

# west • vlaanderen werkt

een uitgave van WES



## Dossier: ARBEIDSMARKT

Ook de arbeidsmarkt kleurt bloedrood

Werken en niet werken in West-Vlaanderen

Uitdagingen voor de Frans-Belgische arbeidsmarkt

Bedrijf in de kijker: Logi-technic



## Onze groenten primeuren

600 ton verse gezonde groenten en fruit, dat is de dagelijkse aanvoer op de REO Veiling van Roeselare, een grote coöperatieve veiling. Hier worden meer dan 60 verschillende groenten en fruit, geteeld door 3.200 leden-tuinders, geveild. Deze kwaliteitsproducten vinden onder optimale omstandigheden hun weg naar de consument. Kwaliteit en voedselveiligheid staan hierbij steeds voorop.

[www.reo.be](http://www.reo.be)

Reo | Oostnieuwkerksesteenweg 101 | B-8800 Roeselare  
Tel. 051 23 12 11 | Fax 051 23 12 89 | [info@reo.be](mailto:info@reo.be)

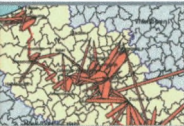


# west · vlaanderen werkt

1.2009 - n° 226 - 51<sup>ste</sup> jaargang

## dossier **ARBEIDSMARKT**



|                                                                                   |                                                                                                                                        |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|    | Ten geleide:<br><b>De arbeidsmarkt: een permanente zorg van streekontwikkeling</b>                                                     | 2  |
|   | <b>Ook de arbeidsmarkt kleurt bloedrood</b><br>Fons Leroy, VDAB                                                                        | 5  |
|  | <b>Werken en niet werken in West-Vlaanderen</b><br>Tanja Termote, WES                                                                  | 11 |
|  | <b>Uitdagingen voor de Frans-Belgische arbeidsmarkt</b><br>Brigitte Vandeleene, Unizo Zuid-West-Vlaanderen                             | 21 |
|  | <b>Flexibiliteit en innovatie als kernelementen in tijden van crisis</b><br>dr. Marie Van Looveren en Jens Vannieuwenhuyse, WES        | 25 |
|  | <b>De SERR's in West-Vlaanderen</b><br>Evelyne Lanneau, RESOC/SERR Midden-West-Vlaanderen<br>Nick Vanwalleghem, SERR Oostende-Westhoek | 29 |
|                                                                                   | <b>BEDRIJF IN DE KIJKER • Logi-technic</b>                                                                                             | 33 |
|                                                                                   | <b>REGIOSCAN: Foto van de lokale arbeidsmarkt</b><br>Tanja Termote, WES                                                                | 37 |
|                                                                                   | <b>SPECTRUM</b>                                                                                                                        | 43 |
|                                                                                   | <b>WES-NIEUWS</b>                                                                                                                      | 48 |
|                                                                                   | <b>FISCALE FOCUS</b>                                                                                                                   | 50 |
|                                                                                   | <b>COLOFON</b>                                                                                                                         | 52 |

West-Vlaanderen Werkt is een uitgave van WES vzw met de steun van:



Provincie  
**West-Vlaanderen**

Door mensen gedreven

**west · vlaanderen werkt**

**2.2009**

Volgend nummer verschijnt op **25 juni 2009**

**GRAFISCHE SECTOR**

Partners West-Vlaanderen Werkt 2009:



# De arbeidsmarkt: een permanente

De redactie van West-Vlaanderen Werkt besliste reeds een jaar geleden om een dossiernummer te wijden aan de arbeidsmarkt. Toen had niemand zich kunnen voorstellen in wat voor stormachtige situatie deze markt zich de jongste maanden zou bevinden. Dit maakt het onderwerp van dit nummer brandend actueel.

Laat ons even toe vijftig jaar terug te gaan in de tijd en stil te staan bij drie frappante verschijnselen.

In onze cursus van economie werd er voorgehouden dat het nationaal product een functie was van de hoeveelheid arbeid, kapitaal en grond, met andere woorden de inzet van de productiefactoren. Deze stelling blijft amper overeind. Ze werd in de loop der jaren gevoelig verfijnd. Grond heeft bij ons een marginale betekenis gekregen. Voor de factor arbeid wordt een onderscheid gemaakt tussen vele categorieën arbeid, met een duidelijke klemtoon op de geschoolde arbeid. Naast de factoren arbeid en kapitaal krijgen twee nieuwe factoren steeds meer aandacht, met name onderzoek, ontwikkeling en innovatie, enerzijds, en de factor ondernemer, anderzijds.

Het tweede verschijnsel is de wonderbaarlijke overgang van West-Vlaanderen als een provincie met structurele werkloosheid in de jaren vijftig, zestig en zeventig, naar een streek met tekorten op de arbeidsmarkt in de jongste decennia. Het boek 'Structurele Werkloosheid in West-Vlaanderen' van G. Declercq en O. Vanneste typeert de eerste periode. De omslag van uitgaande grensarbeid richting Frankrijk naar ingaande grensarbeid komende uit Frankrijk is illustratief voor de tweede periode.

Als derde frappant verschijnsel wijzen we op de vele West-Vlamingen die in de jaren vijftig werkzaam waren in de provincie Henegouwen. Intussen is de arbeidsmarktsituatie in Henegouwen en West-Vlaanderen grondig gewijzigd. West-Vlamingen vinden werk in eigen provincie. Maar, in tegenstelling tot de Noord-Fransen, spelen de Henegouwers zeer moeilijk in op de jobmogelijkheden in West-Vlaanderen.

De meeste bijdragen in dit nummer kunnen tegen deze achtergrond worden geplaatst. In zijn artikel '*De arbeidsmarkt kleurt bloedrood*' zet **Fons Leroy**, gedelegeerd bestuurder van de **VDAB**, de toon. De financiële crisis heeft met enige vertraging de economie en de arbeidsmarkt aangetast. Het wordt elke maand duidelijker dat de crisis zware gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt en dat het de gunstige evolutie van de laatste jaren grotendeels teniet zal doen. Nooit eerder vond zo'n snelle ommekeer in alle sectoren van de economie plaats. Naast de actuele crisis schenkt de auteur ook veel aandacht aan een aantal fundamentele trends op de arbeidsmarkt zoals de ontgroening en de vergrijzing van de bevolking, selectieve krapte op de arbeidsmarkt, de groei van deeltijdse arbeid en de immigratie. De auteur benadrukt: "in de zoektocht naar de nodige gekwalificeerde arbeidsinzet worden het levenslang leren en het ontplooiën van alle talenten levensbelangrijk".

# zorg van streekontwikkeling

**Tanja Termote** van **WES** belicht in twee bijdragen verschillende aspecten van de West-Vlaamse arbeidsmarkt. Onder de titel *'Werken en niet werken in West-Vlaanderen'* geeft de auteur aandacht aan de deelname van de West-Vlaamse bevolking aan de arbeidsmarkt. Wie werkt, wie is werkzoekend en wie is inactief? Welke groepen vallen het meest uit de boot en waarom? In een tweede artikel geeft Tanja Termote een *'foto van de lokale arbeidsmarkt'*. Er zijn tussen de West-Vlaamse regio's en gemeenten grote verschillen vast te stellen op het vlak van arbeidsmarktprestaties. In de regioscan legt ze deze verschillen bloot aan de hand van enkele belangrijke arbeidsmarktindicatoren.

**Dr. Marie Van Looveren** en **Jens Vannieuwenhuyse** van **WES** brachten vertegenwoordigers van vier West-Vlaamse bedrijven samen voor een gesprek over de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt, de intrede in het bedrijf en de belangrijkste uitdagingen waar ze voor staan. In hun artikel *'Flexibiliteit en innovatie als kernelementen in tijden van crisis'* worden flexibiliteit en innovatie door elk bedrijf impliciet of expliciet naar voren geschoven als cruciale kenmerken om het hoofd te kunnen bieden aan het schaarse aanbod op de arbeidsmarkt en aan de uitdagingen van de wereldwijde economische crisis.

Een bijzonder aspect van de West-Vlaamse arbeidsmarkt is het grensarbeidersfenomeen tussen België en Frankrijk. **Brigitte Vandeleene**, Euresadviseur bij **Unizo Zuid-West-Vlaanderen**, besteedt aandacht aan dit verschijnsel in haar bijdrage *'Uitdagingen voor de Frans-Belgische arbeidsmarkt'*. De regio's West-Vlaanderen, Henegouwen en Nord - Pas de Calais kennen al decennialang een traditie van grensarbeiders. De grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit is levensnoodzakelijk voor het functioneren van onze bedrijven. Hoe grensarbeid de laatste decennia is geëvolueerd, wie de grensarbeiders zijn en voor welke uitdagingen we staan, komen in dit artikel aan bod.

De overheid kende de SERR's en de RESOC's specifieke taken toe die de arbeidsmarkt aanbelangen. Ze komen aan bod in een bijdrage van **Evelyne Lanneau** en **Nick Vanwalleghem** van **RESOC/ SERR Midden-West-Vlaanderen** en **SERR Oostende-Westhoek**.

De reeks bijdragen van dit dossiernummer wordt afgesloten met Logi-technic als bedrijf in de kijker. Dit bedrijf is zeer innovatief inzake ondersteuning aan ondernemingen die op zoek zijn naar de nodige arbeidskrachten.

De economie van een streek is in permanente beweging en maakt dat de arbeidsmarkt een voortdurende zorg is van streekontwikkeling. Voor een goed werkende streekontwikkeling vormen fundamenteel streekonderzoek, het aantrekken van investeringen, infrastructurele begeleiding, economische vernieuwing en begeleiding van bedrijven een ondeelbaar geheel. Een eenheid die we sinds enkele jaren missen in West-Vlaanderen.

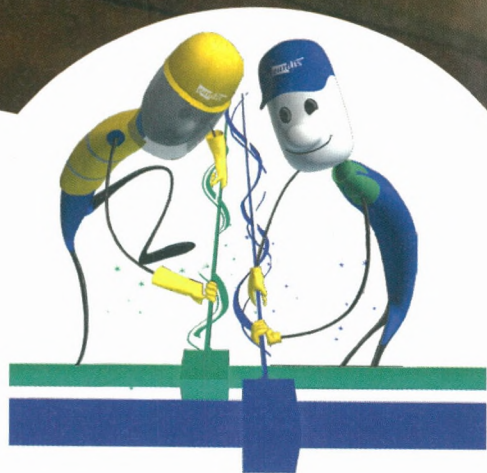
**dr. Norbert Vanhove**  
voorzitter redactieraad

*Dag en nacht brengen we  
elektriciteit en aardgas tot  
bij u, thuis of op het werk*

Voor de uitvoering  
van de verschillende exploitatietaken  
doen de distributienetbeheerders  
Gaselwest, Imea, Imewo,  
Intergem, Iveka, Iverlek en  
Sibelgas een beroep op Eandis.

Eandis is actief in 239 Vlaamse  
gemeenten en zet ruim  
3 800 medewerkers in  
voor de dienstverlening.

[www.eandis.be](http://www.eandis.be)



**eandis**

altijd in uw buurt



# Ook de arbeidsmarkt kleurt bloedrood

Fons Leroy • gedelegeerd bestuurder VDAB

Er is een ingrijpende ommekeer aan de gang op de arbeidsmarkt. Het verschroeiende tempo waarmee de blokjes in deze dominocrisis omvallen, is zelden gezien. De financiële crisis begint steeds meer sectoren en bedrijven aan te tasten. Het virus blijkt nog moeilijk af te remmen!

Eerst bekijken we enkele recente indicatoren, waaronder de werkloosheidsevolutie. Vervolgens gaan we in op enkele kwalitatieve evoluties, zoals de vergrijzing, de blijvende maar selectieve krapte op de arbeidsmarkt en enkele ontwikkelingen in het loopbaanbeleid.



Foto: Koen Van Bevel (VDAB)

### Alle arbeidsmarktindicatoren neerwaarts

In een recent overzicht maakte de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid<sup>1</sup> een balans op van enkele maanden 'slecht nieuws' op de arbeidsmarkt. Hieruit bleek dat de economie in het derde kwartaal van 2008 stabiliseerde, waarop de werkgelegenheidsdynamiek stil viel. De jobgroei tui- melde naar beneden van 22.000 eenheden in het tweede kwartaal naar nog slechts 4.000 eenheden in het derde kwartaal. In het laatste kwartaal begon ook de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders sterk te klim- men, met een toename van 30% tegen- over het laatste kwartaal van 2007. Ook de uitzendarbeid, een andere buffer tegen naakte ontslagen, kelderde. Het aantal ge- presteerde uren in de volledige uitzendsec- tor tekende in december 2008 een daling op van bijna 16%. Met een woordspeling op het LIFO-principe geldt hier: 'Fast In, Fast Out'. De soms beperkte arbeidserva- ring staat niet altijd garant voor een vlotte reïntegratie. Terecht wordt er opgeroepen om de 'nieuwe werklozen' zo snel mogelijk te 'vatten' om zo hun competenties op peil te houden.

Na jaren van een zeer sterke werkloos- heidsdaling, zeker in 2007 en in een deel van 2008, begon de werkloosheid eind 2008 weer toe te nemen. Nog voorzicht

in december, maar reeds zeer uitgespro- ken in januari 2009. Uit **tabel 1** is duide- lijk af te leiden dat ook West-Vlaanderen, een provincie die sterk presteert in peri- oden van hoogconjunctuur, de terugslag van de economische crisis voelt. Het aan- tal niet-werkende werkzoekenden is er op één jaar tijd met 11,5% toegenomen, tegenover een stijging met 9,8% in Vlaan- deren. Opvallend is dat de toename in de werkloosheid bij de jongeren beperkter is, maar dat deze bij alle kansengroepen<sup>2</sup> veel sterker is dan in Vlaanderen.

De vooruitzichten voor 2009 zijn volgens de conjunctuurenquête van de Nationale Bank van eind 2008 ongunstig. Voor het eerst in jaren verwachten alle economi- sche sectoren een forse daling van de vraag naar arbeidskrachten.

### Ontgroening en vergrijzing

De demografische omwenteling, met de reeds ver gevorderde 'ontgroening' en 'vergrijzing', brengt een sluipende omme- keer mee in de leeftijdsstructuur van de beroepsbevolking. Sectoren en bedrijven zullen zich hier goed tegen moeten wa- penen.

**De toenemende demografische druk heeft drie belangrijke aspecten:** de toename van het aandeel ouderen in de bevolking, de verwachte daling van de bevolking tussen 15 en 64 jaar en de ver- grijzing binnen de bevolking op arbeids- leeftijd (15-64 jaar).

De Sociale Zekerheid zal het, door de toe- name van het aandeel ouderen, steeds moeilijker krijgen om de pensioenen en de zorg van de ouderen te betalen. Maar dat is niet alles. Zolang er systemen van vervroegde uittreding bestaan en er geen werk gemaakt wordt van een leeftijdsbe- wust personeelsbeleid dat momenteel in de startblokken zit<sup>3</sup>, vormt de vergrijzing binnen de belangrijke groep van 15-64 ja- rigen een gevaar voor de goede werking van de arbeidsmarkt. Daar waar er in 2002 nog iets meer jongeren (15-24 jaar) dan ouderen (55-64 jaar) waren, zouden er in 2020 nog slechts 80 jongeren zijn per 100 ouderen.

Voorlopig houdt de **sterk toegenomen**

**immigratie**, een andere belangrijke ver- schuiving, het arbeidsaanbod op peil. Al- thans in kwantitatieve zin. Het doorgaans lagere kwalificatieniveau en de soms moeizame integratie van de nieuwkomers zorgen voor een trage absorptie op de ar- beidsmarkt. De diverse overheden doen zeer veel inspanningen om de nieuwko- mers te integreren, zowel op het vlak van inburgering, huisvesting, onderwijs als vorming. Maar de belangrijkste stap, een duurzame integratie op de arbeidsmarkt, is bezaaid met drempels door een nog te aarzelende houding van bedrijven en orga- nisaties.

Dé grote uitdaging bestaat erin om de belangrijkste kansengroepen voldoende arbeidskansen te geven. Dit is ook een be- langrijk spoor om de reeds bestaande tekorten voor sommige 'knelpuntberoepen' en het dreigende algemene tekort op de arbeidsmarkt aan te pakken.

### Selectieve krapte op de arbeidsmarkt

#### Hoe de overheid de arbeidsparticipa- tie afgeremd heeft

We kampen zeker nog niet met een globaal arbeidstekort. De lage werkzaamheids- graad (62% in België, 66% in Vlaande- ren) wijst erop dat er bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd nog een enorm potentieel zit om betaalde arbeid te ver- richten. Naast de arbeidsreserve van on- geveer 500.000 ingeschreven werklozen, telt ons land ook maar liefst 2,3 miljoen niet-beroepsactieven (noch werkend, noch werkzoekend). De grote meerderheid is uiteraard niet (meer) inzetbaar, maar het bewijst dat België nooit een coherent be- leid gevoerd heeft ten gunste van een vol- doende groot arbeidsaanbod.

België neemt een bijzondere plaats in bin- nen de Europese Unie. Ons land telt wei- nig werkende jongeren en ouderen en er is een sterke en toenemende arbeidsdruk op de middengroep tussen 25 en 49 jaar die tijdelijke vluchtwegen zoekt in allerlei stelsels van tijdelijke vermindering of stop- zetting van de arbeidsprestaties. Heel wat beleidsmaatregelen uit de vorige decennia hebben gezorgd voor een verschraving van het arbeidsaanbod. En dan is er ook nog

Tabel 1  
Vergelijking evolutie niet-werkende werkzoekenden tussen Vlaanderen en West-Vlaanderen, januari 2009

|                                        | Vlaams Gewest          |             |                                 |              | West-Vlaanderen        |             |                                 |               |
|----------------------------------------|------------------------|-------------|---------------------------------|--------------|------------------------|-------------|---------------------------------|---------------|
|                                        | januari 2009<br>Aantal | Aandeel     | evolutie t.o.v.<br>vorige maand | januari 2008 | januari 2009<br>Aantal | Aandeel     | evolutie t.o.v.<br>vorige maand | januari 2008  |
| <b>Totaal</b>                          | <b>186.413</b>         | <b>100%</b> | <b>+4,7%</b>                    | <b>+9,8%</b> | <b>26.563</b>          | <b>100%</b> | <b>+5,3%</b>                    | <b>+11,5%</b> |
| <b>Categorie NWWZ</b>                  |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| WZUA                                   | 147.422                | 79,1%       | +5,1%                           | +9,3%        | 21.277                 | 80,1%       | +5,4%                           | +11,2%        |
| Schoolverlater                         | 12.410                 | 6,7%        | +2,9%                           | +21,9%       | 1.587                  | 6,0%        | -0,4%                           | +14,1%        |
| Vrij Ingeschreven                      | 13.392                 | 7,2%        | +2,3%                           | +6,0%        | 1.768                  | 6,7%        | +13,1%                          | +8,7%         |
| Andere                                 | 13.189                 | 7,1%        | +4,4%                           | +9,7%        | 1.931                  | 7,3%        | +3,1%                           | +15,0%        |
| <b>Socio-demografische variabelen</b>  |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| <b>Geslacht</b>                        |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| Mannen                                 | 95.378                 | 51,2%       | +6,7%                           | +18,3%       | 12.119                 | 45,6%       | +7,6%                           | +20,8%        |
| Vrouwen                                | 91.035                 | 48,8%       | +2,7%                           | +2,2%        | 14.444                 | 54,4%       | +3,2%                           | +3,7%         |
| <b>Leeftijd</b>                        |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| <25 jaar                               | 39.591                 | 21,2%       | +7,7%                           | +22,7%       | 5.223                  | 19,7%       | +5,0%                           | +20,1%        |
| 25-49 jaar                             | 99.513                 | 53,4%       | +4,8%                           | +8,4%        | 13.441                 | 50,6%       | +6,5%                           | +11,7%        |
| 50 jaar en +                           | 47.309                 | 25,4%       | +2,1%                           | +3,7%        | 7.899                  | 29,7%       | +3,5%                           | +5,5%         |
| <b>Studieniveau</b>                    |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| Laaggeschoold                          | 99.258                 | 53,2%       | +5,5%                           | +9,2%        | 15.186                 | 57,2%       | +5,9%                           | +11,6%        |
| Middengeschoold                        | 61.951                 | 33,2%       | +6,4%                           | +11,6%       | 8.342                  | 31,4%       | +7,3%                           | +11,4%        |
| Hooggeschoold                          | 25.204                 | 13,5%       | -2,1%                           | +8,0%        | 3.035                  | 11,4%       | -2,4%                           | +11,1%        |
| <b>Nationaliteit</b>                   |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| EU-15                                  | 168.799                | 90,6%       | +4,4%                           | +9,7%        | 24.964                 | 94,0%       | +5,0%                           | +11,3%        |
| EU-12                                  | 1.332                  | 0,7%        | +6,7%                           | +26,5%       | 79                     | 0,3%        | +14,8%                          | +17,7%        |
| EVA                                    | 44                     | 0,0%        | +4,8%                           | +18,9%       | 3                      | 0,0%        | 0%                              | +66,7%        |
| Rest van Europa                        | 2.670                  | 1,4%        | +6,5%                           | +1,8%        | 417                    | 1,6%        | +7,1%                           | +8,9%         |
| Amerika                                | 700                    | 0,4%        | +8,5%                           | +14,4%       | 39                     | 0,1%        | +25,5%                          | +76,9%        |
| Azië                                   | 5.272                  | 2,8%        | +7,6%                           | +5,8%        | 499                    | 1,9%        | +12,0%                          | +10,0%        |
| Afrika                                 | 7.330                  | 3,9%        | +8,4%                           | +15,9%       | 548                    | 2,1%        | +10,0%                          | +16,4%        |
| Overige                                | 266                    | 0,1%        | +10,8%                          | +37,8%       | 14                     | 0,1%        | -10,5%                          | +21,4%        |
| <b>Origine</b>                         |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| Autochtoon                             | 145.740                | 78,2%       | +3,9%                           | +8,1%        | 23.710                 | 89,3%       | +4,8%                           | +10,3%        |
| Allochtoon                             | 40.673                 | 21,8%       | +7,8%                           | +16,8%       | 2.853                  | 10,7%       | +9,7%                           | +21,1%        |
| <b>Werkloosheidsduur</b>               |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| < 1 jaar werkloos                      | 112.520                | 60,4%       | +5,8%                           | +18,7%       | 15.245                 | 57,4%       | +6,5%                           | +19,7%        |
| waarvan < 3 maanden                    | 49.133                 | 26,4%       | +5,9%                           | +24,3%       | 6.727                  | 25,3%       | +8,9%                           | +23,8%        |
| 1 tot 2 jaar werkloos                  | 27.069                 | 14,5%       | +6,3%                           | +17,6%       | 3.312                  | 12,5%       | +8,0%                           | +19,4%        |
| > 2 jaar werkloos                      | 46.824                 | 25,1%       | +1,2%                           | -9,7%        | 8.006                  | 30,1%       | +1,2%                           | -7,4%         |
| waarvan > 5 jaar                       | 17.624                 | 9,5%        | +1,6%                           | +3,5%        | 2.457                  | 9,3%        | +0,7%                           | +6,8%         |
| <b>Kansengroepen &amp; diversiteit</b> |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| Kortgeschoolden - KG                   | 99.258                 | 53,2%       | +5,5%                           | +9,2%        | 15.186                 | 57,2%       | +5,9%                           | +11,6%        |
| Arbeidsgehandicapten - AGH             | 29.624                 | 15,9%       | +2,2%                           | +6,6%        | 4.984                  | 18,8%       | +2,6%                           | +10,9%        |
| Allochtonen - ALL                      | 40.673                 | 21,8%       | +7,8%                           | +16,8%       | 2.853                  | 10,7%       | +9,7%                           | +21,1%        |
| Ouderen - 50+                          | 47.309                 | 25,4%       | +2,1%                           | +3,7%        | 7.899                  | 29,7%       | +3,5%                           | +5,5%         |
| AGH of ALL                             | 67.329                 | 36,1%       | +5,5%                           | +12,2%       | 7.659                  | 28,8%       | +5,3%                           | +14,5%        |
| AGH, ALL of KG                         | 123.076                | 66,0%       | +5,7%                           | +10,0%       | 17.569                 | 66,1%       | +6,0%                           | +11,7%        |
| <b>Subregionale dimensie - RESOC</b>   |                        |             |                                 |              |                        |             |                                 |               |
| Brugge                                 | 6.872                  | 3,7%        | +7,3%                           | +10,4%       |                        |             |                                 |               |
| Westhoek                               | 5.435                  | 2,9%        | +5,2%                           | +11,9%       |                        |             |                                 |               |
| Zuid-West-Vlaanderen                   | 7.369                  | 4,0%        | +3,5%                           | +13,1%       |                        |             |                                 |               |
| Oostende                               | 5.426                  | 2,9%        | +6,9%                           | +8,7%        |                        |             |                                 |               |
| Midden-West-Vlaanderen                 | 4.508                  | 2,4%        | +3,6%                           | +13,2%       |                        |             |                                 |               |

Bron: VDAB



Foto: RESOC Midden-West-Vlaanderen

het 'spontane' vertrek van vooral hooggeschoolden (braindrain) die hun brood liever buiten de landsgrenzen verdienen.

De ontgroening zorgt voor een dalend aantal jongeren. Deze jongeren blijven daarenboven, door de lange leerplicht en de gemakkelijke toegang tot het hoger onderwijs, lang op de schoolbanken. De hoge scholarisatie is een goede zaak, maar het zorgt wel voor een opdrogende instroom op de arbeidsmarkt. De problemen van schoolmoeheid, zittenblijven, leerachterstand en ongekwalificeerde instroom zorgen wellicht voor een groot verlies van een talentvolle arbeidsinzet op jongere leeftijd.

Het stimuleren van de vervroegde uitstroom van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt sinds de jaren 80 heeft nog altijd zware gevolgen voor het huidige beleid.

De noodzakelijke mentaliteitswijziging ten behoeve van het 'langer werken' blijkt reeds meer doorgedrongen bij de werkenden zelf dan bij de sociale partners: de activering van oudere werkzoekenden is een lightversie van deze bij de jongeren en bij het jongste Interprofessioneel Akkoord tussen werkgevers en vakbonden werden de federale loonkostenverminderingen ten voordele van de werkende 50-plussers af-

geschaft. Een vreemd signaal juist op een ogenblik dat bleek dat de vraag naar 50-plussers aan het toenemen was.

Een andere kwalitatieve ommekeer op de arbeidsmarkt betreft de **sterke toename van deeltijdarbeid**. Op federaal en Vlaams niveau is er een set maatregelen uitgewerkt die het financieel aantrekkelijk maakt om de arbeidsparticipatie tijdelijk te verminderen. Het vergemakkelijken van de combinatie 'arbeid en gezin' leidt op lange termijn evenzeer tot een daling van

### **"In de zoektocht naar de nodige gekwalificeerde arbeidsinzet wordt het levenslang leren en het ontplooiën van alle talenten levensbelangrijk"**

het arbeidsaanbod en een versterking van de arbeidskrapte. Waar België vroeger, tot diep in de jaren 90, binnen de EU een 'deficit' had op het vlak van deeltijdarbeid, is dit inmiddels omgebogen in een 'surplus'. In België werkt reeds 22% deeltijds, in de Europese Unie is dit 20%.

Het dreigende arbeidstekort heeft dus niet zozeer een demografische grondslag. Het

is het gevolg van mechanismen die de arbeidsparticipatie in alle leeftijdsgroepen sterk beperken. De grote opgave bestaat er dan in om via een beleid van **levenslang leren** en **werkbaar werk** (zowel op het vlak van inkomen als van arbeidsvoorwaarden) zoveel mogelijk het bestaande arbeidspotentieel aan te spreken. De dreigende tekorten proberen op te vangen met nieuwe migratiebewegingen getuigt van een vlucht vooruit en ook hier slaagt België er niet in om een coherent beleid uit te stippelen.

#### **Steeds toenemende selectieve kraptes**

Werkgevers vinden voor een steeds toenemend aantal '(knelpunt)beroepen' nog moeilijk geschikt personeel. De rekruteringsproblemen manifesteren zich vooral in perioden van hoogconjunctuur. De spanning op de arbeidsmarkt neemt gevoelig af wanneer de arbeidsvraag krimpt en de werkloosheid toeneemt.

