

Leren voor iedereen

Overheid als behartiger en verdeler van kansen

Mieke Van Gramberen

Algemeen wordt erkend dat het onderwijssysteem een zeer belangrijke verdeler is van ontwikkelingskansen die je verdere levensloop bepalen, maar evenzeer is het niet de enige sociale arena waarin kansen verdeeld worden. Ook na het verlaten van de schoolbanken wordt er bijgeleerd. Zowel in het bedrijfsleven als daarbuiten.

De uitdaging waarmee de overheid (en de sociale partners) geconfronteerd wordt, bestaat erin ontwikkelingskansen voor iedereen te maximaliseren, óók in de andere omgevingen. Vanuit het arbeidsmarktbeleid werd er de laatste jaren fors geïnvesteerd in het stimuleren van arbeidsorganisaties. Want ook dáár wordt geïnvesteerd in kennis en informatie, en worden er ontwikkelingskansen verdeeld en versterkt. Op dit ogenblik is het beleid op een keerpunt gekomen. Willen we meer mensen betrekken bij allerhande leeractiviteiten en oog hebben voor de participatie van sommige groepen - voor wie dit het minst vanzelfsprekend lijkt - zullen we het over een andere boeg moeten gooien. Er dient een volwaardig stimuleringsbeleid voor werknemers uitgebouwd.

De voorbije jaren werden veel pijlen gericht op het maximaliseren van het ontwikkelingspotentieel binnen arbeidsorganisaties. Zowel de overheid als de sociale partners hebben allerhande instrumenten uitgewerkt om bedrijven aan te zetten tot een grotere, meer planmatige en meer evenwichtig gespreide opleidingsinvestering (dus over alle groepen van werknemers, over vormings- en niet-vormingsbedrijven).

Dit heeft geleid tot een door de overheid ingericht opleidingsaanbod (ondermeer vanuit de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding - VDAB en het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen - VIZO), een aantal vraaggerichte subsidie-instrumenten (ondermeer hefboomkrediet en opleidingscheques), de uitbouw van een flankerend beleid zowel gericht op het aanreiken van *human resources management* (HRM)-instrumenten (ondermeer het experiment *Investors in People*) als op het uitbouwen van kennis- en ervaringsnetwerken (Trivisi) en het versterken van de sociale dialoog in de onderneming (*cf.* bijblijfconsulenten).

De overheid moet ondernemingen stimuleren om te investeren in de ontplooiing en ont-



Mieke Van Gramberen is raadgever opleiding en vorming bij Renaat Landuyt, minister vice-president van de Vlaamse regering en minister van Werkgelegenheid en Toerisme.

wikkeling van (al) hun werknemers. Er is immers nog veel werk aan de winkel. De opleidingsinspanningen van de Vlaamse bedrijven zijn nog te sterk toegespitst op de instroom van nieuwe mensen die men moet klaarstomen voor hun baan, en dus nog te weinig op het gegeven dat mensen regelmatig moeten kunnen bijtanken om bij te blijven. Opleidingskansen binnen de bedrijfsmuren zijn bovendien zeer ongelijk verdeeld.⁽¹⁾ Bedrijven doen geen of te weinig specifieke inspanningen voor oudere of in hun job bedreigde werknemers, net zomin trouwens als voor etnische minderheidsgroepen. Er loopt een breuklijn tussen arbeiders, bedienden en kaderleden. Een aanzienlijk groter deel van de opleidingskoek gaat naar kaderpersoneel, zowel uitgedrukt in deelname als in het per opgeleide werknemer besteed bedrag. Arbeiders benutten aan de staart. Ook is er een breuklijn tussen hoog- en kortgeschoolden, die natuurlijk sterk samenhangt met het arbeidsstatuut. De opleidingsinvesteringen blijken bovendien zeer conjunctuurgevoelig en kennen een weerbots bij neergaande conjunctuur. Tevens zijn de opleidingsinspanningen vaak functiegericht en dus verbonden aan de uitoefening van de huidige of toekomstige functie in het bedrijf. Er is nauwelijks of geen ruimte om een opleiding te volgen die de loopbaan in een andere richting, laat staan buiten de onderneming, zou kunnen sturen.

