



## “Er is een tekort maar ook een heel groot potentieel”

TLV magazine sprak met Erik Debruyne van Randstad Transport

In tijden waarin meer dan de helft van de Belgische transportondernemers op zoek is naar rijdend personeel, is het belangrijk om alle instroomkanalen optimaal te benutten. Randstad Transport is al meer dan 15 jaar actief op de Belgische markt en probeert zoveel mogelijk in te spelen op de toenemende vraag naar chauffeurs.

TLV magazine sprak met Erik Debruyne, Operationeel Directeur Randstad Transport, Construct, Cross Border en Medical.

Interview: Jan Soenen

**TLV magazine: Het chauffeurstekort is brandend actueel, maar u neemt het woord ‘chauffeurstekort’ niet graag in de mond. Waarom niet?**

**Erik Debruyne:** Het klopt dat de vraag naar chauffeurs momenteel groter is dan het aanbod. Maar het woord “tekort” laat mijns inziens

te veel uitschijnen dat we voor een voldongen feit staan en ons daar bij moeten neerleggen. Door het over een tekort te hebben, staren velen zich blind op het probleem terwijl er wel degelijk heel wat manieren zijn om er iets aan te doen. Er zijn bovendien nog veel mensen geïnteresseerd om chauffeur te worden. Er is dus een tekort maar ook een heel groot potentieel.



**TLV: We kunnen ons voorstellen dat de telefoon bij interimkantoren als Randstad Transport al geruime tijd roodgloeiend staat. Beschikt Randstad over voldoende kandidaten om aan de vraag te voldoen?**

**EDB:** Randstad Transport bestaat meer dan 15 jaar in België – we zijn dan ook marktleider – we hebben een zeer uitgebreid netwerk bij bedrijven en chauffeurs. Onze mensen kennen hun klanten en hun uitzendkrachten en ze weten perfect wat die willen en nodig hebben (touch). Hoogtechnologische HR-toepassingen zoals Eureka en Deepfind zorgen er daarnaast voor dat ze aan de hand van zeer gedetailleerde zoekfuncties de juiste kandidaten kunnen bovenspitten uit onze databestanden (tech). Mensen die bijvoorbeeld ooit via ons aan het werk gegaan zijn, een vast contract kregen en die we na hun pensioen terug contacteerden om aan de slag te gaan als bijverdiener.

We benutten dan ook maximaal onze bestanden, maar alle aanvragen invullen lukt momenteel niet altijd. We proberen dan ook maximaal in te zetten op opleiding, bijscholing, omscholing, het poolen van bijverdieners,...

**TLV: Randstad Transport heeft zich nooit beperkt tot het 'aanleveren' van chauffeurs. Jullie doen ook heel veel rond opleiding. Wat zijn de belangrijkste speerpunten op dit vlak? Hoe loopt het IBO-project bijvoorbeeld?**

**EDB:** Veel mensen hadden er weinig vertrouwen in dat het IBO-project zou slagen. Vandaag halen de eerste chauffeurs hun rijbewijs en zijn ze met succes aan het opstarten bij onze klanten. De volgende maanden zullen er nog veel volgen. Waarmee ik niet wil zeggen dat het een eenvoudig proces is. Ver van. Maar met de juiste aanpak en met de samenwerking met erg competente partners zoals de VDAB, de VAB en Syntra ben ik ervan overtuigd dat dit partnership tot een duurzame instroom van vrachtwagenchauffeurs kan leiden.

We hebben bij Randstad tal van opleidingsprojecten en -trajecten, maar de essentie is eigenlijk de mentaliteit die bij onze consultants ingebakken zit – door mensen niet te beoordelen op en te veroordelen voor de competenties die ze niet hebben om aan het werk te kunnen, kijken ze naar het potentieel van de mensen. Soms volstaat het immers om iemand met de juiste competenties en motivatie, maar die door zijn gebrekkige kennis van het Nederlands niet in

aanmerking komt voor een job waarbij contacten met de klanten van het transportbedrijf een vereiste zijn, toch aan boord te houden. Met een intensieve snelcursus Nederlands stoomden onze consultants recent nog een chauffeur klaar voor een job. Hij kreeg zopas een vast contract. Win-win voor iedereen.

**TLV: Uw consulenten komen constant in contact met werkzoekenden. Wat is hun motivatie om in de transportsector aan de slag te gaan?**

**EDB:** Motivatie verschilt van persoon tot persoon en is soms zeer individueel. Vaak is het rijden op zich of interesse voor wagens en techniek een drijfveer. Het continu op de weg zijn spreekt aan. Het gevoel van deels je eigen baas te zijn, eigen verantwoordelijkheden te kunnen nemen speelt ook mee. Sommigen mensen werken graag alleen. Anderen zijn dan weer gecharmeerd door de contacten met collega's en klanten. We merken dat veel kandidaat-chauffeurs ook een goed zicht hebben op het dagelijkse werk. De grote avonturiers kom je minder en minder tegen.

