

SERVbericht

Driemaandelijks magazine van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
januari/februari/maart 2012 • jaargang 27 • nummer 1

Extra bijlage
loopbaanakkoord



**Loopbaanakkoord zet stap
naar maatwerk**

Fil rouge

Het SERV-jaarprogramma voor dit jaar is in zekere zin atypisch tegenover dat van de voorgaande jaren. Maar meer dan waarschijnlijk erg typisch voor de volgende periode. Doorheen de verschillende beleidsdomeinen die onderwerp uitmaken van SERV-overleg en advisering komt namelijk een algemeen speerpunt dossier bovendien; de staatshervorming! Er is al veel inkt over gevloeid en de basisbeginselen zijn gekend maar eigenlijk is het werk nog maar in opstart. Stilaan wordt op vele fronten echt werk gemaakt van een grondige voorbereiding van wat de zesde staatshervorming echt zal betekenen. Het algemeen belang maar ook de complexiteit van deze operatie is enorm en de bijdrage vanuit het sociaal overleg is zeker noodzakelijk gezien de thematiek en de kennis en ervaring van de sociale partners op het terrein. De sociale partners willen doorheen deze staatshervorming hun betrokkenheid bij en in deze beleidsdomeinen onderstrepen en verder uitbouwen.

De SERV heeft in dit kader dus heel wat op stapel staan. Arbeidsmarktbeleid, kinderbijslag, economie, energie,... zijn thema's met een groot sociaal-economisch belang waarvan nu vele aspecten worden gedefederaliseerd. Momenteel wordt het SERV-overleg in deze diverse materies geïntensifieerd om tijdig onze stem te laten horen in het debat en mee grondslag en betrokkenheid te garanderen bij toekomstige beslissingen.

Pieter Kerremans
Administrateur-generaal



Colofon

Jaargang 27 - maart nummer 1/2012

Hoofredactie
Christine Jacobs, Leen Muys

Redactieraad
Esther Deman, Michel Dethée, Erwin Eysackers, Pieter Kerremans, Gunter Naets, Jean-Pierre Merckx, Mieke Valcke, Leen Vanaerschot, Frank Van Thillo, Patrick Verbruggen

Werkten ook mee aan dit nummer
Mohamed Al Marchohi, Paul Berckmans, Annemie Bollen, Hendrik Delagrang, Liselotte Hedebouw, Brigitte Lauwers, Peter Van Humbeeck

Foto's
SERV, Photoscom, Dann

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



4



8



14



20

dummer

- 2 Edito
- 4-7 Focus op overleg, SERV-voorzitter 2012 Karel Van Eetvelt
- 8-9 Vlaamse kwalificatiestructuur van start
- 10 Competentiebeleid en opleidingsprojecten hand in hand
- 11 IOA 2011: flexibiliteit
- 12 Stichting Innovatie & Arbeid - ESF-ambassadeur
- 13 Stichting Innovatie & Arbeid - Europees gewaardeerd
- 14-15 Teveel aan certificaten moet weg
- 16-17 Slimme meters
- 18-19 Mobiliteitsraad formuleert prioriteiten spoorinvesteringen
- 20-21 Nood aan integrale visie op algemeen welzijnswerk
- 22 Sectorconvenants 2013 - 2014
- 23 Ge-SERV-eerd

Focus op overleg

Interview met SERV-voorzitter 2012

Karel Van Eetvelt



Karel Van Eetvelt

In 2012 neemt Karel Van Eetvelt van Unizo het jaarlijks wisselende SERV-voorzitterschap op. SERVbericht polst naar de ambities en uitdagingen voor de SERV in 2012.

We zitten midden in een Vlaamse regeerperiode, toch lijkt 2012 geen doorsnee jaar te worden. Wat zijn voor u de belangrijkste uitdagingen waar de SERV dit jaar voor staat?

KVE: De belangrijkste uitdaging is ons voorbereiden op de zesde staatshervorming. We moeten die kans grijpen om met meer schwing en dynamisme naar buiten te komen. We willen de beste voorstellen voor de uitvoering van de zesde staathervorming formuleren. Onze

sterkte tonen in die domeinen die tot onze kerndomeinen behoren. Onze verdienste in het domein begroting is verworven. Heel wat bevoegdheden binnen het arbeidsmarkt-, economisch en zorgbeleid worden overgedragen naar Vlaanderen. We kunnen en moeten onze rol waar maken. Voor het zorgbeleid ligt het voor de hand dat we liefst samenwerken met de strategische adviesraad voor welzijn, gezondheid en gezin.

We moeten onze structuren, advisering en positie tegenover de Vlaamse overheid herbekijken om maximaal in te spelen op die nieuwe bevoegdheden. We willen met een nieuw elan starten. De sociale partners hebben afgesproken om daar samen in de SERV voluit voor te gaan met de steun van het SERV-secretariaat.

De SERV heeft grote ambities om de invoering van de zesde staatshervorming in Vlaanderen te sturen. Hoe gaan we dat waar maken?

Het engagement van alle partners is er. We gaan er hard voor werken. We focussen op die terreinen waar we sterk in zijn: arbeidsmarkt en economie. We moeten de beste voorstellen formuleren. Als wij het niet kunnen, wie dan wel?

Samen staan we sterk. Consensus is onze kracht. Het is niet altijd makkelijk maar de consensus tussen sociale partners, die zovelen vertegenwoordigen, is ons sterk punt. Ik ben fier en blij om als SERV-voorzitter die consensus uit te dragen.

We moeten de beste voorstellen formuleren. Als wij het niet kunnen, wie dan wel? ▀▀

Naar jaarlijkse traditie mocht u het SERV-jaar openen met een rapport over de begroting. De SERV herhaalt daarin zijn vraag voor een structurele begrotingsnorm, ondanks moeilijke begrotingstijden. Waarom blijft de SERV toch vasthouden aan die norm?

KVE: We willen een langetermijnvisie op begroting ontwikkelen. We willen af van de gewoonte om ad hoc jaar na jaar de begrotingsdoelstellingen vast te leggen. Er zullen altijd schommelingen zijn. Wij willen een begrotingsbeleid dat vanuit die wetenschap vertrekt en toch een stabiel beleid garandeert. Dat betekent dat je de overschotten die je boekt in betere jaren kan gebruiken om de minderinkomsten in minder goede jaren te compenseren.

Het is niet omdat we nu in een periode zonder economische groei zitten dat de SERV zijn principes overboord gooit. We houden dus vast aan een structurele norm. Maar we hebben wel gevraagd om rekening te houden met de grote, deels onzekere, uitdagingen. Ik denk aan de zesde staatshervorming en de vergrijzing.

Is het niet naïef tegen de politieke logica in te gaan?

KVE: Elke verandering is een uitdaging, ook deze. De structurele norm biedt voordelen voor onze economie. Hij laat toe te investeren in mindere jaren en zo de economie op gang te trekken. Dat moet wel structureel en doordacht gebeuren. Het kan niet de bedoeling zijn een schuldenberg te creëren. En ja, dat vraagt politieke moed, maar het levert wel een sociaal-economisch stabiel klimaat op. Dat is op lange termijn het best.

Ondanks de verschillende accenten bij de sociale partners is het loopbaanakkoord een evenwichtig en gedragen akkoord. Waarom is dit akkoord zo belangrijk? Kan het de beloftes waar maken?

KVE: Het loopbaanakkoord gaat uit van een visie waar alle sociale partners achter staan. Het is geen optelsom van standpunten maar een visie die moet leiden tot een duurzaam arbeidsmarktbeleid. De acties zijn stappen naar dat duurzame arbeidsmarktbeleid. We benoemen de uitdagingen en formuleren oplossingen. De visie gaat uit van de mogelijkheden van mensen en van onze economie. Door een geheel van maatregelen tegelijk uit te rollen krijgt het akkoord zijn slagkracht.

De SERV blijft niet langs de kant bij de zesde Staatshervorming

Het institutioneel akkoord van 11 oktober 2011 (het zogenaamde Vlinderakkoord) bevat de staatshervorming die federaal niveau werd onderhandeld en bekrachtigd. Door dit akkoord krijgt Vlaanderen heel wat bevoegdheden bij. Een groot deel gaat over beleidsmateries die horen tot de kernactiviteiten van de SERV.

