

---

# De Competentieagenda: een totaalaanpak voor talentontwikkeling in Vlaanderen

---

*Op 14 mei van dit jaar hebben de Vlaamse Regering en de sociale partners het akkoord gesloten over de Competentieagenda. Het is een akkoord dat bakens uitzet voor een 'andere' Vlaamse arbeidsmarkt, waarin talentontwikkeling het kloppende hart is. Elk talent telt. Dat was ons uitgangspunt toen we aan tafel zijn gaan zitten voor deze agenda. Vlaanderen heeft, onder andere dankzij de hoge kwaliteit van haar onderwijs, een ongelofelijke hoeveelheid competenties in huis, maar soms zien we dat zelf niet. Er is nog steeds een pak talenten dat we niet uitspelen. Daar moet deze agenda verandering in brengen.*

## Sense of urgency

Onze arbeidsmarkt worstelt met een dramatische paradox. Bijna dagelijks krijg ik signalen van werkgevers dat ze hun vacatures niet ingevuld krijgen. Dat is één kant van het verhaal. Daartegenover staan de slechte scores van ons land inzake arbeidsparticipatie van kansengroepen, in het bijzonder van ouderen en allochtonen. Teveel talent blijft onbenut of gaat verloren. Dát is het andere deel van de paradox. Ondertussen zien we op diezelfde arbeidsmarkt snel veranderende eisen en herstructureringen. Dit brengt onzekerheid en talent komt onder druk. Dit is nefast, niet in het minst omdat talent ook nodig is om te kunnen innoveren en competitief te blijven.

Als we onze economie gezond willen houden, zullen we met andere woorden moeten waken over de werking en ook leefbaarheid van onze arbeids-

markt. Hiervoor moeten we investeren in mensen, en hen ook respecteren in hun talent. De inzet:

- meer mensen aan het werk krijgen, ouderen in het bijzonder, maar ook anderen die vandaag ondervetegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt: allochtonen, mensen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden. Omdat ze economisch gezien broodnodig zijn, maar ook omdat we maatschappelijk met vuur spelen als we de diversiteit in de samenleving niet doortrekken op de arbeidsmarkt;
- mensen weerbaar maken op een arbeidsmarkt in beweging, met herstructureringen en stijgende eisen op vlak van inzetbaarheid en mobiliteit.

## Een Competentieagenda met een breed draagvlak

Deze uitdagingen vragen een globale hervorming van de arbeidsmarkt. Die moeten we grondig aanpakken. Dit zal nog veel gesprekken vragen. Maar met de Competentieagenda zetten we alvast een belangrijke stap. Met de Competentieagenda trekken we de focus op competenties als ruggengraat doorheen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

We hebben uitdrukkelijk gekozen voor de term Competentieagenda en niet opleidingsagenda. Met

de bredere scope van *competenties* hebben we een trendbreuk willen realiseren:

- het gaat niet alleen over opleiding, maar ook over begeleiding en dit niet alleen voor werkzoekenden, maar ook voor werknemers;
- het gaat niet alleen over formeel leren, maar net zo goed over informeel leren;
- het gaat niet alleen over ontwikkelen van talent, maar ook over inzetten én erkennen van talent.

We zijn voor de samenstelling van de Competentieagenda niet over één nacht ijs gegaan. In 2006 is een wetenschappelijk team (o.l.v. Prof. Dr. Luc Sels – K.U.Leuven, en Prof. dr. Dirk Buyens – Vlerick Management School) gestart met een ruime consultatie over de prioritaire uitdagingen en mogelijke acties. Die leidde tot een starttekst voor de onderhandelingen, waarvan de wetenschappers oordeelden dat er een draagvlak was om er over te praten. Op 14 mei 2007 hebben we uiteindelijk een akkoord gesloten over tien concrete actiepakketten: maatregelen en engagementen die de toon zetten voor een 'andere' arbeidsmarkt. In vogelvlucht volgen de belangrijkste actielijnen.

## Jongeren én ouderen

---

Tijdens de voorbereidende gesprekken waren we het er allen over eens dat de jeugdwerkloosheid een prioriteit moest zijn in de Competentieagenda. Werkloze jongeren zullen in de toekomst dan ook sneller en meer intensief begeleid worden.

