

Minder jobs, meer vacatures: de paradox van de Brugse zeehaven

Toon Colpaert - gewezen Vlaamse havencommissaris

“Wie wil werken, die vindt ook werk”. Dat is de slogan waarmee de stad Brugge en de haven van Zeebrugge deze dagen uitpakken.

In het jaaroverzicht 2017 van het **Zeebrugse havenbestuur (MBZ)** wordt er alvast op gewezen dat “in het algemeen er een grote groei is in vacante jobs. Het aantal ontvangen vacatures voor de (Zee) Brugse regio bij de VDAB steeg in 2017 met 3% ten opzichte van 2016. Er werden profielen gezocht van ongeschoolde arbeiders tot burgerlijk ingenieurs, en dit over alle sectoren heen. In september was er zelfs een piek tot 1.300 openstaande vacatures. In december 2017 waren er nog 896 openstaande vacatures.”

Tegelijkertijd komen we uit de klassieke jaarlijkse studie van de Nationale Bank te weten dat volgens de laatste cijfers de directe werkgelegenheid in de Brugse havenzone gedaald is van 10.095 VTE's in 2011 naar 9.598 VTE's in 2016. Dat zijn er 497 of 4,9% minder op vijf jaar tijd. Het gros van die dalende werkgelegenheid is terug te vinden bij de elektronische industrie, het wegvervoer, het spoor, de rederijen, de bouw en de marine.

In diezelfde periode is in de andere haven de directe werkgelegenheid gestegen: + 1,2% in Antwerpen, + 3,8% in Oostende en + 5% in Gent. Even opmerkelijk is dat, ondanks de dalende werkgelegenheid in de Zeebrugse haven, de totale werkgelegenheid in de Brugse regio in diezelfde periode toch nog met 0,7% is gestegen. Dat wijst erop dat de haven – die zo'n 9% van de werknemers in het arrondissement Brugge tewerkstelt – een onmisbare rol speelt, maar dat er gelukkig ook nog andere krachten aan het werk zijn in de Brugse regio.

Maar hoe rijm je dat nu allemaal aan elkaar: bijna 500 jobs minder op vijf

jaar tijd en toch staan er zowat duizend vacatures open? Hier en daar zit er natuurlijk wel wat groei in. De goederen-behandelaars – met ICO voorop – en ook de groot- en kleinhandel noteren samen met de beveiligingsfirma's positieve werkgelegenheidscijfers, maar voor de rest gaat het vooral om de vervanging van werknemers die ofwel stoppen met werken (omdat ze op pensioen gaan, ziek worden of ontslagen worden), ofwel elders een job vinden. Zo is de marine na een stevige herstructureringsoperatie nu op zoek naar 280 jonge en dynamische krachten. Nogal wat firma's zijn fervent op zoek naar chauffeurs en ervaren administratieve medewerkers en polyvalente technici die ook vlot met IT-toepassingen en het analyseren van (big) data overweg kunnen.

Uit een recente analyse van de toekomst van de arbeidsmarkt in de haven van Antwerpen blijkt alvast dat het niet zo simpel is om al die vacatures in te vullen. In Zeebrugge is dat niet anders. Digitalisering en automatisering vereisen specifieke vaardigheden om te kunnen werken in een hoogtechnologise omgeving. Tegelijk is er ook een trend naar multi-skilling om de efficiëntie en flexibiliteit van het personeelsbestand te verhogen. Bedrijven zoeken verder vooral medewerkers die passen in de cultuur van het bedrijf. Zelfstandigheid, een data-driven mindset, stressbestendigheid, werken in team en verantwoordelijkheid worden erg belangrijk geacht. Maar ook goede taal- en communicatievaardigheden en klantgerichtheid worden steeds meer genoemd als competenties voor de toekomst. Tot nu toe vertaalt dit zich nog maar in beperkte mate in een vraag naar

steeds hogere diploma's, maar de teneur is duidelijk gezet.

De verwachtingen voor het onderwijs zijn niet min. Dat zet al hard in op vaardigheden, talen en IT-competenties, maar het aanpassingsvermogen van de opleidingen is in de ogen van heel wat bedrijven nog te traag. Er is nood aan meer praktijkgericht onderwijs, IT-vaardigheden die verder gaan dan de klassieke kantoorsoftware, meer vak- en opleidings-overschrijdend werken, projectstages, een sterkere focus op innovatie en duurzaamheid, communicatieve en sociale vaardigheden¹.

Dat is niet alleen een zaak van het onderwijs. Veel competenties moeten ook en vooral op de werkvloer worden aangeleerd en dat is een verantwoordelijkheid van de bedrijven. Volgens de Nationale Bank hebben de werkgevers in de Vlaamse havens in 2015 zo'n 30 uur per medewerker of 1,6% van de totale loonmassa aan de opleiding van hun medewerkers besteed. Dat is minder dan de 1,9% die in 2005 in het Generatiepact werd afgesproken. Daarmee halen ze ook de nieuwe drempel van vijf opleidingsdagen per voltijdse medewerker niet, die vorig jaar door Kris Peeters als minister van Werk, Economie en Consumenten werd vastgelegd. Er is werk aan de winkel!

¹ Esser Anton, Sys Christa, Vanelslander Thierry en Verhetsel Ann, De toekomst van de arbeidsmarkt in de haven van Antwerpen, Antwerpen, 2017, 136 p.