

Competent bemiddelen, de mister proper in de strijd tegen de knelpuntberoepen?

Knelpuntberoepen, ze zijn een oud zeer op de (Vlaamse) arbeidsmarkt. Er zijn er conjuncturele, maar vooral veel structurele, die moeiteloos de eeuwwissel hebben overleefd. Tot deze laatste behoren de knelpuntberoepen waarbij de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden – relatief lage verloning, zwaar en stresserend werk, slecht statuut – de belangrijkste reden vormen van niet-of zeer laattijdige invulling: personeel uit de schoonmaaksector, het vervoer, de horeca, de call centers, enzovoort. De aandelen van de beroepsgroepen die een knelpunt vormen omwille van de slechte arbeidsomstandigheden, blijven doorheen de jaren stabiel. Ze variëren rond de 10% (met een piek naar 14% in 2009). Geen enkele Mister Proper kreeg deze slechte arbeidsomstandigheden weggepoetst. Blijkbaar hebben de werkgevers nooit de eerlijke moed gehad – of de druk gevoeld – om deze arbeidsomstandigheden te verbeteren. Ze worden geacht ‘bij de job te horen’. De kandidaat werknemers moeten dit maar slikken. Geen wonder dat ze er van weg blijven.

Dit sterkt ons in de maatschappelijke overtuiging dat vakbonden nodig zijn en blijven – hoewel we daar geen seconde aan twifelen – en dat werkbaar werk meer dan ooit ook in de 21ste eeuw een belangrijk te realiseren doel blijft. Daarom ook hebben we er in het Pact 2020 een groeipad voor laten uittekenen dat Siamees vergroeid is met de stijging van de werkzaamheid. En willen we, zoals de regering zelf voorstelt, een werkbaarheidsakkoord met de werkgevers onderhandelen. Niet overmorgen, maar vandaag.

Ook de knelpuntberoepen waarvoor kwantitatieve of kwalitatieve tekorten de voornaamste oorzaken zijn, gaan reeds vele generaties mee. Vooroordelen rond het gebrek aan interesse voor bepaalde (veelal technisch georiënteerde) studierichtingen, negatieve beeldvorming rond bepaalde beroepen, overvraging inzake vereiste diploma's of competenties zijn voor deze knelpuntberoepen de van oudsher gekende verklaring.

De knelpuntberoepen met kwantitatieve en kwalitatieve oorzaken werken als communicerende vaten. Bij hoogconjunctuur en lage werkloosheid overwegen de kwantitatieve, bij een minder krappe arbeidsmarkt de kwalitatieve oorzaken. Als we de conjunctuurschommelingen even laten voor wat ze zijn, dan is

ook hier sprake van eeuwenoude vraagstukken die niet opgelost raken. Kwantitatieve en kwalitatieve tekorten komen vaak voor bij technisch georiënteerde beroepen. Er wordt nog altijd te weinig technisch gekozen in de overgang van lager en lager secundair naar hoger secundair of in de overgang naar hoger onderwijs. Het is dan ook behoorlijk frustrerend te moeten merken dat er behoorlijk gedraald werd in de uitwerking van goede beleidsinitiatieven als de Competentieagenda 2010 (met beloftevolle samenwerkingsinitiatieven tussen de VDAB en CLB

rond studiekeuzeoriëntering), dat de structurele ondersteuning van het door tal van sectoren sterk gewaardeerde Beroepenhuis te Gent (waar jongeren in functie van hun studiekeuze kunnen proeven van (technische) beroepen) lang voorwerp bleef van een spel « Antoinette wie heeft de bal » tussen de ministers van Onderwijs en van Werk en dat momenteel de Vlaamse regering nog steeds niet weet of ze nu wel of niet een nieuwe Competentieagenda opstart en overeenkomt met de sociale partners.