In de dertien centrumsteden zijn we hier al mee bezig. Welke zijn de elementen van de nieuwe aanpak?

- We werken intensief met de betrokken jongeren.
- We spelen kort op de bal, bij voorkeur vanaf dag één.
- We zijn gericht op actie: jongeren worden in principe dadelijk geconfronteerd met realistische mogelijkheden die de arbeidsmarkt voor hen biedt. Van hen wordt actie verwacht en als dat niet tot succes leidt, dan sturen we de actie snel bij, met de nodige begeleiding en opleiding op maat.
- Op die manier ontstaat efficiënt maatwerk.

- We vragen inspanningen van bedrijven om kansen te bieden
- We vragen inspanningen van de betrokken jongeren om kansen te grijpen.

We bevinden ons hier op onontgonnen terrein. De acties worden goed opgevolgd, zodat er onderweg lessen getrokken kunnen worden en de aanpak bijgestuurd kan worden.

Niet alleen voor jongeren zijn er afspraken rond een specifieke aanpak binnen de Competentieagenda. Ook voor oudere werknemers zijn er specifieke initiatieven. Ouderen zijn nodig op de arbeidsmarkt, voor hun werkkracht, hun ervaring en talent. Maar de realiteit is dat loopbanen zich in Vlaanderen zeer intensief concentreren tussen 25 en 50 jaar. In verhouding zijn veel minder ouderen aan de slag en wanneer ze aan de slag zijn, wordt er ondermaats geïnvesteerd in hun competentieontwikkeling. Om hier verandering in te brengen, is er nood aan een mentaliteitswijziging. Organisaties moeten tegelijk meer werk maken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, met werkbare jobs voor ouderen en een goede balans tussen jong talent en ervaring. Het nieuwe expertisecentrum Leef tijd en Werk moet bedrijven en organisaties hierin ondersteunen. Daarnaast zetten we in het kader van de Competentieagenda ook in op mentorschap: oudere werknemers die hun ervaring inzetten ten dienste van de competentieontwikkeling van minder ervaren collega's. We doen dit via een ESF-oproep.

## Loopbanen verzekeren – een nieuw sociaal model

---

Waar staat de Competentieagenda nog voor? Op de arbeidsmarkt moeten we rekening houden met loopbanen waarin veel meer overgangen zitten, en waarin periodes van werken en niet werken elkaar meer afwisselen. Hierdoor ontstaat een risico op verhoogde kwetsbaarheid, in het bijzonder bij kansengroepen, maar ook bij anderen. We moeten mensen zodanig versterken dat ze steeds opnieuw hun weg naar werk vinden. In feite hebben we het over een nieuw sociaal model waarin investeringen in competenties een essentieel onderdeel zijn, omdat dit de beste sociale bescherming vormt tegen de vele veranderingen.

Met de Competentieagenda zetten we op dit vlak een serieuze stap voorwaarts. Wat is het verschil met vroeger? We investeren niet alleen in opleiding van mensen, maar trekken het spectrum breed open. We erkennen namelijk ook competenties die elders verworven zijn en investeren in begeleiding. Dat zijn belangrijke sleutels om mensen te versterken en te ondersteunen op de arbeidsmarkt.

Welke concrete maatregelen moeten een verschil maken?

### EVC op de arbeidsmarkt

Overgangen in loopbanen kan je versoepelen door mensen telkens opnieuw precies te vertellen waar ze staan, wat ze waard zijn, en waaraan ze kunnen werken om de volgende stap te zetten. Daarom moeten we ervoor zorgen dat competenties in elke context zichtbaar worden gemaakt. Van overheidswege zullen we dat alvast doen in stages en maatregelen als de individuele beroepsopleiding (IBO), maar bijvoorbeeld ook in de context van herstructureringen. We zouden dan aan mensen een soort competentierapport moeten kunnen geven. Tegelijk zullen we bedrijven en organisaties stimuleren om ook meer naar de competenties van mensen te kijken, bijvoorbeeld door in vacatures niet alleen diplomaverenisten te formuleren, maar ook de gevraagde competenties te preciseren.