Bedrijven kunnen krachtige leeromgevingen zijn én dragen een grote verantwoordelijkheid in het opleiden van hun werknemers. Aan deze weg dient verder getimmerd. Er zijn voldoende aanwijzingen dat het, weliswaar traag, de goede kant opgaat. Het aantal ondernemingen dat opleiding inricht en competentie-

management heeft ontdekt, gaat in stijgende lijn.⁽²⁾ Tegelijk moet men zich realiseren dat een beleid, uitsluitend gericht op het stimuleren van arbeidsorganisaties niet langer volstaat om het deelnemen aan leren te verhogen. En er zijn nog redenen waarom men dit beleid moet verruimen. Men kan immers het lot van een werknemer niet enkel en alleen verbinden aan de arbeidsorganisatie waarin hij of zij werkt. Een bedrijf is geen veilige haven die een levenslang engagement aangaat (of kan aangaan). Dit wordt pijnlijk duidelijk in de huidige golf van herstructureringen en/of faillissementen. De onzekerheid die

hiermee gepaard gaat, is geen marginaal iets. Vorig jaar werd aan een representatief staal van de Vlaamse bevolking gevraagd of men regelmatig bang is om zijn baan te verliezen; 20% antwoordt daar positief op.⁽³⁾

Mieke Van Gramberen

Op nauwelijks vier weken ontving men meer dan 5000 aanvragen voor opleidingscheques.

”

De overheid kan evenwel geen rookgordijn optrekken door mensen werkzekerheid voor te spiegelen. Zij kan in beperkte mate jobs creëren, maar uiteindelijk zal zij het verschil moeten maken door een flankerend beleid te voeren waarin de economie uit eigen beweging aantrekt. De overheid kan geen jobzekerheid bieden, maar wel de zelfzekerheid en de kansen van mensen vergroten. Ze kan mensen weerbaarder en hun competenties zichtbaar maken, en ze kan kansen creëren om deze laatste op peil te houden. Op die manier reikt ze een kompas en een rugzak aan die de zoektocht op de arbeidsmarkt makkelijker maken.

STIMULERINGSBELEID VOOR WERKNEMERS

De overheid moet, naast het beleid gericht op arbeidsorganisaties, een volwaardig stimule-

ringsbeleid voor werknemers uitbouwen. Daarbij moet ze een verhoogde participatie nastreven voor iedereen. Want voor elkeen is de kans die men krijgt om zich verder te ontwikkelen van doorslaggevend belang voor zijn of haar verdere arbeidsmarkt- en maatschappelijke positie. Dit beleid moet sociaal zijn, wat impliceert dat rekening dient gehouden met de groepen voor wie leren niet vanzelfsprekend is, kansengroepen die hinderpalen ervaren om de stap te zetten. Deze mensen moet men 'goesting' doen krijgen.

De belangrijkste kloof momenteel is die tussen hoog- en laaggeschoolden. In Vlaanderen neemt 2,6% van de laag-, 7,1% van de midden- en 14,5% van de hooggeschoolden deel aan een opleiding.⁽⁴⁾ Mensen willen een opleiding volgen! Ook bij lagergeschoolden, hoewel minder uitgesproken, is die wens wel degelijk aanwezig en vooral dubbel zo groot als de kansen die men krijgt.⁽⁵⁾

Wil men de deelname van volwassenen verhogen, zal het beleid rekening moeten houden met de factoren die dit momenteel in de weg staan. Zij werden geïnventariseerd en in drie groepen ondergebracht (cf. tabel 1).

Volgens de onderzoekers is niet-deelname niet te verklaren vanuit één factor. Meestal is het een verstrengeld geheel van diverse belemmeringen dat participatie in de weg staat. Daaruit vloeit voort dat, om dit te verhelpen, een meersporenbeleid nodig zal zijn.

Zonder afbreuk te doen aan de complexiteit van het participatievraagstuk en de diverse beleidssporen die mogelijk en nodig zijn⁽⁷⁾ als ook aan een aantal initiatieven in volle ontwikkeling (waaronder de leerwinkel), zou ik in deze bijdrage enkele nieuwe instrumenten willen belichten die mijns inziens een cruciaal onderdeel vormen van een toekomstgericht stimuleringsbeleid voor werknemers. Het gaat

Tabel 1. Drempels die deelname aan permanente vorming in de weg staan

	Kritische drempels	Niet-kritische drempels
Dispositionele drempels	Gebrek aan vertrouwen Persoonlijke negatieve houding t.o.v. training en educatie Perceptie van irrelevante baten Gebrek aan locus of <i>control</i> - <i>lack of voice</i>	Gebrek aan motivatie
Institutionele drempels	Flexibiliteit	Informatietekort Bereikbaarheid Financiële beperkingen - (indirecte) kosten
Situationele drempels	Tijd Peergroepcultuur en steun	