In november heeft de SERV de Vlaamse Regering gevraagd om systematisch overleg te voeren over de overheveling van bevoegdheden. Het dagelijks bestuur van de SERV heeft hierover met de minister-president werkafspraken gemaakt. Zo krijgt de SERV de technische fiches die de Vlaamse administratie opstelt. De fiches geven een inventaris en eerste schatting van de bevoegdheidsoverdrachten.

Bij de SERV vindt de inhoudelijke voorbereiding naargelang het thema plaats in vijf SERV-werkgroepen, met name: economie, arbeidsmarkt, energie en milieu, Vlaamse sociale bescherming en begroting. De SERV-coördinatiewerkgroep overkoepelt.

In een eerste fase verzamelt de SERV feiten over de bevoegdheidsoverdrachten. De technische fiches, die de Vlaamse administratie opgestelde, zijn hierbij belangrijk. De SERV-werkgroepen informeren zich uiteraard ook via andere kanalen (hoorzittingen deskundigen, eigen expertise, ervaringen van andere sociaal-economische raden, CRB/NAR,...) over onderwerpen zoals de huidige werking en financiering, inzichten en argumenten die hebben geleid tot overheveling, zienswijze van stakeholders, wetenschappelijke evidentie,... In februari voerden de secretariaten van de sociaal-economische raden van het land (zowel regionaal als federaal) al een eerste gedachtenwisseling over het thema.

In een tweede fase bespreken de SERV-partners de grote lijnen voor de aanpak van de overgehevelde bevoegdheden op Vlaams niveau.

Wanneer onduidelijkheden in de interpretatie van het Institutioneel Akkoord leiden tot bezorgdheid bij de SERV-partners, signaleert de SERV deze aan de Vlaamse overheid. ▀



Het moeilijkste wordt om de gewoontes te veranderen zowel voor werkgevers als voor werknemers. De sociale partners hebben zich geëngageerd en zetten met hun organisaties mee in op die gedragswijziging.

De voorbije weken heeft het dagelijks bestuur de strategie en missie hernieuwd. De sociale partners slaan de handen in elkaar en gaan er voor. Hoe gaan we dat merken in de praktijk?

KVE: Door onze realisaties. Een strategische analyse maken is belangrijk. Ze waar maken met acties in de praktijk nog belangrijker. Dat betekent dat we verder doen waar we sterk in zijn. Maar ook dat we ons aanpassen aan veranderingen in de omgeving. Onze structuren aanpassen. We geloven in de sterkte van onze adviezen, studies, akkoorden maar we moeten ze meer valoriseren, meer impact genereren. We moeten focussen, ons concentreren op de dingen die ertoe doen. De discussies aangaan en uitklaren.

Ik geef een voorbeeld. Het arbeidsmarktinstrument doelgroepenkortingen komt over naar het regionale niveau. Daar hebben we altijd voor gepleit. Wel, dan moet het nu onze ambitie zijn dat beleid te sturen.

Als het op arbeidsmarktbeleid aankomt, moet de insteek van de sociale partners komen

Niet alleen ons advies geven. Maar de beste evenwichtige voorstellen doen met een draagvlak dat door onze ruime achterban niemand anders kan bieden. Als het op arbeidsmarktbeleid aankomt, moet de insteek van de sociale partners komen. Voor onze kerndomeinen moeten we ambitieus zijn.

Uit diverse hoeken en met een zekere regelmaat horen we dat er te veel adviesorganen zijn, dat de sociale partners in zo veel adviesorganen zitten dat het nog moeilijk te beheersen valt. Hoe gaan de SERV-partners om met deze kritiek?

KVE: We formuleren die kritiek ook deels zelf, maar we moeten daar zelf ook oplossingen voor aanreiken. Die oplossingen moeten door alle partners gedragen worden. Dat wil zeggen eerst een visie ontwikkelen

over het overleg en het advies in de toekomst en onze rol daarin. Daar zijn we nu mee bezig. En ik heb vastgesteld dat over deze visie een grote consensus is.

Nieuw loopbaanakkoord zet stap naar maatwerk

De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering sloten op 17 februari een loopbaanakkoord af voor de komende twee jaar. Met dit akkoord zet de Vlaamse Regering samen met de sociale partners de stap naar meer maatwerk op de arbeidsmarkt.

Maatwerk

De werkgevers, vakbonden en regering geven hiermee samen een antwoord op de uitdagingen van de arbeidsmarkt. Twee kwetsbare doelgroepen - de jongeren en de 50-plussers met onvoldoende kwalificaties - krijgen bijzondere aandacht in het akkoord. Voor beide groepen komen er acties die hen meer kansen geven op de arbeidsmarkt.

Het loopbaanakkoord schept het kader om in de toekomst meer maatwerk te bieden op de arbeidsmarkt. De individuele afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt speelt daarbij een cruciale rol. Niet iedereen heeft immers nood aan dezelfde opleiding, premie of ondersteuning om zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Voor het akkoord op kruissnelheid is jaarlijks een enveloppe van 25 miljoen euro beschikbaar.

Uitdagingen

Het loopbaanakkoord sluit aan op het Pact 2020 dat tegen 2020 meer mensen aan de slag wil krijgen in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. Het focust op drie scharniermomenten in de leer- en werkloopbaan van mensen:

- de overgang van leren naar werken. De manier waarop een jongere de eerste stappen op de arbeidsmarkt zet, bepaalt mee de latere arbeidsmarktpositie.
- de overgang van werkloos zijn naar werken. Een aanpak op maat is belangrijk omdat oorzaken en kenmerken van werkloosheid erg verschillen.
- de overgang van de ene naar de andere job. Het doel is om mensen die werken aan de slag te houden, de mobiliteit te bevorderen en te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig uitstromen.
- daarnaast is er aandacht voor de positie van de kansengroepen. Het Pact 2020 bevat streefcijfers voor evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen en wil dat diversiteitsbeleid in 2020 bij elke onderneming een wezenlijk deel uitmaakt van het personeelsbeleid. Hiervoor zijn bijkomende inspanningen nodig.

Voor elk van deze vier deelthema's schuiven de sociale partners en de Vlaamse Regering strategische actielijnen naar voren.

Loopbaanakkoord in bijlage bij dit SERVbericht

Vlaamse kwalificatiestructuur van start

een gesprek met Ann Verhaegen

In het najaar van 2011 werd het startsein gegeven voor de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS). Ruim een jaar later zijn acht pilootberoepskwalificatiedossiers opgesteld. Vijf daarvan zijn intussen gevalideerd en ingeschaald in één van de acht niveaus van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Een goed moment voor een gesprek met Ann Verhaegen, administrateur generaal van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming (AKOV).



Ann Verhaegen

Kunt u kort duiden wat de Vlaamse kwalificatiestructuur precies is?

AV: De Vlaamse kwalificatiestructuur is een referentiekader dat kwalificaties eenduidig ordent en zo de onderlinge verhoudingen tussen kwalificaties verduidelijkt. De struc-

nis, vaardigheden, autonomie en verantwoordelijkheid beperkt zijn en de context relatief eenvoudig is, niveau acht stemt overeen met het niveau van doctoraat. In Vlaanderen onderscheiden we beroeps- en onderwijskwalificaties die op elk niveau van de Vlaamse kwalificatiestructuur terug te vinden zijn. Dit onderscheid nemen we mee bij het definiëren van een kwalificatie. Een kwalificatie is een geheel van competenties relevant voor een beroep en/of voor een opleiding.

