



Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering in actie

Verhalen over kansen die het EFG heeft gecreëerd

Sociaal Europa



Europese Commissie

Noch de Europese Commissie, noch enige persoon die optreedt in naam van de Commissie kan verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de gegevens in deze publicatie.

Voor elk gebruik of elke reproductie die niet valt onder het auteursrecht van de Europese Unie, dient rechtstreeks van de auteursrechthouder(s) toestemming te worden verkregen.

© Omslagfoto's 1, 2: Europese Unie; 3: 123RF

Europe Direct helpt u antwoord
te vinden op uw
vragen over de Europese Unie

Gratis nummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(* Als u mobiel belt, hebt u misschien geen toegang tot gratis nummers of kunnen kosten worden aangerekend.

Meer gegevens over de Europese Unie vindt u op internet
via de Europaserver (<http://europa.eu>).

Catalografische gegevens en een samenvatting bevinden zich aan het einde van deze publicatie.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2012

ISBN 978-92-79-22027-2
doi:10.2767/50951

© Europese Unie, 2012
Overneming met bronvermelding toegestaan

Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering in actie

Verhalen over kansen die het EFG heeft gecreëerd

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie
Eenheid C.2

Manuscript voltooid in oktober 2011

Voorwoord

Sinds 2007 betuigt het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering namens de Europese Unie solidariteit aan werknemers die hun baan verloren door grote structurele veranderingen in de wereldhandelspatronen als gevolg van de globalisering. Sinds 2009 is het bereik van het EFG uitgebreid om ook situaties te behandelen die qua type hetzelfde zijn maar rechtstreeks zijn veroorzaakt door de wereldwijde financiële en economische crisis. Het Fonds heeft lidstaten ondersteund in hun inspanningen om de potentiële negatieve effecten van de globalisering op korte termijn snel het hoofd te bieden, in het bijzonder voor de werkgelegenheid van de meest kwetsbare en laaggeschooldste werknemers.

In de korte geschiedenis van dit Fonds zijn 78 aanvragen ontvangen van 19 EU-landen, wat leidde tot de inzet van 357,6 miljoen EUR aan financiële bijdragen. Maar het belangrijkste zijn de bijna 78 000 werknemers die steun vonden via de Europese solidariteit betuigd door het EFG. De zeven verhalen in deze publicatie illustreren het potentieel van het EFG om personen die hun baan verliezen te helpen om zich opnieuw in het arbeidscircuit te integreren.

De re-integratie in het arbeidscircuit van werknemers in gebieden, sectoren, terreinen of op arbeidsmarkten die onderhevig zijn aan ernstige economische ontwrichting is geen makkelijke opdracht. De Europese financiering strekt tot aanvulling, vervollediging of uitbreiding van de reeds beschikbare nationale maatregelen voor ontslagen werknemers. Dit verhoogt hun kans om een baan te vinden in soms vrij moeilijke omstandigheden.

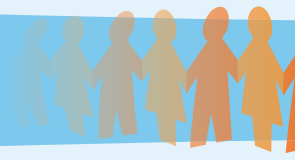
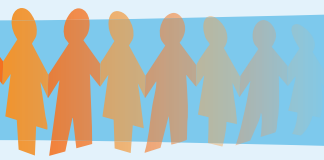
Uit ervaring blijkt dat het EFG hoofdzakelijk ondersteuning biedt aan die personen die het moeilijkst te helpen zijn, namelijk de laaggeschoolde werknemers. Het Fonds hielp hen meer bepaald met het vergroten van hun eigenwaarde en zelfvertrouwen, het opfrissen en verbeteren van hun vaardigheden voor de zoektocht naar een baan en het verbeteren van hun vaardigheden en inzetbaarheid. De steun van het EFG zorgde ervoor dat de begeleide werknemers aanzienlijk meer kans kregen om een nieuwe baan te vinden: meer dan 40 % van de ondersteunde werknemers vonden kort na hun deelname aan de EFG-maatregelen een nieuwe baan.

Het is mijn wens dat het EFG voor de volgende programmeringsperiode (2014-2020) namens de Europese Unie solidariteit mag blijven betuigen aan de werknemers. Om dit te bewerkstelligen, heeft de Europese Commissie een voorstel voorgelegd voor een nieuw EFG om het werk van de huidige periode voort te zetten en tegelijkertijd tijdelijke werknemers en uitzendkrachten, zelfstandigen en eigenaars/managers van micro-ondernemingen, met inbegrip van landbouwers, de mogelijkheid te bieden om van de steun te genieten.



László Andor

Commissaris voor Werkgelegenheid,
Sociale Zaken en Inclusie



Inhoud

Voorwoord	3
Inleiding	7
Nokia, Duitsland	8
Interview — Thomas Eming	10
Auto-industrie, Castilla y León — Aragón, Spanje	12
Interview — Alberto Cascán Pardo	13
Interview — María Jesús Sain Ruiz	15
Perlos, Finland	16
Interview — Mika Juvonen	17
Alytaus Tekstile, Litouwen	20
Interview — Gerimantas Žukauskas	21
Norte-Centro, Portugal	22
Interview — Vitor Macedo	24
Interview — Mafalda Ferreira	26



Inleiding

De wereldeconomie kan voor verrassingen zorgen, zoals een plotse sluiting van fabrieken of een snelle achteruitgang van volledige sectoren. Hierdoor worden nationale regeringen geconfronteerd met grote groepen werknemers die plots geen baan meer hebben. Gewone arbeidsmarktmaatregelen kunnen ontoereikend zijn om het hoofd te bieden aan de impact die dergelijke gebeurtenissen kunnen hebben in één enkele regio of industriële sector.

Om op menselijk en economisch gebied rampzalige gevolgen te vermijden, is snelle en doeltreffende hulp cruciaal. Bijgevolg heeft de EU het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG) in het leven geroepen om werknemers die hun werk hebben verloren als gevolg van de globalisering en de economische en financiële crisis, te helpen zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden.

Het EFG cofinanciert maatregelen voor maximaal 24 maanden, met inbegrip van bijstand bij de zoektocht naar een baan, loopbaanbegeleiding, herscholing, certificering van ervaring en hulp voor zelfstandigen. Het helpt ook tijdsgebonden maatregelen te financieren, zoals uitkeringen voor werkzoekenden en mobiliteits-toelagen of toelagen voor individuen die een opleiding of cursus volgen. Dergelijke diensten worden zo snel mogelijk na het gedwongen ontslag ter beschikking gesteld van de getroffen werknemers, terwijl de lidstaat een aanvraag voor EFG-financiering voorbereidt.

Hieruit moet blijken dat het aantal gedwongen ontslagen aanzienlijk is en het resultaat van een grote verandering in de wereldhandelspatronen of van de economische en financiële crisis. Er moet worden uitgelegd waarom de bijstand nodig is en hoe deze zal worden aangewend. Hierbij moet worden aangetoond welke impact de gedwongen ontslagen op de betrokken regio hebben en hoe de EFG-financiering de werknemers zal helpen een nieuwe baan te vinden in dezelfde sector of in potentieel veelbelovende nieuwe industrieën.

Vervolgens dient de lidstaat de aanvraag in bij de Europese Commissie die de aanvraag evalueert alvorens aan het Europees Parlement en de Raad een bijdrage voor te stellen. Na goedkeuring hiervan kan het EFG de desbetreffende diensten cofinancieren, met inbegrip van diensten die reeds vóór indiening van de aanvraag zijn verleend.

