

FICHE 1: Geïntegreerde studie- en beroepskeuze

Verbinding met andere elementen uit de CA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid): *ongekwalificeerde uitstroom, kwalificatiestructuur, bruggen tussen leren en werken*

Strategische doelstelling

De studie- en beroepskeuze van mensen verbeteren zodat ze zelf hun loopbaan in handen kunnen nemen.

Hiertoe worden drie actielijnen uitgewerkt :

1. Op verschillende leeftijden talenten ontdekken en ontwikkelen.
2. Verhogen van de kennis over het onderwijsaanbod in het secundair en hoger onderwijs en van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Scholen en scholengemeenschappen zijn in de eerste lijn verantwoordelijk voor een goede oriëntering.
3. Het dossier "Mijn loopbaan" doorheen onderwijs en arbeidsmarkt realiseren.

Actoren

Project Strategisch Onderwijs- en Vormingsbeleid

Departement Onderwijs & Vorming

Afdeling Instellingen en Leerlingen Basisonderwijs

Afdeling Instellingen en Leerlingen Secundair en Volwassenen Onderwijs (incl. Dienst Beroepsopleiding)

Afdeling Hoger Onderwijs

Afdeling Ondersteuningsbeleid

Entiteit Curriculum

Agentschap Onderwijscommunicatie

Departement Werk en Sociale Economie

Centra voor Leerlingenbegeleiding

VDAB

Vlor en Serv

Middenveldorganisaties

Plan van aanpak

Actielijn 1: Op verschillende leeftijden talenten ontdekken en ontwikkelen

Om een goede studiekeuze te maken is het belangrijk dat de leerling eerst en vooral de eigen talenten leert kennen. Belangrijke aandachtspunten van deze eerste actielijn zijn :

De doe- en kijkstages: over de jaren zijn er op dit vlak al enige initiatieven ontwikkeld om de leerlingen van het basis- en secundair onderwijs de eigen competenties laten herkennen en ontwikkelen. Om meer scholen aan te zetten van dat aanbod gebruik te maken, zullen sensibiliseringsacties worden opgezet via diverse communicatiekanalen vanaf het schooljaar 2007-2008. Het materiaal dat nu reeds aanwezig is, moet verder optimaal gebruikt worden (bvb. beroepentesten, beroepenoriëntatie, ...).

CA - fiche 1 - Geïnformeerde studie- en beroepskeuze – akkoord

De sensibilisering zal niet alleen ten aanzien van de scholen gebeuren, maar ook ouders en leerlingen zullen worden aangesproken en bewust gemaakt van het belang van een goed doordachte studiekeuze. In de 3^{de} graad van het basisonderwijs kan interesse voor bedrijven en beroepen worden opgewekt via het bezoek van lokale winkels (bakker, ...), gesprekken met ouders over hun beroep, ...

Acties voor een betere oriëntering van de leerlingen in de eerste graad omvatten, zoals in het basisonderwijs, bedrijfsbezoeken, uitnodigen van bedrijfsleiders om hun bedrijf voor te stellen, ... Acties rond een meer geïnformeerde studiekeuze zullen maar effect sorteren indien tegelijk werk wordt gemaakt van een betere oriënteringspraktijk via de werking van de scholengemeenschappen en indien ook het studieaanbod wordt geactualiseerd en herzien. Voor het einde van de legislatuur wordt daarom een blauwdruk voorbereid rond de hervorming van het secundair onderwijs.

Decennia geleden (1989) hertekende men het secundair onderwijs: de 1ste graad werd een oriënterende graad. Hier en daar ontstonden middenschoolen waarbinnen de vakken zelf toch nog erg belangrijk bleven. Op andere plaatsen bleef de 1ste graad veelal het beginpunt van een zesjarig curriculum in dezelfde school. Dat is niet voor iedereen goed.

Tussen 10 en 14 jaar moeten jongens en meisjes voluit de kans krijgen om op zoek te gaan naar waar ze goed in zijn en wat ze graag doen, moeten ze de talenten ontdekken die ze bezitten en die beginnen te ontwikkelen. Dat is dus niet af bij het einde van het basisschool. Dus moet de 1ste graad SO nog ruim de mogelijkheden bieden om verder aan talentontdekking en -ontplooiing te doen. Dat betekent dat de aard van de 1ste graad, de sterke vakkengerichtheid ook, wat moet wijzigen. Initiatie in wetenschappen bijvoorbeeld kan ook door projecten rond milieu-educatie op te zetten, die sterk appeleren aan wat jongens en meisjes van die leeftijd belangrijk vinden. Het hoeft niet of niet enkel via vakken te gebeuren.

Aan de meer oriënterende invulling van de 1ste graad moeten we met het oog op de juiste studiekeuze meer de nadruk leggen.

Een belangrijk instrument voor het inventariseren van de talenten en verdere talentontwikkeling, is het portfolio (zie actielijn 3).

Actielijn 2: Verhogen van de kennis van het onderwijsaanbod in het secundair en hoger onderwijs en van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Het departement Onderwijs&Vorming neemt het initiatief om een protocol af te sluiten met VDAB om samen acties op het vlak van studiekeuze en meer bepaald het informeren van leerlingen over het onderwijsaanbod en de arbeidsmarkt, aan te pakken en te organiseren. Het onderwijsveld zal aangemoedigd worden om hiermee aan de slag te gaan. Hierbij worden volgende acties voorgesteld :

Roel van CLB

In het voorstel tot wijziging van de taken van het CLB, dat in mei 2007 ter bespreking aan de Vlor werd voorgelegd, staat de eerstelijnsrol van het CLB in het kader van de studie- en beroepskeuze centraler dan voorheen. Scholen blijven de eerste verantwoordelijken voor het verstrekken van informatie over studiekeuze. Maar CLB's staan scholen daarin zéér nadrukkelijk bij. Een en ander betreft informatie aan individuele leerlingen en aan groepen leerlingen, informatiesessies over het onderwijsaanbod, en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarnaast geeft CLB ook individueel informatie en advies met betrekking tot complexe studiekeuzes. Ze doen dit op vraag van ouders, leerlingen en school. Vanuit die

CA - fiche 1 - Geïnformeerde studie- en beroepskeuze – akkoord

nieuwe rol zullen de CLB 's beter samenwerken met de VDAB om de studie- en beroepskeuze van jongeren te verbeteren.

Taskforce met overleg tussen CLB en VDAB.

De samenwerking op het vlak van studie- en beroepskeuze tussen scholen, CLB's, VDAB en de sectoren moet worden versterkt. Om te komen tot een efficiënte samenwerking zal in het schooljaar 2007-2008 een taskforce worden opgericht met vertegenwoordigers uit onderwijs, de CLB-sector en de VDAB.

Deze task force krijgt als taak te onderzoeken hoe de samenwerking tussen CLB en VDAB efficiënter kan worden uitgebouwd om de scholen te ondersteunen in het verbeteren van de studie- en beroepskeuze van de leerlingen en hoe begeleiding concreet wordt georganiseerd. Een betere netwerkvorming en professionalisering zorgt voor een gecoördineerde en efficiëntere organisatie van diverse initiatieven rond een geïnformeerde studie- en beroepskeuze zoals ook degene die vanuit de bedrijven en de sectoren worden ingezet.

Ook de sectoren kunnen bij de uitrol van de werkzaamheden van de taskforce kunnen worden betrokken.

Informatie over beroepen en de arbeidsmarkt en sociaal overleg

Vanaf het schooljaar 2007-2008 wordt er gewerkt aan voldoende informatie om een geïnformeerde beroepskeuze te kunnen maken. Volgende instrumenten worden gebruikt.

- Bedrijven, sectoren en sociale partners stellen zichzelf voor en wekken hierdoor de interesse van de leerlingen. (basisonderwijs en secundair onderwijs). Er wordt ook aandacht besteed aan het functioneren op de arbeidsmarkt (werknemerschap) en ondernemerschap.
- Versterking van de studieoriëntering.

Elk schooljaar wordt er een Sid-In georganiseerd. Dit initiatief geeft aan laatstejaarsstudenten in het secundair onderwijs informatie over hun studiekeuze bij de start van het hoger onderwijs. Tot nog toe werd op deze beurs slechts beperkt informatie gegeven over beroepen (enkel de VDAB is aanwezig). Daarom werken we nu aan 2 pistes :

- Een evenement in de 1^{ste} graad (vroeg in de schoolcarrière) dat op Resoc-niveau wordt georganiseerd en leerlingen kennis laat maken met verschillende beroepen. Dit helpt hen bij het maken van juiste studiekeuze in het secundair onderwijs. Hierbij kunnen ook de vroegere Doedagen van de VDAB een plaats krijgen.
Doedagen VDAB : Competentiecentra zetten de deuren open: op een leuke en actieve manier maken leerlingen en leerkrachten kennis met technische beroepen en vaardigheden. Er wordt gekeken of de Doedagen als apart initiatief worden behouden of beter worden opgenomen in een evenement zoals hierboven.
- Uitbreiding van de Sid-In's vanaf de eerstvolgende editie met informatie uit de beroepswereld: Niet enkel hogescholen en universiteiten stellen zich voor, ook voor degenen die niet verder studeren is er informatie voorhanden over beroepen uit uiteenlopende sectoren.
- Het beroepenhuis biedt informatie over allerhande beroepen en studierichtingen. Vooral de technische of "praktisch-uitvoerende beroepen" krijgen veel aandacht. Het beroepenhuis ontvangt structurele financiering. De randvoorwaarden om een 2^{de} beroepenhuis op te starten, worden onderzocht. Dit om een volledig bereik ervan binnen heel Vlaanderen te garanderen.

CA - fiche 1 - Geïnformeerde studie- en beroepskeuze – akkoord

- Om leraren te ondersteunen bij het werken met het informatief materiaal dat momenteel al beschikbaar is, wordt gewerkt aan een **didactische format** waarbinnen de leerkracht dit materiaal in de aanloop naar studie- of beroepskeuze kan hanteren.

Beschrijving van studierichtingen

Tegen eind 2008 zorgen scholen en scholengemeenschappen voor een beschrijving van alle studierichtingen in de tweede en derde graad secundair onderwijs vanuit het oogpunt van talenten, competenties en belangstellingsgebieden (gebeurt nu reeds i.k.v. de proeftuinen). Zij hoeven die niet (allemaal) zelf te maken. Hierover kunnen met verschillende partners afspraken worden gemaakt. Er zijn ook al degelijke beschrijvingen beschikbaar. Hiervoor wordt er overleg opgestart met de entiteit Curriculum. Op termijn zal de kwalificatiestructuur de competenties die deel uitmaken van zowel doorstroom- als beroepskwalificaties eenduidig beschrijven. Op die wijze zullen leerlingen duidelijk zien hoe hun talenten aansluiten bij de vooropgestelde competenties en krijgen ze ook een inzicht in welke mate kwalificaties al dan niet van elkaar verschillen in termen van de competenties die deze vervatten.

Dag van de onderwijsvernieuwing

Op 1 juni 2007 vindt de dag van de onderwijsvernieuwing plaats. Op deze samenkomst zal een hernieuwde oproep gelanceerd worden tot innovatie tijdens het laatste werkjaar van de proeftuinen rond de overgang van Basisonderwijs naar Secundair onderwijs.

Studiekeuzebegeleiding na het leerplichtonderwijs

In het nieuwe decreet VO wordt aan de CVO's een bijkomende taak gegeven. Zij zullen voortaan instaan voor de trajectbegeleiding van de eigen cursisten. Hierdoor wordt er ook na het leerplichtonderwijs begeleiding voorzien.

Actielijn 3 : Het dossier “Mijn loopbaan” doorheen onderwijs en arbeidsmarkt realiseren

Om een continuüm met betrekking tot leer- en levensloopbaanbegeleiding te realiseren, werken onderwijs en VDAB aan de ontwikkeling van een gezamenlijk portfolio voor leerlingen, werknemers én werkzoekenden. Via het project “Mijn loopbaan” wordt een parallelle opmaak uitgewerkt om de leerloopbaan en arbeidsloopbaan in kaart te brengen. (zie ook fiche EVC)

Het ontwikkelingsportfolio zal beschikbaar zijn vanaf november 2007. Het resultatenportfolio binnen VDAB is nog volop in ontwikkeling.

Zelfsturing, belangrijk ter versterking van het werknemerschap, veronderstelt dat lerenden, werkenden en werkzoekers op een assertieve en mondige manier beslissingen nemen over de eigen levensloopbaan, weten wat ze willen en zelf het leerproces kunnen sturen. Om aldus geen nieuwe drempels op het vlak van het leren op te werpen, moeten vaardigheden als assertiviteit, mondigheid en administratieve competenties worden ondersteund. Deze vaardigheden zijn onderdeel van een groeiproces en moeten dus een doorgaande leerlijn vormen binnen het onderwijs. Zelfsturing op zich kan uiteraard niet in alles ontwikkelingsfasen van een kind en jongere op dezelfde manier worden ingevuld. In het uitwerken van het portfolio zal daarmee rekening worden gehouden.

CA - fiche 1 - Geïnfomeerde studie- en beroepskeuze – akkoord

Bij de ontwikkeling van dit portfolio moet niet alleen aandacht gaan naar het instrument, maar ook naar de face-to-face begeleiding, zowel bij de studiekeuze als in de verdere loopbaan. Het is dan ook noodzakelijk dat er een gebruikersoverleg wordt georganiseerd, met o.a. CLB-consulenten, leerkrachten, loopbaanbegeleiders, om de bruikbaarheid van dit instrument na te gaan.

Budget

Bovenop het huidige budget van de proeftuinen wordt een budget voorzien van 500.000 euro. Hiermee kunnen tot en met 2009 tien bijkomende proeftuinen die inzetten op *'anders kiezen'* gerealiseerd worden.

Binnen het meerbanenplan wordt voor het beroepenhuis 100.000 euro recurrent voorzien.

Engagementen sociale partners

De sociale partners en de Vlaamse Regering werken samen aan de initiatieven om te komen tot een geïnfomeerde studie- en beroepskeuze. Hiertoe zullen de sociale partners in hun contacten met onderwijsinstellingen o.m. informatie geven over de ontwikkelingen en perspectieven binnen de sector die jongeren en volwassenen moet toelaten een geïnfomeerde studiekeuze te maken, ook voor het technisch en beroepsgericht onderwijs.

Concreet gaat het om volgende acties :

- De sociale partners zullen voor een aantal beroepen promotie voeren door middel van bedrijfsbezoeken (voor leerlingen, leerkrachten en cursisten), door het organiseren van en deelname aan evenementen, ...
- De sociale partners engageren zich tot materiële en financiële investeringen in het technisch en beroepsonderwijs (onder meer via RTC's).
- De sociale partners zullen via projecten meewerken aan de herwaardering van het technisch- en beroepsonderwijs.
- De sociale partners nemen initiatieven met betrekking tot de studiekeuze en de promotie van techniek/technologie in het basisonderwijs en het secundair onderwijs.
- De sociale partners engageren zich om voorstellen te formuleren rond een meer structurele samenwerking tussen onderwijs en beroepswereld in functie van een betere studie- en beroepskeuze (zie mini via-forum).

FICHE 2: Meer en beter werkpleklers

Verbinding met andere elementen uit de CA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid): *ongekwalificeerde uitstroom, kwalificatiestructuur, bruggen tussen leren en werk*

Strategische doelstelling

We willen de competenties van lerenden en werkzoekenden versterken door werkpleklers een volwaardige plaats te geven in alle onderwijs- en opleidingsvormen.

Een sterke uitdaging voor het toekomstige onderwijs-, opleidings- en vormingsbeleid is het uitbouwen van een beleidsconcept van leren en werken en te gaan voor meer en beter werkpleklers binnen secundair, hoger en volwassenenonderwijs en in de beroepsopleiding. Ook binnen het lager onderwijs zal werkpleklers aan bod komen (bvb. kijk- en doestages), maar dan in functie van een geïnformeerde studiekeuze.

De uitwerking van dit beleid kan vertrekken van bestaande initiatieven en projecten. Systemen van leren en werken kunnen, afhankelijk van de onderwijsvorm, heel andere vormen aannemen. Daarom is het belangrijk dat de kwaliteitsgaranties in de verschillende aspecten van werkpleklers exhaustief en systematisch uitgewerkt worden.

Hiertoe worden op korte termijn volgende actielijnen uitgewerkt:

1. een systematische en structurele uitbouw van kwaliteitsvol werkpleklers

Naast het in kaart brengen en het verbeteren van de kwaliteit van werkpleklers moeten ook acties ondernomen worden gericht op de kwantiteit. Een onderdeel hiervan is de uitbreiding van stages. Dit impliceert in eerste instantie het stimuleren van contacten tussen scholen, het bedrijfsleven en de arbeidsmarkt.

Hiertoe worden op korte termijn drie actielijnen uitgewerkt:

2. het uitbreiden van stages voor leerlingen
3. het uitbreiden van stages voor leerkrachten
4. het uitwerken van de rol van stagebemiddelaars (of ruimer, bemiddelaars van samenwerkingsinitiatieven tussen scholen en ondernemingen)

Niet alleen in het voltijds onderwijs, ook voor deeltijds leerplichtigen willen we de werkervaringscomponent versterken

5. We gaan voluit voor een voltijds engagement voor deeltijds lerende jongeren

Naast de uitbreiding van het aantal stages wensen we in dit kader ook het vernieuwde stagebeleid van de VDAB-competentiecentra te benadrukken in een vijfde actielijn:

6. het structureel inbouwen van opleidingsstages van werkzoekenden tijdens een VDAB-opleiding via een sectorale aanpak

Ten slotte zal ook Syntra Vlaanderen uitgenodigd worden om in het kader van hun ondernemersvorming de wenselijkheid en mogelijkheden om hun stagebeleid te versterken uit te tekenen.

7. Syntra Vlaanderen onderzoekt de wenselijkheid en mogelijkheden om hun stagebeleid te versterken in de ondernemersvorming

Actoren

Departement Onderwijs en Vorming
Strategisch Onderwijs- en Vormingsbeleid
Instellingen en Leerlingen Secundair Onderwijs (incl. Dienst Beroepsopleiding)

CA – fiche 2 – Meer en beter werkpleklers – akkoord

Departement Werk en Sociale Economie
Centra voor Leerlingenbegeleiding
Inspectie
VDAB, Syntra Vlaanderen en de sectoren
Deeltijdse Vorming, CDO-coördinatoren en netverantwoordelijken DBSO
Vlor en Serv
vzw DIVA, RTC's
Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Plan van aanpak

Actielijn 1: een systematische en structurele uitbouw van kwaliteitsvol werkpleklers

Dit werkjaar bouwen we werkpleklers uit tot een volwaardig leertraject dat systematisch kan ingezet worden in het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het hoger onderwijs en in de loopbaanontwikkeling. Eindresultaat is een conceptueel kader met daarbij de focus enerzijds op de uit te voeren beleidslijnen en anderzijds op het toetsen van de haalbaarheid van deze beleidslijnen op financieel en juridisch vlak. Deze beleidslijnen zullen steeds getoetst te worden aan een mogelijke sectorale samenwerking. Er zal ook bekeken worden of elementen uit het nieuwe stagemodel van de VDAB kunnen uitgebreid worden naar het onderwijs.

Timing	Stappenplan
Dec 2006	Destilleren van hefbomen (good practices) en drempels uit bestaande literatuur en projecten. Onderwijs- en bedrijfsleven worden hierbij bekeken op micro-, macro- en mesoniveau (o.m. met de brochures ad hoc van het project 'Voortrekkersbedrijven' en initiatieven uit het project 'Aan de slag' van de KBS).
Jan 2007	Opstart discussienota 'Kwaliteitsvol werkpleklers': nota rond de inhoudelijke, vormelijke en organisatorische voorwaarden die de kwaliteit van werkpleklers, o.a. ter bevordering van werknemerschap, kunnen garanderen. Organisatie van twee werkgroepen: <ul style="list-style-type: none">- werkgroep 'visie-ontwikkeling' die zich buigt over hoe we werkpleklers kunnen uitbouwen tot een kwaliteitsvol leertraject en daarbij rekening houdt met ervaringen in binnen- en buitenland- werkgroep 'actie-oplijsting' die praktijkvoorbeelden in kaart zal brengen en moet nagaan wat werkt om goede praktijkvoorbeelden te vinden die we kunnen stimuleren
Apr-Juni 2007	Op basis van de inventaris van hefbomen en drempels en het advies van VLOR wordt tegen mei 2007 een conceptnota afgerond inzake kwaliteitsvol werkpleklers.
Juni 2007	Nota werkpleklers wordt voorgelegd aan VESOC. Introductie 'Dag van Leren en Werken' in het kader van 'Dag van Onderwijsvernieuwing' = Binnen de presentatie van onderwijsvernieuwend projecten wordt ook het <i>Kwaliteitskader Werkpleklers</i> voorgesteld.
Sep 2007	Dag van Leren en Werken = een startdag voor een jaar van werkpleklers waarbij een starttekst inzake het beleidskader werkpleklers voor onderwijs, vorming en werk wordt voorgesteld.

