



KREDIETBANK

SPONSOR
Jubileumweekend
16 & 17 maart 1996
VVA Brugge 25 jaar

Kantoor van afgifte : BRUGGE X

België/Belgique
P.B.
BRUGGE X
4/783



vivat academia

berichtenblad van het Verbond der Vlaamse Academics
verschijnt viermaal per jaar nr 90 januari - februari - maart 1996

Inhoud

Editoriaal, E. Ponette, algemeen voorzitter	1
Boottocht met de Prins Filip, M. Van Dongen	2
Werkloosheid bij jonge academics, R. Wardenier	3
De ervaring van werkgevers met jonge universitaireren, R. Wardenier	11
Lezers schrijven ons	23
De Vlaamse beweging op het kruispunt van twee wegen, R. Vandezande	24
Ijzerbedevaart: herstel eendracht dringend noodzakelijk, E. Ponette	29
Aktiecomitee Vlaamse Sociale Zekerheid	32
Jubileumviering V.V.A.- Brugge 25 jaar	34
Familienieuws	36

secretariaat: Em. Jacquainlaan 126
1000 Brussel - tel. 02/218 68 20
giro 000-0429238-13

verantwoordelijke uitgever: G. Steel
Fort Lapin 41
8000 Brugge

Tot uw dienst : de leden van het hoofdbestuur.

Alg. Voorzitter :

Prof. Dr. E. Ponette, Schoonzichtlaan 40, 3020 Winksele

Alg. Ondervoorzitters :

Lic. M. Grela, Carnegielaan 47, 3500 Hasselt

Lic. G. Steel, Fort Lapin 41, 8000 Brugge

Alg. Sekretaris :

Apr. R. Lamens, Kerkstraat 46b, 2870 Ruisbroek (Antw.)

Alg. Penningmeester

Lic. F. Smets, Oostvaardijk 17, 2830 Willebroek

Adjunktsecretaris :

Prof. Dr. Sc. R. Vandenberghe, Keuzekouter 54, 9031 Drongen

Ir. M. Van Dongen, Bredabaan 764, 2170 Merksem

Ir. L. Callens, Keltenlaan 23, 9880 Aalter

EDITORIAAL

Beste V.V.A.-leden,

De doelstellingen van het V.V.A. zijn samengevat in onze statuten:

1. De verdere ontvoogding van ons volk.

Dit betekent enerzijds werken aan een goede invulling van de reeds verworven bevoegdheden, zoals onder meer onderwijs, cultuurbeleid, tewerkstellingsbeleid, economisch beleid, zorg voor het leefmilieu.

Dit betekent anderzijds het verwerven van bijkomende bevoegdheden, zoals onder meer sociaal zekerheidsbeleid en fiscaal beleid, om onze economische en tewerkstellingsopdrachten behoorlijk te kunnen vervullen en om, als een zelfstandige natie, te kunnen deelnemen aan het beleid van deze staat en van de Europese Unie, in een geest van openheid en solidariteit met andere volkeren.

2. De zorg voor het universitair onderwijs en voor de evoluerende toekomstmogelijkheden en verantwoordelijkheden van de academicus.

Dit betekent onder meer de behartiging van de belangen van de academici in verband met opleiding (universitair onderwijs en onderzoek), met navorming (post-universitair onderwijs) en met tewerkstelling.

Deze doelstellingen kunnen slechts worden verwezenlijkt door samenwerking tussen de afdelingen en het Hoofdbestuur. Die wisselwerking en samenwerking ontstaan langs verschillende wegen:

1. In de vergaderingen van de Centrale Raad van het V.V.A., waarin alle afdelingen vertegenwoordigd zijn. De Centrale Raad is zowat het parlement van het V.V.A. en vergadert tweemaal per jaar, de laatste jaren telkens op een verschillende plaats als gast van één der V.V.A.-afdelingen;

2. langs ons ledenblad "Vivat", waarvoor uw suggesties en medewerking hartelijk welkom zijn;

3. op de algemene ledendag eens per jaar, dit jaar op 16 maart a.s. te Brugge met als thema "De werkloosheid bij de jonge academicus." ;

4. in minder formele contacten zoals tijdens de in oktober ll. door afdeling Oostende zeer goed georganiseerde en talrijk bijgewoonde boottocht naar Ramsgate.

Bij deze jaarwisseling wens ik alle afdelingen en alle individuele V.V.A.-leden, mede namens het Hoofdbestuur, van harte een vruchtbare afdelingswerking en persoonlijk geluk toe voor 1996.

Professor Eric Ponette, Algemeen Voorzitter V.V.A.

Boottocht met de Prins Filip

zaterdag 14 oktober 1995.

Reeds enkele jaren leeft binnen het V.V.A. de gedachte om de cohesie tussen de aangeslotenen van de verschillende afdelingen te bevorderen door naast de jaarlijkse "algemene ledenvergadering" een andere activiteit voor alle leden in te richten. Daarom ging het hoofdbestuur graag in op het aanbod van Ir. Vereycken, voorzitter van de afdeling Oostende, die droomde van een V.V.A.-dag op de Prins Filip, het vlaggeschip van de RMT. De talrijke opkomst zaterdag 14 oktober, bewees dat velen bereid waren 's zaterdags in de vroege ochtend naar Oostende te trekken voor het V.V.A..

De aanwezigen hadden, zoals meestal, het gelijk aan hun kant. Ir Vereycken, ingenieur werkzaam bij de RMT, zorgde voor een interessante en aangename dag. Alles was prima georganiseerd. Bij aankomst in de suite, gereserveerd voor de V.V.A.-genodigden, lag voor ieder een degelijke informatiemap met het programma van de dag en de technische gegevens van het schip, klaar. Wie het wenste, kon zich onmiddellijk te goed doen aan het ontbijtbuffet.

Na een welkomstwoord van ir Vereycken, vertrokken de eerste groepen voor een geleid bezoek aan de machinekamers en de brug. Technici van de RMT gaven deskundige uitleg aan alle geïnteresseerden. De hele voormiddag was er gelegenheid tot gesprek bij een drankje of een verkenning van het dek. Het prachtige weer lokte de meerderheid naar het dek, waar de herfstzon de goede sfeer ondersteunde.

Rond de middag kwam iedereen weer samen voor de aperitief. De algemene voorzitter, Prof. Dr. Ponette, hield een korte gelegenheidstoespraak, waarna de tafels opgezocht werden. Intussen was de boot in Ramsgate aangekomen en tijdens de uitgebreide maaltijd werden auto's en vrachtwagens gelost en geladen. Na de koffie vaarden we terug op volle zee.

Aansluitend op het middagmaal trad de kleinkunstenaar Karel Declercq op. Hij onderhield het gezelschap met grappen en toespelingen op de actualiteit en het politieke reilen en zeilen.

Ter afsluiting van de dag was er nog een vieruurtje voorzien. De laatste groepen voor het bezoek van het schip vertrokken.

Alle deelnemers bewaren goede herinneringen aan deze dag en hopen volgend jaar opnieuw de gelegenheid te krijgen op een activiteit nader kennis te kunnen maken met leden van andere afdelingen.

Marc Van Dongen

WERKLOOSHEID BIJ JONGE ACADEMICI

Deze bijdrage wordt gepubliceerd als inleiding op het forum "**De problematiek van de werkloosheid bij de jonge academicus**" dat doorgaat tijdens de nationale ledendag op zaterdag 16 maart 1996 in het kader van de viering van 25 jaar V.V.A.-Brugge-Oostkust-Houtland.

I. INLEIDING

In deze bijdrage wordt cijfermateriaal aangeboden over de positie van de jonge universitaire werklozen in de arbeidsmarkt, tegenover het aantal afgestudeerden en tegenover de andere jonge werklozen. De gegevens zijn gebaseerd op cijfers van de RVA. Recent werd een publicatie over de jeugdwerkloosheid tussen 1973 en 1994 door deze dienst uitgegeven (1994).

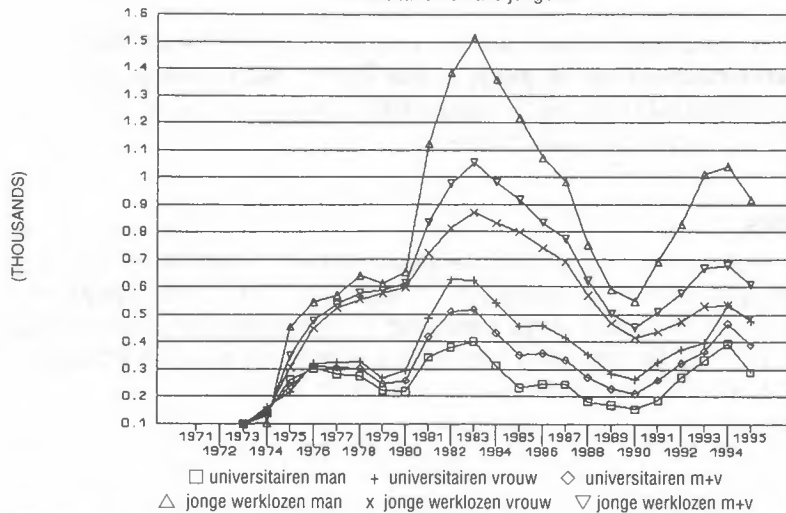
II. DE WERKLOOSHEID BIJ JONGE UNIVERSITAIEN BECIJFERD

Wanneer we deze jonge uitkeringsgerechtigde volledig werkzoekende werkloze (UVW-WZ) universitaire plaatsen in de totale hoeveelheid van jonge werklozen, moet men vaststellen dat er slechts zeer weinig zijn, en ze een zeer klein procent vormen van de jeugdwerkloosheid. Voor het ganse land waren er 1.416 jonge universitaire werkloos in juni 1994, een crisisjaar, 564 jongens en 852 meisjes. Men kan dit vergelijken met de globale werkloosheid van 98.927 jongeren, waarvan 43.128 jongens en 55.799 meisjes. Jonge universitaire waren dus slechts 1.43% van de jongeren werkloosheid. In Vlaanderen had men 667 jonge universitaire UVW-WZ tegenover een globaal aantal jonge UVW-WZ van 40749, of 1.64%.

Bovendien is duidelijk dat de structurele wijziging in het Belgisch productieproces de universitaire jongeren veel minder heeft getroffen dan de ongeschoolde jongeren. We zien dit in grafiek 1 die de evolutie van beide groepen toont (1973=100). De reactie op de eerste olieschok heeft een enorme toename van de jonge werklozen veroorzaakt, maar is niet evenredig op de jonge universitaire gevallen. Tussen 1974 en 1977 vervijfvoudigt het aantal jonge werklozen terwijl het aantal jonge universitaire werkzoekenden slechts verdrievoudigt en daarna tot 1980 niet meer toeneemt. Tussen 1980 en 1985 verdrievoudigt het aantal jonge werklozen nochmaals, en verdubbelt het aantal jonge werkloze universitaire nochmaals.