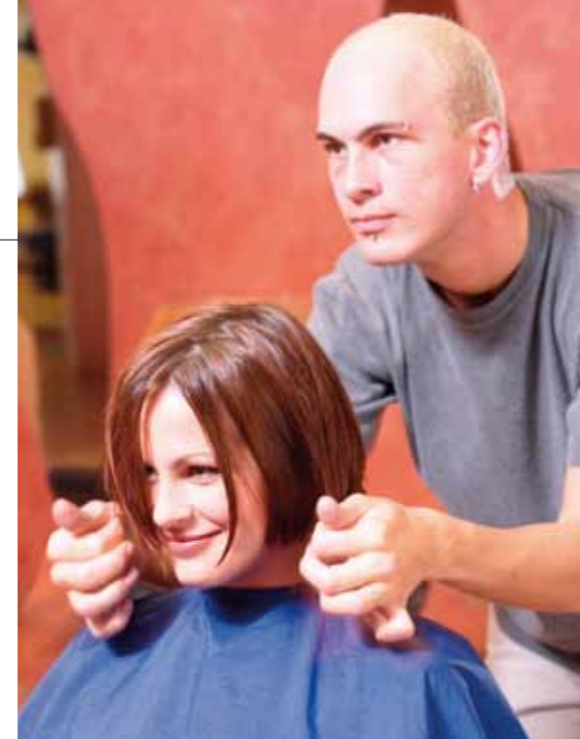
De Vlaamse kwalificatiestructuur kadert in een groter Europees verhaal. Lidstaten moeten een eigen kwalificatieraamwerk ontwikkelen en koppelen aan het Europees kwalificatiekader. Zo zijn kwalificatiebewijzen over de grenzen heen vergelijkbaar. Dat bevordert de internationale mobiliteit van lerenden en werkenden.

In februari werden de eerste beroepskwalificaties ingeschaald.

AV: Inderdaad. Het gaat om de dossiers magazijnmedewerker op niveau 2, residentieel elektrotechnisch installateur en tandartsassistent op niveau 4 en dispatcher goederenvervoer en winkelmanager klein en middelgroot verkooppunt op niveau 5.

Welk proces ging aan deze inschalingen vooraf?

AV: Alles begint met het opstellen van een kwaliteitsvol beroepskwalificatiedossier. In zo'n dossier beschrijven de indieners (bijv. de sector, VDAB, Syntra, ...) de competenties van een volwaardig beroepsbeoefenaar. Ze tonen met actuele bronnen de arbeidsmarkt- en/of maatschappelijke relevantie van het beroep aan. Sectoren beginnen niet met een wit blad. Competent-



fiches van de SERV vormen het basisreferentiekader. Dat kunnen ze aanvullen met andere bronnen zoals regelgeving, Europese referentiekaders, studies uitgevoerd door de sector,... Zelfs met referentiemateriaal is dit erg tijdsintensief. Procesbegeleiders van AKOV ondersteunen de indieners. Hoe beter en vollediger het dossier, hoe groter de kans dat het gevalideerd wordt. De competenties in het dossier moeten immers coherent en realistisch zijn. Het is niet de bedoeling om een superman te beschrijven waaraan in de praktijk niemand kan voldoen. Eens het dossier gevalideerd is, gaat het naar de inschalingscommissie. Op basis van een inschalingsmethode kent de commissie een niveau toe aan de beroepskwalificatie die nadien voor erkenning voorgelegd wordt aan de minister.

Kan vanaf nu om het even welke sector of organisatie een beroepskwalificatiedossier indienen?

AV: Elke afnemer op de arbeidsmarkt of uit het werkveld kan een beroepskwalificatiedossier indienen. Om de stroom beheersbaar te houden, werken we wel met een jaarlijkse prioriteitenlijst. Die staat op de VKS-website. Ook actoren uit andere domeinen, dan in de prioriteitenlijst, kunnen een vraag tot beroepskwalificatiedossier indienen. Op basis van criteria wordt bepaald of het dossier nog dat jaar ingediend mag worden of dat het op de prioriteitenlijst van het volgende werkjaar komt.

Waarvoor gebruiken onderwijs, arbeidsmarkt en/of het maatschappelijk middenveld erkende beroepskwalificaties?

AV: Erkende beroepskwalificaties vormen het referentiekader voor beroepsgerichte opleidingen,

zowel voor het regulier onderwijs als voor publieke opleidingsverstreckers, voor het uitzetten van EVC-trajecten, ... Nu bestaan er grote verschillen tussen opleidingen voor hetzelfde beroep met een verscheidenheid aan kwalificatiebewijzen als gevolg. Een opleiding moet waarborgen dat de competenties van een erkende kwalificatie daadwerkelijk verworven worden. Opleidingen worden gescreend om na te gaan tot welke kwalificaties ze opleiden.

Het regulier onderwijs kan naast beroepskwalificaties ook onderwijskwalificaties uitreiken. Onderwijskwalificaties bestaan uit een combinatie van eindtermen (basisvorming), specifieke eindtermen en/of één of meer beroepskwalificaties. Zo zal iemand die in het secundair (volwassenen)onderwijs een opleiding kapper afrondt een onderwijskwalificatie behalen waarin een beroepskwalificatie 'kapper' zit. Publieke opleidingsverstreckers, zoals VDAB of Syntra Vlaanderen, bieden een beroepsgerichte opleiding 'kapper' aan maar zonder algemene vorming. Ze reiken bijgevolg alleen een - zelfde! - beroepskwalificatie 'kapper' uit. Anderzijds zijn er opleidingen in het regulier onderwijs die enkel tot een onderwijskwalificatie leiden, bijvoorbeeld in het algemeen secundair onderwijs.

Intussen is de implementatie gestart. Hoe verloopt dit proces en welke verwachtingen koesteren jullie?

AV: Voor 2012 mikken we op een vijftig erkende beroepskwalificaties, nadien minimaal honderd per jaar. Daarvoor wordt jaarlijks een prioriteitenlijst en een werkingskalender opgesteld, rekening houdend met de tijds- en werkbelasting van de actoren. De eerste beroepskwalificatiedossiers hopen we nog voor de zomervakantie te valideren en in te schalen.

Intussen stellen enkele indieners één of meer beroepskwalificatiedossiers binnen een afgebakende beroepencluster op. Zij koppelen geregeld terug naar hun procesbegeleider om een kwaliteitsvol dossier op te leveren. Kortom, we hopen dat de procedure vanaf nu op volle snelheid loopt en we in 2012 ook met de onderwijskwalificaties zo'n vaart nemen! ▼

Competent-fiches van de SERV vormen het basisreferentiekader ▼

tuur bestaat uit acht niveaus met een toenemende complexiteit voor kennis, vaardigheden, context, autonomie en verantwoordelijkheid, de vijf descriptorelementen. Concreet: niveau één komt overeen met het niveau lager onderwijs waar de ken-

Meer informatie:

www.ond.vlaanderen.be/kwalificatiestructuur

Competentieprofielen en opleidingskansen hand in hand

Ondernemingen die over competentieprofielen beschikken, zetten deze breed in binnen het personeelsbeleid. Competentieprofielen hangen sterk samen met opleidingskansen binnen een onderneming, zoals opleiding, on-the-job training en ruime competentieontwikkeling. Deze resultaten staan in het nieuwe themadossier Competentiebeleid op basis van de enquête Innovatie, Organisatie en Arbeid (IOA) 2011.

Competentieprofielen: meer in grote en snelgroeïende ondernemingen

Competentieprofielen vormen het basisinstrument voor het ontwikkelen van een competentiebeleid. In Vlaanderen heeft bijna een kwart van de ondernemingen en organisaties competentieprofielen (23,9%). Het opstellen van competentieprofielen gebeurt meestal voor alle personeelsleden.

Competentieprofielen komen meer voor in grote en snelgroeïende ondernemingen en in organisaties uit de sector Overheid, Onderwijs en Social Profit. Zo heeft 19,1% van de ondernemingen met 1 tot 9 werknemers competentieprofielen, dat percentage stijgt met de grootte van de onderneming tot 57,1% voor ondernemingen met 200 werknemers of meer.

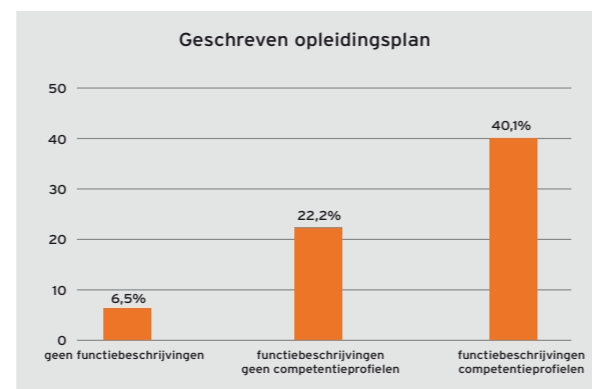
Breed gebruik van competentieprofielen

Competentieprofielen worden ingezet bij werving en selectie, vorming en opleiding, beoordeling, personeelsplanning, enzovoort. In de IOA-enquête 2011 komen zeven toepassingen aan bod. 66,9% van de ondernemingen met competentieprofielen zetten die profielen in voor vijf of meer toe-

passingen binnen het personeelsbeleid. Ondernemingen hebben daarbij zowel ontwikkelings- (training, vorming en opleiding, loopbaan en functioneringsgesprekken), als beheersdoelstellingen (beoordeling, beloning) voor ogen. Competentieprofielen lijken daarmee een instrument om de verschillende domeinen van het personeelsbeleid te integreren.

