

SERVbericht

Driemaandelijks magazine van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
januari/februari/maart 2011 • jaargang 26 • nummer 1



Caroline Copers, voorzitter SERV 2011

Herman Daems over industrieel beleid

Oudere werkzoekenden

Jan De Maeseneer, nieuwe voorzitter SARWGG

Schokkend

De schokkende beelden van de dramatische gebeurtenissen in Japan staan op ons netvlies gebrand. De nietigheid van de mens tegenover de nietsontziende natuurkracht en de gevolgen ervan op de menselijke voorzieningen brengen ons weer met de voeten op de grond, geschokt en ontredderd. Naast het immense menselijk en maatschappelijk leed brengt het over de hele wereld de discussies over energievoorzieningen in een stroomversnelling.

Het geloof in een veilige kernenergie heeft een finale knauw gekregen en beslissingen omtrent de toekomst ervan worden herzien of uitgesteld. We mogen hopen dat beleids mensen deze gebeurtenissen aangrijpen om een doordachte en een op lange termijn voorziene visie op energie uit te werken en uit te voeren. Het is duidelijk dat de tijd dringt.

Het voorzien en verdelen van duurzame en veilige energie voor de toekomst vraagt een brede en diepgaande analyse die de pure discussie over de energiebronnen overstijgt. In de studie die de SERV afrondt rond 'hernieuwbare energie' wordt dit duidelijk gedocumenteerd en in kaart gebracht. Met deze studie willen we de discussie verrijken en intensifiëren. Hopelijk durven we in Vlaanderen de nodige stappen te zetten om onze toekomst in deze te verzekeren.

Pieter Kerremans
Administrateur-generaal



Colofon

Jaargang 25 - December nummer 4/2010

Hoofdredactie
Christine Jacobs, Leen Muys

Redactieraad
Bilal Benyaich, Esther Deman, Michel Dethée, Erwin Eysackers, Pieter Kerremans, Jean-Pierre Merckx, Leen Vanaerschoot, Ria Van Peer, Frank Van Thillo, Patrick Verbruggen

Werkten ook mee aan dit nummer
Leen Baisier, Ria Bourdeaud'hui, Hendrik Delagranghe, Francis Devisch, Erwin Eysackers, Nico Milo, Mieke Valcke

Foto's
Dann (p. 2,3,5,15), SERV (p.6,7,18,21), Seniorennet (p.20)

Verantwoordelijke uitgever
Pieter Kerremans
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

Creatie en opmaak
Keppens Design, Gent
www.keppensdesign.be

SERV-Bericht wordt op ca. 5.000 exemplaren verspreid. Het is gedrukt op het papier Cocoon (bestaande uit 100% FSC gerecycleerde vezels en chloorvrij). Het hiertoe aangelegde adressenbestand kan ook worden gebruikt om aanverwante informatie of publicaties te verspreiden. Krachtens de wet van 8 december 1992 hebben alle betrokkenen het recht op inzage en verbetering van de door ons bewaarde gegevens. Je kunt een gratis abonnement aanvragen via mail aan info@serv.be

Het beleid moet vooruit kijken

Interview met Caroline Copers

SERV-voorzitter 2011

Dit jaar zet Caroline Copers van het Vlaams ABVV haar schouders onder het jaarlijks wisselende SERV-voorzitterschap. Het SERVbericht is benieuwd naar de uitdagingen die zij in 2011 voor de SERV ziet.

Belooft 2011 een druk jaar te worden voor de Vlaamse sociale partners?

CC: Ik zie voor de SERV inderdaad veel uitdagingen op vele terreinen. Ik denk dan in de eerste plaats aan het beleid dat moet vooruit kijken. Daarom is de opvolging van de uitvoering van het Pact 2020 zo belangrijk. Ook de evaluatie van de steunpunten voor beleidsrelevant onderzoek die het beleid moeten onderbouwen, past binnen deze lange termijnvisie.

Verder gaan we voor een arbeidsmarkt met werkbare jobs voor alle Vlamingen. Speerpunten hierbij zijn het bevorderen van de werkzaamheid van 50-plussers, meer diversiteit en een robuuste competentieagenda. Op onze sociale agenda staan armoedebestrijding en extra maatregelen voor mensen met een laag inkomen. En uiteraard hebben we ook een stevige economische agenda. Het economisch beleid moet nog meer in het teken staan van vernieuwing en verduurzaming.



Wie is Caroline Copers?

Studies:

- ▀ Licentiaat rechten en postgraduaat Sociaal Recht

Loopbaan:

- ▀ 1984-1994: pleiter en dossierbeheerder op de Juridische Dienst van ABVV Antwerpen
- ▀ 1994-1998: secretaris voor de sectoren Schoonmaak, Bewaking, Tabak en Zoo voor de AC afdeling Antwerpen-Waasland.
- ▀ 1999-2005: gewestelijk voorzitter AC afdeling Antwerpen-Waasland en secretaris voor de sectoren Bewaking en Tabak
- ▀ Vanaf 2005: algemeen secretaris Vlaams ABVV

Het dieptepunt van de crisis lijkt voorbij. Hoe kijken de sociale partners terug op de Vlaamse anticrisismaatregelen?

CC: De vorige Vlaamse Regering lanceerde het plan Herstel het vertrouwen. Het is belangrijk om het plan nu te evalueren, zodat we eruit kunnen leren voor de toekomst. Ook van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP) dat nog loopt, is een evaluatie nodig. We moeten nagaan wat de impact is van het arbeidsmarkt- en investeringsluik en dat binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) opvolgen. Ten slotte moeten we kijken welke maatregelen al of niet versterkt verder gezet moeten worden.

Economisch hameren de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners op het belang van innovatie, een nieuw industrieel beleid en het versterken van ondernemerschap. Toch gaat Vlaanderen in internationale rankings achteruit. Wat moet er gebeuren om het tij te keren?

CC: Ik wil die achteruitgang toch nuanceren. Het effect van de crisis is de voornaamste oorzaak. Met de Staten-Generaal voor de Industrie heeft de Vlaamse Regering een project opgezet dat moet uitmonden in een versnelde vernieuwing van de Vlaamse industrie. Binnen de SERV zijn we erin geslaagd om met

Werkbare jobs zijn cruciaal willen we dat mensen (gemiddeld) langer aan de slag blijven. ▀▀

werkgevers en werknemers tot consensus te komen over twee belangrijke adviezen. Concreet gaat het over het advies over het flankerend beleid voor een duurzame en toekomstgerichte industrie en het advies over het groenboek voor een nieuw industrieel beleid. De volgende stap is nu de opvolging van groen- naar witboek. Dat witboek moet een vervolg krijgen in de sectoren onder de vorm van sectorale rondetafels. Er is nood aan een integrale beleidsvisie van de Vlaamse Regering én de sociale partners waarbij werkelijk alle partners zich betrokken voelen, ook de bedrijven. Voorts blijft innovatie belangrijk voor onze economie. Innovatie zie ik dan ruimer dan technologie en industrie. Daarom onderzoeken we met onze Stichting Innovatie & Arbeid in de vernieuwde IOA-enquête ook innovaties in management en personeelsbeleid. We gaan na welke sociale innovaties op het terrein ingang vinden.

Werkbaarheid staat al vele jaren op de sociaaleconomische agenda. Uit de laatste werkbaarheidsenquête blijkt dat de crisis hier weinig effect heeft op gehad, maar dat er evenmin vooruitgang is geboekt. Kan het werkbaarheidsakkoord dat minister Muylers vraagt hierin verandering brengen?

CC: Werkbaar werk heeft vele facetten en is van vele factoren afhankelijk. Het bevat ook elementen die tot de federale bevoegdheid behoren. Het zal tijd vergen om tot een gezamenlijk en evenwichtig akkoord te komen waar zowel werkgevers als werknemers achter staan. Ik hoop dat we als sociale partners na grondig onderling overleg met de regering tot een akkoord kunnen komen. Werkbare jobs zijn cruciaal willen we dat mensen (gemiddeld) langer aan de slag blijven. Tegelijk vergen ze een mentaliteitswijziging en een nieuwe visie op loopbanen die maatschappelijk moet gedragen zijn bij werkgevers en bij werknemers.

Een ander aandachtspunt zijn de gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Daar is nog een hele weg af te leggen. Welke acties schuiven de SERV en de commissie Diversiteit naar voren om achtergestelde groepen meer kansen te geven?

CC: De lopende diversiteitsplannen in de bedrijven blijven belangrijk om te bouwen aan een meer evenredige arbeidsdeelname. Daarnaast kreeg de commissie Diversiteit in 2010 een volwaardige driedelige structuur met vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en kansengroepen. Recent bezorgde de commissie aan minister Muylers haar actielijnen gericht op personen van allochtone afkomst. We zullen de minister uitnodigen om daarover van gedachten te wisselen. Ook voor personen met een arbeidshandicap wordt een actielijst opgesteld.

De jobkorting bleek een duur instrument dat weinig heeft bijgedragen aan de werkzaamheid. De sociale partners werken nu aan een voorstel voor alternatieve maatregelen. Welke richting gaan die uit?

