# IUVENIS 3
# 2018-2019

## Ter bevordering van de sectorale tewerkstelling van jongeren behorende tot de risicogroepen

Sociaal Fonds Autobus Autocar

# Inhoudstabel

DEEL 1 Omschrijving van het project en de resultaten ..... 3
1. doelstelling ..... 3
2. Doelgroep ..... 6
3. Omschrijving van het project en de acties ..... 6
A. Informatie ..... 6
B. Opleidingstraject ..... 7
a. Theoretische opleiding rijbewijs D en vakbekwaamheid (inclusief examen) ..... 7
b. Praktijkopleiding rijbewijs D en vakbekwaamheid (inclusief examen) ..... 7
c. Opleiding andere competenties en prodata opleiding ..... 8
d. Attitudetraining ..... 8
C. Begeleiding ..... 8
a. Interne begeleiding door peter/meter ..... 8
b. Dossierbegeleiding door het Sociaal Fonds ..... 9
4. Resultaten & evaluatie ..... 9
DEEL 2 Staving van de uitgaven ..... 11
1. Theoretische opleiding rijbewijs D+ vakbekwaamheid en examen ..... 11
2. Praktijkopleiding + vakbekwaamheid en examen ..... 12
3. Opleiding prodata en examen ..... 13
4. Attitudetraining ..... 13
5. Begeleiding ..... 14

# DEEL 1 Omschrijving van het project en de resultaten

## 1. doelstelling

In België zijn ongeveer 450 privéondernemingen actief in de sector van het bezoldigd personenvervoer over de weg per autobus en/of autocar. Deze bedrijven stellen ongeveer 11.000 arbeiders tewerk, waarvan de overgrote meerderheid chauffeurs. In voltijds equivalenten betekent dit een tewerkstelling van ongeveer 7.700 personen. Deze ressorteren onder het Autonoom Paritair subcomité voor de autobussen en de autocars (140.01).

De sector wordt op basis van de activiteiten onderverdeeld in 3 subsectoren:

- Het geregeld vervoer: zijnde de bedrijven die werken in onderaanneming voor de Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM) in Vlaanderen en de Société Régionale Wallonne de Transport (SRT) in Wallonië. Het internationaal geregeld vervoer (vb. Flixbus, Ouiouibus,…) is een activiteit die de laatste jaren aan belang heeft ingewonnen.
- Het bijzonder geregeld vervoer omvat het vervoer van leerlingen (ophaalvervoer van en naar de school, van de school naar het zwembad, enz.) en het personeelsvervoer (vervoer van werknemers naar een bedrijf, bedrijvenzone, fabriek,…);
- Het ongeregeld vervoer (autocarsector) omvat de eendaagse en meerdaagse reizen zowel nationaal als internationaal.

De meeste bedrijven in de sector zijn actief in 2 of meerdere van bovenstaande subsectoren. De verdeling van het aantal bedrijven of werknemers over de subsectoren is evenwel niet gekend. Aangezien een bedrijf in de sector gemiddeld ongeveer 20 werknemers tewerkstelt, is de aanwezigheid van KMO's in de sector zeer groot.

Sinds 2010 stelt de sector via het Sociaal Fonds Bus en in samenwerking met het sectoraal onderzoeksinstituut, het Instituut voor de autoCar en de autoBus (ICB), regelmatig een analyse van de sectorale arbeidsmarkt op. Deze verschaft aan de sector een reeks van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de eigen sectorale arbeidsmarkt. Naast de kwantitatieve evolutie van de tewerkstelling geven ook de tendensen in verschillende karakteristieken van de tewerkstelling belangrijke informatie aan de sector. Deze gegevens dienen dan ook als basis van het sectoraal arbeidsbeleid.