Bron: Van Damme D., Scheeren J., De Meester K., *Analyses van de barrières voor deelname aan de permanente vorming* (deel II)⁽⁶⁾

dan om het uitbouwen van loopbaandienstverlening, het uitwerken van een dienstverlening voor de erkenning van verworven competenties en het financieel stimuleren van leerinspanningen. Rode draad doorheen dit alles is dat iedereen er recht op heeft. De instrumenten worden uitgewerkt en iedereen - van hoog- tot laaggeschoold - kan er een beroep op doen. Tegelijkertijd worden stelselmatig waarborgen ingebouwd opdat zoveel mogelijk kansengroepen er ook daadwerkelijk gebruik van zouden maken. Zodanig dat het stimuleringsbeleid voor werknemers - dat misschien impliciet vertrekt van de idee van zelfontplooiing, zelfredzaamheid en de wens tot persoonlijke ontwikkeling - niet voorbehouden blijft voor de goed uitgeruste middengroep, maar zeer direct en met de juiste instrumenten ook kansengroepen aanspreekt.

GROEIPAD VOOR LOOPBAANDIENSTVERLENING

Bedoeld wordt de dienstverlening waarbij men de mogelijkheid krijgt even stil te staan bij wat men doet, wat men kan en wat men verwacht van zijn (levens)loopbaan. Dit resulteert in een persoonlijk ontwikkelingsplan dat kan leiden tot een professionele overstap, maar ook - en in de meeste gevallen - tot het zich bewust zijn van bepaalde voorkeuren en minder ingrijpende stappen: bijvoorbeeld gaan praten met zijn werkgever over bepaalde voorkeuren (andere combinatie arbeid en gezin, doorgroeimogelijkheden in het bedrijf, andere omgang met collega's) en/of bijkomende opleidingen volgen.

Loopbaandienstverlening heeft niet als einddoel mensen aan te zetten tot leren. Hoe

tegenstrijdig dit ook op het eerste gezicht mag klinken, het is precies daarom dat ze voor bepaalde doelgroepen een hefboom zal zijn die hen uitnodigt tot leren.

De onderzoekers (cf. tabel 1) geven aan dat niet-deelnemers een gebrek aan vertrouwen hebben alsook een negatieve ingesteldheid

jegens training en onderwijs. Ze ervaren het formuleren van een vraag naar opleiding als een tekort, alsof men zijn plan niet kan trekken. Ze zien de voordelen om bij te leren niet altijd in. Voor de meest kwetsbare groepen moet het leren zich duidelijk vertalen in een verbeterde beroepssituatie en vervolgens in

een meer algemene sociale verbetering (voornamelijk meekunnen met de ontwikkelingen inzake informatie- en communicatietechnologieën en de leervorderingen van de kinderen kunnen meevolgen). Deze mensen hebben vaak het gevoel geen controle te hebben op de weg die men in het leven inslaat. Zo iemand zal ook niet snel de beslissing nemen een opleiding te volgen om zijn of haar leven een andere wending te geven.

Precies omwille van deze belemmeringen kan loopbaandienstverlening uitermate geschikt zijn om kansengroepen op de trein van 'leren' te tillen. In deze aanpak verwacht men het middel ('leren') niet met het doel ('leven en werken'). Men spreekt met andere woorden mensen aan op zaken die voor hen belangrijk zijn: "Ben je tevreden met het werk dat je doet of zou je het graag anders zien", "Ben je zeker van je baan of heb je het gevoel dat je best uitkijkt naar iets anders", "Kun je het werk combineren met je gezin of is dat moeilijk" enzovoort. Men gaat kijken naar wat mensen verwachten, men somt de vaardighe-

Mieke Van Gramberen

De loopbaandienstverlening zal staan of vallen met de uitbouw van een kwaliteitsvol en toegankelijk netwerk van centra.

