

Competentieagenda au-delà 2010

In deze bijdrage situeer ik de uitdagingen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) in het kader van de Competentieagenda 2010. Deze Competentieagenda is een belangrijk tripartiet afsprakenkader dat voortbouwt op het actieplan "Een leven lang leren in goede banen" van de vorige Vlaamse Regering. Tegelijkertijd is het een noodzakelijk verbindingsstuk naar een nog meer uitgebouwd competentiegericht loopbaanbeleid. Zo'n beleid dringt zich nadrukkelijk op om de toekomstige uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt te kunnen beantwoorden.

Noodzakelijk verbindingsstuk

De eerste fundamenten van een gestructureerd competentiebeleid werden gelegd met het actieplan "Een leven lang leren in goede banen" (2000) van de vorige Vlaamse Regering. In uitvoering van dit actieplan werden twee Task Forces opgestart: de Task Force Loopbaanbegeleiding onder leiding van Prof. L. Sels die de krijtlijnen van een Vlaams loopbaanbeleid uittekende¹ en de Werkgroep EVC onder leiding van Prof. A. Mok die een beleidsconcept met aanzetten tot operationalisering ontwikkelde op het domein van door ervaring verworven competenties.² De rapporten van beide Task Forces leidden tot twee wezenlijke nieuwe wetgevendekaders in Vlaanderen: het begrotingsdecreet van 13 december 2003 dat de grondslag bevat voor de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaanbegeleiding en het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van de titel van beroepsbekwaamheid ('ervaringsdiploma'). Met deze decretale initiatieven kreeg het competentiegericht loopbaanbeleid een eerste stevige impuls.

Deze strategie werd versterkt door het VESOC-akkoord 2001-2002 waarin nieuwe accenten wer-

den gelegd inzake aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (praktijkleren, sectorconvenanten, startkwalificatie), beroepsprofielenwerking, loopbaanadvisering, certificering van opleidingen en een stimuleringsbeleid inzake permanente vorming (bijvoorbeeld opleidingscheques, hefboomkrediet). Het is niet verwonderlijk dat we deze thema's ook terugvinden in de Competentieagenda 2010. Ze vormden immers niet alleen reeds voorwerp van een tripartiete consensus maar bewegen zich ook in de kern van de Vlaamse bevoegdheden inzake

onderwijs, opleiding en vorming. De Competentieagenda integreert niet alleen hogervermelde initiatieven maar versterkt ze ook. Tevens vormt het feit dat er één politieke regie is met betrekking tot onderwijs, vorming en werk, een opportuniteit om enkele snijvlakthema's mee op te nemen zoals ondernemend onderwijs, werkplekleren en studie- en beroepskeuzevoorlichting. In deze zin is de Competentieagenda 2010 dan ook een noodzakelijk en welgekomen afsprakenkader dat een wissel voor de toekomst inhoudt.

Uitdagingen voor de VDAB

De Competentieagenda 2010 bevat vier concrete uitdagingen voor de VDAB die we navolgend kort toelichten. Voorafgaand houden we nochtans een pleidooi voor een consequent competentiebeleid vanuit de Vlaamse Regering. Zo kan de publieke sector – en dus evenmin de VDAB – vandaag niet overgaan tot het competentiegericht werven, bevorderen en belonen van medewerkers. Het federaal APKB³ verhindert dit vanuit een diplomagegericht kader. Het is noodzakelijk dat dit kader wordt

opgebroken zodat de publieke sector de juiste competenties kan inzetten. Alleen zo is onze oproep ten aanzien van de private arbeidsorganisaties om grijze, gekleurde en 'gedeuikte' raven een kans te geven op grond van hun talenten én competenties echt geloofwaardig.

Tevens kunnen we opmerken dat de VDAB nog autonoom diverse initiatieven heeft genomen die het competentiebeleid in Vlaanderen onderbouwen. Hierbij kan illustratief gerefereerd worden aan de partnerschapsprojecten met JES⁴ in verband met de C(ompetentie)-stick, de DIVA⁵-partners rond 'Mijn Loopbaan', de Nederlandse zusterorganisatie CWI omtrent competentiegerichte matching, met VOKA in het kader van provinciale proefprojecten 'E = ti²' in verband met competentiebeleid ten aanzien van ondernemingen, alsook naar de principiële beslissing van de Raad van Bestuur om leerlingen uit het TSO, BSO en BUSO gratis op te leiden in de VDAB-competentiecentra binnen een urencontingent. Ook de interne uitbouw van een talentendatabank van VDAB-medewerkers waar elders of eerder verworven competenties kunnen worden gemeld en aangewend ten voordele van de eigen organisatie, kadert in een HR-beleid dat steunt op competentie management.

