



vivat academia

tijdschrift van het Verbond der Vlaamse Academici

verschijnt viermaal per jaar

nr 92-93 juli - oktober 1996

Inhoud

Verslag van de algemene ledendag Brugge 16 maart 1996

Ten geleide	1
Inleidende toespraak door Gwij Steel	2
Probleemstelling door Machteld Lenoir	4
Probleemstellingen binnen de panels	9
Verslagen van de paneldiscussies	15
Toespraak Prof. Dr. Roger Blanpain	29
Afsluitende rede van Prof. Dr. Eric Ponette	48

Bij het afscheid van onze voorzitter Kortrijk 9 september 1996

Afscheidsrede van Prof. Dr. Eric Ponette, uittreidend algemeen voorzitter	51
Bedankingstoespraak namens het hoofdbestuur	55
Inleidende rede van Prof. Dr. Matthias Storme, intredend algemeen voorzitter	57

Tot uw dienst: de leden van het hoofdbestuur.

Algemeen Voorzitter:

Prof. Matthias Storme, Zuidbroek 49, 9030 Mariakerke

Algemene Ondervoorzitters:

Lic. Gwij Steel, Fort Lapin 41, 8000 Brugge

Lic. Milka Grela, Carnegielaan 47, 3500 Hasselt

Algemeen Secretaris:

Lic. Machteld Lenoir, Vlamingdam 2, 8000 Brugge

Algemeen Penningmeester:

Lic. Fernand Smets, Oostvaardijk 17, 2830 Willebroek

Bestuursleden:

Prof. Robert Vandenberghe, Kortrijksesteenweg 801, 9000 Gent

Ir. Marc Van Dongen, Bredabaan 764, 2170 Merksem

Apr. Elisabeth Verbruggen, Constant Van Goeystraat 71, 2070 Zwijndrecht

Ph. D. Rita Wardenier, Weststraat 14, 8340 Damme

Ten geleide

Op zaterdag 16 maart 1996 werd door het hoofdbestuur van het V.V.A. de algemene ledendag georganiseerd rond het thema: "De problematiek van de tewerkstelling van de jonge academicus"

In dit dubbelnummer vindt u alle toespraken en referaten terug. Sommige daarvan zijn gedeeltelijk uitgeschreven op basis van een op band opgenomen toespraak.

Bij de voorbereiding werden in eerste instantie een aantal jonge leden aangesproken om het thema af te bakenen en inhoud te geven. Na een gesprek met een twintigtal jonge academici in oktober 1995 werden vier werkgroepen opgericht o.l.v. een afgevaardigde van het hoofdbestuur.

Tewerkstelling en bedrijfsleven o.l.v. Rita Wardenier, Ph. D.

Tewerkstelling en opleiding o.l.v. Raoul Lamens, Apr.

Tewerkstelling en vrije beroepen o.l.v. Bob Vanhaverbeke, Apr.

Tewerkstelling en tewerkstellingsorganisaties o.l.v. Machteld Lenoir, Lic. Rechten.

De werkgroepelers hadden als taak binnen de verschillende afgebakende gebieden een aantal experten te zoeken die op de studiedag een basistekst zouden bespreken en bereid waren op vragen van de deelnemers te antwoorden. Deze basisteksten zijn opgenomen in dit nummer.

Na de voorbehouden discussietijd werden de besluiten van de werkgroepen in plenaire vergadering naar voor gebracht. De besluiten werden achteraf door de moderatoren geredigeerd en bevinden zich eveneens in dit nummer.

Het hoofdbestuur houdt eraan hierbij zowel de moderatoren als experten van harte te danken voor hun inzet.

Het hoofdbestuur zal trachten deze teksten een zo groot mogelijke verspreiding in alle geledingen van de maatschappij te bezorgen.

Inleidende toespraak door Gwij Steel, voorzitter V.V.A.-Brugge-Oostkust-Houtland.

Mijnheer de Voorzitter,
Geachte leden van het V.V.A.,
Geachte genodigden,

De cijfers van de RVA zullen er niet om liegen. Een half miljoen geregistreerde werklozen met daaronder 20% jonge mensen onder de 25 jaar. Daaronder een 1500 werkloze academici. Waar maken wij ons druk over?

De enthousiastelingen komen op de arbeidsmarkt. Zij hebben minimum vier jaar het beste van zichzelf gegeven, zij zijn een soort gestigmatiseerd: "het beste van onze jeugd", "de intellectuele potentie". En na de promotiereceptie staan zij er, trots met het behaalde diploma, vaak omringd door ouders, vrienden en kennissen die hun uitbundig gelukwensen. Vele ouders slaken een financiële zucht van verlichting. De samenleving heeft weer via het onderwijs vele honderduizenden in hen geïnvesteerd. De weg ligt vrij. Alleen ...de rode loper is niet meer uitgerold. De jacht is open. Het probleem van de tewerkstelling van de jonge academicus is tot zijn volle ontplooiing gekomen.

De jonge afgestudeerden in de richting van een vrij beroep openen een kantoor, een spreekplaats, een consultatieruimte. En gaan dan vaak zitten wachten, duimdraaiend tot de eerste cliënt, de eerste patiënt wil komen opdagen. Waar zij zeker niet op moeten wachten zijn de regelmatig terugkerende rekeningen van de RSZ en de invorderingen voor terugbetaling van aangegane leningen. Vele honderden jongeren die zich vanuit hun keuze voor een vrij beroep niet willen inschrijven op de officiële arbeidsmarkt, zakken zo door de bodem van het bestaansminimum.

Elke week staan de kranten in hun respectieve katernen personeelsgids en werkaanbiedingen bol van schitterende reclamegetinte aanbiedingen. Prachtige kaderteksten hemelen het bedrijf op, het mooiste, het beste, het "center of excellence". De bedrijven zijn op zoek naar de mooiste, de beste, de excellentste, hoog geschoolde werknemer. De jongeren zijn ook op zoek. Zij voelen zich goed opgeleid, jong, gemotiveerd en sociaal vaardig. Waarom

vinden een groot aantal elkaar niet in die zoektocht?

Zeggen de jongeren: " Bij iedere advertentie gaat je jonge, werkwillige hart even sneller kloppen, tot het tot je doordringt dat een aantal instanties adverteren omdat ze daartoe wettelijk verplicht zijn of omdat bedrijven op die wijze een vorm van reclameboodschap plaatsen, maar lang niet altijd omdat ze professioneel willen rekruteren." Of nog: "Ik ben geschokt geweest door de mate waarin werkgevers de vloer aanvegen met de dromen over werk van jonge mensen."

Met nieuwjaar, zes maanden na het behalen van de zo begeerde bul, blikken vele jongeren terug op de berg sollicitaties (al of niet beantwoord); op vele gesprekken die op niets uitlopen en voelen zij hoe de klok verder tikt tot een nieuwe lichtung goed opgeleide, jonge, gemotiveerde en sociaal vaardige afgestudeerden op de arbeidsmarkt wordt losgelaten; tot er zich nieuwe baanbrekers aandienen.

Is de vraag "Waar maken wij ons druk over?", in het licht van de hier juist geschetste gevoelens niet een beetje misplaatst?

Ik ben van oordeel dat het Verbond der Vlaamse Academici binnen zijn verantwoordelijkheid, beschreven in artikel 3 van zijn statuten, een juiste keuze heeft gemaakt om dit forum op te zetten. Wij zullen vandaag de problemen wel niet oplossen, maar wij kunnen toch een ernstige poging doen om de jonge academici elementen van bezinning aan te reiken. Een moment van reflectie. Misschien een schuchtere poging tot remediëren.