Sinds vorig jaar hebben we in Vlaanderen een systeem waarin dit mechanisme al ingebakken zit: de ervaringsbewijzen (zie ook <http://www.ervaringsbewijs.be>). Mensen kunnen hun competenties laten testen in functie van zeer specifieke beroepen, bijvoorbeeld torenkraanbestuurder, callcenter operator, begeleider buitenschoolse kinderopvang, enzovoort. Het is een belangrijke stap om diploma's niet langer als enige ijkpunten op de arbeidsmarkt te beschouwen, en ook rekening te houden met competenties van mensen die ze doorheen hun leven op andere plaatsen dan de schoolbanken verworven hebben. Dat de sociale partners in de Competentieagenda de kaart van de ervaringsbewijzen voluit trekken, en hier meer impact aan willen geven, is dan ook een belangrijk engagement.

### Werkwinkels, voor werkzoekenden én werknemers

Een nieuwe maatregel betreft de werkwinkels. Daar zullen voortaan niet alleen werkzoekenden, maar ook werknemers terecht kunnen. We hebben het altijd vanzelfsprekend gevonden dat de overheid investeert in werkzoekenden, maar op de arbeidsmarkt van vandaag moeten ook werknemers op een minimale vorm van ondersteuning kunnen rekenen. In de werkwinkels installeren we een infokiosk waar werknemers terecht kunnen voor korte vragen over hun loopbaan en de arbeidsmarkt. Deze infokiosk zal fungeren als wegwijzer in het zeer uitgebreide en gevarieerde landschap van opleiding en begeleiding.

Voor de werkwinkels van vandaag is dit een hele operatie. We zullen die grondig voorbereiden, ook in overleg met de centra voor loopbaanbegeleiding die we vandaag al hebben, en ook met de vakorganisaties. We moeten de krachten zien te bundelen om de Vlaamse werknemer zo goed mogelijk bij te staan.

### Sectoren als motoren voor het vernieuwingsproces

Van overheidswege zullen we dus inzetten op maatregelen om de bruggen naar werk te ondersteunen. Maar we weten ook dat dit niet voldoende is om de arbeidsmarkt te vernieuwen. Als we willen slagen, moet dit proces ook vanuit het economische weefsel worden aangetrokken. Daar zijn de sociale partners het mee eens.

Sectoren zijn hierin belangrijke motoren. Daarom maak ik ook met hen zeer concrete afspraken over de Competentieagenda. Dat gebeurt in het kader van de nieuwe sectorconvenants die we vanaf juni afsluiten. Met de steun van het Europees Sociaal Fonds stimuleren we sectoren en sectorale (opleidings)fondsen ook om zich te ontwikkelen als expertisecentrum voor competentiebeleid, zodat zij bedrijven en organisaties hierin kunnen ondersteunen, want precies daar moet een competentiegerichte arbeidsmarkt vlees en bloed krijgen.

## **Vernieuwingsproces van onderuit**

Hoe kunnen de bedrijven op de Competentieagenda inpikken? Ze moeten werk maken van een volwaardig HR-beleid dat de competenties van mensen als vertrekbasis neemt. Om dit goed te realiseren is hiervoor ook een draagvlak nodig bij de werknemers. In het sociaal overleg van de toekomst moet niet alleen gepraat worden over loon, veiligheid en gezondheid, maar net zo goed over hoe een bedrijf gezond kan blijven via een goed competentiebeleid, dat ook werkbaar is voor de werknemers.

Dit is niet eenvoudig want hier moet gezocht worden naar nieuwe evenwichten, een andere invulling van rechten en plichten en ook naar win-winsituaties. Dit zijn geen gemakkelijke discussies, maar ze zijn wel nodig om naar een moderne sociale dialoog te evolueren. We laten ons inspireren door goede voorbeelden die nu al bestaan. Die zijn er zeker wel. De sociale partners zullen er 101 verzamelen om er lessen uit te trekken voor de toekomst. Daarnaast starten we, eveneens met de steun van het Europees Sociaal Fonds, lerende netwerken competentie management, om van onderuit goede praktijken te ontwikkelen en te verspreiden.