CA – fiche 2 – Meer en beter werkpleklers – akkoord

Sep 2007 t/m Juni 2008	<p>Deze starttekst wordt vergezeld door een oproep rond innovatie inzake werkpleklers en kan leiden naar een kwaliteitscharter van werkpleklers gedragen door sectoren, sociale partners en de onderwijswereld. Het initiatief en de starttekst worden ook besproken in het mini VIA- forum.</p> <p>Jaar van werkpleklers waarbij onderwijs, bedrijven en sociale partners worden gestimuleerd om werkpleklers verder uit te bouwen. Nota zal de basis vormen om samen met de betrokken actoren een stappenplan te ontwikkelen om werkpleklers meer en beter in de leertrajecten in te passen.</p> <p>Mogelijke initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionale, subregionale en lokale netwerken uitbouwen en dit met sectoren, sociale partners én met andere opleidingsverstrekkers • Overleg tussen VLOR en SERV • Structureel overleg tussen de beleidsdomeinen onderwijs en vorming en werk en sociale economie
Juni 2008	Bilan opmaken.

Engagemeten sociale partners

De sociale partners engageren zich om werkpleklers verder te implementeren en te ondersteunen binnen de brede waaier van onderwijs- en opleidingsniveaus, dus zowel binnen secundair en hoger onderwijs als binnen volwassenenonderwijs, VDAB- en Syntra-opleidingen. Hierbij zullen zij streven naar een uitbreiding van het aanbod en een verdere innovatie van werkpleklers als methodiek. In dat kader engageren zij zich om in het jaar van werkpleklers met onderwijsactoren samen te werken aan een kwaliteitscharter.

De sociale partners engageren zich om voorstellen te formuleren rond een meer structurele samenwerking tussen onderwijs en beroepswereld in functie van meer en beter werkpleklers (zie mini via-forum).

Actielijn 2: stages voor leerlingen stimuleren

Er komt een verdere verankering van stages in diverse leersystemen. In dit opzicht is een verdere inburgering en kennis van deze leervorm vereist. Dit wordt verder gestimuleerd door een permanente, actieve, consequente, doelbewuste sensibilisering en promotie. Ook willen we een de kwantiteit van stages in het secundair onderwijs verder uitbouwen.

Timing	Stappenplan
2006- 2007	Om het stageaanbod te verhelleren, is sinds september 2006 het stageforum in gebruik. Dit is een databank voor een verbetering van de matchingsmogelijkheden. Ze maakt uitwisseling van informatie mogelijk tussen leerlingen, cursisten en werkzoekenden enerzijds en werkgevers anderzijds. DIVA voerde een promotiecampagne via diverse intermediairen om de betrokkenen aan te zetten het stageforum te gebruiken. In 2007 zal dit forum verder uitgewerkt worden.

CA – fiche 2 – Meer en beter werkplekleren – akkoord

2007	<p>Vandaag vragen verschillende instanties gegevens op omtrent de werkplekcomponent van leerlingen. De ambitie is een permanent follow-upsysteem te ontwikkelen dat minimale invultijd vraagt en veel informatie uit te halen valt, met het oog op beleidsinformatie</p> <p>Om de specificiteiten van bestaande registratiesystemen op te volgen en verder uit te werken hoe gegevensregistratie toekomstgericht geoptimaliseerd kan worden, is een werkgroep gegevensregistratie opgericht.</p> <p>Naast de uitbouw van een registratiesysteem dat zich richt op de monitoring van het voltijds engagement van de leerlingen, is er ook een consistente meting vereist van stages in het secundair onderwijs.</p> <p>Vanaf mei 2007 moeten de KSO-TSO-BSO-scholen via een zending een aantal gegevens over de door de leerlingen gevolgde stages meedelen. Deze bevragingen zullen in 2007 verder verfijnd worden zodat de minimale inspanning een maximale gegevensstroom mogelijk wordt.</p>
2007-2009	<p>De inspectie kijkt tijdens een doorlichting het stagebeleid van een school en rapporteert daarover in haar verslagen. Hierbij worden zowel de administratieve, de pedagogische als de organisatorische aspecten bekeken. Binnen het pedagogische luik komen zowel de realisatie van de doelen als de leerlingenbegeleiding en de leerlingenevaluatie aan bod.</p> <p>Toekomstmogelijkheden voor stages zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Vanaf september 2007 opteren we ervoor om alle BSO-leerlingen op stage te laten gaan in het 6^{de} jaar (resultaatsverbintenis van scholen en ondernemingen) en zo mogelijk ook in het 5^{de} leerjaar; TSO-leerlingen gaan op stage als hun opleiding leidt naar tewerkstelling op basis van sectoraal erkende kwalificaties; voor andere TSO-opleidingen geldt voor scholen en ondernemingen een inspanningsverplichting. Voor sectoroverstijgende opleidingen spant iedere sector zich in (administratieve, ICT-, onderhoudsfuncties e.d.). Vanaf september 2009 willen we dat alle TSO-BSO-leerlingen op stage gaan in het 6^{de} jaar (resultaatsverbintenis van scholen en ondernemingen), leerlingen BSO zo mogelijk ook in het 5^{de} leerjaar. Twee weken is een minimum; voor BSO-leerlingen is de stageperiode liefst voldoende lang. Voor sectoroverstijgende opleidingen spant iedere sector zich in (administratieve, ICT-, onderhoudsfuncties e.d.).▪ Het technisch, kunst en algemeen secundair onderwijs stimuleren om leerlingenstages in te richten▪ Binnen het ASO wordt in het kader van het verwerven van de onderzoekscompetenties een eindwerk ingevoerd waarbij de link met de bedrijfswereld een onderdeel kan vormen.▪ Ook binnen hoger onderwijs is het de bedoeling de verschillende mogelijkheden van werkplekleren verder te stimuleren, dit door de uitbouw van de EVC-procedures en een verdere optimalisering van de regelgeving.

Engagemen ten sociale partners

De sociale partners engageren zich tot duidelijke afspraken over het aantal en de kwaliteit van de stageplaatsen die de sectoren voor het voltijds onderwijs ter beschikking stellen. Het aantal ter beschikking gestelde stageplaatsen dekt zo veel mogelijk de behoefte aan stages.

CA – fiche 2 – Meer en beter werkplekleren – akkoord

Concreet betekent dit dat de sociale partners zich vanaf september 2007 engageren om een stageplaats te voorzien voor alle BSO-leerlingen in het 6^{de} jaar (resultaatsverbintenis van scholen en ondernemingen) en zo mogelijk ook in het 5^{de} jaar; voor TSO-leerlingen wordt een stageplaats voorzien als hun opleiding leidt naar tewerkstelling op basis van sectoraal erkende kwalificaties; voor andere TSO-opleidingen geldt voor scholen en ondernemingen een inspanningsverplichting. Voor sectoroverstijgende opleidingen spant iedere sector zich in (administratieve, ICT-, onderhoudsfuncties e.d.).

Leerlingenaantallen 2006-2007:

- TSO: 20 488 in het 6^{de} jaar, 44 988 in de hele 3^{de} graad
- BSO: 14 152 in het 6^{de} jaar + 2010 in scholen modulair onderwijs, 30 317 in de hele 3^{de} graad
- Specialisatiejaren: 1 890 in TSO, 10 567 in BSO

Er moet worden voor gezorgd dat wie het meest (of het langst) nood heeft aan stageplaatsen ze ook krijgt, d.w.z. BSO-leerlingen, veeleer dan TSO-leerlingen en TSO-leerlingen gaan voor op ASO-leerlingen. Er moet ook aandacht zijn voor stages in sectoroverstijgende beroepen: de ICT-sector, secretariaats- en bediendenberoepen, de logistieke beroepen. Op basis van de inzichten die worden opgedaan tijdens de uitrol van het jaar van werkplekleren en de registratie die wordt voorbereid vanuit het Departement Onderwijs zullen de prioritaire noden gaandeweg scherper gesteld kunnen worden.

Het Departement Onderwijs maakt werk van een meting van stageplaatsen. Tegelijkertijd engageren de sociale partners zich om hun regionale en sectorale netwerken te mobiliseren om een behoeftedekkend aanbod van stageplaatsen te voorzien.

Het gaat om interessante stageopdrachten die aansluiten bij de (leerplan)doelstellingen van de betrokken studierichting en gepaard gaan met een verantwoorde stagebegeleiding door de stagegever en de onderwijsinstelling. Het ter beschikking stellen van stageplaatsen mag daarbij evenwel niet leiden tot een vermindering van het aantal werkervaringplaatsen voor jongeren in systemen van afwisselend leren en werken.

Sectoren bieden een lijst aan van nuttige thesisonderwerpen voor professionele bachelors en voor eindwerken in het secundair onderwijs, waarbij er naar eindresultaat een win-win ontstaat voor student/leerling en bedrijf.

Actielijn 3: stages voor leerkrachten stimuleren

Naast stages voor leerlingen willen wij dat stages voor leerkrachten geoptimaliseerd en gestimuleerd worden.

Timing	Stappenplan
2006-2007	Vanaf het schooljaar 2006-2007 krijgen scholen en centra voor volwassenenonderwijs uren om mentoren in te zetten. Zo kunnen ze ervaren leerkrachten deeltijds vrij maken voor de begeleiding van stagiairs (tijdens de opleiding), leerkrachten in opleiding (met betaalde stage na de opleiding) en starters (startende afgestudeerden). Vanaf het schooljaar 2006-2007 is voor deze begeleiding 7,9 miljoen euro ter beschikking. Cao VIII trekt voor 2008 5 miljoen euro extra uit voor mentoruren. Daarmee zal het aantal uren begeleiding per beginnende leerkracht ongeveer verdubbelen.
September	Alle voorbereidingen worden getroffen om de volledig vernieuwde

CA – fiche 2 – Meer en beter werkpleklers – akkoord

2007	<p>lerarenopleiding (met o.a. veel meer praktijkervaring) in te voeren op 1 september 2007.</p> <p>In het professionaliseren van de specifieke lerarenopleidingen zullen de expertisenetwerken en regionale platformen een cruciale schakel vormen, waarbij rekening wordt gehouden met de sterktes van elk niveau.</p>
2007-2008	<p>Er komt een intensievere begeleiding van leraren-in-opleiding. De leraar-in-opleiding zal zowel door de school (mentor) als door het opleidingsinstituut intensief worden gevolgd en begeleid.</p> <p>De proeftuin “vervanging voor bedrijfsstages” in de scholengemeenschappen van het secundair onderwijs moet uitwijzen of vervangingen voor leerkrachten, technisch adviseurs en coördinatoren die op bedrijfsstage gaan haalbaar zijn en stimulerend.</p> <p>Die proeftuin loopt nu het tweede schooljaar. Tijdens het derde jaar zal hij worden geëvalueerd en zullen beleidsconclusies geformuleerd moeten worden. Eventueel moet de proeftuin worden bijgestuurd en/of uitgebreid naar andere personeelsleden en/of andere onderwijsniveaus.</p> <p>Voor de verdere professionalisering van de opleiders van wordt de proeftuin <i>Opleiding voor Opleiders van Volwassenen</i> aangeboden. Een zestal centra voor volwassenenonderwijs die bevoegdheid hebben voor de GPB-opleiding zullen vanaf 1 september eenmalig georganiseerd worden. De opleiding is gericht tot volwassenenopleiders in uiteenlopende sectoren (VDAB, Syntra, socio-cultureel volwassenenwerk, welzijnssector, sportsector, inter- en intrasectorale vormingsorganisaties). Ze bestaat uit een traject van leren en werken, waarin het werkgedeelte wordt ingevuld door de opleiding die de cursisten in hun respectieve organisaties verzorgen.</p> <p>Toekomstmogelijkheden voor stages zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Alle leerkrachten Technische Vakken en Praktische Vakken gaan om de vijf jaar ten minste een week op stage, in een stageplaats die relevant is voor het onderwijs dat ze verstrekken.▪ Naast het organiseren van meer lerarenopleidingen (bv. 1000 stages per jaar van minimaal een week) wordt er een voorstel van contractonderwijs voor leraren uitgewerkt (cf hoger onderwijs) waarbij leraren opdrachten uitvoeren voor bedrijven.▪ Om het begrip “leerkrachtenstage” en de mogelijkheden beter in de verf te zetten, kan men opteren voor het communiceren van een aantal succesverhalen binnen de huidige, reglementaire mogelijkheden (bv. Lerarendirect, Schooldirect of Klasse).▪ Stimuleren van samenwerkingsverbanden binnen de onderwijszones om vervanging van leerkrachten die op stage wensen te gaan, mogelijk te maken.

Engagemeten sociale partners

De sociale partners werken samen om stageplaatsen voor leerkrachten te organiseren. Idealiter zou elke leerkracht technische en praktische vakken om de vijf jaar minstens een week op stage moeten gaan in een stageplaats die relevant is voor het onderwijs of de opleiding die ze verstrekken.

Lerarenaantallen 2006-2007:

- 10 333 (5 197 VTE) leerkrachten praktische vakken

CA – fiche 2 – Meer en beter werkpleklers – akkoord

- 18 456 (9 284 VTE) leerkrachten technische vakken

De sociale partners engageren zich om hun regionale en sectorale netwerken te mobiliseren om een behoeftedekkend aanbod van stageplaatsen te voorzien.

Actielijn 4: Het uitwerken van de rol van stagebemiddelaars (ruimer op te vatten als bemiddelaars van samenwerkingsinitiatieven tussen scholen en ondernemingen/instellingen)

In het streven naar meer werkpleklers blijken vraag en aanbod niet altijd op elkaar afgestemd. Er is soms nood aan leerlingen om bepaalde stageplaatsen in te vullen. Anderzijds signaleren scholen ook een tekort aan stageplaatsen naar opleiding en regio. Om hieraan tegemoet te komen, dient meer aandacht besteed te worden aan de rol van de stagebemiddelaar.

Stagebemiddelaars, gekenmerkt door sterke banden met het bedrijfsleven, kunnen, op aanvraag van zowel bedrijven en/of scholen die problemen signaleren, het stageaanbod in een bepaalde regio naar scholen overbrengen.

In dit opzicht fungeren zij als ondersteuning voor de stagebegeleiders binnen scholen. Het is hun taak bijkomende bruggen te creëren tussen scholen en bedrijven als stages moeilijk te organiseren zijn.

Regionale Technologische Centra (er zijn vijf RTC's, een per provincie) hebben als taak voor scholen vraag en aanbod naar hoogtechnologische apparatuur op mekaar af te stemmen en leerlingen op die wijze toegang te bieden tot technologie die buiten het bereik van de gemiddelde school ligt. Een tweede taak betreft de afstemming van vraag en aanbod naar stages voor leerlingen, een derde nascholing faciliteren op het vlak van nieuwe technologieën. Ten slotte, een platform creëren waarbinnen onderwijsinstellingen en ondernemingen of organisaties ervaringen kunnen uitwisselen.

Met het oog op die laatste taak wensen we een initiatief te nemen: er is immers nog veel werk om te prospecteren op welke (creatieve) wijzen onderwijsinstellingen en ondernemingen/organisaties kunnen samenwerken. Niet alleen wordt de match niet altijd gemaakt, vaak kleurt de samenwerking ook binnen traditionele lijntjes.

Timing	Stappenplan
2007-2008	<p>Het evaluatie- en tevredenheidsonderzoek in verband met de Regionale Technologische Centra, georganiseerd door de afdeling Instellingen en leerlingen Secundair Onderwijs, kan inzicht verschaffen in de vraag naar en de noodzaak van stagebemiddelaars. Scholen zullen enerzijds bevraagd worden naar hun tevredenheid omtrent de werking van RTC's tot op heden en anderzijds wordt gepeild naar toekomstige samenwerkingsmogelijkheden tussen onderwijs en bedrijfswereld.</p> <p>Voorlopige resultaten geven aan dat slechts occasioneel scholen via het RTC-kanaal stageplaatsen zoeken/vinden.</p> <p>Om hierin verandering te brengen willen we onderzoeken of het wenselijk is om stagebemiddelaars in RTC's in te zetten. Indien geopteerd wordt stagebemiddelaars in te schakelen in gesignaleerde probleemsituaties, kan de rol van stagebemiddelaars als onderdeel onderhandeld worden in het kader van de</p>

<p>nieuwe beheersovereenkomsten die zullen ingaan vanaf 1 januari 2008 tot 2010. Inhoudelijk is dit decretaal mogelijk en zou de werking van RTC's opentrekken gezien zij zich vandaag binnen hun werkingsgebied voornamelijk focussen op nijverheidstechnische studiegebieden, meer bepaald op het aspect uitrusting en apparatuur.</p> <p>Hierbij aansluitend:</p> <ul style="list-style-type: none">- Stagebemiddelaars kunnen in hun werking opleidingscoördinatoren in scholen en sectorconsulenten ondersteunen- Stagebemiddelaars kunnen in hun werkzaamheden gebruik maken van de faciliteiten van het stageforum- Stagebemiddelaars staan primair in voor de matching tussen leerlingen en leerwerkplekken te optimaliseren- Er moet een optimale afstemming zijn tussen de stagebemiddelaars en de sectorconsulenten

Actielijn 5: Een voltijds engagement voor deeltijds lerende jongeren

Het deeltijds onderwijs bestaat sinds 1983 en telt ongeveer 6000 leerlingen, van wie slechts de helft op een of andere wijze ook deeltijds aan het werk is. Er zijn enkele honderden leerlingen die in centra voor deeltijdse vorming op zoek zijn naar orde en structuur en een aangrijpingspunt om zelf ook stappen te zetten naar de arbeidsmarkt. Meer dan 4000 leerlingen in de leertijd werken vier dagen bij een patroon en volgen een dag per week les in een Syntra-vestigingsplaats.

We zijn klaar met een conceptnota om het beleid ter zake meer samenhang te geven: een voltijds engagement voor iedereen, meer helderheid in wie wat doet, volwaardige erkenning van afwisselend leren en werken, een traject op maat voor iedereen met een leerlingnabije trajectbegeleiding. CLB en VDAB worden van nabij betrokken. Er wordt een sterk appél gedaan op sectoren maar ook op lokale besturen om tewerkstellingsplaatsen te creëren. In sectorconvenants worden daarover engagementen opgenomen. Het stelsel van brugprojecten en voortrajecten werd uitgebreid en verbeterd. Gegevensregistratie en monitoring van prestaties van instellingen worden op punt gesteld.

Deze nota zal eind mei voorgelegd worden aan de VESOC-partners

Engagementen sociale partners

De sociale partners engageren zich om voldoende werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen in functie van een voltijds engagement. Het vorige Vlaams werkgelegenheidsakkoord bepaalde engagementen ten aanzien van werkervaringsplaatsen en een groeipad voor voortrajecten en brugprojecten. We gaan ervan uit dat steeds meer jongeren een voltijds engagement moeten realiseren. Dit veronderstelt dat naast het groeipad voor voortrajecten en brugprojecten, de sociale partners hun engagementen ten aanzien van werkervaringsplaatsen voor arbeidsmarktrijpe jongeren verder op peil brengen en versterken. Hiertoe engageren de sociale partners zich om hun regionale en sectorale netwerken te mobiliseren om een voldoende aantal werkervaringsplaatsen te voorzien.

Actielijn 6: Het structureel inbouwen van opleidingsstages van werkzoekenden tijdens een VDAB-opleiding via een sectorale aanpak

CA – fiche 2 – Meer en beter werkplekleren – akkoord

Stage wordt door de VDAB beschouwd als een volwaardige leervorm die door de VDAB-competentiecentra wordt toegepast in combinatie met andere leervormen met als oogmerk het realiteitsgehalte van de opleidingen te vergroten en de aansluiting van de opleiding met de arbeidsmarkt te bevorderen.