Het probleem van de knelpuntberoepen dateert van de jaren 80, maar was toen grotendeels beperkt tot beroepen in de technisch-industriële sfeer, de bouwsector en de verzorgende sector. Inmiddels is het aantal knelpuntberoepen gestegen tot meer dan 200 en melden werkgevers uit alle sectoren en voor alle kwalificatie-niveaus geregeld rekruteringsproblemen.

Los van de specifieke en zeer diverse oorzaken<sup>4</sup> voor de knelpuntberoepen, kan men ook hier wijzen op een aantal kwalitatieve veranderingen die de arbeidsinhoud en de overeenstemmende vereiste kwalificaties van een groot aantal beroepen hebben beïnvloed.

Vooreerst is er de snel evoluerende technologische omgeving die vooral in de industriële sectoren voor rekruteringsproblemen zorgt. Enkele voorbeelden zijn de sterk groeiende niches van groene energie, klimaatregeling en beveiligingstechniek, waarbij zowel in de sfeer van de productie als in de montage en het onderhoud een groot aantal knelpuntberoepen voorkomen. Het reguliere onderwijs kan hier onvoldoende snel en flexibel op inspelen en het is dan ook steeds meer

de opdracht voor het tussengebied van beroepsopleidingen om de signalen uit de bedrijven op te vangen en voldoende opleidingen op maat te organiseren om deze tijdelijke en plaatselijke tekorten op te lossen.

Ook in de dienstensectoren heeft er zich een belangrijke omwenteling voltrokken door de veel sterkere nadruk op productiviteit en commerciële ingesteldheid. De loketbedienden in de financiële sector zijn adviseurs en verkopers van producten geworden, winkelbedienden moeten breed inzetbaar zijn, medewerkers in 'call centers' moeten taalkundig sterk en vooral stressbestendig zijn. Maar ook in de quartaire sectoren zijn de eisen aan administratief, onderwijzend en verzorgend personeel op vrij korte termijn sterk toegenomen. Het is de vraag in hoeverre het reguliere onderwijs, met nog steeds vrij traditionele leerplannen, op deze nieuwe, vooral sociaalnormatieve vaardigheden kan inspelen. Men moet dan ook verwachten dat bedrijven en organisaties het tot hun opdracht rekenen om deze kwalificatietekorten van potentiële medewerkers te remediëren. Dit is des te meer nodig in een krappe arbeidsmarkt waar de arbeidsreserve voor een groot deel bestaat uit kansengroepen die veelal een specifieke opleiding én begeleiding op de werkvloer nodig hebben.

### Met het POP naar 'the war for talent'

Vlaanderen beschikt dan wel niet over natuurlijke rijkdommen, het kan wel prat gaan op kwalitatief hoogstaand onderwijs, doorgaans goed geschoolde jongeren en productieve werknemers. In het licht van de vergrijzing en dreigende tekorten op de arbeidsmarkt moet er voor gezorgd worden dat er zo weinig mogelijk talent verloren gaat, dat het maximaal ontplooid wordt en dat het efficiënt wordt ingezet. Hiertoe heeft Vlaanderen resoluut gekozen voor het pad van het 'levenslang leren', dat recent meer concrete invulling heeft gekregen met het **persoonlijke ontwikkelingsplan (POP)**. Een POP is een instrument waarin een persoon aangeeft wat zijn of haar ontwikkelingswensen en -doelen zijn voor een bepaalde periode. Iedere Vlaming zal zo'n POP kunnen uitwerken<sup>5</sup>.

Een belangrijk element in een POP is de vraag wat de persoon de komende periode wil leren en hoe hij dit zal plannen.

Om dit mogelijk te maken zal Vlaanderen nog wat tandjes bijsteken in de verdere uitbouw van het reeds goed ontwikkelde reguliere en buitenschoolse onderwijs- en opleidingsaanbod. De investeringen in kwalitatief onderwijs moeten wel garant staan voor het bieden van gelijke kansen aan iedereen. Daarnaast moet er ook werk gemaakt worden van een dynamisch netwerkwonderwijs waarbij scholen meer gericht zijn op de sociaaleconomische realiteit en via contacten met de bedrijven de jongeren beter kunnen oriënteren naar een verantwoorde studiekeuze. In het kader van 'levenslang leren' dient ook het werkplekleren gestimuleerd te worden, met ervaringsgerichte stages in bedrijven, organisaties en verenigingen.

De uitdaging bestaat erin om elk talent te ontdekken, te (laten) ontplooiën en te waarderen. De komende jaren moet Vlaanderen resoluut de weg inslaan van een competentiebeleid dat ook aandacht

schenkt aan technische vaardigheden, creativiteit en ondernemerschap. Een lerende samenleving die durft te ondernemen! ■

- 1 HRW, verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid betreffende de weerslag van de crisis op de arbeidsmarkt. Brussel, januari 2009.
- 2 Kansengroepen zijn groepen mensen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Dit zijn ouderen, allochtonen, laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten.
- 3 L. Sels, e.a., Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007. WSE-report 1-2008, Leuven.
- 4 De jaarlijkse knelpuntenanalyse van de VDAB wijst op kwantitatieve oorzaken (de vraag is groter dan het aanbod door onder andere een te geringe instroom vanuit het onderwijs), op kwalitatieve oorzaken (de kandidaten hebben niet de vereiste kwalificaties) en op problemen op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (lage verloning, ongunstige arbeidstijden, enz.).
- 5 In het kader van 'Vlaanderen in Actie' werd in januari het 'Pact 2020' afgesloten dat de doelstellingen bevat van een ambitieus toekomstplan dat Vlaanderen in de top vijf van de best presterende regio's van Europa moet brengen. Eén van de vijf 'doorbraken' betreft de 'lerende Vlaming'.

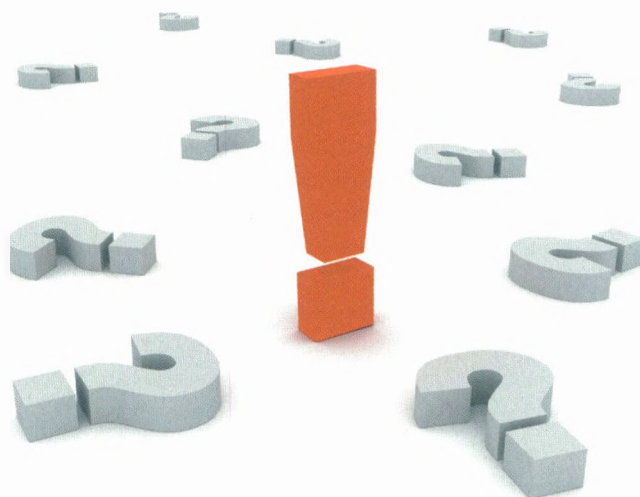
### Samenvatting

De financiële crisis heeft met enige vertraging de economie en de arbeidsmarkt aangetast. Het wordt met de maand duidelijker dat dit zware gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt en dat ze de gunstige evolutie van de laatste jaren grotendeels teniet zal doen. Nooit eerder vond zo'n snelle ommekeer in alle sectoren van de economie plaats.

De spanning op de arbeidsmarkt zal door de dalende arbeidsvraag en toenemende werkloosheid wel wat dalen, maar er blijven selectieve tekorten bestaan waarbij er voor steeds meer 'knelpuntberoepen' moeilijker kandidaten gevonden worden. Dit geldt momenteel voor de meeste sectoren en ook voor alle kwalificatieniveaus. Er zal echter nog niet zo vlug sprake zijn van een algemeen tekort op de arbeidsmarkt. De toegenomen immigratie heeft de demografische druk wat weggenomen. Het zijn trouwens niet zozeer demografische factoren die voor een mogelijke schaarste zullen zorgen. Het beleid van de afgelopen decennia heeft ervoor gezorgd dat het arbeidsaanbod in alle leeftijdsgroepen verschaalt.

In de zoektocht naar de nodige gekwalificeerde arbeidsinzet wordt het levenslang leren en het ontplooiën van alle talenten levensbelangrijk. Een globaal competentiebeleid is daarom noodzakelijk.

# Zoekt u antwoorden op de sociaaleconomische uitdagingen in uw regio?



WES gidst u voorbij de vraagtekens

Van ??? Naar!

- Een succesvol sociaaleconomisch beleidsplan of streekpact opstellen en evalueren?
  - Ondersteuning bij projectmanagement?
  - Een arbeidsmarktonderzoek op maat van uw regio?
- Oplossingen voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt?
- Verhoogde tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen?

Contacteer ons voor een persoonlijk en vrijblijvend gesprek!

Hans Desmyttere • adjunct-directeur • 0496 22 33 63 • [hans.desmyttere@wes.be](mailto:hans.desmyttere@wes.be) • [www.wes.be](http://www.wes.be)

Bezoek ook ons 'Kennis- en Informatieplatform Regionale Economie' op [www.regionale-economie.be](http://www.regionale-economie.be)





# Werken en niet werken in West-Vlaanderen

Tanja Termote • sociaaleconomisch beleid, WES

De beleidsnota Economie 2007-2012 stelt voor het thema arbeidsmarkt een duurzame werkgelegenheid en een volwaardige arbeidsmarktparticipatie van iedereen voorop. In onderstaand artikel bekijken we de deelname van de West-Vlaamse bevolking aan de arbeidsmarkt. Wie werkt, wie is werkloos en wie is inactief? Welke groepen vallen het meest uit de boot en waarom? We bespreken met andere woorden het arbeidsaanbod. Voor cijfermateriaal rond de arbeidsvraag, meer bepaald de tewerkstelling en het aantal vacatures in West-Vlaanderen, verwijzen we naar de regioscan.

## Een half miljoen West-Vlamingen aan het werk

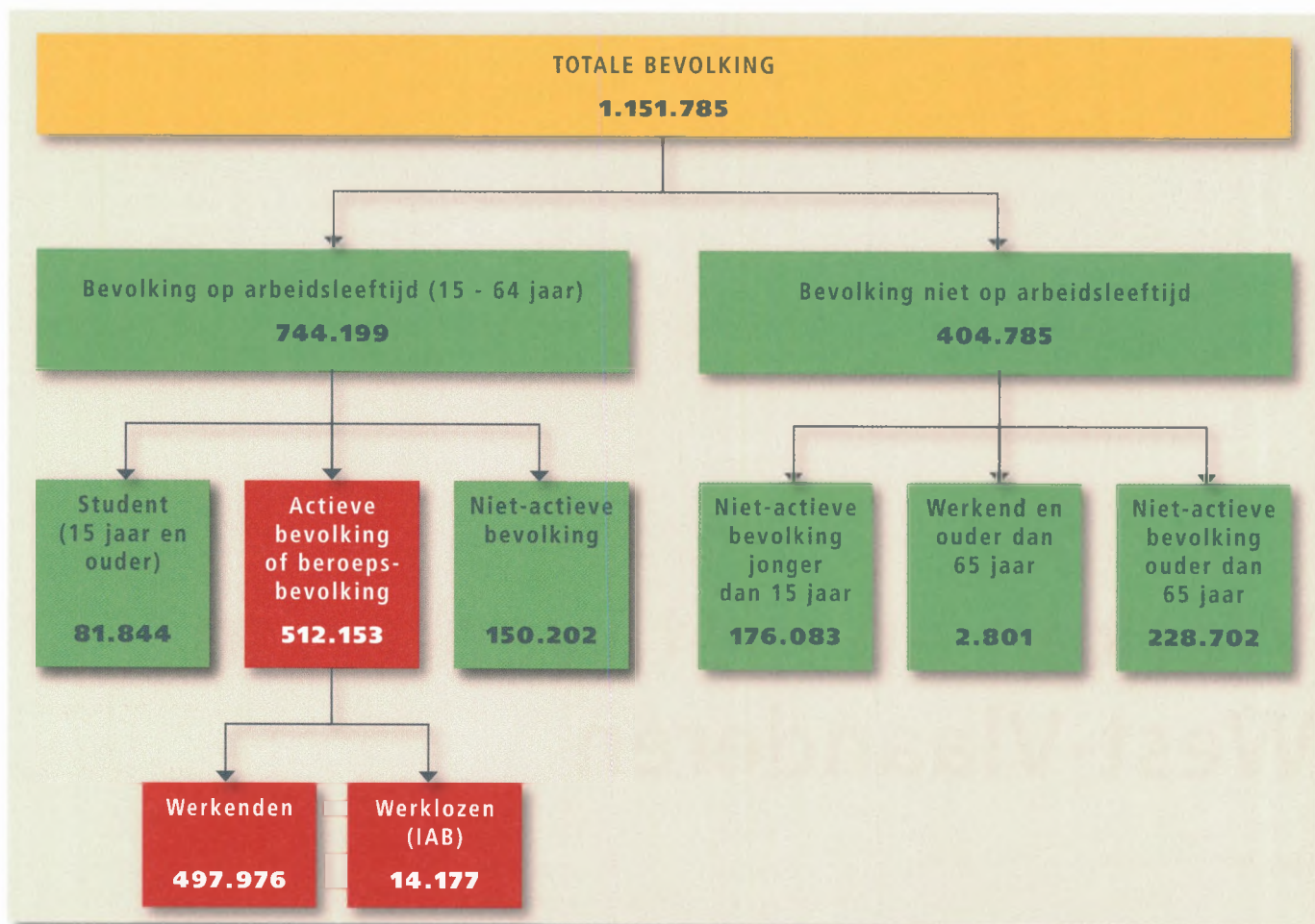
Van de totale West-Vlaamse bevolking van ongeveer 1.150.000 personen, behoorden er in 2008 (gemiddelde van de eerste drie kwartalen) circa 512.000 tot de beroeps-actieve bevolking tussen 15 en 64 jaar (zie schema 1). Hiervan waren circa 498.000 West-Vlamingen aan het werk en waren ongeveer 14.000 personen werkloos. De cijfers zijn afkomstig van de Enquête naar

de Arbeidskrachten (EAK) van de FOD Economie. In deze enquête wordt de werkloosheid gemeten aan de hand van de ILO-definitie (International Labour Organization). Volgens deze definitie zijn werklozen personen die geen werk hebben, die de afgelopen vier weken specifieke stappen hebben ondernomen om werk te vinden en die binnen twee weken beschikbaar zijn voor werk. De berekening van de werklozen volgens deze definitie geeft

ons een betere indicatie van het effectieve aantal werkzoekenden op de arbeidsmarkt dan wat we op basis van de administratieve databanken kunnen bekomen. Werklozen die bijvoorbeeld ingeschreven zijn bij de VDAB, maar die de voorbije vier weken geen werk hebben gezocht of die binnen de twee weken niet kunnen beginnen werken, worden als niet-actief beschouwd.

Schema 1

De arbeidssituatie van de West-Vlaamse bevolking in 2008 (\*)



(\*) Gemiddelde cijfers van de eerste drie kwartalen van 2008

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES.

Schema 1 toont ook dat er nog ongeveer 2.800 West-Vlaamse 65-plussers aan het werk zijn. Verder zien we dat van de personen op arbeidsleeftijd er circa 150.200 niet-actief zijn en ongeveer 82.000 nog aan het studeren zijn. Van de totale bevolking op arbeidsleeftijd is dus 69% actief als werkende of werkzoekende en participeert 31% niet op de arbeidsmarkt. Tabel 1 toont de belangrijkste redenen waarom deze West-Vlamingen niet aan de slag zijn en ook niet zoeken naar een job. De belangrijkste redenen hebben te maken met het volgen van onderwijs of een opleiding, persoonlijke of familiale redenen (zoals bijvoorbeeld zorg voor de kinderen of andere familieleden), ziekte en het feit dat men denkt te oud te zijn voor een job.

De redenen waarom men niet actief is, verschillen sterk naargelang de leeftijd en

het geslacht. Voor 96% van de niet-actieve jongeren onder de 25 jaar is het volgen van onderwijs of opleiding de reden om (nog) niet te participeren op de arbeidsmarkt. Daarentegen geeft 37% van de niet-participanten tussen 25 en 49 jaar een persoonlijke of familiale reden, en eenzelfde percentage ziekte als reden op. Ook bij de 50-plussers zijn dit de belangrijkste redenen voor niet-participatie. Daarnaast denkt 21% van de 50-plussers die niet meer zoeken naar werk dat ze te oud zijn om nog werk te vinden.

Ook tussen mannen en vrouwen is er een verschil in de redenen voor niet-participatie. Zo neemt ongeveer een kwart van de vrouwelijke niet-actieven niet deel aan de arbeidsmarkt om persoonlijke en familiale redenen, terwijl dit voor mannen zelden

een reden is voor niet-participatie. Mannen zijn vooral niet-actief omdat ze onderwijs of een opleiding volgen (65%) of omwille van ziekte (22%).

### Cijfers tonen eerste tekenen van crisis

Figuur 1 toont de evolutie van het aantal werkenden, werklozen en niet-actieven (exclusief studenten) over de periode 2000-2008. Het gemiddelde aantal werklozen in de eerste drie kwartalen van 2008 situeert zich op een heel laag niveau en daalt nog ten opzichte van 2007, vooral omwille van een zeer sterke eerste jaarhelft. Het gemiddelde aantal werkenden in de eerste drie kwartalen van 2008 kent evenwel reeds een lichte afname in vergelijking met 2007. Dit wijst op de eerste tekenen van economische achteruitgang. Vermoedelijk zal de echte economische crisis zoals die

Tabel 1  
Redenen waarom West-Vlamingen niet actief zijn op de arbeidsmarkt als werkende of werkzoekende, 2007

| Reden                                                   | Percentage respondenten |
|---------------------------------------------------------|-------------------------|
| Volgt onderwijs of een opleiding                        | 47,0                    |
| Persoonlijke of familiale redenen                       | 16,8                    |
| Kan momenteel geen functie bekleden omwille van ziekte  | 16,2                    |
| Denkt geen ander werk te vinden omdat hij/zij te oud is | 7,7                     |
| Andere reden                                            | 8,5                     |
| Geen reden opgegeven                                    | 3,8                     |
| Totaal                                                  | 100,0                   |
| Totaal aantal respondenten (a)                          | 175.742                 |

(a) Het betreft inactieven die niet op zoek zijn naar werk en ook nog geen werk gevonden hebben. De personen die ter beschikking zijn gesteld, de personen met vervroegd pensioen of (brug)pensioen worden niet meegeteld.  
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES.

zich momenteel voordoet zich vooral in de cijfers vanaf het vierde kwartaal van 2008 laten voelen.

Werkende West-Vlaming gemiddeld lager geschoold dan Vlaming

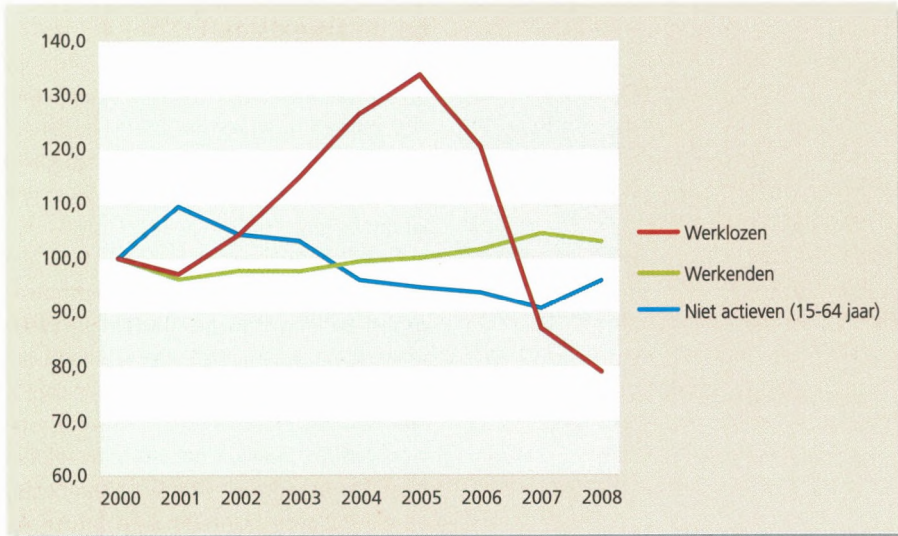
Tabel 2 geeft een overzicht van de kenmerken van de werkende en werkloze bevolking in West-Vlaanderen. De cijfers worden vergeleken met deze voor Vlaanderen.

Bij de verdeling van het aantal werkenden naar leeftijd, stellen we vast dat 68,4% van de werkende West-Vlamingen tussen

25 en 50 jaar is. 9,5% is jonger dan 25 jaar en iets meer dan een vijfde is 50 jaar of ouder.

We zien ook dat ongeveer één op drie werkenden in West-Vlaanderen hooggeschoold is. In het Vlaamse Gewest ligt dit percentage beduidend hoger, namelijk op 36,8%. 22,9% van de West-Vlaamse werkende bevolking is laaggeschoold tegenover 20,4% in het Vlaamse Gewest. Deze cijfers tonen nogmaals aan dat hooggeschoolde West-Vlamingen in belangrijke mate de provincie verlaten om buiten de provincie te werken en te wonen.

Figuur 1  
Evolutie tussen 2000 en 2008 (\*) van het aantal werkenden, werklozen en niet-actieven in de provincie West-Vlaanderen, jaar 2000 = 100



(\*) cijfers voor 2008 zijn het gemiddelde over de eerste drie kwartalen  
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES.

In vergelijking met Vlaanderen kent West-Vlaanderen ook relatief meer arbeiders en zelfstandigen en relatief minder bedienden en overheidspersoneel onder haar werkende bevolking.

Het aandeel personen van vreemde nationaliteit onder de werkende West-Vlamingen is laag en bedraagt amper 2,1%. In Vlaanderen ligt dit percentage op 4,5%. Verder zien we dat ongeveer een kwart van de werkenden deeltijds werkt. 6,6% van de werkenden heeft een tijdelijk contract. Ongeveer 8,3% zegt te kampen te hebben met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem.

Uit de enquête naar de arbeidskrachten blijkt ook dat circa 3,5% van de werkende West-Vlamingen op zoek is naar een andere job. De belangrijkste redenen hiervoor zijn (in afnemende volgorde van belangrijkheid):

- wil andere arbeidsvoorwaarden;
- wil een betere overeenstemming met haar/zijn kwalificaties;
- vreest de huidige betrekking te verliezen;
- wil meer uren per week werken;
- beschouwt de huidige job als een overgangsjob.

8,3% van de werkende West-Vlamingen zou ook meer uren willen werken indien het loon proportioneel zou stijgen. De meerderheid zou deze bijkomende uren willen presteren in het kader van de huidige job.

Hoog aandeel jonge werklozen in West-Vlaanderen

Bij de werklozenpopulatie in West-Vlaanderen stellen we vast dat iets meer dan de helft van de werklozen een vrouw is (54,4%). In vergelijking met het Vlaamse Gewest is het aandeel van de jeugdwerkloosheid in West-Vlaanderen groot te noemen: 28,6% van de werklozen is jonger dan 25 jaar, tegenover 24,8% in het Vlaamse Gewest. De werkloosheidsgraad van de jongeren in West-Vlaanderen ligt echter 3 procentpunten lager dan in Vlaanderen (7,9% tegenover 10,9%).

Tabel 2  
Kenmerken van de werkende en werkloze bevolking in West-Vlaanderen en Vlaanderen, gemiddelde eerste drie kwartalen 2008 (in %)

| Omschrijving                                                            | Werkende bevolking<br>(15 jaar en +) |               | Werkloze bevolking<br>(15 jaar en +) |               |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|
|                                                                         | West-Vlaanderen                      | Vlaams Gewest | West-Vlaanderen                      | Vlaams Gewest |
| GESLACHT                                                                |                                      |               |                                      |               |
| Man                                                                     | 55,1                                 | 54,9          | 45,3                                 | 52,2          |
| Vrouw                                                                   | 44,9                                 | 45,1          | 54,7                                 | 47,8          |
| LEEFTIJD                                                                |                                      |               |                                      |               |
| 15-24 jaar                                                              | 9,5                                  | 8,4           | 28,6                                 | 24,8          |
| 25-49 jaar                                                              | 68,4                                 | 69,5          | 48,6                                 | 56,0          |
| 50-64 jaar                                                              | 21,6                                 | 21,5          | 22,8                                 | 19,2          |
| 65 jaar en +                                                            | 0,6                                  | 0,6           | 0,0                                  | 0,0           |
| OPLEIDINGSNIVEAU                                                        |                                      |               |                                      |               |
| Laaggeschoold                                                           | 22,9                                 | 20,4          | 45,3 (b)                             | 38,1          |
| Middengespoold                                                          | 43,7                                 | 42,9          | 35,9 (b)                             | 40,4          |
| Hooggeschoold                                                           | 33,5                                 | 36,8          | 18,8 (b)                             | 21,6          |
| NATIONALITEIT                                                           |                                      |               |                                      |               |
| Belg                                                                    | 97,9                                 | 95,5          | 88,8                                 | 84,2          |
| Niet-Belg                                                               | 2,1                                  | 4,5           | 11,2                                 | 15,8          |
| AANWEZIGHEID VAN EEN HANDICAP OF LANGDURIG GEZONDHEIDSPROBLEEM (a) ( c) |                                      |               |                                      |               |
| Ja                                                                      | 8,3                                  | 7,6           | 14,6 (b)                             | 19,0          |
| Neen                                                                    | 90,5                                 | 90,4          | 82,6                                 | 76,9          |
| Niet gekend                                                             | 1,2                                  | 1,9           | 2,8                                  | 4,1           |
| DUUR VAN HET ZOEKEN NAAR WERK                                           |                                      |               |                                      |               |
| Minder dan 1 jaar                                                       |                                      |               | 64,0                                 | 60,1          |
| 1 jaar of meer                                                          |                                      |               | 36,0                                 | 39,9          |
| STATUUT                                                                 |                                      |               |                                      |               |
| Arbeider                                                                | 32,8                                 | 27,9          |                                      |               |
| Bediende                                                                | 31,4                                 | 37,1          |                                      |               |
| Ambtenaar                                                               | 18,0                                 | 20,6          |                                      |               |
| Zelfstandige                                                            | 17,8                                 | 14,4          |                                      |               |
| VOLTIJD/DEELTIJD *                                                      |                                      |               |                                      |               |
| Volijds                                                                 | 75,1                                 | 74,3          |                                      |               |
| Deeltijds                                                               | 24,9                                 | 25,7          |                                      |               |
| VAST/TIJDELIJK *                                                        |                                      |               |                                      |               |
| Vast/onbepaalde duur                                                    | 93,4                                 | 92,9          |                                      |               |
| Tijdelijk                                                               | 6,6                                  | 7,1           |                                      |               |
| Totaal                                                                  | 100,0                                | 100,0         | 100,0                                | 100,0         |
| Totaal 15 jaar en + (in absolute cijfers)                               | 500.777                              | 2.728.763     | 14.177                               | 113.323       |

\* Het betreft hier enkel de loontrekkende tewerkstelling  
(a) Als langdurig gezondheidsprobleem worden problemen in aanmerking genomen die al minstens zes maanden bestonden of waarvan men verwachtte dat ze minstens zes maanden zouden duren  
(b) gebaseerd op een klein aantal waarnemingen  
(c) cijfers van het tweede kwartaal van 2007  
Laaggeschoold: hoogstens lager secundair onderwijs  
Middengespoold: diploma hoger secundair onderwijs  
Hooggeschoold: diploma hoger onderwijs  
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

Verder constateren we dat bijna 15% van de West-Vlaamse werklozen verklaart een handicap of langdurig gezondheidsprobleem te hebben.

36% van de West-Vlaamse werklozen is reeds één jaar of langer op zoek naar een job. In Vlaanderen is bijna 40% langer dan een jaar op zoek.

Relatief hoge werkzaamheidsgraden en lage werkloosheidsgraden in West-Vlaanderen

In West-Vlaanderen bedroeg de gemiddelde **werkzaamheidsgraad**<sup>1</sup> in de eerste drie kwartalen van 2008 66,9% (zie **figuur 2**). Dit betekent dat 66,9% van de bevolking tussen 15 en 64 jaar aan het werk was. In het Vlaamse Gewest ligt de werkzaamheidsgraad iets lager, namelijk op 66,6%.

