

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2006-2007

8 mei 2007

GEDACHTEWISSELING

**over competentieontwikkeling op de arbeidsmarkt
met mevrouw Mieke Van Gramberen, kabinetschef Werk
van de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer Louis Bril**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goeij.

Vaste leden:

mevrouw Agnes Bruyninckx, de heren Johan Deckmyn, Freddy Van Gaevel, Roland Van Goethem, John Vrancken; de heer Jan Laurys, mevrouw Trees Merckx-Van Goeij, de heren Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy; mevrouw Anissa Temsamani, de heren Joris Vandenbroucke, Bart Van Malderen; de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Jul Van Aperen.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Kathleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde; de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Frans Peeters, mevrouw Miet Smet; mevrouw Caroline Gennez, de heren Chokri Mahassine, André Van Nieuwerkerke; mevrouw Patricia Ceysens, de heer Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borgh.

Toegevoegde leden:

mevrouw Vera Dua;
de heer Jan Peumans.

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie had op 20 maart 2007 een gedachtewisseling over competentieontwikkeling op de arbeidsmarkt met mevrouw Mieke Van Gramberen, kabinetschef Werk van de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming.

Bij deze gedachtewisseling waren eveneens een aantal bedrijfsleiders aanwezig, die de werkzaamheden van het Vlaams Parlement volgden in het kader van een stage voor bedrijfsleiders die het Vlaams Parlement organiseerde in samenwerking met Voka.

1. Uiteenzetting door mevrouw Mieke Van Gramberen

Mevrouw *Mieke Van Gramberen*, kabinetschef Werk van minister Frank Vandenbroucke zegt dat ze niet geaarzeld heeft om hier bij de Voka-stage te komen praten over de competentieagenda. Stages staan immers hoog op de politieke agenda van de minister. De overheid vraagt aan het bedrijfsleven om voldoende en kwaliteitsvolle stageplaatsen ter beschikking te stellen. Terecht verwachten vertegenwoordigers van de bedrijven hetzelfde van het parlement. Het kabinet hoopt een steentje bij te dragen.

De competentieagenda heeft tot doel competenties in het onderwijs maar ook in het latere leven, binnen en buiten de bedrijfsmuren, te onderkennen en te ontwikkelen. Dat is belangrijk voor een duurzame, innovatieve groei van de economie. Het is noodzakelijk voor de ontwikkeling van alle talenten in de samenleving. De spreker herinnert zich nog zeer goed de oproep van Urbain Vandeuren op het Voka-congres. Hij pleitte voor een radicale vernieuwing van het DNA van de economie. Hij schoof drie centrale assen naar voren: talentontwikkeling, internationaal ondernemen en innovatie (TI²). Naar aanleiding daarvan heeft de minister een open forum geschreven. Hij is het eens met de drie assen en de werkwijze die Voka voorstelt. Daartegenover moet er echter een EO² staan. Eigenlijk moet Vlaanderen op zoek gaan naar nieuwe evenwichten en oude patronen afleggen. Dat betekent dat niet alleen een aanpassing van de opleiding, waarin competenties ontwikkeld worden, maar ook een andere dialoog tussen alle partners, overheid, werkgevers, werknemers enzovoort. De overheid verwacht engagement, openheid en overleg van het bedrijfsleven, dus EO². Dat zijn de algemene politieke verwachtingen voor de competentieagenda.

De twee onderzoeksgroepen onder leiding van Luc Sels en Dirk Buyens hebben een uitgebreide enquête uitgevoerd bij grote bedrijven, kleine bedrijven, vakbondsafgevaardigden, mensen uit het onderwijs, uit het opleidingsmidden, loopbaandienstverleners enzovoort. Het resultaat is een tekst waarvan de onderzoekers denken dat er een maatschappelijk draagvlak voor bestaat. Die tekst is in september voorgesteld aan de sociale partners. Een tweetal weken geleden heeft het kabinet een reactie ontvangen waarin de sociale partners een aantal speerpunten geven waarover ze willen praten.

De spreker zal de zienswijze van de minister en het kabinet over een aantal onderdelen belichten, maar uit respect voor de dialoog tussen de sociale partners en de regering zal ze niet in detail treden. Ze wil het wel hebben over de grote lijnen en de visie. Ze denkt dat er daarover weinig meningsverschillen zijn.

Het kabinet heeft ook de mening van het onderwijs over de competentieagenda gevraagd. Tegen het einde van de maand wordt het antwoord verwacht.

De sociale partners hebben dus overlegd en een aantal speerpunten naar voren geschoven. Ze hebben een heleboel wensen voor de overheid en het onderwijs. Het kabinet neemt de handschoen graag op en zal er werk van maken. Uiteraard impliceert dat ook engagementen van het bedrijfsleven. Als het wil dat er bijvoorbeeld werk gemaakt wordt van elders verworven competenties, zal het ook zelf inspanningen moeten leveren. Het kabinet zal ook duidelijk maken wat het verwacht van de sociale partners, maar staat positief tegenover de speerpunten.