Vanuit de overtuiging van de volwaardigheid van deze leervorm wil de VDAB via een gericht beleid, in samenwerking met sectoren en d.m.v. een gefaseerde aanpak deze leervorm maximaal in zijn opleidingsaanbod introduceren.

Om dit te kunnen realiseren dringt er zich een vereenvoudiging op van de huidige diverse stagesystemen die bestaan bij de VDAB. Het betreft de volgende stagevormen voor cursisten die een opleiding volgen bij de VDAB-competentiecentra: de alternerende stage, voltooiingsstage en de collectieve opleiding op de werkvloer. Deze stagevormen hebben allemaal de competentieversterking van de cursist tot doel maar onderscheiden zich onderling in het tijdstip van de stage tijdens het leertraject, de duurtijd van de stage en de bijdrage die aan de werkgevers wordt gevraagd.

Met het doorvoeren van deze vereenvoudiging van de stagevormen wenst VDAB volgende effecten te genereren:

- Een administratieve vereenvoudiging
- Een conceptuele harmonisering van alle opleidingsstages voor alle sectoren, zowel deze van de VDAB als deze van derden
- Een toename van het aantal stages, dus van het werkplekgericht handelen (bereidt voor op de realiteit van de werkplaats)

Kenmerkend voor het concept van de opleidingsstage is:

- De stage vindt plaats tijdens de opleiding van de werkzoekende.
- Per sector worden de specifieke modaliteiten ervan in overleg bepaald. De overeengekomen stageformule wordt per sector uniform toegepast en vastgelegd in de sectorconvenanten; waar relevant, wordt de specifieke reglementering van de sector in acht genomen.
- EVC-principes worden geoperationaliseerd.
- Indien de stageplaats als een leerwerkplek kan worden beschouwd, is de stage gratis voor de werkgever (deontologische code is noodzakelijk)
- Het statuut van de stagenemer blijft dat van werkzoekende.
- De cursist vervult zelf een actieve rol bij het zoeken van een stageplaats en wordt daarbij gecoacht.
- Er is een aangepaste en aan de persoon afgestemde stageopvolging door stagebegeleiders, gestuurd vanuit de sectoren, in overleg met de VDAB.
- Ook voor de door de VDAB erkende opleidingen zal dit systeem van toepassing zijn.
- Arbeidsmarktregie zal een kwaliteitsopvolgingsstelsel uitwerken, de competentiecentra zullen dit opvolgen/bijstellen in toepassing.

Timing	Stappenplan
Lange termijn	<p>Qua sectoren en overeenkomstige opleidingsprogramma's zal het groeiproces naar de inbouw van meer werkplekleren in de opleiding en het certificeren ervan, meerdere jaren in beslag nemen.</p> <p>Voor de realisering van het nieuwe stagebeleid wordt een gefaseerde vooropgesteld waarbij aandacht zal gaan naar onderhandelingen met sectoren over de overeenkomsten en het uitschrijven van een deontologische code. Daarnaast zal er worden geïnvesteerd in instrumentwikkeling.</p>

CA – fiche 2 – Meer en beter werkplekieren – akkoord

Korte termijn	<p>Om het voorgestelde nieuwe stageconcept te operationaliseren wordt een gefaseerde en sectorale aanpak gehanteerd.</p> <p>Fase 1) Na goedkeuring van het nieuwe stageconcept zal er een beslissing worden gevraagd over de invoering van dit nieuwe stageconcept door de derden, erkend door de regisseur, die werkzoekenden opleiden.</p> <p>Fase 2) Sectorale implementatie</p> <p>De sectoren worden geïnformeerd over het concept en er worden onderhandelingen opgestart over de aanpassing/aanvulling van de overeenkomsten en het uitschrijven van een deontologische code. Binnen deze overeenkomsten worden de opleidingen waarvoor stages worden ingericht bepaald en de duur en organisatievorm vastgelegd. Eveneens wordt de opstartdatum en de aansturing van de stagebegeleiders afgesproken.</p> <p>Fase 3) De VDAB organiseert in overleg en samenspraak de voorbereiding en de instrumentontwikkeling:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Ontwikkeling van een stagelogboek voor stagiairs▪ Aanduiding en opleiding van stagebegeleiders▪ Installatie van monitoringsprocedures▪ Opleiding/briefing van instructiepersoneel en leidinggevenden▪ Afstemming arbeidsmarktregie/competentiecentra met derden <p>Fase 2 en 3 worden slechts opgestart na fase 1 maar overlappen elkaar deels in de tijd. Het nieuwe stageconcept wordt niet op één moment voor alle opleidingen ingevoerd maar op het ritme aangegeven door de sectoren.</p> <p>Deze gefaseerde aanpak laat toe dat de VDAB een ervaringsgerichte inschatting kan maken van de caseload voor de stagebegeleiders. Op basis daarvan kan dan zowel sectoraal als op Vlaams niveau een scherpere parameterisering van de omkadering aan stagebegeleiding bepaald worden.</p>
---------------	---

Engagementen sociale partners

De sociale partners werken mee om tot sluitende afspraken en sterke engagementen te komen over het aantal en de kwaliteit van de stageplaatsen die de sector voor werkzoekenden ter beschikking stelt. Het aantal ter beschikking gestelde stageplaatsen dekt zo veel mogelijk de behoefte aan stages. Het dient te gaan om interessante stageopdrachten die aansluiten bij de opleiding en gepaard gaan met een verantwoorde stagebegeleiding door de stagegever en het VDAB- competentiecentrum.

Het nieuwe stagebeleid zal mee door de sectorale sociale partners vorm krijgen. De overeenkomsten tussen de VDAB en de sector, en de bijhorende deontologische code zullen worden opgenomen in de sectorconvenanten.

Actielijn 7: Syntra Vlaanderen onderzoekt de wenselijkheid en mogelijkheden om het stagebeleid te versterken in de ondernemersvorming

CA – fiche 2 – Meer en beter werkplekieren – akkoord

Tegen 1 september 2007 bereidt Syntra Vlaanderen een actieplan voor. Dit zal voorgelegd worden aan de VESOC-werkgroep.

Engagementen sociale partners

De sociale partners engageren zich om het actieplan van Syntra Vlaanderen te ondersteunen.

Budget

Ter versterking van de alternering in het onderwijs wordt bovenop het huidige budget van de proeftuinen een budget voorzien van 1.000.000 euro (2007-2009). Hiermee kunnen twintig bijkomende proeftuinen die inzetten op alternering gerealiseerd worden.

Voor de stagebemiddelaars wordt een budget van 900.000 euro gereserveerd (2007-2009). Hiermee kunnen per provincie drie stagebemiddelaars ingeschakeld worden.

FICHE 3: Actieplan ondernemend onderwijs

Verbinding met andere elementen uit de CA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid): *bruggen tussen leren en werken, kwalificatiestructuur, competentiedenken en -ontwikkelen*

Strategische doelstelling

We willen meer jongeren aanzetten om verantwoordelijkheid te nemen voor een eigen bedrijf.

Het bevorderen van ondernemerschap is essentieel in het aanscherpen van de werkgelegenheid, en het verbeteren van het concurrentievermogen en de economische groei, in heel Europa. Momenteel ligt echter ondernemerschap, internationaal gezien, laag in Vlaanderen. Volgens de Global Entrepreneurship Monitor scoorde Vlaanderen in 2004 qua gemiddelde ondernemingsgraad 2,7%. Dit ligt ver onder het globale gemiddelde van 9,3% en is het laagst van alle West-Europese landen (EU-gemiddelde = 5,4%).

De Vlaamse Regering heeft zich dan ook geëngageerd om te investeren in meer en beter ondernemerschap. In navolging daarvan werken we een beleid uit om ondernemen te stimuleren in het onderwijs.

Binnen het onderwijs wordt vanaf de kleuterklas gewerkt aan het bevorderen van ondernemingszin, dit wil zeggen een ondernemende geest, waarbij de meest kenmerkende competenties creativiteit en zelforganisatie zijn.

Met ondernemerschap willen we een stapje verder gaan. We richten ons hierbij op de competenties die nodig zijn bij het opstarten van een onderneming.

Er bestaan heel wat initiatieven om ondernemerschap in scholen aan te moedigen, in veel gevallen zeer succesvolle formules. Het is voor onderwijsinstellingen niet altijd gemakkelijk om daar een keuze in te maken. Sommige vinden heel duidelijk hun gading en gaan aan de slag. Andere laten het afweten. We willen die initiatieven meer stroomlijnen, om zo een duidelijk signaal te geven, naar de maatschappij, maar ook naar de scholen, de leerlingen en hun ouders.

Met het actieplan Ondernemend Onderwijs werken we eraan deze strategische doelstelling te

realiseren aan de hand van een aantal operationele doelstellingen :

- Meer aandacht aan ondernemingszin, vooral in het Basisonderwijs en in de 1^{ste} graad van het secundair onderwijs
- Meer aandacht aan ondernemerschap in de 2^{de} en 3^{de} graad van het secundair en hoger onderwijs
- Leerlingen en studenten bewuster maken van de mogelijkheid om te kiezen voor een loopbaan als ondernemer : je kan niet alleen werknemer, maar ook ondernemer worden.

Actoren

CA - fiche 3 - Ondernemerschap – akkoord

- * Project Strategisch Onderwijs- en Vormingsbeleid
- * Departement Onderwijs en Vorming
 - Instellingen en Leerlingen Secundair Onderwijs
 - Dienst Beroepsopleiding
 - Dienst voor Onderwijsontwikkeling
- * Departement Werk en Sociale Economie
- * Departement Economie, Wetenschap en Innovatie
- * Club Gouvernance
- * Agentschap Syntra-Vlaanderen
- * Unizo, VOKA
- * Koning Boudewijnstichting

Plan van aanpak

Actielijn 1: Kenniscentrum Competento

Om onderwijsinstellingen wegwijs te maken in het diverse aanbod van initiatieven in het kader van ondernemerschap / ondernemingszin, zal het kenniscentrum ondernemersvorming, dat de naam *Competento* draagt, verder uitgebouwd worden. Dit kenniscentrum werd in 2006 opgericht binnen Syntra Vlaanderen, de draaischijf ondernemersvorming.

De website www.competento.be biedt iedereen die ondernemerscompetenties willen aanleren, waaronder leerkrachten de mogelijkheid om op een gestructureerde manier informatie te vinden over het aanbod, maar ook concreet lesmateriaal en een kalender van specifieke initiatieven.

Actielijn 2: Ondernemersklasseweek

Jaarlijks organiseren we een ondernemersklasseweek. Hiermee willen we meer zichtbaarheid geven aan ondernemerschap en de verschillende initiatieven in onderwijs op dit vlak. Tijdens de ondernemersklasseweek worden scholen die nog niet overtuigd zijn uitgenodigd om er ook werk van te maken.

De doelstellingen van de ondernemersklasseweek zijn:

- het ondernemen te stimuleren in het onderwijs via contacten tussen onderwijs en bedrijfsleven, en dit voor alle onderwijsniveaus;
- de netwerkvorming tussen onderwijs en bedrijfsleven te vergemakkelijken;
- een positieve beeldvorming rond ondernemen te bevorderen;
- de sociale cohesie te versterken (o.a. via rol ouders-ondernemers);
- de bestaande initiatieven breder kenbaar te maken;
- de leerlingen die kiezen voor een opleiding tot zelfstandige er goed op voor te bereiden

Begin 2007 vond een eerste editie plaats. In februari 2008 wordt opnieuw een ondernemersklasseweek ingericht. Er zal gefocust worden op een specifiek aspect van ondernemerschap (nog te bepalen), zodat al de scholen hierrond kunnen werken en de aanbieders van initiatieven zich hierop kunnen richten. Hiervoor wordt nu reeds overleg opgestart met de pedagogische begeleidingsdiensten. Ook hoger onderwijs zal in 2008 betrokken worden bij de ondernemersklasseweek.

Actielijn 3: Dialoog en kritieke succesfactoren

CA - fiche 3 - Ondernemerschap – akkoord

We zwengelen een dialoog over ondernemerschap in onderwijs aan via een opdracht aan de Koning Boudewijnstichting (KBS).

Kritieke succesfactoren om het ondernemerschap in het onderwijs te bevorderen (KBS, voorjaar 2007)

De bedoeling in het project van de KBS is een kritische analyse te maken van de factoren die ondernemerschap kunnen bevorderen (in alle onderwijsniveaus en -vormen), en op die basis aanbevelingen te formuleren.

Concreet bestaat het project uit de volgende onderdelen:

- uitvoeren van een literatuurstudie over het thema “ondernemerschap en onderwijs”
- gesprekken voeren met de verscheiden actoren die in binnen- en buitenland actief betrokken zijn bij de bevordering van ondernemerschap via het onderwijs
- samenvatten van de bevindingen in een werkdocument
- aftoetsen van deze bevindingen door een aantal panels van experts en actoren op het terrein
- opstellen van een eindrapport met concrete aanbevelingen.

In de panelgesprekken komen diverse actoren aan bod, d.w.z. aanbieders van initiatieven, onderwijsexperten, schooldirecties, leerkrachten en docenten en bedrijven. De brugprojecten Onderwijs – Economie, proeftuinen en voortrekkersbedrijven worden ook betrokken in de panelgesprekken.

Najaar 2007 : Symposium “Ondernemerschap en Onderwijs”

Dit symposium is gericht naar zowel beleidsmakers als naar de actoren in de onderwijs- en bedrijfswereld. De centrale vraag in dit symposium is hoe het ondernemerschap in Vlaanderen kan bevorderd worden via het onderwijs. Deze vraag zal vanuit verschillende perspectieven en op een onderbouwde manier behandeld worden, met inputs uit binnen- en buitenland. Ook de eerste resultaten van het actieplan Ondernemend Onderwijs kunnen de revue passeren.

Doel van dit symposium is het sensibiliseren van voornamelijk beleidsmensen uit onderwijs over het belang van dit thema en de aanbevelingen aan beleidsmensen voor te stellen.

Actielijn 4: Brugprojecten Onderwijs - Economie

Het aanzwengelen van het ondernemerschap in het algemeen en het versterken van de brugfunctie tussen het onderwijsveld en de economische leefwereld in het bijzonder is een absolute topprioriteit. Daarom werden er brugprojecten economie-onderwijs opgestart. Hierin worden de volgende accenten gelegd :

- aanzetten tot ethisch en duurzaam ondernemen
- aanzetten tot internationaal ondernemen
- de afstemming en samenwerking met bestaande initiatieven
- de invulling van leemtes in het huidige onderwijs- en ondernemerslandschap

Actielijn 5: Leerondernemingen Unizo, mini-ondernemingen Vlajo, openbedrijvendagen Voka en andere

De leeronderneming van Unizo is een didactisch - pedagogische werkvorm waarbij een klas een eigen bedrijf, met eigen locatie, product, eigen kapitaal, naam, marketing en management opzetten in de school. De Leeronderneming wordt ingericht binnen de lestijden en vanuit het vakgebied van de opleiding. We ondersteunen leerondernemingen in BSO,

CA - fiche 3 - Ondernemerschap – akkoord

Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs, BUSO Deeltijds Kunstonderwijs. Experimenten worden opgestart in het TSO en Hoger Onderwijs.

De initiatieven van Vlajo, ondermeer de mini-ondernemingen, lopen in honderden scholen en beslaan behalve het secundair onderwijs ook verwante initiatieven in het basisonderwijs en het hoger onderwijs. Klassen die kiezen voor een mini-onderneming maken kennis met tal van interessante aspecten van ondernemingszin en/of ondernemerschap.

Ook andere formules, zoals de openbedrijvendagen van Voka zijn succesvol. We moeten ervoor zorgen dat deze en soortgelijke initiatieven afgestemd zijn en blijven op de algemene lijnen die we binnen ondernemerschap en onderwijs beogen. Geregeld overleg en geconcentreerde acties binnen een gemeenschappelijk kader (bv ondernemersklasseweek in onderwijs) zijn daarvoor belangrijk.

Actielijn 6: Initiatieven rond het attest bedrijfsbeheer

Rond het attest bedrijfsbeheer, de noodzakelijke voorwaarde om een onderneming te kunnen opstarten, zijn er verschillende zaken lopende :

- *WG Methodiek*

De inhoudelijke vernieuwing rond bedrijfsbeheer wordt voorbereid in een werkgroep. Hierin werd een voorstel uitgewerkt om de minimum leerstof bij te brengen aan de hand van het uitwerken van een ondernemingsplan. Dit voorstel wordt verder besproken met de verschillende pedagogische begeleidingsnetten.

- *Federale ontwikkelingen*

Ondertussen voert de *federale overheid* een studie uit over bedrijfsbeheer. Hierover plant men een overleg met de gemeenschappen.

Binnen deze studie is het de bedoeling om te kijken naar een actualisatie van de voorwaarden voor het behalen van het attest bedrijfsbeheer.

- *Proefproject kwalificatiestructuur*

In de proefprojecten van de *kwalificatiestructuur* zat ook een project rond bedrijfsbeheer. Dit wordt uitgevoerd door Syntra-Vlaanderen, i.s.m. de Arteveldehogeschool. In dit project werd het attest bedrijfsbeheer ingeschaald in de Vlaamse kwalificatiestructuur. Deze resultaten en bevindingen kunnen een hulp zijn bij de 2 voorgaande ontwikkelingen.

- *Studie vergelijking opleiding bedrijfsbeheer in CVO en Syntra*

Het doel van deze opdracht bestaat er in inzicht te krijgen in de verhouding van het aanbod van CVO en Syntra voor de opleidingen bedrijfsbeheer. Een ruimer inzicht is vereist in de wijze waarop deze twee actoren de aanpak van de opleidingen bedrijfsbeheer opvatten, invullen en realiseren. Meer inzicht in de aanpak van deze opleidingsinstanties kan immers leiden tot een betere afstemming van hun doelstellingen, aanbod en doelgroep.

Budget

CA - fiche 3 - Ondernemerschap – akkoord

Voor het actieplan ondernemend onderwijs werden reeds middelen voorzien binnen de meerjarenbegroting van de ministers van de beleidsdomeinen Onderwijs en Economie, alsook binnen het meerbanenplan (beleidsdomein Werk).

Engagementen sociale partners

De sociale partners engageren zich om mee uitvoering te geven aan het actieplan ondernemend onderwijs.

FICHE 4: versterken van EVC

STRATEGISCHE DOELSTELLING

Competenties van lerenden, werkenden en werkzoekenden inzetten, ontwikkelen en erkennen. EVC maakt het potentieel aan competenties die mensen hebben opgebouwd zichtbaar, waardeert dit potentieel op passende wijze en maximaliseert zo de inzetbaarheid ervan op de arbeidsmarkt. EVC zorgt er zo voor dat er meer instroom gegeneerd wordt naar de arbeidsmarkt en dat het beschikbaar potentieel talent wordt vergroot.

EVC maximaliseert bovendien ook de inzetbaarheid bij opleiding en vorming, evc werkt immers stimulerend ten aanzien van verdere competentieontwikkeling.

EVC is een instrument dat meer mensen tot competentieontwikkeling kan stimuleren, aan een job kan helpen en mensen beschermt tegen jobverlies. Het bevordert m.a.w. de werkzaamheid.

We versterken daarom het beleid inzake EVC op de arbeidsmarkt en bij opleiding en vorming. Hierbij staan **vier actielijnen** centraal, namelijk:

1. *versterken van het ervaringsbewijs*
inzetten van het ervaringsbewijs als een krachtig instrument met een zo groot mogelijke doeltreffendheid en doelmatigheid;
2. *uitbreiden van EVC-initiatieven op de arbeidsmarkt*
zichtbaar maken en waarderen van competenties op de werkvloer, na werkervaring, tijdens herstructurering en outplacement, in loopbaanplanningssystemen, enz.;
3. *optimaliseren van EVC in functie van verkorte onderwijs- en opleidingstrajecten en kwalificering*
bij verdere competentieontwikkeling gaan we zoveel als mogelijk verder op reeds verworven competenties.
4. Een vierde actielijn overstijgt de actielijnen 1, 2 en 3, en wil vanuit een gemeenschappelijke visie werk maken van *een gecoördineerd en coherent EVC-beleid* in onderwijs, werk en cultuur, dat resulteert in **maximale erkenningsmogelijkheden** van de competenties die mensen verworven hebben.