De **werkloosheidsgraad** ligt in de provincie West-Vlaanderen traditioneel lager dan in het Vlaamse Gewest (zie **figuur 3**). De gemiddelde werkloosheidsgraad<sup>2</sup> bedroeg in de eerste drie kwartalen van 2008 amper 2,8% in West-Vlaanderen tegenover 4% in het Vlaamse Gewest. Op het moment van de bevraging door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie hadden de werklozen in de vier weken voorafgaand aan de bevraging specifieke stappen ondernomen om werk te vinden en waren ze binnen de twee weken beschikbaar voor werk.

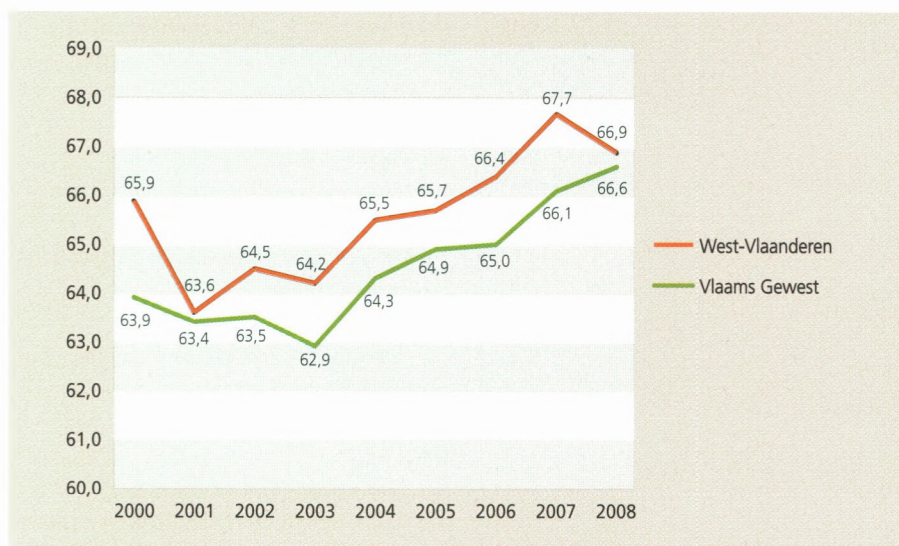
Wie is ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt?

Een aantal groepen heeft het extra moeilijk op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen. Het betreft groepen die ofwel ondervertegenwoordigd zijn in de werkzaamheid en/of oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.

Groepen die een **lagere werkzaamheidsgraad** kennen **dan gemiddeld** in West-Vlaanderen zijn mensen met een handicap of met een langdurig gezondheidsprobleem, laaggeschoolden, 50-plussers, vrouwen en, hoewel het om een relatief beperkte groep gaat in West-Vlaanderen, de niet-Belgen (zie **tabel 3** en **figuur 4**). Merk op dat bij de vrouwen enkel de laag-

Figuur 2

Evolutie tussen 2000 en 2008 (\*) van de werkzaamheidsgraad in West-Vlaanderen en het Vlaams Gewest



(\*) cijfers voor 2008 zijn het gemiddelde over de eerste drie kwartalen

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

Figuur 3

Evolutie tussen 2000 en 2008 (\*) van de werkloosheidsgraad in West-Vlaanderen en het Vlaams Gewest



(\*) cijfers voor 2008 zijn het gemiddelde over de eerste drie kwartalen

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

geschoolden (38,3%) en middengeschoolden (65,9%) een lager dan gemiddelde werkzaamheidsgraad kennen. Hooggeschoolde vrouwen kennen een werkzaamheidsgraad van 83,9%.

Groepen die een **hogere werkloosheidsgraad** hebben dan gemiddeld in West-Vlaanderen zijn niet-Belgen, jongeren, laaggeschoolden, vrouwen en 50-plussers (zie tabel 4 en figuur 5)<sup>3</sup>.

### Waarom blijven bepaalde werklozen in de werkloosheid steken?

36% van de West-Vlaamse werklozen is momenteel al minstens één jaar op zoek naar een job. Vorig jaar voerde WES in opdracht van de SERR Zuid-West-Vlaanderen en samen met de VDAB en de Hogeschool West-Vlaanderen, departement Hiepso, een diepgaande analyse van de arbeidsmarkt in Zuid-West-Vlaanderen uit. Doel was onder meer na te gaan wat de die-

per liggende oorzaken kunnen zijn van de moeilijke match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt<sup>4</sup>. Hiertoe werd een kwalitatieve bevraging uitgevoerd bij zowel de werkzoekenden als de werkgevers in de regio. Daarnaast werd door de VDAB ook een analyse gemaakt van de werkzoekenden op basis van de intakeleidraad. De intakeleidraad bevat een gestandaardiseerde bevraging van de werkzoekende en vertrekt hierbij vanuit het meest gewenste beroep dat de werkzoekende wil uitoefenen. Het vormt een hulpmiddel voor de VDAB-consulent om een goede, professionele algemene screening van de werkzoekenden te doen. De resultaten worden opgeslagen als een onderdeel van het individuele werkzoekendendossier. De intake kan door een werkzoekende op eigen aanvraag worden afgelegd. Voor personen die reeds lange tijd als werkzoekende staan ingeschreven, is de intake evenwel verplicht.

Voor het onderzoek werden 100 werkzoekenden uit de regio Zuid-West-Vlaanderen bevraged. Het betreft werkzoekenden die een intakegesprek bij de VDAB hebben gevoerd en die tijdens dit intakegesprek opgaven dat ze een knelpuntberoep wensten uit te oefenen. Naast deze werkzoekenden werden ook 50 bedrijven met moeilijk invulbare vacatures bevraged. De bevraging gebeurde eind 2007 en in het voorjaar van 2008, dit is een periode waarin er nog een aanzienlijke krapte was op de arbeidsmarkt in Zuid-West-Vlaanderen.

Tabel 5 toont de factoren die tijdens het intakegesprek met de VDAB naar voren zijn gekomen als mogelijke redenen voor werkloosheid van deze werkzoekenden. We stellen vast dat:

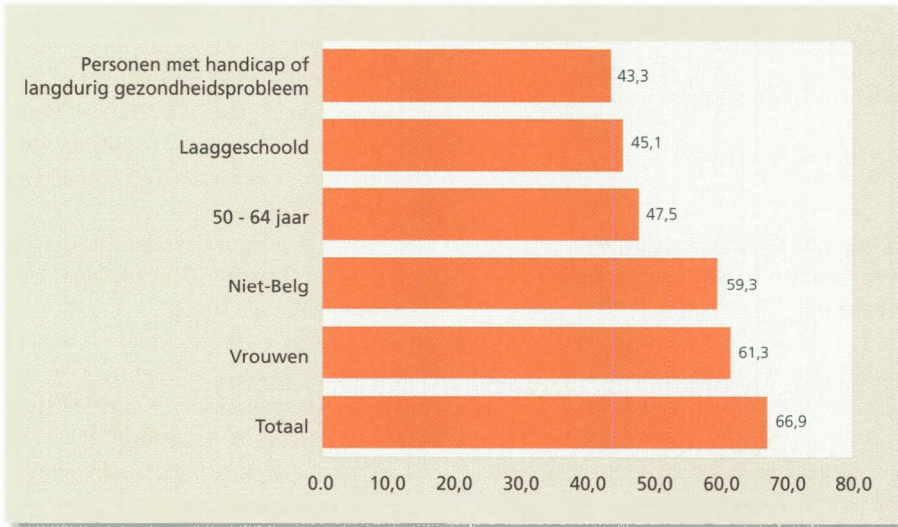
- 53% van de werkzoekenden het slachtoffer is van externe factoren (algemeen faillissement, ...);
- 49% van de werkzoekenden te weinig beroepskennis heeft of niet over de nodige attesten beschikt om de job waarvoor men koos, uit te oefenen;
- 49% van de werkzoekenden een gebrek aan werkzoekgedrag heeft;
- 45% van de werkzoekenden werkloos is omwille van randvoorwaarden. Vooral mobiliteit en leeftijd zijn randvoorwaar-

**Tabel 3**  
Evolutie tussen 2000 en 2008 (\*) van de werkzaamheidsgraad in West-Vlaanderen, naar enkele kenmerken van de werkenden

| Omschrijving                                                          | 2000        | 2007        | 2008        |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>GESLACHT</b>                                                       |             |             |             |
| Mannen                                                                | 74,3        | 73,5        | 72,3        |
| Vrouwen                                                               | 57,1        | 61,8        | 61,3        |
| <b>LEEFTIJD</b>                                                       |             |             |             |
| 15 - 24 jaar (inclusief studenten)                                    | 38,6        | 34,6        | 34,8        |
| 15 - 24 jaar (exclusief studenten)                                    | 86,8        | 84,1        | 85,0        |
| 25 - 49 jaar                                                          | 87,3        | 89,7        | 90,0        |
| 50 - 64 jaar                                                          | 42,0        | 50,3        | 47,5        |
| <b>OPLEIDINGSNIVEAU</b>                                               |             |             |             |
| Laaggeschoold                                                         | 49,1        | 47,2        | 45,1        |
| Middengeschoold                                                       | 72,6        | 73,8        | 73,1        |
| Hooggeschoold                                                         | 87,1        | 87,2        | 85,3        |
| <b>NATIONALITEIT</b>                                                  |             |             |             |
| Belg                                                                  | 66,1        | 67,8        | 67,1        |
| niet-Belg                                                             | 56,3        | 62,8        | 59,3        |
| <b>AANWEZIGHEID VAN EEN HANDICAP OF LANGDURIG GEZONDHEIDSPROBLEEM</b> |             |             |             |
| Ja                                                                    | n.b.        | 43,3        | n.b.        |
| Neen                                                                  | n.b.        | 73,5        | n.b.        |
| <b>Totaal</b>                                                         | <b>65,9</b> | <b>67,7</b> | <b>66,9</b> |

(\*) cijfers voor 2008 zijn het gemiddelde over de eerste drie kwartalen  
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

**Figuur 4**  
Werkzaamheidsgraad van groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen, gemiddelde eerste drie kwartalen 2008



Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

den die vaak een belemmering vormen (zie **tabel 6**). Andere randvoorwaarden zijn de werkloosheidsval, fysieke kenmerken van de werkzoekende, zorgtaak, (on)geletterdheid en kansarmoede;

- 27% een gebrekkige kennis van het Nederlands heeft;
- 24% een medische reden heeft;
- 21% werkloos is omwille van sociale redenen;
- 13% van de werkzoekenden psychische problemen heeft.

De meeste werkzoekenden kampen dus met meerdere problemen, waarbij het ene probleem ook vaak het andere met zich meebrengt.

Als we in de enquête aan de werkzoekenden vroegen aan welke factoren zij zelf hun werkloosheid wijten, dan zegt 31% van de respondenten dat ze te oud zijn. 27% zegt dat ze niet voldoen aan de kwalificaties die de werkgevers vragen. Andere redenen zijn gezondheidsproblemen, onvoldoende of eenzijdige ervaring, onvoldoende kennis van het Nederlands, te grote eisen die werkgevers stellen en het niet beschikken over een rijbewijs en/of een auto (zie **tabel 7**).

Ook in de enquête bij de werkgevers in de regio Zuid-West-Vlaanderen hebben we gepeild naar de redenen waarom zij met moeilijk invulbare vacatures blijven zitten, ondanks het feit dat er toch nog een arbeidsreserve is die zelf aangeeft dat ze een knelpuntberoep wenst uit te oefenen. Voor 83% van de functies die moeilijk invulbaar zijn, krijgt men onvoldoende sollicitanten over de vloer en stellen we dus een kwantitatieve oorzaak vast (zie **figuur 6**). Bij 53% van de functies is er (ook) een kwalitatieve oorzaak en voldoen de sollicitanten niet aan bepaalde eisen van de werkgever. De eisen waaraan vaak niet wordt voldaan, zijn ervaring, (technische) kennis, motivatie, attitude en diploma.

Bij 47% van de functies haken sollicitanten ook zelf af op bepaalde kenmerken van de job. Vooral het loon is vaak een element waarop sollicitanten afknappen.

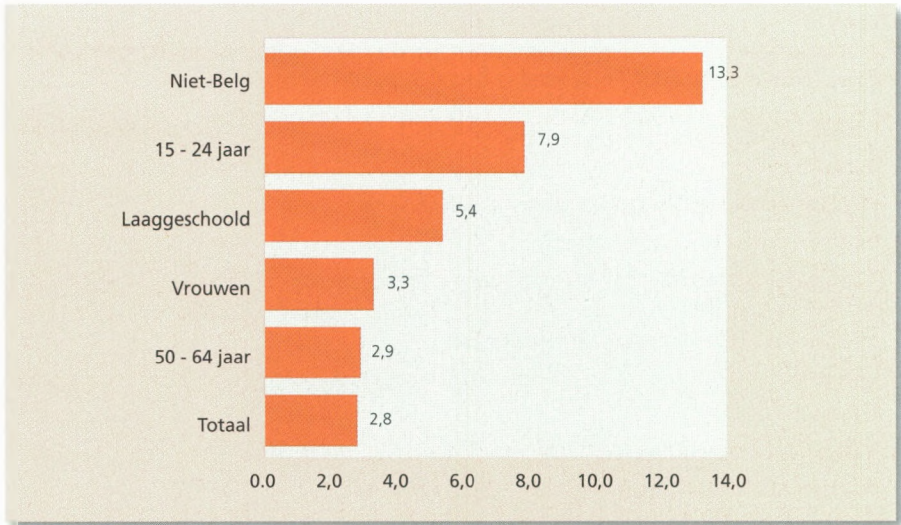


Tabel 4  
Evolutie tussen 2000 en 2008 (\*) van de werkloosheidsgraad in West-Vlaanderen, naar enkele kenmerken van de werklozen

| Omschrijving     | 2000 | 2007 | 2008 |
|------------------|------|------|------|
| GESLACHT         |      |      |      |
| Mannen           | 2,3  | 2,5  | 2,3  |
| Vrouwen          | 5,3  | 3,6  | 3,3  |
| LEEFTIJD         |      |      |      |
| 15 - 24 jaar     | 9,1  | 9,0  | 7,9  |
| 25 - 49 jaar     | 3,1  | 2,4  | 2,0  |
| 50 - 64 jaar     | 2,0  | 2,1  | 2,9  |
| OPLEIDINGSNIVEAU |      |      |      |
| Laaggeschoold    | 5,3  | 3,9  | 5,4  |
| Middengespoold   | 3,3  | 3,0  | 2,3  |
| Hooggeschoold    | 2,1  | 2,3  | 1,6  |
| NATIONALITEIT    |      |      |      |
| Belg             | 3,5  | 2,9  | 2,5  |
| Niet-Belg        | 10,5 | 8,0  | 13,3 |
| Totaal           | 3,6  | 3,0  | 2,8  |

(\*) cijfers voor 2008 zijn het gemiddelde over de eerste drie kwartalen  
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

Figuur 5  
Werkloosheidsgraad van groepen die oververtegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen, gemiddelde eerste drie kwartalen 2008



Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, EAK, verwerking WES

**Tabel 5**  
De factoren die tijdens het intakegesprek met de VDAB naar voren zijn gekomen als redenen voor de werkloosheid van de respondenten, VDAB 2006-07 (in %)

| Omschrijving              | Reden voor werkloosheid |                 |      | Totaal |
|---------------------------|-------------------------|-----------------|------|--------|
|                           | In ernstige mate        | In geringe mate | Niet |        |
| Externe factoren          | 18                      | 35              | 47   | 100    |
| Beroepskennis en attesten | 18                      | 31              | 51   | 100    |
| Werkzoekgedrag            | 14                      | 35              | 51   | 100    |
| Randvoorwaarden           | 12                      | 33              | 55   | 100    |
| Kennis Nederlands         | 14                      | 13              | 73   | 100    |
| Medische reden            | 11                      | 13              | 76   | 100    |
| Sociale reden             | 2                       | 19              | 79   | 100    |
| Psychische reden          | 2                       | 11              | 87   | 100    |

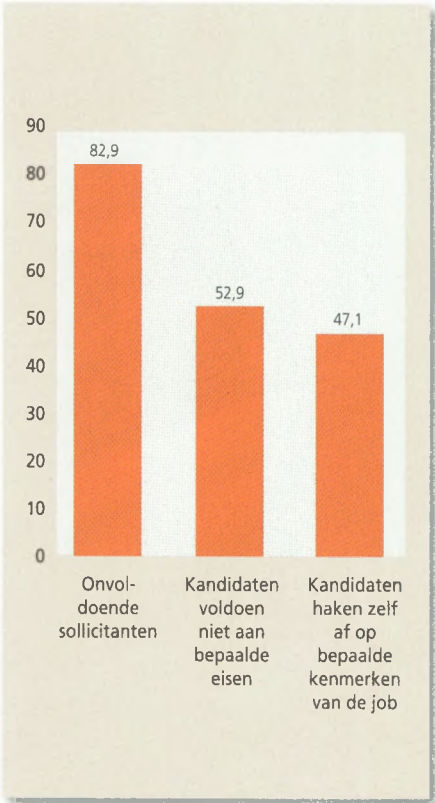
**Tabel 6**  
De mate waarin tijdens het intakegesprek met de VDAB is gebleken dat bepaalde randvoorwaarden een belemmering of pluspunt vormen bij de respondenten, VDAB 2006-2007 (in %)

| Randvoorwaarde    | Belemmering | Neutraal | Pluspunt | Totaal |
|-------------------|-------------|----------|----------|--------|
| Mobiliteit        | 28          | 30       | 42       | 100    |
| Leeftijd          | 13          | 42       | 45       | 100    |
| Werkloosheidsval  | 7           | 93       | 0        | 100    |
| Fysieke kenmerken | 7           | 36       | 57       | 100    |
| Zorgtaak          | 4           | 96       | 0        | 100    |
| Geletterdheid     | 4           | 96       | 0        | 100    |
| Kansarmoede       | 2           | 98       | 0        | 100    |

**Tabel 7**  
De belangrijkste redenen die de respondenten zelf opgeven waarom ze zolang werkloos blijven, WES-enquête 2007 (in % van het aantal respondenten)

| Reden                                                                                      | Percentage respondenten |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Ik ben te oud                                                                              | 30,9                    |
| Ik voldoe niet aan de kwalificaties die de werkgevers vragen                               | 26,8                    |
| Ik heb gezondheidsproblemen (fysisch)                                                      | 13,4                    |
| Ik heb onvoldoende ervaring of te eenzijdige ervaring voor de jobs waarvoor ik solliciteer | 12,4                    |
| Ik heb onvoldoende kennis van het Nederlands                                               | 12,4                    |
| Werkgevers stellen te hoge eisen, zoeken altijd een witte raaf                             | 10,3                    |
| Ik heb geen rijbewijs                                                                      | 10,3                    |
| Ik heb geen auto en/of bromfiets                                                           | 10,3                    |
| De jobs waarvoor ik in aanmerking kom, hebben een te laag loon                             | 6,2                     |
| De begeleidende instanties bieden onvoldoende begeleiding                                  | 4,1                     |
| Werkgevers hebben vooroordelen ten opzichte van bepaalde groepen                           | 3,1                     |
| Ik word telkens geconfronteerd met negatieve elementen uit mijn verleden                   | 3,1                     |
| Ik zoek werk dat te combineren valt met mijn persoonlijke situatie                         | 3,1                     |
| Ik zoek niet intensief genoeg naar een job                                                 | 3,1                     |
| Ik vind geen opvang voor mijn kinderen                                                     | 3,1                     |
| Zwangerschap                                                                               | 3,1                     |
| Andere redenen                                                                             | 27,8                    |
| Totaal                                                                                     | 183,5                   |
| Aantal respondenten                                                                        | 97                      |

**Figuur 6**  
Redenen waarom bepaalde functies moeilijker ingevuld geraken, WES-enquête 2008 (in % van het aantal functies)



Als oplossing voor het moeilijk invulbaar zijn van vacatures treffen de meeste bedrijven een aantal maatregelen:

- 48% van de bedrijven heeft kandidaten gezocht uit categorieën waaruit men normaal niet rekruteert. De nieuwe groepen waaruit men rekruteert, zijn vooral ouderen, jongeren of mensen met een handicap;
- 61% heeft kandidaten gezocht via nieuwe selectiekanalen;
- 60% heeft selectiecriteria versoepeld, onder meer het criterium 'ervaring';
- 49% heeft eigen personeel een bijkomende opleiding laten volgen om de moeilijk invulbare vacatures te kunnen invullen. ■

<sup>1</sup> Werkzaamheidsgraad: het aandeel van werkende personen in de bevolking op arbeidsleeftijd.

<sup>2</sup> Werkloosheidsgraad: het aantal personen dat werkloos is ten opzichte van de beroepsbevolking (= werkenden + werklozen).

<sup>3</sup> Omwille van het geringe aantal waarnemingen kunnen we geen uitspraken doen over de werkloosheidsgraad van personen met een handicap of met een langdurig gezondheidsprobleem.

<sup>4</sup> SERR Zuid-West-Vlaanderen, "Schakelen op inschakeling. Een kwalitatieve analyse van de Zuid-West-Vlaamse arbeidsmarkt", eindrapport 2007-2008.

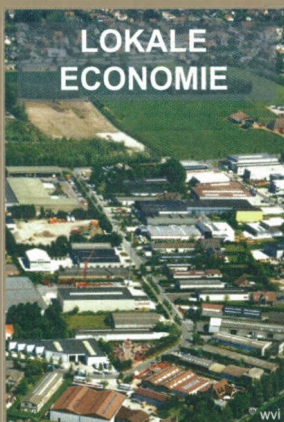
### Conclusie

Van de totale West-Vlaamse bevolking van ongeveer 1.150.000 personen zijn er circa 500.000 personen aan het werk. Daarnaast waren er in de eerste drie kwartalen van 2008 gemiddeld ongeveer 14.200 West-Vlamingen werkloos, actief op zoek naar werk en binnen de twee weken beschikbaar om te werken. In vergelijking met het Vlaamse Gewest telt West-Vlaanderen relatief veel werkenden en relatief weinig werkzoekenden. Toch participeert 31% van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in West-Vlaanderen niet aan de arbeidsmarkt. Deze personen hebben geen werk en zoeken ook geen werk. Het gaat voor een deel om jongeren die nog aan het studeren zijn, maar ook om personen die om persoonlijke of familiale reden of omwille van ziekte niet (meer) werken of niet op zoek zijn naar werk.

We zien ook dat niet alle bevolkingsgroepen in gelijke mate participeren aan de arbeidsmarkt. Personen met een handicap, laaggeschoolden, ouderen, niet-Belgen en vrouwen hebben nog altijd een lagere werkzaamheidsgraad en/of een hogere werkloosheidsgraad dan gemiddeld in West-Vlaanderen.

Werklozen hebben vaak meerdere redenen waarom ze geen job vinden. Soms is de werkloze het slachtoffer van externe factoren zoals een algemeen faillissement, maar vaak gaat het ook om een gebrekkige beroepskennis, onvoldoende ervaring, een gebrekkig werkzoekgedrag, medische redenen of omwille van randvoorwaarden zoals mobiliteit of leeftijd.

## LOKALE ECONOMIE



### Een beleidsplan lokale economie op maat van uw gemeente

- WES begeleidt gemeenten bij de opmaak van het beleidsplan lokale economie
- Als multidisciplinair onderzoeks- en adviesbureau houdt WES rekening met de raakvlakken met ruimtelijke ordening, milieu, mobiliteit, toerisme, ... én met de participatie van de diverse belanghebbenden;
- Eigen WES-methodiek inzake strategische planning

Vrijblijvend meer info:

**WES vzw**  
**Baron Ruzettelaan 33**  
**8310 Assebroek-Brugge**  
**T +32 50 36 71 36**  
**F +32 50 36 31 86**  
**www.wes.be**  
**hans.desmyttere@wes.be**



# port of zeebrugge

een netwerk voor Europa



- 13 miljoen ton roloverkeer
- 20 miljoen ton containerverkeer
- 2,2 miljoen nieuwe wagens
- 1 miljoen vrachtwagens
- 20 dagelijkse verbindingen met het V.K., Scandinavië en Zuid-Europa
- uitstekende distributiemogelijkheden o.a. in de Maritieme Logistieke Zone (MLZ)



Havenbestuur Zeebrugge / MBZ nv  
Isabellalaan 1 - 8380 Zeebrugge  
Tel. 050/54 32 11 - Fax 050/54 32 24  
[www.portofzeebrugge.be](http://www.portofzeebrugge.be)  
[mbz@zeebruggeport.be](mailto:mbz@zeebruggeport.be)



PORT AUTHORITY ZEEBRUGGE

# Uitdagingen voor de Frans-Belgische arbeidsmarkt

Brigitte Vandeleene • Euresadviseur Unizo Zuid-West-Vlaanderen

**De regio's West-Vlaanderen, Henegouwen en Nord - Pas de Calais kennen al decennialang een traditie van grensarbeiders. De grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit is levensnoodzakelijk voor het functioneren van onze bedrijven, maar is verre van evident. Hoe grensarbeid de laatste decennia is geëvolueerd, wie de grensarbeiders zijn en voor welke uitdagingen we staan, leest u in dit artikel.**

## Een beetje geschiedenis

Reeds in het midden van de 19e eeuw trokken heel wat West-Vlamingen naar Noord-Frankrijk om er in de industriële ondernemingen aan de slag te gaan. De werkgelegenheid in de zuidelijke helft van West-Vlaanderen was, na de teloorgang van de linnennijverheid, totaal onvoldoende geworden voor de aanwezige bevolking. De uitwijking naar Noord-Frankrijk was voor velen de oplossing om de armoede ter plaatse te ontwijken. Onvoldoende verkeersmogelijkheden zorgden er echter voor dat grensarbeid als dagelijkse pendel tussen woon- en werkgemeente tot de eeuwwisseling vrij beperkt bleef. Definitieve uitwijking kwam toen het meeste voor. Omstreeks 1890 zorgde een verbetering van de mobiliteit ervoor dat de dagelijkse pendel de bovenhand kreeg.

Het permanente werkgelegenheidstekort in eigen streek en de relatief hoge lonen in de Noord-Franse industrie zorgden er rond de eeuwwisseling voor dat de grensarbeid boomde. In deze periode ontstonden ook de typische grensarbeidersgemeenten, wat de afstand tot het werk gering maakte. Het aantal West-Vlaamse grensarbeiders steeg van 14.700 in 1896 tot 21.750 in 1910. In 1930 waren het er bijna 46.800. West-Vlamingen trokken dus en masse de Franse grens over om er in de textielfabrieken aan de slag te gaan. Wat het aantal Belgische grensarbeiders betrof, noteerde men een stijging van ongeveer 29.000 grensarbeiders in 1896 tot bijna 80.000 in 1930.

Net zoals dat tijdens de eerste wereldoorlog het geval was geweest, legden de economische crisis van de jaren dertig en de tweede wereldoorlog het grensarbeidersverschijnsel praktisch stil. Vanaf 1945 kende de grensarbeid opnieuw een heropleving, die toen niet langer enkel bepaald werd door het onevenwicht tussen vraag en aanbod op de West-Vlaamse arbeidsmarkt en de hogere lonen in Noord-Frankrijk, maar ook door de ontwikkeling van de sociale voorzieningen ten gunste van de grensarbeiders. Vanaf 1948 verdween echter het voordeel van de hogere lonen, waardoor het behoud van de grensarbeid rond de jaren 60 nog veelal van psychologische aard was in plaats van een bewuste keuze<sup>1</sup>. Het West-Vlaamse bedrijfsleven had vanaf de jaren 60 ook een steeds groter wordende behoefte aan arbeidskrachten. De stroom van West-Vlaamse grensarbeiders die in Noord-Frankrijk gingen werken, droogde langzaam maar zeker op. Daar waar in 1975 nog 17.000 Belgen hun brood in Frankrijk verdienden, waren dat er vorig jaar nog amper 5.000 (zie **figuur 1**).