Wat vandaag, tijdens deze algemene ledendag, binnen het kader van een feestelijk jubileumweekend plaatsvindt, danken wij aan de inzet van vele mensen, de nationale voorzitter van het VVA, de jongeren die zich hebben vrijgemaakt om de problemen aan te kaarten, de moderatoren die op zoek zijn gegaan naar mensen met kennis en ervaring binnen het werkveld, de deskundigen die zich bereidwillig hebben vrijgemaakt voor dit forum. Ik wil hen van harte danken en ook u allen, die ingegaan bent op onze uitnodiging om te helpen meedenken.

Ik wens u een vruchtbare namiddag toe.

Probleemstelling

Machteld Lenoir

Dames en heren,

Vooraleer ik mijn uiteenzetting begin, wil ik eerst enkele opmerkingen maken: Als u de cijfers verneemt, kunt u zich afvragen: waarom zijn we hier? Inderdaad, de cijfers van de werkloosheid van universitairers zijn erg laag in vergelijking met die van de jongeren in het algemeen. In dit forum moeten we ons dus de vraag stellen: hoe komt het dat een aantal universitair afgestudeerden werkloos blijven? Twintig jaar geleden was dit niet zo. Wat is er veranderd? Zijn er tekorten bij de opleiding? Ligt het aan het bedrijfsleven? Wat kunnen we eraan doen?

In verband met de cijfergegevens:

- met 'jongere' wordt steeds bedoeld een werkloze van minder dan 25 jaar;
- de aangehaalde cijfers zijn steeds het aantal personen die geregistreerd staan bij de R.V.A. als uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, dat wil dus zeggen dat de afgestudeerden in wachttijd niet inbegrepen zijn, noch - en dat is ook een grote groep - de afgestudeerden die in een vrij beroep begonnen zijn, maar zich in de eerste jaren geen financieel leefbare praktijk kunnen opbouwen.

I. Cijfergegevens

Evolutie werklozen.

De evolutie van de jeugdwerkloosheid ligt globaal in de lijn van de algemene evolutie van de werkloosheid: een ononderbroken stijging van 1973 tot 1983, een geleidelijke afname tot 1990 en dan een gematigde stijging of daling tot heden.

De werkloosheidstoename bij jongeren is in de periode '73-'96 indrukwekkend:

14.596	1973
153.778	1983
66.272	1990
98.927	1994
87.725	1996

Evolutie werkloosheidsgraad

De werkloosheidsgraad van de jongeren kende een sterkere stijging dan die van alle werklozen, ook al evolueerde hij identiek. Vanaf 1975 wordt het procentuele aandeel van de jongere steeds belangrijker: 1 werkloze op 3 was minder dan 25 jaar! Na 1983 is het aandeel van de jongeren gedaald en het ligt sedert 1989 gemiddeld op 20%. Die vermindering houdt ook verband met de veralgemeende invoering van verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid van jongeren (jongerenbanenplan e.a.).

Evolutiegraad volgens gewest

De evolutiegraad verschilt van gewest tot gewest. In Vlaanderen ging de graad van 13,7 in 1980 naar 15,0 in januari 1996, met een piek van 7,0 in 1983. In Brussel ligt de werkloosheidsgraad hoger, maar in Wallonië is hij werkelijk ernstig: in 1994 waren 2 op de 5 jongeren werkloos, in 1996 is dit gedaald tot 1 op 3.

Werkloosheid Hoger onderwijs

Op twee decennia tijd is het studieniveau van de jonge werkloze beduidend gestegen: 1973 hadden 42,7% van hen enkel een diploma lager onderwijs, in 1994 is dit aantal gedaald tot 18,2%. De werkloosheid bij afgestudeerden in het hoger onderwijs, inclusief universiteit, kende een evolutie zoals de globale werkloosheid en de universitairers daarin kennen eenzelfde verloop:

<i>jaar</i>	<i>Hog. Onderw + unief</i>	<i>unief</i>
1973	2000	302
1983	12000	1566
1989	4000	641
1994	7500	1416
1996	5434	605

Werkloosheid volgens geslacht

De evolutie van de werkloosheidsgraden is fundamenteel verschillend per geslacht bij de jonge werklozen in het algemeen en de academici.

Jongeren in het algemeen:

In 1973 waren er bijna driemaal zoveel jonge vrouwen werkloos als jonge mannen, van 1975 tot 1981 waren er 50% meer vrouwelijke jonge werklozen dan mannelijke. Vanaf 1981 is dat verschil, met hoogten en laagten, verkleind (20% in 1992) en is nooit meer tot boven de 50% gestegen.

Academici:

In 1973 tot 1981 waren er 50% meer vrouwelijke jonge werklozen dan mannelijke, vanaf 1981 steeg dit tot 60 à 65% (60,5% in 1992) en het daalde nooit meer onder de 60%.

Werkloosheid volgens diploma

In 1973 vormden de licentiaten in de Letteren en Wijsbegeerte 98,3% van de werkloze academici. Vandaag vertegenwoordigen ze nog een vijfde van het totaal. Vanaf 1990 bieden de maatschappijwetenschappen minder toekomstperspectieven (52% in 1994). De wetenschappelijke diploma's en de medische behouden een gematigde evolutie.

Werkloosheidsduur

Ook jonge academici raken vast in de werkloosheid. Toch is nog steeds meer dan 90% minder dan één jaar werkloos (96,7% in 1973, 92,1% in 1994). In 1973 waren 2,6% jonge academici tussen de 1 en 2 jaar werkloos, in 1983 8,4% en in 1994 7,4%. In 1973 waren er "slechts" 0,6% jonge academici meer dan 2 jaar werkloos, vanaf 1983 tot heden is dit 0,5%.

II. Oorzaken

Algemeen

Als algemene oorzaken van jeugdwerkloosheid haalt men veelal aan : loonkosten, verhouding uitkering-loon, onevenwicht vraag-aanbod, ervaring, verschil theorie-praktijk en de onrealistische verwachtingen van de jongeren omtrent het arbeidsmilieu.

Alumni

Uit een enquête (Dienst voor studie-advies van de K.U.Leuven) blijkt dat de alumni in Leuven als reden van hun werkloosheid opgeven :

- tekort aan arbeidsplaatsen en de bezuinigingen : 42%
- nog niet gesolliciteerd : 28%
- geen aangepast diploma : 26%
- weinig of geen ervaring : 13%
- kieskeurig : 13%
- persoonlijke situatie : 8%

Personeelsdiensten uit de particuliere sector

De personeelsdiensten zijn, in diezelfde enquête, grosso modo tevreden over de producten van het universitaire onderwijs, zowel over degenen met een algemene vorming, die dan algemeen inzetbaar zijn, als over de specialisten.

Zij stellen wel tekorten vast :

- talenkennis Frans: 64%
- talenkennis Duits: 38%
- leiderscapaciteiten en organisatietalent: 36%
- informatica: 33%
- probleem mobiliteit: 33%
- realistische beroepsverwachtingen: 24%
- bedrijfseconomie: 21%
- talenkennis Engels: 19%
- onregelmatige werkuren aanvaarden: 19%
- algemene vorming: 17%

III. Remediëring

Algemeen

In het algemeen kan men zich afvragen of het verlagen van de loonkosten; het veranderen van de marge loon-werkloosheidsuitkeringen; het vermeerderen van deeltijds werken enz. de jonge universitaire werklozen aan het werk kunnen helpen ?

Men kan vanuit verschillende gezichtspunten vragen stellen:

- vanuit de opleiding: numerus clausus instellen; toelatingsexamens; praktijklessen op de universiteit ?
- vanuit de bedrijven: loonkosten aanpassen voor de duur van de stage/opleiding; aangepaste diploma's?
- vanuit de vrije beroepen: stage veranderen; kosten installatie verminderen of spreiden; meer voorlichting?
- vanuit de staatsinstellingen: was het jongerenbanenplan en is het huidig banenplan efficiënt voor universitaire; welke opleidingen kunnen ze volgen tijdens hun werkloosheid; welke activiteiten zijn toegelaten?