Studie- en beroepskeuze

De VDAB biedt zijn arbeidsmarktinformatie aan de Centra voor Leerlingenbegeleiding aan zodat ouders en jongeren deze informatie meekrijgen bij keuzes in verband met verdere studies. De jaarlijkse VDAB-schoolverlatersstudie biedt een goed en accuraat zicht op succesvolle onderwijstrajecten vanuit arbeidsmarktperspectief en laat ook toe langere termijntendensen te onderkennen. Even belangrijk zijn evenwel concrete sensibiliserings- en kennismakingsacties voor ouders en jongeren om hen een juist beeld te geven inzonderheid van technische en technologische beroepen. Daarom heeft de VDAB recent nog met het Beroepenhuis doe- en kijkdagen georganiseerd in Oost-Vlaanderen. Meer dan vijfhonderd Oost-Vlaamse jongeren namen hieraan deel. Volgend jaar willen we dit samen met het Beroepenhuis organiseren in geheel Vlaanderen. We zijn ervan overtuigd dat concrete beeldvorming minstens even belangrijk is dan theoretische inzichten verstrekken.

Actieplan ongekwalificeerde instroom

De Raad van Bestuur van de VDAB keurde op 6 december 2006 een actieplan goed om de ongekwalificeerde instroom zo vlug mogelijk aan te pakken. Dit actieplan lag, samen met de ervaringen opgedaan in dertien steden en gemeenten omtrent de bestrijding van de werkloosheid van laaggeschoolde jongeren, aan de basis van een veralgemeende, vervroegde en geïntensifieerde aanpak van laag- en middengeschoolde jonge werkzoekenden. Vanaf 1 januari 2008 wordt deze aanpak uitgerold over gans Vlaanderen. De voornaamste uitgangspunten en werkingsbeginselen zijn: de inrichting van vacatureclubs met intensieve vacaturebemiddeling-opmaat vanaf de aanvang van de werkloosheid, het gebruik van nieuwe communicatietechnologieën (bijvoorbeeld mail, SMS, campagnemanagement), jobhunting en jobcoaching, de uitbouw van observatie- en oriëntatiecentra voor niet-direct plaatsbare jongeren en het opzetten van lokale projecten met betrekking tot het activeren van moeilijk bereikbare jongeren.

Van werkwinkel naar loopbaanwinkel

De VDAB heeft de opdracht gekregen om in het voorjaar 2008 een experiment op te starten in de provincie Antwerpen waarbij loopbaanondersteuning wordt geïntegreerd in de basisdienstverlening 'nieuwe stijl' van de werkwinkels. Deze basisdienstverlening moet zowel face-to-face als virtueel beschikbaar worden gesteld. Bedoeling is dat ook de werkende bevolking de weg vindt naar de werkwinkels in verband met loopbaankeuzes. In de transitionele arbeidsmarkt van morgen zal de burger immers veelvuldiger met dergelijke keuzes geconfronteerd worden. Bij de uitbouw van dit experiment zal nadrukkelijk worden gestreefd naar een goed partnerschap met de werknemersorganisaties aangezien zij vandaag reeds door hun leden met diverse aspecten van loopbaankeuzes werden geconfronteerd (socialezekerheidsaspecten, ontslagrecht, tijds kredietregelingen, enzovoort).

De noodzakelijke transitie van werk- naar loopbaanwinkels stelt de VDAB op korte termijn voor een aantal belangrijke uitdagingen. Pas recent werden de inhoud en het beeld van de werkwinkels als vooral begeleidingswinkels omgeturnd naar echte

werkwinkels (bijvoorbeeld integratie vacaturelijn, vacature-wegwijzers, lokale jobbeurzen, samenwerking met de uitzendsector). Deze dynamiek die inspeelt op de acute noden van de arbeidsmarkt, moet overeind blijven naast de loopbaangerichte aanpak. Tevens vergt de poot 'loopbaanondersteuning' een ander actorennetwerk dan de 'klassieke' werkzoekendenbegeleiding en -opleiding.

Rond deze winkels dient dus een nieuwe netwerk-dynamiek te worden ontwikkeld die de traditionele werkwinkelpartners overstijgt (vakbonden, centra voor loopbaanbegeleiding, career guidance, initiatieven inzake loopbaanontwikkeling). Tenslotte brengt deze aanpak niet te onderschatten bijkomende competentievereisten voor het werkwinkelpersoneel mee aangezien het klantenpotentieel nog heterogener wordt. Specifieke trainingen voor het personeel zijn dan ook voorzien.