Om van door het EFG gefinancierde diensten te genieten, moeten werknemers hun baan hebben verloren in het kader van een gedwongen ontslag van 500 of meer werknemers van één enkel bedrijf en de leveranciers ervan over een periode van maximaal vier maanden. Ook komen werknemers in aanmerking die rechtstreeks getroffen zijn door gedwongen ontslagen die in totaal betrekking hebben op minstens 500 personen in dezelfde sector in een bepaalde regio of twee aangrenzende regio's over een periode van maximaal negen maanden.

De initiële hoofddoelstelling van het EFG bestond erin de positieve langetermijneffecten van vrije handel op groei en werkgelegenheid in overeenstemming te brengen met de nadelige kortetermijneffecten die globalisering met zich kan meebrengen, met name voor kwetsbare en laaggeschoolde werknemers. De EFG-actie moet niet louter als een noodmaatregel worden beschouwd maar als een maatregel die ook positieve effecten op lange termijn kan hebben. Door bijvoorbeeld werknemers te herscholen voor een nieuw beroep of nieuwe vaardigheden kan een op kennis gebaseerde tewerkstelling mogelijk worden gemaakt om gesloten industrieën te vervangen en regionale economieën te versterken.

Deze brochure bevat details over de impact van concrete EFG-acties in vijf EU-lidstaten (Duitsland, Spanje, Finland, Litouwen en Portugal) in de vorm van achtergrondinformatie over de omstandigheden waarin de specifieke acties plaatsvonden. Elk geval wordt geïllustreerd door persoonlijke verhalen van individuele werknemers die na gedwongen ontslag steun kregen van het EFG of van personen die betrokken waren bij de tenuitvoerlegging van de maatregelen.

Nokia, Duitsland

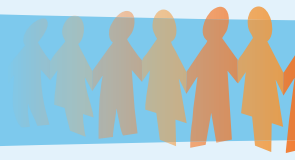
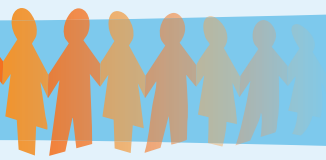
In februari 2009 diende Duitsland een aanvraag tot EFG-financiering in na het verlies van 1 337 banen in de Nokia-fabriek in Bochum (Noordrijn-Westfalen) in de periode juli-november 2008. Er bestaat een algemene tendens onder de producenten van mobiele telefoons om hun productie te verplaatsen naar markten waar de vraag naar mobiele telefoons een enorme stijging kent. Lagelonenlanden in de regio Azië-Stille Oceaan zijn ook aantrekkelijk geworden als locatie voor O&O-activiteiten op het gebied van mobiele telefonie.

Ondanks dit alles waren de gedwongen ontslagen in Bochum niet gepland. Informatie van Nokia leek erop te wijzen dat de capaciteit in Bochum zou worden behouden, vooral omdat de activiteiten in 2007 nog voor winst zorgden. Bovendien had de deelstaat Noordrijn-Westfalen aanzienlijke financiële steun overgemaakt aan de fabriek.

De gedwongen ontslagen vielen onder de verantwoordelijkheid van de plaatselijke arbeidsbureaus in Bochum, Gelsenkirchen, Recklinghausen en Dortmund. Al deze delen krijgen doorgaans te kampen met een aanzienlijk hogere werkloosheid dan andere delen van Noordrijn-Westfalen of Duitsland.

Door de economische en financiële crisis ziet de werkgelegenheidssituatie in de getroffen gebieden er kwetsbaar uit. Dit is des te meer zo gezien het belang van de motor- en staalindustrie in Bochum en Dortmund, de overgang van de mijnbouw naar andere sectoren in Gelsenkirchen en in Recklinghausen de afhankelijkheid van de productie van synthetisch materiaal voor de auto-industrie.





De financiering van maatregelen onder het EFG vond plaats van augustus 2008 tot februari 2010 en was gericht op 1 316 werknemers. Het Duitse bondsministerie van Arbeid en Sociale Zaken prefinancierde de maatregelen tot aan de ontvangst van de EFG-financiering. De maatregelen behelsden kortlopende toelagen, opleiding voor basis- en specifieke kwalificaties zoals groepsopleidingen, oprichting van ondersteunende peergroups, steun voor toekomstig ondernemerschap, sollicitaties voor internationale vacatures en begeleiding tijdens de eerste fasen van tewerkstelling.

Er werd gezorgd voor opleiding met het oog op kwalificaties waar al vraag naar was en voor aanvulling op opleiding die al door het Europees Sociaal Fonds werd gegeven. De cursussen bevatten ook een seminar over leertechnieken dat de deelnemers motiveerde voor verdere opleiding.

De EFG-financiering hielp ook de verhouding tussen het aantal werkzoekenden en het aantal begeleiders met een vijfde te verminderen zodat de begeleiding beter kon worden afgestemd op de individuele behoeften, waarbij werknemers werden toegewezen aan coaches van wie de achtergrond paste bij hun vereisten.

Van de 1 305 werknemers die aan de door het EFG gefinancierde maatregelen deelnamen, waren er 385 (29,5 %) binnen de vier weken na afloop van de tenuitvoerleggingsperiode weer aan het werk. Hiervan startten 36 werknemers een eigen bedrijf. Verder volgden 121 werknemers (9,3 %) een opleiding en de overige werknemers waren ofwel werkloos (737 of 56,5 %) of inactief om diverse persoonlijke redenen (62 of 4,8 %).

Zes maanden na afloop van de tenuitvoerleggingsperiode hadden nog eens 42 voorheen werkloze personen een nieuwe baan gevonden, wat het aantal gere-integreerde werknemers op 427 bracht. Enkele maanden later is het re-integratiepercentage zelfs nog verder gestegen, wat aangeeft dat de door het EFG gefinancierde steun ook op langere termijn een positief effect kan hebben.

Een studie van de universiteit van Duisburg/Essen wees uit dat re-integratiebedrijven die werklozen helpen potentiële werkgevers te vinden, zoals het bedrijf dat de voormalige werknemers van Nokia ondersteunde en bijstond, heel doeltreffend zijn in het aanmoedigen van de deelnemers om actief op zoek te gaan naar werk. De bevindingen toonden aan dat personen die gebruikmaakten van deze instanties 33,6 uur per week spendeerden aan opleiding en de zoektocht naar een baan; een cijfer dat de verwachtingen overtrof.

De bevindingen tonen ook een gebrek aan enthousiasme voor geografische mobiliteit, in het bijzonder bij mensen die laaggeschoold zijn. Dit was te wijten aan familiebanden, de angst om ergens anders opnieuw te starten en de hogere leeftijd van heel wat werknemers uit deze doelgroep. In deze context bleek dat de doeltreffendheid van het EFG rechtstreeks verband hield met de heersende economische omstandigheden en het absorptievermogen van de plaatselijke arbeidsmarkt.

Tot slot vormde de ervaring ook de inspiratiebron van een artistiek project. Een theaterregisseur schreef namelijk een toneelstuk op basis van de verhalen van de werknemers en hun vastberadenheid.

Interview — Thomas Eming

Na een technische opleiding en beroepservaring op het gebied van elektrische en systeemengineering werkte Thomas Eming meer dan tien jaar voor Nokia in Bochum. Toen Nokia de fabriek in Bochum sloot, verloor Thomas zijn werk.

Welke impact had het gedwongen ontslag op u en uw familie?