Sterke samenhang met opleiding

Competentieprofielen hangen sterk samen met opleidingskansen binnen een onderneming, zoals deelname aan gewone opleiding, on-the-job training, ruime competentieontwikkeling en een geschreven opleidingsplan. Ondernemingen met competentieprofielen voorzien vaker opleiding dan ondernemingen zonder competentieprofielen. Dat blijkt ook zo na statistische controle voor de grootte van de onderneming. Zo heeft bijvoorbeeld 40,1% van de ondernemingen met functiebeschrijvingen en competentieprofielen een geschreven opleidingsplan, terwijl dat voor ondernemingen met functiebeschrijvingen maar geen competentieprofielen 22,2% is en voor ondernemingen zonder functiebeschrijvingen 6,5%. ▽



IOA 2011: Flexibiliteit

De Stichting Innovatie & Arbeid publiceert een themadossier over flexibiliteit. Het maakt deel uit van een reeks van zeven themadossiers waarin de resultaten van de IOA-enquête 2011 staan. Deeltijds werk is de meest toegepaste vorm van flexibiliteit. Maar ook het grote aandeel weekendwerk en de inzet van tijdelijke werkloosheid vallen op.

IOA 2011

Begin 2011 liep de vernieuwde Innovatie-Organisatie-Arbeid (IOA, vroeger TOA) screening bij 2.200 bedrijven en organisaties. De IOA gaat na in welke mate nieuwe innovatie-, organisatie- of arbeidsconcepten worden toegepast in Vlaanderen.

Flexibiliteit in cijfers

Deeltijds werk is de meest toegepaste vorm van flexibiliteit (61,6% van de ondernemingen en organisaties), gevolgd door weekendwerk (46,7%), variabele uurroosters (31,9%) en tijdelijke werkloosheid voor arbeiders (28,7%). Regelmatige overuren (26,5%), uitzendwerk (24,3%) en glij- en stamtijden (23,3%) sluiten de rij af. Het grote aandeel weekendwerk is opvallend, net als de inzet van tijdelijke werkloosheid. Meer ondernemingen doen een beroep op uitzendarbeid. Glij- en stamtijden komen in minder ondernemingen voor dan verwacht.

Verschillen in ondernemingen

Groeïende ondernemingen en organisaties zetten vaker instrumenten in die ook door krimpende ondernemingen worden ingezet - zij het in mindere mate. Het gaat vooral om uitzendwerk, tijdelijke contracten en tijdelijke werkloosheid. Trends Gazellen zetten minder flexibiliteit in vergeleken met een controlegroep.

Trends Gazellen zetten minder flexibiliteit in

Ze maken vaker gebruik van uitzendarbeid, overuren, telewerken en glij- en stamtijden en minder gebruik van tijdelijke werkloosheid. Voor een beperkt aantal instrumenten kunnen we vergelijken met de voorbije edities. Er blijkt nogal wat beweging. We zien een daling voor tijdelijke contracten, variabele uurroosters en overuren en een toename voor weekendwerk, uitzendarbeid en vooral tijdelijke werkloosheid. ▽

Methodologie IOA

De IOA-enquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Het gaat om bedrijven en organisaties met minstens één werknemer. Alle sectoren, inbegrepen het onderwijs, de overheid en de social profit (OOSP) komen aan bod. De respondenten zijn de personeelsverantwoordelijken of zaakvoerders. Er wordt gebruik gemaakt van een gesloten vragenlijst. In 2011 duurden de interviews gemiddeld 19 minuten. De netto respons is 58%. De steekproeven zijn gestratificeerd naar grootte en sectorcluster. Er wordt voor elke editie een nieuwe steekproef getrokken. Aan de editie 2011 werden de Trends-Gazellen van 2010 toegevoegd.

Meer informatie:
www.serv.be/stichting

SERV - Stichting Innovatie & Arbeid bekroond tot ESF-Ambassadeur 2012



Dankzij het transnationale project "Sociale innovatie in Europees perspectief op organisatieniveau" kreeg de Stichting Innovatie & Arbeid erkenning als ESF-Ambassadeur.

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) gaf drie projecten een erkenning als ESF-Ambassadeur dankzij hun uitmuntende ESF-realisatie. Gedurende één jaar kunnen ze hun innovatief ESF-product kenbaar maken in Vlaanderen. Het ESF-agentschap wil daarmee excellente Vlaamse ESF-realisaties bekronen en tegelijk de kans op verspreiding, verbreding en eventuele beleidstoepassing vergroten. Samen met de Vlerick Management School Leuven - Gent (een project rond leercultuur) en VOKANS (een project rond loopbaanbegeleiding) mogen we een heel jaar de titel van ESF-Ambassadeur dragen. Dit betekent dat we de producten/methodieken die we in het project ontwikkeld hebben op een veel ruimere schaal bekend kunnen maken, dankzij een financiële ondersteuning van 50.000 € en logistieke steun van het ESF-agentschap. ▾

Meer informatie:
Brigitte Lauwers,
Liselotte Hedebouw en
Paul Berckmans

Nieuwe onderzoeksprojecten

Rond vier thema's start de Stichting Innovatie & Arbeid in 2012 nieuwe onderzoeksprojecten op.

- ▾ Competentiebehoeften en opleiding in de kunststofverwerkende industrie.
- ▾ Absenteïsme in de gezinszorg. Een stand van zaken.
- ▾ Werkstresspreventie voor werknemers in de praktijk. Goede praktijkvoorbeelden.
- ▾ Strategische samenwerkingsallianties in het bedrijfsleven: verkenning van het concept open innovatie. ▾



Meer informatie:
www.serv.be/stichting

Stichting Innovatie & Arbeid Europees gewaardeerd

Kwaliteit van de arbeid

Het Büro für Berufliche Bildungsplanung (BBB) nodigde de Stichting uit voor de Workshop "Qua Beratung" in Dortmund (6 en 7 februari 2012). "Qua" staat voor Kwaliteit van de Arbeid. Het BBB voert in opdracht van het ministerie van Arbeid, Integratie en Sociale zaken van de deelstaat Nordrhein-Westfalen een Europees onderzoek uit naar programma's in enkele EU-lidstaten die streven naar een verbetering van de kwaliteit van de arbeid én van de performantie. De Stichting mocht haar onderzoeksapproach toelichten en meediscussiëren over de andere programma's. Onder de 22 deelnemers waren naast - uiteraard de Duitse collega's - ook deelnemers uit Finland, Nederland, Oostenrijk en Noorwegen. De slotconferentie vindt eind mei plaats in Düsseldorf.

Werkplekinnovatie

Op 17 februari 2012 kreeg de Stichting Innovatie & Arbeid bezoek van de Finse collega's uit TEKES (Tuomo Alasoini, Nuppu Rouhiainen, Petteri Halme en Ilpo Ihanamäki). Ter voorbereiding van het nieuwe TEKES-programma "Innovative, Creative and Participatory Workplace of the Future" bezoeken ze een selectie van onderzoeksgroepen in Zweden, Noorwegen, Nederland en Denemarken. Voor Vlaanderen viel de keuze op de Stichting. Aan deze werkvergadering nam ook de Competentiepool Flanders Synergy deel en een vertegenwoordiger van het departement Economie, Werk en Innovatie (EWI) en van het Agentschap voor Innovatie, Wetenschap en Technologie (IWT). In de voorbereiding van hun programma verzamelen ze commentaren, inzichten uit het buitenland en mogelijkheden tot samenwerking.

Het nieuwe ontwerp van het TEKES-programma, dat loopt over de periode 2012-2018, is bijzonder ambitieus en focust op de integratie van werkplekinnovatie in de globale innovatiestrategie van ondernemingen. ▾



Teveel aan certificaten moet weg



SERV en Minaraad vragen om de overschotten aan certificaten op de markten voor groenestroom- (GSC) en warmte-kranchcertificaten (WKC) snel maar doordacht weg te werken. Die overschotten zijn nadelig voor investeerders in groene stroom en warmte-kranchkoppeling (WKK). Daarnaast zijn maatregelen nodig om overschotten in de toekomst te vermijden.

Overschot geeft problemen

De raden schatten dat 2,1 miljoen groenestroomcertificaten (GSC) en 4,4 miljoen warmte-kranchkoppelingcertificaten (WKC) méér in omloop zijn dan de elektriciteitsleveranciers volgens het quotum op 31 maart 2012 moeten indienen (73% van de GSC-inleverplicht, 124% van de WKC-inleverplicht). Door het

gasinstallaties die geen link hebben met een leverancier krijgen het moeilijk en (dreigen te) worden stilgelegd. Het overschot ontmoedigt nieuwe investeringen in (goedkope) technologieën. Toepassingen met (hoge) minimumsteun, zoals PV, ondervinden geen hinder.

Elektriciteitsleveranciers kunnen door de overschotten en de lagere certificaatprijzen goedkoper aan hun certificatenverplichting voldoen, al is het onduidelijk of en hoe zij dit aan de verbruiker doorrekenen. De lage prijzen laten leveranciers toe om een meerwaarde te boeken: zij kunnen - binnen het systeem - certificaten verkopen aan de netbeheerders aan minimumprijs om ze vervolgens aan een lagere marktprijs opnieuw van de netbeheerders te kopen.

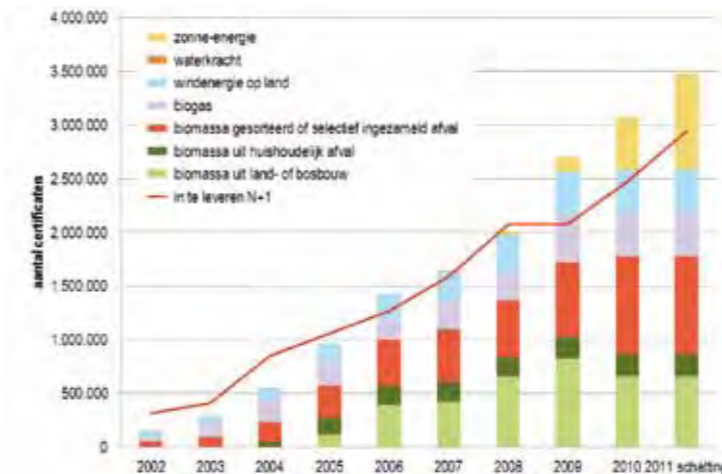
Informatie ontbreekt

De overschotten bevestigen dat de certificaten systemen dringend bijsturing nodig hebben, ook omdat het even kan duren vooraleer oplossingen werken. Maar wat de beste oplossing is, kan nu nog niet gezegd worden. Dat hangt ondermeer af van de herziening van de certificaten systemen en van analyse van de overschotproblematiek. Daarover is nu weinig of niets bekend. Niettemin geven de raden enkele aandachtspunten om de overschotten snel maar doordacht weg te werken én om te vermijden dat de overschotproblemen zich in de toekomst herhalen. De voorkeur gaat in ieder geval naar een globale oplossing die beide zaken tegelijk aanpakt.

Overschotten verwijderen

SERV en Minaraad vragen alle beleidsopties om de overschotten weg te werken, te vergelijken, en niet enkel de pistes uit het advies van de VREG. Met name moeten

Aantal toegekende groenestroomcertificaten t.o.v. aantal in te leveren (N+1)



zowel een quotumverhoging, opkoping (en vernietiging) van certificaten als banking (het oppotten van certificaten totdat de overschotten weg zijn) bekeken worden. Om te kunnen kiezen, is het nodig dat de VREG de overschotportefeuille analyseert en de prefinancieringskosten van de bankingoptie berekent.

Het wegwerken van de overschotten verhoogt hoe dan ook het ambitieniveau van de certificaten systemen. Zo'n verhoging van het ambitieniveau past best in een globale actualisering van de ambities voor groene stroom en WKK samen met die voor energie-efficiëntie en groene warmte voor 2020 (en daarna), én van de rol van het groenestroom- en WKK-certificaten systeem hierin.

Zo'n verhoogd ambitieniveau houdt in dat de kosten en baten van het beleid stijgen. De raden vragen om de impact van die kostenverhoging op de eindverbruikers te bewaken. Als de kostenverhoging voor bepaalde (groepen) bedrijven of huishoudens onaanvaardbaar hoog wordt, moeten remediëringsopties vergeleken worden op hun effectiviteit, efficiëntie én rechtvaardigheid. Als men de kosten voor een doelgroep laat dalen, dan moeten de kosten voor andere doelgroepen stijgen tenzij dit gecompenseerd wordt.

Structurele overschotten vermijden

De hervorming van de certificaten systemen moet structurele certificaatoverschotten in de toekomst ver-

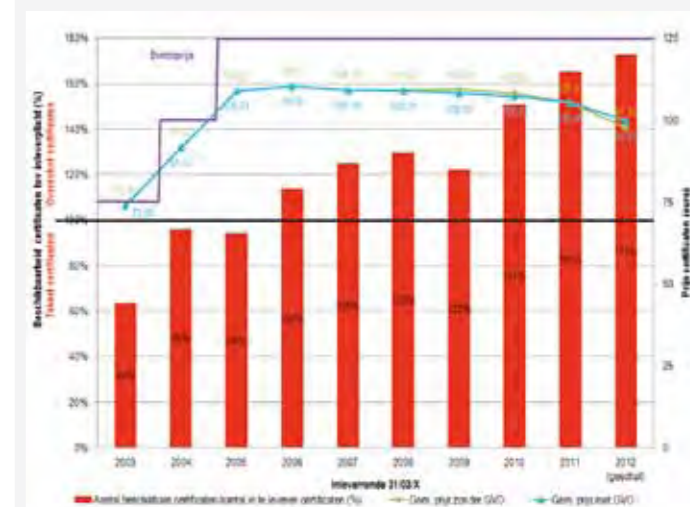
mijden. Investeringsincentives moeten samen gaan met het ambitieniveau en het gewenste aandeel van de verschillende toepassingen conform de gewenste mix. Een periodieke evaluatie moet nagaan in welke mate het steunbeleid die gewenste mix realiseert, waarom het de doelen niet haalt of overschrijdt en in welke mate het zorgt voor over- of ondersubsidiëring. Dat vereist een evaluatie van de certificaatgerechtigde installaties, de duur van de certificaattoekenning en de hoogte en de duur van minimumsteun. Sommige installaties lijken rendabel zonder (verdere) certificaatsteun of krijgen meer of langer minimumsteun dan nodig.

Kortom, de certificaatoverschotten vragen een snelle en blijvende aanpak. De oplossing moet maximaal kade-

De hervorming van de certificaten systemen moet structurele certificaatoverschotten in de toekomst vermijden

ren binnen een ruimere evaluatie van het ambitieniveau voor het hernieuwbare energiebeleid en binnen de herziening van de certificaten systemen. Daarover formuleerden de raden al eerder voorstellen. ▀

Prijzen en overschotten groenestroomcertificaten



Meer informatie: www.serv.be



Maatregelen bleven uit en het overschot groeide de laatste jaren enorm

steunbeleid (en de oversubsidiëring) werden veel meer groene stroom- en WKK-installaties geplaatst dan verwacht bij de vastlegging van de quota. Bij de GSC's overschreden vooral fotovoltaïsche zonnepanelen (PV) de verwachtingen. Al jaren zijn er overschotten op de certificatenmarkten, maar maatregelen bleven uit en het overschot groeide de laatste jaren enorm.

De certificatenoverschotten zijn slecht nieuws voor exploitanten van groenestroom- en WKK-installaties. Zij raken hun certificaten moeilijk kwijt op de markt of moeten ze aan een lagere prijs verkopen. Vooral bio-

Slimme meters: een noodzakelijke investering?

Slimme meters kunnen een onderdeel zijn van een slim elektriciteits- en gasnet. De omvorming van het elektriciteitsnet tot een slim net is een doelstelling uit het Pact 2020. Van Europa moeten alle lidstaten een kosten-batenanalyse uitvoeren voor de uitrol van slimme meters. De SERV formuleerde recent een advies hierover.

Wat zijn slimme meters?

Slimme meters zijn elektronische toestellen die het verbruik en de productie van energie meten en deze meetgegevens uitwisselen met andere marktpartijen zoals netbeheerders en leveranciers. Dit gebeurt via elektronische communicatie in twee richtingen.

Slimme meters als onderdeel van een slim net

Een doelstelling in het Pact 2020 stelt: "Het elektriciteitsnet wordt tegen 2020 omgevormd tot een internationaal goed geïnterconnecteerd en slim net waarop decentrale productie-eenheden en nieuwe toepassingen kunnen worden gekoppeld". Het gebruik van

van het energiegebruik het evenwicht tussen vraag en aanbod op de elektriciteitsmarkt wenst te regelen, lijken slimme meters essentieel. Door het energiegebruik te sturen kan de piekvraag afgevlakt en verschoven worden. De vraag is of elke gebruiker een slimme meter moet hebben om het net intelligent of controleerbaar te maken. Zijn er geen betere alternatieven om het evenwicht tussen vraag en aanbod te regelen?

Discussie nut slimme meter

Slimme meters maken communicatie ter ondersteuning van een intelligent energienet mogelijk. Maar ze zouden ook andere voordelen hebben. De slimme meter zou via sensibilisering de klant aanzetten om spaarzaam met energie om te gaan en zo energiebesparing realiseren. Via prijssignalen kan het gebruik bij de klant verschuiven en het piekgebruik afvlakken. Ook zou de marktwerking erop vooruitgaan door een snellere en correctere facturatie, beperking van de administratieve lasten en betere fraude- en storingsdetectie. Toch zijn de voordelen van de slimme meter niet vanzelfsprekend en bestaat er heel wat weerstand en kritiek. De meters kosten meer en gaan minder lang mee. Bovendien is niet iedereen overtuigd van het besparingspotentieel en het potentieel om het gebruik te verschuiven. Hiervoor zijn volgens studies displays en intelligente toestellen nodig waarvoor de klant niet wil betalen. Bovendien spelen ook privacy en veiligheidsaspecten een rol in de discussie.

Zijn er geen betere alternatieven om het evenwicht tussen vraag en aanbod te regelen? ▀▀

slimme meters wordt gezien als een essentieel onderdeel van een slim elektriciteits- en gasnet. Vooral wanneer men via het sturen

Kosten-batenanalyse uitrol slimme meter

Europa schrijft voor dat alle lidstaten vóór 3 september 2012 een kosten-batenanalyse moeten uitvoeren voor de uitrol van slimme meters. Als ze geen kosten-batenanalyse uitvoeren moet 80% van alle klanten een slimme meter hebben in 2020. In uitvoering van deze richtlijn zou België één kosten-batenanalyse voorleggen.

De VREG liet al in 2008 een kosten-batenanalyse uitvoeren. Het resultaat van deze analyse was negatief. Dat betekent dat een uitrol van de slimme meter maatschappelijk ongunstig is. Ondertussen is de analyse geactualiseerd en is het nieuwe resultaat in tegenstelling tot dat van 2008 positief. De VREG adviseert dan ook dat een invoering van slimme meters bij alle consumenten verantwoord is. Het is onduidelijk hoe de kosten-batenanalyse voor Vlaanderen zich verhoudt tot het gezamenlijke rapport dat België moet voorleggen aan Europa, wetende dat Brussel en Wallonië tot een negatief resultaat komen in hun analyse. Het rapport over de nieuwe kosten-batenanalyse laat heel wat te wensen over. Zo is het rapport weinig transparant en is het vaak onduidelijk

Nu beslissen over een volledige uitrol van slimme meters is voorbarig ▀▀

waar de raming van de cijfers op gebaseerd is. Het vergelijken van de twee studies (2008 en 2011) leert ons dat alle kosten en baten hoger of lager zijn geraamd zonder dat duidelijk is waarom. Vooral het verlengen van de projectduur van 20 naar 30 jaar waardoor vermeden kosten en baten langer doorwerken lijkt een groot effect te hebben op het resultaat. SERV en Minaraad vragen daarom dat er meer inspraak van externen komt in het bepalen en evalueren van de methodologie. Het resultaat kan aanzienlijk toe- of afnemen bij het wijzigen van de parameters.

Nu beslissen over een volledige uitrol van slimme meters is voorbarig. Er zijn te veel onzekerheden over het potentieel van de slimme meter. De markt is nog in volle ontwikkeling. Een genuanceerde en voorzich-

tige uitspraak is meer op zijn plaats. Een verkeerde beslissing kan de kosten hoog doen oplopen en toekomstige betere alternatieven hypothekeren.

Proefprojecten Vlaanderen

In Vlaanderen lopen proefprojecten rond de slimme meters. In de eerste fase hebben Eandis en Infrax respectievelijk 4.200 en 300 slimme meters geplaatst. Ondertussen is de tweede fase gestart waarbij er 50.000 slimme meters komen in heel Vlaanderen. De inzichten en ervaringen uit de proefprojecten zullen dienen voor een nieuwe kosten-batenanalyse tegen eind 2013. ▀



Mobiliteitsraad formuleert prioriteiten spoorinvesteringen

Begin 2013 maakt de federale regering haar investeringsprogramma 2013-2025 op voor het spoor. De NMBS-groep formuleert een voorstel dat de basis vormt voor dat programma. In 2012 zal de federale regering ook het advies van de gewesten inwinnen.

gen voor verdere complementariteit tussen de verschillende vervoerswijzen in het Vlaamse mobiliteitsbeleid.

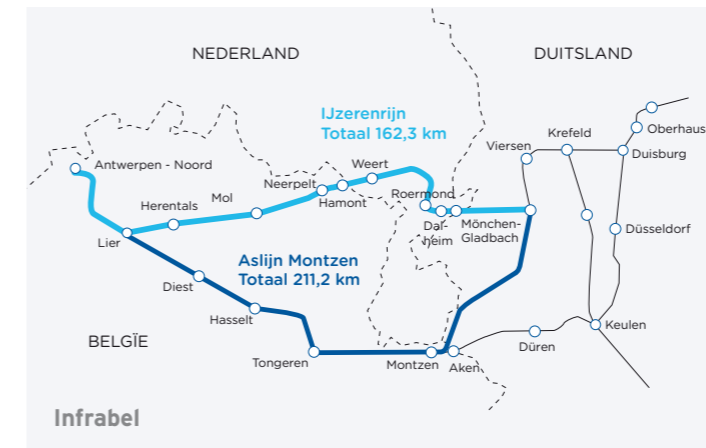
Mobiliteitsraad ondersteunt de ontwikkeling van een Vlaamse spoorstrategie

De MORA vindt het belangrijk dat de Vlaamse spoorstrategie vertrekt vanuit de noden uit het Mobiliteitsplan Vlaanderen, de Mobiliteitsvisie 2020 van De Lijn, het Beleidsplan Ruimte, de Strategische plannen van de havens,...

Bijkomende capaciteit

De MORA vraagt om bij het bepalen van de prioriteiten voor de toekomstige spoortrajecten voorkeur te geven aan die projecten die nieuwe capaciteit creëren of de huidige capaciteit behouden of verzekeren. De MORA onderschrijft hiermee de benodigde capaciteit voor de bereikbaarheid van de economische poorten en de Vlaamse zeehavens in het bijzonder. De MORA vraagt daarom bijzondere aandacht voor de realisatie van de Europese goederenvervoercorridors. Het gaat om volgende projecten:

- de tweede toegang tot de haven van Antwerpen,
- de realisatie van de IJzeren Rijn,
- de optimalisering van de verbinding Antwerpen - Gent (personen en goederen),
- de Noord-Zuidverbinding in Brussel.



De IJzeren Rijn verzekert het spoorvervoer vanuit de haven van Antwerpen naar het Ruhr-gebied. De MORA vraagt om het internationale politiek overleg hierover zo snel mogelijk te laten verlopen.