”

den op waarover men beschikt en men kan een opleidingstraject uitstippelen op voorwaarde (!) dat dit voor de persoon in kwestie een zinvolle stap is op weg naar het doel dat hij of zij zichzelf gesteld heeft (bijvoorbeeld andersoortig werk, al dan niet binnen hetzelfde bedrijf; of steviger in de schoenen staan in het werk dat men doet). Bovendien - het schaarse effectonderzoek omtrent loopbaanadvies wijst dit uit - blijkt het herwinnen van motivatie en vertrouwen, dus ook het gevoel controle te hebben op het leven, tot de grootste *merites* te behoren.⁽⁸⁾

Loopbaandienstverlening is niet dé toverformule die de niet-participatie van kortgeschoolden aan opleiding van vandaag op morgen zal wegwerken. Ze kan wel één van de instrumenten zijn die, op het juiste ogenblik en in combinatie met andere elementen, mensen over de streep kan trekken.

ZORGEN VOOR MEER KANSEN

De voorbije jaren is er op het terrein van loopbaandienstverlening heel wat gebeurd. Op vraag van minister Landuyt ging de Koning Boudewijn Stichting (KBS) eind 2001 van start met een *task force*, voorgezeten door professor Luc Sels en bestaande uit (sectorale) sociale partners, overheidsactoren, aanbieders van loopbaandienstverlening en andere deskundigen. Deze groep bracht een rapport uit waarin gepleit werd voor de uitbouw van een recht op loopbaandienstverlening.

Tegelijkertijd werd een omvangrijk aanbod van loopbaandienstverlening gerealiseerd, zowel bij derden-promotoren als in de VDAB-competentiecentra. Het aanbod van derden-promotoren wordt met twaalf promotoren

geraamd op zevenhonderd op jaarbasis. Uit de eerste bereikcijfers (initiatieven van 2001) blijkt dat de projecten het zeer moeilijk hebben om hun vooropgestelde doel te realiseren en daarbinnen een voldoende groot aantal kansengroepen te bereiken. Momenteel bereikt men één vierde van het vooropgezet aantal deelnemers, waarvan 43% uit de kansengroepen (in tegenstelling tot de beoogde 65%). In de VDAB-competentiecentra zijn achttien loopbaanadviseurs in dienst

die op iets meer dan één jaar tijd (mei 2002 - juli 2003) meer dan 1.500 vragen ontvingen. 1.015 mensen hebben de stap naar een loopbaanadvies gezet; ziehier de verdeling volgens scholingsniveau: 13% < HSO en 34% HSO versus 36% hoger en 17% universitair onderwijs. 386 mensen hebben het volledige traject

afgelegd.⁽⁹⁾

In het januarinummer 2003 van *De gids op maatschappelijk gebied* merkt Chris Serroyen⁽¹⁰⁾ terecht op dat het er nu op aankomt het projectmatig niveau te overstijgen en een Vlaams beleidskader uit te tekenen dat gestalte geeft aan het recht op loopbaandienstverlening. Zo'n beleidskader wordt momenteel volop bediscussieerd, zal normaliter in voege treden vanaf het voorjaar 2004 en zal alleszins oog moeten hebben voor het uitwerken van een groeipad waarin een voldoende groot aantal trajecten kan worden bewerkstelligd tegen een voor het individu (en de overheid) haalbare kostprijs. De buitenlandse ervaring toont aan dat dit één van de meest cruciale, maar moeilijkste evenwichtsoefeningen is.⁽¹¹⁾ Een mogelijk scenario is het aantal trajecten jaar na jaar te laten groeien, zodat men tegen 2010 tienduizend trajecten kan aanbieden. Dit lijkt een realistisch groei-

Mieke Van Gramberen

De overheid kan geen jobzekerheid bieden, maar wel de zelfzekerheid en de kansen van mensen vergroten.

”

scenario, maar het zal uiteraard moeten gekoppeld worden aan een tussentijdse evaluatie die inzicht geeft in het effectief bereik en de reële behoefte. Aangezien de overheid het leeuwendeel van de kosten op zich neemt, kan ze de hoogte van de eigen bijdrage van het individu bepalen. Die mag, in het bijzonder voor kansengroepen, geen drempel vormen en moet bijgevolg zeer laag zijn.