Ik was in die periode met ouderschapsverlof en ik wist dus niet wat er allemaal aan de hand was. Ik zou normaal gezien terug aan de slag gaan toen het nieuws bekend raakte dat de fabriek zou sluiten. Ik rekende op het salaris. Wanneer je een vaste baan hebt binnen een bedrijf, denk je er niet aan dat je die gaat verliezen. Ik dacht dat ik gewoon terug zou gaan werken na mijn ouderschapsverlof. We hadden ook net een huis gekocht, dus het was een enorme schok voor ons.

Hoe verliep de zoektocht naar een andere baan?

We werden allemaal overgeplaatst naar een re-integratiebedrijf en ik maakte me zorgen over mijn toekomst. Gezien mijn leeftijd dacht ik dat het moeilijk ging worden om een andere baan te vinden dus besloot ik zelfstandige te worden. Ik volgde een opleiding in bedrijfskennis en energieadvies. Je hebt bedrijfskennis nodig om een zaak op te starten en ik was van plan energieadviseur te worden in de vastgoedsector.



Was het zelfstandig worden een succes?

De opleiding was vrij lang en anders dan verwacht maar energie-efficiëntie is belangrijk voor de toekomst. De eerste maanden had ik geen inkomen omdat ik nog veel moest leren. Maar nu loopt alles op wieltjes.

Wat is uw ervaring met de opleiding en het advies dat u kreeg na het verlies van uw baan?

Er waren wekelijkse meetings en opleidingen over hoe te solliciteren voor een baan. Het was een goede ervaring en ik voelde me goed ondersteund door het re-integratiebedrijf. Zij gaven ons heel veel kansen maar ik had een precies doel voor ogen. Daarom heb ik mijn kansen anders aangegrepen dan anderen.

**Wist u dat deze opleiding en dit advies werden gefinancierd door het EFG?**

In het begin niet. Nadat ik me had aangemeld bij het re-integratiebedrijf, heb ik me ingeschreven voor een cursus bij de Kamer van Koophandel die ik met eigen middelen heb betaald. Die kostte bijna 4 000 EUR. Ik heb met mijn adviseur bij het re-integratiebedrijf gesproken over de cursus en mijn idee om een eigen zaak te beginnen. Hij zei dat hij een aanvraag ging indienen voor financiering van het EFG en zorgde ervoor dat ik de opleiding terugbetaald kreeg. Dat was een goede start voor mijn zaak omdat het betekende dat ik het geld aan andere zaken kon spenderen, zoals een computer.

Hoe ziet uw professionele situatie er nu uit?

Ik run mijn eigen zaak als energieadviseur voor vastgoed in de bouwsector. Mijn klanten willen hun gebouwen renoveren en ik adviseer hen over de energieaspecten. Ik bekijk het gebouw, maak een verslag op en formuleer aanbevelingen voor energiebesparing. Dit soort advies wordt ondersteund door de federale en regionale overheden. Daardoor genieten de klanten heel wat financiering en daar krijg ik een deel van.

Wat adviseert u mensen die in een vergelijkbare situatie zitten?

Mijn advies is, zeker voor mensen die al een bepaalde leeftijd hebben bereikt, een eigen zaak op te starten en zelfstandige te worden. Ik hang wel af van andere mensen maar ik ben mijn eigen baas en ik beslis zelf hoeveel ik werk.

Auto-industrie, Castilla y León — Aragón, Spanje

In december 2008 werd bij de Europese Commissie een aanvraag tot EFG-financiering ingediend voor de auto-industrie in Castilla y León en Aragón. In totaal waren er tussen januari en oktober 2008 in beide regio's 1 082 gedwongen ontslagen gevallen in 12 ondernemingen in de sector.

Deze gedwongen ontslagen volgden op een langetermijndaling in het globale marktaandeel van de EU voor motorvoertuigen. Voor de EU27 daalde dit van 28,4 % in 2004 tot 26,9 % in 2007. In dezelfde periode steeg de productie van de EU27 met 7,5 %, vergeleken met 13,3 % wereldwijd.

Tussen 2003 en 2007 groeide de EU-import van motorvoertuigen in het algemeen en personenauto's in het bijzonder aanzienlijk. Voor motorvoertuigen steeg de import met 45 % en de export met 31 %, terwijl de respectieve cijfers voor personenauto's 44 % en 22 % bedroegen.

Tot 2004 was Spanje een netto-exporteur van auto's en motorvoertuigonderdelen. Tijdens dat jaar werd Spanje een netto-importeur en nam het handelstekort op dit gebied jaarlijks toe.

Voor negen van de betrokken bedrijven waren de gedwongen ontslagen het gevolg van de gestegen EU-import van wagens en hun onderdelen en de daling van het EU-marktaandeel inzake de productie van voertuigen. De andere drie bedrijven werden ook getroffen door de dalende autoproduktie in de EU, de ontslagen werden veroorzaakt door de verplaatsing van de productie naar niet-EU-lidstaten.

Naar aanleiding van de gedwongen ontslagen financierde het EFG actieve werkgelegenheidsmaatregelen voor 588 werknemers uit vier van de grootste bedrijven. Deze bestonden uit begeleiding, opstelling van de persoonlijke opties, algemene en specifieke opleiding, gespecialiseerde ondersteuning voor re-integratie en stimuli voor de zoektocht naar werk. Er werden ook vacatures gevonden via contacten met talrijke bedrijven in beide regio's. Door deze na de tenuitvoerleggingsperiode te behouden, worden de vooruitzichten van de werknemers op lange termijn verbeterd.

Tegen het einde van de tenuitvoerleggingsperiode die van maart 2008 tot december 2009 liep, waren er 184 (34,5 %) werknemers weer aan het werk. Dit percentage moet worden bekeken in de context van de hoge werkloosheid in Spanje als gevolg van de financiële en economische crisis.

De personen die geen werk hadden gevonden, verklaarden evenwel dat de maatregelen hun inzetbaarheid hadden verhoogd. Ze hadden gezorgd voor meer zelfvertrouwen en een groter gevoel van eigenwaarde, hen zelfstandiger gemaakt en hen geholpen de nodige vaardigheden te verwerven zoals het vermogen om doelstellingen te identificeren en persoonlijke opties vast te leggen met het oog op een nieuwe baan.

Het EFG wordt als een bijzonder geschikt instrument beschouwd om werknemers met weinig kansen opnieuw aan werk te helpen. De lengte van de ondersteuningsperiode en de begroting maken het mogelijk talrijke coaching-, advies- en opleidingsdiensten aan te bieden en stellen werknemers in staat om hun eigen loopbaandoelstellingen en -plannen te ontwikkelen.

Interview — Alberto Cascán Pardo

Het grote internationale autobedrijf waarvoor Alberto Cascán Pardo al bijna 17 jaar werkte, begon verlies te boeken. Het bedrijf besloot te verhuizen, sloot de fabrieken in de regio en ontsloeg zijn werknemers, onder wie ook Alberto en zijn vrouw.

Welke impact had het gedwongen ontslag op u?

Na 17 jaar op dezelfde plek voel je je op je gemak. Je legt je toe op je gezinsleven en denkt niet aan opleiding of voorbereiding op een andere baan. Toen ik zonder werk viel, voelde ik me compleet verloren en wist ik niet waar op zoek te gaan naar een andere baan.

Welke impact had het op uw gezinsleven?