Mevrouw Van Gramberen licht verder vier aspecten toe. Het eerste aspect is geïnformeerde studiekeuze. De onderzoekers zelf benadrukken het belang van een bewuste studiekeuze. Daarmee bedoelen ze dat ouders en leerlingen bij hun opeenvolgende keuzes bewust zijn van de consequenties op het vlak van tewerkstelling. Zo kan iedereen studiekeuzes maken die afgestemd zijn op de behoeften van de arbeidsmarkt. In de gesprekken met werkgevers en het bredere werkveld blijkt dat ze geen hapklare werknemers zoeken maar wel breed gevormde mensen, die doordacht hun studie gekozen hebben en hun talenten al vroeg ontwikkeld hebben.

Zowel de basistekst als de toevoegingen van de sociale partners vragen de overheid om geïnformeerde studiekeuze te stimuleren. Dat is belangrijk op de verschillende keuzemomenten: van basis- naar secundair onderwijs, van secundair naar hoger onderwijs. Het kabinet deelt de mening van de sociale partners dat geïnformeerde studiekeuze op verschillende manieren kan gebeuren: door stage, werkbezoek, uitwisseling van materiaal tussen bedrijf en school enzovoort. Stages staan echter bovenaan het verlanglijstje.

Studiekeuze is dus cruciaal op verschillende momenten. De begeleiding kan spelenderwijs gebeuren, bijvoorbeeld in het lager onderwijs, of gebaseerd zijn op levensechte ervaringen in het bedrijf. Het kabinet deelt de mening van de sociale partners dat bepaalde actoren, onder meer de sectoren, de VDAB en de bedrijven, beschikken over onontgonnen materiaal, bruikbaar in het onderwijs. Het komt erop aan die informatie op een goede manier in de scholen te gebruiken.

Kortom, studiekeuze moet doordacht zijn. Het komt erop aan de mensen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te responsabiliseren. Geïnformeerde studiekeuze is een van de speerpunten die het kabinet de volgende weken en maanden wil nastreven.

Een tweede vraag van de sociale partners is een voluntaristisch stagebeleid in scholen. De minister heeft bij monde van het open forum al duidelijk gemaakt dat hij de scholen wil vragen om daar meer inspanningen voor te doen, niet alleen voor leerlingstages, maar ook voor leerkrachtenstages. De minister wil dergelijke stagebegeleiding minstens in die richtingen die gericht zijn op rechtstreekse doorstroming naar de arbeidsmarkt. Het kan gaan om stages of eindwerken.

Mevrouw Van Gramberen denkt dat stages niet alleen voor leerkrachten en leerlingen nodig zijn, maar ook voor werkzoekenden, zeker zij die knelpuntopleidingen volgen. Een krachtadiger stagebeleid in de werkzoekendenopleidingen maakt een betere doorstroming naar de arbeidsmarkt mogelijk.

De spreker gaat ervan uit dat ook het VLOR-advies veel aandacht besteedt aan de kwaliteit van de stageplaatsen. Het is belangrijk dat onderwijs en bedrijfswereld samen bepalen wat kwaliteitsvolle stages precies zijn.

De sociale partners vragen de overheid ook een krachtadig beleid voor elders verworven competenties en dus te erkennen dat er niet alleen in de schoolse context maar ook op een werkvloer geleerd wordt. Onafhankelijk van waar de competenties verworven zijn, moeten ze gevaloriseerd worden. De overheid heeft daartoe al een aantal belangrijke stappen gezet met het ervaringsbewijs. Dat moet nog beter gepositioneerd worden op de arbeidsmarkt. De overheid heeft het samen met bedrijven en sectoren ontwikkeld, maar het moet zijn weg nog vinden. De sociale partners engageren zich om hun sectoren en bedrijven daarvoor warm te maken. Bedrijven moeten leren om de competenties te beoordelen. Daarvoor kunnen ze gebruikmaken van methodieken zoals portfolio's. Die worden al gebruikt bij herstructureringen maar ook bij het ervaringsbewijs.

Niet alleen de overheid maar ook het bedrijfsleven moet dus inspanningen leveren. Het moet niet alleen competenties meer zichtbaar maken, maar vooral aanduiden welke competenties het nodig heeft. De SERV levert goed werk met de beroepscompetentieprofielen. Als het onderwijs wil aansluiten op de arbeidsmarkt, moet het inzicht krijgen in de competenties die verwacht worden en hoe die zich ontwikkelen. Zo zijn prognoses mogelijk. Die werkwijze is niet mogelijk zonder inbreng van het bedrijfsleven.

De sociale partners hebben beloofd om ook aan competentie management te werken. Ze doen een aantal concrete voorstellen. Het kabinet zal zeker rekening houden met die suggesties.

De spreker is niet exhaustief geweest. Het is belangrijk dat de sociaaleconomische innovatie van de economie hand in hand gaat met de talentontwikkeling van iedereen, laag- en hogeschoolden. Elk talent moet een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Daarom moeten onderwijs, overheid, VDAB en de sociale partners de handen in elkaar slaan. Samen kunnen ze nuttig werk leveren.

2. Discussie

De heer *Sven Gatz* vraagt hoe het kabinet de krachtlijnen zal uitvoeren. Komt er een decreet of is het enkel een onderdeel van een beleidsbrief? Wanneer zullen de initiatieven uitgevoerd worden?