CC: De Vlaamse Regering wilde dicht bij het oorspronkelijke idee blijven om iets te doen voor de lage inkomens. In VESOC bepaalden we samen de scope van de alternatieve maatregelen. Die moeten gericht zijn op de realisatie van een inkomensvoordeel voor werknemers met een laag inkomen en de inschakeling van werkzoekenden en niet-actieven met aandacht voor werkloosheidsvallen en drempels. Wat we

zeker niet willen is dat de 23 miljoen die de Vlaamse Regering ter beschikking stelt, versnipperd geraakt in vele maatregelen met elk een beperkt effect.

Daarnaast is er voor kinderopvang een budget van vijftien miljoen ter beschikking. De sociale partners zien daar vooral nood aan bijkomende en toegankelijke plaatsen. De focus ligt op de inkomensgerelateerde kinderopvang, met aandacht voor de grootstedelijke problematiek, de sociaaleconomisch zwakkeren, de alleenstaanden... Werkzoekenden moeten waar mogelijk voorrang krijgen, want kinderopvang kan pure noodzaak zijn voor werkzoekenden die willen ingaan op een job.

De afgelopen jaren gaf de SERV naast de sectorcommissies, de commissie Diversiteit, de Vlaamse Havencommissie en de Vlaamse Luchthavencommissie ook onderdak aan twee autonome strategische adviesraden namelijk de Mobiliteitsraad en de SARWGG. Buiten de SERV-muren zagen nog tal van strategische adviesraden het levenslicht. Hoe ziet u de rol van de SERV in dit nieuwe advieslandschap?

CC: Binnenshuis maakten we al afspraken. Zo verwijzen we systematisch door naar de Mobiliteitsraad voor adviesvragen over mobiliteitsthema's. Met de Minaraad is er een kader van samenwerking afgesproken. De positionering van de SERV ten aanzien van de andere SAR's blijft telkens een complexe oefening. We willen met het dagelijks bestuur hierover nog verder nadenken. Daarbij kijken we wel verder dan alleen de samenwerking met andere SAR's. Hoe kan de SERV

Onze slagzin Sterk door overleg ligt aan de basis van onze werking, positie, geloofwaardigheid en impact. ▀▀

impact uit oefenen op het beleid? Hoe kunnen we onze interne werking verbeteren? Proactiever, planmatiger en selectiever werken? We hebben een evaluatie van onze SERV-werkgroepen gemaakt, en de resultaten daarvan zijn globaal positief. Toch kunnen we ook daaruit nog verder leren hoe onze aanpak te verbeteren.

Onze slagzin Sterk door overleg ligt aan de basis van onze werking, positie, geloofwaardigheid en impact. Dat is niet vanzelfsprekend, maar het resultaat van onze strategie, missie en inzet elke dag opnieuw. ▀

Wissel in het dagelijks bestuur

Sinds begin februari is Jo Libeer algemeen directeur bij Voka en maakt hij deel uit van het dagelijks bestuur van de SERV. Hij volgt Peter Leyman op, die in 2010 SERV-voorzitter was.

Jo Libeer is 55 en werkt sinds september 2009 bij Voka-VEV. Voordien leidde hij Voka-Kamer van Koophandel West-Vlaanderen, een afdeling waar hij 25 jaar aan de slag was.

SERVbericht wenst beide heren een boeiende toekomst in hun nieuwe carrière.



Jo Libeer, dagelijks bestuur SERV

Pleidooi voor een slimme overheid met een verstandig industrieel beleid

Herman Daems



Prof. Herman Daems, voorzitter GIMV

Niet toevallig duikt industrieel beleid in crisistijden op als een hot item. We moeten iets doen. Maar kan de overheid wel iets doen?

HD: Ik voer geen pleidooi om wel of niet iets te doen, voor of tegen industrieel beleid. Ik pleit wel voor een pragmatische aanpak. Nemen we als voorbeeld het stimuleren van de sector van hernieuwbare energie, zoals de windparken. Daar heeft de overheid een belangrijke inbreng. Maar de overheid kan het ook niet alleen.

Ik pleit voor een slimme overheid die de rol opneemt van organisator en katalysator maar na de lancering van een project er ook weer uit stapt. Ik pleit ook voor een industrieel beleid met heel concrete en beheersbare projecten.

In het huidige politiek bestel is het

Voor het eerste lunchdebat van de SERV-academie op 1 maart 2011 nodigde de SERV Herman Daems uit voor een reflectie over het industrieel beleid in Vlaanderen. Dit naar aanleiding van het SERV-advies over het groenboek 'Een nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen'. Na het debat had SERV-bericht nog een interview met Herman Daems.



SERV academie

De SERV organiseert vanaf 2011 de SERV academie. Met dit nieuwe initiatief wil de SERV enkele keren per jaar een debat organiseren over actuele sociaaleconomische thema's. Deze debatten brengen inzichten aan en dragen bij tot goed geïnformeerde besluitvorming. Ze richten zich tot de stakeholders van de SERV en de decisionmakers: de Vlaamse Regering, het Vlaams Parlement, de Vlaamse administratie, de sociale partners, ...

vaak moeilijk voor de overheid om een industrieel beleid te voeren. Slechte resultaten worden politiek afgerekend. Ik zou liever zien dat de overheid kansen krijgt om iets te doen. Dat impliceert dat we het risico moeten aanvaarden dat het af en toe mislukt.

In andere landen zien we dat de overheid via kapitaalinstrumenten zoals pensioenfondsen sturing geeft aan het industrieel beleid. Wat vindt u daarvan?

HD: In België heeft de wetgever dat afgeremd. Hij heeft daar ook begrijpelijke redenen voor, namelijk de zekerheid van de pensioenen. De eerste pensioenpijler is gebaseerd op solidariteit en hervreiden. Dat is een verdedigbare politieke keuze.

Niettemin kan de overheid meer doen. Nu kan je zeggen dat iedereen in België die over een miljoen euro beschikt zijn eigen durfkapitaalfonds kan oprichten. De overheid kan een beleid opzetten voor grotere kapitaalsconcentratie. Zo kan het industrieel beleid meer gestuurd worden.

In crisistijd (zoals bij de bankencrisis in 2008) grijpt de overheid wel snel en drastisch in. Als het moet kan er blijkbaar meer.

HD: Die crisis heeft ons twee dingen geleerd. Ten eerste dat we als overheid moeten kunnen ingrijpen. Gelukkig konden we ook binnen ons wetgevend kader ingrijpen. Ten tweede dat je als overheid de middelen moet hebben. De oplopende overheidsschuld maakt het moeilijker en moeilijker om in te grijpen. Mochten we vandaag opnieuw een financiële crisis hebben dan zou het niet eenvoudig voor de overheid zijn om opnieuw in te grijpen. Om in de toekomst een geloofwaardig beleid te kunnen voeren zal de overheid financieel stevig in het zadel moeten zitten.

U ziet vooral argumenten tegen een beleid dat sectoren en bedrijven gaat ondersteunen. De VRWI heeft de voorbije jaren studies gemaakt rond clustering en speerpunten. Vindt u dat dan niet nuttig?

HD: Toch wel. Maar er zijn wel bedrijven nodig die daar op inpikken. Het is niet omdat de wetenschap de opportuniteiten ziet dat de bedrijven mee willen en kunnen. Ik zie meer mogelijkheden voor een flankerend beleid, eer-

Ik pleit voor een slimme overheid die de rol opneemt van organisator en katalysator ▀▀

Zeven SERV-voorstellen voor een beter Nieuw Industrieel Beleid

Met het Groenboek 'Een nieuw industrieel beleid voor Vlaanderen' presenteert de Vlaamse Regering een richtinggevend beleidskader voor een nieuw industrieel beleid gericht op de transformatie van de Vlaamse industrie. De SERV bracht op vraag van de Vlaamse Regering hierover een advies uit. Bij de redactie van het Witboek formuleert de SERV zeven voorstellen voor een grondiger onderbouwing van een nieuw industrieel beleid in Vlaanderen.

- ▀ De ontwikkeling van een strategische visie vereist een sterker analytisch kader.
- ▀ Het transformatiebeleid moet steunen op economische en sociale pijlers. Het competentie- en arbeidsmarktbeleid moet een volwaardige pijler zijn naast de drie economische pijlers van het Groenboek.
- ▀ Er is nood aan meer horizontale beleidscoördinatie tussen de beleidsdomeinen en verticale beleidscoördinatie tussen de beleidsniveaus.
- ▀ Een meerjarenactieplan met concrete acties en maatregelen is absoluut noodzakelijk. Alle elementen uit het SERV-advies van 15 september 2010 over 'flankerend beleid voor een duurzame, toekomstgerichte industrie' moeten een plaats krijgen in dit actieplan.
- ▀ Bestaande en nieuwe instrumenten moeten ingeschakeld worden in het transitieproces. Dat vergt eerst een evaluatie van de bestaande instrumenten.

▀ De SERV vraagt duidelijkheid over de relatie tussen de opties in het Groenboek en lopende processen zoals de Staten-Generaal Industrie, de innovatieregiegroepen en het aangekondigde beleid van grote projecten voor maatschappelijke vernieuwing.