De « onbekende x » in het vraagstuk rond de kwalitatieve tekorten zit in de correcte inschatting van de benodigde competenties. Via stages en werkplekken leerlingen de juiste competenties helpen verwerven, het werken met adequate meetinstrumenten om de vakkennis te meten, vacatures opstellen waarin de eisen en vakkennis correct beschreven staan, niet blijven zoeken naar de witte raaf, maar tevreden zijn met een bonte specht en deze groeimogelijkheden bieden. Deze oplossingsstrategieën hebben werkgevers al meermaals als pap ingelepeld gekregen, maar ze willen het niet slikken.

Sinds kort is er echter een sterk medicijn op de markt, een knelpuntviagra pur sang. Wie het als HR manager inneemt leert vacatures definiëren, kandidaten selecteren en aanwerven op basis van competenties. Het geeft de HR manager de durf om de platgetreden paden van denken in diplomaver-eisten te verlaten.

Werkzoekenden en werkenden die het innemen, geeft het de moed om na te denken over de eigen verworven competenties. Het leert hen deze te definiëren, te onderhouden, 'te registreren' en te laten valideren, zodat ze in verschillende beroepen waar ze nuttig voor zijn, kunnen aangewend worden. Het werkt ook voor hen 'geestesverruimend', het geeft hen inzicht in zichzelf.

COMPETENT, zo heet het medicijn. Een positieve arbeidsmarktdrug, gepatenteerd op de markt gezet door de SERV in samenspraak met de VDAB. De andere gewestelijke bemiddelingsdiensten hebben intussen toegezegd het medicijn mee te distribueren. Een zesde staatshervorming is daar niet voor nodig. Als sociale partners zowel in hun hoedanigheid van sociale partner als in hun hoedanigheid van beheerders van de arbeidsbemiddelingsdiensten iets willen, dan is alles mogelijk en niets moeilijk.

In deze bijdrage schetsen we de toepassingsmogelijkheden van dit COMPETENT-medicijn en we definiëren de rechten en faciliteiten waarvan werkenden en werkzoekenden zouden moeten kunnen genieten om zich competent op de arbeidsmarkt te begeven.

'COMPETENT', de deus ex (SERV) machina

Je zoekt informatie over een beroep, je wilt weten over welke kennis en vaardigheden een bakker, een secretaresse, een podiumtechniekster moet beschikken en welke activiteiten deze uitvoert. Dit soort informatie vond je en vind je in detail beschreven in de beroepscompetentieprofielen die door de SERV werden ontwikkeld. Deze beroepscompetentieprofielen ondergaan in 2011 meer dan een serieuze face-lift via de invoering van COMPETENT.¹

Competent is een nieuw informaticagestueurd en online raadpleegbaar systeem dat de huidige beroepscompetentieprofielen van de SERV vervangt. Het bevat geheel vernieuwde beroepscompetentieprofielen, enerzijds beknopter dan de huidige en tegelijkertijd veel rijker van inhoud. Dat is mogelijk omdat voor Competent beroep wordt gedaan op de databanken die in het systeem ROME v3 (Répertoire opérationnel des métiers et emplois) zitten dat door Pôle emploi, de Franse dienst voor arbeidsbemiddeling, werd ontwikkeld. In Competent zitten de beroepenclusters die in de ROME v3 zitten en ook de individuele beroepscompetentieprofielen die de SERV uit die clusters zal halen. Ook de standaarden voor het ervaringsbewijs zullen in Competent zitten. Competent is en bevat dus meer dan de ROME.

Competent is geen functieclassificatiesysteem, het vervangt deze bestaande systemen niet. Het vervangt ook niet de instrumenten die sectoren, bedrijven, organisaties hebben ontwikkeld om aan competentiebeleid te doen. Het ondersteunt die instrumenten. Competent bevat evenmin beroepskwalificaties. Die worden geordend in de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) en zijn gebaseerd op de beroepscompetentieprofielen die in Competent zitten. In Competent kunnen wel links worden gemaakt naar de kwalificatiestructuur. Competent is ook geen opleidingsstructuur. In de fiches van

Competent zitten enkel verwijzingen naar mogelijke opleidingen en certificaten. Competent kan wel dienen als referentiekader, als bronmateriaal, voor opleidingen en curricula.