ACTOREN

Om de actielijnen succesvol te realiseren is zowel samenwerking als een taakverdeling nodig tussen meerdere actoren.

Voor de actielijnen 1 en 2 zal het Departement Werk instaan voor de coördinatie van de maatregelen in verband met het ervaringsbewijs en voor het gebruik van het portfolio bij herstructurering en outplacement. De SERV geeft advies over de beroepenstructuren, beroepscompetentieprofielen en de standaarden voor het ervaringsbewijs. De VDAB stimuleert het gebruik van het portfolio bij werkzoekenden. De sectorale sociale partners werken aan een visie over het ervaringsbewijs voor hun sector, zoeken naar mogelijkheden om het gebruik van het ervaringsbewijs aan te moedigen en andere EVC- initiatieven ingang te doen vinden.

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

Voor actielijn 3 werkt het departement Onderwijs en Vorming de nodige initiatieven uit samen met het Departement Werk, VDAB en Syntra Vlaanderen.

Actielijn 4 wordt gestuurd vanuit het OVW-project. Het Departement Onderwijs en Vorming, het departement Werk en het departement Cultuur werken hier samen aan een samenhangend EVC-beleid. De overheid zal een overkoepelende kwalificatiestructuur ontwikkelen en implementeren die een gemeenschappelijk kader voor de erkenning van verworven competenties in werk, onderwijs en vorming biedt.

PLAN VAN AANPAK

Actielijn 1: het ervaringsbewijs krachtiger inzetten met een zo groot mogelijke doeltreffendheid en doelmatigheid

Met deze actielijn willen we het ervaringsbewijs krachtiger inzetten daar waar het meest nodig is en tegelijkertijd het ervaringsbewijs op kruissnelheid brengen met een zo groot mogelijke doeltreffendheid en doelmatigheid. We werken op 2 actiepunten:

- (1) een steviger oriëntering van het ervaringsbewijs, en
- (2) een krachtiger ontwikkeling van het ervaringsbewijs.

(1) Een steviger oriëntering van het ervaringsbewijs

Wat?

We willen het ervaringsbewijs een **duidelijke oriëntering** meegeven door antwoorden te geven op de volgende vragen: “voor welke knelpunten, welke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en voor welke doelgroepen zetten we het instrument vooral en zo rendabel mogelijk in?”

We willen het ervaringsbewijs daar inzetten waar het meest nodig is en we willen met het ervaringsbewijs streven naar zoveel mogelijk succeservaringen voor mensen. Dit betekent dat we vanuit voorgaande prioriteiten kiezen voor:

- beroepen/funcities waarvoor het moeilijk is competente kandidaten te vinden;
- beroepen/funcities die kansen bieden aan bepaalde meer kwetsbare groepen;
- beroepen/funcities die zich in ontwikkelende marktniches bevinden (of met andere woorden die competenties die “nieuw” ontstaan op de arbeidsmarkt);
- beroepen/funcities waarvoor geen of weinig instroom vanuit onderwijs bestaat (of het aanvullen van competentieleemtes via de arbeidsmarkt).

We streven daarbij naar een **evenwichtige mix** van doelgroepen, beroepen en functies met voldoende aandacht voor schaalgrootte d.w.z. een zo groot mogelijk bereik én impact van het ervaringsbewijs op de arbeidsmarktpositie. Het ervaringsbewijs wordt dus niet uitsluitend georiënteerd naar doelgroepen en knelpunten.

Voordelen:

- dat burgers hun loopbanen sneller en beter in eigen handen kunnen nemen omdat ze daartoe de goede instrumenten krijgen aangereikt,

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

- dat een push wordt gegeven aan groeinitiatieven en dus bottlenecks in de economische ontwikkeling sneller kunnen worden opgelost of zelfs voorkomen,
- dat de kansen vergroten van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt,
- dat competenties die "nieuw" ontstaan op de arbeidsmarkt tijdig onderkend en erkend worden zodat het andere potentiële arbeidskrachten aantrekt om zich daarop te ontwikkelen en bekwamen,
- dat we duidelijke succeservaringen creëren zodat een stijgende trend ontstaat in de behoefte en vraag naar ervaringsbewijzen.

Acties:

We verwachten van (sectorale) sociale partners dat zij hiervoor een (sectoraal) beleid uittekenen. Daarvoor organiseren we midden/eind juni 2007 een event met en vanuit (sectorale) sociale partners. Het event is een gezamenlijk initiatief van SERV, Departement en kabinet Werk. Inzet van dit event is het responsabiliseren van de sectorale sociale partners om werk te maken van een duidelijke oriëntering (ingebed in een langetermijnvisie) van het ervaringsbewijs. Op dit event willen we sectoren denkkaders en handvaten meegeven voor het uittekenen van een wenselijk en zinvol groeipad van ervaringsbewijzen binnen de sector. In het uitwerken van een sectoraal competentiebeleid (zie fiche 10 – sectorale invalshoek) maakt het uittekenen van dergelijk sectoraal beleid ten aanzien van ervaringsbewijzen en evc een belangrijke actielijn uit.

(2) Een krachtigere ontwikkeling van het ervaringsbewijs

Vanuit het streven naar een grotere doeltreffendheid en doelmatigheid van het ervaringsbewijs, verkennen we een nieuwe piste voor het sneller en meer efficiënt ontwikkelen van standaarden, namelijk **het competentienagementsysteem**.

Het competentienagementsysteem moet gezien worden als een vernieuwd en ICT-ondersteund systeem voor het ontwikkelen van beroepsstructuren, beroepscompetentieprofielen en standaarden. Het systeem biedt aldus een kaart van economische activiteiten en daaraan verbonden competenties. Het werkproces achter het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen en standaarden zal daarbij geïnformatiseerd en geprofessionaliseerd worden. Er kan op een veel breder inbreng van experts (namelijk sectorale sociale partners, het directe werkveld en eventueel andere experts) beroep gedaan worden en er zal zo veel mogelijk gebruik gemaakt worden van reeds bestaand, binnenlands en buitenlands materiaal. Hiermee vermijden we dubbelwerk en worden de werkzaamheden gestroomlijnd met Europese en internationale ontwikkelingen.

Het competentienagementsysteem wordt onder de naam COMPETENT ontwikkeld door de SERV i.s.m de VDAB, die hier als technische partner optreedt. Het project COMPETENT wordt gefinancierd door ESF (doelstelling 3, zwaartepunt 4) en hefboomkrediet ten belope van 1.500.000 euro. Het project loopt 1,5 jaar en omvat een testfase van het competentienagementsysteem.

Het competentienagementsysteem brengt een versnelling te weeg in een belangrijk onderdeel van de ganse weg van selectie van een beroep tot en met de eigenlijke instap van een individu met het oog op het verkrijgen van het ervaringsbewijs voor dat beroep in kwestie, met name de ontwikkeltijd van standaarden. Ook andere factoren kunnen inwerken op het versneld inwerking doen treden van ervaringsbewijzen zoals de totstandkoming van een sectoraal beleid. Dit laat toe dat we kunnen anticiperen op mogelijke beroepen en al actoren in stelling kunnen brengen voor de start van ontwikkelwerk van standaarden en desgewenst ook beroepscompetentieprofielen, voor het creëren van verder draagvlak, voor het zoekwerk naar kandidaat-testcentra, ... Ten slotte zal in de context van het jaarrapport (najaar 2007) onderzocht worden in hoeverre de procedure administratief verlicht kan worden.

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

Beroepscompetentieprofielen spelen niet alleen een rol bij het bepalen van de standaarden voor de ervaringsbewijzen maar ook bij het ontwikkelen van kwalificaties voor de kwalificatiestructuur. Het competentie-managementsysteem levert materiaal voor de kwalificatiestructuur. Op die manier worden de inspanningen voor een competentie-managementsysteem en de inspanningen voor de ontwikkeling van een kwalificatiestructuur gebundeld, en worden beide in dezelfde lijn ontwikkeld.

3. Het voeren van promotie voor het ervaringsbewijs

Om een draagvlak te creëren en het ervaringsbewijs ingang te doen vinden op de werkvloer, is er nood aan het voeren van een stevig promotiebeleid rond de meerwaarde en het gebruik van het ervaringsbewijs, zowel naar werkgevers als werknemers en werkzoekenden.

Acties en werkinstrumenten

Het Departement Werk wil in samenspraak met alle genoemde actoren volgende acties opzetten en mee instaan voor de ontwikkeling van volgende instrumenten.

- De organisatie van een event met (sectorale) sociale partners (juni 2007) om de draagkracht te vergroten en de sectoren strategisch te laten nadenken over zinvolle ervaringsbewijzen in hun sector (trappen, Europese richtlijnen, professionalisering sector, ...).
- Het op kruissnelheid brengen van de ervaringsbewijzen waarbij volgend groeipad richtinggevend is:
 - o Aantal beroepen:
 - Lijst 2005: 10
 - Lijst 2006: 26
 - Lijst 2007: 30
 - Lijst 2008: 40
 - o Gelet op de tijd die nodig is voor het uitrollen van de dienstverlening (ontwikkelen standaarden, voorbereiding en erkenning testcentra, op punt stellen van praktijkproeven), volgt de effectieve instap in het ervaringsbewijs door personen pas een jaar later. Onder meer met het gebruik van het competentie-managementsysteem kan dit huidige ritme, althans voor wat betreft het ontwikkelritme van de standaarden en beroepscompetentieprofielen, versneld worden.
- Het ontwikkelen en testen van het competentiemanagementsysteem (project COMPETENT, start: januari 2007, looptijd 1,5 jaar) op basis van een flexibel fijnmazig systeem van competentiebeschrijvingen en op basis van een eenvormig begrippenkader en een gemeenschappelijke competentietaal (syntax en woordenschat) waardoor:
 - o instapmogelijkheden en bruggen tussen competenties/functies inzichtelijk gemaakt worden,
 - o een uniforme competentietaal wordt ontwikkeld,
 - o het ontwikkelproces van standaarden versneld en efficiënter kan verlopen,
 - o zoveel mogelijk bestaand materiaal meegenomen kan worden,
 - o aansluiting wordt gevonden bij Europese en internationale ontwikkelingen.
- Het implementeren van dit competentie-managementsysteem op middellange termijn.
- Het opzetten van een systeem van functionele behoefte-detectie, ondersteund door het competentie-managementsysteem
 - o om te bepalen wat zinvol te certificeren competenties en beroepen zijn in functie van de prioriteiten voor ervaringsbewijzen
 - o om te achterhalen welke evoluties op het vlak van competentievereisten er zijn en of er aanpassingen moeten gebeuren aan bv de standaarden, om zo een proactief en actueel beleid te kunnen voeren
- Het opzetten van een netwerk van experts om

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

- specifieke vragen en problemen mbt standaarden efficiënt op te lossen (bv hoe vertalen van reglementeringen in correcte succesindicatoren)
- algemene problemen bv toegankelijkheid van beroepen, toegangsvoorwaarden voor assessment efficiënt op te lossen.
- Het ontwikkelen en implementeren van een e-government toepassing (met beheersysteem) voor het uitrollen van de dienstverlening (oktober 2007). Om de verwachte toename van ervaringsbewijzen (zowel het aantal titels als het aantal aanvragen) op te vangen is een performante e-government toepassing essentieel. Deze moet de klantvriendelijkheid verhogen, een groot deel van de aanvraag automatiseren en toelaten om via een datawarehouse beleidsrelevante informatie (monitoring) te ontsluiten. Er kunnen voor deze toepassing 3 diensten onderscheiden worden:
 - ten behoeve van *klanten* (burgers, bedrijven, intermediairen,
 - ten behoeve van *interne organisatie* Departement Werk
 - opvolgen van deadlines verbonden aan de verschillende cycli (doelmatiger en efficiënter aansturing van ervaringsbewijs)
 - opvolgen van adviezen SERV en besluiten
 - ten behoeve van *monitoring* (in functie van oplevering jaarrapport)
- Het faciliteren van de professionalisering van de testcentra door:
 - organisatie van een studiedag (workshops) (september 2007)
 - themawerking: platform voor ervaringsuitwisseling (doorlopend)
- Het onderzoeken van een borgingssysteem voor het testinstrumentarium van de testcentra dat toelaat testen te screenen op validiteit, betrouwbaarheid en non-discriminatie (bv. cultuurvrijheid, drempelvrijheid voor arbeidsgehandicapten,...). Dit laatste ook voor de standaarden.

Miv onderzoeksbudget voor specifieke opdrachten (bv. validiteit en betrouwbaarheid van testen, non-discriminatie in standaarden)

Timing: begin 2008
- Het opzetten van een gerichte communicatiecampagne (juni 2007 en verder) voor:
 - de oriëntering van het ervaringsbewijs te realiseren
 - een civiel effect te realiseren: overtuigen van win win naar werkgevers (Miv actieplan voorbeeldrol MVG)
 - informeren van werkzoekenden en werknemers over de meerwaarde en mogelijkheden van het ervaringsbewijs
- Het uitwerken van een actieplan inzake het informeren en toeleiden van werkzoekenden naar het ervaringsbewijs (VDAB).

Actielijn 2: uitbreiden van EVC-initiatieven op de arbeidsmarkt

Wat?

We willen naast het ervaringsbewijs (wat een sterk beroepsgericht spoor is en een erkenning door de Vlaamse Overheid inhoudt) ook inzetten op **meer en andere initiatieven** op de arbeidsmarkt waarbij verworven competenties zichtbaar gemaakt en gewaardeerd worden. Naast een uitbreiding van het aantal initiatieven willen we ook de verschillende EVC-initiatieven, instrumenten en methodieken die op de arbeidsmarkt worden gebruikt op elkaar laten aansluiten.

Voordelen:

- dat we opstapjes in competentieontwikkeling mogelijk maken, zo kort mogelijke trajecten realiseren, opstapjes in een loopbaanperspectief, enz.

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

- dat competenties geheel of gedeeltelijk kunnen worden zichtbaar gemaakt en gecertificeerd en dus ingezet kunnen worden op de arbeidsmarkt, met als gevolg duurzame ontwikkeling voor sectoren, de mogelijkheid van persoonlijke ontwikkelplannen en individuele opleidingstrajecten (verkorting), een betere screening en toeleiding naar nieuwe banen, naar toekomstige mogelijkheden qua werkgelegenheid
- dat het waarden van verworven competenties doordringt in het competentiebeleid van bedrijven

Acties:

- het werken met persoonlijke ontwikkelplannen en portfolio's op de arbeidsmarkt breder ingang doen vinden (in bedrijven, in combinatie met andere tewerkstellingsmaatregelen bv stages, bij herstructurering en outplacement), concreet betekent dit dat:
 - o na elke stage, Wepplus en andere vormen van werkplekleren, bij herstructurering en outplacement elke werknemer beschikt over een portfolio dat zijn/haar verworven competenties zichtbaar maakt,
 - o actief gebruik gemaakt wordt van portfolio's in de sociale economie, dit biedt mogelijkheden aan werknemers om door te groeien naar de reguliere arbeidsmarkt,
 - o bedrijven in het kader van een competentie- en loopbaanbeleid ook evc kunnen aanwenden
- verspreiding van goede praktijkvoorbeelden rond het gebruik van portfolio (oa de projecten uit de ESF-oproep dd 2005: "Thematische oproep: gebruik van het competentiedenken in functie van persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsmarktgerichte ontplooiing; zoeken naar wegen voor het in kaart brengen, waarden en functioneel hanteren van competenties")

Werkinstrumenten:

- normeren van EVC-instrumenten in alle vormen en gedaanten bv portfolio, loopbaanspiegels, toekomstige EVC-instrumenten tot op het Europese niveau (binnen het kennisnetwerk onder coördinatie van O, V en W, zie actielijn 4):
 - o ontwerpen van set van gemeenschappelijke criteria waaraan een portfolio moet voldoen (teneinde EVC-initiatieven op elkaar te laten aansluiten) (december 2007)
 - o voor het ontwerpen van deze set van gemeenschappelijke criteria kunnen de praktijkvoorbeelden uit de thematische oproep (zie boven) als inspiratie gebruikt worden
- voor het zichtbaar maken van competenties verworven in en bij tal van werkervaringsprojecten zoals WEPplus, herstructurering en outplacement en diverse vormen van leren op de werkvloer zal men kunnen terugvallen op beroepscompetentieprofielen, die ontwikkeld worden binnen het competentie-managementsysteem (operationeel vanaf midden 2008) en die gebruikt worden voor het ontwikkelen van kwalificaties in de kwalificatiestructuur.

Actielijn 3: Optimaliseren van EVC in functie van verkorte onderwijs- en opleidingstrajecten

Het is de bedoeling om EVC-praktijken ook bij onderwijsverstrekkers en publieke opleidingsverstrekkers meer ingang te doen vinden met het oog op verkorte leer- of opleidingstrajecten.

We willen dit op een zo doeltreffende en doelmatige manier organiseren. Dit vraagt een wederzijdse erkenning en afstemming van elkaars EVC-toepassingen. Op die manier wordt vermeden dat eenzelfde persoon door diverse EVC-procedures moet. Volgende acties worden hiervoor opgezet.

Acties:

- verder doorvoeren en optimaliseren van het EVC-beleid binnen het hoger onderwijs,
- nagaan van de haalbaarheid en implementeerbaarheid om een instrument voor het erkennen en waarderen van eerder/elders verworven competenties in te zetten als alternatief voor de (vaak lastige) procedure van de erkenning van de gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's (eind 2007),
- evalueren van de gebruikte systematiek in het hoger onderwijs bij het bekwaamheidsonderzoek en het verlenen van vrijstellingen (eind 2008),
- zorgen voor een betere aansluiting en doorstroming van studieprogramma's van het hoger onderwijs voor sociale promotie naar studieprogramma's aan de hogescholen,
- opvolgen van de ontwikkelingen en de resultaten van een project dat hierover loopt in de VLOR,
- lancering van certificaatsupplementen (vanaf mei 2007) bij de bewijzen voor beroepsgerichte opleidingen die worden uitgereikt in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs (voltijds, deeltijds, modulair) en het volwassenenonderwijs. Het certificaatsupplement is één van de documenten die hoort bij het portfolio Europass. Het is een document dat men samen met het certificaat (bewijs) van de gevolgde beroepsopleiding ontvangt. Het certificaatsupplement bevat een beschrijving van de vaardigheden en competenties die de houder van een beroepscertificaat heeft verworven. Het doel van het certificaatsupplement is inzicht geven in de inhoud van een gevolgde opleiding en duidelijkheid verschaffen over waartoe iemand opgeleid is.
- aanmoedigen van EVC- praktijken binnen het volwassenenonderwijs door het verbeteren van de dienstverlening van de CVO's voor verkorte leertrajecten en als testcentrum voor het verwerven van een ervaringsbewijs,
- optimaliseren van het EVC-beleid binnen publieke opleidingsverstrekkers (VDAB, Syntra),
- erkennen van het ervaringsbewijs en het advies van een testcentrum in de EVC – praktijken van onderwijs- en opleidingsverstrekkers.

Actielijn 4: Gecoördineerd en coherent EVC beleid ter ondersteuning van de processen

Wat?

Met deze actielijn maken we werk van een gecoördineerd en coherent EVC-beleid in onderwijs, werk en cultuur, dat resulteert in maximale erkenningsmogelijkheden voor verworven competenties van personen. Het gaat over het gezamenlijk ondersteunen van zo veel als mogelijk gemeenschappelijke kaders, instrumenten en processen voor het erkennen van verworven competenties die in het kader van studie- en beroepskeuze, doorstroming in onderwijs, opleiding en vorming en bij loopbaanontwikkeling op de arbeidsmarkt ondernomen worden.

Acties:

- We werken aan een overkoepelende Vlaamse kwalificatiestructuur. De kwalificatiestructuur is een belangrijk instrument bij het ontwikkelen, erkennen en inzetten van competenties van mensen. Eén van de doelstellingen van de kwalificatiestructuur is te zorgen voor transparantie in kwalificaties. Transparantie houdt in dat kwalificaties op een éénduidige manier worden beschreven in competenties en worden ingeschaald in één van de vooropgestelde niveaus van het kwalificatieraamwerk. De onderlinge verhouding en de samenhang tussen kwalificaties wordt op die wijze duidelijk. We willen stimuleren dat de kwalificatiestructuur wordt gebruikt om duidelijk te maken welke instappen en overstappen op de arbeidsmarkt of binnen opleiding en vorming mogelijk zijn en welke competenties eventueel ontbreken om van de ene naar de andere

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

kwalificatie over te gaan. Door kwalificaties éénduidig te beschrijven en in te schalen kunnen de competenties waartoe opleidingen leiden beter worden afgestemd op de competenties die op de arbeidsmarkt vereist worden. Het laat ook toe om de competenties die via ervaring zijn verworven beter in te zetten. De voorbereidingen en besprekingen voor een Vlaamse kwalificatiestructuur zijn in volle gang en moeten tegen juli 2007 resulteren in een voorstel van ontwerpdecreet.