Alumni

De redenen tot aanwerving, volgens de alumni uit Leuven zijn :

- opleiding: "slechts" 25%
- motivatie en inzet: 16%

- talenkennis: 13%
- enige ervaring: 12%
- persoonlijkheid: 12%
- communicatievaardigheden: 9%

Hun werkbereidheid is groot:

- 79% wil voltijds werken
- 71% wil bijscholing volgen
- 59% wil werken buiten de traditionele beroepsuitwegen
- 56% wil best buiten de normale arbeidsuren werken
- 53% wil vaak veranderen van functie in dezelfde onderneming
- 52% wil ver van huis werken

Personeelsdiensten

Werkgevers willen eerst en vooral een sterk geprofileerde persoonlijkheid (en dat kunnen ze zich permitteren, gelet op het groot aantal afgestudeerden); de sollicitant moet dynamisch zijn, meertalig, vlot omgaan met mensen, teamgeest hebben en zin voor initiatief, creatief zijn, leiderscapaciteiten bezitten en organisatietalent hebben! Voor 72% van hen is het basisdiploma voldoende.

Ondernemingen vragen wel steeds meer een ontkoppeling van diploma en functie, bijvoorbeeld: op het onderwijs gerichte gediplomeerden zoals wiskundigen, worden steeds meer gevraagd door banken of verzekeringsmaatschappijen.

Als bijscholing vragen ze vooral taalkennis, maar ook kennis van informatica, management, fiscaliteit en economie.

Een filoloog met een aanvullend bedrijfseconomisch diploma is een ideale combinatie tussen taal- en cultuurkennis en een algemene economische visie.

Bovenvermelde oorzaken en remedies zijn allesbehalve volledig. Dit zijn slechts hints om de discussie op gang te brengen.

Bibliografie

Jeugdwerkloosheid, Overzicht van de evolutie van 1973 tot 1994, Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, Directie Statistiek-Studies-Informatie.

Personeel & Organisatie, Praktische informatie rond personeelsmanagement, Kansen en troeven voor universitaire, Dienst voor studieadvies van de K.U.Leuven, jaargang 5, nr 46, p.7.

Probleemstellingen:

Sectie: Tewerkstelling en opleiding

Moderator: Raoul Lamens

Loopt de opleiding in het middelbaar onderwijs en de universiteit mank ?

Is dit een van de oorzaken van de aankomende werkloosheid?

De bedoeling van deze studienamiddag -in het kader van het totaalsymposium- is een preventieve strategie op te stellen om de opleiding indien nodig aan te passen aan de nieuwe behoeften van beroep en maatschappij in de 21e eeuw.

De werkloosheid, die op dit ogenblik vooral toeslaat bij de laag- en ongeschoolden, begint ook de academici aan te tasten.

Op dit ogenblik zijn 1,6 % van alle werklozen en 1% van de universitair-afgestudeerden werkloos.

Het is de taak van het VERBOND DER VLAAMSE ACADEMICI preventieve maatregelen uit te denken en door te drukken om de stijging van dit percentage te vermijden, ja zelfs om te buigen naar 0%!

De vertegenwoordigers van bedrijfswereld, vrije beroepen, onderwijssector, jongere afgestudeerden vestigen de aandacht op ernstige tekortkomingen, die op termijn een nefast effect kunnen hebben op de tewerkstelling.

Hierbij de belangrijkste meningen:

1. van de werkgevers en vrije beroepen:

- onrealistische houding en verwachting bij de jongeren;
- gebrek aan geografische mobiliteit;
- gebrek aan sociale vaardigheden en parate technische kennis;
- te weinig surplus buiten vakgebied;
- spectaculaire achteruitgang van de talenkennis (vooral van Frans);
- te weinig bereidheid om commerciële ingesteldheid te verwerven;
- niet geschikt om taakgericht en creatief te denken;
- gebrek aan motivatie voor permanente vorming buiten de werkuren.

2. bij de jongeren:

- het middelbaar onderwijs heeft filterfunctie verloren;
- PMS-centra voldoen niet inzake keuzebegeleiding;
- groot aantal mislukkingen aan unief vereist toelatingsexamens, selectie na de 1e kandidatuur, numerus clausus of subsidiëring op basis van kwaliteit en niet van kwantiteit;
- opleiding aan unief is niet afgestemd op reële beroepsleven.

3. bij het onderwijs:

- in het algemeen secundair onderwijs (ASO) zijn er richtingen die te zwak zijn;
- het middelbaar onderwijs schiet tekort bij de opleiding van "doeners";
- stages zouden kunnen herzien worden;
- er is een behoefte aan inschakeling van praktijklectoren (veldwerkers met parate kennis en didactische gaven) in het universitair systeem;
- TV-cultuur haalt de bovenhand op algemene cultuur;
- het aantal mislukkingen blijft even groot niettegenstaande verbeterde begeleiding en monitoraat;
- de studiekeuze nog teveel afhankelijk van maatschappelijke waardering (invloed van de ouders!).

Tijdens dit symposium zal getracht worden:

1. de oorzaken van de tekortkomingen te achterhalen en na te gaan of dit een aanleiding kan vormen tot stijgende werkloosheid bij universitair-geschoolden;
2. een betere afstemming van middelbaar onderwijs op universiteit enerzijds en van universiteit op beroepswereld anderzijds te onderzoeken;
3. de gepaste remedies te vinden.

Sectie: Tewerkstelling en bedrijfsleven

Moderator: Rita Wardenier

De arbeidswereld waarin de jonge mensen moeten starten in hun loopbaan, is duidelijk een moeilijke wereld geworden.

De overlevingsreactie van de bedrijven op de sterke stijging van de energiekosten in 1974 en 1978 viel samen met de noodzaak om het machinepark van na de oorlog volledig te hernieuwen en kwam bovendien ook nog in een periode van sterke looneisen die nog gebaseerd waren op de uitzonderlijk goede economische toestanden van de jaren zestig. Dat alles heeft ertoe geleid dat het productieproces een volledig nieuw profiel heeft gekregen. Naast de oorspronkelijk energiebesparende kapitaalinvesteringen is een blijkbaar niet meer te stuiten evolutie ontstaan naar meer en meer arbeidsbesparende productieprocessen.

De gevolgen van deze evolutie zijn evenwel het minst zwaar gevallen op de jonge academicus, omdat geschoolde arbeid een complement is van kapitaal, terwijl ongeschoolde arbeid een substituut is van kapitaal. Dit betekent dat er geen structurele werkloosheid ontstaan is voor de jonge academicus, wat wel het geval is voor de ongeschoolde jongere.

Maar de structuur van de arbeid is wel grondig gewijzigd in de bedrijven als gevolg van de lage economische groei en de steeds hogere arbeidskosten. Dit heeft ook gevolgen voor de eisen die aan de jongeren worden gesteld. Er is een duidelijke verhoging in de vereiste competentie en inzet van het gewone personeel. De taken worden rijker, complexer, veeleisender en stressender. Ze 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 meer in teamverband wordt gewerkt. Na jaren rationaliseren, automatiseren, informatiseren en het zich aanpassen aan relatief hoge arbeidskosten voor laaggeschoolden, is het scholingsniveau van het huidige personeelsbestand veel vlakker en hoger. De technologie verandert steeds sneller, zodat het diploma na 5 jaar van minder belang wordt en de inzet en bij- en zelfscholing van de werknemer steeds meer doorwegen.

Bovendien is het aanbod van jonge mensen met een universitair diploma zo ruim, dat de werkgevers genoeg kandidaten hebben met vakkennis, zodat ze meer en meer selecteren op de andere vaardigheden die in de hierboven beschreven bedrijfsomgeving van groot belang geworden zijn, zoals groeipotentieel, permanente leergierigheid, grote inzet en verkoop- en contactvaardigheid.