▀ Tot slot oordeelt de SERV dat de TINA-criteria weloverwogen en gericht moeten afgestemd zijn op transitieprojecten. Duurzame toegevoegde waardecreatie, ondermeer door de versterking van de O&O-intensiteit, en duurzame werkgelegenheidscreatie moeten inherente doelstellingen zijn van elk transitieproject.

der dan het direct stimuleren van sectoren of speerpunten. Bijvoorbeeld het stimuleren van ondernemerschap en dan niet louter financieel maar ook door coaching, het creëren van inspirerende netwerken, enzovoort. Hetzelfde geldt voor de ambtenarij. We hebben nood aan ambtenaren die meedenken met en inspelen op de noden van bedrijven.

In economische crisis krijgt een industrieel beleid vaak een defensieve rol. Welke instrumenten kan de overheid daarvoor ontwikkelen?

HD: Dat is vandaag door de Europese regels quasi onmogelijk. In de jaren tachtig was Barco nochtans een geslaagd voorbeeld. Dankzij overheidssteun kon het bedrijf de omslag maken van de teloorgaande televisie-industrie naar de projectorenmarkt.

Het is een nobel doel om de werkgelegenheid van een grote onderneming of een economische sector te redden. Tegelijk moet de overheid er zich voor hoeden niet enkel de aandeelhouders te redden. Het is eigen aan het systeem dat de aandeelhouders het risico van een onderneming dragen.

Met dezelfde Europese regels creëert Frankrijk wel overheidsinstrumenten die ondernemingen met een strategische betekenis steunen. Waarom kan dat niet bij ons?

HD: Ik stel mij daar toch vragen bij. Ziet het plaatje er nog goed uit als je alle kosten en baten afweegt? Zijn de gigantische budgetten die de Fransen er tegenaan gooien wel verantwoord?

Et alors? Het is niet omdat anderen het doen, dat wij het ook moeten doen.

Ik pleit eerder voor minder kapitaalintensieve creatieve overheidsprojecten die de overheid helpen bij haar taken en die internationale toepassingen kunnen krijgen. Bijvoorbeeld het introduceren van slimme klaslokalen of toepassingen van de e-ID. Geen megalomane projecten maar projecten op maat van Vlaanderen ten voordele van de Vlaamse economie en het Vlaams beleid. ▀

Het is niet omdat anderen het doen, dat wij het ook moeten doen. ▀▀

••• Herman Daems reflecteert over het industrieel beleid

Industrieel beleid: een weerbarstig begrip

Industrieel beleid is voor Herman Daems een weerbarstig begrip omdat het vaak verkeerd begrepen wordt. Bij ons lijkt het vaak over de industrie te gaan, maar het begrip is veel ruimer: de Engelse betekenis van 'industry' is sector of bedrijfstak, zodat industrieel beleid eigenlijk gaat over het stimuleren van bepaalde bedrijfstakken, waaronder (maar niet alleen) de industrie. Hoewel het moeilijk is om tegen marktevoluties in te gaan, gelooft hij dat het mogelijk is een verstandig industrieel beleid op te zetten.

Analyse van het industrieel beleid

Het industrieel beleid evolueerde van een verticaal beleid naar een horizontaal beleid. Een verticaal beleid maakt een keuze welke sectoren of welke bedrijven steun krijgen. Een horizontaal beleid versterkt de vaardigheden en verbetert de omgevingsfactoren die een economie stimuleren. In een modern industriebeleid gaat het niet om een keuze tussen een verticale of horizontale aanpak, maar wel om een verstandige combinatie van beide.

Uit successen en mislukkingen uit het verleden kunnen we geen voor de handliggende lessen trekken.

In het huidige politieke bestel is het zeer moeilijk voor de overheid om een industrieel beleid te voeren.

Krachtlijnen voor een nieuw industrieel beleid

Herman Daems somt een drietal voorwaarden op voor een goed industrieel beleid. Streef geen doelstellingen na waarvoor geen instrumenten bestaan om ze te bereiken, geef het beleid een duidelijke focus en sluit aan bij marktevoluties en comparatieve voordelen.

Hij wijst ook op de nieuwe context, zoals de huidige moeilijkheden van de Eurozone, de hoge overheidsschuld en de nood aan internationalisering door de verschuiving van economische groei naar Azië.

Tot slot formuleert Herman Daems krachtlijnen voor een nieuw industrieel beleid. Essentieel is dat het beleid de groei van onze economie versterkt en dat het aansluit bij het Europees beleid. Hij ziet vier groeimotoren: (1) de universiteiten als groeipolen, (2) verbeteren van omgevingsfactoren en vaardigheden, (3) uitbouwen van Europese draaischijf en (4) creatieve overheidsprojecten.

MORA DE LIJN

Nieuwe beheersovereenkomst voor De Lijn

Op 13 januari 2011 werd in de commissie Mobiliteit en Openbare Werken de nieuwe beheersovereenkomst voor De Lijn voorgesteld. De Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA) wordt formeel niet betrokken bij de opstelling ervan. Toch heeft de MORA omwille van het grote maatschappelijk belang van het openbaar vervoer in Vlaanderen op eigen initiatief enkele aanbevelingen aan de minister en het Vlaams Parlement overgemaakt.

Suggesties van de MORA

De MORA wil constructief bijdragen aan het politieke debat en de totstandkoming van deze nieuwe beheersovereenkomst voor De Lijn.



Foto: Pascal Vyncke, SeniorenNet.be

Meer info:
www.mobiliteitsraad.be

Daarom de volgende suggesties:

- ▀ het is wenselijk dat er wederzijdse afstemming voorzien wordt tussen de beheersovereenkomst met de Mobiliteitsvisie 2020 en het in opmaak zijnde Mobiliteitsplan Vlaanderen.
- ▀ de jaarlijkse stijging van de kostendekkingsgraad met 5% zal op termijn onvermijdelijk tot keuzes leiden met belangrijke maatschappelijke implicaties. De MORA vraagt hierover een maatschappelijk debat.

- ▀ de beheersovereenkomst zet een belangrijke stap voorwaarts voor de evaluatie van het beleid. Het is echter belangrijk om een correcte en gevalideerde nulmeting af te spreken zodat de evaluatie een democratische waarde zou krijgen.
- ▀ De Lijn moet voor de opvolging van Pact 2020 bijkomende indicatoren ontwikkelen om te rapporteren over de acties rond woon-werkverkeer. Denken we aan het aantal reizigerskilometer, het reisgedrag tijdens de spitsuren, de overstap van autogebruikers, fietsers of voetgangers naar De Lijn en de meting van de efficiëntieverhoging van doorstromingmaatregelen.
- ▀ De Lijn hoeft niet te wachten op het nieuwe registratiesysteem RETIBO om de indicatoren te voeden. Ze kan nu al via enquêtes nagaan wie de niet-reizigers zijn en bij haar klanten data verzamelen om na te gaan welke drempels er zijn bij het voor- en natransport.
- ▀ de nieuwe beheersovereenkomst vormt een uitgelezen kans om De Lijn een voortrekkersrol te geven om de relevante actoren (NMBS, MIVB, overheid) te laten samenwerken aan de ontwikkeling van multimodale knooppunten met optimale overstapmogelijkheden van het ene vervoer op het andere (fiets, auto, trein, tram, bus, taxi, collectief personenvervoer).
- ▀ voor de Vlaamse openbaar vervoergebruiker in Brussel is het belangrijk dat De Lijn met de MIVB gemeenschappelijke operationele afspraken moet maken voor een betere klantgerichte dienstverlening. Dit moet leiden tot meer grensoverschrijdende verbindingen (bijvoorbeeld een tramverbinding tussen de luchthaven van Zaventem en Brussel) en eenduidige gemeenschappelijke haltes en overstapmogelijkheden. ▀

Duurzaam zaken doen duurt het langst

Onderzoek naar maatschappelijk verantwoord ondernemen

De Stichting Innovatie & Arbeid verrichtte in 2010 op vraag van de Vlaamse sociale partners onderzoek rond maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) bij veertien ondernemingen in Vlaanderen. Daarbij kwamen initiatieven aan bod over people, planet, profit en de effecten op de bedrijfsvoering. De Stichting verzamelde informatie op basis van bedrijfsdocumenten, interviews met bedrijfsverantwoordelijken en werknemersafgevaardigden (als er een afvaardiging was) en internetgegevens, maar biedt geen exhaustief overzicht van alle MVO-initiatieven die de bedrijven nemen.

Onderzochte bedrijven

De Stichting onderzoekt MVO bij vijf grote ondernemingen (BP Geel, Delhaize, DEME Groep, SD Worx, Van Ganswinkel Groep); vijf kleinere en middelgrote, familiale bedrijven (De Duurzame Drukker, Derwael, Dillen Bouwteam, Efico, NIVO-finess) en vier organisaties met een expliciet maatschappelijke doelstelling (De Punt, Ecopower, Ronde, Triodos Bank).

Systematische benadering groeit

Uit het onderzoek blijkt dat vele bedrijven vroeger al aandacht hadden voor MVO-aspecten, maar een meer systematische benadering is recent.