De arbeidsmobiliteit in de andere richting - van Frankrijk naar België - kende een totaal andere evolutie. Een kwarteeuw geleden werkten er nauwelijks 3.000 Fransen in België. Mede door het doodbloeden van de Franse textielsector, ontstond er vanaf de jaren 80 een massale toeloop van Franse werkkrachten. De conjunctuurverzwakking van de jaren 90 remde die tendens wat af,

maar vanaf 1995 steeg het aantal Franse grensarbeiders opnieuw opmerkelijk. Op vandaag werken zowat 26.000 Fransen bij ons (zie **figuur 1**).

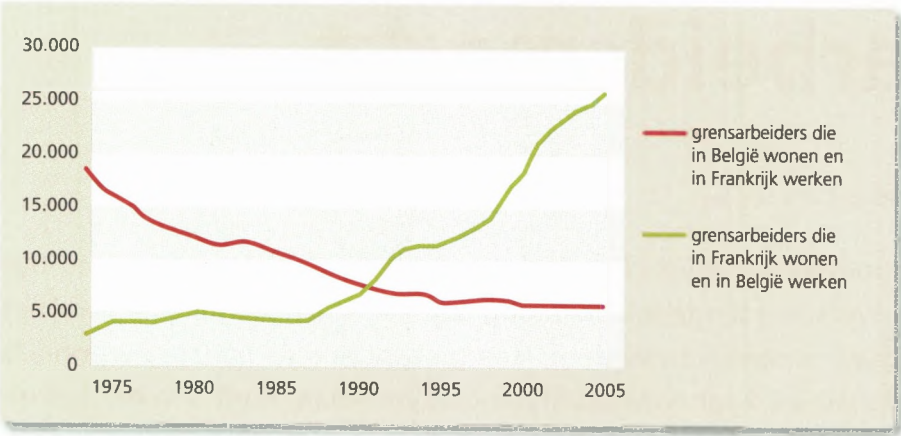
## Kenmerken van de grensarbeider

Gezien het belang van grensarbeid voor onze regio, publiceert het netwerk EuresChannel elke twee jaar een studie over de Frans-Belgische grensstromen.

De meest recente publicatie brengt de grensstromen heel duidelijk in kaart (zie **kaart 1**).

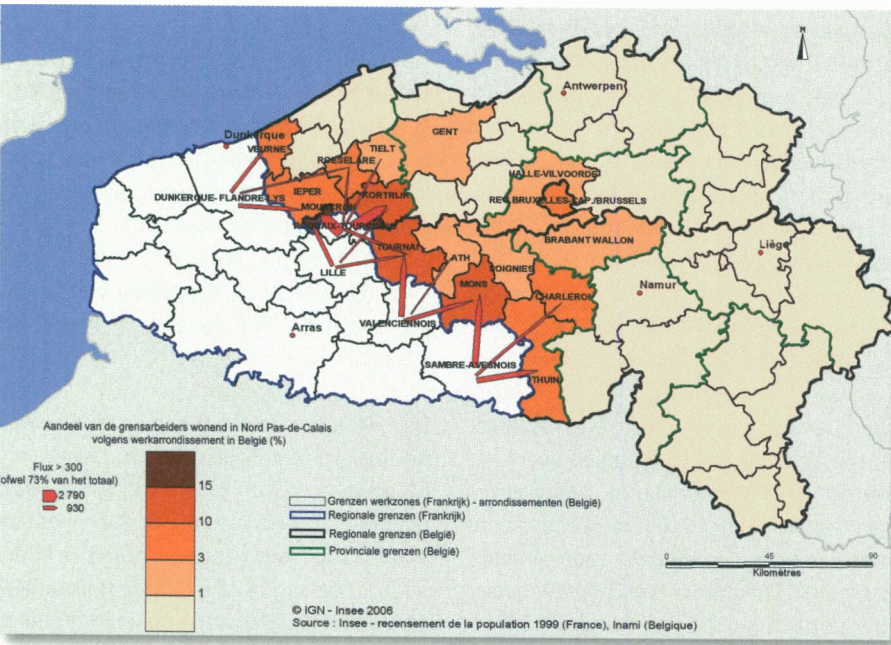
De grootste stroom arbeiders is die vanuit het Franse Roubaix naar steden als Moeskroen, Kortrijk en Roeselare. Ook de grensstromen vanuit Valenciennes en Avesnois Sambre richting Doornik en Bergen zijn belangrijk. De meeste grensarbeiders zijn laaggeschoolde mannen met een arbeidersstatuut die in de industriële sector werken, maar ook de bouw-, gezondheids- en transportsector stellen een aanzienlijk aantal Fransen tewerk. Uit cijfers blijkt dat ook het aantal vrouwelijke grensarbeiders de laatste jaren stijgt. Vaak zijn die hoger opgeleid dan mannen. Een derde van de vrouwelijke grensarbeiders beschikt over een diploma hoger onderwijs, terwijl het gros van de mannen nooit het secundair onderwijs voltooide. Een merkwaardige vaststelling is dat onder de Franse grensarbeiders een zesde van de populatie over de Belgische nationaliteit beschikt.

**Figuur 1**  
Grensarbeid tussen België en Frankrijk, 1975-2005



Bron: Inami (Belgique)

**Kaart 1**  
Bestemming van grensarbeiders wonend in Nord-Pas-de-Calais en werkend in België in 2005



**Uitdagingen**

Ondanks de huidige recessie vinden West-Vlaamse bedrijven vaak moeilijk geschikte werknemers. Franse grensarbeiders vullen in veel gevallen de zogenaamde knelpuntberoepen in, maar aangezien Wallonië en Frankrijk net als Vlaanderen kampen met een vergrijzing van de bevolking, zal het steeds moeilijker worden om kandidaten te vinden om in die knelpuntsectoren aan de slag te gaan. Grensoverschrijdende tewerkstelling zal nooit voldoende zijn om alle tekorten weg te werken, maar het is bijzonder belangrijk dat werken in Vlaan-

deren zo aantrekkelijk mogelijk blijft voor Fransen.

West-Vlaanderen telt relatief weinig werklozen (5,5%). Nord - Pas de Calais heeft er met 10,4% beduidend meer. Dit leidt er echter niet zomaar toe dat er meer Fransen de grens oversteken om bij ons het tekort aan arbeidskrachten weg te werken. Ook uit Wallonië zijn arbeiders niet zo snel geneigd om naar Vlaanderen te trekken. Vandaag werken ongeveer 1.450 Henegouwers in West-Vlaanderen. Het is niet vanzelfsprekend om een tekort aan

arbeidskrachten in de ene regio weg te werken door arbeidsreserves uit een andere regio. De grenzen binnen de Europese Unie mogen dan wel opengesteld zijn, grensarbeiders botsen nog dagelijks op talrijke barrières. Naast de culturele verschillen vormen vooral de administratieve rompslomp en de juridische verschillen tussen de lidstaten struikelblokken.

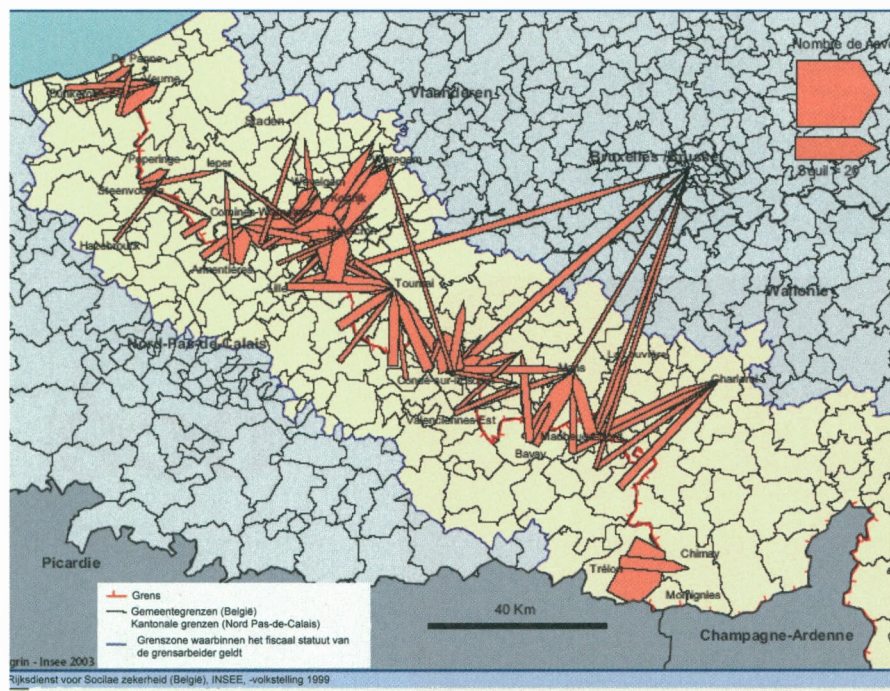
In 2008 beroerde de fiscale hervorming met betrekking tot het grensarbeidersstatuut de gemoederen. Sinds 1964 is het dubbelbelastingsverdrag tussen België en Frankrijk van kracht, dat het bijzonder stelsel van de grensarbeider regelt. Afwijkend van de regel bepaalt dit verdrag dat inkomsten uit werkzaamheden van een grensarbeider belast worden in de woonstaat van de betrokkene. Aangezien het Franse belastingsstelsel voordeliger is dan het Belgische, geniet een Fransman die bij ons werkt dus van een fiscaal voordeel. Dit vormt een extra stimulans om de grens over te steken. Omgekeerd geldt dit voordeel niet. Een avenant dat nog ter ratificatie voorligt, kan een einde stellen aan deze regeling (zie kadertekst met avenant).

Deze maatregel brengt soelaas aan de Belgische grensarbeiders die werkzaam zijn in Frankrijk. Aangezien het voor hen op dit moment niet zo gunstig is om in Frankrijk te werken omdat zij, naast het ontbreken van enig fiscaal voordeel, voor hun sociale zekerheid ook in Frankrijk dienen bij te dragen (en dit minder voordelig is dan België), wordt met deze aangepaste regeling een financiële drempel uit de weg geruimd.

De keerzijde van deze regeling is dat de aanpassing van het statuut vanaf januari 2012 werken in België minder aantrekkelijk maakt voor Fransen. Werkgevers vrezen dat Fransen - door het verlies van het nettovoordeel - minder geneigd zullen zijn een job in België aan te nemen. Aangezien Vlaanderen kampt met een krapte op de arbeidsmarkt, zou het vooral deze regio zijn die daarvan de gevolgen draagt. Het is afwachten of het interessante socialezekerheidsstelsel en de gemiddeld hogere lonen (zeker voor arbeiders) in België voldoende gewicht in de schaal leggen om

Kaart 2

Grensstromen, naar aantal grensarbeiders



de grensstroom vanuit Frankrijk in stand te houden.

### Remedies

Een beter openbaar vervoer kan het aantal grensarbeiders al aardig opdrijven. Grote bedrijventerreinen moeten gemakkelijker bereikbaar zijn. Maatregelen om de tewerkstelling in Vlaanderen aan te wakkeren moeten nog meer worden opgezet voor Walen. Sensibiliserende acties moeten Walen helpen om de geografische, psychologische en linguïstieke barrières te overwinnen.

Het is precies in dit kluwen aan wetgevingen dat het partnerschap EuresChannel zijn plaats vindt. Zoals dit artikel schetst, staat de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in 2009 voor heel wat uitdagingen. Arbeidsmobiliteit is meer dan ooit zeer belangrijk. Alle hinderpalen moeten verdwijnen. We moeten samen initiatieven nemen om de mogelijkheden van de grensregio maximaal te benutten. Een deskundige ondersteuning voor allen die een grensoverschrijdende activiteit aangaan, mag zeker niet ontbreken. EuresChannel is hiervoor de geschikte partner.

Voor meer info, contacteer Brigitte Vandeleene via het telefoonnummer 056 26 44 44 of mail naar [brigitte.vandeleene@unizo.be](mailto:brigitte.vandeleene@unizo.be). ■

<sup>1</sup> Theys, Juliaan (1969). Een analyse van de West-Vlaamse grensarbeid in Noord-Frankrijk. Reeks van het Westvlaams Economisch Studie-bureau (8).

### AVENANT

De bezoldigingen van de werknemers die hun duurzaam tehuis in de Belgische grensstreek hebben en hun werkzaamheden in loondienst binnen de Franse grenszone uitoefenen, zijn vanaf 1 januari 2007 belastbaar in Frankrijk.

Gedurende de periode van 2009 tot 2011, zullen de werknemers die hun duurzaam tehuis in de Franse grensstreek hebben en hun werkzaamheden in loondienst uitoefenen binnen de Belgische grensstreek, het fiscale statuut van grensarbeider genieten voor zover ze niet meer dan 30 dagen per jaar buiten de grenszone werkzaam zijn. Het stelsel is niet van toepassing op werknemers die op 31 december 2008 woonachtig zijn in België.

De grensarbeiders die op 31 december 2011 met recht het voordeel van die regeling genieten, zullen hun fiscale statuut van grensarbeider kunnen behouden voor een periode van 22 jaar, met ingang op 1 januari 2012, voor zover ze beantwoorden aan de voorwaarden: hun duurzaam tehuis in de Franse grensstreek behouden, de uitoefening van hun werkzaamheid in de Belgische grensstreek voortzetten en de Belgische grensstreek niet meer dan 30 dagen per kalenderjaar verlaten.

### EuresChannel?

EuresChannel is een grensoverschrijdend netwerk dat bestaat uit werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en publieke diensten voor tewerkstelling. Sinds 1992 is het netwerk actief in de regio's West-Vlaanderen, Henegouwen, Nord - Pas de Calais en Kent. Haar doel is de arbeidsmobiliteit in de grensregio te faciliteren.

Werkgevers, werknemers en werkzoekenden kunnen bij EuresChannel terecht met vragen omtrent grensarbeid. Zoekt u een job in Frankrijk? Welke formaliteiten moet u in orde brengen om sociaal verzekerd te blijven? En wat met de fiscale wetgeving? Wat moet u doen om een bedrijf of filiaal op te starten over de grens en personen in dienst te nemen? Hoe rekruteert u buitenlandse krachten? Onder welke wetgeving zullen die krachten vallen? Wat met hun kinderbijslag en pensioenen? Welke zijn de verschillen tussen Frankrijk en België voor wat de arbeidsovereenkomsten betreft, de arbeidsvoorwaarden, de ontslagprocedure? De Euresadviseurs geven u graag een antwoord op al deze vragen. Hun coördinaten vindt u terug onder de rubriek "Who's who" op de website [www.eureschannel.org](http://www.eureschannel.org).



**Océ**

Voor een optimale  
document  
beschikbaarheid

Digitale Printsysteem, Software  
en Diensten, in kleur en zwart-  
wit, in klein- en grootformaat



**Printing for  
Professionals**



**Océ-Belgium NV/SA**

Jules Bordetlaan 32

1140 Brussel

Tél.: 02/729 48 12

Fax: 02/729 49 10

[info@oce.be](mailto:info@oce.be)

[www.oce.be](http://www.oce.be)

# Flexibiliteit en innovatie als kernelementen in tijden van crisis

dr. Marie Van Looveren en Jens Vannieuwenhuyse • sociaaleconomisch beleid, WES

**WES bracht vertegenwoordigers van vier West-Vlaamse bedrijven samen voor een gesprek over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, de intrede in het bedrijf en de belangrijkste uitdagingen waar ze voor staan. Flexibiliteit en innovatie zijn elementen die door elk van de bedrijven impliciet of expliciet naar voren worden geschoven als cruciale kenmerken om het hoofd te kunnen bieden aan het schaarse aanbod op de arbeidsmarkt en aan de uitdagingen van de wereldwijde economische crisis.**

» **AZ St.-Jan** (Brugge-Oostende), mevrouw Ellen Deruwe: sinds 1 januari 2009 is het AZ St.-Jan in Brugge gefusioneerd met het Henri Serruys ziekenhuis in Oostende. Met 1.240 bedden is het fusieziekenhuis het grootste van West-Vlaanderen en het derde grootste van België. Er werken 3.300 mensen, waarvan 1.200 verplegers en verzorgers. De rest is tewerkgesteld in de paramedische ondersteunende diensten. Het personeelsbestand bestaat hoofdzakelijk uit vrouwen (80%) en heel wat mensen zijn er deeltijds tewerkgesteld.

» **Bekaert Engineering** (Ingelmunster), de heer Rudi Moreels: Bekaert Engineering ontwikkelt, bouwt en onderhoudt machines voor de overige vestigingen van de staalgroep Bekaert. De vestiging

in Ingelmunster stelt een 300-tal mensen tewerk: 125 arbeiders, 125 bedienden en 50 kaderleden. Het merendeel van het personeel bestaat uit mannen. Het gaat voornamelijk om mensen met hogere technische profielen, zoals burgerlijke en industriële ingenieurs en graduatoren in alles wat te maken heeft met metaaltransformatie, mechanica en elektromechanica.

» **Pinguin** (Westrozebeke), de heer Nico Acke: Pinguin is specialist in diepvriesgroenten. Het bedrijf nam op 1 januari 2007 Lutosia over. Pinguin heeft vestigingen in Westrozebeke en in Langemark, waar onder meer bereide maaltijden worden geproduceerd. Er werken 360 mensen in deze twee vestigingen, waarvan 300 arbeiders en 60 bedienden. Pinguin

kent een gemengd personeelsbestand. Het gros van de arbeiders is ongeschoold, de machinebedieners en de lijnverantwoordelijken zijn meestal A2-niveau.

» **Concordia Textiles** (Waregem), de heer Patrick Vanheusden: Concordia Textiles is een textielproductiebedrijf gespecialiseerd in de productie van synthetische stoffen. Het bedrijf focust zich op drie segmenten: fashion en sportieve vrijetijdskledij, technische weefsels en innovatieve projecten. In België zijn er twee productie-eenheden: één in Waregem en door de overname van UCO-LDC ook één in Lokeren. In deze vestigingen werken 375 mensen, waarvan 312 arbeiders en 63 bedienden. De arbeiders zijn voornamelijk mannen, bij de bedienden is er een evenwicht.

### Is het moeilijk om de juiste persoon voor de juiste plaats te vinden?

**Bekaert:** "Onze vraag naar arbeidskrachten was vorig jaar vrij groot. Heel wat van onze medewerkers gingen met brugpensioen en moesten vervangen worden. Maar het wordt steeds moeilijker om geschikte kandidaten te vinden. Hier zijn volgens mij drie redenen voor. Eerst en vooral daalt de instroom van jongeren in technische richtingen. Daarnaast wordt het TSO alsmaar meer een doorstroomrichting. De technische bachelors voldoen dan wel aan het profiel dat we zoeken, ze komen vaak met totaal andere verwachtingen op de arbeidsmarkt. Veel studenten volgen een bacheloropleiding om een kantoorjob te vinden, niet om tussen de machines te staan. Ten derde is er ook een daling in het kennisniveau. We merken dat de gemiddelde scores bij onze aanwervingstesten steeds lager komen te liggen".

**AZ St.-Jan:** "Voor wat betreft onze interne technische dienst kan ik me aansluiten bij wat de heer Moreels zegt. We krijgen weinig reacties op onze technische vacatures. Wie wel reageert, heeft vaak niet hetzelfde profiel dat men een aantal jaren geleden nog wel had op A2-niveau of heeft andere financiële verwachtingen voor zo'n job. We zitten voor de verloning vast aan bepaalde barema's en dat vormt toch een belemmering. Dat is misschien nog een grotere uitdaging dan het vinden van verpleegkundigen. Ook daar zien we een tekort op de arbeidsmarkt en we kunnen daar zeker niet alle vacatures invullen, maar dat is een tekort op een dermate grote equipe dat er intern veel geschoven kan worden. Bij het verplegend personeel slagen we er meestal in om de acute noden op te vangen door meer mobiliteit en flexibiliteit van de werknemers te verwachten. Tegelijkertijd leidt dat weer niet tot extra arbeidsvreugde, daar moeten dus nog andere oplossingen voor gezocht worden".

**Pinguin:** "Bij ons is het een heel ander verhaal. Het aanbod aan arbeiders neemt toe. Hier zijn drie belangrijke redenen voor. Tot vóór de crisis kende de streek een erg

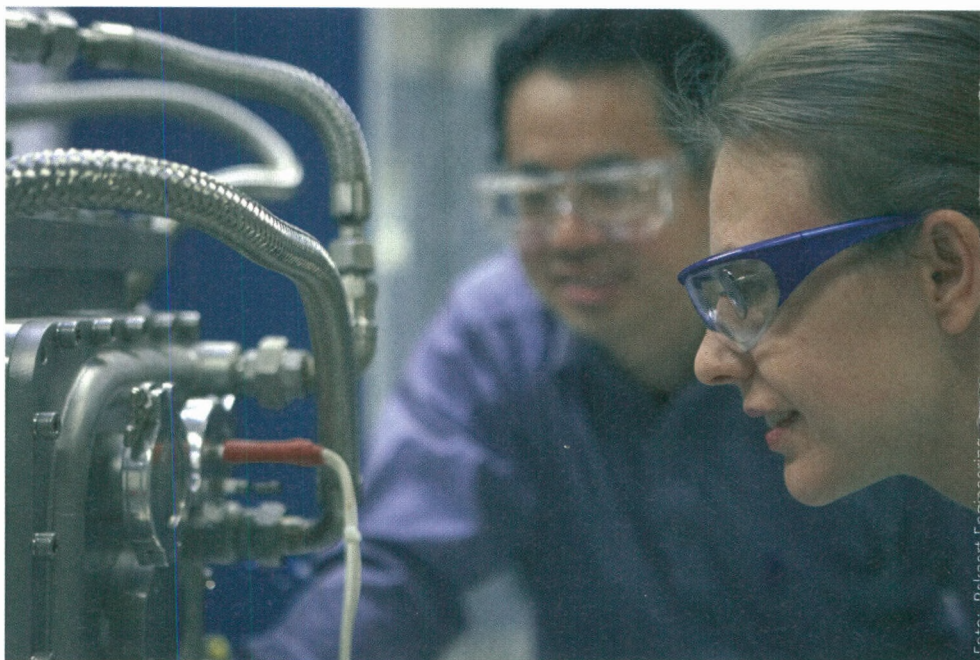


■ Bij het AZ St.-Jan raken vooral de technische functies moeilijk ingevuld

lage werkloosheid, waardoor het aanbod aan ongeschoolde arbeid op de arbeidsmarkt bijzonder laag was. Door recente reorganisaties kwam hier verandering in. Een andere reden is de opwaardering van de lonen in de diepvriessector. Vroeger lagen onze lonen lager dan deze in andere sectoren, terwijl er nu een inhaalbeweging merkbaar is. Ook de verbetering van het imago van de voedingsbedrijven als moderne en technologische bedrijven heeft ervoor gezorgd dat meer mensen hier willen werken. Typisch voor ons is ook nog

dat de hoeveelheid werk sterk afhangt van het seizoen. We maken gebruik van een inhouse interimkantoor dat ons helpt de nodige seizoenarbeiders te vinden".

**Concordia:** "Wij zitten met heel wat knelpuntberoepen. Het is zeer moeilijk om een goede wever, mecaniciens of textieldrukker te vinden. De economische crisis maakt het wel iets gemakkelijker om bijvoorbeeld wevers te vinden. De problematiek is wel dat het vaak 50-plussers zijn. Zij brengen wel ervaring mee, maar hierdoor verou-



■ Interne doorgroeimogelijkheden zorgen ervoor dat het verloop bij Bekaert Engineering erg laag ligt



Foto: Concordia Textiles

#### ■ Concordia pleit voor een betere afstemming van het onderwijs op het bedrijfsleven

dert ons personeelsbestand. Daar waar de gemiddelde leeftijd vroeger schommelde rond de 35-36 jaar, is dit nu 43 jaar. Er zijn nog heel weinig jonge mensen die aan een textielafdeling afstuderen en zij die dat wel doen, komen dan nog vaak in andere sectoren terecht waar ze meer verdienen. Aangezien we steeds meer met chemie te maken hebben, is het voor ons soms interessanter om mensen aan te werven die uit een chemische richting komen dan uit een textielrichting. Het textielge-

beuren zelf kunnen we hen aanleren door interne opleidingen. Er is ook een perceptieprobleem. Een ploegensysteem is nog altijd niet zo aantrekkelijk en door twee lichte herstructureringen waren we op een bepaald moment niet meer trendy op de arbeidsmarkt".

#### Waar en hoe rekruteren jullie?

**Pinguin:** "We gaan, in afstand, redelijk ver voor de rekrutering. Door de lage werkloosheid in de regio zijn we genoodzaakt om over de grens met Noord-Frankrijk te kijken. Een groot deel van onze nachtploeg bestaat dan ook uit Noord-Franse arbeiders".

**Concordia:** "Omwille van het taalprobleem werken wij niet meer met grensarbeiders. Grensarbeiders zijn zeker goede arbeidskrachten, maar het is gewoon veel gemakkelijker als mensen dezelfde taal spreken".

**AZ St.-Jan:** "We werven heel vaak onze stagiairs aan. De meesten hebben bij ons al een contract vooraleer ze afgestudeerd zijn, als we langer wachten zijn we ze kwijt. Je merkt dat jongeren steeds meer beginnen te "shoppen". Als ze bijvoorbeeld op de spoeddienst willen werken en als daar bij ons pas op termijn een vacature zal vrijkomen, dan zullen ze niet wachten maar

snel naar een ander ziekenhuis trekken waar ze wel direct op de spoeddienst kunnen beginnen. Het loon is toch ongeveer overal gelijk. Vroeger koos de verpleegkundige voor een ziekenhuis, nu voor een afdeling".

**Bekaert:** "Het is opvallend dat wij steeds meer kandidaten uit Oost-Vlaanderen over de vloer krijgen. Het lijkt wel of schoolverlaters uit de directe omgeving schrik hebben van een grote fabriek en liever een job zoeken in kleinere bedrijven. Een reden hiervoor kan zijn dat we in een typische KMO-regio gevestigd zijn. We nemen ook deel aan verschillende recruitment days en jobbeurzen waarop we ons bedrijf voorstellen aan potentiële kandidaten".

**Pinguin:** "Jaarlijks lopen hier zo'n vijf scholieren van het VTI van Ieper stage. Zij draaien mee in het ploegensysteem, waardoor je een goed idee krijgt van wat ze kunnen. Ik denk dat als we er jaarlijks op deze manier een tweetal een contract kunnen aanbieden, we goed zitten. We hebben ook jaarlijks beurzen waar we studenten ontmoeten en waar we ons bedrijf kunnen voorstellen".

**Concordia:** "We werken heel nauw samen met Hogeschool Gent, departement Technologie BME-CTL en ook met PTI Kortrijk, VTI Waregem en KATHO. Dat gaat dan om studieopdrachten, eindwerkverdedigingen en zelfs IWT-projecten".

#### Waarop worden potentiële werknemers geselecteerd en hoe verloopt hun intrede in het bedrijf?

**AZ St.-Jan:** "We zijn een openbaar ziekenhuis en hangen dan ook vast aan regels met betrekking tot aanwerving. Het hebben van het juiste diploma is een belangrijke voorwaarde. Daarnaast willen we onze patiënten een kwaliteitsvolle service bieden, dus worden ook de vriendelijkheid naar patiënten toe en de zin om voortdurend bij te leren bekeken. De eerste zes maanden is er voor elke nieuwe werknemer een inlooperperiode waarin ze het ziekenhuis grondig leren kennen".

**Bekaert:** "Naast de technische basiskennis die meestal samenhangt met een technisch



#### ■ Door de lage werkloosheid in de regio zoekt Pinguin haar arbeiders over de grens

diploma vragen we heel wat flexibiliteit van onze werknemers. Zij zorgen niet alleen voor het ontwerp en de productie van de nieuwe machines, maar ook voor de montage en het onderhoud ter plaatse. Dat wil zeggen dat ze bereid moeten zijn om te reizen. We kijken ook sterk naar de groeimogelijkheden van de kandidaten. Bijkomende opleiding op technisch vlak is sowieso nodig, daarvoor zijn de vereisten veel te specifiek. We voorzien in het eerste jaar zo'n 120 uur opleiding, waarbij zowel technische als bedrijfsspecifieke aspecten aan bod komen".