Wie dus een baan heeft, moet werkelijk presteren, wie een baan wenst, moet steeds meer aan te bieden hebben, ook als persoon. En de ervaring van de werkgevers is dat de jonge mensen (en hun ouders) niet op de hoogte zijn van deze ontwikkelingen. Aldus ontstaat er een onnodig strenge confrontatie tussen de realiteit van het werk in het bedrijfsleven en de verwachting van de jongeren, wanneer zij het arbeidsleven wensen in te stappen.

Sectie: Tewerkstelling en Vrije beroepen

Moderator: Bob Vanhaverbeke

Hun CV's zien er indrukwekkend uit: één of twee universitaire opleidingen, stages in het buitenland, extra cursussen talen en informatica en een grenzeloze ambitie. Maar op elke sollicitatiebrief krijgen ze hetzelfde antwoord: "Tot onze grote spijt...". Statistieken van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening tonen aan dat in oktober 1995 de werkgelegenheid voor pas afgestudeerde academici van alle faculteiten ronduit dramatisch was.

Het bedrijfsleven kan de hoog opgeleiden verre van optimaal gebruiken. Uit ramingen van de RVA van oktober 1995 blijkt dat ongeveer twee derden van de pas afgestudeerden geen werk hebben gevonden. Vijf jaar geleden lagen de verhoudingen nog omgekeerd.

Het gebruiken van het diploma en opleiding in een vrij beroep is als oplossing erg aantrekkelijk. Geneesheer, tandarts, advocaat, dierenarts, fiscalist... Maar in bijna alle branches is nu reeds een overaanbod. Tenminste daar waar geen vestigingswet is. In december 1995 werden voor tandartsen cijfers bekend gemaakt. Besluit: meer dan een kwart van de praktijken is eigenlijk financieel onleefbaar.

Het gemiddelde inkomen van de huisartsen ligt 31% lager dan in 1975. Uiteraard is het arsenaantal sterker gegroeid dan de bevolking en zien de artsen gemiddeld dus minder patiënten.

Van de afgestudeerden in de rechten gaan gemiddeld 30% naar de advocatuur. Na de rechtsstudie halen 45% nog eerst een tweede diploma.

Na één jaar is 17% van de jongeren met een universitair diploma nog werkloos. Velen die in een vrij beroep gestapt zijn, zouden ook bij de groep der werklozen gecatalogeerd kunnen worden. Bij de vrije beroepen zit dus heel wat verdoken werkloosheid. Ook de stagesituatie maakt de jong afgestudeerde die voor een vrij beroep kiest, financieel erg kwetsbaar.

Sectie: Tewerkstelling en overheidsinstellingen

Moderator: Machteld Lenoir

Sedert 1973 heeft de overheid - zowel de federale als de Vlaamse - middelen gezocht om de werkloosheid te doen dalen:

- TWW (tewerkgestelde werklozen);
- stage van de jongeren (1976);
- BTK (Bijzonder Tijdelijk Kader, 1978);
- DAC (Derde Arbeidscircuit, 1983);
- GESCO (gesubsidieerde contractuelen, 1987);
- jongerenbanenplan (1993), ... enz.

Op 1.1.96 is het Meerjarenplan voor Meer Werk van start gegaan. De meeste van de bestaande maatregelen blijven doorlopen, ietwat verfijnd, zodat ze nog meer effect zouden hebben. Daarnaast werden nieuwe initiatieven genomen. Het plan biedt nieuwe kansen voor werkgevers, werknemers én werklozen.

- Welke perspectieven biedt dit aan de jonge universitair afgestudeerde werkloze?
- Is dit voldoende?
- Zijn er andere mogelijkheden?
- Zijn de maatregelen effectief?

Bovendien kunnen er allerlei - ook minder voor de hand liggende - vragen gesteld worden door de afgestudeerden. Kennen zij voldoende het antwoord op deze vragen?

- R.V.A. en V.D.A.B.? Wat is het verschil tussen beide?
- Wat doet u als u na school geen werk vindt?
- Hoe zoekt u naar een job en waar?
- Wat is het WIS-systeem?
- Kan iedereen zich aansluiten bij Jobclub of Weerwerk?
- Wat doet T-Interim?
- Aan welke voorwaarden moet u voldoen om uitkeringen te krijgen?
- Wat mag u doen tijdens uw werkloosheid: kan u zelfstandige worden, opnieuw gaan studeren, lid of meer worden van een V.Z.W.?
- Wat met de P.W.A.'s?

Verslagen van de paneldiscussies

Verslag: Tewerkstelling en opleiding

Verslaggever: Raoul Lamens en Johan Hoornaert

De paneldiscussie en het debat onder vertegenwoordigers van het secundair onderwijs, de universiteiten, PMS- centra, de diensten voor studie-advies en onderwijsaangelegenheden van de universiteit, beroepswereld, jonge afgestudeerden en leden van het Verbond der Vlaamse Academics, leidden tot interessante vaststellingen en boeiende voorstellen.

1. Secundair onderwijs.

Inzake het algemeen secundair onderwijs kwam men tot de eensgezinde visie, dat een weldoordachte basisvorming meegegeven moet worden; geen specialisten op 18 jaar.

Groot belang moet gehecht worden aan het verwerven van sociale vaardigheden.

Het algemeen secundair onderwijs moet in hoofdzaak een voorbereiding zijn om voort te kunnen studeren, daarom niet noodzakelijkerwijze aan de universiteit. Het debat leidde op dit punt tot de volgende belangrijke conclusie.

Het algemeen secundair onderwijs, maar ook het hoger onderwijs, moet zich tot het uiterste inspannen om de studenten een creatieve basisvorming, het vermogen tot kritisch denken en de capaciteit tot informatieverwerking mee te geven.

Het technisch onderwijs moet én inhoudelijk én maatschappelijk opgewaardeerd worden.

Nu blijven omwille van de dubbele onderwaardering te veel leerlingen in het algemeen secundair onderwijs en mislukken dan later in het hoger onderwijs.

2. Beroepswereld.

De beroepswereld klaagde de zwakke talenkennis aan van de afgestudeerden; dit standpunt werd gedeeld door de hoogleraren uit de universiteit. De laatste 15 jaren zou de kennis van het Nederlands en het Frans sterk zijn teruggelopen; de kennis van het Duits en vooral van het Engels zou zijn verbeterd. De bedrijfswereld ziet hier evenwel de competitiviteit van de Vlamingen verloren

gaan; de Franstaligen in ons land doen grote inspanningen om tweetalig te worden (voorbeeld: meer en meer studenten van de UCL komen bepaalde vakken in Leuven in het Nederlands volgen).

De vertegenwoordigers van het algemeen secundair onderwijs voerden aan dat dit wat de kennis van de Franse spreektaal en de communicatievaardigheden in de andere talen betreft, een probleem van didactiek is. Men kampt in het secundair onderwijs met tijdgebrek.

Spijts alle begrip voor de problemen van het algemeen secundair onderwijs, beklemtoonden bedrijfs wereld en hoogleraren dat talenkennis voor een Vlaming een noodzaak is. Er moet hoe dan ook gewerkt worden aan een verbetering van de communicatievaardigheden in andere talen (woordenschat, zinsconstructie).

De K.U. Leuven geeft de studenten de kans diverse talen te leren aan het "Centrum voor Levende Talen" of aan het "Leuven Language Learning".

3. Studiekeuzebegeleiding, zelfselectie en oriëntering.

Een adequate studiekeuzebegeleiding dringt zich op omwille van het hoge percentage mislukkingen aan de hogescholen en de universiteiten en dit niettegenstaande de verbeterde begeleidings-mogelijkheden voor de studenten. Slechts 50% slaagt; de mislukkingen veroorzaken persoonlijk leed bij student en ouders én kosten bovendien veel geld aan ouders en maatschappij.