Wat is COMPETENT dan wel? Een krachtige databank met informatie over wat we moeten kunnen en doen in tal van beroepen. Het laat toe dat de VDAB niet meer alleen zal matchen op het diploma en de jobcontext, maar voortaan zal matchen op het kunnen. Het laat toe dat werkgevers vacatures definiëren waarin de activiteiten, het kennen en kunnen correct worden gedefinieerd en voorgesteld. We illustreren met twee demovoorbeelden.²

Van mechaniker tot zonnepaneelinstallateur

Begin december 2010 organiseerde de VDAB een seminar voor alle Europese publieke bemiddelingsdiensten en presenteerde daar een demo over hoe de VDAB op korte termijn op basis van COMPETENT werkzoekenden 'competent' zal matchen. We geven kort het verhaal weer.

Het verhaal van Jan

Jan, als mechaniker ontslagen bij Opel, schrijft zich in op de VDAB website als werkzoekende. Hij geeft als jobaspiratie 'mechaniker' op. Hij krijgt een scherm van COMPETENT waarop hij de beroepscompetenties aankruist die hij in zijn job als mechaniker heeft verworven en heeft kunnen laten attesteren. Op basis van COMPETENT worden die in eenvoudige begrijpbare bewoordingen uitgelegd. Na enkele muisklikken screent en matcht een zoekmachine Jan zijn verworven competenties met aangeboden vacatures waarvoor deze competenties gevraagd worden. Naast enkele usual 'mechaniker' suspectvacatures verschijnt ook een vacature voor zonnepaneelinstallateur. Jan klikt een door de VDAB aangeboden beroepsfilmpje aan, informeert zich over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden op basis van de vacature, raakt geïnteresseerd en stuurt zijn competentieprofiel, zijn via de website aangemaakt curriculum en een sollicitatiebrief, door naar het bedrijf dat deze vacature aanbiedt. Enkele dagen en een paar gesprekken later begint Jan als zonnepaneelinstallateur.

In demo's gaat er nooit iets fout en is er altijd een happy end. De realiteit is veel complexer dan in een demo wordt getoond. Dat alles vlekkeloos loopt zonder betrokkenheid van een VDAB consultant is deels wishfull thinking. Maar dat is niet de kernboodschap. Het is de klik die belangrijk is: verworven beroepscompetenties zijn in meer jobs bruikbaar dan in de job waarbinnen ze verworven werden. Maar hoe ze correct omschrijven en definiëren, zodat ze kunnen herkend worden? COMPETENT biedt de werkzoekende daarvoor de helpende hand.

Niet blijven jagen achter de witte raaf maar durven gaan voor de bonte specht

Een andere demo toont Karel, bedrijfsleider van een middelgroot KMO. Hij is op zoek naar een vervanger voor Corneel, die na veertig jaar trouwe dienst op brugpensioen vertrekt.

Het verhaal van Karel en Corneel

Voor Corneel was niets teveel. Als een ijverig Maartje, kon hij werken als een paard(je): het magazijn kende hij op zijn duimpje, hij was én stockbeheerder én aankoper en reed tot 's avonds laat nog met de clark rond om alles op de goede plek in het magazijn te zetten.

Karel zit met de handen in het haar. Hoe moet hij de vacature opstellen? Wat zoekt hij? Een magazijnier? Een aankoper? Een stockbeheerder? Een clarkist?

