



## Competentieagenda 2010

De Vlaamse regering en de sociale partners gaan de uitdaging aan om een competentieagenda voor Vlaanderen uit te voeren, met nieuwe initiatieven en duidelijke engagementen. De competentieagenda moet bijdragen tot een duurzame en innovatieve groei waardoor werkzaamheid, inzetbaarheid en werkbaarheid fors verbeterd worden.

Er werden tien prioriteiten afgebakend waarop men de komende jaren een verschil wil maken. De Vlaamse regering en de sociale partners willen die realiseren vanuit een breed draagvlak met verschillende stakeholders, in het bijzonder het onderwijs.

### 1. Inzetten op tien prioriteiten

De *tien prioriteiten* zijn:

1. Geïnformeerde studie- en beroepskeuze
2. Meer en beter werkplekieren
3. Actieplan ondernemend onderwijs
4. Versterken van EVC
5. Actieplan ongekwalificeerde instroom
6. Stimuleren van competentiebeleid, in al zijn facetten, in bedrijven en organisaties
7. Oudere werknemers
8. Incentives werknemers
9. Werk maken van werknemerschap
10. Versterken van de sectorale invalshoek

#### 1. Geïnformeerde studie- en beroepskeuze

Loopbanen starten in het onderwijs. Daarom vinden de Vlaamse regering en de sociale partners het belangrijk om te investeren in een correcte en geïnformeerde studie- en beroepskeuze. De Centra voor Leerlingenbegeleiding zullen hierin een belangrijke rol krijgen. Om het perspectief van de arbeidsmarkt op een gepaste manier in te brengen zullen de krachten gebundeld worden met de VDAB, en zullen ook bedrijven en sectoren moeten investeren in initiatieven die inzicht geven in het arbeidsmarktperspectief van onderwijstrajecten. Andere in het oog springende initiatieven zijn: een structurele financiering voor het beroepenhuis, tien nieuwe proeftuinen rond 'anders kiezen' en de introductie van het portfolio 'Mijn loopbaan' binnen het onderwijs, ter ondersteuning van zelfsturing en van een meer geïntegreerde studie- en loopbaanoriëntering.

#### 2. Meer en beter werkplekieren

Een grote uitdaging voor het toekomstige onderwijs-, opleidings- en vormingsbeleid is het uitbouwen van een visie, beleid en praktijk rond leren en werken en voluit te gaan voor meer en beter werkplekieren bij alle aanbieders, op alle niveaus. Dit vraagt serieuze inspanningen van de aanbieders, om zich hierop te organiseren en om de nodige professionaliteit hieromtrent te ontwikkelen. Tegelijk veronderstelt dit serieuze engagementen van de sociale partners om te voorzien in een behoeftedekkend aanbod stage- en werkervaringsplaatsen. De sociale partners engageren zich om hun regionale en sectorale netwerken te mobiliseren voor: jaarlijks 75.000 stageplaatsen voor leerlingen in het secundair onderwijs (TSO en BSO) en vijfjaarlijks bijna 30.000 stageplaatsen voor leerkrachten praktische en technische vakken in het secundair onderwijs. Er moet worden voor gezorgd dat wie het meest (of het langst) nood heeft aan stageplaatsen ze ook krijgt. Er moet ook aandacht zijn voor stages in sectoroverstijgende beroepen: de ICT-sector, secretariaats- en bediendenberoepen, de logistieke beroepen. In overleg met het onderwijsveld zullen de prioritaire noden gaandeweg scherper gesteld worden.

Daarnaast nemen de sociale partners het engagement om met de onderwijsactoren samen te werken aan een kwaliteitscharter voor werkplekieren. Specifieke aandacht gaat naar het hernieuwde systeem van alternerend leren, waarin het realiseren van een voltijds engagement voor alle jongeren de belangrijkste uitdaging vormt. Dit veronderstelt dat naast het groeipad voor voortrajecten en

brugprojecten, de sociale partners hun engagementen ten aanzien van werkervaringsplaatsen voor arbeidsmarktrijpe jongeren verder op peil brengen en versterken. Hiertoe engageren de sociale partners zich eveneens om hun regionale en sectorale netwerken te mobiliseren om een voldoende aantal werkervaringsplaatsen te voorzien. Eind mei zal aan de sociale partners de conceptnota 'leren en werken' voorgelegd worden.