Een aantal projecten uit het vorige meerjareninvesteringsprogramma loopt aanzienlijke vertraging op. De MORA is verontrust over de impact van deze vertraging op de verdere ontwikkeling van het netwerk. In het bijzonder vraagt de MORA een snelle afwerking van volgende projecten:

- het Gewestelijk Expres Net (GEN),
- de verbetering L27A-vertakking Oude Landen,
- de masterplannen van Zeebrugge, Gent-Sint-Pieters en Mechelen,
- het op drie sporen brengen van de verbinding Brugge-Dudzele,
- het op vier sporen brengen van de lijn Gent-Brugge,
- en het vormingsstation in de haven van Zeebrugge.

De MORA vraagt ook een studie naar de beschikbare capaciteit. Daarbij moet aandacht gaan naar de verdeling tussen het personen- en het goederenvervoer op de spoorlijnen tussen Antwerpen en Zeebrugge en de mogelijkheden die de aanleg van de havenspoorlijn biedt.

Wat doet Wallonië?

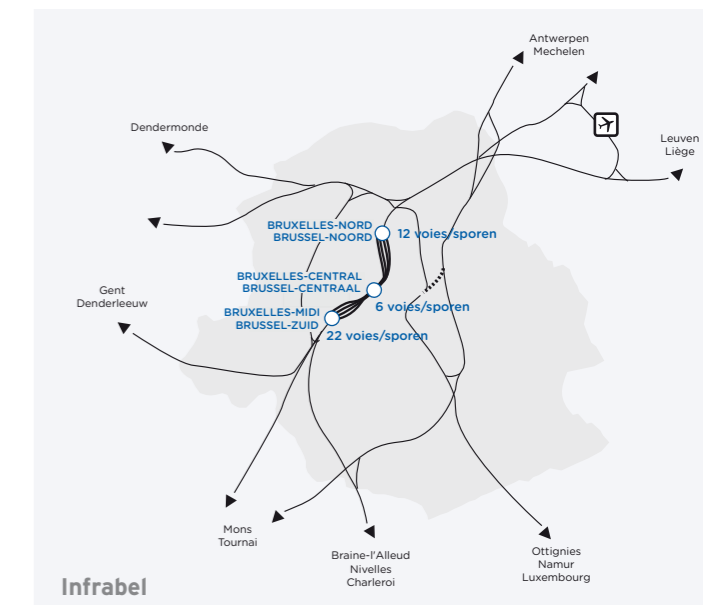
Ook de Waalse Regering werkt aan voorstellen voor haar prioritaire projecten. Daarvoor heeft ze een studie laten uitvoeren die de behoeften voor nieuwe

infrastructuur in kaart bracht en op basis hiervan het maatschappelijk debat gestart in de Conseil économique et social de Wallonie (CESW).

Advies hierover vindt u op www.cesw.be

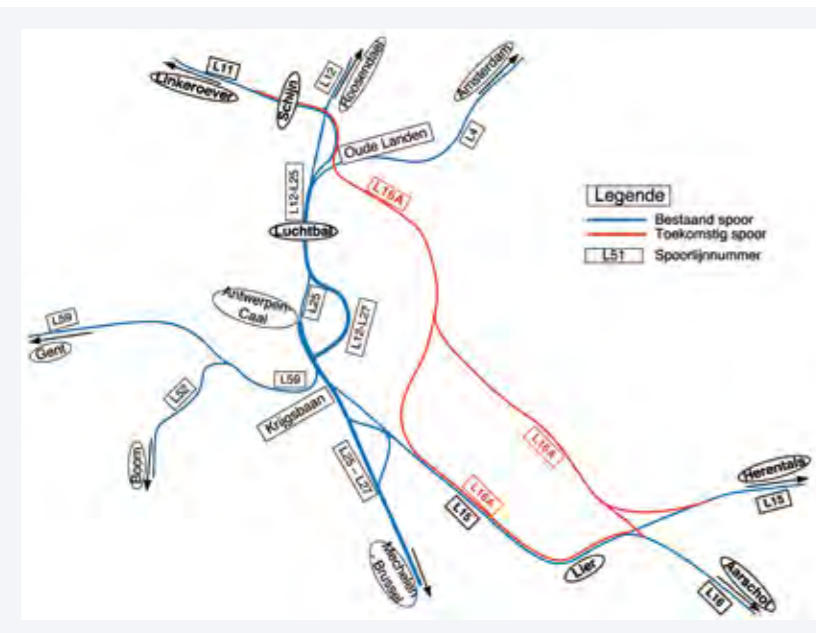
Wordt vervolgd

Ook in Vlaanderen moet een grondig debat op gang komen. Het MORA-advies over de Vlaamse spoorstrategie kan hierin een eerste stap zijn. ▀



De Brusselse Noord-Zuidverbinding is een knelpunt voor het hele netwerk. De MORA vraagt een grondig onderzoek naar alle mogelijke maatregelen om de capaciteit op deze verbinding te verhogen.

Meer informatie: www.mobiliteitsraad.be



De tweede toegang moet de verwachte groei van de haven van Antwerpen opvangen via het spoor en valt binnen het TEN-T-netwerk van de Europese Commissie.

Investeringsprogramma NMBS

De Mobiliteitsraad (MORA) ondersteunt de ontwikkeling van een Vlaamse spoorstrategie, zoals minister Crevits heeft aangekondigd. De conceptnota die aan de MORA werd voorgelegd is een eerste aanzet in de ontwikkeling van een strategie. Die strategie moet zor-

Nood aan integrale visie op algemeen welzijnswerk

De Vlaamse Regering wil een organisatievergroting in het algemeen welzijnswerk doorvoeren met fusieoperaties. De Strategische Adviesraad Welzijn, Gezondheid en Gezin (SARWGG) vindt het goed dat daarvoor binnen de sector naar een stevig draagvlak werd gezocht. Maar de schaalvergroting moet ook vanuit een breder en meer diepgaand perspectief benaderd worden. De raad vraagt een integrale visie op de eerste lijn en somt voorwaarden op om hiertoe te komen: de schaalgrootte afstemmen op andere eerstelijnsactoren, de kernopdrachten versterken door aanvullend te werken en het rechtstreeks toegankelijk welzijnswerk lokaal inbedden.

Centra voor algemeen welzijnswerk

Eind jaren negentig ontstonden uit verschillende initiatieven in Vlaanderen de centra voor algemeen welzijnswerk (CAW). Het algemeen welzijnswerk helpt mensen om zich persoonlijk en sociaal te ontplooiën en hun individuele en sociale rechten uit te oefenen. Het algemeen welzijnswerk biedt hulp- en dienstverlening en bevordert de deelname van alle personen aan het maatschappelijk leven. Het hulpaanbod van de CAW's bestaat uit algemene preventie, onthaal, psychosociale begeleiding (m.b.t. gezin, relaties en personen), bemiddeling in familie zaken, begeleiding bij thuisloosheid, budgetbegeleiding, budgetbeheer en schuldbemiddeling.

Integrale kijk

Voor een sterker eerstelijns welzijnswerk in Vlaanderen, dringt een herstructurering zich op. Daarom wil Vlaams minister Vandeurzen, bevoegd voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, een or-

ganisatievergroting (en dus fusieoperaties) doorvoeren. De minister vroeg de SARWGG advies over het ontwerpdecreet, waarin de criteria staan om tot de schaalvergroting te komen.

De SARWGG vindt het goed dat de Vlaamse overheid naar een stevig draagvlak in de sector zocht om deze overgang door te voeren. Toch vraagt de raad om de schaalvergroting vanuit een breder en meer diepgaand perspectief te benaderen dan louter vanuit de sector van het algemeen welzijnswerk. Het moet de bedoeling zijn om een integrale visie op de

Een integrale visie op de eerste lijn uit te tekenen, waarin welzijn en gezondheid samengaan

eerste lijn uit te tekenen, waarin welzijn en gezondheid samengaan, met duidelijke algemene poorten en kwaliteitsgaranties. Daarvoor moeten drie belangrijke doelstellingen voor het algemeen welzijnswerk gerealiseerd worden. In de eerste plaats heeft de sector nood aan een sterkere organisatie. De schaalvergroting kan dit proces ondersteunen. Daarnaast is het belangrijk voor het algemeen welzijnswerk zich vlot af te stemmen op andere organisatieverbanden in de sectoren welzijn en gezondheid, die soms op verschillende niveaus opereren. Ten slotte



moet de complementariteit tussen de opdrachten van al de spelers op het terrein in rekening gebracht worden.