Tot nu toe verloopt de studiekeuze vaak nog niet volkomen:

- het PMS-advies heeft slechts beperkt effect;
- men beroept zich op zelfervaring en persoonlijke vrijheid;
- ofwel beslissen ouders (en mikken dikwijls te hoog), ofwel hebben de ouders geen gezag (en laten begaan).

In dit proces is de filterfunctie van het secundair onderwijs verdwenen en speelt de sociale druk een nefaste rol: maatschappelijke beoordeling genereert een besef dat men niets betekent zonder groot diploma.

Van alle voorstellen was de visie van Prof.dr. Johan Hoornaert revelerend. Deze visie biedt twee mogelijkheden of een combinatie van beide:

3.1. Zelfselectie op basis van een keuzedossier met uitgesteld bindend oriënterend studieadvies.

Een mogelijke oplossing van de overgangsproblematiek wordt gezocht in de richting van een oriënterend studieadvies, dat door de studenten in eerste instantie vrijblijvend kan worden opgevolgd of niet. Dit oriënterend advies kan in gemeenschappelijk overleg met de leraren van de eindjaren in het secundair onderwijs én het PMS-centrum worden opgesteld op basis van een keuzedossier, opgesteld door de studenten.

Dit keuzedossier omvat onder meer de motivering van de keuze, de bewezen kennis van de studies en beroepsmogelijkheden, de bewezen kennis van de eigen mogelijkheden en beperkingen, de schooluitslagen (algemeen en specifiek) en uitslagen op zelfevaluatieproeven.

De hoofdbekommernis moet zijn dat deze adviezen niet worden gesteld in vrij vage bewoordingen met ruimte voor interpretatie, zodat alle betrokkenen (leerlingen, ouders, PMS-centrum, leraren) er hun gelijk in vinden. Het eindadvies kan aangeven: wat de kansen op slagen in het hoger onderwijs zijn (met aanduiding van de studierichtingen), welke lacunes er zijn en op welke manier die kunnen worden bijgewerkt of welke andere studierichtingen kunnen worden aangeraden.

De informatie van dit oriënterend advies wordt verhoogd, indien hierbij naast de leerlingen ook de ouders worden betrokken én indien men het tijdig opstelt.

Dit oriënterend advies moet eventueel niet worden opgevolgd, maar in geval van niet slagen zou slechts die richting mogen worden gekozen, die in het advies is aangegeven. In elk geval zouden zulke richtingen niet meer mogen worden gekozen, die in het advies werden afgeraden. Vanzelfsprekend zijn de studenten bij de examens van het eerste jaar hoger onderwijs één jaar ouder en rijper. Dit volwassen

worden van individuen is immers vaak moeilijk in te schatten door PMS-medewerkers en leraren, die zich moeten baseren op de voorbije prestaties van adolescenten.

Het is belangrijk op te merken dat hierdoor het zelfbeschikkingsrecht van de betrokkene wordt geëerbiedigd. Dit sluit echter tevens in dat de begeleiding en oriëntering naar een verantwoorde studiekeuze moet worden geïntensifieerd door diepgaande informatieverstrekking en dat ze erop gericht moet zijn de subjectieve instelling van de betrokkene te objectiveren. Alleen op die manier kan de student met kennis van zaken voor zichzelf selecteren wat hij aankan.

Studenten uit bepaalde milieus zullen zich door dergelijk advies misschien minder of niet laten leiden. Bovendien bestaat het gevaar voor propaganda en concurrentie. In elk geval dreigt het gevaar dat de voorlichtings- en adviesrol van het PMS-centrum wordt vermengd met een selectief optreden.

3.2. Zelfselectie en oriëntering na het eerste jaar.

Anderen zijn van mening dat een ernstige selectie slechts kan geschieden na een jaar ervaring binnen het hoger onderwijs zelf. Intellectuele begaafdheid, karaktereigenschappen, rijpingsproces, overwinning van sommige socio-economische handicaps en aanpassingsvermogen aan de specifieke eisen van het hoger onderwijs (omvang en diepgang van de materie, studietempo enz.) kunnen dan beter worden nagegaan. Bovendien heeft men tijdens dat eerste jaar kansen gekregen tot ontplooiing en bijsturing en heeft men zichzelf echt kunnen uitproberen.

In het kader van een "comprehensief hoger onderwijs" kan de student dan op basis van ernstige informatie en begeleiding die richting en dat niveau kiezen, die het beste bij hem passen. Op die manier kan de student zelf komen tot een adequate zelfselectie voor een wetenschappelijke opleiding, een beroepsopleiding of een vervolmaking binnen een onmiddellijk maatschappelijk functieverband.

Tijdens dat eerste jaar kunnen (eventueel al dan niet in een nog nader te specificeren aantal basiskandidaturen) basisvakken worden onderwezen, die voor verschillende opleidingen gemeenschappelijk zijn (en eventueel keuzevakken, verschillend volgens gekozen richting of niveau). De hier gedoeerde vakken kunnen vakken zijn die reeds in het secundair onderwijs werden onderwezen, doch op een hoger onderwijsniveau opnieuw worden behandeld, wat de kloof tussen secundair onderwijs en hoger onderwijs kleiner maakt. De ervaringen, die de student hierbij opdoet, moeten hem in de gelegenheid stellen de vraag te beantwoorden of hij de latere studie jaren binnen een bepaalde studierichting en op een bepaald niveau zal aankunnen. In een goed uitgewerkt systeem kan deze zelf-oriëntering of eventueel zelf-heroriëntering reeds gebeuren na het eerste semester. Een integratie binnen het hoger onderwijs en het creëren van goede doorstromingsmogelijkheden tussen aanverwante studierichtingen binnen het universitair en hogeschoolonderwijs én het invoeren van een credit-systeem moeten het mogelijk maken gemakkelijk over te schakelen. Wie mislukt op het einde van het eerste semester, kan dat alsnog reeds hervatten tijdens hetzelfde jaar. Dit heeft evenwel ook implicaties voor de organisatie van de volgende studie jaren.

Na mislukking in de eerste en tweede zitting van dat oriënteringsjaar kan de herinschrijving worden ontzegd, tenzij in uitzonderlijke gevallen op uitdrukkelijk positief advies.

Het advies wordt door een toelatingscommissie opgesteld op basis van het oriënteringsadvies op het einde van het secundair onderwijs, de nota's en appreciaties tijdens het eerste oriënteringsjaar (ondervragingen, praktische

oefeningen, seminaria, examens) en de aanduidingen van medische, psychologische of sociale aard. Het advies kan de vorm aannemen van:

- toelating tot herinschrijving in de gekozen studierichting;
- voorstel tot heroriëntering naar een andere studierichting binnen het hogeschool- of universitair onderwijs;
- voorstel tot heroriëntering naar een andere studierichting binnen het hogeschoolonderwijs met eventueel vrijstellingen voor bepaalde vakken.

De voorstellen tot heroriëntering zijn eventueel verder te bespreken met PMS-centra of Diensten voor Studieadvies. In elk geval mogen de zopas vermelde diensten niet selecterend optreden.

De onmisbare voorwaarde voor een valide selectie en oriëntering is dat het eerste oriënteringsjaar zelf een valide afspiegeling zou moeten zijn van de verdere opleiding en de eventuele beroepen, waarop die opleiding aansluiting geeft. Men moet er immers van uitgaan dat zij die in dat eerste jaar niet slagen, niet bekwaam zullen zijn de eindstreep te halen. Bij een relatief hoog percentage mislukten in de latere jaren moet men vooreerst het onderwijs en de docenten (constante evaluatienormen?) aan een onderzoek onderwerpen, i.p.v. de fouten aan de studenten toe te schrijven.

Het zal evenwel zeer moeilijk zijn een gemeenschappelijk programma op te stellen, dat naar inhoud en niveau relevant is zowel voor de universiteit als voor het hoger onderwijs. Het gevaar bestaat dat men het niveau van dat eerste jaar hoger onderwijs naar beneden haalt.

3.3. De beste keuze?

Onder de verschillende gesuggereerde oplossingen moet worden gezocht naar de meest effectieve en meest billijke, die ook -in grotere zelf-verantwoordelijkheid- recht laat wedervaren aan hen die in staat zullen blijken te zijn om te slagen, zonder onnodig verlies van jaren.

In elk geval moeten leerlingen op het einde van het secundair onderwijs een beter zicht krijgen op waar zij staan. Er is hiervoor dus een behoefte aan schooloverstijgende zelfevaluatie-toetsen. Tevens moet nog meer werk worden gemaakt van een adequate studiekeuzebegeleiding, die tevens rekening houdt met de eventueel geëxpliciteerde specifieke eisen vanuit het hoger onderwijs - b.v. inzake voorkennis van bepaalde vakken en/of behaalde resultaten in het secundair onderwijs - in relatie tot belangstelling, motivatie en studieeigenschappen. Ernstig onderzoek inzake invloed van deze factoren op de studievoortgang is daarom noodzakelijk.

Tenslotte ontslaat dit de universiteiten en de hogescholen niet van de taak zelf ook werk te maken van een grotere kwaliteitszorg inzake studie-informatie, studie(keuze)begeleiding, onderwijsverstrekking én vorming en begeleiding van onderwijsgeevenden.

4. Loopbaanplanning in het hoger onderwijs.

Een adequate loopbaanplanning met inbegrip van het opbouwen van een curriculum vitae vanaf het voorlaatste jaar hogeschool of universiteit wordt noodzakelijk geacht omwille van de specifieke eisen van de beroepssector, waar men wil in terecht komen enerzijds, en anderzijds omwille van de ommekeer, die zich in de bedrijfs- en de beroepswereld aan het voltrekken is.

De beroepswereld denkt nu veeleer procesmatig (d.w.z. de weg van het product door de verschillende diensten); de functionele diensten zullen verdwijnen. De bedrijven en instellingen evolueren van een piramidale naar een horizontale structuur; deze visie werd ook totaal onderschreven door Prof. dr. R. Blanpain in zijn academische toespraak.

Hij betoogde dat de universiteiten op dit ogenblik nog te veel mensen opleiden voor de bedrijven en instellingen van gisteren. In afwachting dat de opleidingen aan de universiteiten aangepast zullen zijn, zou de oplossing erin kunnen bestaan veldwerkers of praktijklectoren in de opleidingen aan de universiteiten te betrekken. In Frankrijk verhelpen de bedrijven en instellingen dat door te investeren in vormingssystemen die de studenten of afgestudeerden trainen in het volgen van de snelle evolutie.

De grote uitdaging is een osmose tussen beroepswereld en universiteit of hogeschool tot stand te brengen b.v. via stages..

Bovendien zouden de hogescholen en universiteiten kansen moeten bieden op zowel een generalistische als een gespecialiseerde vorming. Ook deze dubbelsporigheid moet ten nutte gemaakt worden bij de loopbaanplanning.

5. Besluit.

De aanwezigen waren opgetogen over deze constructieve confrontatie en spraken de hoop uit dat het Verbond der Vlaamse Academië de nodige initiatieven zou nemen om deze "remedies" bij de verantwoordelijke instanties te melden. Enkel een preventieve strategie kan de toekomst van onze studenten en allen, die van hun kunde en kennis afhankelijk zullen zijn, naar de 21e eeuw toe veilig stellen.

Verslag: Tewerkstelling en Vrije beroepen

Verslaggever: Bob Vanhaverbeke

Probleemstelling:

Een aantal universitaire richtingen leiden vooral naar het vrij beroep: geneeskunde, rechten, tandheelkunde, apotheker.... Het instappen in een vrij beroep lijkt als oplossing aantrekkelijk om werkloosheid te vermijden. Maar in bijna alle branches is er reeds een overaanbod. Dus na een bijkomende stageperiode en na dure installatiekosten komt men dikwijls terecht in de verdoken werkloosheid.

Vier inleiders belichten hun beroep in deze probleemstelling: Dokter J.P. Baeyens, apotheker D. Van Besien, tandarts M. Decaluwé en advocaat J. Behey.

Advocaat.

Als advocaat zijn er ook uitwijkmogelijkheden naar o.m. bank- en verzekeringsinstellingen. Er is een grote openheid.

Als problemen zijn er de onderbetaling (het vragen van lagere tarieven) en het presteren onder niveau (zelf secretariaatswerk doen).

De toegang tot het beroep wordt wat afgeremd door strengere stagevoorschriften zoals de duur van 3 jaar en de beperking van 1 stagiair per stagemester.

Geneesheer.

38.000 artsen en jaarlijks komen er nog 1.000 op deze arbeidsmarkt bij. 45% van de artsen is jonger dan 40 jaar.

Er is in ons land 1 arts per 297 inwoners (in Brussel 1 per 156). Samen met Italië zitten wij aan de hoogste bezetting ter wereld. Er is dus een zeer groot overaanbod, ook bij specialisten, zoals pediatrie, waar 2 op 3 met problemen kampt. Tussen 1981 en 1992 stegen de RIZIV-uitgaven met 52% en de artsenhonoraria met maar 36%.

Het gemiddelde inkomen van de huisartsen nu ligt 31% lager dan in 1975.

Tandarts.

7.300 tandartsen. Eén jaar universitaire opleiding kost 650.000 fr. plus 100.000 fr. materiaal door de student te betalen.

De investeringskosten voor een praktijk zijn gemiddeld 2.500.000 fr.

Weinig uitwijkmogelijkheden, dus 98% heeft een private praktijk.

De wereldgezondheidsnorm is 1 tandarts per 2.000. In België is dat 1 op 1.333. In 1970 had een tandarts 2.750 prestaties per jaar, in 1988 nog 1.550. In 1978 stelden 3.900 tandartsen 1.072 personeelsleden tewerk, nu hebben 7.300 tandartsen 1.300 personeelsleden. Dus een laag inkomen, het aantal prestaties zakt, het budget RIZIV daalt en de kosten stijgen (b.v. inzake steriliteit).

Apotheker.

11.000 apothekers, waarvan 80% in officina (hetzij zelfstandig als eigenaar, hetzij in loondienst) en 20% in de industrie, in de klinische biologie.

Door de vestigingswet ligt de werkloosheid maar op 1,62% (gemiddeld is die 7,4% bij universitair). Er is dus een duidelijke rem om dit vak te kiezen en het aantal studenten blijft vrij stabiel.

Daarenboven zijn er meer dan 70% vrouwelijke studenten waarvan een deel het beroep ook nooit uitoefent.

Vreemd in deze branche is dat men geen apotheker moet zijn om eigenaar te zijn van een officina. Ziekenfondsen, veeartsen, financiële groepen verwerpen de laatste jaren bijna alle vrijkomende apotheken.

Bij de architecten en de kinesisten is de situatie ronduit dramatisch.

In de discussie stelt men de vraag in hoeverre men nog van vrije beroepen kan spreken. Velen werken al in loondienst of werken met vaste conventies qua prijs en prestatie.

De vraag wordt ook gesteld of in de toekomst de Europese wetgeving hier regulerend zal optreden.

Het is duidelijk dat de gemeenschap veel geld investeert in de studie en de opleiding, maar nadien geen waarborg biedt voor een vast inkomen.

In alle andere Europese landen beperkt men de universiteit met een numerus clausus.

Uit de discussie komen volgende voorstellen aan bod:

1. Toelatingsexamen voor alle faculteiten

Nu blijkt minstens 30% van de eerstejaars ongemotiveerd of onvoorbereid op de universiteit te zitten.

2. Numerus clausus

Zeker al om de toevloed van buitenlandse studenten in een aantal richtingen te stoppen.