JONGE UVW - WERKZOEKEND: Evolutie

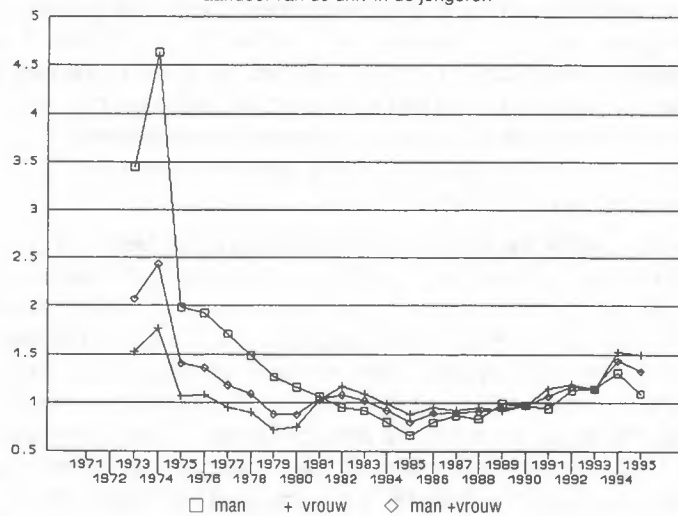
universitair en alle jongeren



Figuur 1 bron: berekeningen op basis van RVA - gegevens voor juni

JONGE UNIVERSITAIRE UVW - WERKZOEKEND

aandeel van de univ in de jongeren



Figuur 2 bron: berekeningen op basis van RVA - gegevens voor juni

De reactie op de eerste olieschok (1972) die bovendien gebeurde in een klimaat van steeds hogere looneisen die nog gebaseerd waren op de uitzonderlijke goede economische groei van de zestiger jaren, heeft een structurele wijziging veroorzaakt in de richting van kapitaalintensieve methodes in de Belgisch en Europese ondernemingen. De ondernemingen waren allemaal verplicht om hun machinepark te hernieuwen en aan te passen aan de hoge energieprijzen. Ze hebben van deze hernieuwing gebruik gemaakt om ook de arbeidsinhoud van de produktie te verminderen. Dit heeft meteen ook de 'menselijk kapitaal' component van de arbeid gewijzigd: de produktiemethoden vragen steeds minder om simpele handen, maar vragen steeds meer om goed gevulde hoofden. Geschoolde arbeid is immers een complement van machines terwijl ongeschoolde arbeid een substituuat is van machines. Deze evolutie was bijzonder sterk tussen 1974 en 1980.

Dit vertaalt zich in de evolutie van het aandeel van de jonge universitaire werklozen in het globaal aantal jonge werklozen. Indien we in grafiek 2 de evolutie van het aandeel van de jonge universitaire werklozen bekijken, daalt dit tussen 1974 en 1980, en dit vooral voor de jongens. Tussen 1978 tot 1990 is het aandeel van de jonge universitair gemiddeld constant. De situatie vanaf 1990 is moeilijk te interpreteren, het kan een conjunctuureffekt zijn, of er kan een stijgende trend zijn (we onderzoeken dit nog verder hieronder).

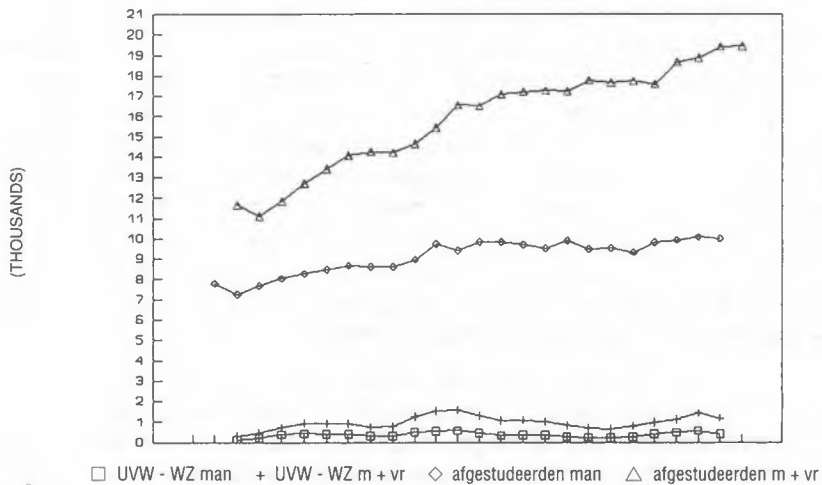
De conjunctuurgevoeligheid van de jonge UVW-WZ universitair in vergelijking met het totaal aan jonge UVW-WZ is blijkbaar wel iets groter dan de algemene conjunctuurgevoeligheid van de jongeren, getuige het conjunctuurpatroon van de aandelen in figuur 2. Het aandeel verhoogt gevoelig bij de eerste olieschok (1973 naar 1974). Het aandeel van de jonge universitair stijgt onmiddellijk na de tweede oliecrisis (1980-1982) maar daalt daarna onmiddellijk terug (1982-1985). Tussen 1985 en 1990 verhoogt het aandeel van jonge universitaire werklozen door de sterke afname van het globaal aantal jonge werklozen omwille van de schoolplichtverlenging. De economische recessie na de Golfoorlog verhoogt opnieuw het aandeel van de jonge universitaire werkloze in het totaal, maar de betere economische toestand van 1995 heeft zich ook reeds vertaald in een snellere afname bij de jonge universitaire werklozen dan bij het totaal, getuige dat het aandeel van de jonge universitair opnieuw daalt.

Wanneer we het aantal jonge universitaire werklozen vergelijken met het aantal uitgereikte diploma's dan krijgen we een gelijkaardig patroon. Er is een grote conjunctuurgevoeligheid en er is geen teken dat de werkloosheidsgraad van de jonge universitair op lange termijn toeneemt.

Indien we de veronderstelling maken dat de in juni getelde jonge werkloze

JONGE UNIVERSITAIRE WERKLOZEN

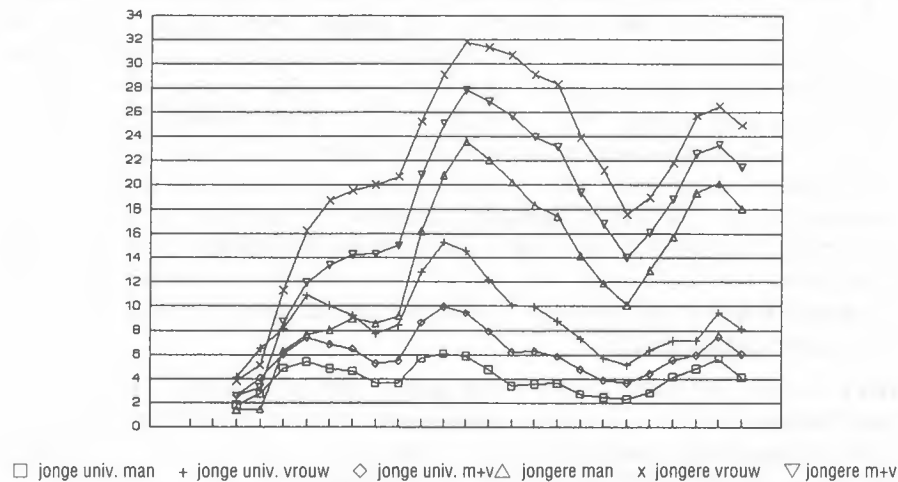
uvw - werkzoekend en afgestudeerden



Figuur 3 bron: gegevens van de Universitaire stichting (de uitgereikte diploma's) en de RVA (de jonge UVW-WZ met universitair diploma).

WERKLOOSHEIDSGRAAD BIJ JONGEREN

universitair en alle jongeren



Figuur 4 bron: berekeningen op basis van de Universitaire Stichting (uitgereikte diploma's), RVA (de jonge UVW - WZ) en de RIZIV (de werknemers naar leeftijd)

universitair overwegend de afgestudeerden van vorig jaar zijn die nog geen werk gevonden hebben, dan kunnen we het aantal afgeleverde diploma's van het vorig jaar als maatstaf voor het globaal aantal tewerk te stellen jonge universitair nemen¹.

Het is duidelijk in grafiek 3 dat het aantal afgestudeerde universitair een stijgende trend toont, tussen 1972 tot 1986 door toename bij de jongens en bij de meisjes, en vanaf dan door verdere toename bij de meisjes. Het aantal diploma's van het academisch jaar 1991-92 (het laatste gegevensjaar) neemt een beduidende sprong naar boven voor jongens zowel als meisjes, maar het is niet duidelijk of dit ook te verwachten is in de jaren nadien. Daarom wordt de rest van deze reeks aangevuld door een hypothese dat de slaagkans voor jongens constant blijft op die van het laatste gegevensjaar en die van meisjes een beetje terugvalt (er wordt dus in de grafiek voor de ontbrekende jaren een verbinding gemaakt tussen het aantal diploma's en de reeds gekende cijfers over het aantal studerende). We maken aldus een conservatieve hypothese over het aanbod van nieuwe universitair na het laatste gegevensjaar.

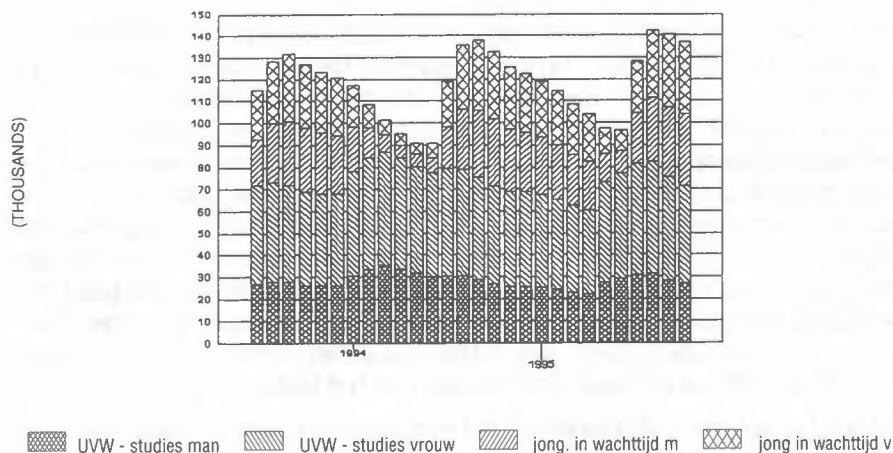
Het aantal diploma's afgeleverd in het vorige jaar is een maatstaf van de te plaatsten afgestudeerden en het aantal jonge werkloze universitair in juni van dit jaar wordt hiermee vergeleken. Men kan aldus een soort benaderende werkloosheidskans berekenen van jonge universitair en de evolutie hiervan wordt weergegeven in grafiek 4. Deze kan men vergelijken met de (juist berekende) werkloosheidsgraad van alle jonge werkzoekende.

Deze werkloosheidsgraden zijn hoog. Voor de jonge universitair is de conjunctuurgevoeligheid groot, maar er zit wel geen stijgende trend op. Voor de meisjes is de toestand zelfs verbeterd, de recessie vanaf 1991 heeft de werkloosheidsgraden niet zo sterk opgedreven als in 1985, en dit terwijl het globaal aantal afgeleverde diploma's juist bij meisjes nog toeneemt. Jongens hebben een lagere werkloosheidskans en zijn binnen dezelfde bandlengte gebleven.