## **Naar een akkoord met de top van het onderwijs**

Een groot aandeel van de Competentieagenda heeft ook betrekking op het onderwijs, waar de basis wordt gelegd voor de verdere loopbaan. Al vele jaren proberen we bruggen te slaan tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, maar het water blijft diep. Nochtans is het mijn overtuiging dat goed onderwijs zich niet in een geïsoleerde context afspeelt. Met het oog op een brede ontwikkeling is het nuttig dat scholen samenwerkingsverbanden aangaan met actoren in de bredere samenleving: culturele verenigingen, sportverenigingen, welzijnsorganisaties, enzovoort. Dit noemen we 'de brede school'. Net zo goed is samenwerking met het bedrijfsleven belangrijk, om leerlingen te laten proeven van een economische realiteit, en hen vaardigheden bij te brengen die in die context relevant zijn. Dat is essentieel om gelijke kansen in het onderwijs door te trekken naar de arbeidsmarkt: *"Het onderwijs moet iedereen tot een startkwalificatie brengen. Een goede startkwalificatie moet de test op de arbeidsmarkt kunnen doorstaan."*

*tie brengen. Een goede startkwalificatie moet de test op de arbeidsmarkt kunnen doorstaan."*

Deze stelling impliceert dat goede kwalificaties niet langer de uitsluitende verantwoordelijkheid van onderwijsinstellingen zijn. Gegeven de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is dit ook niet meer mogelijk. Er zijn uitdrukkelijke engagementen nodig vanuit het bedrijfsleven en dit in brede zin: op het vlak van kwaliteitsvolle werkervaringsplaatsen en stages, maar bijvoorbeeld ook via het openstellen van moderne infrastructuur om lessen te laten plaatsvinden. Ook leerkrachten zouden stages moeten volgen om bij te blijven met de nieuwste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Algemeen moeten we naar een veel intensievere samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven gaan. Dat is niet nieuw, maar de samenwerking kan nog veel intensiever en soms ook creatiever.

Het was de uitdrukkelijke wens van de sociale partners om over elk van deze punten de dialoog aan te gaan met de top van het onderwijs, en ik heb dan ook het initiatief genomen om beide partijen samen te brengen. Als minister van Onderwijs steun ik dit overleg ten volle.

Er zijn in het akkoord tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners verschillende aanknopingspunten te vinden voor verder gesprek. In het bijzonder de engagementen van de sociale partners rond stages springen in het oog: 75 000 stageplaatsen per jaar voor leerlingen en 30 000 per vijf jaar voor leerkrachten. Indrukwekkende cijfers, en naar mijn gevoel een belangrijke uitgestoken hand naar het onderwijs.

Een ander aanknopingspunt voor wederzijds overleg biedt het actieplan ondernemend onderwijs, dat bruggen moet slaan tussen de onderwijswereld en die van de ondernemingen.

Ook maatregelen inzake studiekeuze zitten vervat in het akkoord. Vandaag is er te veel een breuklijn tussen de schoolcarrière en de beroepsloopbaan. Om de banden tussen beide te versterken moeten we de studie- en loopbaankeuze beter op elkaar afstemmen. Dat zullen we onder andere doen door de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB's) hierin een precieze opdracht te geven, en de krachten te bundelen met de VDAB, sectoren en bedrijven.

Daarover moeten duidelijke afspraken komen. Het is belangrijk dat leerlingen beter inzicht krijgen in het arbeidsmarktperspectief van opleidingen. Daarnaast willen we afspraken maken over *Mijn loopbaan*, een project dat beide werelden letterlijk in verbinding brengt. Elke leerling krijgt een elektronisch dossier waarin individuele competenties verzameld worden. Het is de bedoeling om deze virtuele map doorheen de volledige loopbaan bij te houden als instrument bij sollicitaties, opleidingen of keuzes in de loopbaan.

En ook het kwalificatievraagstuk komt aan bod in de Competentieagenda. Arbeidsmarktactoren moeten inzicht geven in de kwalificaties die nodig zijn om te functioneren op de arbeidsmarkt. Opleidingsverstrekkers dienen hier rekening mee te

houden, om de kansen van leerlingen, studenten en cursisten te versterken.

Ik heb het aanvoelen dat er rond de tafel heel wat *goodwill* is om tot een stevig wederzijds engagement te komen op elk van deze punten. Voor het akkoord van de Competentieagenda gebruik ik graag het beeld van een tafel. Drie poten schragen die vandaag: de werkgevers, werknemers en de overheid. Hier moet nog een vierde poot bijkomen: het onderwijs. Ik heb er alle vertrouwen in dat we dit eerstdaags zullen realiseren.

*Frank Vandenbroucke*  
*Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming*