

Het is verheugend dat het Steunpunt een themanummer wijdt aan een thema dat onze organisatie bijzonder nauw aan het hart ligt. Het belang van leren en blijven leren voor elke werknemer, jongere, werkzoekende, gepensioneerde, ... kan wat ons betreft niet genoeg onder de aandacht gebracht worden. De deskundigheid en daaruit voortvloeiend de hoge productiviteit van onze beroepsbevolking is één van de belangrijkste hefboomen om als kleine regio binnen een globaliserende wereld economie ons mannetje te blijven staan. In internationaal vergelijkend perspectief zet ons onderwijsstelsel meer dan behoorlijke prestaties neer als het aankomt op het kennisniveau en de technische competenties van onze afstuderende jongeren. Het moet een absolute prioriteit zijn van het overheidsbeleid om dat ook zo te houden, en waar mogelijk nog te versterken. Zo stellen we al jaren vast dat de competenties die onze jongeren op school verwerven en de noden van onze bedrijven niet altijd even goed op mekaar aansluiten. Er zijn nogal wat populaire opleidingen, zowel op secundair als hoger en universitair niveau, die profielen afleveren waar nauwelijks vraag naar is op de arbeidsmarkt. Dat wil niet zeggen dat deze opleidingen moeten afgeschaft worden of maatschappelijk minderwaardig zijn aan andere opleidingen. Wel worden studiekeuzes veelal gemaakt met een behoorlijke kennis van de opleidingsopbouw en vakinhoud, maar blijft de arbeidsmarktkennis, die toch ook zeer relevant is om een studiekeuze op te baseren, schromelijk onderbelicht. Het gevolg hiervan is dat heel wat jongeren de arbeidsmarkt betreden in een eerste job ver onder wat gebruikelijk is voor hun studieniveau. Recent onderzoek heeft aangetoond dat jongeren die onder hun studieniveau hun carrière starten tot wel tien jaar nodig hebben om door te groeien naar een job op hun opleidingsniveau. Bovendien verdrukken zij de kort- en

middengeschoolde jongeren, die minder jobkansen overhouden. Inzetten op een betere informatieverstrekking over jobkansen en gangbare werkregimes binnen de sectoren waar de afgestudeerde jongeren veelal hun weg vinden, is dus aangewezen, en is iets waar de VDAB zeker meer wil aan bijdragen. Nu reeds stellen we arbeidsmarktlespakketten ter beschikking van het technisch en beroepsonderwijs, waarmee leerkrachten en leerlingen samen aan de slag kunnen, zelfstandig of met ondersteuning van een VDAB-collega. Voor de technologische, technische, wiskundige en wetenschappelijke richtingen wordt in het domeinoverschrijdende STEM-actieplan tevens de nadruk gelegd op betere informatieverstrekking rond onder andere de tewerkstellingskansen, de verloning en de arbeidsregimes in de STEM-sectoren. Maar uiteraard ligt de verantwoordelijkheid om hier voldoende aandacht aan te besteden in de secundaire richtingen vooral bij de scholen en het onderwijs zelf.

Een tweede vaststelling is dat ons onderwijssysteem weliswaar goed opgeleide jongeren op de arbeidsmarkt loslaat, maar dat de Vlaming in vergelijking met onze buurlanden en in het bijzonder de Scandinavische landen zich maar met mondjesmaat bijschoolt. Daardoor zijn onze werknemers gemiddeld een stuk kwetsbaarder dan in landen en regio's waar men wel systematisch de eigen competenties blijft bijwerken, aanvullen en omscholen. Wanneer men geconfronteerd wordt met een herstructurering of ontslag, volstaat het vaak niet om enorm goed te zijn in die ene job die men al van bij de start van de loopbaan uitoefent. Het feit dat deze werd weggestructureerd wijst in vele gevallen op een dalende vraag naar die competenties. Daarom moeten werknemers zich actief wapenen tegen langdurige werkloosheid en al de miserie die deze met zich meebrengt, door zich bij te scholen voor

de job, maar ook door competenties te verwerven die niet in direct verband staan met de huidige job maar die wel gevraagd worden op de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten hier, gesteund door een goed uitgebouwd loopbaanbeleid, maximaal ruimte voor laten. Met z'n allen moeten we stoppen met dromen van levenslange tewerkstelling en voluit gaan voor het ideaal van levenslange ontplooiing. Op enkele uitzonderingen na is er in geen enkele sector of beroep nog sprake van 'baanzekerheid'. Daarom moeten werknemers, werkgevers en overheid de handen in elkaar slaan om werk te maken van 'loopbaanzekerheid' voor iedereen. Werkgevers en overheid, maar zeker ook de werknemers zelf hebben hier een grote eigen verantwoordelijkheid op te nemen. Als je pas begint te denken over bijscholing of omscholing wanneer de C4 onder je neus ligt, is er al veel kostbare tijd verloren gegaan. Daarom is het belangrijk dat wij als VDAB werk blijven maken van onze loopbaandienstverlening, onder andere in de vorm van loopbaancheques voor individuele loopbaanbegeleiding, opleidingscheques en werknemersopleidingen.