Het had een enorme impact aangezien mijn vrouw in dezelfde fabriek werkte en ook haar werk verloor. We kregen allebei een werkloosheidsuitkering maar daarvan kan je niet eeuwig leven. We maakten ons zorgen over de toekomst en één van ons moest een baan zien te vinden want we hadden een dochtertje.

Hoe verliep de zoektocht naar een andere baan?

Ik ging meteen aan de slag omdat ik niet langer dan nodig werkloos wilde blijven. Mijn vrouw heeft niet meteen werk gezocht omdat zij voor onze dochter zorgde. De eerste stap was het opstellen van een cv, iets wat ik vroeger nooit had gedaan. Ik ging naar de arbeidsbemiddelingsdienst maar toen daar geen aanbiedingen uit de bus kwamen, heb ik besloten dat ik op eigen houtje moest beginnen rondkijken. Ik heb mijn cv afgegeven bij verschillende bedrijven en één daarvan heeft me gebeld. Ik vond een baan maar het duurde slechts zes maanden aangezien de productie kelderde en het bedrijf uiteindelijk werknemers ontsloeg, waaronder mezelf.

Wat is uw ervaring met de opleiding die en het advies dat u kreeg na het verlies van uw baan?

Zonder de opleiding had ik niet geweten hoe ik een sollicitatiegesprek moest aanpakken. Zij hielpen me een beter cv op te stellen en toonden welke punten moesten worden benadrukt. We deden testgesprekken en ik begon eraan gewend te raken. Toen ik naar een echt sollicitatiegesprek moest, had ik veel meer zelfvertrouwen. In de praktische opleiding leerde ik met een vorkheftruck werken. We kregen niet zoveel oefening als ik had gewild maar het heeft me wel geholpen om een nieuwe baan te vinden en twee jaar later werk ik hier nog altijd. Mijn vrouw volgde een computercursus en leerde een computer te gebruiken.

Heeft uw vrouw een andere baan gevonden?

Ja, maar het heeft wat langer geduurd. Ze werkt als vervanger bij de post maar op vrij constante basis. In het begin belden ze haar om een paar dagen te komen, daarna voor een maand. Ze blijft werken met tussenpozen.



Wist u dat de opleiding werd gefinancierd door het EFG?

Ik was ervan op de hoogte omdat we aan het begin een gesprek hadden met een aantal lesgevers die ons vertelden dat de opleiding gedeeltelijk door de EU werd gefinancierd.

Hebt u een contract voor uw huidige baan?

Ik heb 20 maanden als tijdelijke werknemer gewerkt en kreeg daarna een contract van zes maanden. Dat is mijn huidige situatie. Ik heb goede hoop dat het contract van zes maanden zal worden verlengd. Als dat gebeurt, word ik een vaste werknemer. Het idee spreekt me erg aan omdat het een heel stabiele baan is.

Maakt het bedrijf waar u momenteel werkt ook deel uit van de autosector?

Het produceert glaspanelen voor winkelramen en dergelijke. De panelen worden door machines gemaakt maar daarna moet het glas van de ene plaats naar de andere worden gebracht. De cursus die ik volgde, was ideaal voor deze baan omdat ik precies heb geleerd wat ik nu doe: materiaal met een vorkheftruck vervoeren.

Wat adviseert u mensen die in een vergelijkbare situatie zitten?

Denk niet dat je in je luie zetel kunt gaan zitten omdat je recht hebt op een uitkering. Ik heb dat niet gedaan en daar ben ik blij om. Je moet je beginnen voor te bereiden op een andere baan. Er bestaan opleidingen voor verschillende soorten werk en je moet je kansen grijpen.



Interview — María Jesús Sain Ruiz

María Jesús Sain Ruiz werkte in de autofabriek van Delphi in Aragón. Toen het bedrijf besliste de productie naar een niet-EU-land te verplaatsen, was María één van de personen die hun baan verloren.

Welke impact had het gedwongen ontslag op u?

Het was een schok. Het enige waaraan ik kon denken, was dat ik wilde blijven werken.

Welke impact had het op uw gezinsleven?

Zoals ik zei, het was een schok. Bovendien werd mijn man die meer dan 27 jaar bij hetzelfde bedrijf had gewerkt als meubelmaker kort daarna ook ontslagen. Hij is nog steeds werkloos.

Hoe verliep de zoektocht naar een andere baan?

Ik heb alles geprobeerd. Ik geloof dat opleiding enorm belangrijk is dus betaalde ik zelf twee cursussen voor een computer- en apotheekopleiding. Toen ik de kans had opleiding en advies te krijgen via het arbeidsbureau van Aragón, heb ik meteen toegehaapt.

Wat is uw ervaring met de opleiding en het advies dat u kreeg na het verlies van uw baan?

Door tijdsbeperkingen overlaptten sommige cursussen maar ik ben erin geslaagd alles te volgen. Soms was ik een hele dag in opleiding dus ik ben niet helemaal tevreden over de organisatie. Maar de lesgevers waren echt wel ontzettend goed voorbereid.

Wist u dat deze opleiding en dit advies werden gefinancierd door het EFG?

Ja, men heeft mij verteld dat de maatregelen werden gefinancierd door de EU.

In welke opzichten heeft het u geholpen?

Ik heb verschillende opleidingen gevolgd, zoals technieken voor het zoeken van een baan en fotovoltaïek. Ik heb ook een cursus gevolgd om vrijetijdscoach te worden. Na deze cursus kreeg ik een job aangeboden in een plaatselijke spelothek maar wegens besparingen wordt mijn contract niet verlengd.

Wat adviseert u mensen die in een vergelijkbare situatie zitten?

Ik zou hen adviseren om niet gewoon thuis te blijven zitten maar om die tijd te gebruiken om iets nieuws te leren.

Perlos, Finland

Perlos is een Finse fabrikant die plastic onderdelen voor mobiele telefoons maakt. Het bedrijf zorgde voor meer dan 2 000 banen in de regio Noord-Karelië maar heeft zijn productie nu volledig uit Finland weggehaald. Toen hoofdafnemer Nokia zijn productie naar Azië verhuisde, was Perlos verplicht hetzelfde te doen.

Noord-Karelië is een schaars bevolkte regio met een werkloosheidspercentage van 15 % — bijna tweemaal het nationale gemiddelde. Toen Perlos, veruit de grootste werkgever, wegging, was dit dus een enorme schok met als rechtstreeks gevolg 915 gedwongen ontslagen in de regio. Hiervan werkten 906 werknemers bij de vestigingen van Perlos Oyj in Joensuu en Kontiolahti en 9 kwamen van toeleveranciers.

Er werd gevreesd dat de hoofdzakelijk jonge groep van werknemers de regio gewoon zou verlaten, dus voerden de arbeidsbureaus een crisisplan uit. Als onderdeel hiervan diende Finland op 18 juli 2007 een aanvraag tot EFG-financiering in bij de Europese Commissie.

Aangezien de aanvraag snel was ingediend, waren de arbeidsbureaus er vrij zeker van dat ze EFG-steun zouden krijgen voor hun plan. Daardoor kon een ambitieuzer maatregelenpakket worden samengesteld dat anders nooit mogelijk was geweest. Vervolgens leverde het EFG tijdens de periode van maart 2007 tot juli 2008 een bijdrage van 1,3 miljoen EUR om werknemers te helpen nieuwe kwalificaties te verwerven en een nieuwe baan te vinden. Naast de steun die door het EFG werd verstrekt, waren er andere plannen die zich richtten op regionale ontwikkeling en ondersteuning voor een wetenschapspark rond de universiteit.

