
Competentieagenda: een syndicale evaluatie op hoofdlijnen

Geen werkgelegenheids- en competentieakkoord

Laat ons beginnen met een positieve noot: met het akkoord over de Competentieagenda zijn we er opnieuw in geslaagd om samen met sociale partners en Vlaamse regering een sociaal impulsprogramma uit te werken in VESOC. Dit lukt al veel minder als het om economische programma's gaat.

De Competentieagenda is een coherent verhaal met maatregelen om beter het talent te ontwikkelen en aan te boren van jongeren, werkzoekenden en werknemers. De maatregelen zijn niet altijd even gedetailleerd uitgewerkt, de Competentieagenda bevat zowel heel concrete maatregelen als ook ambities op iets langere termijn.

Het valt te betreuren dat de Competentieagenda niet de vorm heeft aangenomen van een tweejaarlijks werkgelegenheids- en competentieakkoord. Niet omwille van de symboliek, niet om het federaal sociaal overleg dunnetjes na te doen, maar wel om een groter draagvlak en daarmee ook grotere slaagkansen te creëren op het terrein. Competentiebeleid inpassen in een cyclus van tweejaarlijks overleg laat toe dat we dit met onze achterban voorbereiden en uitwerken en vooral dat deze cyclus maximaal kan sporen met het tweejaarlijks loonoverleg in de sectoren en bedrijven. De werkgevers noch de regering hadden hier oren naar.

Wel een discours voeren over de nood aan een volwaardig Vlaams arbeidsmarktbeleid maar niet consequent de lijn doortrekken naar een programmatie inzake sociaal overleg, begrijpen wie kan.

Nochtans lijkt ons dit dé achillespees te zijn van het akkoord: het laten doorwerken tot op het terrein en in de bedrijven. Er voor zorgen dat competentiebeleid een issue wordt in het bedrijfsoverleg, dat er werk wordt gemaakt van een evenwichtig competentiebeleid, dat ervaring wordt gevaloriseerd bij aanwervingen en doorstroming, dat er ruimte is voor initiatief van werknemers en voor levenslang en levensbreed leren.

We zijn alvast gestart met enig vertaalwerk naar ons (midden)kader want de Competentieagenda is zo niet leesbaar noch wervend. En het kan niet de bedoeling zijn dat deze agenda en de competentie taal enkel worden beheerst door consultants en andere HR-experten. Want voor ons is dit een verhaal van gelijke kansen en van sociale dialoog.

Wat zijn volgens ons de belangrijkste verwezenlijkingen?

De Competentieagenda brengt ons een stap dichterbij het denken in termen van loopbanen. Het reikt een aantal instrumenten aan om de eigen competenties bij te houden en de eigen loopbaan in handen te kunnen nemen. Het aanleggen van een dossier 'mijn loopbaan' doorheen onderwijs en arbeidsmarkt is in dit verband innovatief te noemen. Ook de uitbreiding van de loopbaandienstverlening tot een bredere basisdienstverlening voor werknemers is een uitgesproken pluspunt.

In de tweede plaats willen we melding maken van het onderwijsluik in deze agenda. De onderwijspartners worden overigens op een volwassen manier betrokken bij het uitwerken van dit luik, en ook dit is vernieuwend. De acties inzake stages

voor leerlingen en voor leerkrachten en de (herbevestigde) ambitie om alle jongeren in het deeltijds onderwijs een werkervaringsplaats of passend alternatief te bieden zijn hier de speerpunten. Het realiseren van een betere studie- en beroepskeuze is een absolute must, zowel voor de jongeren zelf als voor de aanbod- en vraagmatching op de arbeidsmarkt. Maar laat ons eerlijk zijn, de voorgestelde maatregelen zijn maar eerste kleine stappen. We zijn nog zeer ver af van een gemeenschappelijke 'leerstem' voor alle jongeren tot een leeftijd van veertien jaar zoals in vele andere Europese landen het geval is (of zelfs zestien jaar zoals in Finland). Onderwijsdeskundigen wijzen er op dat dit de kansen op een betere oriëntering van leerlingen zou verhogen.

In de derde plaats willen we de versterkte begeleiding van jonge werklozen in hun zoektocht naar werk (het Jeugdwerkplan Vlaanderen) aanstippen. Het verbreden en verdiepen van de trajectbegeleiding naar (jonge) werkzoekenden is een correcte doelstelling. Onder syndicale druk zijn de scherpe kantjes ervan afgevlind en is er aandacht voor een mix van begeleidingstechnieken en voor een individueel georiënteerde aanpak. Maar op het terrein zullen we waakzaam moeten blijven, de prijzen worden aan de eindmeet uitgedeeld. Het GPS-systeem van de VDAB, gebaseerd op automatische vacature- en werkzoekendenprofielmatching mag pretenderen de kortste weg naar werk aan te geven, het moet wel om duurzaam en leerrijk werk gaan.

Ten slotte verdient de versterkte (regie)rol van de sectorale instanties een eervolle vermelding. De inzet van de paritair aangestuurde sector- en opleidingsfondsen is cruciaal willen we van competentiebeleid in de bedrijven een echte praktijk maken.

En de missers?

Rond opleidingsstimuli voor werknemers zijn we geen stap vooruit. Kennelijk gingen sommigen ervan uit dat dit voorbarig was zolang het stelsel van betaald educatief verlof niet werd overgeheveld naar de gemeenschappen.

Het versterken van de sociale dialoog was voor de werkgevers zo goed als taboe. Er kon hoogstens sprake zijn van het oplijsten van goede praktijkvoorbeelden en het opstarten van enkele pilootprojecten.

En zoals eerder aangestipt blijft de hamvraag hoe een en ander op het terrein zal doorwerken.

Jean-Marie De Baene
ABVV

Peter van der Hallen
ACV