Mevrouw *Mieke Van Gramberen* zegt dat het de bedoeling is om een en ander zo snel mogelijk uit te voeren. Een aantal aspecten moet nog verduidelijkt worden, zoals de rol van de sectoren en de sociale dialoog. Als de gesprekken lopen zoals nu, verwacht de spreker op korte termijn, over anderhalve tot twee maand tijd, overeenstemming over de uitwerking van de krachtlijnen. Ze kan nu nog niet oordelen of er decretale initiatieven nodig zijn, waarschijnlijk wel voor alternerend leren en werken.

De *voorzitter* zegt dat de competentieagenda een deel is van het meerbanenplan. Die tekst is ruimer en bindt bepaalde middelen aan specifieke acties. De commissie zal ten laatste voor de grote vakantie de stand van zaken in verband met de uitvoering van het meerbanenplan bespreken. In de begroting staan middelen voor de competentieagenda. Het parlement kan de besteding ervan controleren. Als er over een maand meer duidelijkheid is, zal de commissie de minister vragen om de plannen toe te lichten.

De heer *Marc Binnemans* (Antilope) zegt dat de sociale partners in Vesoc overeenstemming bereikt hebben over een tekst. Daarin staat dat bedrijven voor de aspecten die mevrouw Van Gramberen aanhaalt, niet verplicht maar gemotiveerd moeten wor-

den. Werkgevers en werknemers hebben dus een consensus bereikt over de competentieagenda. Er zijn een aantal nuanceverschillen met de uitleg van mevrouw Van Gramberen. Waar zit juist het verschil?

Mevrouw *Mieke Van Gramberen* zegt dat in een dialoog tussen sociale partners en regering een aantal voorstellen besproken worden. De tekst van Vesoc is de benaderingswijze van de sociale partners. Dat vormt het uitgangspunt voor de besprekingen met de regering. Het is normaal dat er nuanceverschillen zijn. Als de sociale partners bijvoorbeeld de onderwijsinstellingen vragen meer stages te organiseren, is het niet onlogisch dat zij in ruil voor kwaliteitsvolle stages zorgen voor elke leerling uit het TSO of BSO die een stage wil volgen. Het gaat niet op om eisen te stellen aan het onderwijs, als er geen aanbod tegenover staat. Over dergelijke afspraken moet er in de volgende weken nog onderhandeld worden. Een goed stageaanbod is nodig om de onderwijsinstellingen te overtuigen om voluit voor stages te kiezen. Het is normaal dat in een dialoog tussen de sociale partners en de regering een en ander 'gefinetuned' wordt.

De heer *Ronny Verhelst* (Telenet) zegt dat Telenet jaarlijks ongeveer 200 personen aanwerft. Er is duidelijk een grote kloof tussen de competenties van afgestudeerden en de eisen van Telenet, veelal op het vlak van attitudes. De spreker denkt aan prestatiegerichtheid, motivatie, bereidheid om voortdurend bij te leren enzovoort. Telenet lost dat op twee manieren op. Vooreerst rekruteert het heel weinig schoolverlaters, maar vooral mensen met ervaring. Het heeft ook een competentiemodel opgesteld om de attitudes en competenties van zijn werknemers geregeld bij te sturen. De centrale vraag is dus hoe de overheid kan helpen om die twee aspecten, waarin Telenet zwaar investeert, te vergemakkelijken. Komen de voorgestelde maatregelen eraan tegemoet?

Mevrouw *Mieke Van Gramberen* weet niet of Telenet al samenwerkt met onderwijsinstellingen. Het kabinet biedt studenten uit het hoger of universitair onderwijs de mogelijkheid om stage te lopen. Dat is een uitstekende methode om studenten te laten ervaren wat het betekent te werken in een bedrijf en wat de bedrijfsverwachtingen voor attitude en motivatie zijn. Dat is een manier om de brug te slaan.

De heer *Ronny Verhelst* antwoordt dat Telenet stageplaatsen aanbiedt voor de hoger opgeleiden maar het heeft ook behoefte aan personeelsleden met een andere opleiding. Vooral zij hebben geen besef van de reële situatie in het bedrijfsleven.

De heer *Jan Laurys* verwijst naar een Nederlandse studie die het aantal werkzoekenden per vacature per

opleidingsniveau berekend heeft. De conclusie is dat er minder vacatures zijn voor hoger geschoolden. Het verwondert de spreker dat voor het grootste deel van de vacatures van VDAB geen specifieke diploma's gevraagd worden. Ofwel wordt het diploma niet vermeld, ofwel wordt enkel lager secundair onderwijs gevraagd. Missen de werkgevers specifieke opleidingen of een bepaald niveau van opleiding? Dat wordt allicht door een competentieopleiding onvoldoende bijgestuurd. Die focust immers op concrete vaardigheden voor bepaalde beroepen.

Het probleem is misschien eerder de attitude. Er is zeker een verband, het zijn natuurlijk mensen met doorzettingsvermogen die voortstuderen en diploma's halen. Gezien de democratisering van het onderwijs is er een betere selectie waardoor de problemen zich opstapelen.

De heer *Luc Hooybergs* (Nike) ziet twee aspecten aan de competenties. Voor bepaalde medewerkers is het opleidingsniveau niet essentieel. De instelling en de flexibiliteit primeren dan. Houding en attitude zijn belangrijk. De huidige generatie is een zapgeneratie, mensen willen zich minder en minder engageren maar zoveel mogelijk keuzes open houden. De spreker heeft daar begrip voor maar het is niet altijd evident voor het bedrijfsleven.