Als onderdeel van het plan werd een overzicht gemaakt van alle andere plaatselijke bedrijven met het oog op mogelijke banen en werd een marketingcampagne gelanceerd om nieuwe bedrijven naar de regio te lokken. Dit soort ontwikkeling en het behoud van een uitgebreid netwerk van belanghebbenden bleken nuttig voor zowel de ondersteuning van de ontslagen werknemers als toekomstige uitdagingen.

Alle ontslagen werknemers kregen speciaal gepersonaliseerd advies en dit vanaf de dag dat zij hun ontslagbrief kregen. Andere actieve werkgelegenheidsmaatregelen die door EFG-financiering werden uitgevoerd, waren de promotie van ondernemerschap en de verstrekking van mobiliteitstoelagen en opleidingscheques. Ook werden analyses inzake beroepsvaardigheden en vakkundigheid uitgevoerd.

Opleiding om de werknemers nieuwe vaardigheden aan te leren voor nieuwe banen vormde het sleutelement van de maatregelen waaraan ongeveer 400 mensen deelnamen. Dit moest niet alleen de werknemers zelf aanzienlijke voordelen opleveren maar ook de hele regio, zeker gezien de afgelegen ligging en het risico op ontvolking. Van de 921 werknemers die hebben geprofiteerd van de maatregelen die door het EFG werden gefinancierd, was 56,9 % weer aan het werk aan het einde van de tenuitvoerleggingsperiode.

Het plan kreeg wel te kampen met een aantal uitdagingen. De tenuitvoerleggingsperiode was niet lang genoeg voor bepaalde maatregelen, zoals de voorbereiding voor startende ondernemingen om deze tot een succes te laten uitgroeien. Daarbij konden bepaalde vernieuwende ideeën niet worden uitgevoerd omdat hiervoor geen toelage was voorzien in de nationale wetgeving.

De sterkten en zwakten van de maatregelen zijn tot op een bepaalde hoogte geanalyseerd, evenals de uitdagingen die zijn aangegaan en de kansen die zich hebben voorgedaan. Deze analyse kan nuttig zijn voor andere regio's en sectoren die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. In het geval van Noord-Karelië hebben de getroffen maatregelen om de Perlos-kwestie aan te pakken de regionale arbeidsdiensten de mogelijkheid gegeven om noodplannen op te stellen voor grootschalige gedwongen ontslagen in de toekomst.

Interview — Mika Juvonen

Mika Juvonen genoot een opleiding als auto-ingenieur en werkte als werkplaats- en onderhoudsmanager bij een garage alvorens bij Perlos aan de slag te gaan. Hij werkte bijna tien jaar bij Perlos als productie- en fabricatiemanager. Hij was één van de laatste werknemers die het bedrijf verliet toen het de productie uit Finland weghaalde.

Welke impact had het gedwongen ontslag op u?

Ik had niet door dat de fabriek zo snel zou sluiten. Ik werkte er bijna tien jaar en voelde me thuis in het bedrijf. Ik kreeg dus een gevoel van onveiligheid en angst over me heen, zelfs al waren mijn toekomstplannen al duidelijk vóór ik mijn werk verloor.

Welke impact had het op uw gezinsleven?

Het had een impact op mijn gezinsleven aangezien mijn vrouw in dezelfde periode haar werk verloor. Dat was een nog grotere schok aangezien het onverwachter kwam.

Hoe verliep de zoektocht naar een andere baan?

De eerste grote afvloeiingen vonden plaats in maart 2006, ongeveer een jaar vóór de productie uiteindelijk werd stopgezet in Finland. Die zomer en herfst zag het er naar uit dat er meer kans was op productiebezuinigingen maar toch kwam de volledige stillegging van de productie als een complete verrassing. We spraken erover onder de collega's en ik begon plannen te maken voor een eigen zaak. Ik was toen 39. Onze kinderen waren bijna volwassen en ik had managementervaring.

Naar welke sector bent u gegaan en waarom?

Ik was van plan biogas en -meststoffen te produceren. Mijn schoonbroer en zijn schoonbroer kwamen met dit idee maar hadden geen tijd om het uit te werken. Ik was geïnteresseerd, omdat het me de kans gaf om mijn ervaring in projectmanagement en auto's te gebruiken aangezien wij elektriciteit genereren via motoren die biogas gebruiken. In de toekomst hopen we dit toe te passen op auto's door biomethaan te produceren. Bovendien ben ik afkomstig van het platteland en mijn ouders hadden een boerderij. Ons bedrijf kan meststof produceren voor organische landbouw van ongeveer 1 000 hectare per jaar. Vanuit een idealistisch standpunt hebben milieukwesties mij altijd al geboeid. Ik wil de wereld beter achterlaten voor onze kinderen, maar dit moet wel op een economisch duurzame manier gebeuren.

Wat is uw ervaring met de opleiding die en het advies dat u kreeg na het verlies van uw baan?

Het advies dat we kregen van het jobcentrum was uitstekend. Ik kende de mensen daar omdat ik eerder in de werving had gewerkt en nu stond ik aan de andere kant van het hek. We hadden een zeer goede verstandhouding en zij waren erg behulpzaam.

Wist u dat deze opleiding en dit advies werden gefinancierd door het EFG?

Ik wist van bij het begin dat zij van plan waren een aanvraag tot EFG-financiering in te dienen. We hebben met ingehouden adem gewacht op het antwoord.





In welke opzichten heeft het u geholpen?

Dankzij de financiering had ik de kans opleidingen te volgen op het gebied van milieutechnologie, bio-energie als onderneming en energiebehoeften van boerderijen en dit terwijl ik een stabiel inkomen had. Het gaf me ook de kans om de nodige contacten en kennisbasis te leggen voor ons bedrijf.

Hoe ziet uw professionele situatie er nu uit?

Ik run mijn eigen bedrijf. Ik ben er de grootste aandeelhouder, samen met mijn schoonbroer en zijn schoonbroer. Onze totale investering bedroeg ongeveer 5,5 miljoen EUR. Ons bedrijf heeft dus een grote schuld maar het zakelijk klimaat is gunstig voor energieproductie via afvalrecycling. Ik werk veel meer dan vroeger en verdien minder maar ik ben optimistisch. Naast mezelf hebben we momenteel vier mensen voltijds en drie mensen halftijds in dienst.

Wat adviseert u mensen die in een vergelijkbare situatie zitten?

Je moet zoveel mogelijk uit beschikbare opleidingen en advies halen. Om je doel te bereiken, moet je hard werken en je moet erin geloven dat je een negatieve situatie kunt omzetten in iets positievers.



Alytaus Tekstile, Litouwen

Het faillissement van het bedrijf Alytaus Tekstile in Alytus, Litouwen, dat te wijten was aan de algemene verplaatsing van de textiel- en kledingproductie naar markten met lagere kosten, leidde tot 1 089 gedwongen ontslagen tussen oktober 2007 en februari 2008. Litouwen diende daarom in mei 2008 een aanvraag tot EFG-financiering in.

Vóór Litouwen in 2004 lid werd van de EU, vormden de EU-lidstaten de belangrijkste markt voor de Litouwse textielexport. Na afloop van het Multivezelakkoord van de Wereldhandelsorganisatie in hetzelfde jaar, steeg de waarde van de EU-import van Chinese textiel en kleding tot 22,9 miljard EUR in 2005, bijna tweemaal zoveel als in 2000.