- Uitvoeren van en lessen trekken uit de OESO-thematic review over de ontwikkelingen in Vlaanderen rond de erkenning van informeel en niet-formeel leren. Het Vlaams landenrapport wordt voorzien tegen maart 2007. De doorlichting door de OESO- experts zal plaatsvinden in mei 2007. Eind 2007 is een afsluitend seminarie gepland waarbij de bevindingen uit de OESO-doorlichting en uit het Vlaams landenrapport worden gepresenteerd.
- het voorbereiden en implementeren van een kennisnetwerk (Timing: opstart najaar 2007) voor het ondersteunen van EVC-processen, gecoördineerd door OVW, zowel ter ondersteuning van het ervaringsbewijs, andere EVC-initiatieven op de arbeidsmarkt als EVC-initiatieven in onderwijs, opleiding en vorming. Volgende opdrachten kunnen opgenomen worden):
 - opvolgen van beleidsmatige en technische evoluties op vlak van EVC in Vlaanderen en internationaal,
 - ondersteuning bieden aan de testcentra, onderwijs- en opleidingsinstellingen op vlak van formats (portfolio), methoden, ontsluiting van testen, draaiboeken, enz.,
 - ontwerpen van een set van gemeenschappelijke criteria waaraan een portfolio moet voldoen (achterliggend doel: EVC-initiatieven op elkaar laten aansluiten) (december 2007)
 - informatieverzameling en verspreiding over goede EVC-praktijken, Indien nodig, zal daarbij beroep gedaan worden op externe expertise.

VERBINDING MET ANDERE TOPICS COMPETENTIEAGENDA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid)

Een EVC-beleid draagt ook bij aan andere doelstellingen van de Competentieagenda, namelijk:

- ondersteunen van lerenden, werkenden en werkzoekenden in hun zelfsturing en loopbaanontwikkeling door hen de juiste instrumenten aan te reiken
- realiseren van een betere match van competenties op arbeidsmarkt (zie sluitende aanpak)
- push geven aan competentiegericht en competentieontwikkelen strategisch beleid in bedrijven

Volgende acties werken daar vooral op in:

- Het ervaringsbewijs en andere EVC-instrumenten (talentenmap, portfolio) laten aanknopen bij het geheel van de instrumenten die binnen de competentieagenda opgezet worden. De EVC-instrumenten talentenmap, portfolio en ervaringsbewijs moeten dus ook ingezet om mensen verder op het pad van talentontwikkeling te brengen.
- Begeleiders en beoordelaars van de testcentra voor het ervaringsbewijs moeten ook aanvullend advies geven over bv. verdere opleidingstrajecten of correct doorverwijzen naar bv. loopbaandienstverlening.
- Ontwikkelen van een overkoepelende kwalificatiestructuur.

Budget

Budget voor het groeipad van de ervaringsbewijzen (ontwikkelwerk van de standaarden én werking van de testcentra) is voorzien binnen het nieuwe ESF-programma prioriteit 1.

Eind vorig jaar werden via het Hefboomkrediet en het ESF-programma, zw 4, maatregel 3 middelen vrijgemaakt voor de ontwikkeling van het competentie-managementsysteem. In 2008 en 2009 zal hiervoor vanuit de competentieagenda bijkomend 350.000 euro (2008) en 125.000 euro (2009) worden ingezet.

Voor de ondersteunende activiteiten ten aanzien van de versterking van EVC (organisatie event sociale partners, e-gov departement, kenniscentrum, borging standaarden, inschakelen experts) wordt in 2007 579.500 euro voorzien, in 2008 150.000 euro, en in 2009 50.000 euro.

ENGAGEMENTEN SOCIALE PARTNERS

Voor het versterken van het EVC – beleid op de arbeidsmarkt wordt van de (sectorale) sociale partners de volgende engagementen verwacht.

Mbt ervaringsbewijs

- We verwachten van (sectorale) sociale partners dat zij een sectoraal beleid en/of actieplan ten aanzien van ervaringsbewijzen uittekenen. Dit beleid en/of actieplan kan ondermeer volgende elementen omvatten:
 - o Een duidelijke oriëntering van het ervaringsbewijs in de sector: dit komt tot uiting in een duidelijke en weloverwogen selectie van beroepen
 - o Engagements van de sector mbt
 - het ontwikkelwerk voor de desbetreffende beroepscompetentieprofielen (indien nog niet opgemaakt) en standaarden,

CA – fiche 4 – EVC – akkoord

- het verder versterken en levendig houden van een draagvlak voor de ervaringsbewijzen in kwestie,
- het mobiliseren van mogelijke kandidaat-testcentra,
- het voeren van promotie naar het gebruik van het ervaringsbewijs binnen ondernemingen
- het activeren en toeleiden van werkzoekenden en werknemers naar het instappen in de ervaringsbewijsprocedure

- We verwachten van sociale partners dat zij de totstandkoming van dit sectoraal beleid en/of actieplan aanmoedigen, en dat zij, overkoepelend, engagementen opnemen ten aanzien van het creëren van draagvlak en het voeren van promotie voor het concrete gebruik van het ervaringsbewijs door werkgevers (bv. bij het aanwervings- en intern promotiebeleid). Ook naar werknemers en werkzoekenden toe promoten sociale partners het ervaringsbewijs.

Mbt uitbreiding EVC-initiatieven op de arbeidsmarkt

- sensibiliseren en aanmoedigen van andere EVC-initiatieven (gebruik en opmaak portfolio) op de werkvloer, in het bijzonder in de context van stages, herstructurering en outplacement

Mbt EVC initiatieven algemeen

- Een engagement mbt het ontwikkelen van de beroepscompetentieprofielen voor de uitwerking van kwalificaties in de kwalificatiestructuur.

FICHE 5: Jeugdwerkloosheid

1. DOELSTELLING

Onze conjunctuur trekt aan. Dit is een opportuniteit om ook inzake jeugdwerkloosheid een tand bij te steken zodanig dat de jongeren maximaal kunnen uitstromen naar werk. We moeten alle kansen die de arbeidsmarkt op dit ogenblik biedt voluntaristisch grijpen. Daartoe moet de doelgroep van jongeren sneller én een intensiever aanbod ontvangen, een aanbod dat maximaal toeleidt naar duurzame tewerkstelling.

2. DOELGROEP

Het plan richt zich op laag- en middengeschoolde (max. diploma of getuigschrift derde graad secundair onderwijs) jonge werkzoekenden (max. 25 jaar) die instromen in de werkloosheid.¹

3. PLAN VAN AANPAK

De uitgangspunten van de nog verder uit te werken aanpak bestaat uit de volgende elementen:

De jongeren ontvangen een intensief bemiddelingstraject naar werk waarbij gebruik wordt gemaakt van een evenwichtige mix tussen e-gov-tools (een uitbreiding van het campagnemanagementsysteem waardoor men relevante jobaanbiedingen krijgt via SMS en e-mail) en collectieve en individuele bemiddeling.

Dit traject start vroeger op dan voorheen, bij voorkeur vanaf dag één.

Nog meer dan voorheen wordt sterk vraaggestuurd gewerkt zodanig dat meer jongeren kunnen doorstromen naar duurzaam werk, o.a. door het introduceren van collectieve vacaturebemiddeling. Op regelmatige basis worden jonge werkzoekenden in de lokale werkwinkel uitgenodigd om het vacatureaanbod in de jobkranten te raadplegen, vacatures te selecteren en te bespreken met een consulent. Deze vacaturebemiddeling biedt ook inzicht in de capaciteiten van de betrokkenen en zal ons bijgevolg ook in staat stellen om door te verwijzen naar andere modules binnen de trajectwerking, indien relevant (bv. naar een oriëntatiecentrum wanneer twijfel rijst omtrent technische competenties en/of een opleiding om bepaalde technische competenties en/of attitudes te verwerven).

Tegelijkertijd zal sterk worden geïnvesteerd in de versterking van de jobhunting en jobcoaching. De jobhunter gaat actief op zoek naar vacatures op maat van de jongere en begeleidt indien nodig de jongere naar de onderneming. Voor de jongeren die begeleiding op de werkvloer nodig hebben (bv. voor het verwerven van bepaalde attitudes) zal deze worden voorzien.

Een werkzoekende bij wie blijkt dat zij/hij nood heeft aan een grondige observatie en ondersteuning wordt doorverwezen naar een observatie- en oriëntatiecentrum. Om de intensiteit, de inhoud en de doeltreffendheid van de begeleiding te verhogen zullen voor deze doelgroep

¹ De DBSO-leerlingen en de leerjongeren behoren niet tot de doelgroep. Om voor deze groep tot een sluitende aanpak te komen worden de acties i.k.v. de conceptnota m.b.t. afwisselend leren en werken uitgerold. Een aantal aspecten van de aanpak kunnen ook interessant zijn voor de hoog geschoolden. Dit wordt nog verder uitgeklaard.

CA – fiche 5 – actieplan jeugdwerkloosheid – akkoord

bijzondere initiatieven worden uitgewerkt. Deze oriëntatieacties zijn vnl. bedoeld om de technische capaciteiten van de werkzoekende in kaart te brengen. Het gaat om doeactiviteiten, waarbij de werkzoekende kan proeven van verschillende beroepen. Tijdens de activiteiten wordt de werkzoekende begeleid en geobserveerd door een instructeur. De evaluaties van de betrokken consulent (observatiegedeelte) en instructeur (oriëntatiegedeelte) moeten resulteren in een trajectplan, dat wordt opgesteld in overleg met de werkzoekende.

Een werkzoekende die nood heeft aan opleiding wordt toegeleid naar opleiding op maat. Daarbij wordt maximaal gebruik gemaakt van instrumenten als de IBO, instapopleiding, beroepsopleiding en attitudetraining. De werkzoekende wordt met voorrang opgenomen in een opleiding (naadloos traject). Dat kan een opleiding zijn in een VDAB-competentiecentrum of op de werkvloer. Omdat veel onvoldoende gekwalificeerde werkzoekenden schoolmoe maar niet leermoe zijn, wordt de opleiding maximaal ingebed in een tewerkstellingscontext, bvb. via een praktijkopdracht en praktisch werk, een opleidingsstage, een IBO of een formule van afwisselend leren en werken. Na het beëindigen van de opleiding ontvangt de werkzoekende een certificaat m.b.t. de verworven competenties. In de loop van de opleiding wordt de werkzoekende frequent (bvb. om de 14 dagen) opgevolgd door de consulent van het opleidingscentrum zelf of door een stagebegeleider als het gaat om een opleiding op de werkvloer (cf. het voorstel m.b.t. geïntegreerde opleidingsstages binnen de heroriëntering van de premies). Tijdens een gesprek met de werkzoekende en de instructeur wordt de vooruitgang geanalyseerd en worden eventuele problemen opgelost. Na de opleiding wordt de werkzoekende verder individueel en collectief begeleid via jobhunting en -coaching.

Uit het bovenstaande blijkt dat de acties ten gunste van de betrokken werkzoekenden geïntensifieerd worden. De kansen die een werkzoekende krijgt, dient men ten volle aan te grijpen. De inspanningen die men *voor* de werkzoekende doet moeten bijgevolg sporen met de inspanningen *door* de werkzoekende. Wanneer men bvb. de werkzoekende uitnodigt voor een vacaturesessie in de lokale werkwinkel, mag men verwachten dat de werkzoekende opdaagt en actief deelneemt. VDAB en RVA dienen dit samen aan te pakken. Daartoe worden nieuwe afspraken gemaakt waarbij de RVA ook de rol van activeringspartner opneemt. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende vormen van bemiddeling. De precieze afspraken (bijvoorbeeld de aanwezigheid van een persoonlijk contact) worden nog verder uitgewerkt.

Door de invoering van een meer intensieve benadering naar de jongeren over gans het grondgebied wordt de aanpak, zoals ontwikkeld in de 13 steden en gemeenten, de facto verbreed. Om aan zeer specifieke noden (bvb. grootstedelijke problematiek) vooralsnog te kunnen beantwoorden (door het wegvallen van de specifieke budgetlijn voor de 13 steden en gemeenten) wordt onderzocht of een specifiek budget (beheerd door de Raad van Bestuur van de VDAB) relevant is.

Tot slot, uiteraard zal ook gewerkt worden aan een aantal randvoorwaarden, waaronder de verbetering van de elektronische vacaturematching zodanig dat een optimale dienstverlening kan worden aangeboden.

4. TIMING

In de eerstvolgende weken zullen de Regering en de sociale partners de precieze modaliteiten (fasering, trajectverloop e.d.) van deze aanpak verder verduidelijken. Uiteraard kunnen de goede voorbeelden vanuit het steden- en gemeentenplan daarbij inspireren en aanleiding geven tot aanvullingen.

5. BENODIGD BUDGET

Voor alle bovenvermelde acties worden bijkomende middelen voorzien. In 2007 2.000.000 € en in 2008 en 2009 4.500.000 €. Uiteraard zal dit budget met het nodige oog voor detail worden beargumenteerd.

FICHE 6: stimuleren van competentiebeleid, in al zijn facetten, in bedrijven en organisaties

Verbinding met andere elementen uit de CA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid): externe loopbaandienstverlening, evc-initiatieven (ervaringsbewijs, beroepscompetentieprofielen en portfolio), rol van sectoren

DOELSTELLING

Ondernemingen en organisaties hebben, vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid, een opdracht met betrekking tot talentontwikkeling van elke werknemer. Talentontwikkeling is één van de belangrijkste hefboomen, naast innovatie en internationaal ondernemen, om de transformatie en groei van onze economie te kunnen blijven waarborgen en om groeiende duurzame tewerkstelling te realiseren.

Talentontwikkeling is hét centrale element van competentiebeleid. Competentiebeleid is immers een instrument om de organisatie én de mensen in samenhang te ontwikkelen.

Competentiebeleid biedt een antwoord op uitdagingen zoals: het inzetten van de juiste mens op de juiste plaats, het voorbereiden van een onderneming op veranderingen, het mee laten evolueren van oudere werknemers en het als zodanig behouden van waardevolle werknemers, aanwervingsproblematiek, de wil om werk te maken van diversiteit, ...

Een kwaliteitsvol competentiebeleid behelst het op een strategische manier ontwikkelen van competenties, *maar ook* het onderkennen en inzetten van competenties. Beide sporen grijpen idealiter op elkaar in en worden vanuit één kader en in relatie tot het businessplan van het bedrijf vorm gegeven. Een constructieve dialoog tussen werkgever en werknemers is bij het realiseren van competentiebeleid een kritieke succesfactor. Bij competentiebeleid of competentie management staan volgende uitgangspunten centraal:

- competentieontwikkeling is ruimer dan enkel en alleen formele opleiding
- competenties verwijzen naar het concreet toepassen van kennis, vaardigheden en attitudes, zowel in algemene zin als op beroepsgericht vlak; ook loopbaancompetenties zijn belangrijk
- het gaat zowel om formeel als informeel leren, binnen en buiten het bedrijf, op de werkvloer, ...
- het gaat om een basis voor gesprek tussen werkgever en werknemer over begeleiding en functionering
- competentieontwikkeling zou een positieve invloed moeten hebben op de prestaties, het loopbaanverloop, de verloning
- selectie en promotie zijn sleutelmomenten in een loopbaan waarop competentie management een wezenlijke impact heeft

We dagen ondernemingen en organisaties uit tot het zoveel als mogelijk opstarten en uitwerken van een kwaliteitsvol en strategisch competentiebeleid, een competentiebeleid dat verankerd is in de globale strategie en bedrijfsvoering van de onderneming. Uiteraard zullen bedrijven en organisaties hierin moeten groeien, en zullen zij stap voor stap werk maken van deelfacetten van dit competentiebeleid. Competentiebeleid zal ook gemodelleerd worden naar de specifieke noden van een bedrijf of sector en zelfs naar de grootte van een bedrijf; welke deelfacetten eerst aangepakt worden hangt immers nauw samen met de vraag en noden van waaruit men vertrekt. Het is aan een onderneming om, rekening houdend met de uitdagingen waarvoor de

CA – fiche 6 – competentiebeleid bedrijven en organisaties – akkoord

onderneming staat en de ondernemingsgrootte, deelfacetten van dit competentiebeleid aan te pakken.

Minstens moet elke onderneming en organisatie in Vlaanderen het luik talentontwikkeling opnemen: in de zin van het voor elke werknemer voorzien in opleiding (hetzij formeel hetzij informeel via werkplekleren); dit wordt idealiter opgenomen in een opleidingsplan onderneming en/of een POP (persoonlijk ontwikkelplan) voor iedere werknemer. Om elk talent te bereiken is het belangrijk dat de aandacht voor laaggeletterdheid systematisch meegenomen wordt in de inspanningen ten aanzien van competentieontwikkeling voor werknemers in lagere functies. Het gaat dan concreet om functionele geletterdheid of informatieverwerkings-vaardigheden die nodig zijn om goed te kunnen functioneren in de maatschappij, en steeds meer ook op de werkvloer: geletterdheid, gecijferdheid en multimediale vaardigheden.

Om deze doelstellingen te bereiken, onderscheiden we **vier actielijnen**:

1. Lanceren van proeftuinen “lerende netwerken competentie management”
2. Ondersteunen van de proeftuinen en verspreiden van ervaringen mbt competentiebeleid
3. Doorlichten van de financiële incentives voor opleiding en competentiebeleid naar ondernemingen
4. Verzamelen en uitdragen van 101 nieuwe voorbeelden waarbij competentieontwikkeling op een inspirerende wijze doorheen een moderne sociale dialoog tussen werkgever en werknemers aangepakt wordt

ACTOREN

Interprofessionele en sectorale sociale partners
Sectorfondsen
SERV
Departement Werk en Sociale Economie
Departement Economie
Publieke en private opleidingsverstrekkers en HR-consulenten

PLAN VAN AANPAK

Actielijn 1: Lanceren van proeftuinen “Lerende netwerken competentie management”

Competentiemanagement is complex, heeft vele facetten en vele vragen naar invulling en uitvoering krijgen pas vorm bij de concrete vertaling in ondernemingen en organisaties. De invulling van competentie management kan ook verschillen naargelang de grootte van de onderneming. Deze vaststellingen leiden tot de noodzaak om duidelijkheid te scheppen, ondernemingen en hun werknemers te overtuigen van de win-winopportuniteiten, vragen uit te diepen, kennis te verspreiden over competentie management.

We ondersteunen de lancering van **proeftuinen** “lerende netwerken competentie management”. Elk lerend netwerk heeft als opzet rond het geheel of facetten van competentiebeleid met een **aantal piloterende bedrijven en organisaties** samen te werken. Een voldoende aantal KMO's moet daarbij betrokken zijn. De pilootprojecten in de deelnemende bedrijven en organisaties

CA – fiche 6 – competentiebeleid bedrijven en organisaties – akkoord

zullen in dialoog verlopen met de werknemers. Competentiebeleid focust op de competenties van mensen. We gaan er dan ook van uit dat de diversiteitsthematiek zijn weerslag zal vinden in de projecten. Indieners van een proeftuin “Lerend netwerk” kunnen velerlei zijn: bedrijven en organisaties, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, RESOC’s en SERR’s, sectorfondsen, ... De professionele begeleiding kan zowel door sectorfondsen die hierin een competentie hebben ontwikkeld als door experts uit de markt geleverd worden. De projectvoorstellen worden getoetst aan goedkeuringscriteria die door de SERV worden geadviseerd en door de regering worden vastgelegd. De minister keurt de projecten goed. De geselecteerde projecten krijgen een paritaire opvolging en evaluatie binnen de SERV.

Er zal een ESF-oproep worden gelanceerd waarin alle organisaties die expertise hebben op vlak van HRM en competentieontwikkeling kunnen intekenen.