De ondernemingen starten vrijwillig met MVO-initiatieven en lieten zich

inspireren door interne en externe zaken. Hun beweegreden? De bedrijven hebben zeker economische motieven, maar zien zichzelf ook als een deel van een groter geheel. Respect voor mens en natuur is voor hen belangrijk en ze zien het als een verantwoordelijkheid

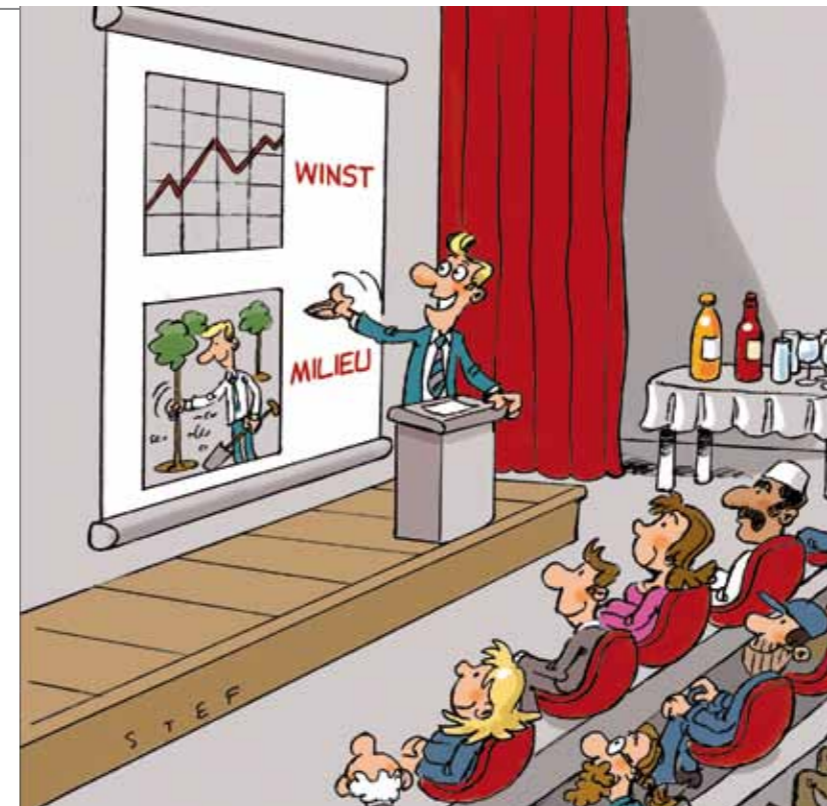
Respect voor mens en natuur is voor hen belangrijk

en engagement om meerwaarde te genereren op meerdere domeinen tegelijk.

In theorie vertrekt MVO van een volledig geïntegreerde visie waarbij de dimensies people, planet, profit tegelijk aan bod komen. In de praktijk staan niet alle bedrijven op alle domeinen even ver. Bij de meeste is er wel sprake van een bewust ontwikkeld of zich ontwikkelend strategisch kader waarbinnen MVO past. De kernaandachtspunten van MVO sluiten aan bij de kernactiviteiten. Verder richt MVO zich op de belangen van de voor hen direct belangrijke stakeholders. Naarmate het MVO-beleid zich ontwikkelt, ontstaat er ruimte voor bijkomende MVO-thema's. MVO impliceert dus duidelijk een langetermijnvisie en maatwerk, afhankelijk van het type organisatie, de sector, de concurrentiepositie of de markten waarop het bedrijf aanwezig is. Het is ook niet mogelijk om altijd op alle MVO-vlakken tegelijk (evenveel) waarde te creëren. MVO is een voortdurend proces.

Milieubeleid eerste aanzet tot MVO

In de eerste plaats hebben bedrijven natuurlijk aandacht voor profit of een verantwoord marktbeleid, met verantwoorde marktniches, producten, diensten, processen, investeringen, enzovoort. Daarnaast besteden alle bedrijven aandacht aan milieubeleid: energie-, materiaal- en grondstoffengebruik en afvalbeheer. Het valt op dat de milieu-invalshoek vaak de eerste aanzet is voor MVO. Personeelsbeleid en MVO komen iets minder uit de verf.



MVO-managementsysteem

In theorie houdt MVO de implementatie van een MVO-managementsysteem in. Dat betekent dat het bedrijf waarden en een missie formuleert, een interne analyse maakt van eigen MVO-prestaties, een externe analyse maakt met inventarisatie van stakeholders en hun belangen, MVO-prioriteiten selecteert en een strategie formuleert met prestatiedoelstellingen en -indicatoren, en nadien de strategie implementeert, evalueert en bijstuurt. Met betrekking tot het managementsysteem ziet de Stichting volgende zaken:

- 11 bedrijven hebben een expliciet MVO-kader en alle organisaties hebben verantwoordelijken op managementniveau die MVO begeleiden.
- 8 bedrijven rapporteren expliciet naar buiten uit over MVO.
- 4 MVO-verslagen zijn volgens GRI-normen opgesteld.

Dialogo met de stakeholders

Alle onderzochte bedrijven erkennen dat ze binnen de samenleving functioneren. Ze willen met de belangen van hun stakeholders rekening houden. Hoe de inventarisatie en participatie van de stakeholders concreet verloopt, zou nog meer in detail onderzocht moeten worden, maar vaak zijn er te weinig gegevens beschikbaar. De Stichting verza-

melde wel informatie over de werknemersvertegenwoordigers als stakeholders via vijf cases. Daaruit blijkt dat werknemersvertegenwoordigers van de MVO-initiatieven op de hoogte zijn via de gebruikelijke overlegkanalen en het jaar- en MVO-verslag. De dialoog met de werknemers en werknemersafgevaardigden heeft niet overal duidelijke contouren. Zij voelen zich niet altijd zo nauw betrokken bij de MVO-initiatieven. De werknemersafgevaardigden heb-

Ze willen met de belangen van hun stakeholders rekening houden

ben vooral aandacht voor de domeinen waarbij zij direct betrokken zijn zoals personeelsbeleid, werkorganisatie en arbeidsverhoudingen. Ze vragen vooral investeringen in een stimulerend personeelsbeleid en aandacht voor een voldoende personeelsbezetting, een aangepaste werkorganisatie en maatregelen tegen toegenomen werkdruk.

Ingeslagen weg volgen

Naarmate de bedrijven meer ervaring met MVO verwerven, pakken ze het MVO-management formeler aan, maar wordt het ook complexer. MVO brengt ook meer netwerking en uitwisseling op gang tussen bedrijven en samenwerking met gespecialiseerde organisaties en kenniscentra. MVO betekent een grotere transparantie van en sterkere verantwoording voor het bedrijfsbeleid. Eens die bal aan het rollen lijkt een bedrijf, ook omwille van de geloofwaardigheid, de ingeslagen weg verder te bewandelen.



Hoe werkbaar is zelfstandig ondernemen?

Werkbaar Werk 2007-2010

De werkbaarheidsgraad voor zelfstandige ondernemers in Vlaanderen is tussen 2007 en 2010 stabiel gebleven op 48%. In 2010 tekent zich ook een identiek werkbaarheidsbeeld af. Enerzijds zien we een zeer grote groep die gemotiveerd aan de slag is en veel leerkansen ervaart. Anderzijds zien we ook dat heel veel zelfstandige ondernemers met werkstress kampen en het moeilijk hebben om het werk met het privéleven in balans te brengen. Dat blijkt uit de resultaten van de werkbaarheidsenquête die Stichting Innovatie & Arbeid in het voorjaar voor de tweede keer uitvoerde bij 6.000 zelfstandige ondernemers in Vlaanderen.

Werkbaarheidsindicatoren

In 2010 blijft de groep zelfstandige ondernemers die werkbaar werk hebben, met 48% onder de helft hangen. Werkbaar werk wil zeggen dat het werk voldoende leermogelijkheden biedt, goed te combineren is met het privéleven en dat men weinig of geen motivatie- of werkstressproblemen ervaart. Net als in 2007 zien we dat meer dan negen op tien zelfstandige ondernemers gemotiveerd aan het werk is (91,8%) en

leerkansen ervaart (95,2%). Keerzijde van de medaille is de grote groep die met werkstress kampt (38%) en het moeilijk heeft om werk en privé in balans te houden (5%).

Negen op tien zelfstandige ondernemers is gemotiveerd aan het werk ▀▀

Werkbaarheidsrisico's

De werkbaarheid of de kwaliteit van een job krijgt vorm in een arbeidscontext waarin verschillende factoren een rol spelen. De werkbaarheidsenquête

neemt vier sleutelfactoren onder de loep: de werkdruk, de emotionele belasting, taakvariatie en de (fysieke) arbeidsomstandigheden.

Risico-indicatoren zelfstandige ondernemers, Vlaanderen 2007-2010	Werkbaarheidsrisico's		niet problematisch		problematisch		acuut problematisch	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
	%	%	%	%	%	%	%	%
werkdruk	53,4	57,8	46,6	42,2	17,6	16,3		
emotionele belasting	71,2	70,9	28,8	29,1	5,2	4,9		
taakvariatie	92,1	91,6	7,9	8,4	2,2	2,1		
arbeidsomstandigheden	82,8	84,1	17,2	15,9	4,6	4,5		

Leeswijzer: gele inkleuring wijst op een significante (Pearson) χ^2 ($p \leq 0,05$) en dus een statistisch betekenisvol verschil.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door Stichting Innovatie & Arbeid met de financiële steun van VIONA en het Europees Sociaal Fonds.