Doordat de Litouwse nationale markt erg klein was en 80 % van de textiel- en kledingproductie van het land voor export was bestemd, betekende dit dat de Litouwse textielsector als geheel sterk getroffen werd door de concurrentie.

Aangezien de productiekosten ongeveer viermaal hoger lagen dan in China, kon Alytaus Tekstile de concurrentie niet meer aan. De stijgende energiekosten en de verplaatsing naar het buitenland van verschillende van zijn grootste afnemers droegen ook bij tot de teloorgang van het bedrijf.

Vanaf mei 2008 werden gedurende meer dan 1 jaar actieve werkgelegenheidsmaatregelen verstrekt, initieel aan de 600 werknemers die op het ogenblik van indiening van de aanvraag nog steeds bijstand nodig hadden en vervolgens aan nog 19 anderen. Deze maatregelen omvatten bijstand bij de zoektocht naar een baan, de opstelling van gepersonaliseerde plannen, herscholing, arbeidsbemiddeling, steun aan ondernemerschap en werkloosheidsuitkeringen en opleidingstoelagen.

Aan het eind van de tenuitvoerleggingsperiode was 53,3 % van de doelgroep weer aan het werk, terwijl 12 % nog steeds werkloos was. Bijna een kwart had ervoor gekozen op pensioen te gaan aangezien bijna de helft van de doelgroep tussen 55 en 64 jaar oud was. De rest was niet langer op zoek naar werk door ongeschiktheid of gezondheidsproblemen.

Het feit dat 99 % van de EFG-financiering werd gebruikt, toont aan dat de initiële begroting precies en realistisch was. Voor een aantal maatregelen bleek de kost die tijdens de aanbestedingsprocedure werd opgegeven bovendien lager te zijn dan de eerste ramingen, waardoor meer mensen konden deelnemen. Daardoor oversteeg het aantal mensen die genoten van de ondernemerschapspromotie en arbeidsbemiddeling de ramingen met respectievelijk 35 % en 32 %.



Interview — Gerimantas Žukauskas

Gerimantas Žukauskas was afdelingshoofd bij Alytaus Tekstile en verantwoordelijk voor zo'n 500 werknemers. Toen het bedrijf in november 2007 failliet ging, viel Gerimantas zonder werk.

Welke impact had het gedwongen ontslag op u?

Het was een grote schok omdat ik aan het hoofd stond van een grote afdeling, één van de vier in het bedrijf.

Hoe verliep de zoektocht naar een andere baan?

Het eerste wat je doet, is de arbeidsbemiddeling op de hoogte brengen. Zij vertelden me dat er een bijstandsprogramma bestond. Als voormalig afdelingshoofd had ik contacten dus probeerde ik via hen hulp te krijgen. Ik probeerde ook rond te vragen bij vrienden en keek naar vacatures in het buitenland.

Wat is uw ervaring met de opleiding die en het advies dat u kreeg na het verlies van uw baan?

Ik had niet echt een opleiding nodig. De arbeidsbemiddeling kende mijn functie en de kwalificaties en ervaring die ik had. Als afdelingshoofd heb je een pak ervaring en is het moeilijker nieuwe dingen aan te leren wanneer je 40 bent en hooggeschoold. Het is gemakkelijker een werknemer om te scholen dan iemand zoals ik.

Hoe ziet uw professionele situatie er nu uit?

Een Letse contactpersoon die enkele jaren in de textielindustrie had gewerkt en met Alytaus Tekstile zaken had gedaan, stelde aan een aantal van mijn collega's en mezelf voor om samen met hem een joint venture op te starten. Gezien de crisis en de inkrimping van de markt zagen we geen andere keuze. Toen we deelnamen, had de Let het bedrijf al opgericht dat nu Alytaus Teksera heet. Wij werden aandeelhouders en zijn nu vier jaar actief met een jaaromzet van 400 000 EUR. Wij hebben vijf mensen in dienst: vier werkten als manager bij Alytaus Tekstile en dan heb je nog de Let. De EU-steun gaf ons genoeg middelen om het bedrijf op te zetten.

Wist u dat de steun werd gefinancierd door het EFG?

Ja, dat wisten we. De steun was een grote hulp en erzonder hadden we het bedrijf niet kunnen oprichten. We zijn er erg dankbaar voor. Ik ben geïnteresseerd in bijkomende steun omdat wij veel contacten hebben gelegd en mensen zien dat het bedrijf groeit. De eerste drie jaar maakten we geen winst maar de volgende drie jaar wel. Ik ben ook blij dat we de kans hebben mensen te tonen hoe de EU hen kan helpen.

Wat is de voornaamste focus van uw nieuw bedrijf?

In het begin wilden we de focus leggen op productie en probeerden we materiaal aan te schaffen. De Letse mede-eigenaar had wat budget maar we hadden ook krediet nodig. Aangezien we geen activa hadden, weigerde de bank ons een lening. Dit viel samen met de ergste periode uit de crisis en daarom legden we de focus op import en export. We huren momenteel een magazijn van Alytaus Tekstile dat een nieuwe eigenaar heeft. We zijn van plan dit te kopen als we een lening kunnen vastkrijgen.

Wat adviseert u mensen die in een vergelijkbare situatie zitten?

Wij hadden een managersfunctie en ik kan enkel personen adviseren die hetzelfde werk deden als ik. Wij kenden de markt en wisten hoe die werkte en dat een faillissement niet het eind van de wereld is, maar een kans. Mensen die met een faillissement worden geconfronteerd, zien dit anders. Ik zou dus gewoon zeggen dat je geen angst moet hebben hiervoor. Als je EU-steun krijgt, haal er dan alles uit. Kijk naar de toekomst en wees je ervan bewust dat je die vorm moet geven.

Norte-Centro, Portugal

In totaal werden 1 588 gedwongen ontslagen gemeld in 49 textielbedrijven (waarvan 39 in de regio Norte en 10 in de regio Centro) tussen februari en november 2008 en nog 138 andere ontslagen in de daaropvolgende twee maanden. Naar aanleiding hiervan diende de Portugese overheid in januari 2009 een aanvraag tot EFG-financiering in.

Sinds het begin van de jaren negentig onderging de Europese textiel-, kleding- en schoensector een groot-schalige herstructurering, waarbij het aantal werkrachten met bijna een derde werd verminderd. Het einde van het Multivezelakkoord van de Wereldhandelsorganisatie in 2004 ging gepaard met een quasi verdubbeling van de EU-import van textiel en kleding uit landen met lagere kosten, zodat de regio's Norte en Centro in Portugal te maken kregen met een snel groeiende concurrentie.

Er werd verwacht dat de markt in 2007/2008 stabiel zou worden dankzij de aanpassingen van de bedrijven en de modernisering van de nationale textielindustrie. De verslechterende economische toestand leidde echter tot meer sluitingen en een daling van het consumentenvertrouwen.

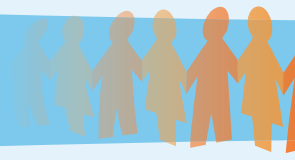
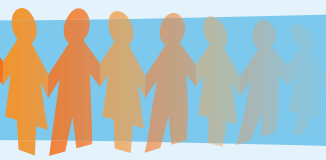
In de regio Norte is de textiel- en kledingsector goed voor meer dan 14 % van de werkgelegenheid, terwijl deze in de regio Centro 15 % van de totale industriële werkgelegenheid vormt. In 2007 waren de gedwongen ontslagen in de textielsector goed voor 4 % van het totale Portugese werkloosheidspercentage. Bovendien is 97,8 % van de werkloosheid als gevolg van baanverlies in de textielsector geconcentreerd in de regio's Centro en Norte.