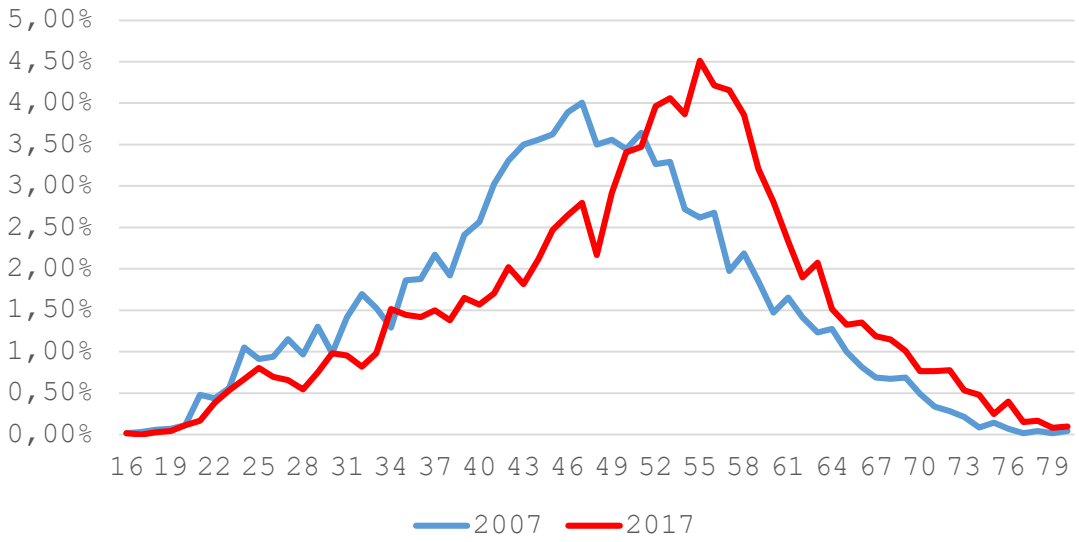
De gegevens brengen ook zeer specifiek duidelijkheid over de deelname van de verschillende kansengroepen in de tewerkstelling van de sector, zoals jongeren, vrouwen, vijftig plussers en allochtonen.

Vooral in de periode 2003-2010 steeg de tewerkstelling in de sector aanzienlijk (ongeveer 21%). Sinds 2010 vertoont de tewerkstelling evenwel een stagnatie. Deze werd mee veroorzaakt door de besparingen die in het geregeld vervoer door de uitbestedende regionale vervoermaatschappij worden opgelegd. Ondanks deze stagnatie blijven de vacatures moeilijk in te vullen.

Onderstaande tabel geeft informatie over de gemiddelde leeftijd en het aantal en aandeel van jongeren ( min- 26 jarigen) in de sectorale tewerkstelling:

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|---|---|---|---|---|
| gemiddelde leeftijd | 50 jaar | 51 jaar | 51 jaar | 52 jaar | 52 jaar |
| Aantal min 26-jarigen | 230 | 227 | 244 | 243 | 257 |
| Aandeel min 26-jarigen | 2,06% | 2,09% | 2,45% | 2,21% | 2,31% |

De gemiddelde leeftijd in de sector toont aan dat de vergrijzing zich reeds hard manifesteert in de sector en dat het opvangen ervan een grote uitdaging vormt. De vergrijzing wordt hieronder nog eens visueel aangetoond met behulp van de evolutie van de leeftijdspiramide.



De zeer beperkte vertegenwoordiging van jongeren in de sector wordt onder andere door volgende factoren verklaard:

1. De minimumleeftijd waarop iemand over een rijbewijs D + vakbekwaamheid kan beschikken werd pas in het eerste decennium van deze eeuw verlaagd. Voorheen gold een minimumleeftijd van 21 jaar voor alle subactiviteiten in de sector. Het KB dd. 16/07/2009 tot wijziging van het KB betreffende het rijbewijs bepaalt inderdaad dat de minimumleeftijd 18 jaar bedraagt voor de chauffeurs van D en D+E voertuigen, bestemd voor het geregeld vervoer waarvan het traject ten hoogste 50 km bedraagt, en voor de chauffeurs van D1 en D1+E voertuigen, die houder zijn van een bewijs van vakbekwaamheid (beide categorieën). Het geregeld vervoer omvat zowel openbaar autobusvervoer als bijzonder geregeld vervoer.

   Aangezien lange tijd de beperking tot 21 jaar gold, was het voor de sector niet evident om jongeren te rekruteren. Tot op vandaag bestaat er trouwens voor het beroep van autobuschauffeur nog steeds geen dagonderwijs in het beroepsonderwijs, dit in tegenstelling met vele andere technische beroepen.