Voor de hogere functies zocht Nike voorheen vooral mensen met ervaring. Nu tracht het een mix te hebben van mensen met ervaring en mensen die pas van school komen. Nike tracht internationaal te rekruteren en zoekt dus voornamelijk naar internationale profielen. Het Vlaamse en Belgische opleidingsprogramma voor logistiek en 'supply chain management' is niet toereikend. In andere Europese steden als Stockholm en Zaragoza zijn er opleidingen die afgestudeerden afleveren die klaar zijn om dadelijk hoge functies te vervullen.

De heer *Yves Servotte* (Remy) pleit voor een combinatie van competenties en attitudes. Volwassenen en jongeren moeten open staan voor verandering en zich kunnen aanpassen aan wijzigende omstandigheden. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moeten zeker op elkaar worden afgestemd. De maatschappij wordt echter gekenmerkt door gigantisch snelle veranderingen, attitude komt dan op de eerste plaats.

Vlajo, Vlaamse Jonge Ondernemingen, neemt initiatieven om attitudes als ondernemerschap, creativiteit en zin voor initiatief bij jongeren te stimuleren. De Vlaming heeft moeite om de kerktoren te verlaten, alleen al de durf om ook elders te gaan werken zou een gigantische waarde hebben voor de arbeidsmarkt. Hoe steunt de Vlaamse overheid initiatieven van vzw's als Vlajo? Is de overheid dat initiatief gunstig gezind?

De heer *Johan Van den Driessche* (KPMG) stelt vast dat het provincialisme van hoger opgeleiden toeneemt. Dat uit zich in een beperkte bereidheid om niet te werken in de achtertuin en in een beduidende afname van het gebruik van de standaardtaal. De spreker maakt zich daar zorgen over. Maakt de minister zich er ook zorgen over en wat is hij van plan eraan te doen?

Mevrouw *Mieke Van Gramberen* zegt dat de bemiddelingsruimte van de VDAB voor hoger opgeleiden kleiner is. Het gemiddelde aantal kandidaten per vacature voor hoger opgeleiden is vier of vijf. Heel wat ondernemingen vragen geen specifieke diploma's en daardoor komen heel wat werkzoekenden in aanmerking. Toch slaagt de VDAB er niet altijd in om die vacatures in te vullen. De spreker heeft recent een innovatief bedrijf bezocht dat een specifieke rekruteringspolitiek voert. Het zoekt geen diploma's, en vraagt VDAB 'om mensen te sturen'. Kandidaten moeten creatief en zeer kritisch zijn, oog hebben voor kwaliteit, in team kunnen werken. Dat bedrijf voert een offensief kwaliteitsbeleid en boekt goede internationale resultaten.

Als bedrijven hun vereisten doorgeven aan de VDAB, gaan ze allicht kort door de bocht als ze geen diploma's vermelden. Eigenlijk vragen ze wel heel wat competenties. Competenties zijn een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes. Het veranderingsvermogen van het individu maakt daar deel van uit.

Er zijn verschillende ingrepen nodig, maar de overheid vraagt dat de VDAB nog meer inspanningen doet om competentiegericht vacatures te capteren. Dat is niet eenvoudig, want hij moet dan bij werkgevers doorvragen. Het volstaat dan niet om bijvoorbeeld een metselaar met drie jaar ervaring te vragen. Er moet ook nog bepaald worden over welke competenties die metselaar moet beschikken om in die ploeg mee te draaien.

De competentiebeschrijvingen moeten uitgebreider. Daarvoor is het nodig om een laagdrempelige methodiek te ontwikkelen. Er zijn immers honderdduizenden vacatures per jaar. Bedrijven moeten er zich rekenschap van geven dat ze hun rekruteringspolitiek deels moeten afstemmen op de competenties die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn.

Als de VDAB vaststelt dat een werkzoekende onvoldoende gemotiveerd is, treedt hij op. Als de werkzoekende niet op aanbiedingen ingaat, worden zijn gegevens doorgestuurd. Als hij een aantal vaardigheden mist, wordt de werkzoekende opgeleid. Misschien moet het bedrijfsleven de werkzoekenden, ook al hebben ze de juiste attitudes niet op het moment van de aanwerving, toch een kans geven. De

spreker denkt daarbij aan de jeugd- en werkactieplannen. De overheid heeft formules zoals de individuele beroepsopleiding, waardoor werkzoekenden een kans krijgen om de juiste attitudes aan te kweken. De onderneming kan tegen een lagere kostprijs werkzoekenden het juiste beginniveau bijbrengen.

De spreker denkt dat van bedrijven verwacht kan worden dat ze creatief rekruteren, maar ook dat ze hun vereisten aanpassen aan de doelgroep op de arbeidsmarkt. Omgekeerd mag het bedrijfsleven van de overheid verwachten dat het in de metingen en bij de beschrijvingen sterker competentiegericht en minder diplomagericht werkt.

De heer *Marc Binnemans* vraagt of de aanpak van de competentieagenda al vergeleken is met buitenlandse voorbeelden.