We kunnen als algemeen besluit nemen dat de positie van de jonge universitair duidelijk een betere is dan die van minder geschoolde jongeren. De arbeidsbesparende structurele wijziging in het productiepatroon na de eerste oliechoc heeft de jonge universitair van alle jongeren het minst getroffen omdat 'menselijk kapitaal' een complement is voor de kapitaalintensieve technieken. De werkloosheid van jonge universitair is wel zeer conjunctuurgevoelig, hetgeen betekent dat de werkloosheid snel toeneemt bij een verzwakken van de groei, maar even snel afneemt bij een herneming van de economie. Er is dus de minste kans op langdurige structurele werkloosheid bij de jonge universitair maar wel een niet te vermijden friktionele werkloosheid. Bij de

WERKLOOSHEID NA STUDIES

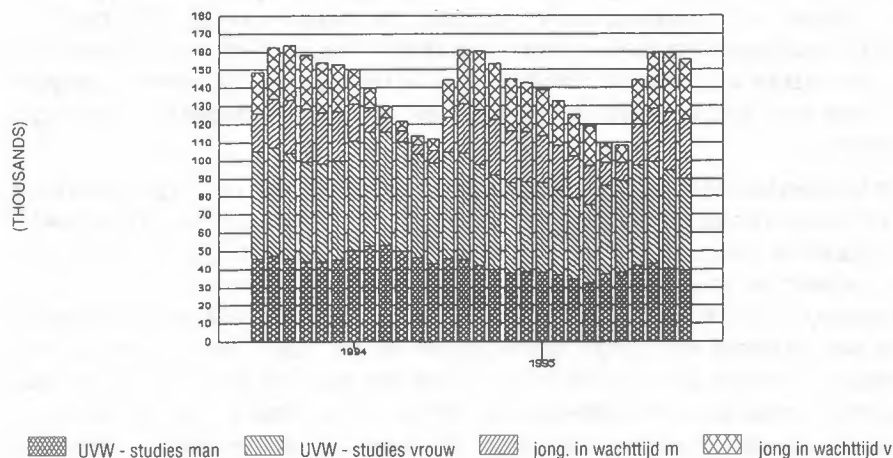
UVW - basis studies - jong. in wachttijd



Figuur 5 bron: RVA

WERKLOZEN JONGER DAN 25 JAAR

UVW - WZ - 25j + jong. in wachttijd



Figuur 6 bron: RVA

ongeschoolde jongeren daarentegen is er wel structurele werkloosheid ontstaan. De universitaire jongere heeft ook van alle jongeren de grootste keuze om in arbeidsplaatsen onder zijn niveau te starten en zich dan te bewijzen en op te werken in het bedrijf.

Dit gezegd zijnde moeten we toch even stilstaan bij de limieten op bovenstaande analyse en besluiten. Informatie over de scholingsgraad van werklozen wordt uitsluitend gepubliceerd voor de uitkeringsgerechtigde werkzoekende werklozen (UVW-WZ). Dit betekent dat de informatie over de werkloze universitaire jongeren slechts beschikbaar is nadat die jongere reeds 6 maand werkzoekend is geweest als 'jongere in wachttijd' en vanaf 1 januari 1995, nadat de jongere reeds 9 maand in wachttijd is geweest. Maar over deze jongeren in wachttijd worden geen scholingsniveaus gepubliceerd. Bovendien wordt in de statistiek van de uitkeringsgerechtigde werkzoekende jongeren alle jongeren van jonger dan 25 gegroepeerd, ongeacht of ze reeds gewerkt hebben of niet. Het gaat dus niet alleen over degene die na hun studies nog steeds geen werk gevonden hebben. Jongeren die na lange studies werkzoekend zijn worden ook niet opgenomen omwille van de leeftijdsgrens in de statistiek.

Dit alles betekent dat we de analyse doen op de laagste telling van het aantal werklozen. Om een illustratie te geven van de grootte orde van het probleem ziet men in grafiek 5 de telling van de uitkeringsgerechtigden op basis van studies en de jongeren in wachttijd en ziet men ook het seizoenpatroon. Het gaat over jongeren die nog nooit gewerkt hebben. Het is duidelijk dat juni de maand is met het minst werkloze jongeren. De analyse met de jongeren in wachttijd die ook werkzoekende jongeren zijn is echter niet mogelijk omdat het scholingsniveau niet wordt gepubliceerd². Informatie over de scholingsniveaus van de werkenden, en de potentieel voor werk beschikbaren (inclusief de jonge huisvrouwen) per leeftijdklasse is ook niet zomaar voorhanden³.

Bij een vergelijking van het totaal aan werkzoekende jongeren (die wel of niet reeds gewerkt hebben) in figuur 6 met een benaderende berekeningen van het aantal afstuderenden (in 1994: 120.000) moet men besluiten dat de juli cijfers meer dan de ganse afstuderende jeugd vertegenwoordigen. Dit betekent dat een beduidend deel van de jonge werklozen reeds meer dan een jaar in de werkloosheid verblijven (57.000). Gezien het totaal aantal werkloze jongeren in juli 180.000 is het waarschijnlijk dat zo ongeveer geen enkele jongere reeds een baan heeft voor hij afstudeert zodat ze bijna allemaal een tijdje in de werkloosheid verblijven, inclusief de universitaire, vandaar het gevoel dat de jonge universitaire hebben dat het moeilijker is werk te vinden.

NOTEN

- ¹ Er zijn geen onmiddellijk beschikbare gegevens over het aantal universitaireren van minder dan 25 jaar dat werkt en we kunnen dus ook niet de actieve universitaireren (werkend en werkzoekend) meten van jonger dan 25 jaar. Het aantal afgeleverde diploma's wordt dus als indicator genomen van het aantal universitaireren onder de 25 jaar.
- ² In de oorspronkelijke informatie van de RVA is de scholingskarakteristiek een van de vele karakteristieken die in het databestand aanwezig is, maar er worden geen aggregaten gepubliceerd, en de tabellen zijn niet zo maar te trekken uit de databestanden.
- ³ Zoals bij de RVA, is de informatie wel voorhanden in de databanken van de nationale bevolkingsenquête van april 1991, en kent men het aantal werkenden en de hier getelde werkzoekenden naar scholingsniveau op dat ogenblik. Het probleem is om daar de jongeren uit te isoleren. Bovendien is het in de publikaties zeer moeilijk om de scholingsgraad van de potentieel voor werk beschikbare bevolking te isoleren, omdat huisvrouwen en gepensioneerden samen worden geteld. Het probleem van de werklozen is in België niet alleen een probleem dat er niet genoeg vacatures zijn maar dat deze evengoed opgevuld kunnen worden door een vermindering van de niet-actieve huisvrouwen dan door de werklozen. De ongeschoolde werkloze staat dikwijls in competitie met geschoolde huisvrouwen.

DE ERVARING VAN WERKGEVERS MET JONGE UNIVERSITAIRES

De werkloosheid van jonge academici is een gevolg van aanbodfactoren, dus hoeveel jonge universitaireren een diploma behalen enerzijds, en vraagfactoren, dus hoeveel universitaireren men nodig heeft in het productieproces anderzijds. Om heel concreet te kunnen zijn en ook om recente trends te kunnen toetsen, werden zes werkgevers, leden van het V.V.A.-Brugge die leidinggevende functies hebben in personeelsdiensten en bedrijven of instellingen, ondervraagd over hun ervaring met jonge universitaireren in het aanwervingsproces en in de eerste maanden en jaren dat deze jongeren bij hen werken. Het doel was voornamelijk om de problemen die de werkgevers ondervinden naar voren te brengen, omdat deze de kans op werkloosheid voor de jongere verhogen. Om duidelijk te maken dat de kwaliteiten die de werkgevers in de jongeren zoeken echt wel noodzakelijk zijn, wordt een beschrijving gegeven van het arbeidsmilieu waarin de jongere terecht komt.

De bedrijven waarover het gaat zijn de volgende: een school, twee multinationale bedrijven (het ene hoofdzakelijk een administratief centrum, het andere met produktievestigingen), een ziekenhuis, een grote bank en twee KMO's. Gezamenlijk hadden ze ongeveer 12000 aanbiedingen ontvangen in 1995, terwijl ze ongeveer 350-400 kandidaten hadden weerhouden. De bedrijven waren alle (met uitzondering van de school?) aan het eind van een rationalisatieperiode wat betreft het personeelsbestand. De aantrekkelijkheid van de grote bedrijven is wel zodanig, dat zij aanbiedingen van de beste kandidaten krijgen. Indien deze bedrijven reeds problemen ondervinden bij de beste afgestudeerden, dan kan men ervan uitgaan dat hun ervaring toe te passen is op de hele bevolking van afgestudeerde universitaireren. De problemen van de grote bedrijven kon men dus ook herkennen bij de kleinere bedrijven. De kleine bedrijven hebben er nog wat problemen bij, omdat hun personeelskosten zeer nauw moeten aanleunen bij de produktiviteit van de werknemers, daar deze bedrijven geen grote financiële reserve hebben.

Enkele hoofdlijnen in verband met de algemene aanwervingpolitiek waren gemeenschappelijk voor allen: jonge universitaireren worden duidelijk nog vlak na het beëindigen van hun studie aangeworven met de bedoeling een loopbaan in het bedrijf te doorlopen. De werkgever doet dus doelbewust een

aantal aanwervingen van onervaren, pas afgestudeerden, en in de grote bedrijven bestaat een opleidingscyclus om deze onervaren jongeren in te werken. Het doel van de aanwerving is bovendien nog overwegend dat de jonge universitair een loopbaan zou opbouwen in het bedrijf. Nochtans kan het bedrijf verplicht worden om op deze doelstelling uitzonderingen te maken, wanneer de wettelijk verplichte tewerkstelling van stagiaires in conflict komt met het aantal plaatsen dat het bedrijf kan invullen. In dat geval moet men de stagiaires wel ontslaan, zelfs als ze uitstekende krachten zijn, om nieuwe stagiaires aan te nemen. Hetzelfde geldt voor de scholen die wegens de re-affectatie van het vast benoemde personeel, goede tijdelijke krachten moeten ontslaan.

Er is geen echte expansie meer in het personeel van het bedrijf zodat het aantal aanwervingen van jonge afgestudeerden sterk ingekrompen is tegenover 20 en 10 jaar geleden. De nieuwe aanwervingen zijn overwegend ter vervanging van uittreedende werknemers.