De regio Norte heeft het laagste inkomen per hoofd en de hoogste werkloosheidsgraad van het land. Beide regio's worden gekenmerkt door relatief lage opleidings- en kwalificatieniveaus.

Norte kreeg ook te lijden onder de insolventie van de Duitse multinational Qimonda AG, een producent van computers en elektronische en optische producten. De financiële crisis en de daaruit volgende inkrimping van de wereldeconomie verminderden het vermogen van Qimonda om te investeren in vernieuwing en productie-uitrusting. Bovendien zorgde overcapaciteit op de DRAM-markt (Dynamic Random Access Memory) voor druk op de prijzen, waardoor talrijke bedrijven hun productie moesten terugschroeven.

De productie in de Duitse fabriek die grondstoffen aan de Portugese afdeling leverde, werd stopgezet. Hierdoor en door het feit dat er geen overeenkomst met potentiële investeerders werd bereikt, werd Qimonda Portugal tot insolventie gedwongen.





Het verlies van Qimonda leidde tot bijna 1 000 gedwongen ontslagen in de regio Norte. Dit betekende een schok voor de vooruitzichten van de regio aangezien Qimonda als een succesverhaal werd beschouwd door de investeringen in vernieuwing en technologische ontwikkeling en de inspanningen om zichzelf een plaats te geven op de internationale markt.

Wat de textielindustrie betreft, was het initiële plan om aan alle 1 504 werknemers actieve werkgelegenheidsmaatregelen te bieden zoals de erkenning, validering en certificatie van vaardigheden, beroepsopleiding, opleidingstoelages, bijstand bij ondernemerschap en opstelling van persoonlijke werkgelegenheidsplannen. Uiteindelijk namen slechts 720 mensen deel. De deelname aan het merendeel van de maatregelen was lager dan verwacht, met uitzondering van de beroepsopleiding waaraan 714 werknemers deelnamen, tegenover de verwachte 250. De kosten van de maatregelen waren lager dan geraamd omdat werknemers hoofdzakelijk voor de kortere opleidingen kozen.

Ongeveer een kwart van de doelgroep was 55 jaar of ouder, laaggeschoold en had weinig vaardigheden. In totaal had 79 % geen 9 jaar basisonderwijs afgemaakt en een bijkomende 13 % had het secundair onderwijs niet afgemaakt. Er werd echter een grotere bereidheid tot deelname vastgesteld bij de 55-plussers en ook vrouwen met hogere opleidingsniveaus waren goed vertegenwoordigd.

Langere opleidingsmaatregelen zouden eventueel nuttig zijn geweest maar waren door de korte tenuitvoerleggingsperiode niet mogelijk. De deelnemers erkenden evenwel dat de basisopleiding in IT, samen met de erkenning van hun vroegere ervaring, hun inzetbaarheid had vergroot.

Aan het eind van de periode hadden 30 van de 720 werknemers werk gevonden, 9 volgden een opleiding; de andere 681 waren nog steeds werkloos met weinig zicht op werk.

De resultaten toonden de nood aan voorafgaande publiciteit voor dergelijke acties, ruime betrokkenheid van de arbeidsbureaus en naleving van het tijdschema voor acties tijdens de volledige tenuitvoerleggingsperiode. Uit deze ervaring bleek ook dat het noodzakelijk is om zorgvuldig om te gaan met de selectie van ondernemingen die worden betrokken bij EFG-maatregelen op regionaal niveau.

Na de insolventie van Qimonda werden tussen juni en oktober 2009 actieve werkgelegenheidsmaatregelen verstrekt aan 839 werknemers. De begunstigden kregen opleidingstoelagen en konden deelnemen aan zowel de beroeps- als de ondernemerschapsopleiding.

De werknemers kregen steun om hun eigen zaak te starten en stageplaatsen te vinden om praktijkervaring te kunnen opdoen. Bovendien werden er incentives geboden aan potentiële werkgevers om voormalige werknemers van Qimonda aan te werven. Tot slot gaven de EFG-maatregelen de ontslagen werknemers de kans om hun verworven vaardigheden beter te erkennen, wat leidde tot een verhoogde validering en certificatie van hun competenties.

Vitor Macedo en Mafalda Ferreira coördineerden twee EFG-maatregelen voor ontslagen werknemers uit de textielsector. De ene maatregel ondersteunde de re-integratie van werknemers op de arbeidsmarkt. De andere promoveerde het ondernemerschap.

Interview — Vitor Macedo

Welke impact hadden de gedwongen ontslagen op de regio?

In onze regio waren de ontslagen werknemers die vallen onder de EFG-aanvraag in de textielsector afkomstig van meerdere bedrijven. Dit is het resultaat van de crisis in de textielindustrie die te wijten is aan de concurrentie uit de Aziatische landen. De mensen en bedrijven hadden specifieke kenmerken. Daarom kenden wij de exacte omvang van de reële impact niet.

Hoe hebben de ontslagen werknemers hun zoektocht naar nieuw werk aangepakt?

Heel wat werknemers waren ouder dan 50 en laaggeschoold waardoor, het moeilijk was werk te vinden in onze sector. Zij deden erg specifiek werk, vaak gedurende 20 of 30 jaar. Het was dus moeilijk voor hen om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen in het kader van een herscholing.

Waren de begunstigen zich erg bewust van de EFG-steun?

We hebben geprobeerd hen hierover te informeren maar voor de meesten was dit verwarrend. Heel wat mensen verwarren het EFG met andere EU-financiering, in het bijzonder het Europees Sociaal Fonds.



Op welke manier hebben de EFG-maatregelen bijgedragen?

Wij hopen dat de maatregelen hebben geholpen om mensen actiever te maken en hen hoop te geven op een nieuwe baan. Het was de eerste EFG-aanvraag voor de noordelijke regio en we hadden maar vier maanden om deze ten uitvoer te leggen. Om er een groot aantal mensen bij te betrekken, besloten we zogenaamde „broadband“-opleiding voor computervaardigheden en validering en certificatie van vaardigheden te organiseren. Door de leeftijd van de personen en de crisis in de textielindustrie hadden de maatregelen niet zoveel impact als we hadden verwacht.

Heeft u suggesties om deze maatregelen efficiënter te maken in de toekomst?

Wij zouden een verlenging van de tenuitvoerleggingsperiode van de EFG-maatregelen van één jaar naar twee jaar op prijs stellen. Door de ervaring met de textielsector hebben we onze aanpak voor drie nieuwe aanvragen kunnen verbeteren: één voor het halfgeleiderbedrijf Qimonda, één voor Rohde, een Duitse schoenenfabrikant, en een derde voor de auto-onderdelenindustrie. Wij hebben de planning voor de tenuitvoerlegging van de maatregelen verbeterd, in het bijzonder door samen te werken met de vakbonden en andere partners. Ook belangrijk is dat een uitgebreidere, flexibelere reeks maatregelen werd ontworpen. Deze omvat individuele steun voor beroepsopleiding en bijstand aan werknemers om zelfstandig te worden. We hebben ook veel meer informatie verspreid over de maatregelen. Dat wekte de belangstelling van werknemers en zorgde voor een groter bewustzijn inzake de EFG-steun.

In welk stadium zitten de andere aanvragen?