Over alle proeftuinen heen, voorzien we in **ondersteuning, gericht op het ondersteunen van de proeftuinen en het verspreiden van de opgebouwde expertise** (=actielijn 2). Op deze wijze kunnen ervaringen, over ondernemingen, organisaties en sectoren heen, uitgewisseld worden, kan men van elkaar leren, worden draagvlak en win-winsituaties gecreëerd, met de bedoeling een kwaliteitsvol HRmanagement in het kader van competentie management te stimuleren. Naast deze centrale ondersteuning, zorgen ook de sectorfondsen voor een verankering van de proeftuinen (zie fiche sectoren).

De proeftuinen en de procesbegeleiding worden gefinancierd vanuit ESF en hefboomkrediet (flankerend beleid).

Acties:

- lancering van een oproep voor proeftuinen “Lerende Netwerken Competentiemanagement”
- opvolging proeftuinen binnen SERV resulterend in set van aanbevelingen
- overkoepelende procesbegeleiding (zie ook actielijn 2)
 - o ondersteuning van pilootprojecten
 - o verspreiding van know-how
- verankering van proeftuinen binnen sectorfondsen (zie fiche sectoren)

Actielijn 2: Ondersteunen van proeftuinen en verspreiden van opgebouwde expertise mbt competentiebeleid

Om de leerprocessen binnen de proeftuinen te maximaliseren en de opgebouwde expertise ruimer te kunnen verspreiden, voorzien we in **een ondersteuning**. Het Departement Werk en Sociale Economie zal het initiatief nemen voor een taskforce, waarin ook de sociale partners en relevante stakeholders zetelen. De ondersteuning dient **twee doelstellingen**:

- procesbegeleiding proeftuinen
 - o maximaliseren van leren van elkaar, over ondernemingen, organisaties en sectoren heen
 - o aanreiken van denkkaders mbt competentie management en reeds ontwikkelde (met klemtoon op door de overheid gefinancierde) instrumenten en methodieken
- verspreiding
 - o zichtbaar maken van (proces en resultaat van) proeftuinen

CA – fiche 6 – competentiebeleid bedrijven en organisaties – akkoord

- overtuigen (aantonen van win-winervaringen in de proeftuinen) en verspreiden van opgebouwde expertise (klaarheid scheppen, ontsluiten van kennis, inzichten en goede praktijkvoorbeelden die ontleend worden aan actielijn 4).

Om de proeftuinen ten volle te ondersteunen en zichtbaarheid te geven, opteren we hierbij ook voor het lanceren van **een virtueel platform**. Dit platform kan afzonderlijk vorm gegeven worden of kan als een rubriek geïntegreerd worden binnen het Digitaal kenniscentrum MVO. Dit virtueel platform kan op de beide doelstellingen (procesbegeleiding en verspreiding) ingezet worden.

Idealiter voorziet dit platform in verspreiding van opgebouwde expertise en is het platform (of deelrubrieken ervan) vlot **toegankelijk** voor alle ondernemingen (werkgevers en werknemers), ook zij die niet (onmiddellijk) deel uitmaken van de lerende netwerken competentie management. Op die manier wordt er ook werk gemaakt van het beter ontsluiten van informatie met betrekking tot competentiebeleid en competentie management. Immers, bedrijven, organisaties en sectoren hebben vaak wel de wil om een competentiegericht beleid in te voeren, maar weten vaak niet op welke manier dit kan gebeuren, welke formele opleidingen bv gevolgd kunnen worden, hoe werkplekleren aangepakt kan worden en wat andere bruikbare HR-instrumenten zouden zijn. Er is dus behoefte aan meer informatie zodat werkgevers en HR-managers geprofessionaliseerd worden. Tegelijkertijd moet er ook over gewaakt worden dat mensen hun weg niet verliezen in het aanbod, zodat ze snel kunnen detecteren welke instrumenten voor hen nuttig zijn. Er is niet alleen nood aan meer informatie, maar ook aan het beter ontsluiten van informatie, het op maat vertalen van deze informatie naar de specifieke bedrijfsgebonden situatie.

Acties:

- opzetten van ondersteuning bij de proeftuinen lerende netwerken: zowel trekkersfiguur als virtuele ondersteuning
- uitbouwen van een virtueel platform over competentiebeleid als virtuele ondersteuning van de lerende netwerken
 - Verzamelen en ontsluiten van beste praktijken, methodieken en instrumenten mbt competentiebeleid (klemtoon op door overheid gefinancierde instrumenten en methodieken), met inbegrip van proeftuinen
 - Ontsluiten van de brochure en CD-rom over de problematiek en concrete oplossingen met betrekking tot laaggeletterdheid (opgesteld door HIVA en Departement Onderwijs en Vorming).

Actielijn 3: Doorlichten van de financiële incentives voor opleiding en competentiebeleid naar ondernemingen

Instrumenten om in het kader van competentie management een gedegen vormings- en opleidingsbeleid binnen een onderneming uit te bouwen, moeten, zeker voor kleinere bedrijven en organisaties, betaalbaar zijn en breed beschikbaar gemaakt worden. De SERV-partners zullen daarom een doorlichting maken van de (zowel binnenlandse als buitenlandse) bestaande vormen van financiering van opleidingen op initiatief van de werkgever. Deze opdracht wordt opgenomen aan het Steunpunt WSE. De resultaten van dit onderzoek zullen gebenchmarked worden met instrumenten die in de andere landen van de EU aangewend worden. Op basis van de resultaten van de doorlichting en de benchmark zullen de SERV-partners aan de Vlaamse regering voorstellen formuleren.

Acties:

CA – fiche 6 – competentiebeleid bedrijven en organisaties – akkoord

- doorlichting van de bestaande financiële incentives in binnen en buitenland door SERV-partners (maart 2008)
- in afwachting van doorlichting, continuering oproep opleidingsprojecten binnen ESF/hefboomkrediet

Actielijn 4: Verzamelen en uitdragen van 101 nieuwe voorbeelden waarbij competentieontwikkeling op een inspirerende wijze doorheen een moderne sociale dialoog tussen werkgever en werknemers aangepakt wordt

Heel wat ondernemingen die op een innoverende manier werk maken van competentieontwikkeling doen dit in een goede sociale dialoog met hun werknemers. Dergelijke goede praktijkvoorbeelden kunnen inspirerend werken, en we kunnen er hefboomen uit destilleren om werknemers op een constructieve manier te betrekken bij competentieontwikkeling.

Acties:

Wij verwachten van sociale partners dat zij 101 nieuwe voorbeelden verzamelen van bedrijven en organisaties waarvan men zowel van werkgeverszijde als van werknemerszijde overtuigd is dat deze bedrijven en organisaties competentieontwikkeling op een inspirerende wijze aanpakken doorheen een moderne sociale dialoog tussen werkgever en werknemers. Ook goede praktijkvoorbeelden die ontwikkeld worden in het kader van de proeftuinen lerende netwerken kunnen vanuit de taskforce (zie actielijn 2) hiervoor aangedragen worden. We verwachten dat de sociale partners uit deze goede praktijkvoorbeelden elementen destilleren die ook in andere bedrijven en organisaties als hefboomen kunnen werken.

Voor de realisatie van deze actielijn zullen de sociale partners initiatief nemen.

BUDGET

Bovenop de ESF-middelen voorzien we tot 2009 2.000.000 euro co-financiering voor de oproep lerende netwerken (prioriteit 3).

Voor de procesbegeleiding van het lerend netwerk en de opstart van het virtueel platform voorzien we 150.000 euro in 2007 en 100.000 euro in 2008 en 2009.

ENGAGEMENTEN SOCIALE PARTNERS

- engageren zich om een aantal lerende netwerken op te starten waarin minstens 101 bedrijven en organisaties betrokken zijn, waarvan een voldoende aantal KMO's, en met aandacht voor diversiteit in de betrokken projecten.
- ondersteunen, verzamelen en uitdragen van 101 nieuwe voorbeelden waarbij competentieontwikkeling op een goede manier en doorheen een moderne sociale dialoog tussen werkgever en werknemers aangepakt wordt.
- maken van aanbevelingen op basis van de proeftuinen en de doorlichting van financiële incentives
- stimuleren van opnemen en uitvoeren van engagementen mbt competentiebeleid en competentieontwikkeling in sectorconvenanten: “met het oog op de erkenning, inzet en verdere ontwikkeling van elk talent in de onderneming verzekert de sector aan elk bedrijf

CA – fiche 6 – competentiebeleid bedrijven en organisaties – akkoord

de toegang tot en ondersteuning bij het ontwikkelen van een strategisch en kwaliteitsvol competentiebeleid”

- stimuleren van opnemem van (facetten van) competentiebeleid en competentieontwikkeling in CAO's, daar waar wederzijdse rechten en plichten mbt competentiebeleid aan de orde zijn.

FICHE 7: Oudere werknemers

Verbinding met andere elementen uit de CA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid): evc-initiatieven (ervaringsbewijs, portfolio)

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

ACTIELIJN 1: Uitrollen van het Expertisecentrum Leeftijd en Werk

Doelstelling

Het Expertisecentrum is een *praktijkstimulerende, kennisbevorderende en beleidsontwikkende* entiteit met betrekking tot leeftijdsbewust werkgelegenheidsbeleid. Het Expertisecentrum speelt een informerende, stimulerende, ondersteunende en beleidsvoorbereidende rol rond leeftijd en loopbanen.

Actoren

- Sociale partners
- Departement WSE
- RESOC's/SERR's
- Regionale commissies diversiteit
- 43 projectontwikkelaars (waaronder 13 projectontwikkelaars met specialisatie in leeftijd en werk)
- Andere consulenten (sectorconsulenten, diversiteitsconsulenten, VDAB consulenten,..)
- VESOC

Plan van aanpak

Het expertisecentrum leeftijd en werk heeft drie opdrachten: kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsontwikkeling.

1) Kennisbevordering:

- inventarisatie van nuttige websites m.b.t. organisaties in het buitenland die een vergelijkbare werking hebben dan het ELW
- aanleggen van een selectieve bibliografie van bestaand onderzoek naar ouderen op de arbeidsmarkt en leeftijdsbewust personeelsbeleid
- uitwerken van criteria voor 'goede praktijken'
- inventarisering, verspreiding en sensibilisering rond goede praktijken (positieve voorbeelden, succeservaringen).
- opvolging Viona onderzoek

2) Praktijkstimulering:

- kennismakingsronde met de regio's (RESOC/SERR, projectontwikkelaars)
- aansturing van de PO's L&W in maandelijkse overlegvergaderingen
- ontwikkeling vormingsaanbod voor projectontwikkelaars L&W op basis van een brede bevraging bij de PO's

CA – fiche 7 – oudere werknemers – akkoord

- o helpdesk ten aanzien van PO's
- o advisering en opvolging van ca. 100 diversiteitsplannen 'leeftijd en werk'
- o kennismakingsronde met stakeholders (VDAB, Vakbonden, SERV, sectoren, uitzendsector, HR intermediaren)
- o organiseren van afstemming en ervaringsuitwisseling tussen alle consulenten EAD
- o Afstemming en samenwerking met stakeholders en actoren
- o ontwikkeling van een toolkit L&W, die onderdeel zal zijn van een bredere toolkit EAD in samenwerking met het EAD team/stakeholders en te gebruiken door alle partners
- o afstemming tussen Vlaamse en Federale maatregelen
- o ambassadeurs Leef tijd en Werk

3) Beleidsontwikkeling:

- visieontwikkeling.
- leveren van conceptuele bijdragen en beleidsvoorstellen ter ondersteuning, concretisering, bijsturing en vernieuwing van het werkgelegenheidsbeleid.
- initiëren evaluatiestudies
- een voorbereidende nota opleveren in 2007 rond (1) ontwikkeling beleidsadvies inzake de sluitende aanpak en het getrapte begeleidingssysteem: uitbreiding naar 50+ werklozen en (2) verfijnen van criteria regionale toetsing herstructureringsaanpak

Engagementen sociale partners

Het plan van aanpak zal worden opgenomen in het 'Strategisch plan Expertisecentrum Leef tijd en Werk' dat zal worden voorgelegd aan VESOC en aan de regionale sociale partners.

ACTIELIJN 2: Inzetten van ouderen als mentor bij competentieontwikkelingsprojecten van de eigen onderneming

Ook oudere werknemers kunnen een bijdrage leveren aan de competentieontwikkeling van hun collega's (inclusief IBO-ers, deeltijds lerenden, schoolstagiairs). Als mentor kunnen ze aan het werk blijven binnen projecten rond competentie management. Het erkennen van de competenties van oudere werknemers en deze optimaal benutten kadert immers in het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

ACTIELIJN 2.1: Het opleiden van mentoren

Doelstelling

Oudere werknemers een groeipad aanbieden tot mentor/begeleider bij het opzetten van competentieontwikkelingsprojecten van de eigen onderneming. Op die manier wordt bijgedragen aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad, in het bijzonder van ouderen. Daarnaast benut men ook volop de mogelijkheden van werkplekleren en meer informele vormen van leren zoals coaching en peterschap in het bedrijf.

Omdat een ervaren beroepsbeoefenaar niet per definitie een goede begeleider is dienen de mentors goed te worden ondersteund bij hun begeleiding en moeten ze hiervoor worden opgeleid.

Plan van aanpak

Projecten waarin oudere werknemers een korte opleiding volgen tot mentor en nadien worden ingeschakeld in een coachingfunctie of in de begeleiding van werkplekleren binnen het bedrijf kunnen worden georganiseerd en aangepakt in **de diversiteitsplannen**, met ondersteuning van projectontwikkelaars. De sociale partners nemen een initiatief om de bestaande praktijken te evalueren. Deze goede praktijken zullen hun weerslag vinden binnen het expertisecentrum Leef tijd en Werk.

Mentorshipprogramma's in het bijzonder, en werkplekleren in het algemeen kunnen niet los worden gezien van de bedrijfsvisie en maken deel uit van het competentie management van het bedrijf. Bij het verwezenlijken van de missie van een onderneming is het immers van belang dat men zicht krijgt op wenselijke en aanwezige competenties in de onderneming en men een plan kan uitstippelen voor het verder verwerven en inzetten van competenties.

Vermits mentorshipprogramma's kaderen in het ruimere competentiebeleid van bedrijven, kan bij een selectie van dit topic een overeenkomstige financiering vanuit het Europees Sociaal Fonds / hefboomkrediet worden voorzien. Het ondersteunen van bedrijven bij hun competentie management wordt in een andere fiche uitvoerig toegelicht.

Mentorschapsprojecten zullen steeds een gedeelte omvatten waarin oudere werknemers werk maken van hun competenties als coach en mentor. Daar zijn tal van mogelijkheden voor: gaande van opleidingen bij sectorfondsen, VDAB, tot zelfs het opleidingsproject "opleider voor opleiders". In het schooljaar 2007-2008 zullen enkele proefprojecten 'Opleiding van opleiders voor volwassenen' van start gaan. Hoewel de opleiding veeleer bedoeld is voor opleiders van volwassenen bij diverse vormings- en opleidingsverstrekkers (m.u.v. het onderwijs), kan deze opleiding eventueel ook voor sommige oudere werknemers in hun ontwikkeling tot mentor/coach/opleider-begeleider een mogelijk spoor zijn. De opleiding houdt rekening met de

CA – fiche 7 – oudere werknemers – akkoord

diversiteit in leervermogen, individuele ambities en maatschappelijke achtergrond van de cursisten.

Na twee jaar werking van deze projecten zal geëvalueerd worden of een meer structurele aanpak wenselijk is.

Acties:

- stimuleren en ondersteunen van het opstarten van mentorschapsprojecten voor oudere werknemers door projectontwikkelaars/sectorconsulenten

Actoren

- Sociale partners
- Bedrijven en hun oudere werknemers
- Sectoren (zie engagementen sociale partners)
- Projectontwikkelaars Leef tijd en Werk
- Sectorconsulenten en sectorfondsen
- Centra voor volwassenenonderwijs: via de proefprojecten ‘Opleiding van opleiders voor volwassenen’
- Competentiecentra VDAB, Syntra-netwerk
- Private opleidingsverstrekkers

Engagementen sociale partners

Het stimuleren van het inschakelen van oudere werknemers als mentor voor nieuwe medewerkers, deeltijds lerenden, ... en het daartoe ondernemen van opleidingen tot mentor. Op deze manier kan een dynamiek op sectorniveau tot stand komen. Ervaringen kunnen worden uitgewisseld, mentoren kunnen worden opgeleid, enz.

De sociale partners nemen een initiatief om de bestaande praktijken te evalueren.

ACTIELIJN 2.2: Het ervaringsbewijs opleider-begeleider

Doelstelling

Wanneer oudere werknemers zich engageren om te fungeren in het bedrijf als mentor/coach/opleider-begeleider en daarvoor competenties ontwikkelen, kan het een meerwaarde zijn dat zij hiervoor een ervaringsbewijs kunnen behalen. Het ervaringsbewijs geeft dan een waardering aan de inzet van de oudere werknemer en kan een extra stimulans betekenen. Een ervaringsbewijs zou voor een onderneming ook de betekenis kunnen hebben van een soort kwaliteitslabel voor de begeleiding van hun werkpleklers en de kwaliteit van de door hen aangeboden stage- of werkervaringsplaatsen.

Om de competenties te valoriseren van de (oudere) werknemers die als opleiders in ondernemingen, instellingen en organisaties in het kader van bv. een leeftijdsbewust personeelsbeleid ingezet worden, zal de procedure voor een ervaringsbewijs ‘opleiding-begeleider’ worden opgestart. Het beroep ‘opleider-begeleider’ is reeds door de sociale partners opgenomen in hun advies over een volgende lijst van nieuwe beroepen (lijst 2007). In die beroepenlijst voor 2007 wordt het beroep ‘opleider-begeleider’ omschreven als “een werknemer die in de

CA – fiche 7 – oudere werknemers – akkoord

onderneming, instelling of organisatie (nieuwe) werknemers opleidt en/of verantwoordelijk is voor het begeleiden van stagiairs en deeltijds lerenden op de werkplek. Andere namen die voor dit beroep in ondernemingen, organisaties en instellingen worden gebruikt zijn: mentor, peter, meter, coach, ...”

Plan van aanpak

Na goedkeuring van de door de SERV geadviseerde beroepenlijst, organiseert de SERV specifiek voor opleider-begeleider een intersectorale consultatie. Daarna kan de procedure voor het ervaringsbewijs van opleider-begeleider opgestart worden. In eerste instantie betekent dit dat een standaard voor opleider-begeleider ontwikkeld wordt.

Actoren

- SERV
- Sociale partners
- Departement werk

Engagementen sociale partners

- Ondersteuning voor het ervaringsbewijs ‘opleider-begeleider’
- Engagement in het ontwikkelen van de standaard voor opleider-begeleider
- Stimuleren van de toeleiding naar en het gebruik van het ervaringsbewijs ‘opleider-begeleider’

BUDGET

We voorzien een specifieke ESF-call mentorschapsprojecten.

FICHE 8: Incentives werknemers

DOELSTELLING

Competentieopbouw heeft naast de bedrijfsgerelateerde component een belangrijke meerwaarde voor de werknemer als persoon (persoonlijke ontplooiing, weerbaarheid op de arbeidsmarkt, verhoogde inzetbaarheid, ...) Wezenlijk onderdeel is opleiding, maar ook loopbaanbegeleiding en het doorlopen van een EVC-procedure (bv. voor het behalen van een ervaringsbewijs).

Ook voor individuele werknemers moeten opleidingen, die buiten ondernemingen en/of trajecten om gevolgd worden, haalbaar en betaalbaar blijven. De SERV-partners wensen daarbij te vertrekken vanuit de instrumenten die reeds bestaan, in binnenland en buitenland. De SERV-partners zullen een doorlichting maken van de bestaande studiefinanciering voor volwassenen in al haar vormen, inclusief studiefinanciering binnen het volwassenenonderwijs. De resultaten van dit onderzoek zullen gebenchmarked worden met de instrumenten die in andere landen van de EU aangewend worden. Op basis van de resultaten van de doorlichting en de benchmark zullen de SERV-partners aan de Vlaamse regering voorstellen formuleren.

Dit moet toelaten dat we als overheid zicht krijgen op de gewenste bouwstenen en voorwaarden voor een hernieuwd systeem voor competentieontwikkeling. In afwachting van een dergelijk systeem, worden de opleidingscheques gecontinueerd.