Bovendien is er een duidelijke wijziging in de oriëntering van de samenstelling van het personeelsbestand in de grote bedrijven en in zekere mate in de kleinere, evenals in het onderwijs. Er is namelijk een duidelijke verhoging in de vereiste competentie en inzet van het gewone personeel. De taken worden rijker, complexer, veeleisender en stressender. De taken zijn veel meer klant- en verkoopgericht, d.w.z. van iedereen wordt een commerciële houding en vaardigheid verwacht. De hiërarchische structuur in de bedrijven wordt vlakker zodat er minder leidinggevende functies zijn en er anderzijds meer in teamverband wordt gewerkt. Na jaren rationaliseren, automatiseren, informatiseren en het zich aanpassen aan een relatief hoge arbeidskost voor laaggeschoolden, is het scholingsniveau van het huidige personeelsbestand veel vlakker en hoger. De technologie verandert steeds sneller zodat na 5 jaar het diploma in feite geen garantie meer is voor adequate technische kennis -en dus functie- in het bedrijf. Het diploma van de werknemer telt steeds minder mee naarmate de loopbaan vordert, terwijl de inzet en de bij- en zelfscholing van de werknemer steeds meer doorwegen.

De taken worden rijker, complexer, veeleisender en stressender. De werknemer moet zijn vakspecialiteit goed kennen enerzijds, maar hij moet ook een brede kennis hebben. Het rijker takenpakket betekent dat het altijd terugkomende (routine)werk miniem wordt en er veel verschillende taken moeten gebeuren. Dit kan veel eisen van de flexibiliteit en de kennis van de werknemer en ook stresserend zijn (routinewerk is tenslotte heel rustig werk,

men moet er niet bij nadenken en mentaal aanwezig zijn).

De verrijking gebeurt ook door meer rotatie van de werknemers: ze gaan van de ene naar de andere positie op hetzelfde niveau en ze veranderen regelmatig van afdeling. De doelstelling van deze rotatie is o.m. dat de werknemers een zicht krijgen op alle activiteiten van het bedrijf, zodat ze bij het verrichten van hun functies rekening houden met de noden van de andere diensten in het bedrijf. Dit alles vraagt een brede kennis, want men moet dan regelmatig een volledig ander pakket van taken opnemen, en een sociale flexibiliteit, want men moet regelmatig met volledig andere mensen beginnen samenwerken. De werkgevers ondervinden echter dat de huidige jongeren een veel smallere kennis hebben dan de vroegere universitair. Ze zijn redelijk goed geschoold in hun vak, maar ze hebben niet veel algemene kennis en kunnen niet erg taakgericht en creatief denken. Het ontbreekt hen ook aan sociale vaardigheid: ze zijn wel mondiger, assertiever en beter op de hoogte van hun rechten dan vroeger maar kunnen minder met elkaar en met meer ervaren collega's en hiërarchisch hogeren en lageren omgaan. Reeds tijdens het selectiegesprek is het te voelen dat vele jongeren niet echt in staat zijn om in te gaan op wat de geprekepartners (en later collega's, klanten) zeggen, ofwel hebben de jongeren niet geleerd te luisteren, ofwel zijn ze niet flexibel genoeg om creatief te reageren ofwel kennen ze niet genoeg om op interessante wijze mee het gesprek te kunnen voeren.

Een verrijking van de taak betekent ook dat men van vestiging verandert: de werknemer moet bereid zijn om zich geografisch te verplaatsten (en te zoeken buiten de eigen streek). Een lacune die verscheidene malen werd benadrukt is dat vele jongeren die geografische mobiliteit niet hebben. Het te vroeg aankopen of krijgen van bouwgrond of een huis of appartement is nadelig voor de jongere die nog niet echt kan weten waar hij terecht zal komen in zijn loopbaan. Bovendien gaat de talenkennis van de jonge Vlamingen spectaculair achteruit, zeker wat betreft het Frans. Velen zijn te snel van mening dat ze goed Frans spreken, terwijl dit niet meer het geval is (noteer dat Walen die Nederlands kennen, het zeer goed kennen). Vele universitair zijn nu 'perfect eentalig'.

De taken zijn veel meer klant- en verkoopgericht, dus van iedereen wordt een commerciële houding en vaardigheid verwacht. De meeste bedrijven moeten

zich nu veel meer dan vroeger bezig houden met het verkoopsucces van wat ze produceren. De produkten hebben ook dikwijls een veel hogere techniekinhoud. Dit betekent dat vele universitaires niet meer in hun bureau kunnen blijven zitten en denkwerk doen of leiding geven, ze moeten de straat op. Ze komen met de klanten in aanraking en ze moeten deze overtuigen. Ingenieurs worden verkopers omdat de machines complexer zijn, bedrijfseconomen worden verkopers omdat de dienst die ze verlenen complexer en technischer is. De universitair moet dus steeds meer een consultant-verkoper kunnen zijn. Werkgevers ondervinden dikwijls dat jonge universitaires een taak als verkoper te min vinden. Anderen zijn zo sociaal ongeschoold dat ze zich zelf, laat staan het produkt, niet zullen kunnen verkopen. Ook ontbreekt het hen dikwijls aan opvoeding, ze kunnen zich gewoon niet gedragen, zich correct kleden, beleefd zijn, het goede evenwicht vinden in hun houding tegenover de klant (laag geplaatste klanten behandelen ze neerbuigend of aggressief, hooggeplaatste klanten behandelen ze te vertrouwelijk of te kruiperig enz...).

Het andere aspect van verkoopsvaardigheid dat ook nodig is in de werknemers, is dat de klant van een werknemer niet noodzakelijk een persoon buiten het eigen bedrijf is. Omdat in de huidige bedrijven veel meer wordt nagegaan of mensen, afdelingen, vestigingen wel nodig zijn, zit elke persoon in een veel competitievere positie intern in het bedrijf. De klant van een ontwerpafdeling is de produktieafdeling, de klant van de secretaresse is de persoon waar zij voor werkt, de klanten van een ingenieur zijn de voormannen op de produktievloer enz... Het gevolg is dat de werknemer hiervoor ook meer verkoopsvaardigheid moet hebben, het is noodzakelijk dat hij zichzelf, zijn produkten, zijn ideeën aan zijn collega's verkoopt in het bedrijf.

De hiërarchische structuur in de bedrijven wordt vlakker zodat er minder leidinggevende functies zijn. Werkgevers ondervinden dat jonge universitaires verwachten dat ze in een zeer korte tijd een leidinggevende of kaderfunctie zullen bereiken op grond van hun diploma. De jongere heeft het ouderwetse idee dat macht en hiërarchische positie nog samengaan. Ze zien niet dat, omdat de taken complexer, rijker en veeleisender, zijn men ook veel meer beslissingmacht heeft. Dit is trouwens de reden waarom de functies zoveel stresserender worden: de verantwoordelijkheid wordt inderdaad zwaarder, zelfs al gaat ze niet gepaard met een klinkende titel.

Bovendien wordt in de bedrijven steeds meer in teamverband gewerkt. Dit vraagt opnieuw sociale vaardigheid van de jonge universitair, hij moet kunnen samenwerken met anderen. Het team kan bestaan uit gelijk geschoolden en

dan past het de jonge universitair zeker niet arrogant te zijn. Elk lid van het team moet, indien hij een goed idee heeft, de groep hiervan kunnen overtuigen, hij moet dus zijn idee kunnen verkopen. Hij moet constructieve strategieën hebben om met moeilijke mensen om te gaan. Hij moet het juiste evenwicht vinden tussen competitie en samenwerking met de anderen van het team, hij moet correct kunnen omgaan met hoger geplaatste leden en lager geplaatste leden van het team, enz...

Na jaren rationalisatie, informatisering en aanpassing aan een relatief hoge arbeidskost voor laaggeschoolden is het scholingsniveau van het personeelsbestand veel gelijkmatiger en hoger. Vele jonge universitaires zijn er vast van overtuigd dat hun diploma hen bij de elite van het bedrijf plaatst en eisen daarom een onrealistisch hoge status en loon. Ze vergeten echter dat er steeds meer universitaires en steeds minder ongeschoolden zijn in een bedrijf, en dat zij vanwege hun gebrek aan ervaring in feite onderaan de ladder staan. Het correct inschatten van zijn hiërarchische status is een onmisbare sociale vaardigheid.

De technologie verandert steeds sneller zodat na 5 jaar het diploma in feite geen garantie meer is voor adequate technische kennis, en dus positie, in het bedrijf. Het niveau én de richting van het diploma van de werknemer tellen in de loopbaan steeds minder mee, terwijl de inzet en de bij- en zelfscholing steeds meer doorwegen voor zijn positie. De werkgever bemerkt bij vele jonge universitaires een gevoel van gearriveerd-zijn. Als gevolg hiervan nemen ze een arrogante houding aan tegenover andere werknemers zodra ze merken dat die een lager diploma hebben.

Vele jonge afgestudeerden hebben de indruk dat ze eindelijk van het studeren af zijn en dat ze alles kennen en kunnen. Maar het studeren begint pas. Eerst moeten ze hun theoretische kennis leren omzetten in praktijkkennis en zich verdiepen in de smallere gebieden van hun functie. De grote bedrijven hebben de financiële middelen om hiervoor gestructureerde begeleidings- en vormingsprogramma's te organiseren, maar in de kleine bedrijven moet de jongere bereid zijn om dit op eigen krachten te doen. In de kleine bedrijven zitten de werkgevers in vele gevallen met zodanig veel werk dat ze niet aanwerven om de last van de opleiding van een nieuwe kracht er niet nog bovenop te moeten doen. Bovendien is de prestatie/loon verhouding zeer laag bij pas afgestudeerden en het risico dat de jongere na 1 of 2 jaar ervaring opnieuw vertrekt zeer groot. Een jongere met onrealistisch hoge looneisen en

ambities heeft in deze situatie geen kans, evenmin degene die bij de hand wenst geleid te worden. Mindereisende, realistischer en meer praktische A1 afgestudeerden hebben hierdoor dikwijls meer kans op tewerkstelling dan universitair. In de Belgische context met zijn grote hoeveelheid KMO's waar het grootste deel van de tewerkstelling gebeurt, is het mogelijk dat de jonge universitair zichzelf door deze ongeduldige en eisende houding uit de markt selecteren.

Jonge afgestudeerden bereiden zich het beste voor op een leven van steeds meer bijscholen. Men moet permanent een inspanning leveren om technisch bij te blijven. Een deel van deze bijscholing zal worden gedragen door het bedrijf, maar steeds meer moet door de werknemer zelf gedragen worden (studie buiten de kantooruren en op eigen kosten). Als universitair heeft men hopelijk de beste basis meegekregen om dit ook aan te kunnen, maar meer is het diploma niet waard. Zelfs de studierichting heeft na een tijdje geen echte meerwaarde meer. De te verrichten functie in het bedrijf en de oorspronkelijke vorming lopen steeds verder uit elkaar naarmate de loopbaan vordert. Alhoewel in de grote bedrijven er een gestructureerde begeleiding is van de nieuw aangeworvenen en ook georganiseerde bijscholing van het personeel, wordt er toch in toenemende mate verwacht dat de werknemers een groot deel van hun bijscholing zelf, buiten de kantooruren doen.