De Qimonda-maatregelen lopen ten einde en het Rohde-project is nu halfweg. Voor Qimonda hebben we de nadruk gelegd op het herscholen van werknemers voor andere activiteiten omdat er geen ander bedrijf in de regio is dat halfgeleiders maakt. Aangezien de schoenproductie op export is gericht en in Portugal een groei kent, proberen we in het geval van Rohde de werknemers te helpen vaardigheden te ontwikkelen die kleine en middelgrote bedrijven in de regio nodig hebben om hen opnieuw in de sector te lanceren. Wat de auto-onderdelenindustrie betreft, hebben we sessies georganiseerd om de maatregelen voor te stellen. Jobcentra houden momenteel meer gepersonaliseerde gesprekken om voor elke werknemer de juiste werkgelegenheids- en opleidingsmaatregelen vast te leggen.

Wat is het vooruitzicht voor de regio op het gebied van werkgelegenheid?

De huidige situatie is moeilijk. Door de crisis heeft de arbeidsmarkt het zwaar te verduren gekregen. Voor de textielindustrie hebben de resultaten van de EFG-interventie de verwachtingen niet echt ingelost, voornamelijk door de hogere leeftijd en de beperkte kwalificaties van de begunstigden. Voor Qimonda en Rohde verwachten we een aanzienlijke terugstroom van werknemers naar de arbeidsmarkt. De situaties verschillen tussen de verschillende sectoren maar we zijn optimistisch omdat we ons met deze maatregelen meer kunnen richten op specifieke problemen en efficiëntere oplossingen kunnen vinden.



Interview — Mafalda Ferreira

Kunt u een paar voorbeelden geven van mensen die voordeel haalden uit de maatregelen?

Voor de maatregel die was gericht op re-integratie op de arbeidsmarkt, hadden we te maken met mensen die al een bepaalde leeftijd hadden bereikt, veelal vrouwen, met een lage scholingsgraad, die 20 of 30 jaar hetzelfde werk hadden gedaan. Zij hadden geen vaardigheden die ook in andere activiteiten konden worden gebruikt. Zij hadden een laag zelfbeeld en waren niet gemotiveerd. Voor de maatregel inzake de ontwikkeling van ondernemerschap hadden de mensen meer vaardigheden, maar ook zij waren niet erg gemotiveerd.

Wat hielden de maatregelen voor de eerste groep in?

We probeerden de eerste groep te motiveren om actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan en ondersteunden hen in deze zoektocht. We hielpen hen alles te halen uit de vaardigheden die zij tijdens hun leven hadden opgedaan en die nuttig konden zijn om een baan te vinden. Wij oriënteerden hen naar verschillende soorten opleiding, toonden hun het belang van nieuwe vaardigheden en maakten hun duidelijk dat ze verschillende dingen konden doen. We moesten hun leren cv's te schrijven en sollicitatiegesprekken voor te bereiden. Aan het eind van het proces zagen hun vooruitzichten er anders uit en waren zij bereid om in hun loopbaan te investeren.

En hoe zat het met de maatregelen voor de tweede groep?

We legden de nadruk op bijstand bij het verwerven van technische vaardigheden zodat zij, nadat ze beslist hadden in welke sector ze wilden werken, wisten welke stappen ze moesten nemen. Met de steun van een lesgeversteam stelden ze businessplannen op, evalueerden ze de haalbaarheid en zochten ze financiering. Sommigen beseften dat hun plannen financieel niet haalbaar waren en stelden deze bij. Anderen gingen van start.

In welke sectoren hebben deze mensen een zaak opgestart?

Meestal in een sector die verwant was aan hun vorige baan. Sommigen werkten in de financiële branche van de textielindustrie en begonnen financieel advies te verstrekken. Anderen waren actief in marketing en startten bedrijven op om het mkb te begeleiden op het gebied van marketing. Een derde groep werkte in textiellaboratoria en besloot adviesbureaus op te richten om kleine bedrijven die laboratoria opstarten, te helpen voldoen aan de normen inzake uitrusting en procedures.



Zijn de werknemers die opleiding kregen nog steeds actief in de textielsector?

Door de crisis in de sector was het ons doel hen te helpen naar andere sectoren over te stappen. In onze regio zijn bepaalde sectoren vrij succesvol, zoals de dienstensector, in het bijzonder restaurants en hotels. Een aantal personen zijn in deze branche beland. Een andere mogelijkheid zijn kleine bedrijven die metalen onderdelen produceren en geen hoogopgeleide mensen nodig hebben. Een derde sector is ouderenzorg, in het bijzonder voor vrouwen. De interessantste verhalen komen van vrouwen die ons aan het begin van het programma vertelden dat ze 40 jaar in dezelfde sector hadden gewerkt en niets anders konden en die aan het eind op zoek waren naar nieuw werk en het vonden.

Waren de begunstigen zich erg bewust van de EFG-steun?

In het begin niet. Zij zaten heel diep en konden niet geloven dat iemand zich om hen zou bekommeren. Wij hebben van bij het begin de maatregelen uiteengezet en uitgelegd dat mensen bekommerd waren om hun toekomst.

Heeft u suggesties om deze maatregelen efficiënter te maken?

Tijd en grondig werk zijn vereist om deze doelgroep te helpen vaardigheden te ontwikkelen. We zouden graag hebben dat de maatregelen langer duren en dat we op een individuelere basis kunnen werken.

Wat is het vooruitzicht voor de regio op het gebied van werkgelegenheid?

We hebben momenteel te kampen met een ernstige crisis. Elke dag vragen bedrijven faillissementen aan. De textielindustrie is er slecht aan toe maar er zijn ook positieve tekenen zoals in de sectoren diensten en metaalbewerking. Bedrijven die vernieuwende methoden in hun fabricatieproces introduceerden, produceren nu goederen voor export.



**Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering in actie
Verhalen over kansen die het EFG heeft gecreëerd**

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie

2012 — 27 blz. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-22027-2

doi:10.2767/50951

Het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG) cofinanciert maatregelen om werknemers die het slachtoffer werden van massale afvloeiingen in één enkele sector of één enkel bedrijf, binnen eenzelfde of twee aangrenzende regio's, te helpen een nieuwe baan te vinden. Deze brochure geeft achtergrondinformatie over EFG-acties in vijf EU-lidstaten. Het omvat tevens interviews met mensen die voordeel hebben gehaald uit de maatregelen of betrokken zijn geweest bij de tenuitvoerlegging ervan.

Deze publicatie is beschikbaar op papier in het Engels, Frans en Duits en in een elektronische versie in alle officiële talen van de EU.

HOE KOM IK AAN EU-PUBLICATIES?

Gratis publicaties:

- bij de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bij de vertegenwoordigingen en delegaties van de Europese Unie.
Ga voor de contactgegevens naar <http://ec.europa.eu> of stuur een fax naar +352 2929-42758.

Betaalde publicaties:

- bij de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Betaalde abonnementen (bv. jaarreeksen van het *Publicatieblad van de Europese Unie* en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie):

- via een van de verkoopkantoren van het Bureau voor publicaties van de Europese Unie (http://publications.europa.eu/others/agents/index_nl.htm).

U kunt de **publicaties** van het directoraat-generaal Werkgelegenheid,
Sociale Zaken en Inclusie downloaden of een gratis abonnement nemen via:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

U kunt zich ook opgeven voor de gratis *elektronische nieuwsbrief*
Sociaal Europa van de Europese Commissie op

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/socialeurope

<http://ec.europa.eu/egf>



Publicatiebureau

ISBN 978-92-79-22027-2



9 789279 220272