Wie kan van loopbaandienstverlening gebruik maken? Dit aanbod richt zich naar personen die actief zijn op de arbeidsmarkt: werknemers en zelfstandigen. Als dusdanig wordt het complementair uitgebouwd ten opzichte van de trajectbegeleiding van werkzoekenden en de leerlingbegeleiding. Eenieder kan zelf beslissen op welk ogenblik hij of zij gebruik wenst te maken van een loopbaanadvies. De kans om dit recht hard te maken, zal wel niet onbeperkt zijn. De KBS-*task force* stelt voor - ermee rekening houdend dat een minimale tussenperiode tussen twee adviezen nodig is enerzijds en gezien de budgettaire beperkingen anderzijds - dit recht om de zes jaar te laten opnemen. Dit lijkt aanvaardbaar. Nog steeds volgens de *task force* zou het pas ingaan na minstens vijf jaar beroepservaring. Dit is minder vanzelfsprekend. Dat enige beroepservaring nodig is om een zinvol advies te verlenen, lijkt logisch, maar vijf jaar is wel veel. Jongeren die in tijden van economische crisis met horten en stoten tot de arbeidsmarkt toetreden en vooral jongeren die zonder startkwalificatie en/of diploma de schoolbanken verlaten, moet men voordien al een kompas aanreiken.

De loopbaandienstverlening zal staan of vallen met de uitbouw van een kwaliteitsvol en toegankelijk netwerk van centra. Deze laatste moeten beschikken over competente loopbaanadviseurs, de deontologische code inzake

privacy van de werknemer eerbiedigen en kunnen zorgen voor een vlot bereikbaar en flexibel aanbod. Op een aantal van deze elementen kan men via de subsidieverlening inspelen. Maar men zal tevens ruimte moeten bieden om methodieken aan te passen, te vernieuwen en te optimaliseren. Organisaties moeten met elkaar kennis delen, om zo van elkaar te leren en de mensen een betere *service* te kunnen bieden. De netwerking die op initiatief van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) werd opgestart - als regisseur van zwaartepunt 4 (Europees subsidieprogramma om de aanpasbaarheid van Vlaamse werknemers te bevorderen aan de snel veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt) - is een eerste stap in deze richting en dient beslist verdergezet en verdiept. Tot slot zal men organisaties ook de kans moeten bieden om hun aanbod kenbaar te maken, tot bij de mensen te brengen, om de vraag die daar (al dan niet) leeft onder woorden te brengen. Dit veronderstelt een goede communicatiestrategie, maar ook een intensieve netwerking met organisaties uit andere werkvelden: onderwijs, volwassenenvorming, welzijn enzomeer.

De loopbaandienstverlening richt zich tot iedereen, ongeacht leeftijd, geslacht, scholingsgraad en dergelijke meer. Maar één van de grootste bekommernissen is wel dat ze niet beperkt mag blijven tot de sterkere groepen binnen de samenleving. Loopbaanadvies moet ten aanzien van de kwetsbare groepen, in het bijzonder de kortgeschoolden, zorgen voor een verhoging van kansen. Het bereiken van kortgeschoolden is een belangrijke toetssteen en via het inbouwen van een aantal sleutels kan men daar van bij de start op aansturen. Bijvoorbeeld door de eigen bijdrage en/of het inschrijvingsgeld te begrenzen, door de overheidssubsidie voor de centra te verhogen als

ze iemand uit de kansengroep bereiken, door in de centra ruimte in te bouwen om toelatingsacties voor deze doelgroep te ontwikkelen en door in de netwerking met andere organisaties (cf. het SERV-netwerk) speciale aandacht te geven aan methodiekontwikkeling die beantwoordt aan hun behoeften.

CO-FINANCIERING

Een tweede belangrijk spoor in het stimuleringsbeleid voor werknemers is het financieel ondersteunen van de opleidingsinspanning. Ook op dit terrein valt er in het buitenland heel wat beweging te bespeuren. Binnen de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en het *European Learning Account Partner Network (ELAP)*^(1,2) loopt momenteel een programma dat de

mechanismen voor co-financiering van leren wil identificeren en evalueren. De invalshoek ligt nogal sterk op het mobiliseren van private middelen om de kostprijs van het leren in financiële en economische termen 'duurzaam' te maken. De praktijk in de diverse lidstaten is vanuit uiteenlopende maatschappelijke noden zeer divers uitgewerkt. Gemeenschappelijk

is wel dat de meeste landen vraaggerichte instrumenten uitwerken waarbij het individu zelf kiest welke opleiding het wáár gaat volgen. Ter zake is er een grote verscheidenheid - gaande van vormen van belastingvermindering (in hoofde van het individu of de onderneming) tot formules van lenen en/of sparen - waarbij wat men vergoedt ook varieert: loonverlies, directe kosten zoals inschrijvingsgeld en cursusmateriaal, indirecte kosten zoals vervoer, kinderopvang en huisvesting enzomeer.