**Concordia:** "Bij een aanwerving houden wij rekening met drie elementen. Ten eerste moet het klikken. We kijken of de sollicitant in een specifieke afdeling zou kunnen functioneren. Onze medewerkers moeten ook over voldoende gezond verstand beschikken, ze moeten kunnen samenwerken en een goede mentaliteit hebben. Ten derde moeten ze ook over een zekere basiskennis met betrekking tot textiel beschikken. Wat we een tekort vinden in het onderwijs, is dat men streeft naar vakspecifieke opleidingen. Wij hebben liever jongeren met een algemene opleiding. Het bedrijfsleven en het onderwijs zouden eens samen moeten zitten om te kijken naar de samenstelling van de leerprogramma's. Sowieso krijgt elke nieuwe werknemer nog een interne opleiding. We participeren ook in het project 'Iedereen Leert', in samenwerking met Syntra West en twaalf andere bedrijven".

**Pinguin:** "In de diepvriessector is het natuurlijk erg belangrijk dat er hygiënisch gewerkt wordt. Daar wordt dan ook sterk de nadruk op gelegd. Maar ook teamwerk is belangrijk. Interims krijgen een introductie via het interimkantoor, onze eigen werknemers krijgen de kans om twee à drie weken mee te lopen met iemand die meer ervaring heeft".

#### Hoe moeilijk is het om goede mensen te behouden?

**AZ St.-Jan:** "Vroeger, en dan spreek ik over amper een tweetal jaren geleden, hadden we misschien één of twee personeelsleden die in een ander ziekenhuis aan de slag gingen. Vorig jaar waren dat er

voor het Serruys 14. De cijfers voor St.-Jan zijn vergelijkbaar. Dat is dus een serieuze groei in vergelijking met die één à twee daarvoor".

**Bekaert:** "We proberen onze werknemers zoveel mogelijk een lange carrière aan te bieden. Er zijn heel wat interne groei- en doorschuifmogelijkheden, waardoor er nog geen verloop is. Het valt wel op dat deze langetermijnvisie aan het veranderen is bij het personeel. Wij bieden de jongeren een goed loon en daarbovenop een pakket aan extralegale voordelen en heel wat interne groeimogelijkheden aan. Maar sommige jongeren zouden nog liever elke maand 50 of 100 euro extra hebben dan een groepsverzekering of een hospitalisatieverzekering. Dat is toch een belangrijke mentaliteitswijziging die ik de laatste jaren opmerk".

**AZ St.-Jan:** "Daar sluit ik me bij aan. Wij hebben dan nog de handicap dat onze verloning redelijk vast ligt volgens de wettelijke barema's, waardoor we zeker voor wat betreft de technische profielen niet de meest aantrekkelijke werkgever zijn".

**Pinguin:** "Van de 360 mensen werken er hier ongeveer 100 met meer dan tien jaar anciënniteit. Daarnaast zitten we natuurlijk sowieso met een variabele equipe omdat de hoeveelheid werk ook variabel is. Naast de interims in het seizoen hebben we in de zomer ook nog eens zo'n 80 jobstudenten".

**Concordia:** "Bij ons gaan niet veel mensen vrijwillig weg. We zijn geen slechte betaalers, waardoor we weinig moeilijkheden ondervinden".

#### Wat zijn de belangrijkste uitdagingen waar jullie voor staan?

**AZ St.-Jan:** "Om het tekort aan verpleegkundig personeel op te vangen, werken we met een mobiele equipe. Dat is een ploeg die overal ingezet kan worden en die nog aanzienlijk uitgebreid zal worden. Zo kunnen we op een meer gerichte manier inspringen in afdelingen waar een tekort is. Dat zou ook de stabiliteit van de andere ploegen ten goede moeten komen waardoor ook de arbeidstevredenheid kan stijgen. Daarnaast moeten we werken aan onze profilering als

aantrekkelijke werkgever".

**Bekaert:** "Het blijft een uitdaging om de juiste mensen met voldoende groeipotentieel te vinden, zeker gezien het dalende aanbod van geïnteresseerden. Ik denk dus dat we als bedrijf alle acties om de instroom in technische richtingen te verhogen, moeten ondersteunen. Daarnaast moeten we ons dan ook aantrekkelijk opstellen op de arbeidsmarkt. Er zijn kwaliteitslabels voor werkgevers waar we graag goed op willen scoren. Het is ook meegenomen dat je een aantrekkelijk bedrijf in een aantrekkelijke sector bent. We kunnen acties ondersteunen die onze sector in een positief daglicht stellen".

**Pinguin:** "Het is een continue uitdaging om alle vacatures ingevuld te krijgen, maar gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt staan we er op dat vlak redelijk goed voor. Het verloop moet geminimaliseerd worden, zodat we de juiste mensen op de juiste plaatsen kunnen houden".

**Concordia:** "We streven ernaar om met meer vernieuwende producten op de markt te komen. Er kan nog veel uitgevonden worden in de textielsector. Concordia wil de boodschap naar buiten brengen dat het geen klassiek textielbedrijf meer is. Concordia is niet langer een pure fabrikant van weefsels, maar denkt mee in de logistieke stroom van eindklanten. Dit heeft er trouwens voor gezorgd dat we meer aandacht besteden aan kennis en dat we onze werknemers een goede opleiding aanbieden". ■

# De SERR's in West-Vlaanderen

**Evelyne Lanneau** • stafmedewerkster RESOC/SERR Midden-West-Vlaanderen

**Nick Vanwalleghem** • stafmedewerker SERR Oostende-Westhoek

## RESOC en SERR: een inleiding

Het Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité (**RESOC**) en de Sociaal-Economische Raad van de Regio (**SERR**) zijn de regionale overleg- en adviesorganen die de vroegere streekplatformen en subregionale tewerkstellingscomités vervangen. Daarbij werd duidelijk naar het Vlaamse niveau gekeken, waar het VESOC en de SERV reeds jaar en dag bekende organen zijn.

Het Erkend Regionaal Samenwerkingsverband (ERSV) neemt de administratieve en personeelondersteuning van de SERR's en de RESOC's op zich.

Het "Decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaaleco-

nomische raden van de regio en de regionale sociaaleconomische overlegcomités" zorgde voor een grondige wijziging van de sociaaleconomische streekontwikkeling in West-Vlaanderen. Er werd geopteerd voor een provinciale ERSV-structuur, waarbinnen vier SERR's en vijf RESOC's actief zijn.

RESOC-regio's



SERR-regio's





Foto: RESOC Midden-West-Vlaanderen

De SERR vormt het paritaire overleg- en adviesorgaan tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties. Het RESOC is samengesteld uit dezelfde sociale partners als de SERR, aangevuld met vertegenwoordigers uit de gemeentebesturen van de arrondissementen uit de regio en het West-Vlaamse provinciebestuur. Beide structuren kunnen worden aangevuld met deskundigen en/of stakeholders. In beide organen komen het economische en het arbeidsmarktbeleid op een geïntegreerde manier aan bod. De domeinen **werkgelegenheid en economie** worden in de regio's dus **niet meer los van elkaar benaderd**, maar wel in onderlinge samenhang.

Een RESOC bepaalt de sociaaleconomische strategie die moet leiden tot de ontwikkeling van de streek. Per RESOC-regio werd daartoe een "Streekpact" opgesteld. Op basis van een regioanalyse werd hierin een langetermijnvisie uitgewerkt die de regio moet helpen om eventuele kansen te verzilveren en problemen het hoofd te bieden. Daarnaast heeft het RESOC ook adviesbevoegdheid in heel wat dossiers.

De SERR focust zich op het arbeidsmarktbeleid in de breedste zin van het woord. Dat houdt in dat ook de randvoorwaarden van de arbeidsmarkt mee worden opgevolgd. Voorbeelden hiervan zijn onder andere kinderopvang, mobiliteit en de aansluiting tussen de arbeidsmarkt en het onderwijs.

### Strategie

Het is moeilijk om een gemeenschappelijke strategie te beschrijven die voor alle SERRs geldt, zelfs al gaat het maar om de vier SERRs in West-Vlaanderen. Er zijn heel wat punten die gelijklopen (denk bijvoorbeeld aan de verplichte Vlaamse advisering van dossiers als invoegbedrijven, WEP-plus, collectieve IBO en de uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen in sociale werkplaatsen), maar door de "subregionale soevereiniteit" kunnen accenten toch héél anders uitvallen.

Eerst en vooral is het zo dat elke SERR helpt bij de uitwerking van het Streekpact van het RESOC van de regio waarin de SERR actief is. De Streekpacten van de RESOC's bevatten namelijk uitgebreide analyses en daarop afgestemde actieprogramma's over alle denkbare sociaaleconomische thema's, waaronder ook de arbeidsmarkt. Het zal duidelijk zijn dat vooral die arbeidsmarkthoofdstukken nauwlettend worden opgevolgd vanuit de betrokken SERR's, en dat acties vanuit de SERR's daar dan ook op afgestemd worden.

Elke SERR maakt daarom op geheel eigen wijze een "jaarplanning" op, waarin de ruime acties uit het arbeidsmarkthoofdstuk van het Streekpact omgezet worden in kleinere, beheersbare en concretere acties. Doorheen de looptijd van het Streekpact worden deze dan uitgevoerd, opgevolgd en bijgesteld. Op die manier wordt er (deels) via de SERR-jaarprogramma's uitvoering gegeven aan de langetermijnvisie die door het RESOC werd opgesteld.

Daarnaast heeft de SERR in elke regio nog een extra taak, met name het ondersteunen van het Vlaamse EAD-beleid, wat staat voor "Evenredige Arbeidsmarktdeelname en Diversiteit". Vanuit dit beleid worden de SERR-teams versterkt met een aantal "projectontwikkelaars EAD" en

"projectontwikkelaars Leeftijd & Werk", die voornamelijk bedrijven contacteren en begeleiden bij het opstellen van een diversiteitsplan. Dit plan is een gesubsidieerd instrument waarmee het personeelbeleid kan worden doorgelicht en problemen kunnen worden geïdentificeerd die men via gerichte acties kan helpen remediëren. Naast de diversiteitsplannen, werken de projectontwikkelaars ook aan een zogenaamd flankerend beleid, dat tot doel heeft de prospectie voor nieuwe plannen gemakkelijker te maken.

Ten slotte ontwikkelt elke SERR ook een eigen dynamiek. Kortetermijnprojecten en plots opduikende problematieken bepalen natuurlijk eveneens de agenda.

### Projecten

Op projectniveau heeft een SERR heel wat mogelijkheden. En die beperken zich niet alleen tot de eigen regio. Sommige thema's hebben een algemene inslag, waardoor een samenwerking tussen verschillende regio's een meerwaarde kan bieden. In een aantal gevallen werken alle SERR's van de provincie reeds over de regiogrenzen met elkaar samen en hoewel het op dit ogenblik nog niet gebeurt, hoeft het zich niet tot dat niveau te beperken. Samenwerking met SERR's van andere provincies rond gemeenschappelijke thema's is zonder meer denkbaar.

De aanpak van de **arbeidsmarktsituatie van de 50-plusser** is zo'n thema dat overal aan de orde is. Om op dit gebied een aantal acties te kunnen ondernemen, werken de vier West-Vlaamse SERR's samen in het kader van het Europese project "DC NOISE" (Demographic Change - New Opportunities in Shrinking Europe). Het project wil 50-plussers weer hot maken op de arbeidsmarkt. Eerst en vooral wordt hiervoor op de werkgeverszijde gewerkt. Dit gebeurt niet alleen via informatie en sensibilisatie, maar bijvoorbeeld ook door concreet vacatures te screenen en daar drempels weg te nemen. Daarnaast is er een werkzoekendenluik, waarbij geijverd wordt om de screening van de werkzoekende scherper te stellen en de werkzoekende 50-plusser beter te stimuleren om weer werk te zoeken. Een derde luik heeft dan als doel

de eerste twee luiken samen te brengen: werkzoekende 50-plussers in contact brengen met enthousiaste werkgevers, zodat er ook daadwerkelijke aanwervingen gebeuren.

Op dezelfde manier wordt ook de **sociale economie** bij alle potentiële klanten en opdrachtgevers binnen de provincie gepromoot. Sociale economie is een thema dat van belang is in meer dan één regio en het is hierbij cruciaal dat alle partners samenwerken. Zo krijgen de RESOC's en SERR's als beleidsvoorbereidende, faciliterende en coördinerende organisaties binnen het sociaaleconomische streekbeleid binnenkort van Vlaanderen de mogelijkheid om de lokale besturen te ondersteunen in de uitbouw van hun lokale regioerol.

Ook in het kader van het **deeltijds onderwijs** zijn de acties van de verschillende SERR's redelijk gelijklopend. Toch worden er ook wat verschillen vastgesteld. Binnen elk RESOC-gebied in West-Vlaanderen werd een zogenaamd "Regionaal Overlegplatform Leren en Werken" opgestart. Dat platform heeft als voornaamste taak het bewaken van het voltijdse engagement van de leerlingen uit het deeltijds onderwijs. Dit houdt in dat elke leerling niet alleen twee dagen per week naar school gaat, maar dat er ook een werkcomponent is die zinvol wordt ingevuld. Hoewel deze premisse in elke SERR dezelfde is, is de aanpak overal anders. Elke regio heeft namelijk andere centra voor deeltijds onderwijs, andere inbeddingen in de regio, scholen met een ander studieaanbod en dergelijke meer, dus moeten de oplossingen in elke regio ook anders worden ingevuld.

De SERR's kunnen ook met andere organisaties samenwerken. Zo is de SERR Oostende-Westhoek in het kader van een project "**innovatie in de sociale economie**" de samenwerking aangegaan met het RESOC Westhoek en het RESOC Oostende. Daarbij werd het Innovatiecentrum ingeschakeld om binnen de sociaaleconomische bedrijven in de regio (denk aan de sociale en beschutte werkplaatsen) een innovatieaudit af te nemen, om daarna een innovatiestrategie en een implementatieplan te helpen opstellen. Dit project werd in de regio ove-

rigens zo goed ontvangen, dat er momenteel een tweede West-Vlaams project op stapel staat waar dit keer alle structuren bij betrokken zijn: zowel de SERR's als de RESOC's.

De SERR is ook vertegenwoordigd in de meeste Fora Lokale Werkwinkel die gegroepeerd zijn per zorggebied van de werkwinkel. Hoewel men daarbij niet kan bogen op de ondersteuning vanuit een politiek bestuur - de regio zit 'tussen' de Vlaamse overheid en de provincies enerzijds en de lokale besturen anderzijds - is hun rol daarom niet minder interessant. Door de kennis van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid zorgen de SERR's onder andere voor een goede en objectieve (aanvullende) informatiedoorstroming naar de werkwinkelpartners. Daarnaast zorgen ze door hun regionale helikoptervisie ook voor de afstemming van de diverse lokale invalshoeken op het (sub)regionale arbeidsmarktbeleid.

### Regiospecifiek

Dat de SERR's georganiseerd zijn in geografische gebieden met een bepaalde socio-economische samenhang, heeft uiteraard gevolgen voor de inhoudelijke werking en de keuze van prioriteiten.

Zo is het thema **kinderopvang** in iedere regio een agendapunt, maar kozen nog niet alle regio's ervoor om dit punt als prioriteit te behandelen. De SERR Oostende-Westhoek voerde wel reeds een verregaande studie van de problematiek rond kinderopvang uit. Deze studie bracht in kaart wat het huidige aanbod is, waar er tekorten zijn, en wat daaraan kan worden gedaan. Hoewel kinderopvang duidelijk een probleem is dat in zowat elke regio regelmatig opduikt, is de aanpak hier regiospecifiek: er dient niet alleen rekening gehouden te worden met de startsituatie (wat is er al?), maar bijvoorbeeld ook met omgevingsfactoren zoals bereikbaarheid en mobiliteit. Vanuit andere regio's blijkt er interesse te zijn voor de aanpak van de studie, maar bij eventuele overname zal zeker rekening gehouden moeten worden met de regiospecifieke kenmerken.

In de Brugse regio is de **haven van Zee-**

**brugge** een zeer belangrijke economische motor, met ongeveer 10.000 rechtstreekse en 10.000 afgeleide jobs (toelevering, onderaanneming). Voor de SERR Brugge is de afstemming tussen vraag en aanbod op dit specifieke segment van de arbeidsmarkt dan ook een belangrijk item. Dat de haven een 24/7-economie is die daarenboven vaak specifiek technisch geschoolde werknemers zoekt, bemoeilijkt het invullen van openstaande vacatures. Bovendien bleek uit diverse contacten begin dit decennium dat de havenregio een blinde vlek was in de zoekrobot van werkzoekenden (en regiobewoners in het algemeen) in het Brugse. Om hieraan te verhelpen, stapten RESOC en SERR Brugge begin 2006 in 'Anticipating Change', een transnationaal project dat financieel werd ondersteund door het Europees Sociaal Fonds en dat onder andere als doel had opleidingen beter af te stemmen op havengebonden jobs. In samenwerking met de Hogeschool West-Vlaanderen werd een onderzoek gevoerd naar de knoop- en knelpunten op de arbeidsmarkt. De meeste bevindingen waren geen verrassing, maar eerder een bevestiging van vermoedens. Eén van de aanbevelingen was om de krachten te bundelen. Dit werd ter harte genomen bij het ontwikkelen van een nieuwe jobsite [www.havenvanzebrugge.be](http://www.havenvanzebrugge.be), die een volledig overzicht biedt van de arbeidsmarkt in en om de Zeebrugse haven. Niet enkel vacatures, maar ook potentiële stageplaatsen en opleidingen die voorbereiden op een job in de haven, worden erin geïntegreerd. Dat hiermee een nood werd ingevuld, bleek uit de interesse van andere Vlaamse havens om mee op de kar te mogen springen en uit het koppelen van deze jobsite aan de zowel qua gebied als qua inhoud veel ruimere VDAB-website.

De Streekpacten beogen in de eerste plaats de consolidatie van de huidige tewerkstelling en de creatie van tewerkstelling in nieuwe sectoren. De regio Midden-West-Vlaanderen heeft de laagste werkloosheid van Vlaanderen en kent meer dan elders de karakteristieken van een sterk ontwikkelde secundaire sector. Nog steeds één op drie mensen vindt er een job in de industrie. De regio herbergt een aantal industriële "tjijgers" van Vlaanderen en de aanwezigheid

van een aantal innovatieve koplopers en internationale marktspelers is daarbij een troef. Dit maakt echter ook dat een crisis daar sneller voelbaar is gezien de industrie vaak het eerst wordt geraakt. Daartegenover staat dat er daarna ook sneller herstel zal merkbaar zijn in dit soort regio's. Met het oog op toekomstige uitdagingen wil de regio dan ook inzetten op innovatie en potentieel talent. Om de toekomst te vrijwaren, is een continue instroom aan nieuw ondernemersbloed nodig. Daarom gaf de regio de aanzet tot twee goedgekeurde Europese projecten onder de noemer "**provinciale actie voor starters**". Het project voorziet in een doorgedreven inhoudelijke begeleiding en coaching van starters op verschillende vlakken en er zal tevens een netwerk van startersonthaalfaciliteiten worden gerealiseerd waar starters in de beste omstandigheden hun eerste stappen kunnen zetten. Het project is aanvullend op de bestaande reguliere doorgangsgebouwen en bedrijvencentra.

Naar aanleiding van de krapte in het arbeidsaanbod in Midden-West-Vlaanderen gaan bedrijven ook op zoek naar **nieuwe instroomkanalen**. De regio wil daarom ook bijzondere aandacht schenken aan het stimuleren van nieuwe tewerkstellingsmogelijkheden voor de kansengroepen. RESOC/SERR Midden-West-Vlaanderen probeert bij alle initiatieven te kijken welke plaats sociale economie daarbij kan innemen. En dit steeds met oog voor mogelijke integratie en doorstroming in en met

afstemming op het normale economische circuit. Bedrijven stellen zich ook steeds vaker open voor allochtonen of grensarbeiders uit Noord-Frankrijk. De intrede van deze nieuwe diversiteit stelt bedrijven voor een nieuwe uitdaging en daarom werkt SERR Midden-West-Vlaanderen het project "**integratie van allochtonen op de werkvloer**" uit. Met dit project wil men in de eerste plaats de bedrijven ondersteunen in het uitbouwen van hun diversiteitsbeleid.

SERR Zuid-West-Vlaanderen wil werk maken van één van de grote ambities van het Streekpact, met name het creëren van duurzame tewerkstellingskansen voor elke Zuid-West-Vlaming. Hierbij wenst de SERR bijzondere aandacht te besteden aan de tewerkstelling van kwetsbare groepen in de samenleving en aan een optimale afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Geconfronteerd met het steeds groter wordende spanningsveld tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, heeft WES in opdracht van de SERR en met medewerking van VDAB en HIEPSO (HO-WEST) vorig jaar een kwalitatieve analyse uitgevoerd van de Zuid-West-Vlaamse arbeidsmarkt. Op basis van de resultaten van dit onderzoek heeft de SERR dan ook een aantal concrete projecten opgestart zoals onder meer het VIA-project 'ontdekking van de beroepen' en de regionale kennis- en ondersteuningspool voor sociale economie.

Het VIA-project 'ontdekking van de beroepen', dat werd goedgekeurd in het kader van Vlaanderen in Actie (VIA), wil trajectbegeleiders, arbeidsbemiddelaars, leerkrachten en opleidingsinstructeurs via bedrijfsbezoeken in contact brengen met de concrete beroepen op de werkvloer. Dit moet hen in staat stellen om de oriëntatie, bemiddeling en opleiding van jongeren en werkzoekenden beter af te stemmen op de vacatures in de (textiel)bedrijven.

Daarnaast maken het RESOC en de SERR ook werk van de verdere uitbouw van de sociale economie, waarbij zowel tewerkstelling gecreëerd wordt voor kansengroepen op de arbeidsmarkt als tegemoetgekomen wordt aan nieuwe maatschappelijke noden. Hiertoe werd, door het samenbrengen en versterken van de aanwezige expertise in de regio, de oprichting van een regionale kennis- en ondersteuningspool vooropgesteld. Momenteel legt RESOC/SERR, in samenwerking met de gemeenten, OCMW's, Leiedal en de ondersteunende dienstverleners (startcentrum Kanaal 127, Mentor, het Welzijnsconsortium) de laatste hand aan de oprichting van dit aanspreekpunt. ■

#### Meer weten?

##### RESOC/SERR Brugge

Coördinator: Tine DECUYPERE  
Streekhuis Kasteel Tillegem  
Tillegemstraat 81  
8200 Sint-Michiels/Brugge  
T 050 40 70 40 F 050/40 31 41  
E [serr.brugge@west-vlaanderen.be](mailto:serr.brugge@west-vlaanderen.be)

##### RESOC/SERR Zuid-West-Vlaanderen

Coördinator: Alain DEPREUX  
Streekhuis Zuid-West-Vlaanderen  
Doorniksesteenweg 218  
8500 Kortrijk  
T 056/46 16 67 F 056/24 99 90  
E [serr.zuidwvl@west-vlaanderen.be](mailto:serr.zuidwvl@west-vlaanderen.be)

##### RESOC/SERR Midden-West-Vlaanderen

Coördinator: Brigitte SMESSAERT  
Streekhuis Roeselare-Tielt  
Peter Benoîtstraat 13  
8800 Roeselare  
T 051 27 55 50 F 051/27 55 51  
E [serr.middenwvl@west-vlaanderen.be](mailto:serr.middenwvl@west-vlaanderen.be)

##### SERR Oostende-Westhoek

Stafmedewerker: Nick VANWALLEGHEM  
Streekhuis Esenkasteel  
Woumenweg 100  
8600 Diksmuide  
T 051/51 93 57 F 051/51 93 60  
E [serr.ow@west-vlaanderen.be](mailto:serr.ow@west-vlaanderen.be)



# Logi-technic: technici op maat van uw bedrijf

Foto: Logi-technic

Lieselot Denorme • sociaaleconomisch beleid, WES

Wie op zoek is naar elektriciens of mecaniciens, is bij Logi-technic aan het goede adres. Het bedrijf uit Veurne detacheert namelijk gekwalificeerd technisch personeel voor de industrie en de bouwsector. Ook benieuwd hoe alles precies in zijn werk gaat? WES vroeg het aan zaakvoerder Johan Gitsels.

## LOGI-TECHNIC?

Logi-technic, opgericht in 1999, groeide in tien jaar uit van een partner in technisch beheer en service tot een totaalaanbieder van technische diensten. Op vandaag bestaat het bedrijf uit twee identiteiten, **Logi-technic Industrie** en **Logi-technic Infra**. Beide afdelingen doen in essentie precies hetzelfde: gespecialiseerd technisch personeel ter beschikking stellen van andere bedrijven. Maar daar waar de afdeling Industrie haar elektromechaniciens detachereert voor de industrie, doet de afdeling Infra dat met elektriciëns voor bouwgerelateerde projecten.

### Jullie stellen technisch personeel ter beschikking van bedrijven. Kan Logi-technic dan vergeleken worden met een interimkantoor voor technische profielen?

**Johan Gitsels:** "Neen, zeker niet. Een uitzendkantoor levert een werkracht, maar daar houdt het dan ook op. Wij leveren de ganse entourage. We leiden onze werknemers op, voorzien ze van werkkledij, veiligheidsuitrusting, gereedschap, transport, ... Ook wanneer er een probleem is bij een klant, kan de werknemer bij ons terecht voor ondersteuning. Dat kan een technisch probleem zijn, maar het kan evengoed zijn dat hij extra materiaal nodig heeft. Wij zorgen er dan voor dat dat geleverd wordt. Een ander verschil met uitzendarbeid is dat onze mensen niet op zoek zijn naar werk. Een uitzendkracht is dat wel. Die start ergens, maar de kans is groot dat hij plots stopt omdat hij vast werk heeft gevonden".

### Waarom 'huurt' een bedrijf jullie diensten in?

**Johan Gitsels:** "Ons grote voordeel is onze flexibiliteit. We werken nu bijvoorbeeld met 22 mensen aan een project dat bijna een jaar zal duren. Voor veel projecten van dergelijke omvang hebben bedrijven niet voldoende capaciteit aan technici om dat uit te voeren. Zelf mensen aanwerven is ook niet echt een optie, want wat als er na dit project niet direct een ander project klaarstaat? Of wat als twee grote projecten elkaar overlappen? Om die flexibiliteit te coveren, werken ze met externe mensen. Wij kunnen met onze 160 elektriciëns



■ **Zaakvoerder Johan Gitsels is ambitieus: "We willen het aantal medewerkers de komende drie jaar verdubbelen".**

gemakkelijk over verschillende projecten spelen, waardoor wij die flexibiliteit zonder problemen kunnen aanbieden.

Wij vangen met ons personeel ook vaak pieken op in bedrijven die seizoensgebonden arbeid verrichten. Zo werken we nu al voor het derde jaar op rij met zeven mensen bij AVR in Roeselare, een bedrijf dat aardappelrooimachines maakt. De productie wordt drukker in januari-februari en loopt tot in september-oktober. Dan worden de aardappelen gerooid en is het terug kalmer. In tegenstelling tot een interimkantoor kunnen wij bijna voor 100% garanderen dat wij er elk jaar in januari terug staan met dezelfde mensen.

Het is een kunst om nieuwe klanten ervan te overtuigen dat ze kwaliteit zullen krijgen. Veel bedrijven die nog nooit met detachering gewerkt hebben, staan er een beetje weigerachtig tegenover. 'Zal het dan niet te lang duren vooraleer die mensen het werk onder de knie hebben, zullen we wel goede mensen krijgen, ...'. Na enkele dagen zijn ze meestal al overtuigd. Maar het is die eerste keer dat je hen moet kunnen overtuigen".

## OP ZOEK NAAR PERSONEEL

**De mensen die hier aangeworven worden, zijn dat pas afgestudeerden?**

**Johan Gitsels:** "Neen. Met pas afgestudeerden kunnen wij jammer genoeg niet werken. Klanten die onze diensten inhu-

ren, verwachten kwaliteit. We streven er ook naar om hen die kwaliteit te leveren. Daarom werken we enkel met ervaren vakmensen.

Bij grote projecten waar heel wat van onze elektriciëns voor ingeschakeld worden, werken we wel soms met schoolverlaters of stagiairs. Zij kunnen dan de gemakkelijkere taken uitvoeren, terwijl onze specialisten zich met de moeilijker zaken bezighouden".