Men kan alle bovenstaande punten samenvatten als een algemene wijziging in het klimaat van de arbeidsmarkt. De evolutie van de arbeidskost enerzijds, en de nu reeds 15 jaar zwakke economische groei van België, dus van de produktie en verkoop anderzijds, maakt dat de meeste bedrijven zeer scherpe kosten-baten berekening uitvoeren bij het beslissen om personeel aan te werven en te behouden. De bedrijven zijn 'lean' en bijna verplicht om 'mean' te zijn willen ze overleven, ze hebben geen overschotten meer. Wie een job heeft moet werkelijk presteren, wie een job wenst moet steeds meer aan te bieden hebben. De lat wordt steeds hoger gelegd.

De ervaring van de werkgevers is dat jonge mensen niet op de hoogte zijn van deze ontwikkelingen, ze niet begrijpen en zich er niet naar oriënteren en verantwoordelijk zijn wanneer zij er tenslotte toch tegenop botsen. Ze betreden de arbeidsmarkt met een achterhaalde onrealistische houding en verwachting.

Men kan zich afvragen of dit misschien ten dele verband houdt met de abnormale situatie waarin de ouders van deze jongeren 20-30 jaar geleden zelf de arbeidsmarkt betraden. De jongeren van nu zijn de kinderen van ouders die op de arbeidsmarkt gekomen zijn in de uitzonderlijk 'goede jaren zestig'. Dus

wanneer de jongere bij zijn ouders aanklopt om hun ervaring te vragen over hoe het is om werk te vinden, en hoe hij de zaken moet aanpakken, dan krijgt de jongere een verkeerd beeld van hoe de arbeidsmarkt eruit ziet in het huidige veel moeilijker economisch klimaat. Bovendien krijgt hij, omdat de ouders geen realistische verwachtingen hebben, geen steun en troost voor zijn moeilijke ervaring. In tegendeel, vele ouders ontmoedigen hun kinderen, geven het kind de schuld voor de lange werkloosheidsperiode, of klagen steen en been over de situatie. Ze beklagen hun kinderen en zijn verantwoordelijk wanneer deze kinderen zich aanpassen aan de huidige omstandigheden door 'mindere' eisen te stellen en harder te werken.

Het universitair diploma is een soort van technisch minimumbewijs van kennis maar geeft geen echte zekerheid meer dat men een plaats zal vinden op zijn 'niveau', zeker niet in het begin van de loopbaan. Aangezien de werkgevers meer dan genoeg kandidaten met voldoende vakkennis aangeboden krijgen, wordt er meer en meer geselecteerd op andere vaardigheden. Sociale vaardigheid wordt een noodzaak. Men zoekt kandidaten die genoeg tijd, energie en capaciteit over hadden om zich buiten hun studie te vormen door andere interessante dingen te doen. De bedrijven wensen ook groeipotentieel in de kandidaat, gezien men nog steeds kandidaten zoekt voor een loopbaan in het bedrijf. Men zoekt dus kandidaten met een reserve (jongeren die niet tot op de rand van hun capaciteit werden gebracht om in hun studie te slagen) en een houding van permanente leergierigheid.

TIPS VOOR DE JONGEREN

In dit hoofdstuk worden enkele tips gegeven, die een rechtstreekse verwijzing zijn naar wat bovenstaande werkgevers als opmerkingen hadden.

Er bestaan goede boeken over het verloop van selectieprocedures en hoe men zich er het beste op voorbereidt. Het is absoluut noodzakelijk dat de jongere ze leest en assimileert.

1. Maak een zoektocht door alle kanalen waar arbeidsplaatsen worden aangeboden: de kranten, de gespecialiseerde job-hunting bladen, je eigen vakbladen, enz.

2. De advertentie

Lees de advertentie grondig en probeer tussen de lijnen te lezen. Alhoewel altijd ervaring wordt gevraagd, kan men uit de leeftijdslijmieten zien of dit nu absoluut noodzakelijk is of niet. Kijk ook of de functie inderdaad echt

specifieke ervaring nodig heeft, bij een brede definitie maak je misschien toch ook kans. Indien er echte technieken worden vermeld, dan moet je ze inderdaad kennen.

- Er bestaan functie-benamingswoordenboeken waar men een beschrijving vindt van zeer veel jobs en de benodigde kennis. Het is interessant deze te consulteren om uit te vissen of men toch niet de benodigde vaardigheden heeft.
- Doe een enquête in je familie en kennissenkring over wat iedereen in feite doet in zijn werk, hoe die functies worden benoemd, wat de taken zijn, enz... Jongeren weten soms zelfs niet wat hun vader en hun moeder specifiek doen in hun jobs. Niet alleen kom je zo veel te weten over jobs en bedrijven en ben je beter voorbereid later voor de gesprekken, maar het getuigt van initiatief en contactvaardigheid.
- Indien er mensen uit de bedrijven komen spreken in de school of op de universiteit of omgekeerd als je een bedrijf bezoekt, luister en wees aanwezig (in vele gevallen worden zo'n spreekbeurten als een last of schooltrips als een plezieruitstapje beschouwd, zodat er niets van opgestoken wordt).

3. Het CV

Men moet een evenwicht vinden tussen een CV dat naar de gangbare normen is opgesteld, zodat het snel overlopen kan worden door de selectieverantwoordelijke, en een CV dat persoonlijk is, zodat het in het oog springt.

- Schrijf een CV zonder fouten (men staat ervan verstoemd hoeveel slordige CV's naar bedrijven worden gezonden)
- Pas uw CV aan aan de functie waarvoor je solliciteert. Doe de moeite om uw CV gericht te wijzigen, 1 standaard CV is niet voldoende.
- Meld, gericht, al de activiteiten die je gedaan hebt tijdens je leven.

Voorbeeld: voor het onderwijs is een interessante aanduiding je capaciteit om met kinderen om te gaan, je activiteiten als jeugdleader in een jeugdclub, op vakantiekolonies, bij gehandicapte kinderen enz. Ook voor bedrijven is dit interessant omdat het toont dat je toch al leiding hebt gegeven.

Vakantiejobs moeten op het CV staan, alsmede taken in de leiding van studentenclubs: penningmeesters, clubleiders en clubsecretarissen, uitgevers van clubblaadjes enz.. hebben interessante kennis opgedaan.

De inhoud en de activiteiten die je hebt moeten doen voor je eindwerk (wees evenwel pertinent en gericht).

- Referenties zijn belangrijk voor het onderwijs: kies je personen zorgvuldig, ze moeten je echt kennen (schoolhoofden houden bovendien contact met elkaar, je eigen schoolactiviteit van vroeger zal dus meespelen)

4. De brief

Ook hier moet men een evenwicht vinden tussen de gangbare normen en een persoonlijke aanpak. Gerichtheid is evenwel van primordiaal belang, de brief moet een antwoord zijn op de aanbieding.

- Indien men specifiek een handgeschreven brief vraagt, moet de brief inderdaad met de hand geschreven zijn. In de andere gevallen kiest men zelf in functie van de duidelijkheid van zijn geschrift. Onleesbare brieven brengen in elk geval niets op.
- 5. Gegeven het grote aantal antwoorden op advertenties, moet men niet altijd verwachten dat gemeld wordt dat je brief ontvangen is. In vele gevallen wordt zelfs niet gemeld dat je niet in aanmerking komt, het is eerder het omgekeerde, men beantwoordt je enkel indien je weerhouden wordt voor de volgende ronde.

6. Het sollicitatieformulier

De grote bedrijven vragen om sollicitatielijsten in te vullen omdat dit de vergelijking van de duizenden kandidaten vergemakkelijkt.

- Neem eerst een copie en vul deze in tot je tevreden bent met al je antwoorden, zodat het origineel exemplaar zonder doorhalingen en correcties opgestuurd kan worden.

7. De psychologische test

Veel bedrijven gebruiken dit middel om het grote aantal kandidaten te reduceren tot een handelbare hoeveelheid

- Er bestaan boeken die uitleggen hoe de testen verlopen, wat ze betekenen en testen en hoe je je kan voorbereiden: lees ze en bereid je voor
- Antwoord eerlijk, het baat noch jezelf noch de werkgever dat je je als een ander voorstelt, onthoud dat eenmaal je de job in dat bedrijf hebt, je er dan inderdaad in moet werken. Een job of een bedrijvigheid die je niet past wordt een hel.

8. Het eerste gesprek

Dit is het eerste contact van het bedrijf met jou en eerste indrukken zijn belangrijk.

- Het voorkomen is belangrijk, wees dus correct gekleed, niet te streng, niet te los (zich aanbieden in jeans is er niet bij).

- Probeer zoveel mogelijk op voorhand te weten te komen over het bedrijf, wat het doet, hoe groot het is, enz. Ga ook te rade bij familie en kennissen.
- Je moet de inhoud van de functie reeds voor een deel kennen: haal die uit de advertentie, uit het functiebenamingswoordenboek of bij mensen die je kent. (Sommige kandidaten zijn zelfs vergeten wat er in de advertentie stond). In het gesprek zal de selectieverantwoordelijke de functie nog verder beschrijven, leg dan verband met je ervaringen die hiervoor bruikbaar zijn. Indien de selectieverantwoordelijke dit niet doet, stel vragen om een beter begrip te krijgen van hoe ze het in dit bedrijf zien.
- Je moet je ervaringen onderzocht hebben op hun relevantie en de selectieverantwoordelijke hiervan overtuigen. Oefen je op je vrienden of familie om hen hiervan te overtuigen (kies evenwel deze personen zorgvuldig, kies degene die je inderdaad kunnen helpen: dit is ook een sociale vaardigheid die men moet aanleren met schade en schande: het kiezen van de juiste mentors, die je correcte informatie geven en je kunnen opmonteren en vooruithelpen; het afwijzen van mensen die je er alleen nog verder onderduwen)
- Reageer flexibel, pertinent op de anderen en op de omgeving. Jongeren zijn zeer dikwijls zodanig met zichzelf bezig en met wat ze te zeggen hebben dat ze niet flexibel reageren op de gesprekspartner(s). Men moet van gespreksonderwerp kunnen veranderen in navolging van de gesprekspartner, ook omdat er dikwijls verschillende functies open zijn, en de selectieverantwoordelijke wil voelen of je eventueel beter geschikt bent in een andere functie en of je daartoe bereid zou zijn.
- Kom niet over als een arrogant of verwend persoontje (wat velen doen) dat van alles te eisen heeft, en niet kan zeggen wat het te bieden heeft. (vele jongeren hebben nog nooit moeilijkheden ondervonden en het laat zich voelen)
- Wees zeer realistisch over je eigen capaciteit, de job-eisen en de arbeidsmarkt

Noteer: indien je niet aanvaard wordt, mag je uitleg vragen. Doe dit evenwel (en zeg dit ook zo) om uit deze ervaring te leren, niet vanuit een verontwaardigde of aanvechtende houding. Vraag de selectieverantwoordelijke naar je goede en je slechte punten, waar je flaters hebt gemaakt. Ook de resultaten van de psychologische test mag je vragen, deze geven informatie over je persoonlijkheid, je sterkten en je zwakten.