Enkel voor werkdruk wordt een significante daling opgetekend tussen 2007 en 2010. Het aandeel zelfstandige ondernemers dat onder hoge werkdruk presteert, is met 4,4 procentpunt afgenomen van 46,6% in 2007 tot 42,2% in 2010. Andere risicofactoren kennen geen significant verschil tussen 2007 en 2010. In 2010 heeft 29,1% emotioneel belastend werk, 15,9% werkt onder belastende (fysieke) arbeidsomstandigheden en 8,4% heeft routinematig (taakvariatie is problematisch) werk. ▀

IOA-enquête

In februari ging de dataverzameling voor de driejaarlijkse enquête over Innovatie, Organisatie en Arbeid (vroeger TOA) van start. Dit onderzoek brengt de evolutie in kaart van de innovaties in de productie, de arbeidsorganisatie en de inzet van arbeid (of het personeelsbeleid). Het IOA-onderzoek gebeurt bij zowel kleine als grote bedrijven, socialprofitorganisaties en overheids-instellingen.

Voor deze editie is de vragenlijst, grondig herbekeken en geactualiseerd. Zo worden bijkomende items opgenomen zoals competentie management, innovatie in ruime zin en samenwerking tussen en met ondernemingen en organisaties. Dit laat ook toe om de ICO (Indicator Competentiegerichte Ondernemingen) te vernieuwen en er een meer accurate indicator van te maken.

In deze vijfde editie onderzoeken we de ondernemingen die in 2010 Trends-Gazelle waren als een aparte populatie. Zo krijgen we meer inzicht in de kenmerken van groeiende ondernemingen en kunnen we organisatiekenmerken vergelijken van gewone ondernemingen en snelle groeiers. ▀

De eerste resultaten komen eraan in april 2011. Meer informatie: hdelagrang@serv.be en shellings@serv.be



Uitbreiding systematische aanpak oudere werkzoekenden

De Vlaamse sociale partners sloten recent een akkoord met de Vlaamse Regering over de uitbreiding van de systematische aanpak voor oudere werklozen tot 55 jaar. Dit akkoord is een nieuwe stap in de uitvoering van zowel het raamakkoord Samen op de Bres als het Werk en Investeringsplan.



Systematische aanpak

Met de systematische aanpak heeft iedere oudere werkzoekende recht op een individuele aanpak. Dat betekent dat de VDAB een begeleiding op maat van de werkzoekende moet aanbieden. Via een kwalificerend intakegesprek stippelt de VDAB-consulent een individuele aanpak uit. Belangrijke indicatoren hierbij zijn competenties, motivatie, fysieke en psychische geschiktheid. Deze aanpak kan bestaan uit trajectbegeleiding, arbeidsbemiddeling en opleiding of een combinatie daarvan.

Verloop

- Drie maanden na inschrijving krijgt de werkzoekende -als hij of zij nog niet opnieuw aan de slag is natuurlijk- een uitnodiging voor een 50-plus infosessie.
- De werkzoekende volgt de verplichte infosessie bij de VDAB of de bijblijfwerving van de vakbonden.
- De werkzoekende heeft een kwalificerend intakegesprek met een VDAB-consulent
- Het traject start op.

Voor de SERV is het belangrijk dat de werkzoekende 50-plusser tijdens die drie maanden niet aan zijn of haar lot wordt overgelaten. Ook in deze periode dient de VDAB de werkzoekende te ondersteunen en te helpen bij de zoektocht naar een nieuwe job. Concreet gebeurt dit door de werkzoekenden die dit wensen in deze periode al vacatures te bezorgen onder de vorm van vacaturemeldingen of -verwijzingen (matching door een consulent van de VDAB).

Wat is nieuw?

De grootste vernieuwing zit in de uitbreiding van de groep van rechthebbenden. Momenteel vat de VDAB alle nieuwe werkzoekende 50- tot 52-jarigen met deze aanpak. Vanaf 1 april 2011 breidt deze aanpak uit naar de leeftijdsgroep van 50-55 jarigen. Ook nu gaat het enkel om nieuwe werkzoekenden. Belangrijk is dat de sociale partners expliciet stellen dat deze uitbreiding geen verdringingseffecten mag creëren. Dit geldt onder meer voor de aanpak van de groep van langdurige werklozen.

Deze uitbreiding mag geen verdringingseffecten creëren ▀▀

Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder VDAB



Niet enkel de doelgroep is uitgebreid. Er zijn ook enkele inhoudelijke bijstellingen gerealiseerd om de aanpak te optimaliseren. De SERV-partners legden hierbij vooral de nadruk op het sneller en meer doorverwijzen naar kwalitatieve vacatures, zoals de vacatures door Jobkanaal aangebracht, en het meer inzetten op competentieversterking. Voor de SERV-partners is het ten slotte belangrijk dat ook de oudere werkzoekenden die zich spontaan melden bij de VDAB een gelijke kwalitatieve benadering krijgen. Ook zij moeten in hun zoektocht bijgestaan worden zodat de groep die spontaan werk vindt, kan groeien.

De toekomst?

Deze aanpak uitbreiden naar de groep tot 58 jaar moet in de toekomst mogelijk zijn, spraken de SERV-partners en de Vlaamse Regering af. Voorwaarde is dat er een posi-

Deze aanpak uitbreiden naar de groep tot 58 jaar moet in de toekomst mogelijk zijn ▀▀

tieve evolutie is in een afgebakende set van arbeidsmarkt-indicatoren (nulmeting najaar 2010) en dat dit kan binnen de capaciteit van de VDAB. In het najaar 2011 bekijken de SERV-partners en de Vlaamse Regering dit opnieuw wanneer de eenmeting van de indicatoren plaatsvindt.

Samen op de bres

Het akkoord tussen de Vlaamse Regering en de SERV-partners benadrukt ten slotte ook het belang van de uitvoering van de andere elementen uit het akkoord Samen op de bres. Concreet gaat het om de uitwerking van de code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid en van de code leeftijdsbewust selecteren voor selectiebureaus, de uitwerking van het kader voor verrijkt individueel outplacement, de lancering van de toolbox 50-plus en de bijhorende communicatiecampagne en ten slotte de structurele afstemming tussen Jobkanaal, de 50-plus clubs en de bijblijfconsulenten. ▀

SERV bericht vroeg aan Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van de VDAB, het belang te schetsen van de systematische aanpak van oudere werkzoekenden.

Over de tewerkstelling van 50-plussers in Vlaanderen:

FL: "In Vlaanderen was in 2009 amper één op twee 50-plussers aan de slag. Bij de 55-plussers zelfs maar één op drie. Daarmee bengelen we in de staart van het Europese peloton. De vervangingsvraag neemt echter alleen maar toe en ook de vergrijzingsgolf heeft in Vlaanderen haar piek nog lang niet bereikt.

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen moet daarom volgens het 'Pact 2020' sterk stijgen, ook die van de 50-plussers. De activering van de Vlaamse 50-plussers, en vooral van de 55-plussers, zal voortaan dus geen nobel doel, maar bittere noodzaak zijn. Dit gebeurt door meer oudere werklozen en inactieven opnieuw aan het werk te helpen (instroom) en door anderzijds de vervroegde uitstoot en uittrede van oudere werknemers in te perken."

Over de drempels om 50-plussers aan de slag te helpen:

FL: "Het activeren van 50-plussers is vaak nog een gevecht tegen hoge drempels zoals loonkost, ontslagkost en vooroordelen ten aanzien van 50-plussers. De meeste van deze drempels zullen slechts moeizaam en waarschijnlijk pas op langere termijn verlaagd kunnen worden. Daarom moet er in de volgende jaren sterk ingezet worden op een meersparenbeleid waarbij alle arbeidsmarktactoren de handen in elkaar slaan.

50-plussers hebben ook een schat aan ervaring en een hoge betrokkenheid bij hun werk en werkgever. Actieve loopbaanondersteuning en leeftijdsbewust HR-beleid moeten er daarom mee voor zorgen dat iedereen zolang mogelijk 'meekan' en dat veroudering van competenties zoveel mogelijk wordt vermeden."

Over het belang van de systematische aanpak:

FL: "Het belang van de systematische aanpak voor nieuwe werkzoekenden tussen 50 en 55 jaar in Vlaanderen is duidelijk. Werkzoekenden worden door de VDAB op een intensieve manier begeleid en - belangrijk - dit gebeurt op maat van de werkzoekende. De individuele verschillen en behoeftes zijn immers erg groot. De VDAB screent elke nieuwe werkzoekende op verworven competenties, motivatie, fysieke en psychische geschiktheid en tekent op basis daarvan een individueel traject uit. We doen dit met ervaren consulenten die zijn opgeleid om met deze doelgroep te werken want we willen een kwalitatieve begeleiding verzekeren.