COMPETENT toont hem via tal van zoekschermen en zoekopdrachten dat de combinatie van de vier geen beschikbare werkzoekenden oplevert. Maar dat een combinatie van (een aantal van) de beroepscompetenties van een magazijnier met die van aankoper wel veel beschikbare kandidaten oplevert. Karel begint zich te bezinnen. Toen Corneel twee jaar geleden een landingsbaan vroeg, heeft hij Pieter via een IBO aangetrokken als aankoper. Corneel heeft als mentor Pieter opgeleid in de knepen van het aankoopbeleid en gaandeweg ook wat ingewijd in stockbeheer. Misschien kan hij Pieter een VDAB vervolmakingscursus voor stockbeheer aanbieden? En Esther, die bij de leveringen aan het onthaal zit, maar graag met een clark zou rondrijden, kan misschien daarvoor

een opleiding volgen? Hoewel, een vrouw? Effe checken, kan dat wel? Fons, die vakbondsman beweert altijd dat je moet durven gaan voor diversiteit in personeelsbeleid. Aan het syndicaal lokaal hangen daar affiches over. Als dat zou lukken, kan hij een vacature maken voor magazijnier die ook wat van aankoop kent.

We gaan Karel zijn Paulusbekering tot modern KMO bedrijfsleider hier niet helemaal beschrijven. Evengoed kent dit verhaal een happy end en is de actuele realiteit nog mijlen ver verwijderd van het demo-beeld. De klik die hier moet gemaakt worden? Durf nadenken over uw arbeidsorganisatie, uw opleidingsbeleid, uw wervingsbeleid. Verlaat de platgetreden paden. Ga voor diversiteit. Kijk naar wat de arbeidsmarkt biedt aan kandidaten met competentieprofielen die vergelijkbaar zijn met wat je zoekt. Misschien zijn er mits wat herschikking van taken en via het aanbieden van bijkomende opleidingen aan personeel in huis verschillende wisseloplossingen denkbaar. Tyco Industries in Oostkamp begreep alvast de boodschap: "Ondanks de crisis hadden wij de voorbije jaren veel problemen om technisch geschoolden te vinden. Daarom leiden we intern medewerkers – dames van 30 à 40 jaar, zonder technisch diploma maar wel met een technische aanleg – op om hydraulisch pneumatische machines bij te stellen. Ze leren dit 'on the job' en via bijscholing in samenwerking met de VDAB" (citaat in "Hoe bedrijven technische knelpuntberoepen wegwerken", Jobat, 5/6/02/2011).

Men hoeft daarbij immers niet steeds opnieuw het warm water uit te vinden. Er kan rijkelijk gebruik gemaakt worden van een heleboel reeds bestaande instrumenten en dienstverlening. Juist daarom is het zo verontrustend dat volgens een recente UNIZO-studie de helft van de KMO's de VDAB niet kent. Als de helft van die werkgevers zelfs geen weet heeft van de rol die VDAB kan spelen in de samenwerking tussen de vraag naar personeel en het aanbod aan werkzoekenden, hoe zullen ze dan ooit de weg naar COMPETENT vinden? Hier is ruimte voor een sluitende aanpak die de paarden naar de vijver leidt. Laat ons hopen dat het echte paarden zijn die willen drinken.

Competent bemiddelen is meer dan bemiddelen met hulp van COMPETENT

Om de demo tot realiteit te maken heb je meer nodig dan enkel COMPETENT en een krachtige zoekmachine die een automatische screening doet van beschikbare kandidaten en deze matcht met uitgeschreven vacatures.

Werknemers en werkzoekenden moeten zich bewust zijn dat hun kennis en kunde laten helpen hertalen – via COMPETENT – in beschreven beroepscompetenties belangrijk is. Ze moeten in staat zijn de eigen kennis en kunde in te schatten. Ze moeten beseffen dat de beroepscompetenties die ze in de schoolse opleiding, in na- en omscholing nadien of via informeel leren op de job verwerven, moeten laten registreren in een opleidingscurriculum. Anders kunnen ze deze nooit elders laten valideren. Vorming en begeleiding hierrond zal nodig zijn. Dit lijkt ons een opdracht voor de bijblijvers, kompaslopers en spoorzoekers van de vakbonden. Worden deze werknemers werkzoekend, dan moeten ze zelf (leren) kunnen inschatten welke jobs ze ambiëren ('jobaspiraties'). Maar ook zij moeten dan durven 'vreemd gaan' en een 'onbekende job' van een andere kleur dan deze die voorheen werd uitgevoerd, durven leren verkennen.