Mevrouw *Van Gramberen* zegt dat de internationale vergelijking van het beleid levenslang leren een paar jaar geleden gemaakt is. De vergelijking is deels geactualiseerd.

Naar aanleiding van een recent werkbezoek van de OESO zijn er nog een aantal vergelijkingen gebeurd, onder meer van de bemiddeling. Er is dus wel een algemene vergelijking gemaakt. Nochtans zijn er nog heel wat onverklaarbare aspecten, bijvoorbeeld waarom het Vlaamse competentie- en opleidingsgebeuren zo weinig dynamiek kent. De onderzoekers die met die opdracht belast zijn, ontwikkelen wel modellen maar leveren geen empirische verklaringen.

Op vlak van arbeidsbemiddeling en competentiebalansen zijn er contacten tussen de VDAB en buitenlandse bemiddelingsagentschappen. Recent is er trouwens een uitwisseling geweest. Meer kan de spreker daar niet over zeggen, maar ze vermoedt dat de VDAB de buitenlandse ontwikkelingen van private bemiddelaars volgt.

De heer *John Vrancken* denkt dat kleine ondernemingen, die goed zijn voor een aanzienlijk deel van de werkcreatie, niet geneigd zijn om kansen te geven aan kandidaten zonder competenties. Ze kunnen zich niet veroorloven om een tijdlang in iemand te investeren en dan nadien tot de conclusie te komen dat die persoon niet in staat is de nodige competenties te verwerven. De kleine ondernemingen ondervinden de meeste hinder van het gebrek aan attitude van de werkzoekenden.

De heer *Patrick Collignon* (Volvo Trucks) zegt zelf een product te zijn van een instituut, meer bepaald Truck University in Michigan. Men kan enkel deelnemen aan het programma als men al voor een bedrijf werkt. Het is een co-opsysteem, wat betekent

dat men zes maanden studeert en zes maanden werkt. De spreker denkt dat het zeker een opportuniteit kan zijn, die de bestaande formules aanvult. Hij heeft persoonlijk ervaren dat dit zeer boeiend is voor zowel de industrie als de student. Die laatste stapt in de formule op het moment dat hij al in dienst is van een bedrijf en alterneert gedurende een paar jaar werken en leren en dat op het niveau van het hoger onderwijs. Het biedt zeker mogelijkheden voor onze wereld, in het bijzonder op het vlak van postgraduaat, dus voor studenten die al een eerste diploma hebben.

Verder zegt de heer Collignon dat men op bedrijfsvlak heel creatief tracht te zijn op het gebied van rekrutering. Ook de IBO-formules worden dankbaar gebruikt. Hij gelooft sterk in de samenwerking tussen de academische wereld en de overheid. Hij doet wel een oproep om te kiezen voor een stimulerend in de plaats van een dwingend beleid. Als de vraag naar dit soort kansen van de bedrijven zelf komt, zullen de bedrijven die het ernstig nemen ook de meer succesvolle zijn op het einde van de rit.

Mevrouw *Van Gramberen* denkt dat alternerend leren gekoppeld aan het bedrijfsleven en gericht op het behalen van een diploma hoger onderwijs, in Vlaanderen niet bestaat als beleidspolitiek, al nemen individuele bedrijven wel initiatieven in die richting. Zij vindt de suggestie wel interessant en zal haar zeker meenemen.

Voor de vragen over werkzoekenden verwijst zij naar haar eerdere antwoorden en herhaalt daarbij dat een kordaat beleid gevoerd wordt op dit vlak. Als werkzoekenden naar bedrijven worden doorverwezen, zijn daar verwachtingen aan gekoppeld. Gebrek aan werkbereidheid moet doorgegeven worden en er wordt ook gevolg gegeven aan die meldingen. Omgekeerd wordt ook geïnvesteerd in formules om die attitudes op te vijzelen. De overheid is er hoe langer hoe meer van overtuigd dat zij dit, in een aantrekkelijke conjunctuur, best in partnerschap met het bedrijfsleven aanpakt. Het actieplan Jeugd en Steden illustreert de toeliding naar bedrijven. Mevrouw Van Gramberen wijst erop dat in steden waar een offensief beleid op dit vlak wordt gevoerd, men er wel bij moet nemen dat het aantal IBO-stopzettingen groter wordt. Als de bedrijven dat een kans geven, moeten de jongeren die kans ook aangrijpen en moet men er voluit voor gaan zonder dat men voor 100 percent garantie heeft op succes. Maar volgens de spreker is het risico aan beide zijden vrij minimaal.

Kabinetsraadgever Lieve *Ruelens* zegt dat men heel positief is over die formules maar dat Vlajo niet de enige speler is. Er worden heel wat spelers op het terrein gesubsidieerd door de Vlaamse overheid. Het probleem was vroeger vooral dat de op zich succes-

volle formule beperkt bleef tot een aantal instellingen die daar mee aan de slag gingen. Via het actieplan Ondernemend Onderwijs, een gemeenschappelijk initiatief van de ministers Vandenbroucke en Moerman, wil men kijken hoe men de formule ook in andere scholen en onderwijsinstellingen kan binnenkrijgen.

Er werden in dat kader al een aantal initiatieven genomen. Mevrouw Ruelens noemt het kenniscentrum www.competento.be, waar de informatie werd samengebracht. Er wordt ook promotie gemaakt binnen de scholen. Op 1 februari begon de jaarlijkse Ondernemersklassenweek. Dit jaar was het initiatief weliswaar nogal beperkt vanuit de aanbodverstrekkers.