Het verleggen van de leeftijdsgrens van 52 naar 55 jaar brengt een gevoelige uitbreiding van de groep en dus van een potentieel voor de arbeidsmarkt met zich mee. Als VDAB geloven we dat we dit potentieel ten volle moeten benutten. Hierbij rekent VDAB op het sterk partnerschap met de doe-initiatieven van de Vlaamse sociale partners (Jobkanaal en de syndicale bijblijfconsulenten) om de tewerkstellingskansen van deze doelgroep echt te verhogen. Samen zullen en moeten we het verschil maken. Anders lopen we vast in een knelpunteconomie."

Hervorming secundair onderwijs één groot experiment?



Ides Nicaise, coördinator Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen (HIVA)

De SERV bracht in februari 2011 een advies uit over de werking van de steunpunten voor beleidsrelevant onderzoek. Daarin lees je ook aanbevelingen voor de volgende generatie steunpunten (SSL). We vroegen aan Ides Nicaise, coördinator van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen hoe hij terugkijkt op de voorbije steunpuntjaren.

Evidence informed onderwijs- en vormingsbeleid

Eind februari organiseerde het Steunpunt SSL een tweedaagse conferentie met als titel 'Van basisschool tot arbeidsmarkt: de overheid coacht mee'. Meer dan 200 deelnemers volgden de twaalf symposia waar telkens drie onderzoekspapers en een debat op het programma stonden. De symposia werden ingedeeld in drie 'stromen': 'Effectiviteit en rechtvaardigheid in het basisonderwijs', 'Verschillend geboren, verschillend georiënteerd?' en 'Van school naar werk - en terug'. Hierbij kwamen heel wat onderwerpen aan bod: het effect van de GOK (Gelijke Onderwijs Kansen) financiering, de oorzaken van vroegtijdig schoolverlaten, het B-attest als sociale filter en verschuivingen aan deelname in levenslang leren doorheen de levensloop. Er waren ook bijdragen over extra middelen voor kansarme scholen en over hoe succesvol jongeren zijn bij de overgang van school naar werk. Het, geanimeerde, plenaire slotdebat ging over de (valse) keuze tussen intuïtie en onderzoek of de meerwaarde van evidence-based education.

Meer info: www.steunpuntloopbanen.be

De SERV stelt in zijn advies dat de steunpunten van de toekomst nog meer dan nu beleidsrelevant onderzoek moeten leveren. Op de conferentie zijn er niet enkel beleidsmensen aanwezig maar ook heel veel mensen uit de praktijk. Heeft het steunpunt een rol in de ondersteuning van de praktijk?

IN: De rol van de steunpunten is tweeledig. Maar het academisch rendement moet er in elk geval zijn. De onderzoekers leggen de grootste nadruk op de beleidsrelevantie van het onderzoek. Dat is niet altijd evident. Voordeel is dat dit voor ons al de tweede generatie steunpunten is; we zijn er al tien jaar mee bezig en dan leer je dat wel. Het duurzaam contact met de stuurgroep van het steunpunt, met vertegenwoordiging uit het beleid, is daarbij van belang. De feedback over de meerwaarde voor het beleid is kostbaar voor ons.

De feedback over de meerwaarde voor het beleid is kostbaar voor ons. ▀▀

De respons van het werkveld is vrij nieuw. Toch hebben we daar ook in geïnvesteerd onder andere door twee ruim toegankelijke studiedagen per jaar en via ons netwerk 'School+'. Voor onze bevestigingen doen we ook vaak een beroep op scholen, leerkrachten, leerlingen en ouders. Het is niet meer dan ethisch dat je ze dan ook betrekt bij de resultaten. We merken ook dat de hiërarchische verhouding tussen de wereldvreemde onderzoeker en zijn of haar omgeving er niet meer is. Er is meer een vertrouwensband.



Heeft het steunpunt genoeg kunnen wegen op het beleid?

IN: We wegen (nog) niet zwaar, maar ik meen zonder pretentius te willen klinken, dat we toch resultaten van onderzoek hebben toegevoegd aan het debat. Bijvoorbeeld in dossiers als de evaluatie van het GOK-beleid en de design, de implementatie en de effecten ervan. We hebben ook gezorgd voor correctere informatie bijvoorbeeld over de ongekwalificeerde uitstroom. De stromen naar het buitengewoon onderwijs hebben we in kaart gebracht. Ook leverden we indicatoren voor mismatch tussen opleiding en werk. Momenteel is er de discussie rond zittenblijven die velen beroert. Maar een indicator voor onderzoekers is het aantal keer dat je geciteerd wordt, en dat gebeurt nog te weinig. We waren graag vroeger betrokken bij de hervorming van het secundair onderwijs maar misschien was de boodschap vanuit onderzoek onvoldoende duidelijk. Daarom heeft het beleid zich meer geïnspireerd op onderzoek uit het buitenland.

Hoe ziet u de toekomst van het beleidsrelevant onderzoek in Vlaanderen?

IN: Met de bestuursleden zijn we het eens over de kracht van de steunpunten. Er is diepgaander, interuniversitair, longitudinaal onderzoek mogelijk, met specialisatie binnen teams. De steunpuntwerking moet academisch wel aantrekkelijk blijven. De steunpunten moeten kansen bieden aan zij die een doctoraat willen halen. Dan moet er wel een goed evenwicht zijn met een 'rijper' kader en duidelijkheid over de inhoudelijke contouren en waar men naar toe wil. De overgang tussen generaties steunpunten blijft altijd een moeilijke periode met veel onzekerheid qua contracten. Wat in de toekomst zeker beter kan is de coördinatie tussen de steunpunten, zodat we bijvoorbeeld samen data kunnen verzamelen. Zo denken we aan cohortonderzoek samen met het Steunpunt Welzijn en gezamenlijke enquêtes met het Steunpunt WSE. ▀

SERV-advies over steunpunten beleidsrelevant onderzoek ▀▀

Overheden hebben nood aan instrumenten die hen de nodige wetenschappelijke onderbouwing verschaffen om proactief en accuraat in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. De Vlaamse Regering maakte deze inschatting al tien jaar geleden en lanceerde daarom het programma steunpunten voor beleidsrelevant onderzoek. De tweede generatie steunpunten loopt eind 2011 af. Een uitgelezen moment voor de SERV om zich uit te spreken over de aanpak van de wetenschappelijke beleidsondersteuning in het algemeen en het functioneren van een derde generatie steunpunten in het bijzonder.

De hoofdlijnen:

- ▀ De SERV vraagt dat de strategische adviesraden in de toekomst inspraak krijgen bij de bepaling van de onderzoeksthema's. De onderzoeksthema's moeten een beleidsgerichte band hebben met de uitvoering van het Pact 2020. Het ligt voor de hand dat sociale partners -die aan de wieg stonden van het Pact 2020- van in het begin als volwaardige partij worden betrokken bij de bepaling van de onderzoeksthema's.
- ▀ De SERV wil aanpassingen in de werking van de steunpunten. De stuurgroepen moeten een grotere zeggingskracht krijgen en zowel de maatschappelijke kwaliteit, de beleidsrelevantie als de maatschappelijke validatie van het onderzoek daadwerkelijk bewaken, sturen, en ongoing evalueren en bijsturen. De efficiëntie van de ingezette middelen voor de werking van de steunpunten moet van nabij worden bewaakt. De valorisatie van de onderzoeksresultaten (beleidsmatig, maatschappelijk, academisch) is een essentieel onderdeel van het proces. Een doeltreffende ontsluiting van de onderzoeksoutput vormt hierin een eerste stap.
- ▀ De grote uitdagingen waarvoor de samenleving staat in de toekomst (vergrijzing, duurzaamheid, armoede, milieu en gezondheid,...) hebben in toenemende mate raakvlakken met meerdere beleidsdomeinen. De organisatie van de steunpunten moet zo geschoeid zijn dat ze bijdraagt aan de noodzakelijke domeinoverschrijdende aanpak.

Meer info: www.serv.be

Samen visie vormen

Interview met Jan De Maeseneer, voorzitter SARWGG

Zoals afgesproken wisselde na een jaar werking het voorzitterschap van de Strategische Adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid (SARWGG). SERV-bericht had op 24 februari een korte kennismaking met de nieuwe voorzitter Professor Jan De Maeseneer.



Jan De Maeseneer,
voorzitter SAR WGG

De SARWGG mag dan nog erg nieuw zijn, u bent in de gezondheidssector een oudgediende en actief in vele samenwerkingsverbanden. Wie bent u en hoe komt u in de SARWGG terecht?

JDM: Ik ben aan de UGent voorzitter vakgroep huisartsgeneeskunde en eerstelijnsgezondheidszorg en werk nog steeds enkele uren als arts in een lokaal wijkgezondheidscentrum. Op Vlaams niveau ben ik actief sinds 1981. Toen werd ik lid van de werkgroep "Samenwerking in de eerstelijns van de Vlaamse Minister van Gezondheid. Van bij de start in 1997 was ik ook lid van de Vlaamse Gezondheidsraad. Op federaal niveau zetel ik in de planningscommissie voor de gezondheidszorg. Ook Europees en mondiaal ben ik actief onder meer als voorzitter van het European Forum for Primary Care en in het internationaal centrum voor Primary Health Care and Family Medicine, dat samenwerkt met de Wereldgezondheidsorganisatie.

Hebt u nog wel tijd voor uw gezin?