2. De invoering van de vakbekwaamheid voor beroepschauffeurs met een rijbewijs D (KB 4/5/2007) verhoogde enerzijds de moeilijkheidsgraad van het behalen van het rijbewijs D (+vakbekwaamheid), aangezien de theoretische en praktische proeven werden uitgebreid. Anderzijds verhoogde dit ook de prijs van de opleiding en bijgevolg werd de drempel zeker ook voor jongeren die in het beroep willen stappen verhoogd.

Het opvangen van de uitdaging van de vergrijzing, die de volgende jaren alleen maar gaat toenemen, doet de sociale partners ertoe beslissen om bij de versterking van de instroom van nieuwe chauffeurs ook in te zetten op het aantrekken van potentiële jongere werknemers die nu nog duidelijk ondervertegenwoordigd zijn in de sector.

Binnen het uiteindelijk goedgekeurde budget was het concreet doel om 35 jongeren, behorende tot de risicogroepen, op te leiden m.b.t. het rijbewijs D + vakbekwaamheid en hen ook via een IBO te begeleiden naar een duurzame tewerkstelling in de sector.

## 2. Doelgroep

De doelgroep omvat werkzoekende jongeren die via het project op basis van een IBO opgeleid wordt tot autobus- of autocarchauffeur en op die manier naar een duurzame tewerkstelling in de sector wordt toegeleid.

In de vorige twee projecten (Iuvenis 1 en 2) werd de zoektocht naar jongeren en de match met een bedrijf nog meestal georganiseerd en geïnitieerd via het Sociaal Fonds. Stilaan geraken meer en meer bedrijven (die in het vorig project instapten) vertrouwd met het aantrekken, opleiden en begeleiden van jongeren. Vanuit het Sociaal Fonds werd het project gecommuniceerd naar de bedrijven en ook naar de doelgroep.

## 3. Omschrijving van het project en de acties

Het project betrof de opleiding en tewerkstelling van jongeren behorende tot een risicogroep volgens een opleidingstraject.

Het project bestond uit volgende elementen:

A. Informatie
B. Opleidingstraject
C. Begeleiding
D. Evaluatie

### A. Informatie

Jongeren werden bereikt via jongerendagen georganiseerd door CLB (Vlaams-Brabant-Limburg) of de VDAB (Antwerpen), de infosessies over de basisopleiding bij de VDAB of op jobdagen georganiseerd door de VDAB of de bedrijven.

Het project werd initieel per mail voorgesteld aan alle bedrijven en werd tevens bijgezet op de te bespreken agendapunten tijdens bedrijfsbezoeken. Het Sociaal Fonds heeft vervolgens tijdens verschillende infomomenten de bedrijven geïnformeerd over de mogelijkheden van het project. Hierbij werd het Sociaal Fonds meermaals uitgenodigd op provinciale vergaderingen van de lokale afdeling van de beroepsfederatie FBAA. Ook in het vakblad van de beroepsfederatie ‘Car&bus’-magazine werden de jongeren en hun opleidingstraject in de kijker gezet.

VDAB-medewerkers en ander begeleiders van werkzoekenden werden op infomomenten voor de VDAB-cluster transport & logistiek geïnformeerd over de voorwaarden en de mogelijkheden van het traject. Dit resulteerde niet alleen in extra kandidaten voor het traject maar ook in een snellere doorstroming van deze jongeren naar de arbeidsmarkt.

In totaal werden binnen het project 85 jongeren bereikt. Ze werden geïnformeerd, gescreend én gematched aan 30 bedrijven uit de sector, klaar voor te starten met het opleidingstraject.

Over informatie over scholingsgraad en origine beschikken we niet, we kunnen enkel een opsplitsing naar geslacht maken: 73 mannen en 12 vrouwen (14,11%).

# B. Opleidingstraject

## a. Theoretische opleiding rijbewijs D en vakbekwaamheid (inclusief examen)

Aangezien de doelgroep bestond uit werkzoekenden zijn 82 kandidaten, via de bestaande samenwerkingsovereenkomsten van het Sociaal Fonds met VDAB, de theoretische opleiding en examen bij de VDAB gaan volgen.

Drie kandidaten waren op eigen initiatief gestart (bij de rijschool) en hebben hun examen afgelegd in een erkend examencentrum van de GOCA. Eén kandidaat heeft na de beroepsverkennende stage (VDAB) bij zijn bedrijf besloten om de opleiding niet op te starten.