9. Tweede en volgende gesprekken

De situatie wordt nu moeilijker voor de kandidaten, ze worden nu nog scherper beoordeeld. In dit stadium worden meestal de vakkennis en de sociale vaardigheid getest. Men doet een reeks oefeningen, rollenspel binnen zijn vakgebied, men wordt voorgesteld aan de eventuele afdelingshoofden bij wie men terecht zal komen, men wordt in competitie met de andere kandidaten gezet, enz... Tenzij men werkelijk zijn vak niet kent, is het voornaamste doel te zien hoe de kandidaat in het bedrijf past, hoe hij op moeilijke en stresserende situaties reageert, hoe hij met mensen omgaat.

- Let op: je wordt van het ogenblik af dat je het bedrijf binnenkomt tot je buiten stapt geobserveerd. Het is even belangrijk hoe je je gedraagt tegenover de receptioniste en de secretaresse van de selectieverantwoordelijke, als tegenover de selectieverantwoordelijke en je eventuele chef, als tegenover je medekandidaten. Even belangrijk is hoe de mensen van het bedrijf zich gedragen. Koffiepausen, maaltijden zijn even belangrijk als de proeftijd zelf.

Al deze situaties en mensen zijn de inhoud van je toekomstige job en het is van belang dat zowel jij als het bedrijf van deze gelegenheid gebruik maakt om meer te weten te komen. Je mag niet zo wanhopig de job willen dat je over het hoofd ziet dat dit bedrijf en de mensen je eigenlijk niet passen, dat je er niet een zekere mate van geluk zult vinden (vergeet niet dat je 8 tot 10 uur van elke weekdag in deze omgeving en met deze activiteiten geconfronteerd zult worden, dat is een heel groot deel van een mensenleven)

Allerlei

Hier volgen nog enkel ander tips, die niet in bovenstaande rij passen en toch belangrijk zijn:

- Een tweede diploma is een troef, maar moet relevant zijn, complementariteit is in feite interessanter voor het bedrijf (de ingenieur die ook een bedrijfskundediploma heeft enz...) dan verdere specialisatie (tenzij bij zeer technische jobs)
- Talenkennis is essentieel, met moet de andere taal kunnen lezen en schrijven maar ook spreken.
- Wees creatief en vindingrijk in de keuzen van functies die je denkt aan te kunnen, pin je niet vast op absoluut een onderzoeksfunctie, of een onderwijsfunctie enz...
- Ontwikkel tijdens je secundaire en universitaire studies andere interesses.

De nu volgende laatste tip vormt in feite ook het besluit van deze bijdrage.

Kies niet voor een school en een richting die zo gemakkelijk is dat je de garantie hebt van een diploma te behalen. Kies ook niet die richtingen waarvan je denkt dat ze in de markt liggen maar die je niet echt aanspreken. Kies kwaliteit, maar wel aangepast aan jouw capaciteit (men moet wel degelijk slagen en het diploma halen, halfweg gestopt zijn geeft een negatieve indruk) en in een richting die je graag doet. De bedrijven zijn niet dom en hebben een classificatiesysteem van de richtingen en scholen naar kwaliteit. Dit is trouwens een waarschuwing voor de universiteiten en de scholen : het programma gemakkelijker maken om meer slaagkans te creëren druist in tegen de evolutie op de arbeidsmarkt: daar vraagt men steeds meer vakkennis en bekwaamheden.

Steeds minder functies vragen een specifiek universitair diploma. Universitaire en hoger niet-universitaire geschoolden staan met elkaar in competitie en het bedrijf kijkt niet zozeer naar het diploma maar naar de kwaliteit van de kandidaat. Ook in de beroepen waar een universitair diploma nodig is om het te mogen uitoefenen is de kwaliteit van het diploma en de kandidaat van overwegend belang voor het succes van zijn loopbaan, en niet het feit dat deze persoon het papier in handen heeft (een persoon met een diploma van geneesheer die een slecht geneesheer is, is zelfs een bedreiging voor de maatschappij). Van overwegend belang is de vakkwaliteit van de school en de richting, het gemak en het plezier waarmee de jongere door dit programma is gelopen, en ook hoeveel ruimte er was om de emotionele en sociale vaardigheden van de studenten ook mee te vormen.

Aan dit laatste kunnen de ouders ook zeer veel helpen, door een breeddenkend en een breed geïnteresseerd milieu aan te bieden aan hun kinderen, door hun kinderen opvoeding en discipline te geven, door ze vroeg genoeg een realistische kijk te geven op zichzelf en de wereld, en door ze een emotioneel gezonde thuis te geven. Leg je eigen ambities niet in je kinderen, zie hun capaciteiten en hun kansen realistisch. Steun uw kinderen in de inderdaad veel moeilijker geworden arbeidsmarkt, beklag hen niet, maar geef hen de ruimte om te zoeken en een thuis om op terug te vallen indien het niet onmiddellijk lukt.

Rita Wardenier

Lezers schrijven ons.

Bedenkingen bij het artikel:

“Macht en mimesis, de drijfveren van onze samenleving.” door dr. sc. Mathieu Snykers, verschenen in Vivat Academia dd mei 1995.

Schrijver van boven vermeld artikel wist ten eerste te boeien door zijn analyse en benadering van een fundamentele problematiek waarmee de wereld altijd opnieuw geconfronteerd wordt.

Als gelovige voel ik me echter verplicht tot enkele rechtzettingen.

Op pag. 20 zegt schrijver samengevat: “De mechanismen die de mens en de samenleving sturen moeten in basiselementen die de evolutie sturen gezocht worden: en dus concludeert hij dat ze niet moeten gezocht worden in denkbeeldige geestelijke stromingen of bovennatuurlijke mechanismen.”

Mijn bemerking hierbij is dat schrijver een redeneringsfout begaat: zelfs al kan de wetenschap tot in de kleinste details -wat nog lang niet het geval is- een mechanisme volgen in al zijn genetische, fysische, chemische en andere aspecten, zegt dit helemaal niets over een eventuele onder- of bovenliggende transcendente betekenis of bedoeling. Men kan perfect het “hoe” der dingen begrijpen zonder conclusies te trekken over het “waarom”.

Op pag. 25 volgt dan, na nog andere beweringen over ethiek en onmacht van de religie, de bewering dat de mens gewoon het produkt van zijn genen is enz. en zeker derhalve niet een schepsel dat een speciale opdracht van een god te vervullen heeft.

Hierop wil ik eveneens merken dat hetzelfde sofisme gebruikt wordt: de conclusies zijn breder dan de termen toelaten: het genetisch mechanisme is voldoende aanvaard ook in gelovige middens, maar dit betekent niet dat men automatisch mag concluderen dat geen transcendentie van dit gebeuren mogelijk is. Integendeel: dieper doordringen in de intrinsieke lagen van het menselijk evolutiemechanisme kan zelfs de vraag oproepen naar een hogere dimensie.

Deze bemerkingen daargelaten vind ik het artikel zeer lezenswaardig.

H. Vansteenland

De Vlaamse beweging op het kruispunt van twee wegen.

De kennis van de heer Derk-Jan EPPINK over de Vlaamse beweging verdient alle eerbied. Hij schreef er verschillende lovenswaardige artikelen over, die men van een Nederlander niet gewoon is en zijn kennis werd blijkbaar zo op prijs gesteld door DE STANDAARD dat hij werd aangeworven als vast redacteur. Doen wat hij op 22 augustus 1995 neerpande onder de hierboven vermelde titel, is geen nieuwsanalyse meer, zoals hij beweert. Het is zelfs meer dan duiding, het is een politieke stellingname. De tonaliteit van toen hij als 'free-lance' artikelen schreef, is helemaal gewijzigd. Zijn stellingname luidt als volgt:

- I. In de Vlaamse Beweging is de vijand niet meer zo zichtbaar. De interne ruzies laaien op en men zoekt naar een vijandbeeld. Het is wat sommige mandatarissen van de Volksunie nu zeggen, nl. dat men moet zoeken naar de laatste taalwetovertreiding.
- II. Structureel, - de ruzie in het IJzerbedevaartcomité is een ruzie over nieuwe woorden. Er wordt bedekt gesteld dat men moet moderniseren. "Nooit meer oorlog" wordt "vrede"; "zelfbestuur" wordt "vrijheid"; "Godsvrede" wordt "verdraagzaamheid". Terecht zegt de radicale Vlaamse Beweging dat deze woorden, die het testament zijn van de frontsoldaten, niet kunnen worden vertaald. Het gevolg is dat de geëngageerden de nieuwe nomenclatura overnemen en de anderen de woorden van het IJzertestament. En zo ontstaat het IJzerbedevaartforum, naast het IJzerbedevaartcomité dat de nieuwe woorden overneemt. Het forum wil de zelfstandige staat Vlaanderen en inspraak in het IJzerbedevaartcomité van aan de basis, zonder politieke partijbinding. De Vlamingen worden het slachtoffer van het eigen succes, geweldloos verworven na meer dan 100 jaar strijd. De Vlamingen hebben een eigen parlement, een eigen regering en veel autonomie, naast zelfs confederale elementen op het vlak van het Verdragsrecht.

De geëngageerde Vlaamsgezinden zien de IJzertoren als een gedenkteken van de wereldvrede. De radicalen denken dat het manna uit de hemel zal vallen zodra Vlaanderen een staat is. De IJzerbedevaart leunt aan bij de Volksunie en het Forum dreigt terecht te komen in het Vlaams Blok. Gesteld wordt dat de geëngageerden tolerant zijn en ontvankelijk voor invloeden van buitenaf, de radicalen zijn verwickeld in dorpse ruzies en cultiveren het martelaarschap. Een verzoening is derhalve niet meer mogelijk. Het kaakslagtijdperk is voorbij, hoewel sommigen er met weemoed aan terugdenken. Jammer dat een machtsstrijd plaats vindt aan de voet van een gedenkteken dat oproept tot verzoening en vrede in een confederaal België.

De Vlaamse Beweging moet kiezen voor vrede tussen alle generaties of het einde van een generatie.

Bespreking.

- I. In de Vlaamse Beweging is de vijand zeer goed zichtbaar en er moet naar geen vijandbeeld gezocht worden. De voorbeelden liggen voor het grijpen: De territorialiteit bestaat alleen in Wallonië. In Vlaanderen en vooral in Vlaams-Brabant, wanneer de kiezers in een taalheterogeen kanton wonen, waarin een gemeente van Brussel-Hoofdstad gevestigd is, mogen de Franstaligen voor Franstaligen in Brussel kiezen, omdat het kiesarrondissement Brussel-Halle-Vilvoorde niet gesplitst is. In Wallonië kunnen Vlamingen die in de provincie Waals-Brabant wonen, -en er zijn er heel wat, - ditzelfde recht niet kunnen uitoefenen. Schending van het gelijkheidsbeginsel?

De miljardenstroom van Vlaanderen naar Wallonië blijft bestaan. Aldus wordt Vlaanderen belet een spaarpot aan te leggen om te investeren in slechtere tijden.

