voorraadbeheer,... zijn termen uit de algemene logistiek die na de opleiding geen onbekende begrippen meer zullen zijn.

Onze school biedt als enige school in de regio een opleiding internationaal transport en goederenverzending aan die inspeelt op de verwachtingen van de logistieke sector in en rond de nationale luchthaven van Zaventem. Een uniek gegeven dus...

Lessentabel : internationaal transport en goederenverzending

Nederlands	2
Frans	2
Engels	2
Duits	2
Toegepast informatica	2
Toegepaste economie	12
Logistiek (3)	
Veldwerk (2)	
Douane, accijnzen (2)	
Internationaal transport (3)	
Internationaal recht (1)	
Geografische economie (1)	
Stage	8
Complementaire activiteiten	2

Contact : Serge Algoet, kaza.dir@sgr10.be - Tel : 0473/ 888.087 ; 02/ 720. 00. 58