ACTOREN

SERV en SERV-partners
 Departement Werk en Sociale Economie

PLAN VAN AANPAK

Acties	Timing
Doorlichting door SERV-partners	Maart 2008
Heroriëntering financiële incentives op basis van de doorlichting	Start september 2008
Continuering opleidingscheques in afwachting van de resultaten van de doorlichting	

BUDGET

In afwachting van de resultaten van de doorlichting wordt het systeem van de opleidingscheques voor werknemers gecontinueerd. Eventuele tekorten op het voorziene budget worden opgevangen binnen het budget van de competentieagenda. We voorzien daarvoor 1.000.000 euro.

ENGAGEMENTEN SOCIALE PARTNERS

Initiëren en opvolgen van de doorlichting van de studiefinanciering voor volwassenen in al haar vormen en beleidsaanbevelingen maken.

FICHE 9: Werk maken van werknemerschap

Loopbaandienstverlening: informatie, management van je loopbaan en ondersteuning bij scharniermomenten

Verbinding met andere elementen uit de CA (met het oog op een geïntegreerd en consistent beleid): testcentra ervaringsbewijs, incentives individuen, competentiebeleid bedrijven

DOELSTELLING

Om hun arbeidsmarktkansen te waarborgen, moeten werkenden kansen krijgen om actief op zoek gaan naar en inspelen op mogelijkheden om hun inzetbaarheid te verruimen en de werkbaarheid van hun loopbaan te vrijwaren. We willen dit “**werknemerschap**” stimuleren. Meer werknemerschap houdt in dat men zichzelf kan positioneren op de arbeidsmarkt en loopbaancompetenties ontwikkelt, dat men zijn rechten en plichten kent, goede arbeidsattitudes kan ontplooiën, zich inschrijft in levenslang leren en zijn/haar vakmanschap onderhoudt door innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid als competenties te ontwikkelen.

Met loopbaandienstverlening willen we mensen hierbij ondersteunen. We houden het vooropgestelde groeipad van loopbaandienstverlening aan maar zetten de dienstverlening duidelijker in het teken van werknemerschap. Daarnaast maken we ook kortlopende trajecten mogelijk. We willen bovendien meer werkenden op het spoor brengen van werknemerschap en hen ondersteunen bij tal van vragen over hun loopbaan. Dit doen we door een basisdienstverlening met betrekking tot loopbaaninfo en loopbaanmanagement uit te bouwen.

Doelstelling 1

Naar een brede basisdienstverlening

Het huidige stelsel van loopbaandienstverlening zal geherpositioneerd worden zodat het ook kan evolueren naar **een brede basisdienstverlening m.b.t. loopbaaninfo en loopbaanmanagement**. Met het oog op de rol en expertise van de vakorganisaties op dit vlak zal de nieuwe dienstverlening in goede afstemming en partnerschap met hen uitgebouwd worden. Het uiteindelijke doel van deze dienstverlening is het ondersteunen van mensen in werknemerschap of het management van hun loopbaan (zijnde het anticiperen op en maken van keuzes met betrekking tot de eigen loopbaan); zowel preventief als curatief. Zodat:

- Meer mensen (ook in termen van een brede waaier aan doelgroepen) bereikt worden
- Ook kan ingespeeld worden op korte en concrete vragen
- Ook ondersteuning voorzien wordt bij de zelfsturing van loopbanen en het effect op het verwerven van loopbaancompetenties nog versterkt wordt.

Het hernieuwde landschap van de loopbaandienstverlening zal gekenmerkt worden door een getrappt dienstverleningsmodel.

- Eerste trap (=brede basisdienstverlening): mensen kunnen wegwijs worden gemaakt in informatie mbt alle mogelijke transities in de loopbaan, worden ondersteund bij het gebruik van tools en krijgen oriënteringshulp bij concrete loopbaanvragen. We voorzien hierbij zowel contactmomenten als een virtueel platform.
- Tweede trap: werknemers kunnen instappen in een traject van loopbaanbegeleiding.

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

- Derde trap: mensen kunnen terecht bij de testcentra voor het ervaringsbewijs, bij opleidings- vormings- of onderwijsinstellingen voor het volgen van een opleiding, ... De doorverwijzing gebeurt actief vanuit de eerste en de tweede trap.

Het vooropgestelde groeipad van loopbaanbegeleiding (trap 2) blijft daarbij behouden. De uitbreiding bestaat erin dat we via de introductie van een eerste trap een grotere groep werkenden willen aanspreken op hun werknemerschap. Uiteraard blijft rechtstreekse instap in trap 2 ook mogelijk.

Dit getrapte model vertrekt vanuit het standpunt van de individuele gebruiker. In bijlage is een schema opgenomen waarin dit nieuwe model uitgetekend wordt vanuit de aanbiederszijde (betrokken actoren).

Doelstelling 2

Naar een krachtiger return van loopbaanbegeleiding op het gebied van werknemerschap (= versterken van de huidige loopbaandienstverlening)

Een traject van loopbaanbegeleiding wil de deelnemer zelfredzaam maken om eigen loopbaankeuzes en loopbaanbeslissingen te kunnen nemen. Het algemene kader hierbij is de arbeidsmarkt, het einddoel is een verhoogde zelfredzaamheid op deze arbeidsmarkt.

Het ‘Evaluatieonderzoek Loopbaandienstverlening’ dat in 2006 door Vlerick Leuven Gent Management School en Tempera werd uitgevoerd in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma levert heel wat interessante inzichten over de motivatie van werknemers om te starten met een loopbaanbegeleiding.

Op basis van het **uitgangspunt** waarmee mensen in loopbaandienstverlening stappen, kunnen we drie groepen van deelnemers onderscheiden:

1. **Oriëntatiegroep** (28,9%, waarvan 58,3% hooggeschoolden)
“ik wilde vooral mijn capaciteiten en loopbaanmogelijkheden onderzoeken, zonder dat ik daar een dringende aanleiding voor had”
2. **Twijfelgroep** (39,5%)
“Er deed zich een verandering voor in mijn professionele of persoonlijke leven: een conflict, onvrede, vertrouwensbreuk, ... ik wilde daarom grondig stilstaan bij mijn toekomstige loopbaan en mogelijkheden”
3. **Crisisgroep** (31,6%)
“Ik zat in een persoonlijke of professionele crisissituatie, zoals dreigend ontslag, depressie, of burn-out. Daardoor kon ik niet gewoon verder gaan met mijn loopbaan.”

Hetzelfde onderzoek toonde aan dat de effecten van loopbaanbegeleiding zich vooral op 3 domeinen situeren:

1. Het belangrijkste gevolg is dat werknemers meer inzicht hebben verworven in zichzelf. Dankzij de loopbaanbegeleiding heeft men zichzelf leren kennen, heeft men een goed zicht op de eigen sterktes en zwaktes en op de eigen mogelijkheden.
2. Meer zelfvertrouwen wordt tevens zeer frequent genoemd als meest zinvolle resultaat. Men komt meer op voor zichzelf en heeft de moed om iets te ondernemen.
3. Als derde belangrijkste resultaat komt de vertaalslag naar de meest passende job in het lijstje naar voor. Men heeft niet alleen zicht gekregen op de eigen kwaliteiten en gebreken, maar kan tevens beter richting geven aan de loopbaan en op basis van inzicht in de mogelijkheden en inschatten van de eigen situatie beoordelen welke job het beste past.

Op deze manier heeft de loopbaanbegeleiding vaak onrechtstreeks een impact op werkzaamheid, werkbaarheid en employability.. Zoals reeds aangegeven situeren de effecten zich momenteel voornamelijk op het vlak van een verhoogde job- en loopbaantevredenheid, een verhoogd zelfvertrouwen en betere zelfkennis van de werknemer. Hieronder vallen acties die werknemers ondernemen om meer greep te krijgen op hun job en zo te sleutelen aan hun tevredenheid met betrekking tot hun job (bijvoorbeeld het aangaan van gesprekken met leidinggevende, collega's, ...)

De impact op werkzaamheid, werkbaarheid en employability is er dus, maar is vaak onrechtstreeks en kan nog versterkt worden. Naast een verbreding van de huidige loopbaandienstverlening met een allround brede basisdienstverlening, willen we de bestaande loopbaancentra dan ook nog beter op het spoor zetten zodat ze bijdragen tot werknemerschap

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

(uiteraard zijn hier grenzen, afhankelijk van de mogelijkheden van elk individu, maar het streven naar is steeds aanwezig).

We wensen **betere effecten te ressorteren** in termen van:

- transities of het net bewust uitstellen van transities op de arbeidsmarkt
- acties die werknemers ondernemen om de loopbaan zelf actief verder uit te bouwen en te sleutelen aan de werkbaarheid van hun job en hun inzetbaarheid: bijvoorbeeld het volgen van een opleiding, het overherschakelen naar een 4/5^{de} tewerkstelling, het aannemen van een mentorbaan, het testen van competenties, het behalen van een ervaringsbewijs, ...

PLAN VAN AANPAK

Om te komen tot een dergelijk doeltreffend stelsel met van loopbaandienstverlening onderscheiden we **3 actielijnen**:

1. Introduceren van een brede basisdienstverlening m.b.t. loopbaaninfo en loopbaanmanagement waar mensen wegwijs gemaakt worden en korte infovragen beantwoord worden (= eerste trap)
2. Verhogen van de doeltreffendheid van de loopbaanbegeleiding (tweede trap)
3. Uitwerken van een communicatieplan om het bereik van de brede basisdienstverlening en de loopbaandienstverlening (eerste en tweede trap) te vergroten

Actielijnen 1

Introduceren van een brede basisdienstverlening m.b.t. loopbaaninfo en loopbaanmanagement – infokiosk met link naar virtueel platform

We introduceren een brede basisdienstverlening die volgende opdrachten opneemt:

1. We gaan er van uit dat een grote groep mensen vragen heeft in verband met de loopbaan die veeleer met een kort contactmoment gebaat zijn en die omwille van hun vraagstelling geen behoefte hebben aan een traject van loopbaanbegeleiding. Deze korte vragen zijn **vragen rond opleidingen, sociale wetgeving en juridische aspecten, de arbeidsmarkt, persoonlijke problematieken en vragen naar sollicitatiehulp**. Deze vragen zijn reeds een realiteit. In het nieuwe model kunnen deze korte vragen aan bod komen in een face to face of een telefonisch contact met een consulent. Deze dienstverlener maakt de klant dan wegwijs in de beschikbare informatie en helpt de informatievraag te verhelderen. Om deze vragen goed te kunnen beantwoorden kan gebruik worden gemaakt van het virtueel platform ‘Mijn loopbaan’². Deze nieuwe vorm van dienstverlening mag geenszins de procesmatige aanpak van de loopbaandienstverlening in de weg staan. De verbreding van de dienstverlening is er in eerste instantie op gericht de recruiteringsbasis te verruimen en mogelijk te maken dat ruimere groepen van werknemers kunnen aangesproken worden.

² Binnen de DBO loopt momenteel een project om de portfoliomethodiek samen met VDAB te introduceren bij jongeren uit het secundair onderwijs (zie fiche studieoriëntering). Ook dit project draagt de naam ‘Mijn loopbaan’.

Wanneer we in deze fiche spreken over ‘Mijn loopbaan’ doelen we op het virtueel platform ter ondersteuning van werkenden bij het managen van hun eigen loopbaan. Uiteraard wordt op dit virtueel platform ook het portfolio “mijn loopbaan” aangeboden.

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

2. Het contactmoment zal ook gebruikt worden om de klant **correct door te verwijzen** naar een traject van loopbaanbegeleiding, een opleidingsverstrekker, een testcentrum, ...
 - Het correct doorverwijzen naar een traject van loopbaanbegeleiding vraagt een goede vraagverheldering en het inschatten van de loopbaancompetenties van de klant.
 - Het contactpunt kan ook dienst doen als wegwijs in het opleidingslandschap
3. De brede basisdienstverlening wil mensen ook op het spoor zetten van het managen van hun loopbaan door hen een virtueel platform aan te bieden. De brede basisdienstverlening zal gebruikers hierbij **ondersteunen**: wegwijs maken in de informatie en ondersteuning bij het gebruik van tools (portfolio “mijn loopbaan”, loopbaanankers, testen, ...).

ACTIE 1.1: Inbedding brede basisdienstverlening in de lokale werkwinkels

De contactpunten voor de brede basisdienstverlening willen we onderbrengen in de **lokale werkwinkels**.

Dit vereist een **migratieproces** van de lokale werkwinkel: op het gebied van aansturing, inzet en opleiding van het personeel (oa competenties inzake vraagverheldering, zoeken en capteren van informatie, kennis van het virtueel platform, zoekheuristiek, ...), methodiekontwikkeling, beschikbare fysieke ruimte, ...

Er zal ook werk gemaakt moeten worden van het **imago en de beeldvorming** van de lokale werkwinkel. Momenteel vinden werknemers de weg naar de werkwinkel nog niet: men associeert de werkwinkel nog niet met een dienstverlening voor het doelpubliek van werknemers.

Gelet op het migratieproces van de lokale werkwinkels, voorzien we in een stapsgewijze implementatie. Die stapsgewijze implementatie zal er onder meer uit bestaan dat gewerkt wordt met een experiment in een aantal werkwinkels in één provincie (najaar 2007). Daarbij zijn partnerschappen wenselijk. Zo zal het mogelijk zijn (binnen het experiment) dat ook centra voor loopbaanbegeleiding basisdienstverlening kunnen aanbieden binnen de werkwinkel. De centra voor loopbaanbegeleiding vangen immers nu reeds korte informatievragen en bouwen hierrond al expertise op.

In het experiment wordt nagegaan op welke manier een neutrale doorverwijzing kan gebeuren, ook naar aanbieders van loopbaanbegeleiding die niet in de werkwinkel aanwezig zijn. De al dan niet aanwezigheid van de loopbaanbegeleiders in de lokale werkwinkel vormt een element van evaluatie.

Bijzondere aandacht zal gaan naar een goede afstemming met de vakorganisaties, die omwille van hun profiel en expertise een bevoorrechte partner zijn in dit systeem. In dit licht moet binnen het voornoemde experiment ook werk gemaakt worden van een goede afbakening tussen de basisdienstverlening binnen de werkwinkel en de dienstverlening van de vakorganisaties. Dit moet leiden tot een duidelijke definiëring van de basisinformatie die via de brede basisdienstverlening in de WW wordt verstrekt en concrete afspraken rond doorverwijzing naar de dienstverlening van de vakorganisaties die de specifiekere contextuele loopbaanvragen mbt sociale wetgevingen juridische dienstverlening verder moeten kunnen behandelen binnen de procesmatige aanpak van de loopbaandienstverlening in relatie tot de sectorale context waarbinnen de loopbaanvragen zich stellen.

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

Het implementatieplan van het migratieproces van de lokale werkwinkel wordt verder verfijnd en uitgewerkt door een werkgroep, ondermeer samengesteld uit VDAB, Departement Werk en de sociale partners.

ACTIE 1.2: Creatie van een virtueel platform ‘Mijn loopbaan’

Er wordt een virtueel platform “mijn loopbaan” opgezet met een dubbele doelstelling voor ogen:

1. *Voor individuele werknemers*
 - i. Zich informeren en gemakkelijk informatie kunnen opzoeken over verschillende aspecten van de loopbaan
 - ii. Mensen op het spoor zetten om hun loopbaan te managen.
2. *Voor professionelen (loopbaanbegeleiders, consulenten die korte informatievragen beantwoorden en intermediairen)*
 - i. Informatie (op maat, volledig toegepast op de vraagstelling) kunnen zoeken voor klanten
 - ii. Het aanreiken van instrumenten die gebruikt kunnen worden bij het plannen en beheren van een loopbaan (portfolio, loopbaanankers, testen, ...)

Het virtueel platform zal 2 grote rubrieken bevatten:

1. Informatie met betrekking tot loopbanen (domeinen en partnerships zijn hiervoor nodig) zoals arbeidsmarktinformatie, vormingsmogelijkheden, sociale zekerheid, welzijnsproblematiek, ...
2. Tools om je eigen loopbaan te managen (bv. portfolio-ontwikkeling, competentiespiegels, ...)

Dit virtueel platform ondersteunt de brede basisdienstverlening waarvan sprake in actie 1.1.

De VDAB zal de ontwikkeling van dit systeem op zich nemen in een recent goedgekeurd ESF-project. Bij de ontwikkeling van het systeem zullen zij regelmatig feedback vragen van de overige centra voor loopbaandienstverlening. VDAB-regie zal nadien instaan voor het beheer van dit systeem, dat door alle betrokken partijen, de WW, de loopbaanbegeleidingscentra en de dienstverlening van de vakorganisaties zal kunnen gebruikt worden.

Verder wordt er nagedacht over de uitbouw van een helpdesk die ondersteuning kan bieden bij de navigatie en bij het werken met de tools, en die, indien wenselijk, doorverwijst naar het contactgedeelte van de loopbaandienstverlening. In het implementatieplan van het migratieproces van de lokale werkwinkel zal worden onderzocht of deze helpdesk door de VDAB zelf zal worden ingericht, dan wel zal worden ingebed in de lokale werkwinkels.

Actielijn 2

Verhogen van de doeltreffendheid van de loopbaanbegeleiding

De bestaande loopbaancentra moeten nog beter op het spoor gezet worden naar arbeidsmarktgerichte ontwikkeling en het verhogen van het zelfsturend vermogen zodat de loopbaanbegeleiding betere effecten resorteert op het gebied van werkzaamheid en employability (in termen van transities, of het bewust uitstellen van transities, op de arbeidsmarkt, in termen van acties die klanten ondernemen om de loopbaan zelf actief verder uit te bouwen en om te sleutelen aan hun inzetbaarheid).

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

De output zal dan ook sterker moeten worden gedefinieerd. In elk traject staat het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) centraal. En dit niet enkel als eindproduct van de loopbaanbegeleiding, maar ook als werkmiddel doorheen het begeleidingstraject. Een POP kan als zodanig ook het ontwikkelen van loopbaancompetenties stimuleren.

Actie 2.1: Nieuwe invulling van het traject: diversificatie en module nazorg

Het loopbaanbegeleidingstraject zal in de toekomst meer kunnen vertrekken vanuit de specifieke vraag van de klant: de vastgelegde omvang van het traject zal worden losgelaten zodat een diversificatie van de trajecten mogelijk wordt. Minimaal zal een financiering voorzien worden voor verheldering van korte vragen en een module nazorg. Die wordt voorzien om de realisatiegraad van het POP te versterken en mensen dus meer weerbaar te maken. Een loopbaanbegeleider zal nooit de actie overnemen van het individu. Het is aan het individu zelf om zijn/haar verantwoordelijkheid op te nemen en zelf de actie te ondernemen. Wel kunnen zij extra ondersteund worden bijvoorbeeld door het inoefenen van een moeilijk gesprek met een collega/werkgever. Op die manier wordt er gewerkt aan de weerbaarheid en veerkracht van mensen zodat men ook bij verdere loopbaanproblemen zelf actie kan ondernemen.

In een nazorgmodule zullen volgende acties kunnen worden opgenomen:

- bijsturen van POP
- stimuleren en ondersteunen van de uitvoering van de acties (bv. tactiek bespreken, gesprek inoefenen)
- versterken loopbaancompetenties (doel: verhogen van veerkracht, weerbaarheid en nemen van beslissingen/stappen t.a.v. loopbaan)

Actie 2.2: Faciliteren van de professionalisering en kennisdeling

Alle erkende centra voor loopbaandienstverlening en VDAB werken samen een gezamenlijk ESF-project rond methodiekontwikkeling uit. In dit recent goedgekeurde project, dat in januari 2007 van start gegaan is, zullen de centra werken rond loopbaancompetenties.

Actie 2.3: Financiering

We zullen nagaan welke de meest geschikte financieringswijze is voor het hernieuwde landschap van loopbaanbegeleiding. Op korte termijn zal alvast het financieringsbesluit aangepast worden aan de versoepeling van de trajectomvang en de invoering van de module 'nazorg'.