### Vinden jullie gemakkelijk personeel? Als pas afgestudeerden niet in aanmerking komen, valt toch al een grote markt weg?

**Johan Gitsels:** "Het is uiteraard niet gemakkelijk om goede mensen te vinden. Zeker niet omdat het knelpuntberoep betreft. We hebben echter een aantal troeven achter de hand. In de eerste plaats is dat zeker de **afwisseling**. Onze mensen werken op verschillende werkplekken. Iemand die op zoek is naar variatie, is bij ons dus aan het goede adres. Ook **zelfstandigheid** is bij ons erg belangrijk. Onze medewerkers werken slechts zelden onder ons toezicht. Bij de aanvang van het project gaat iemand van ons mee om de opdracht uit te leggen en om een aantal basiszaken af te spreken. Dan start onze man daar. Eén of twee keer per week wordt zijn werk opgevolgd door iemand van ons die langsgaat, maar daar stopt het dan ook. We bieden onze medewerkers ook veel **vrijheid**. Zo kunnen ze

bijvoorbeeld hun uurregeling zelf afstemmen met de klant. Als er iemand eens een uurtje vroeger wil vertrekken en de klant gaat akkoord, dan is dat geen probleem voor ons. De werknemers hebben dus een aantal parameters in handen waarmee ze kunnen spelen.

Veel mensen die bij ons solliciteren, hebben het gevoel dat ze op hun huidige of vorige werkplek op een eindpunt gekomen zijn. Ze hebben een aantal jaren als onderhoudstechnicus gewerkt en de enige post boven hen is de post van hun chef. Een post die de eerste jaren niet vrij komt en waar ze dus niet op moeten hopen. Er zit geen afwisseling meer in hun werk. Ze kennen de machines vanbinnen en vanbuiten, werken al jaren samen met dezelfde collega's, ... Wij kunnen hen die afwisseling quasi constant geven, zonder dat ze moeten veranderen van werkgever. En dat maakt werken voor ons net zo aantrekkelijk".

**U hebt het al vermeld, u werkt met knelpuntberoepen. Bent u niet bang dat uw klanten met uw werknemers zullen weglopen?**

**Johan Gitsels:** "Van bij het begin maken we aan de klant én de werknemer duidelijk dat dit zeker niet de bedoeling is. Dat staat ook zo in het contract vermeld. Detacheren betekent: 'mensen zijn van ons en blijven van ons'. Indien de contractuele bepalingen niet nageleefd worden en één van onze werknemers tekent een contract bij een klant, dan staat daar een schadevergoeding tegenover.

Ondanks de contractuele bepalingen gebeurt het toch soms dat aan onze medewerkers wordt gevraagd of ze geen vast contract willen bij het bedrijf waarin ze op dat moment aan de slag zijn. De meesten willen daar echter niet op ingaan, omdat ze die flexibiliteit dan weer verliezen. Of omdat ze hun auto, gsm en eventueel laptop zouden kwijtraken. Dat zijn toch mooie voordelen voor wie hier werkt hé".

**OPLEIDING**

**Hoe belangrijk is opleiding voor jullie?**

**Johan Gitsels:** "Wij geven minstens één avond per week interne opleiding. Ons bedrijf is VCA dubbele ster gecertificeerd. Dat betekent dat onze werknemers op de hoogte zijn van alles wat met veiligheid te maken heeft. Iedereen die bij ons in dienst komt en geen VCA-attest heeft, krijgt een VCA-opleiding. Wie slaagt voor het examen, krijgt een persoonlijk VCA-attest dat tien jaar geldig is. Dat onze werknemers VCA-gecertificeerd zijn, betekent voor ons bedrijf een enorme meerwaarde. Steeds meer bedrijven, en zeker de grote, eisen namelijk dat onze mensen zo'n certificaat op zak hebben wanneer ze werken bij hen uitvoeren.

Daarnaast geven we ook technische opleidingen. Zo kunnen onze elektriciens en elektromechanici bijvoorbeeld een basisopleiding lassen volgen bij Syntra West. Iedereen die niet kan lassen, maar er wel een notie van wil hebben, kan tijdens deze opleiding de eerste ervaringen opdoen. Onze mecaniciens kunnen dan weer een basisopleiding elektriciteit volgen. Als

ze een machine moeten verhuizen en de elektrische bedrading moeten loskoppelen, dan is het belangrijk dat ze weten wat ze moeten doen.

Als werknemers zich in een bepaalde richting verder willen specialiseren, dan wordt dat individueel bekeken".

**DE TOEKOMST**

In tien jaar tijd is Logi-technic uitgegroeid tot een bedrijf met 240 medewerkers: 80 medewerkers in de afdeling Industrie en 160 in de afdeling Infra. Maar de ambitie reikt verder.

**Johan Gitsels:** "Inderdaad, we willen het aantal medewerkers de komende drie jaar verdubbelen. Om dat mogelijk te maken, zijn we momenteel een salesteam aan het opstarten dat echt op zoek zal gaan naar potentiële klanten. Tot op vandaag hebben we altijd enkel de vragen ingevuld die vanzelf binnenkwamen".

**Wilt u met uw team dan het hele land bedienen?**

**Johan Gitsels:** "Momenteel hebben we vestigingen met materiaal in Veurne, Deerlijk, Brugge en Gent. Onze medewerkers rijden meestal van daaruit samen verder naar de klant. Het voordeel van deze vier vestigingen is dat we zo dicht bij onze klanten én ons personeel zitten. Naar de toekomst toe willen we voornamelijk verder groeien binnen Oost- en West-Vlaanderen. Maar ook buiten die grenzen zien we groeimogelijkheden. Met onze elektriciens zitten we nu reeds tot in Antwerpen en Brussel. Die mensen worden aangestuurd vanuit Deerlijk, waar we vlak aan de E17 zitten".

**En over de grens, richting Frankrijk?**

**Johan Gitsels:** "Niet direct. We hebben alleszins nog geen stappen genomen in die richting. Momenteel ligt er nog markt genoeg in Vlaanderen". ■



# Lerende netwerken in Vlaanderen

In West-Vlaanderen hebben verschillende topbedrijven hun handen in elkaar geslagen om een volledig opleidingsaanbod samen te stellen voor hun werknemers. Ze hebben daarbij gekozen voor één opleidingspartner, namelijk **Syntra West**. Via dit regionale opleidingsnetwerk bieden deze bedrijven hun medewerkers de kans om ook "buiten de eigen specialisatie" bij te leren, wat resulteert in **extra motivatie** en een **stijgend competentieniveau**.

Er zijn ondertussen drie lerende netwerken gestart in onze provincie. Er is het netwerk "**Iedereen leert**" in de regio **Kortrijk**. Er is een tweede netwerk in de regio **Roeselare** namelijk "**Leren Roeselare**". Het laatste netwerk is "**Leren regio Ieper**".

Hierbij kunnen werknemers, arbeiders en bedienden, van deze bedrijven gezamenlijk opleidingen volgen, die betaald worden door het bedrijf. De opleidingen situeren zich in verschillende richtingen, namelijk management, taal, techniek en informatica. Deze opleidingen hebben niet altijd direct te maken met hun job.

**Syntra West** fungeert als organisator van de opleidingen. De keuze van de opleidingen wordt bepaald door de stuurgroep, bestaande uit de HR - managers en de opleidingsverantwoordelijken van de diverse bedrijven. Op die manier creëren de initiatiefnemers een menukaart van opleidingen waaruit de werknemers kunnen kiezen. **Syntra West** staat in voor de inhoud, keuze van de juiste lesgevers en de praktische organisatie.

Wenst u meer informatie rond onze lerende netwerken contacteer **Bart Walley**n via **050 40 30 80** of via [bart.walley@syntrawest.be](mailto:bart.walley@syntrawest.be).



# Foto van de lokale arbeidsmarkt

Tanja Termote • sociaaleconomisch beleid, WES

Er zijn tussen de West-Vlaamse regio's en gemeenten grote verschillen vast te stellen op het vlak van arbeidsmarktprestaties. In deze regioscan leggen we deze verschillen bloot aan de hand van enkele belangrijke arbeidsmarktindicatoren.

## WERKGELEGENHEID

**Tabel 1** toont de huidige tewerkstelling (gemiddelde voor het jaar 2006) in de vijf West-Vlaamse RESOC-gebieden en in de West-Vlaamse gemeenten. Het betreft zowel het aantal loontrekkende jobs als het aantal jobs van zelfstandigen en helpers.

De meeste arbeidsplaatsen (circa 138.000) zijn te vinden in de regio Zuid-West-Vlaanderen. Op de tweede plaats komt de regio Brugge die bijna 130.000 mensen tewerkstelt, gevolgd door de regio Midden-West-Vlaanderen (arrondissementen Roeselare en Tielt) met circa 113.000 jobs. In de Westhoek tellen we 85.000 arbeidsplaatsen en in de regio Oostende bijna 53.000.

Relateren we het totale aantal arbeidsplaatsen aan de bevolking op arbeidsleeftijd - hier gedefinieerd als de bevolking tussen 18 en 64 jaar - dan zien we hoge

werkgelegenheidsgraden in Zuid-West-Vlaanderen (80,7%) en in Midden-West-Vlaanderen (80,1%). Ook de regio Brugge kent een hoge werkgelegenheidsgraad, namelijk 76,4%. De Westhoek en de Oostendse regio worden daarentegen gekenmerkt door een relatief lage werkgelegenheidsgraad: 66,8% in de Westhoek en net geen 60% in de regio Oostende.

Op gemeentelijk niveau is Brugge koploper met 71.114 arbeidsplaatsen. Kortrijk telt er net geen 50.000. Roeselare staat op drie met 34.661 jobs en Oostende op vier met 32.416 jobs. Ieper vervolledigt de top vijf met 20.883 arbeidsplaatsen. Vijf gemeenten hebben een werkgelegenheidsgraad die hoger ligt dan 100%: Wielsbeke, Kortrijk, Veurne, Kuurne en Roeselare. In deze gemeenten zijn er meer arbeidsplaatsen dan inwoners op arbeidsleeftijd. Ook Brugge, Ieper, Waregem en Tielt kennen

hoge werkgelegenheidsgraden. Mesen, Bredene en Ichtegem kennen daarentegen de laagste werkgelegenheidsgraden in West-Vlaanderen (zie **kaart 1**).

De vijf West-Vlaamse RESOC-gebieden verschillen aanzienlijk op het vlak van de structuur van de werkgelegenheid. **Figuur 1** geeft een beeld van het belang van de industrie- en dienstensectoren (tertiaire en quataire sectoren) in de vijf West-Vlaamse RESOC's. Hiervoor werd gebruikgemaakt van de **aanwezigheidsindex**. De aanwezigheidsindex duidt per regio aan in hoeverre de werkgelegenheid er sterker of minder sterk aanwezig is in vergelijking met gemiddeld in Vlaanderen. Daartoe wordt de verhouding tussen het aantal arbeidsplaatsen in deze regio en het totale aantal personen op arbeidsleeftijd in die regio vergeleken met dezelfde verhouding voor het Vlaamse Gewest.

Tabel 1

Totaal aantal jobs (\*), naar hoofdsector, en werkgelegenheidsgraad in de West-Vlaamse gemeenten, jaargemiddelden 2006

| Gemeente                            | Primaire sector | Secundaire sector | Tertiaire sector | Quartaire sector | Slecht gedefinieerde activiteiten | Totaal         | Werkgelegenheidsgraad |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------------------------|----------------|-----------------------|
| Beernem                             | 422             | 1.311             | 2.019            | 1.578            | 16                                | 5.345          | 58,4                  |
| Blankenberge                        | 71              | 374               | 3.062            | 1.559            | 6                                 | 5.072          | 45,5                  |
| Brugge                              | 555             | 8.971             | 31.111           | 30.399           | 78                                | 71.114         | 98,6                  |
| Damme                               | 438             | 589               | 1.378            | 1.427            | 17                                | 3.849          | 57,2                  |
| Jabbeke                             | 408             | 1.143             | 1.762            | 902              | 8                                 | 4.223          | 49,8                  |
| Knokke-Heist                        | 326             | 1.529             | 8.498            | 3.473            | 42                                | 13.868         | 69,6                  |
| Oostkamp                            | 506             | 3.201             | 3.072            | 1.093            | 20                                | 7.891          | 57,4                  |
| Torhout                             | 360             | 1.664             | 2.921            | 3.016            | 25                                | 7.987          | 64,9                  |
| Zedelgem                            | 488             | 4.170             | 2.873            | 1.447            | 20                                | 8.998          | 65,2                  |
| Zuilenkerke                         | 186             | 155               | 423              | 107              | 5                                 | 876            | 48,8                  |
| <b>RESOC Brugge</b>                 | <b>3.760</b>    | <b>23.107</b>     | <b>57.118</b>    | <b>45.001</b>    | <b>235</b>                        | <b>129.222</b> | <b>76,4</b>           |
| Ardoos                              | 509             | 2.460             | 1.435            | 466              | 8                                 | 4.877          | 86,8                  |
| Dentergem                           | 246             | 1.082             | 970              | 394              | 1                                 | 2.693          | 54,9                  |
| Hooglede                            | 482             | 2.409             | 1.312            | 1.361            | 5                                 | 5.568          | 91,7                  |
| Ingelmunster                        | 271             | 2.027             | 1.502            | 579              | 5                                 | 4.383          | 68,4                  |
| Izegem                              | 284             | 4.732             | 4.692            | 2.785            | 8                                 | 12.501         | 77,0                  |
| Ledelegem                           | 251             | 786               | 1.214            | 353              | 2                                 | 2.605          | 46,3                  |
| Lichtervelde                        | 316             | 1.249             | 1.102            | 350              | 2                                 | 3.019          | 58,8                  |
| Meulebeke                           | 370             | 1.804             | 1.333            | 628              | 3                                 | 4.138          | 61,2                  |
| Moorslede                           | 338             | 742               | 1.708            | 502              | 3                                 | 3.293          | 50,9                  |
| Oostrozebeke                        | 161             | 1.531             | 1.182            | 301              | 4                                 | 3.179          | 69,0                  |
| Pittem                              | 461             | 1.091             | 983              | 544              | 6                                 | 3.086          | 76,5                  |
| Roeselare                           | 689             | 8.596             | 14.496           | 10.865           | 15                                | 34.661         | 100,3                 |
| Ruiselede                           | 272             | 417               | 724              | 573              | 2                                 | 1.988          | 63,9                  |
| Staden                              | 691             | 2.562             | 1.201            | 618              | 2                                 | 5.073          | 78,2                  |
| Tielt                               | 689             | 4.095             | 3.978            | 2.716            | 6                                 | 11.484         | 96,5                  |
| Wielsbeke                           | 145             | 4.792             | 1.203            | 334              | 1                                 | 6.475          | 117,0                 |
| Wingene                             | 664             | 1.353             | 1.613            | 598              | 4                                 | 4.232          | 53,2                  |
| <b>RESOC Midden-West-Vlaanderen</b> | <b>6.840</b>    | <b>41.728</b>     | <b>40.647</b>    | <b>23.966</b>    | <b>72</b>                         | <b>113.254</b> | <b>80,1</b>           |
| Bredene                             | 43              | 413               | 1.358            | 855              | 4                                 | 2.673          | 27,5                  |
| De Haan                             | 146             | 340               | 2.086            | 1.144            | 4                                 | 3.720          | 51,0                  |
| Gistel                              | 210             | 789               | 1.354            | 795              | 4                                 | 3.151          | 46,3                  |
| Ichtegem                            | 387             | 864               | 1.442            | 509              | 6                                 | 3.209          | 38,1                  |
| Middelkerke                         | 266             | 568               | 2.909            | 1.236            | 3                                 | 4.983          | 46,9                  |
| Oostende                            | 178             | 4.606             | 16.290           | 11.329           | 13                                | 32.416         | 79,6                  |
| Oudenburg                           | 169             | 622               | 1.355            | 356              | 1                                 | 2.503          | 45,9                  |
| <b>RESOC Oostende</b>               | <b>1.399</b>    | <b>8.203</b>      | <b>26.794</b>    | <b>16.224</b>    | <b>35</b>                         | <b>52.655</b>  | <b>59,1</b>           |
| Alveringem                          | 388             | 277               | 526              | 205              | 1                                 | 1.397          | 48,5                  |
| De Panne                            | 49              | 319               | 2.045            | 908              | 4                                 | 3.325          | 57,5                  |
| Diksmuide                           | 682             | 1.497             | 2.545            | 1.706            | 7                                 | 6.437          | 68,1                  |
| Heuvelland                          | 500             | 747               | 1.034            | 439              | 4                                 | 2.723          | 55,3                  |
| Houthulst                           | 392             | 612               | 765              | 1.047            | 4                                 | 2.820          | 51,1                  |
| Ieper                               | 788             | 5.736             | 7.132            | 7.223            | 3                                 | 20.883         | 98,5                  |
| Koekelare                           | 319             | 418               | 1.048            | 483              | 2                                 | 2.269          | 43,8                  |
| Koksijde                            | 144             | 625               | 3.866            | 2.755            | 5                                 | 7.395          | 57,6                  |
| Kortemark                           | 476             | 1.325             | 1.687            | 960              | 4                                 | 4.453          | 60,4                  |
| Langemark-Poelkapelle               | 422             | 1.323             | 733              | 476              | 1                                 | 2.954          | 63,6                  |
| Lo-Reninge                          | 342             | 398               | 432              | 242              | 3                                 | 1.417          | 75,1                  |
| Mesen                               | 20              | 27                | 78               | 28               | 1                                 | 153            | 25,6                  |
| Nieuwpoort                          | 128             | 642               | 2.243            | 1.734            | 4                                 | 4.751          | 72,3                  |
| Poperinge                           | 790             | 1.997             | 2.577            | 2.264            | 5                                 | 7.632          | 65,0                  |
| Veurne                              | 411             | 1.924             | 2.562            | 2.624            | 2                                 | 7.524          | 106,6                 |
| Vleteren                            | 241             | 133               | 405              | 164              | 2                                 | 945            | 43,4                  |
| Wervik                              | 378             | 1.338             | 1.664            | 1.038            | 1                                 | 4.419          | 41,3                  |
| Zonnebeke                           | 556             | 1.422             | 1.310            | 504              | 4                                 | 3.797          | 52,8                  |
| <b>RESOC Westhoek</b>               | <b>7.027</b>    | <b>20.759</b>     | <b>32.652</b>    | <b>24.801</b>    | <b>55</b>                         | <b>85.295</b>  | <b>66,8</b>           |
| Anzegem                             | 276             | 2.098             | 1.937            | 674              | 2                                 | 4.988          | 57,8                  |
| Avelgem                             | 123             | 1.416             | 1.355            | 815              | 2                                 | 3.710          | 63,3                  |
| Deerlijk                            | 204             | 2.294             | 1.917            | 567              | 2                                 | 4.983          | 71,3                  |
| Harelbeke                           | 233             | 4.268             | 3.697            | 1.557            | 7                                 | 9.762          | 59,4                  |
| Kortrijk                            | 546             | 9.371             | 20.056           | 19.074           | 13                                | 49.061         | 110,1                 |
| Kuurne                              | 72              | 3.074             | 2.740            | 2.245            | 3                                 | 8.133          | 104,6                 |
| Lendelede                           | 153             | 1.062             | 711              | 292              | 1                                 | 2.218          | 66,6                  |
| Menen                               | 213             | 3.393             | 5.289            | 4.028            | 5                                 | 12.927         | 66,1                  |
| Spiere-Helkijn                      | 39              | 268               | 322              | 85               | 1                                 | 713            | 57,7                  |
| Waregem                             | 421             | 8.403             | 9.245            | 3.783            | 7                                 | 21.859         | 97,7                  |
| Wevelgem                            | 288             | 5.052             | 5.089            | 1.611            | 4                                 | 12.044         | 63,1                  |
| Zwevegem                            | 336             | 3.298             | 2.429            | 1.165            | 2                                 | 7.229          | 49,5                  |
| <b>RESOC Zuid-West-Vlaanderen</b>   | <b>2.903</b>    | <b>43.998</b>     | <b>54.787</b>    | <b>35.897</b>    | <b>46</b>                         | <b>137.630</b> | <b>80,7</b>           |
| <b>West-Vlaanderen</b>              | <b>21.929</b>   | <b>137.795</b>    | <b>211.998</b>   | <b>145.889</b>   | <b>444</b>                        | <b>518.056</b> | <b>74,2</b>           |

\* Het totaal aantal jobs wordt berekend als de som van het aantal loontrekkende jobs, het aantal jobs van zelfstandigen en het aantal jobs van helpers.

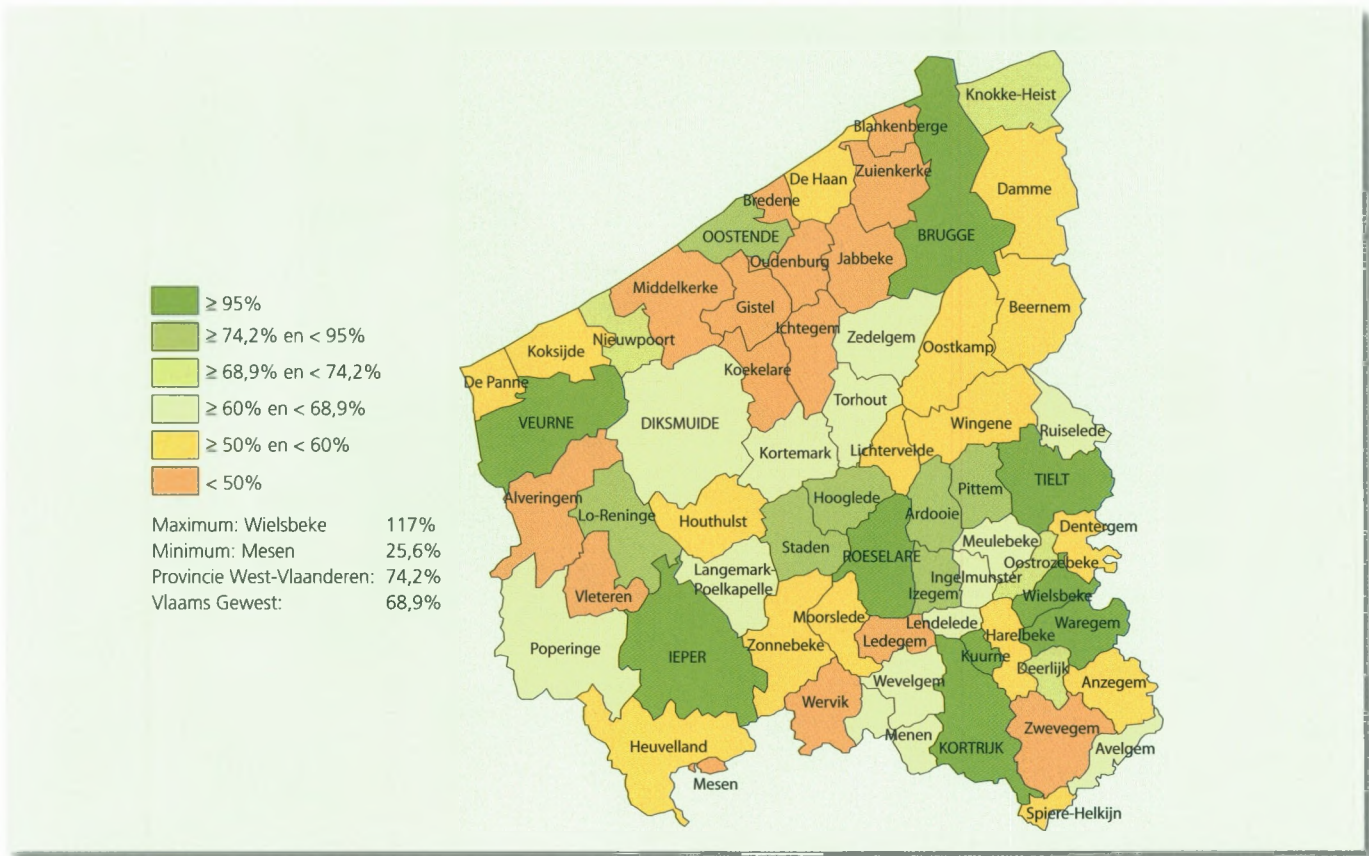
\* Het totaal aantal loontrekkende jobs wordt berekend als de som van de jobs in loondienst gekend bij RSZ en RSZPPO, de jobs van PWA-werknemers en de jobs van studenten gekend bij RSZ en RSZPPO.

\* Het aantal jobs van zelfstandigen/helpers wordt berekend als de som van het aantal zelfstandigen/helpers in hoofdberoep, in bijberoep en na pensioen.

Bron: • Arbeidsrekening o.b.v. RSZ Gedecentraliseerde statistiek, RSVZ, RSZ, RSZPPO, RSVZ, RVA (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

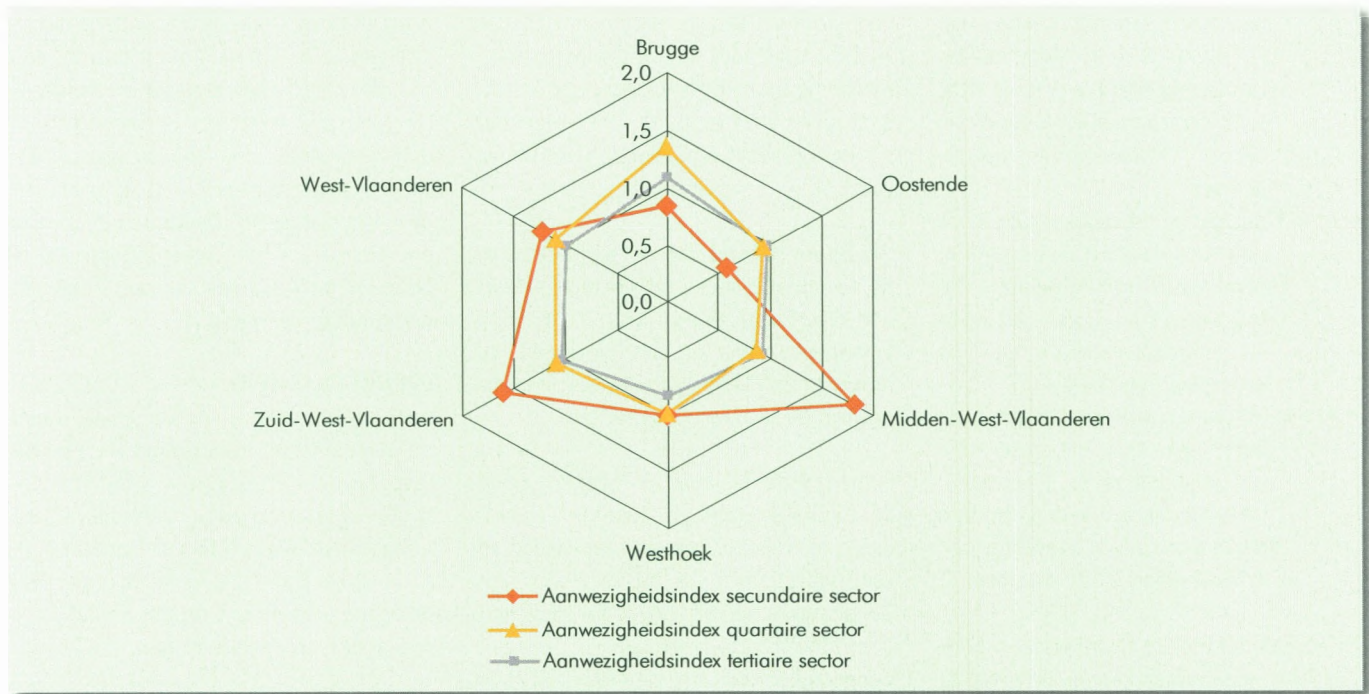
• FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Rijksregister, Verwerking WES.

Kaart 1  
Werkgelegenheidsgraad in de West-Vlaamse gemeenten in 2006 (in %)



Bron:  
• Arbeidsrekening o.b.v. RSZ Gedecentraliseerde statistiek, RSVZ, RSZ, RSZPPO, RSVZ, RVA (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)  
• FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Rijksregister, Verwerking WES.