JDM: Toch wel. Ik ben getrouwd, heb twee zonen en ook al kleinkinderen. Op woensdagvoormiddag pas ik zelf op onze kleinkinderen, een heerlijk moment.

U bent sinds 1 oktober 2010 voorzitter. Daarvoor zetelde u ook al in de raad. Hoe kijkt u terug op de startperiode van de raad?

JDM: Vooreerst ben ik erg blij met de professionele ondersteuning vanuit het secretariaat. In andere organisaties waar ik een mandaat bekleed, moet ik vaak zelf de voorbereiding op mij nemen, hier is er een kwaliteitsvolle voorbereiding door een geëngageerde

en competente staf.

De raad is hybride samengesteld met vertegenwoordigers uit het middenveld en wetenschappers. Ik zie daar toch voor- en nadelen. Iedereen moet zijn rol spelen en kennen, en dit binnen een passend evenwicht. Voor mij verloopt een goed beleidsproces in stappen.

- **Eerst detecteren van een probleem. Hier heeft het middenveld een belangrijke signaliserende rol. Vervolgens moet in kaart gebracht hoe groot het probleem is, en hierbij kan registratie en wetenschappelijk onderzoek helpen**
- **Dan gaan we na of er bewezen werkzame en efficiënte strategieën zijn om het probleem aan te pakken. Hier kan de wetenschap zijn rol spelen.**
- **Op basis daarvan kunnen we met de raad een beleidsvoorstel formuleren.**
- **Dan is het aan de politiek om te consulteren en te beslissen met het parlement als discussieforum.**
- **Bij de beleidsimplementatie speelt opnieuw het middenveld een belangrijke rol.**

Ook bij het middenveld zijn er kenniscentra en integreert men wetenschappelijke kennis in de werking. Toch stel ik vast dat het contact met de beschikbare wetenschappelijke gegevens erg verschillend is bij onze leden. De raad investeert daarom veel in het uitwisselen van kennis en inzichten via werkgroepen en hoorzittingen.

Daar bovenop komt het samen gaan van de thema's gezondheid, welzijn en gezin. Vinden jullie daar een gezamenlijke weg?

JDM: Dat vind ik een enorm boeiend aspect van deze raad. Hoe ver kunnen we samen met die groep gaan? Kunnen we samen werken aan bijvoorbeeld het introduceren van innovatie via intersectorale samenwerking?

Hoe evalueert u het adviesradenstelsel dat met Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) in het leven werd geroepen?

JDM: Ik vind dat beleid transparant en complementair moet zijn. Het moet duidelijk zijn wie welke opdracht heeft en wie waarvoor verantwoordelijkheid draagt. Als

BBB daartoe kan bijdragen dan ben ik een voorstander. Weet wel, in andere landen (bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk) wordt het debat rond keuzen voor de toekomst voor welzijn en gezondheid veel meer publiek gevoerd. Dat is ook in Vlaanderen nodig, willen we antwoorden kunnen realiseren voor de uitdaging van vergrijzing, diversiteit, armoede...

Hoe ziet u de toekomst voor de SARWGG?

JDM: Het voorbije jaar hebben we enkele zeer degelijke adviezen gemaakt. Ik denk aan de visienota maatschappelijk verantwoorde zorg en de reflectienota eerstelijnszorg. Daar mogen we terecht trots op zijn. Daar moeten we voor gaan. Ik ben ervan overtuigd dat we er ook zullen in slagen om rond moeilijke thema's zoals marktwerking en integrale zorg een degelijk onderbouwde gezamenlijke visie te ontwikkelen.

Ik ben ervan overtuigd dat we er ook zullen in slagen om rond moeilijke thema's zoals marktwerking en integrale zorg een degelijk onderbouwde gezamenlijke visie te ontwikkelen. ▀▀

Ik hoop dat we nog meer van die fundamentele beleidskeuzen kunnen helpen voorbereiden. Dat is nodig om onze maatschappelijke rol te spelen.

Vertaalt zich dat al in impact op het beleid?

JDM: Dat is een groeiproces. Mijn ervaring in de Vlaamse gezondheidsraad heeft me geleerd dat goede adviezen maken maar een eerste stap is. Maar ik koester goede hoop dat het de juiste kant op gaat. De vertrouwensrelatie met onze voogdijminister kan nog groeien. Maar we zijn toch al een eind op weg. ▀

Zes sectoren tekenen voor het eerst een sectorconvenant

Zes sectoren hebben voor het eerst een sectorconvenant met de Vlaamse overheid afgesloten. Zij krijgen voor de looptijd van dit convenant, tot eind 2011, elk één sectorconsulent toegewezen. In dit SERVbericht stellen we de uitdagingen, prioriteiten en acties voor van de sectoren dienstencheques, taxi en glas.

Uitdagingen

In de dienstencheque-ondernemingen zijn meer dan 100.000 mensen aan de slag. De belangrijkste doelstelling van de sociale partners is het beroep te professionaliseren. De functie heeft een grote maatschappelijke waarde, maar weinig maatschappelijke erkenning. Voornaamste uitdagingen: verhogen van de (basis)competenties van huidig en toekomstig personeel en het inzetten op geletterdheid (een heel groot aandeel van de werknemers is vrouw en laaggeschoold) en het ontwikkelen van een retentiebeleid aangezien jaarlijks ongeveer 28% van de werknemers de sector verlaat.

Ondanks de dalende tewerkstelling in de glassector (2.500 arbeiders in 2009) blijven sommige vacatures maandenlang open staan. De sector stelt vast dat er iets schort aan de kwaliteit van de instroom; begeleiding van werknemers bij levenslang leren is nodig. De uitstroom van oudere werknemers (ongeveer een op vijf) moet grondig voorbereid en begeleid worden. De sector ontwikkelt producten met hoge toegevoegde waarde en kent veel spits technologie. Dat zet druk op de vraag naar laaggeschoolde profielen.

De taxisector groeit en kent een hoge turn-over. Daardoor vormen een kwalitatieve instroom en retentie ook voor deze sector een uitdaging. De sector speelt een belangrijke rol in de integratie van personen van allochtone afkomst en beschikt over heel wat ervaren werknemers maar mist jongeren en vrouwen. Het beroep vergt grote flexibiliteit en vraagt sterke sociale vaardigheden.

Prioriteiten

De dienstenchequesector ondervindt problemen om geschikt personeel te vinden. De sector wil een zicht krijgen op de knelpunten rond instroom om samen met de VDAB vraag en aanbod beter te matchen. Via een sectoraal opleidingsaanbod worden competenties van werkzoekenden, werknemers en ondernemingen versterkt. Oorzaken van uitstroom worden in kaart gebracht om er een retentiebeleid op te enten. Discriminatie is een belangrijk thema; in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen wil de sector tools ontwikkelen om zich daar tegen te wapenen.



De glassector heeft vier prioriteiten geformuleerd in de sectorconvenant: het opmaken van een gedetailleerde sectorfoto, het uitbouwen van een netwerk van onderwijs- en opleidingspartners, het ontwikkelen van een visie op competentieontwikkeling en -beleid die rekening houdt met de sterke evoluties in de sector en het ontwikkelen van een visie op diversiteit.

Gezien de uitdagingen kiest de taxisector prioritair voor het werk maken van instroom (werkzoekenden), voor de competentieontwikkeling van zittende werknemers en van de eenmanszaken en voor een uitgebouwd beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

Acties

Voor werknemers in de dienschequeondernemingen vormen mobiliteit en kinderopvang een probleem. De sector wil dit nauwkeuriger in kaart brengen en rond kwalitatieve instroom een algemeen actieplan opzetten. Maatgerichte opleidingsmodules zoals "Nederlands op de werkvloer gecombineerd met een schoonmaakopleiding" worden nog meer onder de aandacht van de bedrijven gebracht. Er komen rondetafelgesprekken met bedrijven rond uitstroom en acties om "negatieve" uitstroom tegen te gaan.

Een sectorfoto van de glassector moet duidelijk maken wat de stand van zaken is voor werkplekieren. De sector zal contacten leggen met regionale overlegplatformen zoals de RESOC's en met de VDAB. Gerichte informatie aan onder andere KMO's draagt bij aan een draagvlak voor competentieontwikkeling. De sector zal goede praktijken in kaart brengen voor diversiteit en werkgevers informeren over de diversiteitsplannen.

De taxisector onderneemt actie voor meer ingroei- en oriëntatieopleidingen en finaliteitsopleidingen. Bijzondere aandacht gaat naar een betere kwaliteit van de opleidingen. De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) wordt gepromoot en in samenwerking met het volwassenenonderwijs wil de sector flexibele opleidingen Nederlands Tweede Taal opzetten. Er komt een opleidingsbudget voor permanente vorming. De sector onderzoekt op basis van expertise van andere sectoren de mogelijkheid om peterschapsopleidingen op te zetten. De sector wil een code of verklaring opmaken voor non-discriminatie en daar een sensibiliseringscampagne rond voeren. ▀

EXCELLENTE CENTRA Partners voor arbeidsmarkt-, onderwijs- en opleidingsactoren

Hardnekkige knelpuntberoepen, een moeilijke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor afgestudeerden uit het secundair technisch en beroepsonderwijs, de jeugdwerkloosheid en de lage werkzaamheidsgraad van de beroepsbevolking, ... Het zijn complexe uitdagingen voor het beleid en de onderwijs-, arbeidsmarkt- en opleidingsactoren. In februari keurde de SERV een aanbeveling goed die de oprichting van 'excellente centra' ondersteunt.