### 3. Actieplan ondernemend onderwijs

Het actieplan ondernemend onderwijs staat voor een gecoördineerde strategie om de ondernemingszin in het onderwijs te stimuleren, ondernemerscompetenties aan te scherpen bij geïnteresseerde leerlingen en ondernemerschap te laten zien als loopbaanoptie. De strategie richt zich op informatie en sensibilisering, dialoog en partnerschappen. Concrete highlights zijn: het kenniscentrum competento, een jaarlijks weerkerende ondernemersklasseweek, een initiatief van de Koning Boudewijnstichting om panelgesprekken te organiseren rond ondernemerschap en onderwijs (inclusief een publicatie hierover), een symposium in het najaar van 2007, de brugprojecten Onderwijs-Economie, de leerondernemingen van UNIZO, de mini-ondernemingen van Vlajo, de openbedrijvendagen van Voka en verschillende initiatieven rond het attest bedrijfsbeheer.

### 4. Versterken van EVC

Erkenning van verworven competenties laat toe om competenties die nodig zijn op de arbeidsmarkt zichtbaar te maken en op een rendabele en doeltreffende manier te matchen met de noden op de arbeidsmarkt. De Vlaamse regering en de sociale partners willen een doorbraak van het ervaringsbewijs op de arbeidsmarkt. Daarom worden initiatieven voorbereid om:

- de 'marktwaarde' van een ervaringsbewijs beter in te schatten bij de selectie van een nieuw beroep,
- sneller standaarden te ontwikkelen en voor meer beroepen testcentra aan te stellen
- een ruimer draagvlak te creëren voor ervaringsbewijzen bij werkgevers, werkzoekenden en werknemers

Ook ruimer dan het ervaringsbewijs zullen inspanningen komen om verworven competenties zichtbaar te maken en te waarderen, bijvoorbeeld via persoonlijke ontwikkelplannen en portfolio's. Tot slot onderschrijven de Vlaamse regering en de sociale partners het belang om werk te maken van een gecoördineerd EVC beleid, om de verschillende EVC-initiatieven op elkaar te laten aansluiten. Een overkoepelende Vlaamse kwalificatiestructuur zal dit ondersteunen.

### 5. Actieplan jeugdwerkloosheid

Het actieplan jeugdwerkloosheid staat voor een geïntegreerde aanpak van de werkloosheid bij -25-jarige laag- (max. tweede graad secundair onderwijs) en middengeschoolde (max. derde graad secundair onderwijs) NWWZ. We willen deze jongeren zo snel mogelijk activeren en zo snel en maximaal mogelijk doen uitstromen naar duurzame tewerkstelling in het NEC. Dat zal ondermeer via een meer intensieve, snellere en meer specifieke vacaturebemiddeling gebeuren.

### 6. Stimuleren van competentiebeleid, in al zijn facetten, in bedrijven en organisaties

Om competentiebeleid binnen bedrijven te dynamiseren, ondernemingen en hun werknemers te overtuigen van de win-winopportuniteiten en duidelijkheid te scheppen over alle facetten, zullen er 'lerende netwerken competentie management' opgezet worden. Bedrijven en organisaties zullen in pilootprojecten samenwerken rond de ontwikkeling van hun werknemers, in relatie tot een bredere bedrijfsvoering. Deze projecten zullen in dialoog verlopen met de werknemers. Een voldoende aantal KMO's moet betrokken zijn. De resultaten zullen breed ontsloten worden.

Om een positieve dynamiek te brengen in de dialoog hierover zullen de sociale partners 101 nieuwe voorbeelden verzamelen van bedrijven waarvan men zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde overtuigd is dat deze bedrijven competentieontwikkeling op een inspirerende wijze aanpakken doorheen een moderne sociale dialoog tussen werkgever en werknemers.

Voorts zullen de sociale partners in functie van een breed beschikbaar instrumentarium, zeker ook voor kleinere bedrijven, een doorlichting maken van de (zowel binnenlandse als buitenlandse) bestaande vormen van financiering van opleidingen op initiatief van de werkgever. De resultaten van dit onderzoek zullen gebenchmarked worden met instrumenten die in de andere landen van de EU

aangewend worden. Op basis van de resultaten van de doorlichting en de benchmark zullen de SERV-partners aan de Vlaamse regering voorstellen formuleren.

### 7. *Oudere werknemers*

Door de toenemende vergrijzing neemt de druk toe om ouderen méér en langer aan het werk te houden. Dit vraagt een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waar investeringen in blijvende inzetbaarheid van werknemers over de gehele loopbaan centraal staan.

Een nieuw initiatief in deze context is het expertisecentrum Leef tijd en Werk. Het Expertisecentrum speelt een informerende, stimulerende, ondersteunende en beleidsvoorbereidende rol rond leeftijd en loopbanen.

Daarnaast willen de Vlaamse regering en de sociale partners stimuleren dat oudere werknemers binnen bedrijven een bijdrage kunnen leveren aan de competentieontwikkeling van hun minder ervaren collega's (mentorschap). Binnen het nieuwe ESF-programma (prioriteit 1) zal hierrond een specifieke call georganiseerd worden.