COMPETENT kan pas competent helpen bemiddelen als er een gedegen screening gebeurt van het profiel, de kennis en kunde van de werkzoekende. Klinkt logisch, maar daar schort het nog te vaak aan. Wegens nog onvoldoende adequate screeningsinstrumenten. En omdat werknemers zelden geleerd werd in de spiegel te kijken naar het beeld van het eigen kennen en kunnen, noch geprikkeld werden dit te leren beschrijven of aangemoedigd werden over het jobmuurtje te kijken. COMPETENT is daarvoor een middel, dat maar kan worden ingenomen en werken als je de gebruiksaanwijzing goed aangeleerd krijgt. Het vraagt een sluitende aanpak van werkzoekenden. Niet alleen sluitend dat elkeen een aanbod van vacatures krijgt op een zo kort mogelijke termijn. Wel sluitend in de betekenis dat elke werkzoekende kwalitatief begeleid wordt om zoals Sneeuwwitje in de spiegel te kijken. Een spiegel die hen antwoordt: "plus est dans vous".

Zo ook aan werkgeverzijde. Voortaan moet bij het beschrijven van de beroepscompetenties die

gevraagd worden niet meer de sky, maar wel COMPETENT de limit zijn. Omdat het via COMPETENT op een competente manier gebeurt, die matchbaar wordt met hoe de werkzoekende zelf zijn beroepscompetenties competent heeft beschreven. En ook werkgevers moeten sluitend worden aangepakt. Geen eigen gebricolage meer, enkel COMPETENT vacatures. Geen overdreven eisen meer, enkel realistische verwachtingen en vragen. En niet blijven gaan voor de ene vette vis, maar durven nadenken over taaksplitsing, taakheroriëntering, intern opleiden van personeel. Aanvaarden dat ook werknemers eigen jobaspiraties kunnen hebben die, indien je er een antwoord op biedt, een oplossing geven voor wat een knelpuntvervanging leek. Afstappen van het diplomafetisisme. Meegaan in het helpen erkennen van verworven competenties. Elders verworven competenties onder de vorm van beroepskwalificaties leren evenwaardig waarderen en (financieel) appreciëren als diploma's.

De overheid moet daartoe een sluitend beleid voeren. Elders verworven competenties (EVC) kunnen pas op de arbeidsmarkt herkend en erkend worden als er een krachtig EVC-beleid wordt uitgebouwd en ondersteund. Enkele jaren geleden gaven we als SERV de bouwstenen daarvoor aan en stelden dat het vijf voor twaalf was om aan de bouw te beginnen. Intussen is twaalf uur gepasseerd. Bijbenen kan nog, dralen niet meer.

Afstappen van het diplomafetisisme kan enkel indien de tot beroepskwalificaties gevalideerde beroepscompetenties in een Vlaamse Kwalificatiestructuur niet gelijkaardig maar wel evenwaardig aan de onderwijskwalificaties een niveauinschaling krijgen. Als ze dan ook nog via een erkenningsprocedure een civiel effect hebben gekregen, net zoals diploma's, is de zaak rond.

De Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) is nog niet operationeel, hoewel alle kaarten nu goed zijn geschud en gedeeld om het spel te starten. Hoewel het nog even afwachten blijft hoe hard de onderwijskoepels en onderwijsvakbonden het zullen spelen rond hun eis dat de onderwijskwalificaties uit de VKS moeten verdwijnen. Via een kwalificatiedossier als tussenstap zullen de beroepscompetenties uit Competent vertaald worden naar in te schalen beroepskwalificaties die vervolgens in de VKS positioneerd zullen worden.³ Deze VKS, zeg maar

de Mendelevtabel van de (schaarse) talenten, moet zorgen voor inzicht in de onderlinge verhoudingen tussen beroepskwalificaties en onderwijskwalificaties, en moet de chemische reacties stimuleren waardoor vraag naar en aanbod van kwalificaties op de arbeidsmarkt via een big bang met elkaar contact maken om het juiste talent in de juiste (arbeidsmarkt)baan te brengen.