Om de formules meer te integreren in de onderwijspraktijk wil men ook het gesprek aangaan met de pedagogische studiediensten. Vandaag worden ze nog te veel aan de schoolpoort afgezet zonder verdere begeleiding van de leerkrachten. Verder wil men ondernemerscompetenties meer in het onderwijs binnenbrengen door een breed maatschappelijk debat. De Koning Boudewijnstichting gaat een aantal panels organiseren met onderwijsverstrekkers, beleidsverantwoordelijken, ondernemers en aanbodverstrekkers.

Op vraag van de heer Collignon over de opname in de eindtermen, antwoordt mevrouw *Van Gramberen* dat minister Vandenbroucke de vraag heeft opgeworpen of men zich de komende maanden en jaren wil gooien in een debat over de zin en de onzin van eindtermen en hun reductie. Dat is geen eenvoudig debat. Er spelen verschillende krachtvelden. Mevrouw Van Gramberen denkt dat alle initiatieven rond ondernemerschap er de dupe zouden kunnen van worden. Daarom pleit het kabinet voor een tegelijk pragmatische en voluntaristische houding. Pragmatisch betekent volgens de spreker dat men moet beseffen dat de huidige eindtermen de belangrijke elementen van de ondernemingszin al bevatten, waardoor de discussie veeleer symbolisch wordt. Tegelijk wil men voluntaristisch kiezen voor acties in de praktijk: scholen aanmoedigen om dingen te ondernemen. Maar men wil zich niet verliezen in een scherp en ideologisch geladen debat. Het debat over de eindtermen wekt zeer veel terechte bekommernissen op, maar het kan jaren duren, begrijpt mevrouw Van Gramberen. Daarom wil het kabinet in de eerste plaats verandering bewerkstelligen van onderuit en laten zien dat werken rond ondernemerschap zinvol is.

Mevrouw Van Gramberen gaat vervolgens in op de bedenkingen over het opleidingsprogramma logistiek door Nike, dat zij kent als een bedrijf dat offensief aan competentie management doet. Zij heeft

vandaag geen hapklare oplossing. Het kabinet staat zeker open voor de verzuchtingen op het vlak van logistiek, maar wil liever een oplossing op langere termijn dan vandaag in te spelen op ad-hocvragen.

Daarom verkiest men de realisatie van een kwalificatiestructuur. Deze volgens haar noodzakelijke tussenstap houdt in dat men de op de arbeidsmarkt benodigde competenties zodanig inschaalt en indeelt in niveaus dat onderwijs- en opleidingsinstellingen hun leerwegen daarop kunnen afstemmen. Zij beseft dat men daarmee niet eerder dan binnen twee jaar een oplossing heeft, maar tegelijk heeft men wel op lange termijn een oplossing voor allerhande ontwikkelingen. Een en ander vereist dat de bedrijven de competenties en de toekomstige ontwikkelingen signaleren. Scholen en opleidingsinstellingen kunnen autonoom beslissen of ze zich daaraan aanpassen, maar zeker is dat ze er baat bij hebben als zij hun maatschappelijke relevantie willen verhogen.

De spreker meent verder dat logistiek ook een onderdeel vormt van Vlaanderen In Actie (VIA) als een gemeenschappelijk project.

De heer *Hooybergs* bevestigt dat. Door zijn betrokkenheid bij de oprichting van het Sociaal-Economisch Forum weet de heer Hooybergs dat opleiding een van de dingen is die er in staat voor logistiek. Zijn vraag is wie wat gaat ondernemen. Hij is bang dat men in een politiek debat over de bevoegdheid gaat belanden, maar hij wil de doos van Pandora niet openen.

Mevrouw *Van Gramberen* zegt dat de opname van het opleidingsprogramma logistiek de mogelijkheid opent om het in twee fasen aan te pakken. Daarbij zou men in de eerste fase in het VIA-kader kunnen kijken wat de behoeften zijn en in de tweede fase de kwalificatiestructuur, die de sector logistiek overstijgt. Er lopen al enkele proefprojecten rond de kwalificatiestructuur, onder meer in bouw en textiel. Het is misschien mogelijk om daarbij aansluiting te zoeken.

De *voorzitter* zegt dat het bij sollicitanten vaak gaat om jonge mensen en dus om de aansluiting van onderwijs en werk. Maar daarnaast zit binnen het meerbanenplan ook het meer activeren van de ouderen. Zij wijst zeer specifiek op de herintreders. Zit het bedrijfsleven te wachten op investeringen van de overheid voor het er zelf doet?

Volgens de heer *Servotte* kan men de herintreders indelen in twee groepen van mensen. De eerste wordt gevormd door de 50-plussers. Voor hen heeft hij zeker interesse, gezien hun expertise. Problemen zijn de hoge kosten en mogelijk ook de attitude. Het is immers voor iemand met gevormde waarden niet

altijd gemakkelijk om plots in een andere omgeving vlot te functioneren. Hij pleit ervoor bewustwording langs weerskanten te stimuleren. Om het risico voor het bedrijfsleven te beperken zou er een formule moeten bestaan waarbij men gedurende twee tot drie jaar fiscaal of inzake sociale lasten begunstigd wordt.