Belang van samenwerking

Omdat de geschetste knelpunten van de Vlaamse arbeidsmarkt niet door één enkele organisatie afzonderlijk kunnen worden opgelost, dringt een samenwerking tussen organisaties op de arbeidsmarkt en in het onderwijs- en opleidingsveld zich op. De samenwerking kan gebeuren op basis van de sectorconvenanten en de sectorale samenwerking van de VDAB, Syntra en onderwijs, maar deze moeten wel herijkt, verrijkt en versterkt worden. De budgettaire context versterkt trouwens de noodzaak om alle publieke, semipublieke en private middelen voor competentieontwikkeling te bundelen.

Aanpak via excellente centra

De 'excellente centra' bestaan uit partnerschappen met diverse stakeholders en vormen een samenwerkingsplatform. Zij dragen bij tot het bereiken van arbeidsmarkt doelstellingen zoals competentieontwikkeling en begeleiding op basis van een werkplan. Dit plan bevat tewerkstellings- en competentiebehoeften en kijkt vooruit naar de evolutie en de knelpunten van de sectorale arbeidsmarkt. De 'excellente centra' werken volgens transparante werkafspraken tussen de partners, vastgelegd in een samenwerkingscontract. De aanpak is sectoraal.

Communicatie

Aangezien de 'excellente centra' vertrekken vanuit een partnerschapsbenadering is het noodzakelijk dat alle betrokkenen de meerwaarde van deze vorm van samenwerkingverbanden inzien en ondersteunen. De SERV wil hierover graag overleg aangaan, bijvoorbeeld bij de opvolging van de Competentieagenda 2010. De goede praktijken en voorstellen die er vandaag al zijn, kunnen dienen als inspirerende voorbeelden. We denken dan aan het regionaal lascentrum Mechelen, de Pipe Tech Academy, COMOKRA, het project Duurzame Industriële Metaalbewerking (DIM) en het overleg in de textielsector.

Kennismaking met het Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL)



Liesbeth Geysels
algemeen directeur VIL

Het logistieke landschap bestaat uit vele en diverse spelers. Het Vlaams Instituut voor de Logistiek is één van die actoren actief op het domein van logistiek. Om meer te weten te komen over de rol en werking van het VIL, nodigde de Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA) algemeen directeur Liesbeth Geysels uit voor een toelichting.

Kenniscentrum

Het Vlaams Instituut voor de Logistiek is een kenniscentrum dat Vlaamse bedrijven helpt om innovatieve logistieke

projecten te realiseren met de bedoeling hun competitiviteit te verhogen. Hiervoor krijgt het VIL middelen van de Vlaamse Regering. Met het Vlaams Gewest wordt een beheersovereenkomst afgesloten. Het VIL draagt 70% van de projectkosten van de geselecteerde projecten, 30% komt van de deelnemende bedrijven. Daarnaast oefent het VIL - op kleine schaal - nevenactiviteiten uit die de Vlaamse overheid niet subsidieert. Bedrijven kunnen tegen betaling advies vragen aan het VIL.

Projecten

De voornaamste doelgroep van het VIL zijn de logistieke dienstverleners en verladers. Het VIL hanteert een eenvormige praktijkgerichte aanpak. De onderzoeksresultaten worden telkens via een pilootproject omgezet in de praktijk bij een representatieve groep van bedrijven.

De projecten worden geëvalueerd door een externe adviesraad en gevalideerd door de Raad van

Bestuur. De Raad van Bestuur bestaat uit vijf logistieke dienstverleners, vier verladers, drie vertegenwoordigers die door de overheid worden aangeduid en een aantal waarnemers (het Agentschap Ondernemen, Flanders Investment & Trade, het IWT en het departement Mobiliteit en Openbare Werken). De VIL-projecten moeten inspelen op de behoeften en noden die leven bij de logistieke bedrijven en daadwerkelijk de competitiviteit van de bedrijven verhogen. De adviesraad, die is samengesteld uit academici en vertegenwoordigers uit de industrie, beoordeelt de projectideeën op deze criteria. Krijgen de ideeën een positieve beoordeling, dan kan de Raad van Bestuur het project bekrachtigen. Rudi Bonneux, Programme Manager bij het VIL, illustreerde de werkwijze van het VIL met het project 'Dal- en nachtdistributie'. Sinds kort zijn de eerste resultaten beschikbaar. Het onderzoeksproject bekijkt hoe het goederenvervoer uit de spits kan worden gehaald en verschoven naar dal- en nachtperiodes om zo bij te dragen aan een vlottere, meer betrouwbare logistiek. Veertien bedrijven namen deel. Zeven daarvan stapten in een proefproject.

Betrokkenheid van werknemersorganisaties

In het aansluitende vraaggesprek kwamen er vragen over de betrokkenheid van de werknemersorganisaties in de werking van het VIL, over het verband tussen VIL en Flanders Logistics en over de doorstroming van de onderzoeksresultaten.

De ontmoeting met het VIL heeft alleszins ertoe bijgedragen dat de leden van de Mobiliteitsraad weer een stukje meer inzicht verkregen in het complexe veld van actoren in het Vlaamse mobiliteitsdomein. ▀

Grenzen

Grenzen zijn alomtegenwoordig: er zijn grenzen aan ons kunnen, grenzen aan ons leven maar ook grenzen aan de stad, het gewest, de gemeenschap, het land of het continent. Zelfs de aarde is rond en begrensd. Het woord wordt veelal in negatieve of beperkende betekenis gebruikt. Wij tegen zij, zij tegen wij en ieder in zijn territorium. De grendel erop?

Er zijn geen grenzen aan... maar we kunnen ook onze grenzen verleggen.

Grenzen en toegangspoorten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, vele steden definiëren zich graag als poorten. Istanboel, poort tot de Oriënt, Moskou poort naar het Verre oosten, Tanger, poort naar Afrika, Kopenhagen, poort naar het noorden.

Grensgebieden zijn vaak betwiste gebieden. Sarajevo dat zich afficheerde als gelegen op de plaats waar oost en west vreedzaam en succesvol inter-

cultureel samenleefden, werd in de recentste Europese oorlog drie jaar belegerd.

Grensconflicten zijn er legio in de wereld. Ze flakkeren op als brandhaarden op de meest diverse plaatsen maar altijd rond de grenzen. Grensconflicten en de oplossingen

ervoor leiden tot het instellen van bufferzones en van het niemandsland.

In het internettijdperk kan zelfs Google zulke conflicten doen opwaaien. Zo weigerde Nicaragua zijn soldaten terug te trekken uit een probleemgebied aan de grens met Costa Rica waar ze op basis van een foutieve kaart van Google Maps hun kamp hadden opgeslagen. Ook het Peterselie-eiland, betwist gebied tussen Marokko en Spanje, werd op verzoek van Spanje aangepast op de kaarten.

Grensgeschillen kennen vrijwel altijd een langere voorgeschiedenis en dus duiken grensgevechten met de regelmaat van een klok terug op. Maar grensgebieden zijn vaak de boeiendste gebieden met een verscheidenheid aan samenlevingen; bouw- en leefstijlen en cultuur. Ook geografisch en biologisch bieden grensgebieden of overgangsgebieden een grotere diversiteit in fauna en flora en landschappen.

Dichter bij huis: het 'Fort Europa'. De Europese Unie bestaat uit 27 lidstaten en er staan nog vele landen buiten aan de deur te kloppen. Er zijn in de Europese Unie binnen- en buitengrenzen en is er grenstoezicht, controle en bewaking van de grens. Aan de zuidkant van het 'Fort Europa' staan duizenden mensen letterlijk te drummen om binnen te komen, als ze het al gehaald hebben na een lange en gevaarlijke tocht over zee. De buitengrenzen van Italië, Spanje en Griekenland bestaan uit metershoge afsluitingen, hoogspanning en prikkeldraad en behoren niet tot de fraaiste kant van onze unie.

Toch is het in de Europese Unie dat we de oplossingen moeten vinden, graag ook met de sociale partners. Want de migranten en armoedzaaiers die allen zo graag binnen willen, zijn op zoek naar een menswaardig bestaan en een job. En zijn het nu net niet de sociale partners die in gezamenlijk overleg de werkgelegenheid regisseren en de belangen van werknemers en werkgevers met elkaar verzoenen? Zo verleggen ze niet alleen grenzen maar treden ze ook op als bruggenbouwers. Zeker weten dat Europa hierbij gebaat is. Om met Isaac Newton af te sluiten: mensen bouwen te veel muren en te weinig bruggen. ▀



Berlijnse muur



Studiedag

Sociaal-Economische Raad Nederland

&

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

Iedereen duurzaam inzetbaar

Donderdag 7 april 2011

10u00 – 17u00

Lindner Hotel Antwerpen

De studiedag gaat door in het **Lindner Hotel**,
Lange Kievietstraat 125, 2018 Antwerpen.