De taalwet wordt bij de vleet overtreden. In de O.C.M.W.'s worden de 60 vernietigde bevorderingen in de laden opgeborgen en het decreet dat mijn naam draagt, op de vernederlandsing van het bedrijfsleven wordt niet meer toegepast. Dat schreef prof. P.C. PAARDEKOOPEER nog onlangs in DE STANDAARD.

In de taalwet in bestuurszaken (1963) staat geschreven dat men jaarlijks 10 kleuter- en lagere scholen ging oprichten in Brussel-Hoofdstad. Er zijn er tussen 1963 en 1995 nog geen 10 gebouwd.

De Franstaligen willen zich meer in Vlaanderen vestigen, omdat de grond aldaar goedkoper is en zo rukken zij stilaan op naar de Noordzee, doch eenmaal in Vlaanderen gevestigd, passen zij zich niet aan en eisen taalfaciliteiten.

10 jaar na de taalwet in bestuurszaken waren er nog geen koninklijke besluiten die de trappen van de hiërarchie in de centrale diensten bepaalden, alsmede de taalkaders.

Nu, in 1995, zijn er nog overheidsdiensten waar die twee besluiten niet werden genomen.

In de faciliteitengemeenten in Vlaanderen zijn er overal scholen met kleuter- en lager onderwijs voor Franstaligen als 16 ouders er om verzoeken en de

Vlamingen moeten dit onderwijs bekostigen. Daarvoor hebben de Vlamingen reeds 225 miljoen afgedokt.

In Komen, taalgrensgemeente in Wallonië met faciliteiten voor de Vlamingen, vroegen 16 ouders om Nederlandstalig onderwijs, doch de gemeente weigerde de vergunning. De staat richtte dan de school op, bijgespijkerd met bedelgeld opgehaald in Vlaanderen. En die bedeltocht gaat elk jaar door. Nu vraagt de school in Komen, gelet op het succes, uitbreiding en weer weigert Komen omdat het geen prefabsteen wil, maar rode baksteen. Mens telt het voor als een probleem van ruimtelijke ordening, terwijl het een taalprobleem is. En die taalwet is van openbare orde en heeft voorrang op andere wetten. Bovendien moet de gemeente Komen toch betalen en als zij meent dat het in rode baksteen moet zijn, dan moet zij die betalen.

DEHAENE II heeft meer belangstelling voor de verfransing van Voeren, zoals onlangs nog is gebleken, dan voor de toepassing van een wet van openbare orde in Komen.

Als voorzitter van het Verbond van Vlaams Overheidspersoneel (V.V.O.) gedurende negen jaren, kan ik meepraten over de taalvertredingen. Processen voor de Raad van State met succes gevoerd, hebben niet altijd het vereiste succes meegebracht.

In Wallonië weigert men bij een openbare aanbesteding aan de Vlaamse firma VAN HOOL, 300 bussen voor openbaar vervoer toe te wijzen, hoewel haar bod het laagste en het zuinigste was. Wallonië ging liever naar Frankrijk om de produktie toe te vertrouwen aan de firma RENAULT. Rechtsprocedures liepen op niets uit. Senator TOBBACK en Co. mogen de rechterlijke macht in twijfel trekken. VAN HOOL niet.

Wij vernemen zopas dat de uitbreiding van de school toch in orde zal komen, in rode baksteen. Doch mogen de staat en de Vlamingen weer betalen, hoewel de wet het tegenovergestelde bepaalt? Heeft men nog eergevoel in Wallonië? Of gaan de Vlamingen de 225 miljoen, betaald aan Franse scholen, terugvorderen?

Moet ik het lijstje nog aanvullen, geachte Heer EPPINK? Dat kan hoor! En moet ik praten over de 25 jaar die ik in Overheidsdienst heb doorgebracht? Dan kan ik bladzijden vullen. Twee dingen moeten mij toch van het hart:

1. Ik ben ongeveer 3 jaar regeringscommissaris geweest in een parastatale instelling, zonder enige vergoeding, hoewel de meeste commissariaten bezoldigd werden. Ik heb het aanvaard om de verdrukte Vlamingen te helpen. En ik heb toch wat gepresteerd. Toen kwam er een Waals minister om de voogdij uit te oefenen. Binnen de week werd ik uit mijn ambt ontheven.

Ik ging protesteren bij de eerste minister, die belofde tussenbeide te komen. Na een paar weken ontving ik de brief van de Waalse minister, geschreven aan de eerste minister, met als reden voor de ontheffing uit het ambt van regeringscommissaris, "Absence de communion de pensée" en dit zonder dat ik de minister ooit had gezien of gesproken en hij mij.

2. Het toppunt van alles is iets dat ik nooit bekend heb gemaakt. Bij een bevordering in graad vernam ik, nadat iedereen mij gefeliciteerd had, dat de bevordering niet doorging omdat men het door de koning reeds ondertekende bevorderingsaktestuk had gescheurd en onder druk van de Waalse ministers, een Waal had benoemd. Kan het hierbij volstaan, geachte heer EPPINK? En neemt u nog altijd aan dat voor de Vlamingen het vijandbeeld niet meer zichtbaar is, hoewel wij wel, na meer dan 150 jaar hardnekkige strijd, erop vooruit zijn gegaan?

- II. Het is verkeerd historische woorden te degraderen en van hun betekenis te ontdoen. Gebeurt dat toch, dan schendt men de idealen van de auteurs, hier de Frontsoldaten, en als die woorden testamenten geheten, een radicale Vlaamse Beweging op gang hebben gebracht en men wijzigt hun betekenis, dan pleegt men verraad. Dat heeft zich voorgedaan in het IJzerbedevaartcomité, waartegen het IJzerbedevaartforum zich terecht heeft afgezet. Door "Nooit meer Oorlog" te veranderen in "Vrede", "Zelfbestuur" in "Vrijheid" en "Godsvrede" in "Verdraagzaamheid", denatureert men het testament van de frontsoldaten.

Onbegrijpelijk is, vanwege de heer Eppink, dat zij die meer dan 150 jaar hebben gevochten voor een eigen parlement, een eigen regering, als geëngageerde Vlamingen worden afgeschilderd, net alsof de radicalen daar niet aan mee hebben geholpen. Zij willen echter verder gaan en geen manna uit de hemel verwachten, doch strijden voor de totale uitvoering van het testament. Dat mag toch, niet? De heer EPPINK doet de waarheid geweld aan. Het is misplaatst te stellen dat de geëngageerden tolerant zijn en ontvankelijk voor invloeden van buitenaf en de radicalen verwickeld zijn in dorpse ruzies en een martelaarschap cultiveren, zodat er geen verzoening mogelijk is. Even misplaatst is het te stellen dat het kaakslagtijdperk voorbij is. Er kan geen sprake zijn van vrede tussen alle generaties of het einde van een generatie.

De heer EPPINK schijnt niet te beseffen dat tolerantie geen uitstaans heeft met zelfbestuur, nooit meer oorlog en godsvrede, waarvan hij de betekenis verdraait. Aan een testament kan niets gewijzigd worden en de drie leuzen komen niet in aanmerking voor wijziging, op straffe van vervalsing van het

testament. De radicalen wensen het einde niet van een generatie. Van de vorige generaties hebben zij teveel moeten prijsgeven en als de heer EPPINK de ingesteldheid kent van de Franstaligen, dan gaat het veroveringsproces verder. Een verzoening tussen Volksunie en Vlaams Blok en de hulp van alle Vlaamse partijen ware veel beter.

Het huidig artikel van de heer EPPINK verschilt in hoge mate van de vroegere artikels over het Verdrag van Maastricht. Wat betekent Vlaanderen aan inspraak en medebeslissingsrecht? Dat heeft hij met verve uiteengezet en dat verloochent hij in verband met het IJzerbedevaartcomité en het forum. En daar veranderen de stuntelige staatshervormingen niets aan. Dat weet hij zeer goed. Wat Vlaanderen wil in Europa, is medezeggenschap, doch daar is moed voor nodig. Als men de verworvenheden vergelijkt met de inleveringen, dan is dat enorm, vooral na de bevrijding. En als men het eisenpakket ziet dat de Franstaligen klaar hebben, dan hebben de radicalen het bij het rechte einde. En dat de geëngageerde Vlamingen hierop zullen toegeven, weet de heer EPPINK, want hij spreekt dezelfde taal. Wil de heer EPPINK voorbeelden van beide:

1. De STAATSHERVORMINGEN.

In 1968-1971 heeft men de Vlamingen gemuilband door hun meerderheid te fnuiken. Er wordt ons gezegd dat 60 procent van de bevoegdheden naar de federatie gaat en de overige 40 procent naar de deelstaten. En iedereen weet dat de federatie zich voortdurend beweegt op het terrein van de deelstaten.

2. EUROPA.

Op een colloquium van gewezen parlementariërs werden de woorden van de gewezen commissievoorzitter Jacques DELORS aangehaald, dat wel dra EUROPA 80 procent van de bevoegdheden zou hebben en de Europarlementariër aan wie ik vroeg hoe men dit tezamen rijmt, antwoordde doodgewoon dat Jacques DELORS beter zijn mond had gehouden. En de gewezen staatssecretaris Anne-Marie LIZIN heeft verklaard dat de Franstaligen in Vlaanderen hun vroegere rechten zouden (terug)krijgen. Is dit duidelijk? Voor mij wel en nog veel meer, nl. dat de soepeters van Europa dit vooral doen omwille van het smeer, met schending van het gelijkheidsbeginsel.

R. VANDEZANDE, Ere-Senator

IJzerbedevaart: herstel eendracht dringend noodzakelijk.

De idealen van de IJzersoldaten (Zelfbestuur, Nooit meer oorlog, Godsvrede) zijn nog steeds actueel.

Op een ogenblik dat onze Vlaamse emancipatiestrijd helemaal niet is beëindigd, zijn de unitaire recuperatiepogingen door de huidige federale regering volop bezig en bereiden de francofonen een territorialiteits- en invloedssfeer-offensief voor in de Brusselse rand, op de taalgrens en dieper in Vlaanderen.

Mogen we er verder aan herinneren dat tal van bevoegdheden, zoals die over de sociale zekerheid, de fiscaliteit, het gerecht, het verkeersbeleid, binnenlandse zaken nog niet aan de deelstaten toebehoren?

Indien de eendracht niet hersteld wordt, zullen er in het kamp van de Vlaamse ontvoogdingsbeweging alleen verliezers zijn; de winnaars zullen in het kamp van de Belgische unitaristen en van de francofonen zitten.

Tegenover de IJzersoldaten, die de generositeit hadden hun leven voor deze idealen in te zetten, hebben wij de plicht de noodzakelijke minimumgenerositeit op te brengen om onze meningsverschillen te overbruggen. Tegenover de overgrote meerderheid van de IJzerbedevaarders, die deze traditie - waardoor velen sinds hun jeugd bezielde worden - niet verloren willen zien gaan, hebben wij de plicht de eendracht te herstellen.

Bovendien zijn er meer elementen die beide groepen binden dan scheiden.

Hoe?