Werken aan de beeldvorming

Een deel van het knelpuntberoepprobleem zit ook tussen de oren. Sommige beroepen zijn uit de mode omdat ze zagezegd niet sexy zijn bij de jonge generatie, andere omdat ouders steeds minder willen dat hun kind een technische opleiding volgt omdat die, en zeer onterecht, vaak als minderwaardig beschouwd wordt. Uiteraard vertelt dit veel meer over de ambities van de ouders dan wel over de keuzes van de jongeren zelf.

Het niveau van het technisch onderwijs is dermate geëvolueerd dat het inmiddels veel meer perspectieven biedt op een concrete en aantrekkelijke job. In het algemeen onderwijs daarentegen raken steeds meer jongeren verdoemd. Ze vinden minder het werk dat ze voor ogen hadden en moeten zich dan nadien niet zelden laten herscholen door de VDAB of andere opleidingsverstrekkers, wat niet zelden leidt tot frustraties.

Hiermee houden we nogmaals een pleidooi voor een efficiëntere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en niet in het minst een betere begeleiding van jongeren en hun ouders bij de studiekeuze. Daarbij moet naar ons inziens sterke aandacht geschonken worden aan de beeldvorming rond bepaalde jobs. Knelpuntberoepen zijn niet enkel meer de 'vuile' jobs of de slecht betaalde jobs. Vaak hebben ze ook hun imago niet mee. Ook hier kan de Mendelevtabel (de VKS) en Competent een helpend inzicht bieden.

Investeren in (school) loopbaanbegeleiding

Hoe bereiken we nu dat werknemers zoveel als mogelijk de beroepscompetenties die de arbeidsmarkt vraagt en nodig heeft via de gepaste opleidingen

aangeleerd krijgen en als beroepskwalificaties kunnen verwerven?

Door vanaf de schoolbank leerlingen te gaan begeleiden in hun studiekeuzeoriëntering. Dit kan via de CLB's, indien deze, door een operationele samenwerking met VDAB en Syntra, goed op de hoogte zijn van de beroepscompetenties die gevraagd worden – via onder andere toegang tot COMPETENT – en leerlingen helpen oriënteren naar die opleidingen die binnen een (hernieuwd?) secundair onderwijs en binnen VDAB/Syntra en het volwassenonderwijs aangeboden worden om de met deze beroepscompetenties overeenstemmende beroepskwalificaties te behalen.

Dit kan door nadien deze schoolloopbaanbegeleiding na het secundair naadloos te doen overlopen in een opleidingsbegeleiding binnen het volwassenonderwijs, het hoger beroepsonderwijs, SENSE, het hoger onderwijs en ten behoeve van beroepsvervolmakingsopleidingen aangeboden door VDAB en SYNTRA.

Zulke opleidingsbegeleiding moet gelijk sporen met loopbaanbegeleiding, zodat werknemers, wat hun leeftijd en positie op de arbeidsmarkt ook is, architect kunnen worden van de eigen loopbaan en met behulp van loopbaanbegeleiders – misschien is loopbaanloods een betere term? – de vaarroute kunnen kiezen die ze zelf willen bevaren zonder op zandbanken te stranden. Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) leren hen dan hoe het vaarkompas te bedienen en de zandbanken te vermijden. Zulk POP kan werknemers ertoe aanzetten zich tijdens de loopbaan te heroriënteren naar andere sectoren en jobs, indien ze dat wensen en indien het pad dat ze nu bewandelen verzand of dreigt dood te lopen. Een POP wordt dan een PLOP, een Persoonlijk Loopbaanontwikkelingsplan. Een beter idee dan een BOP, een Bedrijfsontwikkelingsplan, dat Minister Muyters wil promoten. BOP en PLOP kunnen soms samen in één (arbeidsmarkt) Maxmobiel, dat zullen we niet ontkennen, maar als werknemers voor hun persoonlijke loopbaanontwikkeling niet verder durven denken dan het bedrijf groot is en enkel het pad willen bewandelen dat het bedrijf voor hen wil uitstippelen, wordt de natte droom van arbeidsmarktmobile werknemers die sommige arbeidsmarktgoeroes koesteren nooit bewaarheid.