Maar daarnaast moet er uiteraard te allen tijde een breed en kwalitatief opleidingsaanbod zijn voor zij die de onweersbui niet zagen hangen en zich lieten verrassen door ontslag, of voor zij die een bijkomende opleiding nooit wisten te combineren met hun job en familieleven. Ook mensen die er bewust voor kiezen een totaal nieuwe richting in te slaan in hun loopbaan moeten de kans krijgen zich om te scholen, zodat ze hopelijk een job kunnen vinden die hen terug voldoening kan schenken. Hier kunnen we als VDAB een belangrijk steentje aan bijdragen door als arbeidsmarktregisseur te bewaken dat er steeds een voldoende rijk aanbod aan beroepsopleidingen en competentieversterkende initiatieven bestaat. Daarom analyseren wij op regelmatige basis of ons eigen opleidingsaanbod nog voldoende arbeidsmarktgericht is én complementair aan wat er door andere opleidingsactoren wordt aangeboden. We detecteren hiaten in het aanbod en werken zelf of samen met onze partners een adequaat aanbod uit. Dit wil uiteraard niet zeggen dat we onze investeringen in opleidingen systematisch laten afhangen van het aantal vacatures in de desbetreffende sector. Hierbij dienen steeds strategische keuzes gemaakt te worden. Zo zouden we volgens een automatische logica onze opleidingen naar de technische beroepen moeten

afbouwen, aangezien de industriële tewerkstelling afneemt. Echter is een oorzaak voor deze afname juist dat deze sectoren moeilijk nog goed opgeleide arbeidskrachten vinden om hun bedrijven te laten renderen. Hierin niet meer investeren zou de neerwaartse spiraal dus alleen maar doen toenemen. We werken in het Limburgse Waterschei mee aan de Talent- en Technologie campus (T2), een 'excellent centrum' waarbij we in een breed partnerschap van opleidingsverstrekkers, bedrijven, de stad, de scholen, ... een kruisbestuiving nastreven die de technologische innovatie in Vlaanderen een boost geeft, met uitmuntende werknemers en hopelijk veel technologische jobs in het kielzog. Ook naar andere sectoren hebben we reeds gelijkaardige initiatieven opgezet en ondersteund: het Maritiem opleidingscentrum in Zeebrugge, de Talentenhuisen naar de haven-, bouw- en industriële sectoren in Antwerpen, Comokra en Pipetech Alliance in Oost-Vlaanderen, het Luchthavenhuis in Zaventem, ... en daar waar er zich nieuwe noden en opportuniteiten voordoen, zal de VDAB steevast mee aan de kar blijven trekken.

Om op een effectieve manier een duurzame tewerkstelling te realiseren die een win-win is voor werkgever en werknemer zet de VDAB volop in op werkplekieren. De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming is hiervan het voorbeeld bij uitstek. We willen deze opleidingsmaatregel dan ook zo veel en zo breed mogelijk inzetten, hierbij strevend naar een oververtegenwoordiging van de kansengroepen. We zetten echter ook volop in op andere vormen van werkplekieren. In onze beroepsopleidingen en die van onze partners trachten we maximaal stages te integreren door goede samenwerking met de sectoren en de bedrijven. We gebruiken werkplekieren als hefboom om specifieke doelgroepen, zoals de kortgeschoolde jongeren, in de Werkinlevingsprojecten voor Jongeren (WIJ!) aan een (eerste) waardevolle werkervaring te helpen.

Ten slotte hebben we sterk geïnvesteerd in onze online matchingstool, zodat deze momenteel niet enkel kijkt naar voorkeursberoepen, diplomagegevens en dergelijke, maar heel specifiek de match maakt tussen het competentieprofiel van de werkzoekende en de competentiemix die de werkgever zoekt in zijn vacature. Door zowel werkzoekende als werkgever te vragen om de verworven

of gevraagde competenties te scoren, worden zij meteen gewezen op eventuele 'competentie-gaps' die met een korte bijscholing of, indien wenselijk en haalbaar, totale omscholing kunnen weggewerkt worden.

LLL²: Levenslang Leren in Lange, Leuke Loopbanen

De wegen om lang leuk te leren zijn bekend, maar er blijven nog hardnekkige knelpunten en, gelukkig, tal van opportuniteiten om te groeien naar een meer competentiegerichte samenleving. We kunnen van in de basisschool beter informeren en sensibiliseren. We kunnen ondersteunende

maatregelen beter op mekaar afstemmen en werken aan een gemeenschappelijke visie op onderwijs en opleiding en een ontplooiingsgericht werkklimaat. We moeten werknemers overtuigen continu werk te maken van hun competenties en niet af te wachten tot het professionele onheil toeslaat. En één ding staat hierbij als een paal boven water: we moeten er met z'n allen samen werk van maken!

Fons Leroy

Jeroen Peeters

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)