In Vlaanderen kennen we op dit vlak het opleidingskrediet: een premie voor als je je loopbaan onderbreekt om een opleiding te volgen. Het bereik ervan is niet onaardig: in 2002 maakten 973 mensen van deze maatregel gebruik.

Daarnaast werd onlangs de bijblijfrekening gelanceerd: een pilootproject waarbij vier organisaties - IVOC, Vitamine W, TAU-groep en VDAB - een vierhonderdtal rekeningen ter beschikking stellen van 1.000 euro - aangevuld met bijdragen van de werknemer, de sector of het bedrijf - om een opleiding en/of loopbaanadvies te volgen. Er is een diversiteit in aanpak te bespeuren, een logisch gevolg van de ruimte die de organisaties kregen om eigen klemtonen te leggen. De meeste koppelen het openen van de rekening aan een of

andere vorm van leer- of loopbaanadvies. Ten aanzien van de doelgroep hanteert men een verschillende aanpak. In principe kunnen alle werknemers een rekening openen, maar de meeste organisaties geven - inzake toeleiding en *intake* - een duidelijke voorkeur aan kansengroepen. De rekening kan worden aangewend zowel voor directe als voor indirecte kosten.

Dit is niet onbelangrijk omdat vooral laatstgenoemde kosten volgens de onderzoekers doorslaggevend zijn.

Een medaille heeft steeds twee kanten. Dat is ook met de bijblijfrekening het geval. Verwacht wordt dat het aanbieden van begeleiding en het inspelen op indirecte kosten een troef is om kansengroepen te bereiken. Keerzijde van de medaille: het systeem is vrij complex en de administratieve kost voor het beheer ervan zal wellicht hoger liggen. Dit

Mieke Van Gramberen

Ook voor oudere werknemers – vaak kortgeschoold, maar met veel opgebouwde deskundigheid – is het erkennen van verworven competenties een extra troef op de arbeidsmarkt.

”

legt mogelijk een hypotheek op de schaalvergroting van het stelsel. Een eerste tussentijdse evaluatie is gepland in het najaar van 2003. Dan zal men al kunnen nagaan of deze veronderstellingen correct zijn. De start van de bijblijfrekening is alleszins beloftevol. Twee organisaties wier uitwerking in december 2002 operationeel was, hadden in een mum van tijd (vier maanden) 50% van het contingent benut.

Ondertussen is dit dossier van co-financiering in een stroomversnelling geraakt. In het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 van de Vlaamse sociale partners en gehonoreerd door de Vlaamse regering (in maart 2003) wordt een nieuwe maatregel voorgesteld: de opleidingscheque voor werknemers. Een werknemer kan cheques ter waarde van (maximaal) 250 euro aankopen, op voorwaarde dat men zelf 125 euro inbrengt. Deze cheques kan men gebruiken voor directe kosten verbonden aan een opleiding of aan loopbaan- en/of competentieadvies (voornamelijk inschrijvingsgeld en cursusmateriaal). Er is geen focus op kansengroepen. Wel is in het akkoord ingeschreven dat na een eerste evaluatie een bijsturing (en dus kortingen) voor kansengroepen mogelijk is. Op 1 september 2003 gingen de opleidingscheques van start. Op nauwelijks vier weken ontving men meer dan 50.000 aanvragen, voornamelijk voor administratieve, technische en taalopleidingen. Voorwaar een veelbelovende start.

NIET DE WEG DIE MEN KIEST IS BELANGRIJK, HET RESULTAAT TELT

Een derde belangrijke bouwsteen voor een stimuleringsbeleid, is het recht openen op het

erkennen van verworven competenties. Het komt er op aan niet enkel iemand te beoordelen op basis van wat hij of zij ooit op school geleerd heeft (diploma), maar op basis van zijn of haar competenties, ongeacht waar men die verworven heeft (op het werk, in de vrije tijd enzovoort). Dit heeft voor de betrokkenen een belangrijk psychologisch effect. Men gaat kijken naar wat iemand daadwerkelijk kan en men waardeert dat ook, wat een bron van motivatie kan zijn om verder te leren ('kijk, ik kan dat'). Maar wellicht zal het belangrijkste effect uitgaan van de sociale en/of professionele promotie die men hierdoor kan maken: als men door het bewijs van competenties zijn positie op de (interne en externe) arbeidsmarkt kan verstevigen door bijvoorbeeld toegang te krijgen tot bepaalde jobs en/of promotie te maken, of als men hierdoor toegang krijgt tot verkorte en/of méér opleidingen.