Actielijn 3: Het uitwerken van een communicatieplan om het bereik van de loopbaandienstverlening (zowel eerste trap als tweede trap) te vergroten
--

We ondernemen diverse acties:

- Om de inbedding van de brede basisdienstverlening in de lokale werkwinkels te doen slagen zal er werk moeten gemaakt van het imago en de beeldvorming van de lokale werkwinkel.
- Om een betere actieve toeleiding van kansengroepen naar de loopbaanbegeleiding te verwezenlijken werken alle erkende centra voor loopbaandienstverlening samen met VDAB aan een sensibiliseringsproject, een ESF-project dat in januari 2007 van start gegaan is. Tevens wordt op het niveau van de centra een beperkt budget voor promotie voorzien.

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

- Ook bedrijven zouden hun werknemers kunnen motiveren om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.
- We starten een globaal marketingplan op, waarbij we, indien wenselijk, aansluiten bij het geheel van de Competentieagenda. Zo zouden we bijvoorbeeld kunnen werken met 1 logo, waarop alle instrumenten zich enten (cfr. stukjes van een puzzel). Op die manier verwezenlijken we een goede afbakening en naambekendheid van de brede basisdienstverlening en loopbaandienstverlening én werken we aan de zichtbaarheid (herkenbaarheid) van de grote kapstok (zijnde het ontwikkelen, onderkennen en inzetten van competenties).

Ook dit communicatie- en marketingplan wordt met een brede groep van stakeholders, waaronder ook de sociale partners, uitgewerkt en gemonitord.

VERBINDING MET ANDERE ELEMENTEN UIT DE CA (MET HET OOG OP EEN GEÏNTEGREERD EN CONSISTENT BELEID)

In het kader van een geïntegreerd beleid evc zal er werk gemaakt worden van het vastleggen van gemeenschappelijke criteria voor portfolio (zie fiche evc): in deze oefening wordt ook het portfolio “Mijn loopbaan” als inspiratiebron meegenomen.

De financiering van de loopbaanbegeleiding kan samen bekeken worden met deze van andere instrumenten die competentieontwikkeling willen stimuleren (zowel voor individuen als voor werkgevers).

ACTOREN

Coördinatie Departement Werk

Volgende partners worden erbij betrokken:

- ESF
- VDAB
- Vakorganisaties
- Erkende centra voor loopbaandienstverlening

BUDGET

Het groeipad (ESF/hefboom) en bijkomende middelen vanuit de competentieagenda moeten toelaten een uitbreiding te realiseren en de nazorg en de vraagverheldering te financieren.

Daarvoor wordt een groeipad voorzien: 1,3 mio in 2008 en 2,3 mio in 2009. Daarnaast wordt in 2007 50.000 euro voorzien voor communicatie. In 2008 en 2009 worden respectievelijk 50.000 en 100.000 euro voorzien voor het virtueel platform.

ENGAGEMENTEN VAN SOCIALE PARTNERS

De sociale partners werken actief mee aan het sensibiliseren van werknemers en werkgevers rond het belang van het managen van de eigen loopbaan.

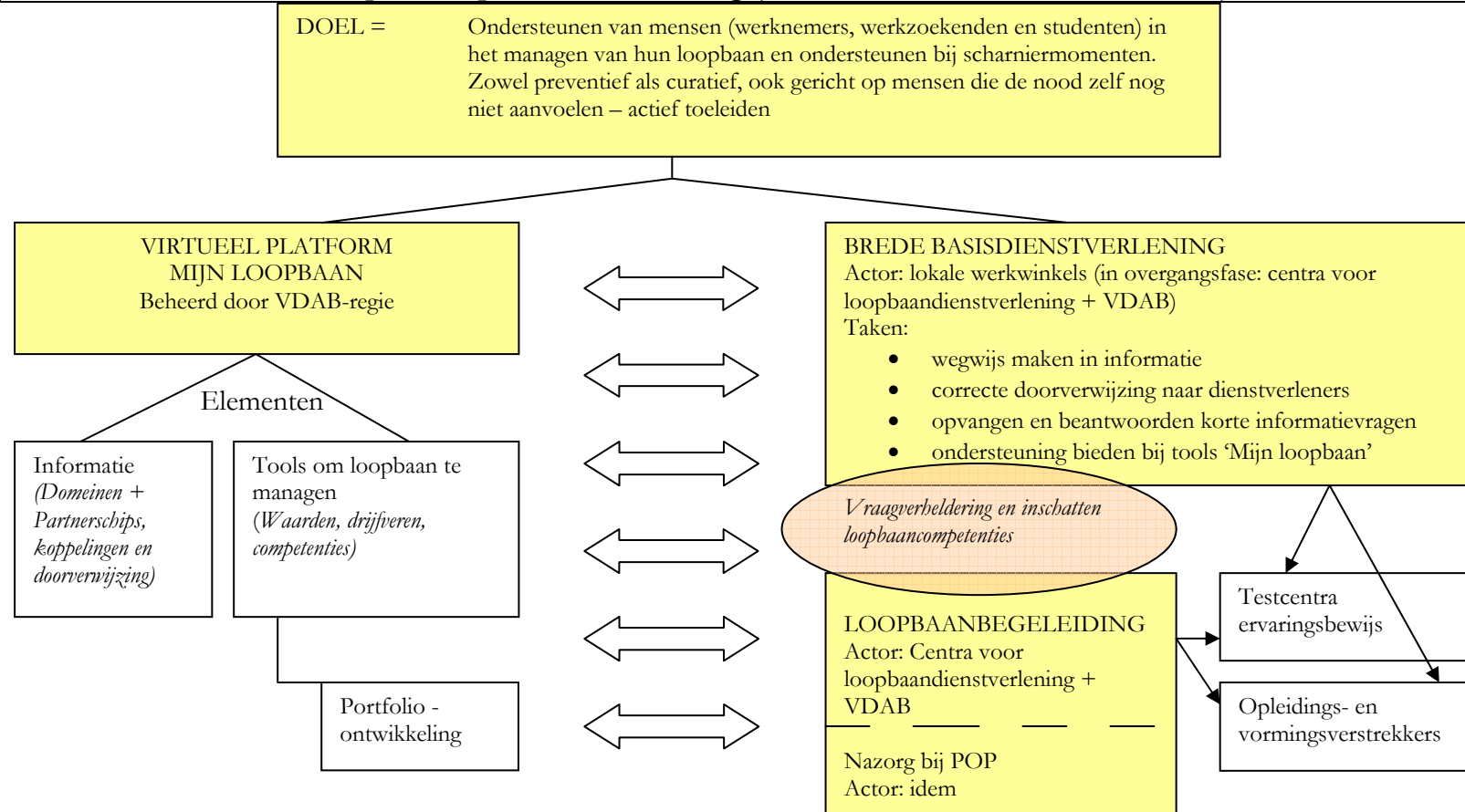
CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

PLAN VAN AANPAK		
Projectstappen	Timing	Actoren
Actielijn 1 Introduceren van een brede basisdienstverlening m.b.t. loopbaaninfo en loopbaanmanagement		
Implementatieplan brede basisdienstverlening in werkwinkels: professionalisering en imago (eventueel aanwerving, opleiding van consultants, fysieke ruimte, ...) (<i>actie 1.1</i>)	Opstart: 2007 Experimenten in een aantal werkwinkels in één provincie: najaar 2007/voorjaar 2008 Operationeel: begin 2009	Werkwinkels: VDAB, lokale besturen en derden
Creatie van een virtueel platform 'Mijn loopbaan' (<i>actie 1.2</i>) (voorbereiden, aanbesteden, implementeren)	Begin 2007 – midden 2008	VDAB-regie
Beheer virtueel platform (jaarlijkse onderhoudskosten) (<i>actie 1.2</i>)	Vanaf midden 2008	VDAB-regie
Helpdesk (op afstand) (<i>actie 1.2</i>)	Operationeel: begin 2009	VDAB – werkwinkels (afhankelijk van implementatieplan)
Actielijn 2: Verhogen van de doeltreffendheid van de loopbaanbegeleiding		
Aanpassing besluit en financiering loopbaandienstverlening (diversificatie, nazorg) (<i>actie 2.1</i>)	BVR: najaar 2007	Departement Werk
Project methodiekontwikkeling (<i>actie 2.2</i>)	Begin 2007 – begin 2008	Alle centra en VDAB
Vooropgesteld groeipad loopbaandienstverlening	5.000 trajecten in 2008	
Actielijn 3: Het uitwerken van een communicatieplan om het bereik van de loopbaandienstverlening (zowel eerste als tweede trap) te vergroten		
Project sensibilisering en toeleiding kansengroepen	Begin 2007 – begin 2008	Alle centra en VDAB
Globaal communicatieplan competentieagenda		Dep Werk binnen SOV

CA – fiche 9 – loopbaanbegeleiding – akkoord

BIJLAGE

Schema hernieuwd landschap van loopbaandienstverlening (bekeken vanuit de betrokken actoren)



Het virtueel platform en de basisdienstverlening zijn verweven:

Op elk moment kunnen gebruikers van het digitaal contact opnemen.

Vanuit contactmomenten wordt het digitaal systeem gebruikt ter ondersteuning, en worden mensen ernaar doorverwezen of leren ze ermee werken

FICHE 10: versterken van de sectorale invalshoek

DOELSTELLING

Meerdere beleidsactoren hebben een verantwoordelijkheid in de uitvoering van de Competentieagenda. Niet in het minst de sectoren hebben daarbij een belangrijke taak te vervullen. Sectoren nemen reeds een opdracht op ten aanzien van leerlingen, werkzoekenden en werkgevers/werknemers. We willen sectoren uitdagen om zich **voluit in te schakelen** in de uitdagingen van de Competentieagenda: namelijk het toewerken naar en realiseren van een succesvol competentiebeleid. Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen zullen zich profileren als motoren voor competentieontwikkeling in Vlaanderen: zij tekenen een beleid uit op zowel het ontwikkelen, onderkennen als inzetten van competenties, en dit zowel voor leerlingen, werkzoekenden als werknemers (binnen en buiten ondernemingscontext).

Voor het bereiken van een succesvol competentiebeleid is het versterken van de sectorale invalshoek cruciaal. We onderscheiden daarbij **twee actielijnen**:

1. Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen laten groeien tot expertisecentra (draaischijven) voor competentiebeleid: het uittekenen van een beleid en het opzetten van acties ten aanzien van leerlingen, werkzoekenden én ondernemingen (werkgevers en werknemers)
2. Opnemen en uitvoeren van engagementen mbt competentiebeleid in de sectorconvenanten

ACTOREN

Interprofessionele en sectorale sociale partners
Sectorale (opleidings)fondsen
Sectorconsulenten
VDAB en Syntra-netwerk

PLAN VAN AANPAK

Actielijn 1: Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen laten groeien tot expertisecentra/draaischijven voor competentiebeleid: een beleid ten aanzien van leerlingen, werkzoekenden en ondernemingen (werkgevers en werknemers)

Actielijn 1.1: Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen ontwikkelen een beleid rond innovatie en competentieontwikkeling

Competentiebeleid is in bedrijven en sectoren een middel om de economische draagkracht te versterken en het innovatiepotentieel aan te scherpen. Competentieontwikkeling is dus een noodzakelijke voorwaarde voor het slagen van belangrijke proces- en productinnovaties met een groot maatschappelijk of economisch belang.

Als sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen sterker inzetten op een **sectoraal competentiegericht innovatiebeleid**, dan kan proactief ingespeeld worden op de competentiebehoeften die ontstaan bij technologische veranderingen, arbeidsorganisatorische innovatie en verandering in productportfolio.

CA – fiche 10 – sectoren – akkoord

Dit sectorale beleid rond innovatie en competentieontwikkeling vertaalt zich in **een beleid ten aanzien van leerlingen, werkzoekenden én ondernemingen**.

Elke sector en/of sectoraal (opleidings)fonds werkt hiervoor een groeipad uit. Bij dit groeipad kunnen volgende stappen onderscheiden worden:

- a. Welke expertise en initiatieven in het kader van competentiebeleid bestaan reeds en wat kan nog meer uitgebouwd en versterkt worden?
- b. Wat zijn goede praktijken of nuttige instrumenten voor hun sector? De sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen kunnen hierbij ook beroep doen op het virtueel platform (zie fiche stimuleren van bedrijven, actielijn 2) om zich nog meer te professionaliseren.
- c. Voor een sector en/of sectoraal (opleidings)fonds is het belangrijk goed te weten welke bedrijven in een bepaalde sector zitten en hoeveel grote of kleine bedrijven er zijn. Dit kan via het opstellen van een sectorfoto. Elke sector moet een actieplan naar KMO's uitwerken.
- d. De sector en/of sectoraal (opleidings)fonds ontwikkelt een beleid rond innovatie en competentieontwikkeling
- e. De sector en/of sectoraal opleidingsfonds ontwikkelt een visie rond samenwerking met andere sectoren

Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen beslissen zelf of ze de expertise zelf ontwikkelen of inkopen. Ze worden aangemoedigd om minstens in regisseurschap als aanspreekpunt te fungeren.

Speciale aandacht gaat uit naar de sectoren waar nog geen opleidingsdynamiek is (bijvoorbeeld door afwezigheid van een sectoraal fonds). Voorts zullen sectoren die nog geen sectorconvenant afsloten met de Vlaamse Regering aangemoedigd worden om dit alsnog te doen. Daarvoor wordt de budgettaire ruimte voor de sectorconvenants licht verhoogd. We rekenen op een advies en mobilisatie van de interprofessionele sociale partners om de prioritaire sectoren af te bakenen.

Acties:

- ontwikkeling van een sectoraal competentiegericht innovatiebeleid
 - o het project COMPETENT (SERV) kan aangewend worden bij het krijgen van een zicht op huidige en toekomstige sectorale competentiebehoeften
 - o bepaling van enveloppe ESF en hefboomkrediet ter ondersteuning van sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen om zich te ontwikkelen tot expertisecentrum

Actielijn 1.2 Opzetten van acties ten aanzien van leerlingen, werkzoekenden én ondernemingen (werkgevers en werknemers)

Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen groeien uit tot expertisecentra of draaischijven voor competentiebeleid en zetten concreet ten aanzien van de drie doelgroepen specifieke acties op. Die acties spelen, voor elk van de drie doelgroepen, idealiter in op het ontwikkelen, onderkennen en inzetten van competenties.

Met betrekking tot de doelgroep leerlingen en werkzoekenden zetten sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen in op het zo accuraat mogelijk aanleveren van gegevens die bijdragen tot het verwerven van inzicht in de toekomstige tewerkstelling (jobinhoud, kenmerken van de ondernemingen/jobs, ...), het ondersteunen van contactmogelijkheden tussen onderwijs en bedrijfsleven, het stimuleren en ondersteunen van kwaliteitsvolle stageplaatsen door bijvoorbeeld het aangaan van samenwerkingsverbanden met stagebegeleiders van VDAB, het

CA – fiche 10 – sectoren – akkoord

geven van input aan beroepsopleidingen, het meewerken aan een beleid inzake knelpuntberoepen.

Met betrekking tot de doelgroep ondernemingen en werknemers zetten sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen, gezien hun sectorspecifieke knowhow in op het **overtuigen, stimuleren** en **ondersteunen** van individuele bedrijven bij competentieontwikkeling –en – management. Sectorale (opleidings)fondsen in het bijzonder beschikken over een aantal troeven, zoals hun vertrouwdheid met de eigenheid van de bedrijfsprocessen in de sector, hun verankering in de sociale dialoog wat de betrokkenheid van alle stakeholders vergemakkelijkt, hun relatie met tal van bedrijven in de sector wat de verspreiding van goede praktijken stimuleert. Hiervoor moeten sectorale (opleidings)fondsen, maar ook zich omvormen tot volwaardige expertisecentra die actief werken rond competentieontwikkeling en competentie management naar bedrijven toe. Mogelijke fases in ontwikkelpad naar expertisecentrum ten aanzien van bedrijven:

- a. Fase 1: faciliteren van uitwisseling van praktijken van competentiebeleid tussen bedrijven en inzicht verwerven in bestaande instrumenten
 - i. Oa ondersteunen van pilootprojecten en proeftuin Lerende netwerken competentie management (zie fiche stimuleren van bedrijven, actielijn 1)
- b. Fase 2: Trekker van specifieke projecten competentiebeleid en faciliteren van disseminatie (ook sectoroverstijgende samenwerking)
 - i. Oa. Projecten mentoring oudere werknemers (zie fiche oudere werknemers)
- c. Fase 3: Ontwikkelen van een sectorvisie rond competentiebeleid en ondersteunen van bedrijven bij het introduceren en uitwerken van competentiebeleid (advies op maat)
 - i. Verlenen van advies op maat (daarbij vertrekken van noden bedrijf en aandacht voor overleg werkgever-werknemers)
 - ii. Ondersteunen van professionalisering HR-functies in ondernemingen

Om sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen te ondersteunen bij zowel het uittekenen van een beleid rond innovatie en competentiebeleid als het opzetten van specifieke acties binnen hun groeppad naar expertisecentrum, zullen zij, op voorwaarde dat er een sectorconvenant afgesloten wordt, projecten kunnen ingediend worden bij **ESF**, zodat sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen ook over middelen beschikken om deze ambitie waar te maken.

Acties:

- instap sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen in opdracht competentiebeleid; elke sector en/of sectorfonds tekent een groeppad uit: voor wat betreft activiteiten ten aanzien van drie doelgroepen en bereik bedrijven (in bijzonder KMO's)
- bepaling van enveloppe ESF en hefboomkrediet ter ondersteuning van opdracht sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen.

Actielijn 2: Opnemen van engagementen in sectorconvenanten

De elementen uit de Competentieagenda waar een engagement van de sector verwacht wordt, worden geïntegreerd in de sectorconvenanten. Het gaat hierbij om engagementen mbt:

- Studiekeuze en beroepsoriëntering
- Aanbieden van kwaliteitsvolle stages voor zowel leerlingen (voltijds als deeltijds), leerkrachten en werkzoekenden in opleiding

CA – fiche 10 – sectoren – akkoord

- Knelpuntberoepen
- Ervaringsbewijs en evc-initiatieven
- Competentiebeleid.

Met betrekking tot competentiebeleid staan volgende accenten centraal:

- vanuit bedrijfsvoering – businessplan bedrijven (koppeling innovatiebeleid en competentiebeleid)
- een beleid voor elke werknemer met specifieke aandacht voor oudere werknemers via instrumenten zoals een bedrijfsopleidingsplan en persoonlijke ontwikkelplannen voor werknemers
- zowel formeel als informeel leren
- ook zichtbaar maken en waarderen van competenties (koppelen aan doorgroeimogelijkheden, loopbaanplannen, ...)
- ontwikkelen van alle soorten competenties (ook loopbaancompetenties)
- aandacht voor laaggeletterdheid

In de realisatie van de engagementen treden sectorconsulenten faciliterend op, geruggensteund door het sectorfonds, de dynamiek van de proeftuinen lerende netwerken competentie management en het virtueel platform (zie fiche stimuleren van bedrijven, actielijn 1 en 2). Het Departement Werk treedt hierbij ondersteunend op: in de kanalisering van proeftuinen, instrumenten en methodieken via het virtueel platform, in het ondersteunen van de onderhandelingen en opvolging van de sectorconvenanten, in het inspireren en voeden van de sectorconsulenten.

Acties:

- aanpassing modelconvenant
- opnemen en uitvoeren engagementen sectorale sociale partners in sectorconvenant

BUDGET

Bovenop de ESF-middelen voorzien we tot 2009 2.000.000 euro co-financiering voor de oproep naar sectorfondsen (prioriteit 3).

Voor nieuwe sectorconvenants voorzien we tot 2009 200.000 euro bijkomende ruimte.

ENGAGEMENTEN SOCIALE PARTNERS

Ondersteuning sectoren en of sectorale (opleidings)fondsen in rol expertisecentrum
Stimuleren van opname en uitvoering engagementen in sectorconvenanten
Advies van de interprofessionele sociale partners mbt sectoren zonder sectorconvenant, die er alsnog een zullen afsluiten.

Sectoren en/of sectorale (opleidings)fondsen hebben een belangrijke rol in het sensibiliseren en bereiken van zoveel mogelijk bedrijven met inbegrip van KMO's. Dit is geen eenvoudige opdracht, er is dus ook een faciliterende taak weggelegd voor:

- de inter-professionele partners: oa informeren en sensibiliseren van delegees (zie project competentiespel)
- regionale overlegplatformen: RESOC's (projectontwikkelaars) hebben zicht op welke specifieke noden er zijn in de regio en hebben vaak goeie contacten met bedrijven, zodat ook zij competentie management kunnen introduceren bij bedrijven en hen hierbij begeleiden.