3. Vestigingswet

Dit is een beladen begrip, nl. antidemocratisch. Dit is feitelijk een numerus clausus, ingesteld na de studie. Het is ook onder invloed van de andere Europese landen dat bijvoorbeeld de vestigingswet voor apothekers werd ingesteld. Voor de vestigingswet of benoeming van notarissen en gerechtsdeurwaarders is voor het ogenblik de uitbreiding van het aantal zeker verdedigbaar.

4. Werkherverdeling

Bepaalde beoefenaars hebben zeer drukke praktijken (1 arts had 38.000 doktersprestaties in één jaar!). Zo zouden maxima kunnen opgelegd worden. Het bezwaar hiertegen is dat patiënt of cliënt zijn vrije keuze beknot zou zien. Men is het eens om eerst bestaande misbruiken aan te pakken.

5. Vroegere pensionering

Vroeger stoppen met werken om op die manier plaats te maken voor jonge collega's. Dit wordt door de groep niet beschouwd als een goede evolutie. Wie een vrij beroep uitoefent, wil zelf bepalen hoelang hij werkt. Er wordt opgemerkt dat zeer veel ervaring te vroeg wordt weggeduwd.

6. Groepspraktijken

Voor een aantal vrije beroepen zijn groepspraktijken interessant voor verdeling van het werk en de werkuren en voor het delen van de investeringskosten.

Verslag: Tewerkstelling en bedrijfsleven

Verslaggevers: Elisabeth Verbruggen en Kathleen Carpels

Experten:

D'Hiet Norbert: General manager personal division, Toyota Motor Europe, Lic. Beroepsoriëntering en Selectie; Lic. Bedrijfspsychologie; Postgraduaat Bedrijfsbeheer

Janssen Jan: Accountant, Zaakvoerder Hooft-Janssen-Clarie en Partners, Handelsingenieur

Garmijn Hilde: Adviseur Universitaire Stichting, Lic. Romaanse filologie; Postgraduaat Bedrijfskunde

de Brabander Guido : Dekaan TEW UFSIA, Doctor TEW UFSIA

Mevr. Vanderiet : Hoofd Rekrutering en Selectie, Kredietbank, Lic. Psychologie K.U.Leuven; Postgraduaat Bedrijfskunde

De discussie in deze sectie werd opgesplitst in twee delen:

1. Algemene toestand en situatie van de bedrijven

ER IS WERK VOOR DE JONGE ACADEMICI, MAAR WEL OP EEN LAGER NIVEAU

“REENGINEERING” is het woord voor een bedrijf dat gezond wil blijven; ouderen moeten op vervroegd pensioen of zoeken, al dan niet verplicht, ander werk. Door interne reorganisaties wordt de stereotiepe piramidestructuur in het bedrijfsleven afgevlakt. Dit zorgt voor de nodige verschuivingen binnen een bedrijf en zo wordt er plaats gemaakt voor jonge academici. Zij moeten echter wel op een lager niveau binnen het bedrijf starten.

MEN ZOEKT NAAR BEROEPSSPECIALISTEN MET IETS EXTRA'S

In tegenstelling tot vroeger is een bepaald “niveau” van diploma niet meer voldoende. Tegenwoordig heeft men in een firma twee groepen van personeel: de “generalisten” (meestal behorend tot het hogere management) en een

grotere groep van “beroepsspecialisten”. Voor deze laatsten eist men een aansluitende opleiding en een uitdrukkelijke interesse voor de functie waarvoor ze solliciteren.

De investering van een bedrijf in een jong personeelslid is zeer groot. Bij de sollicitatie zal een firma dus meer gericht zoeken naar bepaalde individuen die kunnen groeien in hun firma. Een jongere moet kunnen aantonen dat hij “iets meer in huis heeft” dan de modale student, zodat hij de investering waard is. Het is hier dat heel wat jonge afgestudeerden falen. “Zappen van kennis” is niet meer voldoende, men moet ze ook praktisch kunnen verwerken. Problemen kunnen herkennen en creatief oplossen is essentieel in het beroepsleven.

KMO'S : ACADEMICUS IS LANGETERMIJN INVESTERING

In KMO's zijn op dit ogenblik maar weinig academici tewerkgesteld. Hun aantal groeit echter gestadig aan. Dit komt door het hogere aanbod op de markt, vergeleken met vroeger. Als voorbeeld geldt de dienstensector, waar talrijke academici een betrekking vinden.

Voor een KMO is een A1-gediplomeerde jongere initieel veel voordeliger. A1-graduatoren zijn onmiddellijk rendabel en kosten veel minder dan een academicus. Omdat de investeringscapaciteit van een KMO veel beperkter is dan die van een grote firma, is onmiddellijk personeelsrendement zeer belangrijk. Op lange termijn merkt men echter dat de academicus qua rendement de A1 heeft ingehaald.

Een academicus tewerkgesteld in een KMO dient dus het volgende in acht te nemen:

- initieel minder loon - een KMO kan financieel wel meer inspelen op het individu, wat een voordeel is op lange termijn;
- minder snelle doorgroeimogelijkheden - men komt steeds in een firma terecht bij mensen met heel wat ervaring;
- zelfontwikkeling - KMO's kunnen niet investeren in een opleiding zoals grote firma's;
- meer zelfstandigheid - men moet zelf zijn functie creëren.

2. Praktische kant van de selectie

Bij de evaluatie van een sollicitant houdt men de investering op lange termijn in het oog. Hou rekening met het feit dat de concurrentie met andere Europese landen groot is. Men mag er niet bij stilstaan dat ons onderwijs zogezegd goed is. Naast het opnemen van kennis moet men die kennis ook praktisch kunnen verwerken.

SPECIFICATIES VOOR EEN JONGE ACADEMICUS

Met zin voor synthese, kritisch, creatief, sociaal vaardig, dynamisch, werklustig, zelfverzekerd, met maturiteit, gemotiveerd, flexibel en met een grote ondernemingszin.

PROFILEREN BIJ HET SOLLICITEREN: WAT? WELK? WAAROM?

- "WAT kom je doen?" - solliciteer doelgericht.
Weet wat je wilt nu en in de toekomst. Beschouw en evalueer de job waar je voor solliciteert. Stel doordacht vragen tijdens het gesprek.
- "WELKE troeven heb je in handen?" - zelfkennis is essentieel.
Maak op voorhand een grondige beschrijving van jezelf. Probeer jezelf retrospectief te profileren met projecten of activiteiten.
- "WAAROM bij onze firma?" - ken het bedrijf waarbij je solliciteert.
Vraag informatie op over de firma. Probeer inzicht te krijgen in het bedrijf.

PRAKTISCHE UITVOERING VAN KENNIS BLIJFT ONVOLDOENDE

Zoals eerder vermeld, wordt dit aangehaald als de hoofdreden waarom een jonge academicus geen werk vindt.

Bij de zoektocht naar de oorzaken komen de volgende twee punten naar voren:

1. ONDERWIJS

De student denkt teveel dat zijn cursus kennen voldoende is. Hij moet zichzelf ook onderwijzen in het zelfstandig doordenken. Dit moet gebeuren tijdens de universitaire studies:

- het "ERASMUS-project": zelfstandig in een cultuur inwerken en examens afleggen in een vreemde taal;
- omvorming van de opleiding: in sommige faculteiten moeten de studenten werkstukken maken, een analyse maken en hun bevindingen voorbrengen in een vreemde taal.

2. OPVOEDING

Het universitaire diploma is niet alles. Vaak achten ouders een lager diploma niet goed genoeg en dwingen hun kinderen in een richting die boven hun capaciteiten ligt. Naast de studie is er voor de jongere dan totaal geen tijd meer over om te werken aan zelfontplooiing. Het is ook essentieel dat de ouder zijn kinderen een algemene interesse meegeeft.