In principe komt dit beleid opnieuw iedereen ten goede. Elkeen leert bij na het verlaten van de schoolbanken en is ermee gebaat om wat hij of zij

in zijn of haar mars heeft zichtbaar te maken. Maar deze benadering biedt in het bijzonder voor kansengroepen nieuwe perspectieven. Kortgeschoolden en jonge schoolverlaters zonder diploma krijgen zo de kans om op te klimmen op de professionele en/of sociale ladder op basis van competenties die men via (werk)ervaring verwerft. Het is een vorm van leren die hen over het algemeen meer bevalt en die ook beter beklijft. Ook voor oudere werknemers - vaak kortgeschoold, maar met veel opgebouwde deskundigheid - is het erkennen van verworven competenties een extra troef op de arbeidsmarkt. Dat de Vlaamse ondernemingen almaar meer evolu-

Mieke Van Granbergen

De overheid moet ondernemingen stimuleren om te investeren in de ontplooiing en ontwikkeling van (al) hun werknemers.

”

eren van tayloristische bedrijven - met weinig leermogelijkheden op de werkvloer - naar bedrijven waarin *teamwork* een gangbaar begrip is geworden, is in dit verband ook op zijn minst hoopgevend te noemen. Immers, hoe meer leermogelijkheden op de werkvloer, hoe groter de kans dat iedereen de mogelijkheden krijgt om nieuwe kennis of vaardigheden te verwerven.

De voorbije jaren zijn er inzake erkenning van verworven competenties belangrijke stappen vooruit gezet. Op vraag van de Vlaamse regering⁽¹³⁾ werd een adviescommissie samengesteld, met daarin vertegenwoordigers van de overheid (onderwijs, arbeidsmarkt en economie) en sociale partners. Eind 2001 leverde die haar beleidsadvies af: *Ruim baan voor competenties*.⁽¹⁴⁾ Dit heeft, binnen de bestaande regelgeving, geleid tot concrete haalbare projecten,⁽¹⁵⁾ aangestuurd door de Dienst Informatie, Vorming en Advies (DIVA).⁽¹⁶⁾ Het voordeel van deze benadering is dat men zeer snel van start ging, met een sterke nadruk op onmiddellijke resultaten voor bepaalde deel terreinen, bijvoorbeeld kinderopvang, nieuwkomers, gidsen in de toeristische sector enzomeer. Tegelijkertijd legde men de basis voor enkele dossiers die in de nabije toekomst erg belangrijk zijn: de gemeenschappelijke portfoliomethodiek en het leerbewijs.

De tijd is intussen rijp voor een bijkomende stap. Men moet het projectmatige overstijgen en rechten in hoofde van individuen durven openen: het recht om zijn competenties te certificeren, op welke manier men die ook verworven heeft: via opleiding, werkervaring, inzet in het vrijwilligerswerk enzomeer.

Ondermeer Frankrijk, Nederland en Groot-Brittannië hebben er ruime ervaring mee opgedaan en ook in Wallonië treft men alle voorbereidingen om een netwerk van centra op te starten die een *titre de compétence* kunnen afleveren. Ook voor de Vlaamse arbeidsmarkt en de werknemer of werkzoekende die zich daarop beweegt, zou dit een nuttig instrument zijn. Dit is immers een sleutel om competenties, ongeacht waar en hoe men ze verwerft, op een evenwaardige manier te erkennen. Het advies *Ruim baan voor competenties* heeft de bouwstenen aangereikt om dit te operationaliseren. Onder impuls van minister Landuyt keurde de Vlaamse regering vóór het zomerreces van 2003 een voorontwerp van decreet goed. Het is gedragen door de vier ministers bevoegd voor vorming en voorziet dat elk individu het recht verwerft om zijn of haar

positie op de arbeidsmarkt te verstevigen door zijn of haar competenties te erkennen. Dit laatste gebeurt in functie van een welbepaald (onderdeel van een) beroep of specialisatie, volgens drie stappen: de identificatie (via portfoliomethodiek) van verworven competenties, de beoordeling van deze laatste en tot slot, de erkenning en dus toekenning van (deel)titel van beroepsbekwaamheid. Het advies van de SERV en de VLOR is ondertussen ingewonnen; op basis daarvan kunnen nu bijstellingen worden aangebracht.