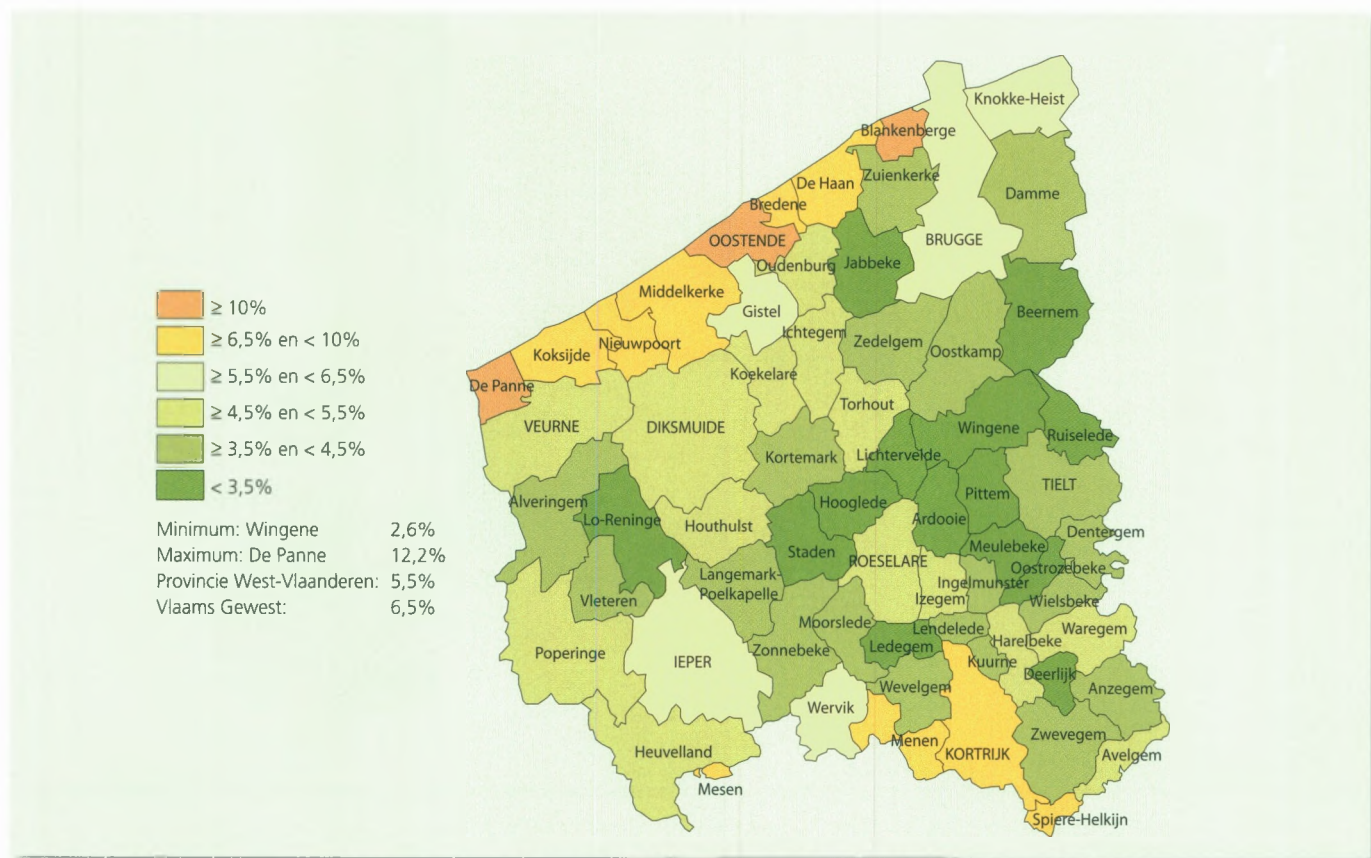
Figuur 1  
Belang van de secundaire, tertiaire en quataire sector in de West-Vlaamse RESOC-gebieden, gemiddelden 2006



Bron:  
• Arbeidsrekening o.b.v. RSZ Gedecentraliseerde statistiek, RSVZ, RSZ, RSZPPO, RSVZ, RVA (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)  
• FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Rijksregister, Verwerking WES.

## Kaart 2

Werkloosheidsgraad in de West-Vlaamse gemeenten, januari 2009 (in %)



Bron: VDAB Arvastat, Verwerking WES

De aanwezigheidsindex (AI) kan als volgt worden geïnterpreteerd:

- **AI < 1:** het aantal arbeidsplaatsen in de betrokken regio ligt lager dan het gemiddelde in Vlaanderen. De werkgelegenheid is in deze regio dus minder sterk aanwezig dan in Vlaanderen in het algemeen;
- **AI = 1:** het aantal arbeidsplaatsen in de betrokken regio is gelijk aan het gemiddelde in Vlaanderen. De regio kent met andere woorden een normale aanwezigheid van de werkgelegenheid;
- **AI > 1:** het aantal arbeidsplaatsen in de betrokken regio is groter dan het gemiddelde in Vlaanderen. De werkgelegenheid is in deze regio dus sterker aanwezig dan in Vlaanderen in het algemeen.

De regio's Zuid-West-Vlaanderen en Mid-den-West-Vlaanderen kennen de grootste aanwezigheidsindexen, namelijk 1,17 en

1,16. Dit betekent dat er in deze regio's respectievelijk 17% en 16% meer werkgelegenheid aanwezig is dan gemiddeld in Vlaanderen. De aanwezigheidsindex voor de regio Brugge bedraagt 1,11. De regio's Westhoek en Oostende kennen een aanwezigheidsindex lager dan 1 (respectievelijk 0,97 en 0,86). West-Vlaanderen kent globaal een aanwezigheidsindex van 1,08.

Uit **figuur 1** blijkt dat het aantal jobs in de secundaire sector in de regio's Mid-den-West-Vlaanderen en Zuid-West-Vlaanderen hoger ligt dan gemiddeld. De provincie zelf kent een aanwezigheidsindex van de secundaire sector van 1,2.

Binnen West-Vlaanderen kennen enkel de regio's Brugge en Zuid-West-Vlaanderen een licht sterkere aanwezigheid voor wat betreft de tertiaire sectoren. De quartaire sector (openbare diensten, gezondheidszorg, onderwijs, ...) is sterk vertegenwoordigd in de regio Brugge (aanwzigheidsindex van 1,4).

De regio Oostende kent voor de tertiaire en quartaire sector een aanwezigheidsindex die net onder de 1 ligt. De aanwezigheidsindex voor de secundaire sector bedraagt 0,6, wat erop wijst dat de regio op dit vlak zwak vertegenwoordigd is. De Westhoek kent voor de secundaire en quartaire sector een aanwezigheidsindex van 1. De tertiaire sector (0,8) is er minder sterk aanwezig. Daarentegen kent de primaire sector (niet weergegeven op de figuur) in de Westhoek een zeer hoge aanwezigheidsindex van 2,8.

## WERKLOOSHEID

Voor de bespreking van de werkloosheid op gemeentelijk niveau doen we een beroep op de statistieken van de niet-werkende werkzoekenden van de VDAB. Aangezien er reeds cijfers van januari 2009 beschikbaar zijn, kunnen we de impact van de economische crisis op het aantal werkzoekenden op de voet volgen.

Tabel 2

Evolutie tussen januari 2008 en januari 2009 van een aantal indicatoren in verband met werkloosheid en vacatures in de West-Vlaamse gemeenten

| Gemeente                            | Aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) |               |                            | Werkloosheidsgraad |              | Aantal openstaande vacatures |              |                            | Aantal NWWZ per openstaande vacature |              |
|-------------------------------------|-------------------------------------------|---------------|----------------------------|--------------------|--------------|------------------------------|--------------|----------------------------|--------------------------------------|--------------|
|                                     | Januari 2008                              | Januari 2009  | % toe- of afname 2008-2009 | Januari 2008       | Januari 2009 | Januari 2008                 | Januari 2009 | % toe- of afname 2008-2009 | Januari 2008                         | Januari 2009 |
| Beernem                             | 220                                       | 246           | 11,8                       | 3,1                | 3,4          | 33                           | 30           | -9,1                       | 6,7                                  | 8,2          |
| Blankenberge                        | 866                                       | 950           | 9,7                        | 10,9               | 12,1         | 89                           | 67           | -24,7                      | 9,7                                  | 14,2         |
| Brugge                              | 2.782                                     | 3.068         | 10,3                       | 5,1                | 5,6          | 1.065                        | 893          | -16,2                      | 2,6                                  | 3,4          |
| Damme                               | 187                                       | 184           | -1,6                       | 3,7                | 3,6          | 46                           | 52           | 13,0                       | 4,1                                  | 3,5          |
| Jabbeke                             | 212                                       | 231           | 9,0                        | 3,2                | 3,4          | 83                           | 122          | 47,0                       | 2,6                                  | 1,9          |
| Knokke-Heist                        | 782                                       | 867           | 10,9                       | 5,6                | 6,3          | 193                          | 156          | -19,2                      | 4,1                                  | 5,6          |
| Oostkamp                            | 378                                       | 431           | 14,0                       | 3,6                | 4,0          | 103                          | 82           | -20,4                      | 3,7                                  | 5,3          |
| Torhout                             | 399                                       | 442           | 10,8                       | 4,3                | 4,6          | 71                           | 91           | 28,2                       | 5,6                                  | 4,9          |
| Zedelgem                            | 340                                       | 401           | 17,9                       | 3,2                | 3,7          | 122                          | 44           | -63,9                      | 2,8                                  | 9,1          |
| Zuienkerke                          | 56                                        | 52            | -7,1                       | 3,8                | 3,7          | 56                           | 5            | -91,1                      | 1,0                                  | 10,4         |
| <b>RESOC Brugge</b>                 | <b>6.222</b>                              | <b>6.872</b>  | <b>10,4</b>                | <b>4,9</b>         | <b>5,4</b>   | <b>1.861</b>                 | <b>1.542</b> | <b>-17,1</b>               | <b>3,3</b>                           | <b>4,5</b>   |
| Ardoie                              | 135                                       | 152           | 12,6                       | 3,1                | 3,5          | 81                           | 54           | -33,3                      | 1,7                                  | 2,8          |
| Dentergem                           | 124                                       | 158           | 27,4                       | 3,0                | 3,9          | 29                           | 9            | -69,0                      | 4,3                                  | 17,6         |
| Hooglede                            | 116                                       | 142           | 22,4                       | 2,5                | 2,9          | 61                           | 45           | -26,2                      | 1,9                                  | 3,2          |
| Ingelmunster                        | 215                                       | 215           | 0,0                        | 4,4                | 4,2          | 28                           | 25           | -10,7                      | 7,7                                  | 8,6          |
| Izegem                              | 577                                       | 613           | 6,2                        | 4,5                | 4,8          | 114                          | 82           | -28,1                      | 5,1                                  | 7,5          |
| Ledegem                             | 133                                       | 162           | 21,8                       | 3,0                | 3,5          | 37                           | 18           | -51,4                      | 3,6                                  | 9,0          |
| Lichtervelde                        | 114                                       | 111           | -2,6                       | 2,8                | 2,7          | 45                           | 9            | -80,0                      | 2,5                                  | 12,3         |
| Meulebeke                           | 182                                       | 183           | 0,6                        | 3,4                | 3,4          | 56                           | 50           | -10,7                      | 3,3                                  | 3,7          |
| Moorslede                           | 184                                       | 188           | 2,2                        | 3,6                | 3,7          | 24                           | 51           | 112,5                      | 7,7                                  | 3,7          |
| Oostrozebeke                        | 90                                        | 107           | 18,9                       | 2,5                | 2,9          | 18                           | 18           | 0,0                        | 5,0                                  | 5,9          |
| Pittem                              | 75                                        | 109           | 45,3                       | 2,4                | 3,4          | 22                           | 72           | 227,3                      | 3,4                                  | 1,5          |
| Roeselare                           | 1.184                                     | 1.420         | 19,9                       | 4,4                | 5,2          | 1.107                        | 919          | -17,0                      | 1,1                                  | 1,5          |
| Ruiselede                           | 68                                        | 76            | 11,8                       | 2,8                | 3,1          | 26                           | 10           | -61,5                      | 2,6                                  | 7,6          |
| Staden                              | 133                                       | 140           | 5,3                        | 2,6                | 2,7          | 43                           | 39           | -9,3                       | 3,1                                  | 3,6          |
| Tielt                               | 330                                       | 364           | 10,3                       | 3,6                | 3,9          | 382                          | 177          | -53,7                      | 0,9                                  | 2,1          |
| Wielsbeke                           | 176                                       | 203           | 15,3                       | 4,0                | 4,5          | 76                           | 55           | -27,6                      | 2,3                                  | 3,7          |
| Wingene                             | 146                                       | 165           | 13,0                       | 2,3                | 2,6          | 59                           | 36           | -39,0                      | 2,5                                  | 4,6          |
| <b>RESOC Midden-West-Vlaanderen</b> | <b>3.982</b>                              | <b>4.508</b>  | <b>13,2</b>                | <b>3,6</b>         | <b>4,0</b>   | <b>2.208</b>                 | <b>1.669</b> | <b>-24,4</b>               | <b>1,8</b>                           | <b>2,7</b>   |
| Bredene                             | 507                                       | 502           | -1,0                       | 6,8                | 6,9          | 12                           | 6            | -50,0                      | 42,3                                 | 83,7         |
| De Haan                             | 391                                       | 404           | 3,3                        | 7,6                | 7,7          | 68                           | 44           | -35,3                      | 5,8                                  | 9,2          |
| Gistel                              | 237                                       | 308           | 30,0                       | 4,7                | 5,9          | 42                           | 28           | -33,3                      | 5,6                                  | 11,0         |
| Ichtegem                            | 270                                       | 317           | 17,4                       | 4,2                | 4,8          | 42                           | 17           | -59,5                      | 6,4                                  | 18,6         |
| Middelkerke                         | 570                                       | 560           | -1,8                       | 7,7                | 7,5          | 50                           | 63           | 26,0                       | 11,4                                 | 8,9          |
| Oostende                            | 2.852                                     | 3.126         | 9,6                        | 9,8                | 10,9         | 447                          | 372          | -16,8                      | 6,4                                  | 8,4          |
| Oudenburg                           | 163                                       | 209           | 28,2                       | 3,9                | 5,1          | 20                           | 13           | -35,0                      | 8,2                                  | 16,1         |
| <b>RESOC Oostende</b>               | <b>4.990</b>                              | <b>5.426</b>  | <b>8,7</b>                 | <b>7,7</b>         | <b>8,4</b>   | <b>681</b>                   | <b>543</b>   | <b>-20,3</b>               | <b>7,3</b>                           | <b>10,0</b>  |
| Alveringem                          | 79                                        | 103           | 30,4                       | 3,5                | 4,5          | 11                           | 6            | -45,5                      | 7,2                                  | 17,2         |
| De Panne                            | 432                                       | 494           | 14,4                       | 10,7               | 12,2         | 59                           | 46           | -22,0                      | 7,3                                  | 10,7         |
| Diksmuide                           | 268                                       | 335           | 25,0                       | 3,7                | 4,5          | 41                           | 78           | 90,2                       | 6,5                                  | 4,3          |
| Heuvelland                          | 154                                       | 191           | 24,0                       | 4,2                | 5,0          | 25                           | 21           | -16,0                      | 6,2                                  | 9,1          |
| Houthulst                           | 195                                       | 219           | 12,3                       | 4,5                | 5,0          | 20                           | 24           | 20,0                       | 9,8                                  | 9,1          |
| Ieper                               | 891                                       | 969           | 8,8                        | 5,6                | 6,0          | 206                          | 203          | -1,5                       | 4,3                                  | 4,8          |
| Koekelare                           | 178                                       | 192           | 7,9                        | 4,4                | 4,6          | 11                           | 9            | -18,2                      | 16,2                                 | 21,3         |
| Koksijde                            | 529                                       | 575           | 8,7                        | 6,2                | 6,7          | 79                           | 44           | -44,3                      | 6,7                                  | 13,1         |
| Kortemark                           | 195                                       | 217           | 11,3                       | 3,5                | 3,8          | 29                           | 21           | -27,6                      | 6,7                                  | 10,3         |
| Langemark-Poelkapelle               | 131                                       | 147           | 12,2                       | 3,5                | 3,9          | 27                           | 24           | -11,1                      | 4,9                                  | 6,1          |
| Lo-Reninge                          | 44                                        | 40            | -9,1                       | 3,1                | 2,7          | 15                           | 11           | -26,7                      | 2,9                                  | 3,6          |
| Mesen                               | 36                                        | 40            | 11,1                       | 8,6                | 9,0          | 2                            | 0            | -100,0                     | 18,0                                 |              |
| Nieuwpoort                          | 350                                       | 372           | 6,3                        | 7,8                | 8,1          | 70                           | 62           | -11,4                      | 5,0                                  | 6,0          |
| Poperinge                           | 404                                       | 467           | 15,6                       | 4,4                | 5,1          | 49                           | 48           | -2,0                       | 8,2                                  | 9,7          |
| Veurne                              | 255                                       | 287           | 12,6                       | 4,7                | 5,3          | 606                          | 107          | -82,3                      | 0,4                                  | 2,7          |
| Vieteren                            | 61                                        | 70            | 14,8                       | 3,6                | 4,2          | 7                            | 3            | -57,1                      | 8,7                                  | 23,3         |
| Wervik                              | 480                                       | 502           | 4,6                        | 5,7                | 5,9          | 45                           | 19           | -57,8                      | 10,7                                 | 26,4         |
| Zonnebeke                           | 174                                       | 215           | 23,6                       | 3,1                | 3,8          | 22                           | 29           | 31,8                       | 7,9                                  | 7,4          |
| <b>RESOC Westhoek</b>               | <b>4.856</b>                              | <b>5.435</b>  | <b>11,9</b>                | <b>5,1</b>         | <b>5,6</b>   | <b>1.324</b>                 | <b>755</b>   | <b>-43,0</b>               | <b>3,7</b>                           | <b>7,2</b>   |
| Anzegem                             | 227                                       | 278           | 22,5                       | 3,3                | 4,2          | 62                           | 32           | -48,4                      | 3,7                                  | 8,7          |
| Avelgem                             | 239                                       | 222           | -7,1                       | 5,3                | 4,9          | 43                           | 13           | -69,8                      | 5,6                                  | 17,1         |
| Deerlijk                            | 180                                       | 188           | 4,4                        | 3,2                | 3,4          | 62                           | 66           | 6,5                        | 2,9                                  | 2,8          |
| Harelbeke                           | 573                                       | 634           | 10,6                       | 4,5                | 4,9          | 96                           | 52           | -45,8                      | 6,0                                  | 12,2         |
| Kortrijk                            | 2.125                                     | 2.486         | 17,0                       | 6,2                | 7,4          | 843                          | 644          | -23,6                      | 2,5                                  | 3,9          |
| Kuurne                              | 268                                       | 270           | 0,7                        | 4,4                | 4,4          | 73                           | 39           | -46,6                      | 3,7                                  | 6,9          |
| Lendelede                           | 99                                        | 96            | -3,0                       | 3,9                | 3,7          | 16                           | 6            | -62,5                      | 6,2                                  | 16,0         |
| Menen                               | 972                                       | 1.186         | 22,0                       | 6,5                | 7,9          | 83                           | 136          | 63,9                       | 11,7                                 | 8,7          |
| Spiere-Helkijn                      | 59                                        | 75            | 27,1                       | 6,3                | 7,7          | 53                           | 4            | -92,5                      | 1,1                                  | 18,8         |
| Waregem                             | 740                                       | 804           | 8,6                        | 4,2                | 4,6          | 255                          | 269          | 5,5                        | 2,9                                  | 3,0          |
| Wevelgem                            | 611                                       | 640           | 4,7                        | 4,1                | 4,3          | 115                          | 106          | -7,8                       | 5,3                                  | 6,0          |
| Zwevegem                            | 420                                       | 490           | 16,7                       | 3,7                | 4,3          | 74                           | 58           | -21,6                      | 5,7                                  | 8,4          |
| <b>RESOC Zuid-West-Vlaanderen</b>   | <b>6.513</b>                              | <b>7.369</b>  | <b>13,1</b>                | <b>4,9</b>         | <b>5,6</b>   | <b>1.775</b>                 | <b>1.425</b> | <b>-19,7</b>               | <b>3,7</b>                           | <b>5,2</b>   |
| <b>West-Vlaanderen</b>              | <b>26.563</b>                             | <b>29.610</b> | <b>11,5</b>                | <b>5,0</b>         | <b>5,5</b>   | <b>7.849</b>                 | <b>5.934</b> | <b>-24,4</b>               | <b>3,4</b>                           | <b>5,0</b>   |

Bron: VDAB Arvstat, Verwerking WES

West-Vlaanderen telde in januari 2009 29.610 niet-werkende werkzoekenden. Ten opzichte van dezelfde maand vorig jaar is het aantal niet-werkende werkzoekenden met circa 3.000 personen (of 11,5%) toegenomen. De toename van de werkloosheid is te zien vanaf de maand november 2008. In oktober 2008 nam het aantal werkzoekenden nog met 275 eenheden af ten opzichte van oktober 2007.

De regio Kortrijk telde in januari 2009 bijna 7.400 werklozen en de regio Brugge circa 6.900. De regio Oostende en de regio Westhoek telden beiden ongeveer 5.400 niet-werkende werkzoekenden en de regio Midden-West-Vlaanderen 4.500 (zie tabel 2).

De economische crisis leidt momenteel in West-Vlaanderen tot een toename van de werkloosheidsgraad van 5% in januari 2008 tot 5,5% in januari 2009. In Vlaanderen is de werkloosheidsgraad gestegen van 5,9% naar 6,5%. Van alle RESOC-gebieden in Vlaanderen kent het RESOC-gebied Midden-West-Vlaanderen momenteel de laagste werkloosheidsgraad, namelijk 4%. In het RESOC-gebied Brugge bedraagt de werkloosheidsgraad 5,4% en in de Westhoek en de regio Zuid-West-Vlaanderen 5,6%. Het RESOC-gebied Oostende is de enige West-Vlaamse regio met een werkloosheidsgraad (8,4%) die boven het Vlaamse gemiddelde ligt.

**Kaart 2** toont de werkloosheidsgraden in de West-Vlaamse gemeenten in januari 2009. Wingene kent de laagste werkloosheidsgraad, met name 2,6%. Ook alle andere gemeenten in de regio Midden-West-Vlaanderen hebben relatief lage werkloosheidsgraden. Enkel Roeselare zit net boven 5%. Opmerkelijk zijn de hoge werkloosheidsgraden in de kustgemeenten. De Panne, Blankenberge en Oostende hebben allemaal een werkloosheidsgraad boven 10%.

## OPENSTAANDE VACATURES

Tabel 2 biedt ook een overzicht van de evolutie van het aantal openstaande vacatures in de West-Vlaamse gemeenten en RESOC-gebieden. Tussen januari 2008 en januari 2009 is het aantal openstaande vacatures in West-Vlaanderen gedaald van 7.849 naar 5.934. Dit betekent een daling met bijna 25%. De procentuele daling van het aantal openstaande vacatures is het grootst in de Westhoek (-43%) en het kleinst in Zuid-West-Vlaanderen (-19,7%).

Een toename van het aantal werkzoekenden en een daling van het aantal vacatures zorgen ervoor dat de 'spanning' op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen aanzienlijk is gedaald. Het aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature is een indicator die deze spanning weergeeft. Hoe hoger het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature, hoe meer ontspannen de arbeidsmarkt is. Hoe lager het aantal werklozen per vacature, hoe meer krapte op de arbeidsmarkt.

De cijfers in tabel 2 tonen aan dat er momenteel in West-Vlaanderen gemiddeld vijf niet-werkende werkzoekenden per vacature zijn. In januari 2008 waren er gemiddeld 3,4 werkzoekenden per vacature.

In Midden-West-Vlaanderen stellen we echter nog steeds een aanzienlijke krapte op de arbeidsmarkt vast. Het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature bedraagt er 2,7. In Oostende bedraagt deze verhouding 10. Hier zijn er bijna vier keer zoveel werkzoekenden per vacature dan in Midden-West-Vlaanderen. Opnieuw toont dit aan dat er aanzienlijke arbeidsmarktverschillen zijn tussen de West-Vlaamse regio's. De toename van het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature is het grootst in de Westhoek. Hier neemt deze verhouding toe van 3,7 naar 7,2. ■

## SAMENVATTING

West-Vlaanderen telt ongeveer 520.000 arbeidsplaatsen. Het betreft zowel jobs voor loontrekkenden als voor zelfstandigen. Met een werkgelegenheidsgraad van 74,2% scoort de provincie beter dan het Vlaamse Gewest (68,9%).

De huidige economische crisis laat zich vanaf november 2008 duidelijk voelen in de cijfers van het aantal niet-werkende werkzoekenden. In vergelijking met dezelfde periode vorig jaar, telde West-Vlaanderen in januari 2009 reeds 3.000 werkzoekenden meer. De werkloosheidsgraad neemt hiermee toe van 5% tot 5,5%. Ook het aantal openstaande vacatures neemt een duikvlucht. Tussen januari 2008 en januari 2009 daalde het aantal openstaande vacatures in West-Vlaanderen met een kwart. Beide evoluties samen resulteren in een aanzienlijke afname van de spanning op de arbeidsmarkt. Het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature steeg van 3,4 naar 5.

Ondanks deze negatieve evolutie stellen we toch vast dat een aantal regio's nog steeds sterke arbeidsmarktprestaties kunnen voorleggen. Vooral in de regio Midden-West-Vlaanderen blijft de arbeidsmarkt nog relatief gespannen.

## Zuid-West-Vlaanderen kent snelste groeiers

Voor het negende jaar op rij ging het magazine Trends op zoek naar de snelst groeiende ondernemingen in België. Er werd zowel rekening gehouden met de omzet, het personeel als de cashflow. Als blijk van hun prestatie, worden de **200 snelst groeiende bedrijven** van elke provincie als **Trends Gazellen** bekroond met een Gazellendiploma.

Daarnaast kiest de Trendsredactie in elke categorie (kleine, middel-grote en grote bedrijven) één uitmuntende onderneming die zich een jaar lang **Trends Gazellen Ambassadeur** mag noemen.

In West-Vlaanderen ging de titel in de categorie **grote bedrijven** naar de projectontwikkelaar **Matexi** uit Waregem. Bij de **middel-grote bedrijven** mag ventilatie- en zonnepanelenspecialist **Renson Ventilation** uit Waregem zich voor het tweede jaar op rij Trends Gazellen Ambassadeur noemen. Het computerbedrijf **ISAB** uit Anzegem behaalde tot slot de titel bij de **kleine bedrijven**.

Meer informatie over de Trends Gazellen vindt u op [www.trendsgazellen.be](http://www.trendsgazellen.be)



## Actie Direct Interim

Uitzendkrachten die in een bedrijf in moeilijkheden werken en van wie het contract niet wordt verlengd, kunnen sinds 9 februari 2009 dankzij de **Actie Direct Interim** rekenen op de nodige steun en begeleiding om snel een nieuwe job te vinden. **VDAB** en **Federgron** Uitzendarbeid slaan hiervoor de handen in elkaar.

Wanneer een aantal uitzendcontracten (minimaal 10) **collectief** niet worden verlengd in een bedrijf, dan zorgt het uitzendkantoor ervoor dat de betrokken uitzendkrachten onmiddellijk worden (her)ingeschreven bij de VDAB. Wanneer de uitzendkrachten actief willen blijven in uitzendwerk, dan onderzoekt het uitzendkantoor gedurende de eerste twee weken alle mogelijkheden voor een volwaardig tewerkstellingsalternatief. Lukt dit niet, dan neemt de VDAB de opdracht van het uitzendkantoor over en schakelt ze het individu onmiddellijk in in een traject naar werk.



Meer informatie vindt u op [www.vdab.be/uitzendsector](http://www.vdab.be/uitzendsector).

## Zin in een ei?

### Haal ze uit de automaat!

Wie in **De Klijte (Heuvelland)** zin heeft in eieren, hoeft daarvoor niet langer naar de winkel te lopen. Vanaf nu kunnen consumenten er hun eieren gewoon uit de **eierautomaat** van pluimveehouder Wim van Bortel halen.