Van de 85 kandidaten zijn 56 jongeren geslaagd voor de theorie. Bij het afsluiten van het project op 31/12/2019 waren 3 jongeren nog bezig met de theoretische opleiding. Zij worden meegenomen naar IUVENIS 4, het jongerenproject 2020-2021.

Helaas zijn 26 jongeren zijn niet geslaagd voor het theoretisch examen. De redenen hiervoor zijn divers: niet voldoende gemotiveerd, te weinig betrokkenheid of aanmoediging vanuit het bedrijf, andere interesses zoals bijv. een interimjob, een aanbod op vast werk of ze scoorden niet voldoende op de theoretische examens.

## b. Praktijkopleiding rijbewijs D en vakbekwaamheid (inclusief examen)

Van de jongeren geslaagd voor theorie D zijn 52 jongeren gestart met een praktijkopleiding rijbewijs D en vakbekwaamheid bij een rijschool. Voor aanvang van de opleidingen is voor de kandidaten een IBO-contract met hun bedrijf en de VDAB afgesloten.

Na een rijopleiding via de rijschool van minimum 24 uren hebben 43 jongeren een rijbewijs D met vakbekwaamheid behaald. 5 jongeren zijn voor 31/12/2019 gestart met de praktijkopleiding maar voltooien de opleiding in 2020 (IUVENIS 4). Drie jongeren hebben eind 2019 hun theorie voltooid en wachten op de praktijkopleiding

die voorzien is januari 2020. Ook deze jongeren worden meegenomen naar IUVENIS 4 (2020-2021).

Eén kandidaat haakte af na het behalen van de theorie D en vakbekwaamheid. Voor 3 jongeren is de praktijkopleiding stopgezet en bijgevolg ook de IBO. In samenwerking met de VDAB is voor twee van deze kandidaten een vervolgtraject uitgewerkt. Eén jongere heeft dankzij de verkorte basisopleiding bij de VDAB alsnog zijn rijbewijs D behaald (in 2019) en is tewerkgesteld in de sector. De tweede kandidaat kan in 2020 starten met een basisopleiding Bus & Car bij de VDAB.

Gedurende de looptijd van het project hebben dus in totaal 44 jongeren hun rijbewijs D behaald (37 mannen en 7 vrouwen).

### c. Opleiding andere competenties en prodata opleiding

Tijdens de IBO worden vervolgens ook de overige competenties aangeleerd, waaronder de prodata opleiding voor de kandidaten die tewerkgesteld zullen worden in het geregeld (openbaar) personenvervoer. De prodata opleiding leert het systeem van de vervoerbewijzen aan en de kandidaten dienen ook te slagen in een bijhorend examen.

Na een succesvol opleidingstraject zijn 40 jongeren tewerkgesteld in de sector, voor eentje loopt het IBO-traject nog door na 31/12/2020. Voor 3 jongeren is het IBO-traject stopgezet. Zij hebben wel een rijbewijs behaald maar zijn niet tewerkgesteld in hun startbedrijf.

### d. Attitudetraining

In de loop van het project zijn drie trainingen ‘Werkattitude en persoonlijke groei’ georganiseerd. De ervaring leerde ons immers dat jongere werkzoekenden vaak te weinig vertrouwd zijn met werkattitude, hiermee bieden we ze extra ondersteuning aan.

## C. Begeleiding

### a. Interne begeleiding door peter/meter

Voor het bekomen van een duurzame tewerkstelling is het zeker belangrijk dat de jongere kandidaat chauffeur een goede begeleiding krijgt tijdens de IBO. Vanuit het Sociaal Fonds werden bedrijven aangemoedigd om de kandidaat chauffeurs uit het project op een professionele manier te begeleiden tijdens de IBO.

## b. Dossierbegeleiding door het Sociaal Fonds

Om een optimale aanwending van het budget te behouden en om een zo hoog mogelijke effectiviteit van de opleidingstrajecten te garanderen volgde het Sociaal Fonds elk opleidingsdossier op. De kandidaten werden geïnformeerd en begeleid in het traject, afspraken met partners werden gemaakt en opleidingen georganiseerd, de bedrijven werden geïnformeerd en begeleid in het aantrekken en aanwerven van jongeren. Tenslotte volgt het Fonds ook de instroom van de opgeleide jongere op.