**TLV: Hebben de chauffeurs zelf een bepaalde voorkeur qua werkgever? Welke elementen spelen een rol in hun keuze?**

**EDB:** Algemeen: wij doen al 17 jaar onderzoek naar wat bedrijven aantrekkelijk maakt als werkgever en uit de meest recente studie blijkt dat de Belgische werknemers bij de keuze voor een werkgever het verloningspakket, de werksfeer en werkzekerheid de belangrijkste factoren vinden. Ook belangrijk is dat de Belgische werknemers een voorkeur hebben voor bedrijven van eigen bodem. Uit het onderzoek van 2016 blijkt dat voor de Belgische werknemers de sector transport-logistiek de tiende meest aantrekkelijke sector is om voor te werken. De sector scoort bovengemiddeld voor de werkzekerheid, de financiële gezondheid en het sterk management.

Verder zijn de keuzes heel individueel: type van vervoer, werkuren, al dan niet uitslapen, het materiaal waarmee gereden zal worden... bepalen allemaal de keuze. En dat is wat telt voor ons, wij laten altijd de chauffeur kiezen.

**TLV: Randstad Transport heeft ongetwijfeld ook al over het muurtje gekeken. Heeft het zin om ons heil te zoeken in het buitenland? Zo lazen we recent dat men in Polen op zoek is naar maar liefst 100.000 chauffeurs...**



**EDB:** We hebben inderdaad deze pistes al bekeken en we hebben een beperkt aantal buitenlandse mensen rijden. Wij werken steeds conform de Belgische uitzendwetgeving en zorgen voor huisvesting en begeleiding van deze mensen. Bovendien kijken we steeds naar lange termijn tewerkstelling voor deze chauffeurs. Maar het klopt, ook in verre landen is er minder aanbod van chauffeurs. Ik denk dat we de oplossing in ons eigen land kunnen en moeten vinden.

**TLV: De vakbonden zien interimarbeid nog steeds niet als volwaardig instroomkanaal. Hoe probeert u hen te overtuigen van het tegendeel?**

**EDB:** Bij uitzendarbeid denken mensen vaak aan tijdelijke contracten, maar de rekruteringsfunctie van uitzendarbeid die leidt tot contracten van onbepaalde duur is feitelijk veel belangrijker. Dat blijkt uit recent onderzoek van de SERV.

55 procent van de bedrijven zegt dat ze uitzendarbeid als rekruteringsinstrument gebruiken. En 41,6 procent van de werknemers die een contract van onbepaalde duur krijgen, had daarvoor een uitzendcontract bij hetzelfde bedrijf. Uitzendarbeid blijft daarmee het voornaamste aanwervingskanaal.

Als je deze objectieve cijfers over de toegevoegde waarde van onze sector én alle inspanningen die wij bij Randstad doen om drempelverlagend te werken en mensen proactief naar de arbeidsmarkt toe te begeleiden door opleidingen en coaching en met innovatieve pistes, zomaar wegzet als “te mijden”, dan betreur ik dat de vakbonden uitzendarbeid anno 2017 nog steeds niet au sérieux nemen en dat ze de toegevoegde waarde van Randstad in vraag stellen. Ondanks de tegenstand blijven wij echter herhalen dat we beter constructief kunnen samenwerken om de arbeidsmarkt van morgen samen vorm te geven.

**TLV: Is er ook sprake van een toenemende of zelfs explosieve vraag naar logistieke medewerkers (heftruckchauffeurs, magazijnmedewerkers,...)?**

**EDB:** Randstad Transport focust echt op de vrachtwagenchauffeurs, dus die vraag heb ik aan mijn collega's van logistiek moeten stellen. Maar het antwoord is ja. Ook de logistiek boomt in Vlaanderen.

**TLV: Met het 'human forward'-concept van Randstad willen jullie af van de onpersoonlijke digitale contacten. Was dit nodig?**

**EDB:** Door de digitalisering werd in de media vaak gezegd dat zelflerende computers en algoritmes de matching tussen bedrijf en kandidaat zouden overnemen en dat in de toekomst het rekruteringsproces volledig automatisch zou lopen. Dat er geen mensen meer aan te pas zouden komen. Met human forward gaan wij daar wereldwijd lijnrecht tegen in.

Wij onderschatten de technologie niet en de evoluties die er zitten aan te komen voor onze sector zijn baanbrekend. Wij zetten hier volop op in en zullen hier een voortrekkersrol spelen. Maar: wij geloven dat die technologie ten dienste moet staan van onze mensen. Niet omgekeerd. Dankzij die technologie krijgen onze mensen meer tijd om te investeren in de kwaliteit van de contacten met kandidaten en klanten. Op bepaalde momenten is menselijk contact doorslaggevend. Dat is waar human forward voor staat. De transportsector is een open sector met heel veel menselijk contact, zowel met onze contactpersonen in bedrijven als met de chauffeurs. Onze kracht zit net in deze menselijke contacten. Die willen we zeker niet verloren laten gaan.