Tot slot ligt het voor de hand dat er een vrij hechte relatie bestaat tussen het erkennen van competenties en het loopbaanadvies. In dit laatste kan men een wending die het individu in zijn professionele leven wil nemen, laten ondersteunen door competentiemeting. Omgekeerd kan zo'n meting ook als resultaat

Mieke Van Gramberen

De start van de bijblijfrekening is alleszins beloftevol.

”

hebben dat je loopbaan in een heel nieuw perspectief komt te staan, die de deur opent naar (het onderzoeken van) andere en betere mogelijkheden.

UITLEIDING

Recentelijk zijn enkele vernieuwende paden ingeslagen die een hefboom kunnen zijn om het leren van werknemers in goede banen te leiden. Nochtans is er één drempel die misschien meer aandacht verdient: tijd. Die is de achillespees van het stimuleringsbeleid voor werknemers. "Ik heb onvoldoende tijd" is vol-

gens de onderzoekers (cf. tabel 1) één van de meest kritieke obstakels. Opleiding en aanverwante activiteiten moeten het dus afleggen tegen de benodigde tijd om te werken, om voor het gezin te zorgen (speelt vooral bij vrouwen), om aan zichzelf te besteden (sport ondermeer). Een aantal initiatieven werd al genomen, met als belangrijkste het uitbreiden van het betaald educatief verlof en het lanceren van het opleidingkrediet. Het is nodig om dit op de voet te volgen en de grenzen hiervan af te toetsen, om zo het stimuleringsbeleid voor werknemers voldoende kans op slagen te geven.

(1) Sels L., Bollens J. en Buyens D., *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*, oktober 2000, HIVA en Sels L., Bollens J. en Forrier A., *Wie neemt deel aan bedrijfsopleiding*, oktober 2000, HIVA (terug te vinden op www.hiva.be).

(2) Delagrangé H., *Nieuwe vormen van werkorganisatie in 2001*, SERV/STV-Innovatie & Arbeid, STV-Brochure, Brussel 2003.

(3) Uit databank van VRIND (2002), *Vlaamse regionale indicatoren*, Administratie Planning en Statistiek, Brussel (ook terug te vinden op de website: www.vlaanderen.be/aps).

(4) Steunpunt WAV, *Jaarboek van de arbeidsmarkt in Vlaanderen*, 2002, KULeuven (ook terug te vinden op de website: www.steunpuntwav.be).

(5) VRIND, *Regionale indicatoren*, Administratie Planning en Statistiek, 2001, Brussel.

(6) Baert H., Douterlungne M., Van Damme D., Kusters W., Van Wiele I., Baert T., Wouters M., De Meester K., Scheeren J., *Bevorderen van deelname en deelnamekansen aan arbeidsmarktgerichte permanente vorming*, Eindrapport DIAP, CPVBO - KULeuven, HIVA en vakgroep onderwijskunde RUGent, Leuven, 2002.

(7) Cf. voetnoot 6.

(8) Maguire M. and Killeen J., *Outcomes from career information and guidance services*, National Institute for Careers Education and Counselling, VK, januari 2003 (terug te vinden op : www.oecd.org/els/education/careerguidance).

(9) In de berekening van het percentage kan geen onderscheid gemaakt worden tussen het stellen van een informatieve vraag en de effectieve instap.

(10) Serroyen, C., Toe aan anders of elders, Uitdagingen inzake loopbaanbegeleiding, in *De gids op maatschappelijk gebied*, 2003, januari, pp. 19-34.

(11) Watts A.G., *Career guidance and public policy: global issues and challenges*, National Institute for Careers Education and Counselling, VK, november 2002 (terug te vinden op: www.oecd.org/els/education/careerguidance).

(12) www.e-lap.org

(13) Het erkennen van competenties was één van de belangrijkste sporen van het actieplan *Een leven lang leren in goede banen*, zoals goedgekeurd door de Vlaamse regering in juli 2000. Het bevatte de krachtlijnen van het beleid van de Vlaamse regering inzake leren en wordt sindsdien jaarlijks geactualiseerd.

(14) Vanhoren I. (red.), De Coninck P. en Roels J., *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (her)erkenning van verworven competenties*, januari 2002, Administratie Werkgelegenheid, Brussel.

(15) Serroyen, C., Wat heb je vandaag buiten school geleerd, erkenning van verworven competenties (EVC): tussentijdse balans, in *De gids op maatschappelijk gebied*, 2002, december, pp. 11-23.

(16) DIVA (Dienst Informatie Vorming en Afstemming) werd opgericht in de schoot van het Ministerieel Comité Vorming.