Kiezen voor de juiste schaal

Een schaalvergroting biedt zeker en vast kansen. Meer efficiënte structuren in het welzijnswerk moeten de ambitie koesteren om meer kwaliteit te leveren én om het aanbod breder toegankelijk te maken. Tegelijkertijd moet de betrokkenheid van de werkers bij de organisatie en bij het werkveld en de doelgroepen voor ogen gehouden worden, net als het ingebouwde vrijwilligerswerk in de sector.

In het ontwerpdecreet wil men komen tot 12 Centra Algemeen Welzijnswerk. Dat aantal wordt nergens gemotiveerd. De schaal strookt niet met het beleid van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezond-

Ambitie koesteren om meer kwaliteit te leveren én om het aanbod breder toegankelijk te maken

heid en Gezin op andere domeinen, zoals de eerstelijnsgezondheidszorg. De raad had dan ook liever een maximale geografische afstemming van de werkingsgebieden voor de CAW's gezien. Ze hebben immers een algemene opdracht die de opdrachten van andere hulpverleningsinstanties en categoriale zorgsectoren kan aanvullen. De raad betwijfelt of de

gekozen schaal dit kan bereiken en pleit voor een grondig afstemmingsproces.

Kernopdrachten versterken door duidelijkheid en complementariteit

De schaalvergroting mag de kernopdrachten van het algemeen welzijnswerk niet afzwakken. De raad is ervan overtuigd dat in een brede visie op integrale zorg het algemeen welzijnswerk een belangrijke rol te spelen heeft op de eerste lijn. Het moet zijn preventieve functie en zijn brede algemene toegangsfunctie ten volle kunnen uitoefenen.

Rechtstreeks toegankelijk welzijnswerk en lokale inbedding

Het welzijnswerk op de eerste lijn moet rechtstreeks toegankelijk zijn. Onder die toegankelijkheid valt ook het aanreiken van een vlot bereikbare of nabijge zorg. De uitvoering van het welzijnswerk moet daarom volgens de raad op het niveau van wijken, buurten en lokale gemeenschappen gebeuren. Er moet ingezet worden op een optimale synergie van het aanbod. Dit betekent dat in principe één duidelijke en zeer toegankelijke poort tot de hulpverlening voldoende moet zijn. De complementariteit van het aanbod moet daar al vooropstaan. Het is best dat de synergie van onderuit groeit. Dat kan via experimenten. ▼

Sectorconvenants 2013 - 2014 in voorbereiding

De sectoren bereiden de opmaak van de sectorconvenant 2013-2014 voor. Ze doen dat met een nieuw inhoudelijk kader. Dit kader werd in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) goedgekeurd en in een event op 6 februari voorgesteld. SERV-bericht belicht de krachtlijnen en duidt de aanpassingen.

Planning

De sectorconvenants 2010-2011 werden met een jaar verlengd. De acties lopen door en werden aangevuld met extra initiatieven. In 2012 bereiden de sectoren de convenant 2013-2014 voor. Er zijn twee indieningsmomenten 23 april en 30 juni. De onderhandelingen vinden vooral in het najaar plaats. Goedkeuring en ondertekening moeten eind dit jaar achter de rug zijn. Zo kunnen de sectorconvenants 2013-2014 echt starten op 1 januari 2013.

Krachtlijnen

Het decreet op de sectorconvenants legt drie thema's vast: aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt, competentiebeleid en evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Deze thema's blijven de basis. Ook de nieuwe sectorconvenants bestaan uit drie delen: visie, prioriteiten en acties. De sectorale visie focust op loopbanen en op talenten.

Drie nieuwe accenten zijn: kwaliteitsvol werkplekieren, talenten-, competentie en organisatiebeleid en duurzame diversiteit. Er zijn ook drie rode draden: KMO-bereik, intersectorale samenwerking en brede partnerschappen. De doelstelling uit het Pact 2020 blijft: met meer, gemiddeld langer en beter werken.

Ambitieuze verwachtingen

Het inhoudelijk kader is uitgebreid en oogt ambitieuzer maar ook meer sturend. Het departement Werk en Sociale Economie heeft een inspiratiemenu opgesteld op basis van gesprekken met stakeholders en partners waaronder de SERV-partners. De sectorale partners moeten nagaan wat voor hen in dit inspiratiemenu relevant is en de suggesties vertalen naar de sector.

Ambitieuze verwachtingen

Voor werkplekieren verschuift de focus van kwantiteit naar kwaliteit. Het Loopbaanakkoord voorziet extra middelen voor acties rond werkplekieren via de addenda. Het louter competentiebeleid verschuift naar

Het Loopbaanakkoord voorziet extra middelen ▀▀

een ruimer loopbaanbeleid gericht op gemiddeld langere en actievere loopbanen. Het thema arbeidsorganisatie is ook sterker aanwezig. Ook hiervoor voorziet het Loopbaanakkoord extra middelen. Ten slotte is de diversiteitsaanpak versterkt. Uit evaluaties blijkt immers dat er veel gebeurt voor diversiteit maar dat het een moeilijk thema blijft. De integratie van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname in de sectorconvenant gebeurt via doelgroepacties gebundeld in prioriteiten voor de sector en via een diversiteitscheck voor de andere prioriteiten. ▀

Rechtzetting:

In de advertentie "Pak uit met je talent" op pag. 20 van vorig SERVbericht ontbrak het logo van de uitzendsector, partner in de campagne "Open kijk op talent". Waarvoor excuses.

Ge-SERV-eerd

De juiste niche

Het Forum for African Investigative Reporters publiceerde onlangs in een rapport dat de piraten in Somalië een inkomen genereren dat drie maal zo groot is als het overheidsbudget van de lokale regio Puntland in Somalië en dat de piraterij intensief bijdraagt tot de economische welvaart in de regio.



Gaat het economisch beter dan verschijnen ook de nichemarkten. Volgens Wikipedia leveren ondernemingen die zich richten op een nichemarkt goederen of diensten die de partijen in de hoofdmarkt niet aanbieden.

Eén van deze niches die zo aangeboord werden zijn de meeneemaaltijden voor piraten en hun gijzelaars. In de havenstadjes langs de kust zijn er handelszaken die zich specialiseren in picknicks

voor de gijzelaars. In het rapport wordt een jonge vrouw geïnterviewd die picknicks maakt voor de gegijzelden en hier goed aan verdient. Het is jammer dat de vrouw ons geen inzage geeft in de menu's voor de gegijzelden en of deze wel voldoen aan de principes van de voedseldriehoek.

Zeker is wel dat er naast geitenvlees ook qat op het menu staat. Qat is een licht stimulerende drug die vermoeidheid en hongergevoelens laat verdwijnen. Qat moet vooral vers worden gebruikt, versheid zal wellicht één van de troeven zijn van deze niche.

Nichemarketeers zijn vaak afhankelijk van een hoge loyaliteit binnen hun markt om een winstgevend verkoopvolume te realiseren. Ook dat zal wel nodig zijn voor de take away zaken in Somalië. Een goede band met de piraten of hun syndicaten is een basisvoorwaarde om te kunnen leveren voor de gekaapte schepen.

Alle gekheid ter zijde gelaten. Volgens Afrikaanse journalisten is één van de oorzaken van de piraterij in Somalië dat er voor de lokale vissers niet veel vis meer te vangen valt sinds de grote schepen van de internationale commerciële visconcerns aan de horizon verschenen. De plaatselijke visbestanden werden leeggevestigd en vele vissers zijn werkloos. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er zijn die overschakelen naar de piraterij of naar jobs die op het land werden gecreëerd door deze lucratieve sector. De sector zelf zou worden gecontroleerd door zeven grote syndicaten met financiële banden in Afrika, de Arabische wereld maar ook in Europa.

Vandaag in de krant: Somalische piraat moet echt 10 jaar de Belgische cel in. Piraat 001 moet zijn straf uitzitten en zal het moeten doen met Belgische gevangenis. ▀



Meer informatie

www.werk.be/over-werk-sociale-economie/beleid/sectoren/sectorconvenants/nieuwe-stijl-sectorconvenants

www.serv.be

Anders dan andere katten?
Even goed in muizen vangen.

Geef talent een kans

Ga voor werknemers met inhoud.

Talent heeft niets te maken met leeftijd, herkomst of beperkingen.

Klik op www.openkijoptalent.be voor tips en info.