Competentiestructurering

De VDAB werkt mee aan twee competentiestructureringsprojecten die in de Competentieagenda geïntegreerd werden. Beide projecten leggen de grondslag voor enerzijds een systeemgerichte (*Competent*) en anderzijds een individugerichte (*Mijn loopbaan*) competentieaanpak.

Competent

Met de SERV als trekker én prioritaire partner wordt het Competent-project opgezet. Dit project heeft als doelstelling het creëren van een Vlaamse databank van competenties gebaseerd op de VDAB-Rome III-licentie, door de sectoren gelegitimeerd en bruikbaar door sectoren en andere actoren. Dit competentie-managementsysteem moet aansluiten bij andere initiatieven inzake competentiebeheer op Europees niveau. Tevens moet het systeem een instrument genereren dat toelaat werkprocessen inzake competentiebeheer efficiënter en transparanter te maken in hoofde van de sociale partners. Daarbij dient het project voldoende flexibiliteit te bieden om evoluties inzake competenties snel in kaart te brengen en te integreren. 'Competent' is het toekomstgericht fundament van het competentie-management en arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen.

Mijn loopbaan

Via de creatie van een virtueel platform 'Mijn Loopbaan' wil men de burgers faciliteren in het eigen loopbaanmanagement alsook hen noodzakelijke informatie aanreiken in verband met de verschillende aspecten van loopbaanontwikkeling. Tegelijk kan dit platform dienstig worden gemaakt voor intermediairen zodat ze informatie kunnen zoeken voor hun klanten alsook instrumenten kunnen ter beschikking stellen die gebruikt kunnen worden bij het plannen en beheren van loopbanen (bijvoorbeeld portfolio, testen, assessments).

Dankzij de technologische architectuur heeft 'Mijn Loopbaan' niet langer te lijden onder het zogenaamde datawaardeverlies van bestaande portfolio's en competentierapporten. Het individu heeft eigenaarsrecht en stelt via dit virtueel loket (delen van) gegevens ter beschikking aan diensten die hem/haar ondersteunen in het uitbouwen van zijn/haar loopbaan. 'Mijn Loopbaan' vervangt dus geenszins nodige dienstverlening, zoals bijvoorbeeld arbeidsbemiddeling, opleiding, loopbaanbegeleiding of zelfs HR-processen, maar werkt ondersteunend ten aanzien van deze processen. Tegelijkertijd beantwoordt het concept aan de nood en behoefte aan autonomie van de dienstverleners in de organisatie van hun dienstverlening enerzijds, en van het individu in de keuze van en het gebruik van een dienstverlening anderzijds.

Au-delà 2010

Met de Competentieagenda 2010 zetten de Vlaamse Regering en de SERV hoog in op een competentiegericht loopbaanbeleid. De uitdagingen waar de Vlaamse arbeidsmarkt voor staat (vergrijzing en verkleuring van de beroepsbevolking, verkleining van de arbeidsreserve, loopbaandifferentiatie, individualisering, technologisering, transitionele uitbouw) vergen evenwel een nog meer doorgedreven beleid. Zo'n beleid vereist vooreerst een homogenisering van alle vormings-, onderwijs- en opleidingsbevoegdheden. Vandaag zitten bepaalde onderwijs- en opleidingsmaatregelen nog op het federaal niveau (bijvoorbeeld betaald educatief verlof, industriële leertijd, diplomastructuur) waardoor een eenduidig en samenhangend beleid bemoeilijkt wordt. Zo ook bevat het Generatiepact

een aantal maatregelen die de vraag oproepen naar comptabiliteit met het Vlaams beleid inzake vorming en loopbaanbegeleiding (interne en externe loopbaandienstverlening voor veertigplussers, scholingsbeding, toegangsvoorwaarden tot beroepen). Maar naast deze institutionele invalshoek noodzaakt de transitionele arbeidsmarkt van morgen een expliciet loopbaanbeleid op alle fronten. Dit beleid moet de burger faciliteren en waar nodig actief ondersteunen in zijn of haar transitie en loopbaankeuzes. Het moet tevens waarborgen dat arbeidsorganisaties over de juiste competenties kunnen beschikken.

Een expliciet loopbaanbeleid vraagt om een deskundige overheid als waarborg voor een gedragen implementatie. Daarbij zorgt de overheid voor de uitbouw van een universele loopbaandienstverlening, die gestoeld is op de marktvraag en op een aantal ethische uitgangsbeginselen zoals het bewerkstelligen van gelijke kansen (bij de uitkomst), de bevordering van de evenredige participatie, het voorzien van maatwerk en het vergroten van de *capabilities* van mensen. Dit impliceert een degelijke publieke regiefunctie die een meerwaarde levert voor de loopbaanontwikkeling van de burger en het invullen van de marktvraag. Het aanbieden van loopbaanbegeleidingsdiensten is evenwel een zaak van publieke én private actoren waarbij we publiek-private samenwerkingsverbanden voluit en zonder a priori's stimuleren.