De eierboer is daarmee de eerste in Vlaanderen die via een automaat een deel van zijn eieren rechtstreeks aan de consument verkoopt. Interessant, want aangezien er geen tussenpersonen meer zijn tussen de producent en de consument, kunnen de eieren aan een lage prijs verkocht worden.

De boer haalt het idee uit Nederland, waar zijn zoon stage liep op een legkippenbedrijf. De eierautomaat die er stond, bleek een groot succes te zijn.

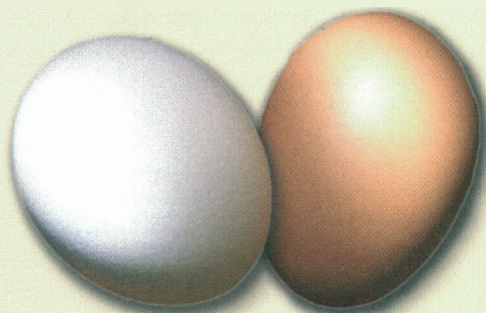


Foto: [www.ei.be](http://www.ei.be), VLAM

## Vanheede Environment Group haalt energie uit tapijttegels

**Vanheede Environment Group**, met hoofdzetel te **Geluwe**, is al 40 jaar gespecialiseerd in het inzamelen en verwerken van recycleerbaar en niet-recycleerbaar afval. Samen met tapijtproducent **DOMO Contract Flooring** uit **Zele** organiseert Vanheede een verhoogde selectieve afvalverzameling van polyamide tapijttegels.

Vanheede verwerkt deze tegels na hun levenscyclus op een duurzame manier tot secundaire brandstof voor industriële ovens. Daardoor worden veel minder fossiele brandstoffen verbruikt. Tapijtafval wordt zo omgezet in groene energie, waardoor de CO<sub>2</sub>-uitstoot jaarlijks sterk zou verminderen.

Jaarlijks wordt in België 4,5 miljoen kg tapijtafval verbrand of gestort. Door datzelfde tapijtafval nu te verwerken tot hoogcalorische 'pellets', zou deze verminderde CO<sub>2</sub>-uitstoot op jaarbasis equivalent zijn aan een virtuele reductie van 4.000 auto's op de snelwegen.

► Meer informatie over dit project vindt u op [www.vanheede.com](http://www.vanheede.com).



■ Via het CARE-project worden oude tapijttegels verwerkt tot brandstof voor industriële ovens

## West-Vlaamse bedrijven schakelen over op zonne-energie

Dat elektriciteit duur is, weet ondertussen iedereen. Daarom schakelen steeds meer bedrijven over op zonne-energie. Zo ook het Ieperse bedrijf **McBride** dat was-, huishoud- en cosmeticaproducten produceert en het Oudenburgse bouwbedrijf **Verhelst**.

**McBride** draagt duurzaam ondernemen al jaren hoog in het vaandel. Het idee om zonnepanelen op het dak te zetten, dateert dan ook al van 2006. Op dit moment beschikt McBride met haar 5.055 zonnepanelen over de **grootste dakinstallatie van zonnepanelen van West-Vlaanderen**. De installatie is goed voor 795.000 KWh elektriciteit per jaar of 7% van de totale energiebehoefte van het bedrijf.

Ook bij **Verhelst** investeren ze in groene energie. Het West-Vlaamse bouwbedrijf zal op een onbruikbare gipsgrond een zon-

nestroominstallatie plaatsen met een vermogen van meer dan 2 MW. De totale oppervlakte van de installatie bedraagt 4 ha, wat meteen de **grootste zonnestroominstallatie op land** is in **België**. Ook op de verschillende bedrijfsdaken worden binnenkort zonnepanelen geplaatst.

In beide gevallen zorgt de **Waregemse specialist in zonne-energie Enfinity** voor de realisatie van het project.

Bij McBride huurt Enfinity het bedrijfsdak en verkoopt het hen de geproduceerde stroom aan een prijs die een kwart lager ligt dan normaal. Enfinity krijgt de opbrengsten van de geleverde groene elektriciteit en ontvangt ook de Groene Stroom Certificaten van de Vlaamse overheid. Verhelst heeft zelf de zonnepanelen aangekocht bij Enfinity.



## Starters welkom in West-Vlaanderen

Met de actie '**West-Vlaamse starters in beeld**' wil de **POM West-Vlaanderen** succesrijke, creatieve en ondernemende starters in de kijker zetten, zodat ze als voorbeeld en inspiratiebron kunnen dienen voor anderen. Op deze manier wil de POM het startersinitiatief in de provincie verder stimuleren en ondersteunen.

In het kader van deze actie reikt de POM ook de '**West-Vlaamse Starters Award 2009**' uit. Deze wedstrijd richt zich tot West-Vlaamse zelfstandige en onafhankelijke ondernemingen met hoofdzetel in de provincie West-Vlaanderen, die opgericht zijn na 28 april 2004. In totaal namen 50 bedrijven deel aan de wedstrijd. Zij maken allemaal kans op ruime promotionele ondersteuning. De winnaars worden op 28 april bekendgemaakt.

De POM ondersteunt met haar actie het startersbeleid van de provincie West-Vlaanderen, die de komende twee jaar ruim 15 miljoen euro investeert in nieuwe onthaalinfrastructuur voor startende ondernemingen. Andere acties die de provincie voorziet zijn de uitbouw van een netwerk van gemeentelijke KMO-loketten, het invoeren van vormingscredit en het ter beschikking stellen van de kennis en expertise van de hogescholen.



## West-Vlaamse PULVER groot succes



Foto: Pulver

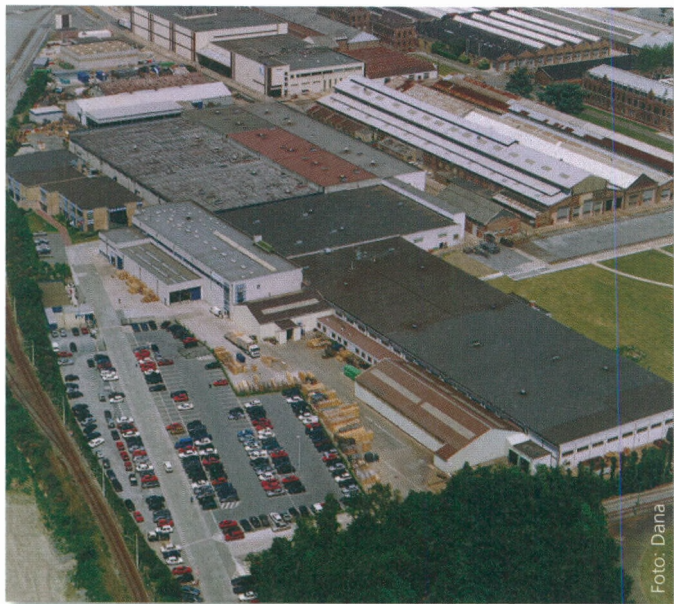
Amper een jaar geleden startten de West-Vlamingen Dany Schacht en Karel-Lodewyck Lefere hun bedrijf **Pulver** op. Nu reeds zijn er 23 mensen aan de slag.

Het **Roeselaarse bedrijf** bracht een glasverbrijzelaar op de markt die glazen flessen verpulvert tot een tiende van hun origineel volume. Het toestel verbrijzelt zo'n 50 flessen per minuut en heeft een capaciteit van zo'n 160 tot 180 flessen. Wanneer het tonnetje vol is, haalt Pulver het gemalen glas op, waarna het gerecycleerd wordt.

Momenteel wordt de glasverbrijzelaar vooral in de horeca gebruikt, maar het toestel vindt ook toepassingen in ziekenhuizen, scholen en appartementsgebouwen. In totaal zijn er al tweehonderd verbrijzelers verkocht. En de West-Vlamingen zijn ambitieus. Na België willen ze nu zo snel mogelijk ook de buitenlandse markt veroveren.

» Meer info over de glasverbrijzelaar van Pulver vind je op [www.pulver.be](http://www.pulver.be).

## Creatief arbeidersbeleid bij Spicer



Een deel van de arbeiders van het **Brugse Spicer Off Highway** gaat tijdelijk aan de slag in andere bedrijven.

In het bedrijf dat transmissiekasten voor onder meer kranen en bulldozers maakt, is het werk sinds oktober 2008 met de helft afgenomen. De economische crisis deed dus ook hier haar intrede.

Om de arbeiders toch in dienst te kunnen houden, ging de directie van Spicer Off Highway op zoek naar andere bedrijven die wel werk hebben en die tijdelijk extra personeel kunnen gebruiken. Op het einde van het jaar zouden de arbeiders terugkeren naar Spicer. Bombardier uit Brugge, Hörbiger uit Loppem, Brusselle Enterprises uit Nieuwpoort en Watteeuw uit Oostkamp toonden reeds interesse.

In totaal stelden zich een 65-tal arbeiders kandidaat. Ongeveer 10 mensen zijn effectief aan het onderhandelen om tijdelijk ergens anders te gaan werken.

## Logistieke Poort West-Vlaanderen

Wie wil weten hoe West-Vlaanderen zich verder kan uitbouwen om logistieke activiteiten in de provincie te verankeren en uit te breiden, moet zeker eens de **publicatie "Logistieke Poort West-Vlaanderen"** ter hand nemen.

In opdracht van de provincie West-Vlaanderen voerde WES in samenwerking met Buck Consultants International en Rebel Group Advisory een haalbaarheidsstudie uit over de ontwikkelingsmogelijkheden van de West-Vlaamse logistieke sector. In de studie wordt een strategie bepaling uitgewerkt voor de verdere ontwikkeling van de provincie West-Vlaanderen als logistieke topregio, geïnspireerd op het concept van de Extended Gateway®.

WES bundelde de meest in het oog springende resultaten in het 56e nummer uit de reeks Facetten van West-Vlaanderen: Logistieke Poort West-Vlaanderen.

- » Logistieke Poort West-Vlaanderen, Facetten van West-Vlaanderen (56), WES, Brugge, 82 p.
- » Deze publicatie downloaden of bestellen kan via [www.wes.be/publicaties](http://www.wes.be/publicaties).

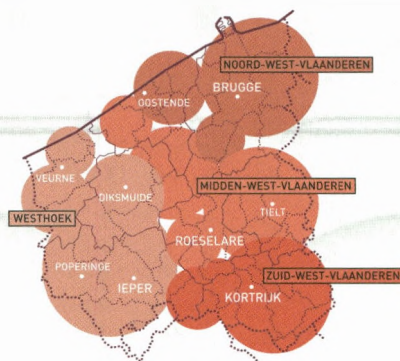


# ONDERNEMEN. HET ZIT IN ONS.

Ondernemen zit in ons. Van kindsbeen af. Geen wonder: we groeiden op in West-Vlaanderen, een provincie die steeds vooruit wil. Die innoveert en investeert in kennis. En die elke ondernemer groeikansen biedt door een gunstig bedrijfsklimaat te creëren. Een regio met unieke troeven zoals een uitmuntende infrastructuur en een ligging in hartje Europa.

**KORTOM:** West-Vlaanderen, een provincie gemaakt voor en door ondernemers, groot en klein.

[www.west-vlaanderen.be](http://www.west-vlaanderen.be)  
0800 20 021



Danielle Van Hoecke  
anno 2009: ingenieur

Viktor Verhelst  
anno 2009: logistiek manager



Provincie  
**West-Vlaanderen**  
Door mensen gedreven

Ondernemen. Het zit in ons.

## [Toerisme]

### › Strategisch beleidsplan voor het toerisme te Middelkerke

In opdracht van het gemeentebestuur van Middelkerke maakt WES een beleidsplan op dat de in de komende jaren te volgen strategie voor de ontwikkeling van het toerisme in deze kustgemeente moet uittekenen.

Het toeristisch beleidsplan zal een toekomstvisie aangeven met indicaties van de richtingen die het toeristisch beleid in de komende periode moet uitgaan op het vlak van marktstrategie, productontwikkeling, commercialisering, communicatie en interne organisatie.

Een van de belangrijkste redenen waarom WES deze opdracht kreeg, is omdat WES beschikt over een uitgebreide gegevensbank met betrekking tot het vakantiegedrag van de voornaamste klantengroepen voor Middelkerke, zoals bijvoorbeeld het reisgedrag van de Belgen.

› Voor meer informatie, contacteer Rik De Keyser via [rik.dekeyser@wes.be](mailto:rik.dekeyser@wes.be).



## [Sociaaleconomisch beleid]

### › Onderzoek levenslang leren

In onze huidige maatschappij blijkt kennis onontbeerlijk. Voor de onderneming waar je werkt, maar ook voor jezelf. We leven nu eenmaal in een kennismaatschappij, waar kennis steeds evolueert en mensen zich voortdurend moeten bijscholen.

De huidige, onmiskenbare versnippering van het opleidingsaanbod heeft een situatie doen ontstaan waarbij de vragers van opleidingen zich nauwelijks een beeld kunnen vormen van het huidige aanbod aan opleidingen, noch inzake de opleidingen zelf, noch inzake de kwaliteit ervan.

Omgekeerd is het voor de opleidingsverstrekkers eveneens van essentieel belang een correct en actueel beeld te hebben van de vraag naar opleidingen. Het identificeren van nieuwe noden moet hen in staat stellen op een gerichte manier en flexibel in te spelen op de veranderende vraag.

De provincie West-Vlaanderen en de twee West-Vlaamse consortia volwassenenonderwijs, met name Consortium Volwassenenonderwijs XII Menes en Consortium XIII Webros, hebben WES aangesteld om een diepgaand en toepasbaar onderzoek uit te voeren naar het in kaart brengen van zowel vraag als aanbod, evenals effectieve participatie van individuen (werkenden en werkzoekenden) aan levenslang leren.



Het onderzoek is gestart in januari 2009 en loopt over een periode van 16 maanden. In de loop van juni zal er onder meer een grootschalige bevraging naar de opleidingsbehoeften binnen de West-Vlaamse bedrijven plaatsvinden. Wij durven rekenen op uw medewerking!

› Voor meer informatie, contacteer Tanja Termote via [tanja.termote@wes.be](mailto:tanja.termote@wes.be)

**[Milieu]****› Pas op voor milieu-inbreuken**

Op 10 februari 2009 verscheen het uitvoeringsbesluit milieuhandhaving (BVIR 12 december 2008) in het Belgisch Staatsblad. Het uitvoeringsbesluit milieuhandhaving bevat in 12 bijlagen lijsten van overtredingen die vanaf 1 mei 2009 beschouwd worden als milieu-inbreuken. Op deze inbreuken kan een administratieve boete geheven worden.

Om deze wettelijke verplichtingen eenvoudig op te volgen en aan te tonen, werden de lijsten aan de WES VLAREM CHECKLIST© toegevoegd. Ze kregen het kenmerk "milieu-inbreuk".

› Wenst u de impact van dit besluit voor uw bedrijf via een compliance audit in kaart te brengen? Contacteer ons dan via [milieu@wes.be](mailto:milieu@wes.be).

**[Algemeen]****› WES ondertekent West-Vlaams Charter Duurzaam Ondernemen**

Foto: VOKA

■ WES ondertekende samen met nog tien andere bedrijven het West-Vlaams Charter Duurzaam Ondernemen.

Op dinsdag 10 maart mocht WES samen met nog tien andere West-Vlaamse bedrijven het West-Vlaams Charter Duurzaam Ondernemen ondertekenen. Hans Desmytere, adjunct-directeur van WES, signeerde dit vrijwillige engagement in aanwezigheid van minister voor Ondernemen en Vereenvoudigen Vincent Van Quickenborne.

Het Charter is een bekroning voor het proactieve beleid dat WES voert rond duurzaam ondernemen. Concreet werkt WES rond tien

thema's, waaraan jaarlijks concrete doelstellingen en acties gekoppeld worden. Zo wil WES als performant bedrijf op een evenwichtige manier aandacht besteden aan economische, milieu- en sociale aspecten.

Het West-Vlaams Charter Duurzaam Ondernemen is een initiatief van de POM West-Vlaanderen, VOKA KvK West-Vlaanderen en Bureau Veritas Certification. Het wordt ondersteund door de Vlaamse overheid en de provincie West-Vlaanderen.

# Lang leve de economische herstelwet

## Enkele interessante fiscale maatregelen om de crisis te verzachten

Stephan Janssens • Ernst & Young Tax Consultants

**De economische crisis diept verder uit. Om dit te voorkomen, heeft de regering Van Rompuy een economische herstelwet voorbereid. De maatregelen moeten de tewerkstelling beschermen en tegelijk de consumptie en investeringen op niveau houden.**

### Koopkracht via maaltijdcheques

Eén van de meest opvallende maatregelen betreft de nieuwe regeling rond maaltijdcheques. Maaltijdcheques worden fiscaal als een sociaal voordeel beschouwd. Dit betekent dat ze niet belastbaar zijn in hoofde van de genietende, maar ook niet aftrekbaar in hoofde van de werkgever.

Er zijn echter wel enkele voorwaarden: zo moet de werknemer zelf minstens 1,09 EUR bijdragen en mag de werkgever zelf niet meer dan 4,91 EUR betalen.

De sociale partners beslisten in het interprofessionele akkoord dat de werkgever 1,00 EUR meer mag bijdragen én dat hij deze 1,00 EUR mag aftrekken van de belastingen. Die extra euro blijft daarenboven niet belastbaar voor de werknemer. De regering aanvaardde de maatregel en

voorziet in haar wetsontwerp voor economisch herstel dat ze op 1 februari 2009 in werking treedt.

### PC- privéplan

Werkgevers kunnen in de toekomst op een meer eenvoudige wijze computers en internetverbindingen aan hun personeel aanbieden. Ze kunnen ook tussenkomen in de aankoopprijs. De nieuwe vrijstelling bedraagt maximaal 550 EUR per jaar en geldt niet enkel voor directe belastingen zoals RSZ.

### Bedrijfsvoorheffing

Voor ploegenarbeid en nachtarbeid bestaat reeds enige jaren een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. De werkgever moet zodoende niet alle bedrijfsvoorheffing doorstorten, maar slechts 89,3%. Het deel dat niet moet worden

doorgestort, wordt groter en stijgt met ingang van 1 juni 2009 tot 15,6%.

Sinds 1 januari 2009 steeg ook de vrijstelling voor de tewerkstelling van wetenschappelijk personeel van 65% naar 75%. Ten slotte gaat ook de algemene vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing omhoog. Dit gebeurt in twee stappen. Vanaf 1 juni 2009 stijgt de vrijstelling van 0,25% naar 0,75% en vanaf 1 januari 2010 zelfs naar 1%.

Een andere maatregel is dat de regering een tijdelijk uitstel van drie maanden verleent voor het doorstorten van de bedrijfsvoorheffing. Dit betekent dat u de bedrijfsvoorheffing van het tweede kwartaal pas in september moet storten, en dat de bedrijfsvoorheffing van het derde kwartaal pas in januari moet betaald worden.

Als werkgever kunt u bovendien rentesubsidies krijgen als u voor het betalen van de bedrijfsvoorheffing een lening aangaat.

### Aandelenopties

Enkele jaren geleden was de toekenning van aandelenopties dé manier om extra-legale voordelen toe te kennen aan het personeel. De taxatie ervan was vrij gunstig, omdat ze op een forfaitaire wijze wordt berekend. Het probleem ontstond echter op het ogenblik dat de aandelen dermate slecht evolueerden, dat het eigenlijk niet interessant was om de opties nog uit te oefenen. Het betrokken personeelslid werd dus belast op een inkomen dat hij nooit had.

Omdat de financiële markten verder blijven kelderen, komen steeds meer werknemers met aandelenopties in de problemen. Om

hieraan tegemoet te komen, mag de vennootschap de uitoefenperiode verlengen. Die verlenging mag echter niet meer bedragen dan vijf jaar en de fiscale waarde van de opties mag niet meer bedragen dan 100.000 EUR.

### Kredietverzekering

Een kredietverzekering dekt de verzekeringnemer tegen wanbetaling (omwille van faillissement, onvermogen, ...) en tegen landenrisico's. Om de kostprijs ervan wat te milderen en om de KMO's aan te moedigen een dergelijke verzekering aan te gaan, wordt de taks van 9,25% op de premies afgeschaft.

### Energiebesparende uitgaven

Voor een hele reeks investeringen in energiebesparende verbouwingen kan u op dit ogenblik een belangrijke belastingvermin-

dering genieten. In de huidige plannen van de regering worden deze maatregelen nog verder uitgediept met bijkomende aftrek voor aangegane leningen, een interestbonificatie, een uitbreiding van investeringen die in aanmerking komen en de mogelijkheid om de belastingvermindering te spreiden over drie jaar.

### Tot slot

De economische crisis slaat hard toe. Een verlaging van de loonkost, een verlaging van de belastingen op bezoldigingen en voordelen en het stimuleren van privé- en beroepsinvesteringen zijn belangrijke stappen om de impact van de crisis te verzachten. Gelet op het internationale karakter van de crisis stelt zich echter de vraag of dit geen druppels op een gloeiende plaat zijn. Afwachten maar! ■

**burocenter**  
organising your office

**Op zoek naar kantooroplossingen?**

**print & copy    furniture    informatics**

**Bezoek onze toonzaal**

**Lieven Bauwensstraat 15 - 8200 Brugge**

**www.burocenter.be**

## Colofon

De artikelen in West-Vlaanderen Werkt zijn niet noodzakelijk de weergave van officiële standpunten van WES. Bij naamvermelding verschijnt de bijdrage onder de verantwoordelijkheid van de auteur.

Reproductie van of verwijzing naar één van de artikelen mag uitsluitend met correcte vermelding van auteur en bron, én mits het bezorgen van een kopie aan de redactie.

### Beschermcomité

P. Breyne, gouverneur  
voorzitter WES  
prof. em. dr. O. Vanneste, eregouverneur  
D. De fauw, J. Durnez, B. Naeyaert, G. Pertry,  
M. Titeca-Decraene, P. Van Gheluwe  
leden van de deputatie

### Redactiecomité

Voorzitter: prof. dr. N. Vanhove  
R. De Keyser, H. Desmyttere,  
T. Termote, L. Denorme, B. Declerck, J. Van-  
nieuwenhuyse, M. Van Looveren, P. Steeland,  
L. Vanden Bussche

### Eindredactie

Lieselot Denorme

### Verantwoordelijke uitgever

N. Vanhove  
Krakkestraat 3, 8200 St.-Andries (Brugge)

### Advertentiewerving

Lieselot Denorme  
tel. 050 36 67 74 - fax 050 36 31 86  
e-mail: lieselot.denorme@wes.be

### Oplage: 4.200 exemplaren

### Redactie

WES vzw  
Baron Ruzettelaan 33  
8310 Brugge-Assebroek  
tel. 050 36 71 36  
fax 050 36 31 86  
BTW BE 408 382 668  
E-mail: redactie@wes.be  
website: www.wes.be

Ontwerp lay-out: WES  
Drukkerij: Goekint Graphics, Oostende  
Foto cover: Koen Van Beversluys (VDAB)



Lid van de Unie van de Uitgevers van de Periodieke Pers

West-Vlaanderen Werkt wordt gedrukt op houtvrij en milieuvriendelijk gebleekt papier.

ISSN=1374-6235

## 'West-Vlaanderen Werkt'

West-Vlaanderen Werkt is een uitgave van WES vzw.

In elk nummer brengen wij:

- sociaal economisch nieuws met speciale aandacht voor West-Vlaanderen;
- wetenschappelijk onderbouwde artikelen en actuele informatie voor privaat en publiek management.

## Abonnement

Een jaarabonnement 2008 is gratis.  
Het tijdschrift 'West-Vlaanderen Werkt' verschijnt vier maal per jaar.  
Registreren kan via de website van WES: [www.wes.be](http://www.wes.be)

## Wet op de privacy van 8/12/1992

'West-Vlaanderen Werkt' wordt u gratis toegestuurd door WES vzw. Indien uw gegevens onjuist zijn of indien u het tijdschrift niet meer wenst te ontvangen, neem dan contact op met de redactie. WES deelt uw persoonlijke gegevens niet mee aan derden.

## Lokale economie

"Behandeling van vergunningsaanvragen voor handelsvestigingen", een praktische digitale handleiding op cd-rom voor ambtenaren lokale economie, 2006, € 250 (incl. BTW en verzendingskosten).

## Meerwaardeneconomie

'Zonder vooroordelen' - getuigenissen van West-Vlaamse organisaties over het werken met kansengroepen, 2007, 48 blz., gratis publicatie.

## Regionale economie

(Ver)ken uw grens. Onderzoek naar de grensoverschrijdende bezoekersstromen in de Euregio Scheldemond, 2007, 35 blz.

## Toerisme

Tourism Studies in Bruges, 2002, 64 blz., € 15,00

## Reeks

### Facetten van West-Vlaanderen

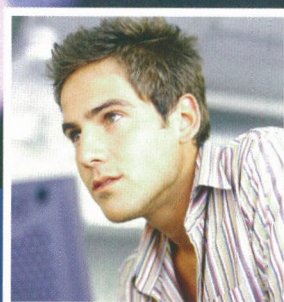
- 45 Bezetting van de bedrijventerreinen in West-Vlaanderen, 1998, 322 blz., € 36,94
- 46 Het logiesaanbod aan de kust, 1998, 56 blz., € 14,63
- 47 Mestproblematiek in de provincie West-Vlaanderen 1999, 73 blz., € 18,59
- 48 Behoeftenanalyse hoger onderwijs in West-Vlaanderen 1999, 40 blz., € 12,39
- 49 Bevolking en gezinnen in West-Vlaanderen 2000-2010, 1999, 44 blz., € 12,39
- 50 De integratie van moeilijk plaatsbare groepen op de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen, 2002, 65 blz., € 15,00
- 51 Evaluatiemethode voor centrumbeheer, 2003, 75 blz., € 20,00
- 52 Strategisch plan voor de haven van Brugge-Zeebrugge, 2005, 64 blz., € 20,00
- 53 De migratie van West-Vlaamse jongeren: migratiemotieven en de gevolgen hiervan op de West-Vlaamse arbeidsmarkt en knelpuntberoepen, 2005, 47 blz., € 20,00
- 54 Duurzame kwaliteit voor bedrijventerreinen, 2006, 64 blz., € 25,00
- 55 Koopstromen in kaart, 2007, 102 blz., € 25,00
- 55 Logistieke poort West-Vlaanderen, 2008, 82 blz., € 25,00

*De betalende publicaties zijn BTW inbegrepen, exclusief portkosten*

*De volledige lijst van alle publicaties van WES kunt u verkrijgen bij Jessie Rosseeuw,  
e-mail: [jessie.rosseeuw@wes.be](mailto:jessie.rosseeuw@wes.be)  
fax 050 36 31 86 - tel. 050 36 67 70  
of op [www.wes.be/publicaties](http://www.wes.be/publicaties)*



# Meer en beter ondernemen



[www.syntrawest.be](http://www.syntrawest.be)



## Ondernemen is als zeilen.

U bepaalt de juiste koers en zet alle zeilen bij om snel vooruit te gaan. U vertrouwt op navigatie-instrumenten en u rekt op de ervaring en inzet van uw hele team.

Maar het water is soms onstuimig en de wind kan draaien. En dan moet u uw beste stuurmanschap laten zien.

Uit welke hoek de wind ook komt, u staat er als ondernemer nooit alleen voor. U kunt rekenen op Syntra West als uw partner in grote uitdagingen. Ons engagement is: u, uw medewerkers en heel uw organisatie optimaal laten functioneren. Via opleiding, opleidingsplanning, begeleiding en subsidieadvies.

Professionele oplossingen op korte termijn en een dynamische visie op de toekomst. Geef uw bedrijf de wind in de zeilen samen met Syntra West.

## Meer en beter ondernemen met Syntra West:

- Opleiding
- Opleidingsplanning en competentie management
- Begeleiding
- Subsidieadvies

Voor meer inlichtingen in verband met onze dienstverlening aan bedrijven kunt u terecht op 050 70 28 07 of via e-mail: [info@syntrawest.be](mailto:info@syntrawest.be)

**[hijs de zeilen]**