Een recht op loopbaanbegeleiding moet dan wel gegarandeerd worden en meerdere malen over een ganse loopbaan heen kunnen benut worden, net zoals op geregelde basis werknemers op eigen verzoek en met een bepaalde regelmaat een competentiescan moeten kunnen laten uitvoeren om inzicht in nog te verwerven competenties te krijgen.⁴

Loopbaanbegeleiding moet dan ook wel kunnen aangeboden worden via een voor iedereen, jong en oud, hoog- en laaggeschoold, autochtoon en allochtoon, toegankelijk en betaalbaar aanbod. Deze loopbaanorganisaties moeten via een basisfinanciering ondersteund worden om een betaalbaar en voor elke arbeidsmarkt doelgroep aangepast aanbod te kunnen bieden. Dat daar belastinggeld onder vorm van overheidssubsidies naar toe gaat, vinden wij verantwoord, want dat is een zinvolle besteding die het functioneren van de arbeidsmarkt ten goede zal komen.

Werknemers en werkzoekenden moeten zelf zoveel mogelijk autonoom beslissen over jobheroriënteringen. Doch het moet ook kunnen dat ze door de VDAB daartoe een of meerdere goedbedoelde duwtjes in de rug krijgen. Heroriënteringen van langdurig werkzoekenden of jonge schoolverlaters uit studierichtingen met weinig of geen arbeidsmarkt kansen is dan ook de kern van het beleidsplan dat we binnen de VDAB hebben goedgekeurd om, zoals Jobat onlangs kopte, de knelpuntberoepen bij het nekvel te grijpen.

Heroriëntering richting andere jobs dan door de betrokkene aanvankelijk gewenst, moet ook voor ons mogelijk zijn in bepaalde gevallen. Wanneer er voor het gekozen jobdoelwit zeer duidelijk geen perspectieven op onze arbeidsmarkt zijn bijvoorbeeld. Als het maar in nauw overleg gebeurt met de betrokkene, als de heroriëntering echt een jobperspectief biedt en als het een passende dienstbetrekking blijft in alle betekenissen die dit begrip kent binnen de geldende RVA reglementering. Want op een recht op een passende dienstbetrekking moet wel een recht op een duurzame job met loon volgen, en geen recht op 'dop' ingevolge een vicieus cirkelverblijf in de langdurige werkloosheid.

COMPETENT maakt Vlaamse Arbeidsmarkt Europees

Dankzij het Franse Rome als basis en dankzij het feit dat de in COMPETENT omschreven beroepscompetenties de grondslag vormen van de beroepskwalificaties in de VKS wordt het mogelijk, via de link met de Europese Kwalificatiestructuur, Europese burgers even competent op onze arbeidsmarkt te integreren. Dat zal nodig zijn om de arbeidsmarktknelpunten te helpen wegwerken die ingevolge de vergroening en vergrijzing op ons afkomen.

Werknemers aller landen verenigd op de Vlaamse arbeidsmarkt competent in gemiddeld langer lerende en leefbare loopbanen werkzaam, een PACT 2020 doelstelling wordt waarheid?

Peter van der Hallen
ACV
Gert Truyens
ACLVB
Philippe Diepvents
ABVV

Noten

1. Zie ook de bijdrage van Van Aerschot en Leroy in dit nummer.
2. Zie www.synerjob.be
3. De idee van een kwalificatiedossier als tussenstap lijkt ons ook voor onderwijs een oplossingsmogelijkheid om te zorgen dat de ordening van onderwijskwalificaties meer wordt dan een geordende opleidingsstructuur, zoals het nu is geconcipieerd.
4. Voor een idee rond zulke rechten en hoe die passen in een loopbaanrugzak vindt u een bijdrage van Peter van der Hallen en Stijn Gryp elders in dit nummer.