Vertaald naar de Vlaamse bestuurlijke organisatiecontext betekent dit dat de nieuwe VDAB zou moeten instaan voor de loopbaanregie. Zowel het uitbouwen van de loopbaanregie als de organisatie van een dienstverlening vanuit loopbaanperspectief in een landschap met talrijke andere actoren zijn fundamentele wijzigingen ten aanzien van de huidige positie van de VDAB op de Vlaamse arbeidsmarkt. De VDAB als loopbaanregisseur richt zich immers tot circa vier miljoen personen op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen in plaats van de circa 450 000 personen die thans jaarlijks als werkzoekende op de VDAB een beroep doen.

Met VONK 2015 (VDAB Op Nieuwe Koers naar 2015) wil de VDAB gestalte geven aan de uitbouw van dergelijk loopbaanbeleid en beklemtonen dat de VDAB er als loopbaanregisseur is voor alle burgers. Met name zorgen we er als regisseur voor dat

deze burgers gefaciliteerd worden in hun loopbaankeuzes en -transities, via het ter beschikking stellen van een maatschappelijk gedragen competentieportfolio. Deze portfolio ondersteunt het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit faciliteringsproces begint reeds met de jongeren in de overgangsfase onderwijs-arbeidsmarkt en eindigt bij de fase van definitieve uitstap uit de arbeidsmarkt. De VDAB-regisseur zal er tevens voor zorgen dat zowel in de pré- als postarbeidsmarkt de (levens)loopbaanaanpak (verder) gestalte kan krijgen door een harmonieuze overgang van of naar andere regiestelsels (onderwijs, welzijn, enzovoort). Bovendien zal de VDAB-regie omwille van de overdraagbaarheid van competenties uit andere levenssferen ook tijdens de actieve loopbaan bruggen slaan met actoren uit het domein van de levensbrede ontplooiing. Concreet ontsluit de VDAB kennis en informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt en haar belendende domeinen op een neutrale en toegankelijke manier opdat burgers in staat worden gesteld om gefundeerde keuzes in hun loopbaan te kunnen maken. Deze voorwaardenscheppende benadering zorgt maximaal voor de concrete vertaling van de concepten van de transitionele arbeidsmarkt en transitionele loopbaan. Hierbij streven we steeds het evenwicht tussen het individueel en collectief belang na zodat de competenties van burgers en de vereisten van ons economisch bestel optimaal samengaan. Alleen dan kan het welvaartspeel in Vlaanderen behouden worden.

Dit impliceert meteen ook duidelijkheid en transparantie voor ons optreden als dienstverlener. Vanuit die hoedanigheid worden we in het brede domein van loopbaanbegeleiding geconfronteerd met véél meer private en publieke actoren dan op het traditioneel domein van begeleiding en opleiding van hoofdzakelijk werkzoekenden. Binnen het brede spectrum aan noodzakelijke loopbaandienstverlening kan ook de VDAB vanuit zijn huidige expertise en activiteiten een meerwaarde bieden. Dit houdt onlosmakelijk een andere focus op (soms nieuwe) kansengroepen in en een accentverschuiving in onze aanpak. Ter versterking van de positie van de burger in een transitionele arbeidsmarkt kiest de VDAB ervoor om in zijn dienstverlening het accent geleidelijk aan te verschuiven van een begeleidingsaanpak naar een coachingsaanpak, waarbij appèl wordt gedaan op het zelfstu-

rende vermogen van elke burger. Met een goede kanalenmix en een hecht samenwerkingsnetwerk kan overigens perfect worden ingespeeld op de diversiteit van aanwezige en verder te ontwikkelen loopbaancompetenties van de Vlaamse bevolking. Nog meer dan vandaag zullen terzake publiek-private samenwerkingen worden aangegaan.

In een dialoog met zijn stakeholders wil de VDAB het competentiebeleid au-delà 2010 tillen. De arbeidsmarkt vraagt deze langetermijnstrategie.

Fons Leroy
VDAB

Noten

1. Task Force Loopbaanbegeleiding 2002. *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
2. Werkgroep EVC 2002. *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen; beleidsconcept en aanzet tot operationalisering*. Brussel: Administratie Werkgelegenheid.
3. Algemene Principes Koninklijk Besluit.
4. Jeugd en Stad (vzw voor Jeugdwerk).
5. Dienst Informatie, Vorming en Afstemming.