De knelpunten draaien vooral rond de invulling van "Zelfbestuur" en "Godsvrede", rond inspraak in, en representativiteit van, het IJzerbedevaartcomité, en in mindere mate rond de stijl van de IJzerbedevaart.

1. "Zelfbestuur"

Men kan zich voorstellen dat het Vlaamse zelfbestuur meerdere vormen kan aannemen. De culturele autonomie was reeds een beperkte stap. De huidige federale staatsvorm is weliswaar een belangrijk verder stadium, dat echter ontsierd wordt door het actuele derde-gewest-statuut van Brussel.

Een belangrijk deel van de Vlaamse emancipatiebeweging wil bovendien meer: "volwaardig zelfbestuur", een "zelfstandige Vlaamse staat". Hiervoor bestaan verschillende formules: uitbreiding van de bevoegdheden van de

deelstaten, omvorming van de huidige Belgische federale staat tot een confederatie (Belgische statenbond), of omvorming tot twee onafhankelijke staten Vlaanderen en Wallonië.

Het IJzerbedevaartcomité opteert op dit ogenblik voor confederalisme als minimum einddoel. Andere groepen in de Vlaamse beweging willen verder gaan. De discussie over deze laatste formules lijkt me actueel niet zo belangrijk om twee redenen.

Vooreerst is een meerderheid in de Vlaamse beweging het samen met het IJzerbedevaartcomité eens over de stelling dat de Vlaamse emancipatie niet voltooid is (o.a. herziening van statuut van Brussel, splitsing "Brussel-Halle-Vilvoorde", afschaffen van de faciliteiten, communautarisering van Sociale Zekerheid, fiscale en financiële autonomie...), dat het uiteindelijk staatsgezag berust bij het Vlaams en niet bij het Belgisch parlement, dat Brussel onze hoofdstad is en blijft, en dat Vlaanderen volwaardig moet deelnemen aan de Europese besluitvorming.

Verder weten we uit het verleden dat de Belgische staatshervorming een dynamisch gebeuren is.

Dat het IJzerbedevaartcomité ook een rol wil spelen bij de invulling van het reeds verworven zelfbestuur, kan in principe voor niemand een probleem zijn.

2. "Godsvrede"

Hoe zeer we ook aan onze eigen ideologische meningsverschillen willen en mogen vasthouden, toch mogen we die niet laten doorwegen indien we willen samenwerken in de Vlaamse beweging. Dat geldt ook voor hevige discussieonderwerpen zoals abortus en immigratiepolitiek om er slechts twee te noemen.

Dit houdt ook in dat we ons in de Vlaamse beweging niet mogen in laten met het doen en laten van politieke partijen, behalve voor wat betreft standpunten die in verband staan met het verwerven van verdere autonomie.

Wat we wel als gemeenschappelijke houding van mekaar en van de politieke partijen moeten kunnen verwachten, is het afzien van offensief geweld.

De term "Godsvrede" drukt beter hogervermelde ingesteldheid tot doelgerichte samenwerking boven de ideologische verschillen uit dan de term "verdraagzaamheid".

Laten we b.v. niet vergeten dat we geen verdraagzaamheid nastreven,

t.o.v. de Franstaligen die weigeren zich aan te passen in Vlaanderen. Dat zou de ontkenning zijn van het territorialiteitsbeginsel, één van de pijlers van onze emancipatiebeweging.

Terecht pleit het IJzerbedevaartcomité evenwel in zijn opdrachtsverklaring voor culturele verscheidenheid op wereldvlak en een harmonisch samenleven tussen die verschillende culturen (met eerbiediging van de wederzijdse territorialiteit). Onder die voorwaarde is internationale openheid en samenwerking een verrijking voor elk volk.

3. Representativiteit en inspraak

Naarmate de rangen van de Frontsoldaten uit de eerste wereldoorlog in het IJzerbedevaartcomité werden uitgedund, verminderde automatisch de representativiteit van het comité. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de vraag naar inspraak opduikt.

Waarom zou het comité in de toekomst niet recruteren uit haar natuurlijke achterban, zoals b.v. de provinciale werkgroepen, de abonnementen op "De IJzertoren", de IJzerbedevaarders, de Vlaamse cultuur- en strijdverenigingen?

Ik ben ervan overtuigd dat een regeling, waarbij de recrutering breder opengetrokken wordt, bespreekbaar is.

Laten we, de generositeit van de Frontsoldaten indachtig, het wederzijds vertrouwen herstellen en, afgezien van onze ideologische meningsverschillen terug samen optrekken in de rechtvaardige en geweldloze emancipatiestrijd van ons volk.

Prof. Eric Ponette
23 oktober 1995.

Aktiekomitee Vlaamse Sociale Zekerheid

Onder de auspiciën van het Overlegcentrum van Vlaamse Verenigingen

Postbus 487 - 1000 Brussel

tel 015/20.36.40 - fax 015/20.96.66

Bankrekening 436-62678041-57

In de werkgroep Sociale Zekerheid binnen het O.V.V. werd, onder impuls van het V.V.A., een standpunt uitgewerkt, dat door 25 Vlaamse verenigingen eensgezind werd ondertekend. Dit standpunt, "Sociale Zekerheid: een bevoegdheid van Vlaanderen en Wallonië", werd op 8 februari '95 aan de pers voorgesteld en in het vorig nummer van "Vivat Academia" gepubliceerd.

Om dit standpunt onder de aandacht van de brede publieke opinie te brengen en daardoor mede richting te geven aan het politieke debat, werd door het Presidium en de Algemene Vergadering van het O.V.V. op 20 november '95 eensluidend beslist tot de oprichting, vanuit en onder auspiciën van het O.V.V., van het Aktiekomitee Vlaamse Sociale Zekerheid (**AK-VSZ**).

Het bestuur van het AK-VSZ wordt waargenomen door Walter Peeters (voorzitter), Lionel Vandenberghe en Peter De Roover (ondervoorzitters) en Jürgen Constandt (secretaris). Het bestuurscomité telt meerdere V.V.A.-leden, zowel met een vroegere als actuele functie in Hoofdbestuur en Centrale Raad van het V.V.A..

Het **Actieplan** van het AK-VSZ wordt zowel in de breedte als in de diepte via diverse wegen en methoden opgezet en uitgewerkt. Concreet staan reeds vast:

Sensibilisering van de publieke opinie via:

- advertenties in kranten en tijdschriften
- een nationaal pamflet met dezelfde inhoud

Informatie van de publieke opinie door:

- een beknopte brochure waarin dieper wordt ingegaan op argumenten en wordt geantwoord op tegenargumenten
- opinieartikels in de pers

lokale en regionale hoorzittingen en debatten

Contacten met politici, deskundigen, opinievormers om het O.V.V.-standpunt in de diepte uit te discussiëren in:

persoonlijke contacten

een technische nota "Hervorming Sociale Zekerheid"

debatten en symposia waarbij ook de meer technische en inhoudelijke discussie aan bod kunnen komen, die mede het politieke en maatschappelijke debat kunnen stofferen.

Het opzetten van lokale actiegroepen van het AK-VSZ in heel Vlaanderen die, in een bundeling van de brede Vlaamse Beweging, op lokaal vlak acties en informatievergaderingen organiseren.

Een nationale meeting op 10 maart 1996 in de Singel te Antwerpen.

Financiële bijdragen zijn welkom op de in hoofding vermelde bankrekening.

CENTRAAL SECRETARIAAT V.V.A.
Emiel Jacquainlaan 126, 1000 BRUSSEL
tel. & fax 02/218 68 20

Onze secretaris Koen Michiels is bereikbaar:

Maandag
Dinsdag van 13.00 u tot 18.00 u
Woensdag

buiten deze uren kan U steeds Uw boodschap inspreken op het antwoordapparaat;

Jubileumviering V.V.A.-Brugge 25 jaar

16 maart 1996

Algemene ledendag V.V.A.-nationaal

Forum: "De problematiek van de tewerkstelling van de jonge academicus"

adres: St.-Leocollege
Potterierei 12
8000 BRUGGE
tel.: 050/33 18 73

- 14.00 u inschrijving & koffie
14.30 u plenaire sessie met probleemstelling
15.00 u sectievergaderingen
16.30 u plenaire sessie
sectierapportering
toespraak door Prof. Dr. R. Blanpain, professor. arbeids- en sociaal
zekerheidsrecht aan de KU Leuven
slottoespraak door Prof. Dr. E. Ponette, algemeen voorzitter
- 18.30 u drink
- 20.30 u feestdiner & dansfeest
V.V.A.-Brugge 25 jaar

menu:
Noordzeevissoep
Warme vlees- en groentenbuffet
Gratin Dauphinois
Dessertbuffet & koffie
alle dranken tot 03.00 u

adres: Hostellerie 't Boldershof
Schooldreef 32
8020 OOSTKAMP
tel.: 050/82 24 79

feestdiner en dansavond 1500 Bef

De deelnemers aan het feestdiner die ook graag aanwezig willen zijn op de activiteiten van 17 maart worden uitgenodigd om te logeren bij V.V.A.-leden van de afdeling Brugge

17 maart 1996

voormiddagprogramma

11.00 u geleid bezoek aan het vernieuwde Groeningemuseum
adres: Groeningemuseum
Dijver 12
8000 BRUGGE

geleid bezoek Groeningemuseum 150 Bef

17.00 u feestconcert
V.V.A.-Brugge 25 jaar
adres: Stadsschouwburg
Theaterplaats
8000 BRUGGE

Prima la Musica o.l.v. Dirk Vermeulen

Hanna Jaszky, piano

programma:

Mozart, W.A. *Symfonie nr. 40 in g*
Mozart, W.A. *Concerto nr. 16 in D voor piano & orkest*
pauze
Van der Roost, H. *Per Archi*
Schubert, F. *Symfonie nr. 5 in Bes*

20.00 u foyer stadsschouwburg
feestelijke receptie aangeboden aan alle aanwezigen

concert & receptie

1ste rangskaarten 600 Bef
niet-1ste rangskaarten 500 Bef

gelieve in te schrijven met de antwoordkaart ingesloten bij de officiële uitnodiging en te storten **vóór 5 maart 1996** op rekening 470-0319911-29

voor alle informatie: V.V.A.-secretariaat Brugge tel.: 050/38 72 59
coördinatie Kathleen Carpels tel.: 050/33 28 06

Familienieuws

Huwelijken

Jan & Lee CARRIS, afdeling Limburg

Peter & Marleen COX, afdeling Limburg

Patrick & Ann ROSIAS, afdeling Limburg

Stephan & Monique TOMBAL, afdeling Limburg

V.V.A. wenst deze leden behouden vaart!

Sterfgevallen

Frans BALLEGEER, afdeling Kortrijk

N. DELARUELLE, afdeling Klein-Brabant

An IDE, afdeling Kortrijk

Ernest SOENS, afdeling Brussel

Servaas SPITZ, afdeling Limburg

Jeroom WEEKERS, oud-voorzitter afdeling Limburg

V.V.A. biedt zijn oprechte deelneming aan

Alle familienieuws kan U steeds schriftelijk of per fax doorgeven aan het Centraal Secretariaat