In het aangepast project werd slechts een beperkt deel van de tijdsbesteding voor de dossierbegeleiding in het budget opgenomen om een maximaal aantal kandidaten binnen het gereduceerde budget te kunnen opleiden en tewerkstellen. In deel II van het gedetailleerd verslag werd wederom voorrang gegeven aan opleidingen en tewerkstelling boven loonkost van personeel voor de uitvoering van het project.

# 4. Resultaten & evaluatie

Via het IUVENIS 3-project, ter bevordering van de sectorale tewerkstelling van jongeren behorende tot risicogroepen heeft het Sociaal Fonds 85 jongeren bereikt, geïnformeerd en gemotiveerd om een opleiding tot autobus- autocarchauffeur te volgen. Dit heeft geleid tot 40 tewerkstellingen in de sector en nog eens 12 jongeren in opleiding op het einde van de looptijd. Deze jongeren worden meegenomen naar IUVENIS 4.

| IUVENIS 3 | M | V | Totaal |
|---|---|---|---|
| jongeren bereikt | 73 | 12 | 85 |
| jongeren opgeleid rijbewijs D | 37 | 7 | 44 |
| jongeren tewerkgesteld | 33 | 7 | 40 |
| jongeren nog in opleiding | 8 | 4 | 12 |

Helaas zijn er ook jongeren gestart met het IUVENIS 3-traject waarbij er niet in geslaagd werd om ze volledig op te leiden en/of te begeleiden naar een tewerkstelling in de sector. Voor de meerderheid was de drempel van de theorie-opleiding te hoog.

| IUVENIS 3 | M | V | Totaal |
|---|---|---|---|
| Stop tijdens meerijstage | 1 | | 1 |
| Stop tijdens theorie | 25 | 1 | 26 |
| Stop tijdens praktijkopleiding | 3 | | 3 |
| Stop tijdens de interne opleiding | 3 | | 3 |

Deze resultaten en onze ervaringen tijdens het project brengen ons tot volgende bemerkingen betreffende het project:

- De trajecten van de voorgaande edities, IUVENIS 1 en 2, waar we respectievelijk 9 en 22 jongeren hebben tewerkgesteld hebben positief bijgedragen aan de resultaten IUVENIS 3. Door de continuïteit van dit project is IUVENIS een begrip geworden, niet alleen in de sector maar ook bij belangrijke toeleiders van werkzoekenden naar onze sector, m.n. VDAB en organisaties verantwoordelijk voor de vooropleiding autobus- autocar organiseren.

- Bedrijven met ervaring in het IUVENIS-traject gaan ondertussen zelf actief op zoek naar jongeren door middel van vacatures met opleidingsaanbod of deelname aan jobbeurzen voor jongeren. Ze geven aan dat jongeren in hun bedrijf een andere benadering dan oudere werknemers vragen maar tegelijkertijd ook wel voor een positieve dynamiek in het bedrijf zorgen.

- Na positieve ervaringen met het zelf opleiden van jonge kandidaat-chauffeurs in het kader van IUVENIS staan bedrijven meer open voor het zelf bekostigen van praktijklessen voor nieuwe (+26-jarige) kandidaat-chauffeurs.

- Uit de grote uitval tijdens de theorie-opleiding leren we dat er nog werk is aan extra theoretische ondersteuning en betrokkenheid van bedrijven tijdens deze fase van het traject. Kandidaten verliezen interesse en motivatie gedurende deze periode, er is te weinig betrokkenheid met, maar ook van, het bedrijf. We voorzien daarom in IUVENIS 4 een beroepsverkennende stage voor de kandidaten, niet alleen maakt de kandidaat dan beter kennis met het bedrijf en het beroep, hetgeen de motivatie versterkt, eveneens biedt dit de gelegenheid om een eerste contact te leggen met een peter of meter in het bedrijf. Ook voelen we de nood aan extra theoretische ondersteuning voor de kandidaten in deze fase

- De kandidaten en bedrijven situeren zich wederom enkel in Vlaanderen. Wijzigingen met betrekking tot de PFI einde 2019 zorgden ondertussen voor een werkbaar kader voor het project in Wallonië.