De tweede groep bestaat uit personen die thuis gebleven zijn voor het gezin. Ook zij hebben ervaring opgedaan en blijkt gegeven van doortastendheid. Ze vormen een gigantisch kapitaal van zeer valabele mensen, die moeilijk werk vinden net doordat ze tien jaar thuis gebleven zijn.

De heer *Binnemans* denkt dat die groepen vast en zeker besproken zijn in de competentieagenda. Er werd toen ook gedebatteerd over de alloctonen, voegt hij eraan toe. Naast de attitudevorming is er het probleem van de verloning op basis van anciënniteit in de plaats van competentie. Ook hier zijn fiscale stimuli aangewezen.

De heer *Hooybergs* bevestigt het kostenprobleem maar voegt eraan toe dat de sociale partners daarbij ook nog eens vragen dat de arbeidsdruk verlaagd wordt vanaf 45 jaar. Hij stelt de vraag of de sociale partners samen met het bedrijfsleven tot een gemeenschappelijke oplossing kunnen komen, die dan maatschappelijk de juiste formules meekrijgt.

De heer *Jan Laurys* heeft een bedenking bij de kostprijs van 50-plussers. Hij wijst erop dat de bedienden-cao's op leeftijd zijn gemaakt. Zij stammen uit de tijd dat men werkte van 20 tot 65. Hij vraagt hoe men zo iets kan terugschroeven, al beseft het lid dat dit een federale aangelegenheid is. Gezien de verstarring die hij aan beide kanten waarneemt, ziet hij alleen heil in de organisatie van een 'standstill' om daarna de marge van loonsverhoging op een andere manier in te vullen. Dat men zelfs dan nog tien tot twintig jaar zal nodig hebben voor bijsturing kan tot enige moedeloosheid aanleiding geven. Ook de eenmaking van de statuten van arbeiders en bedienden bijvoorbeeld inzake opzegtermijn en gewaarborgd maandloon, blijft aanslepen omdat de veralgemening van het bediendestatuut niet haalbaar lijkt. Hoe kijkt het bedrijfsleven daar tegenaan?

De heer *Hooybergs* erkent dat het om een heikel punt gaat. Hij is bang dat niet alleen bij Nike over sociale bloedbaden zal gesproken worden als men nog tien tot twintig jaar moet wachten.

Mevrouw *Van Gramberen* denkt dat de Vlaamse overheid binnen haar mogelijkheden een aantal maatregelen heeft getroffen om de vicieuze cirkels op het vlak van de ouderen te doorbreken. Zij hebben te maken met het loon, de uittreding, vooroorde-

len, motivatie en arbeidsorganisatie. Zij wijst op de tewerkstellingspremie, waarmee de Vlaamse Regering specifiek wou inspelen op de loonkostenproblematiek. De spreker hoopt dat de federale sociale partners in het kader van het generatiepact ook kunnen komen tot nieuwe loonvormen die niet gebaseerd zijn op anciënniteit, want dat wordt een van de belangrijkste uitdagingen. Naast de tewerkstellingspremie geeft ook Jobkanaal speldenprikken aan de bemiddelingsacties voor oudere werkzoekenden, maar dat volstaat niet voor de realisatie van een hogere werkzaamheidsgraad.

De tewerkstellingspremie zit nog niet op kruissnelheid, maar het aantal van ongeveer 1300 noemt mevrouw Van Gramberen toch voorzichtig positief. Men geeft er alvast de oudere werkzoekenden het signaal mee dat er voor hen nog plaats is op de arbeidsmarkt. Voka doet mee en neemt zijn verantwoordelijkheid op het vlak van de bewustmaking van bedrijven. De spreker erkent dat dit alles een schuchtere eerste stap vormt, maar hij is wel nodig om te tonen dat het anders kan.

Zij wil verder graag vernemen van de bedrijven hoe zij aankijken tegen de uitbouw van competentienagement. Is het voor hen van belang iedereen daarin mee te nemen, van hoog tot laag, van manager tot schoonmaakster? Wat zijn hun ervaringen en suggesties met betrekking tot het voeren van een dialoog met werknemers en vakbondsafgevaardigden. Hoe zien zij de toekomstige ontwikkelingen op die terreinen?

De heer *Collignon* heeft zeer goede ervaringen in het overleg met de sociale partners. Mensen staan open voor een debat als zij de context goed begrijpen. Zo werd inmiddels afgesproken dat men voor lager geschoolde jobs lager geschoolde mensen kan inzetten met een aangepast verloningsniveau. Het is zeer belangrijk dat elke functie het gepaste competentieprofiel vereist. Men mag daarbij niet vergeten dat men daartoe in de eerste plaats moet beschikken over een kader waarin ook lager geschoolde jobs bestaan in Vlaanderen. Dat is een van de grote uitdagingen van het bedrijfsleven samen met de sociale partners en de overheid, want voor hogere functies kan men nu eenmaal geen lager opgeleide mensen inzetten gezien het vereiste competentieprofiel. In het bedrijf van de heer *Collignon* wordt dat voor elke werknemer, ook de laagst geschoolde, opgebouwd. Hij gelooft zeer sterk in competentienagement en -ontwikkeling door proactieve opleiding. De ontwikkeling gaat hand in hand met het beheer van de competenties. Men moet aan de andere kant van de schaal namelijk ook in staat zijn om de hooggespecialiseerde mensen in Vlaanderen te houden.