### 8. *Incentives werknemers*

Competentieopbouw heeft naast de bedrijfsgerelateerde component een belangrijke meerwaarde voor de werknemer als persoon (persoonlijke ontplooiing, weerbaarheid op de arbeidsmarkt, verhoogde inzetbaarheid, ...). Wezenlijk onderdeel is opleiding, maar ook loopbaanbegeleiding en het doorlopen van een EVC-procedure (bv. voor het behalen van een ervaringsbewijs). Incentives op dit vlak maken onderdeel uit van de competentieagenda. De sociale partners wensen hieromtrent evenwel niet over een nacht ijs te gaan, en zullen een doorlichting maken van de bestaande studiefinanciering voor volwassenen in al haar vormen, inclusief studiefinanciering binnen het volwassenenonderwijs. De resultaten van dit onderzoek zullen gebenchmarked worden met de instrumenten die in andere landen van de EU aangewend worden. Op basis van de resultaten van de doorlichting en de benchmark zullen de SERV-partners aan de Vlaamse regering voorstellen formuleren.

### 9. *Werk maken van werknemerschap*

Loopbanen kennen vandaag veel meer overgangen dan voorheen. Er is ook meer afwisseling tussen periodes van werken en niet werken. Het volstaat dus niet langer om een basisdienstverlening voor werkzoekenden te voorzien. Ook overgangen in loopbanen moeten 'bewaakt' worden in functie van het vrijwaren en opkrikken van de werkzaamheidsgraad. Daarom zullen we, nieuw in Vlaanderen, een basisdienstverlening mbt loopbaanondersteuning installeren binnen de werkwinkel. Deze infokiosk, die zowel virtueel als face-to-face wordt uitgebouwd, moet wegwijs maken op de arbeidsmarkt. De uitbouw van deze dienstverlening zal gebeuren in goede afstemming en partnerschap met de vakorganisaties. Verder zullen we de investeringen in de gesubsidieerde centra voor loopbaanbegeleiding continueren en uitbreiden, enerzijds omdat we een groeipad voorzien in het aantal centra, anderzijds omdat we voortaan ook de verheldering van korte vragen en een module nazorg zullen subsidiëren.

### 10. *Versterken van de sectorale invalshoek*

Om binnen het werkgelegenheidsbeleid structureel werk te maken van de competentieagenda en de omslag naar een competentiegerichte benadering te maken voor leerlingen, werkzoekenden én werkenden wensen de sociale partners de sectorale invalshoek te versterken. Dit zal ondermeer gebeuren via stimulansen naar sectoren om uit te groeien tot expertisecentra/draaischijven voor competentiebeleid. In het nieuwe ESF-programma zal op dit vlak een stimuleringsbeleid ten aanzien van sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen gevoerd worden, zowel om zich te ontwikkelen tot expertisecentrum, als om initiatieven te nemen tav leerlingen, werkzoekenden en werkenden. Verder zullen ook de sectorconvenants ingezet worden. De prioriteiten in de competentieagenda en de genomen engagementen worden doorvertaald naar de nieuwe modelconvenant die zal dienst doen voor een nieuwe cyclus sectorconvenants.

## 2. Engagementen



Voor de acties in de competentieagenda worden extra middelen ingezet, in totaal 38.000.000 euro (10 mio in 2007, telkens 14 mio in 2008 en 2009). De sociale partners onderschrijven het belang van de competentieagenda via duidelijke engagementen op elk van de tien prioriteiten.

### **3. Naar een breed draagvlak: mini VIA-forum**

Zowel vanuit de regering als vanuit de sociale partners zijn duidelijke engagementen genomen ten aanzien van de *competentieagenda 2010*, een trendbreuk op het vlak van competentieontwikkeling. Een echt verschil maken is evenwel pas mogelijk als er gedragenheid is bij de verschillende stakeholders, niet in het minst het onderwijs. Daarom zal een mini VIA-forum opgestart worden, samengesteld uit de top van de sociale partners en de top van de onderwijswereld. Zo kan er een meer structurele dialoog tot stand komen. Op dit forum zullen nog voor het einde van het jaar minimaal een aantal topics zoals afgelijnd in de competentieagenda, waaronder studiekeuze en kwaliteitsvolle stageplaatsen voor leerlingen en leerkrachten, aangekaart worden.

### **4. Ten uitgeleide**

De engagementen en de realisaties in de competentieagenda zullen worden opgevolgd via de VESOC-werking. Een eerste tussentijds bilan wordt opgemaakt eind 2007. Nadien volgt een jaarlijkse evaluatie. Diversiteit is een aandachtspunt in de hele competentieagenda, dus ook in de evaluatie.