De heer *Servotte* bevestigt dat competitieve industri-

ële bedrijven per definitie competentienagement in huis hebben. De optimalisering van de organisatie door opleiding en bijsturing van mensen is een dagelijkse bezorgdheid. Dit is zo natuurlijk aanwezig in het bedrijfsleven dat men het niet per se hoeft te stimuleren, althans dat is het gevoel van de heer *Servotte*. Daarnaast gaat hij in op de gigantisch belangrijke dialoog tussen werkgevers en vakbonden. Veel hangt af van de mensen die zich aan de onderhandelingsstafel aanbieden. Beide partijen kunnen in elk geval nog groeien in hun bewustzijn van het dringende karakter van de uitdaging en de verandering, want de spreker heeft het gevoel dat hun discours nog te vaak is gebaseerd op historische standpunten. Hij geeft het voor hem moeilijk verteerbare resultaat bij Volkswagen Vorst als voorbeeld. Beide groepen moeten aanvaarden dat firma's vandaag flexibele entiteiten moeten zijn, die zich snel kunnen aanpassen.

De heer *Binnemans* treedt de vorige sprekers bij. Bedrijfsspecifieke opleidingen behoren tot de kerntaken van de bedrijven zelf, maar tegelijk wijst de spreker op de verantwoordelijkheid van het individu voor zijn opleidingsniveau. De overheid moet eventueel een en ander faciliteren via het onderwijs. De genoemde algemene verantwoordelijkheid moet bijdragen tot de employability van de werknemer: gemakkelijker overstappen van de ene job naar de andere. Daarbij hoort ook meer mobiliteit. Men heeft ook de individuele verantwoordelijkheid om niet alleen werk te zoeken onder de kerktoeren.

De heer *Verhelst* bevestigt de noodzaak van competentienagement. Hij geeft het beheer van rotatie als voorbeeld, wat men vorig jaar in zijn bedrijf deed met meer dan 10 percent van de werknemers. Zo vergroten ervaring en flexibiliteit. Hij sluit zich ook aan bij de opmerkingen van de vorige spreker over het stimuleren van het individu. Niet alle verantwoordelijkheid moet bij het bedrijf liggen. Hij pleit tot slot voor aandacht in het onderwijs voor de attitude van een leven lang leren.

De heer *Hooybergs* zegt dat het makkelijker is de verdere competenties te specificeren voor hoog opgeleide profielen. Het kan gaan om projectmanagement of inhoudelijk gericht zijn op een onderdeel van de business. Voor meer uitvoerende taken werd in zijn bedrijf een speciale cel van vijf mensen opgericht die zich ermee bezighouden om uitvoerend personeel te betrekken in de verbetering van hun eigen werkomgeving. Die verantwoordelijkheid creëert betrokkenheid, motivatie en ontwikkeling. In elk geval verbetert het inzicht in de plaats van de eigen activiteit binnen het grotere geheel.

Voorts stelt de heer *Hooybergs* vast dat de sociale partners niet altijd dezelfde langetermijndoelstellingen

gen hebben als het bedrijf om de zaak met zijn werkgelegenheid hier te verankeren. Als gevolg daarvan worden sommige beslissingen die nodig zijn met het oog op die doelstellingen, niet genomen. Soms neemt men zelfs posities in die afbreuk doen aan de realisatie van de doelstellingen en dat komt de dialoog niet ten goede, ook al zijn er verder goede relaties.

Het bedrijf van de heer *Van den Driessche* heeft vooral hooggeschoolde werknemers in huis, ongeveer 85 percent. Er zijn enorme programma's op het vlak van competentie management, kennis en internationale uitwisseling. Waar men het grootste probleem mee heeft, is attitude. Daar moet in het onderwijs feller aan gewerkt worden. Ook hij wijst op de goede relaties met de sociale partners, die helaas meestal op korte termijn denken.

Mevrouw *Van Gramberen* onthoudt vooral dat competentie management geen vreemde eend in de bijt is. Zij wijst erop dat de vertegenwoordigde bedrijven niet de eerste de beste zijn. Ze zijn elk op hun manier voorlopers. Het kan interessant zijn deze ervaring te delen met het oog op een sneeuwbal effect. De spreker is ervan overtuigd dat een en ander voor zeer veel bedrijven vandaag immers nog niet vanzelfsprekend is. Zij werd wel gerustgesteld door het geloof in de sociale dialoog, ook al is het niet altijd makkelijk een draagvlak te vinden voor langetermijndoelstellingen.

Voorts benadrukt zij dat het beleid uitgaat van een gedeelde verantwoordelijkheid voor overheid, bedrijf, vakorganisatie én individu. Het evenwicht hangt af van de akkoorden op bedrijfs- en sectorniveau. Zij wijst op de verwerving van de startkwalificatie als verantwoordelijkheid van het individu en ook de attitude om open te staan voor verandering lijkt haar herkenbaar.

De verslaggever,

Louis BRIL

De voorzitter,

Trees
MERCKX-VAN GOEY