Verslag: Tewerkstelling en overheidsorganisaties

Verslaggever: Machteld Lenoir

Nog steeds kennen veel werklozen het verschil niet tussen de R.V.A. (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) en V.D.A.B. (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding). Werklozen en even goed werkloze academici worden naar de verkeerde instelling gestuurd, worden doorverwezen en lopen aldus gevaar verkeerde informatie te ontvangen.

Academici hebben evenveel behoefte aan het leren solliciteren als andere werklozen. Academici worden te repetitief opgeleid, zelden pro-actief, waardoor ze zelf tijdens hun studie niks hoeven te doen. Academici kunnen niet zomaar solliciteren, ze hebben dit nergens geleerd, ze hebben geen zelfbeeld, geen taalvaardigheid. Ze weten soms niet waarop ze solliciteren of bij wie! Outplacement heeft zes maanden nodig om iemand te profileren. Waar en wanneer leert een afgestudeerde dat? Hoe leer je dat jezelf zo onmiddellijk? De enige oplossing, voorlopig, is de Jobclub van de V.D.A.B. Er zijn dan ook lange wachtlijsten.

Het onderwijs is tot op het universitair niveau gedemocratiseerd, maar het arbeidsmilieu is dat niet. Waar worden afgestudeerden uit een lager milieu geholpen in het oefenen van vaardigheden, zoals taal, tafelgedrag, houding, kledij, die mensen uit een beter sociaal milieu tijdens hun jeugd wel aanleren?

De V.D.A.B. houdt zich daar niet mee bezig. Het aanleren van dergelijke vaardigheden komt neer op heropvoeding, waartoe geen enkele instelling bevoegd of bereid is (o.a. gebrek aan tijd en middelen). De V.D.A.B. houdt zich meer bezig met risicogroepen: langdurige werklozen, ongeschoolde werklozen, mindervaliden enz. Ook de opslorplingsprogramma's (o.a. het begeleidingsplan) van de regering richten zich veeleer tot dergelijke groepen. Er wordt niets georganiseerd voor academici. Voor de bijkomende (praktische en op werk gerichte) opleidingen zijn ze meestal te hoog geschoold en dan vallen ze ook uit de boot.

Ook de R.V.A., niet alleen een sanctiemachine, tracht de werklozen te helpen, bijvoorbeeld door hen zo vlug mogelijk toelaatbaar te verklaren, zodat ze recht hebben op uitkeringen, op een banenkaart, op het uitoefenen van een job als vervanger van een bruggepensioneerde of een loopbaanonderbreker enz. De werkloosheidsreglementering verandert ontzettend vaak, de plannen en wetsveranderingen volgen elkaar zo vlug op, dat niemand meer kan volgen en dus zeker de werkloze niet. De R.V.A. maakt er dan ook een erezaak van om de werklozen zoveel mogelijk uitleg en informatie te geven.

WERKEN IN DE 21ste EEUW PLEIDOOI VOOR EEN CULTURELE REVOLUTIE¹

Tekst van Prof. Dr. Roger Blanpain, als basis van de toespraak, gehouden op de algemene ledenvergadering

Naar aanleiding van het onderwerp van vandaag, de tewerkstelling van de jonge Vlamingen, is de vraag steeds opnieuw: waar gaan we naartoe op het stuk van tewerkstelling? Wat zijn daarvan de gevolgen in het algemeen en voor onze jonge *academici* in het bijzonder?

Werkgelegenheid houdt vele mensen vandaag gaande. We zijn er "leeg" van. Niet dat het aan initiatieven inzake "aanzwengeling" van werk ontbreekt. Integendeel. Verklaringen dat werk politiek absoluut prioritair op de agenda staat, stapelen zich op, zoals uit talrijke overheidsinitiatieven blijkt: aldus o.m. de jongste top van de G7 te Rijsel, het vertrouwenspact van Jacques Santer en het toekomstcontract van Jean Luc Dehaene; Helmut Kohl heeft voor Duitsland niet minder dan 50 maatregelen op het getouw gezet en zopas 70 miljard DM sociale besparingen aangekondigd.

Toch blijven we op onze honger. Dit is ongetwijfeld existentiëler nog meer het geval voor de werkzoekenden, voor de duizenden, die weldra werkloos zullen worden, de geprepensioneerden en "steuntrekkers" aller aard, die in de marginaliteit verkeren of geduwd worden.

Lost paradise

In het begin van de negentiger jaren ontstond er een grote discrepantie, toen wij allemaal euroforische gezangen aan het uiten waren in het vooruitzicht van 1992 en wij, met Delors op kop, in het grote Europa opstegen. Toen dan de vraag werd gesteld "hoe zit het met de werkgelegenheid?" zongen wij allemaal in koor (in 1992): "er gaat werk teveel zijn, er gaat een tekort zijn aan geschoold personeel". Herinner U de studie van Paulo Ceccini, een Italiaan, directeur van de EEG, over "*the cost of non-Europe*": wanneer Europa er niet zou komen betekende dat een ramp; kwam Europa er, dan gingen we weliswaar in de kering twee miljoen jobs verliezen, omwille van schaalvergroting en herstructureringen; maar er zouden vijf miljoen nieuwe jobs bijkomen.

Maar vandaag zitten we in België met 30% werklozen. Als het zo verder gaat gaan we naar 40 tot 50% werklozen. De officiële cijfers, bijvoorbeeld 23 % in Spanje, mag U verdubbelen. Gelukkig is er nog de zwarte economie waar de mensen nog kunnen van leven. Indien morgen Centraal- en Oost-Europa ons vervoegen, en dat moet om historische, politieke en culturele redenen, dan komen er miljoenen en miljoenen werklozen bij, namelijk de landbouwers die uit onze (gemeenschappelijke) landbouwmarkt gestoten worden.

Le Soir titelt: "La sécu sauve de la misère près d'un wallon sur deux". 50% van de Walen hangt af van de sociale zekerheid de dag van vandaag. In Charleroi zijn er 35% werklozen. Wat nog draait is drugs en prostitutie. Miljoenen Europeanen hebben geen dak boven het hoofd en een deel van de werklozen zoekt niet langer naar een baan. Het is verkeerd te denken dat "als we van de zogeheten 'royale' uitkeringen aan werklozen een stuk zouden afsnijden, ze harder zullen zoeken. Integendeel, dan zoekt men niet harder, dan zakt men verder weg in het moeras, want men heeft geen geld meer om zich te scheren, om zich proper te kleden, om een ticket te betalen.

Hoe komt het dat die arbeidsmarkt in elkaar stuikt, wat zijn de gevolgen en wat moeten wij als dusdanig daaraan doen? De banenplannen sorteren weinig of geen effect, alhoewel het aan goedbedoelde pogingen terzake niet ontbreekt.

Van Ford-Taylor naar Gates

Een van de oorzaken van het falen is wellicht het feit dat de Europese Unie, Regeringen allerhande, de zg. sociale partners e.d. in feite steeds weer aan restauratiebewegingen toe zijn : terug naar de industriële wereld van gisteren, waar we nochtans krachtig en brutaal uitgekaptulpeerd worden.

Gisteren vierde immers het "fordisme" nog hoogtij. Het ging zowat 30 jaren mee : ongeveer elkeen die kon werken had een job, netjes neergetaylord; iedereen verdiende redelijk geld en was een dappere gebruiker. Er was in die periode zelfs geld genoeg om sociaal-financiële transfers te doen naar zieken, gehandicapten, (weinige) werklozen, gepensioneerden. Vakbonden en werkgeversorganisaties programmeerden regelmatig de sociale vooruitgang. Iedereen kon zich, zij het voor velen kleurloos en eentonig aan de band, aan het systeem optrekken. Hun kinderen zouden studeren en het beter hebben. Dat was de *deal* waarin werkgevers en werknemers elkaar konden vinden : economische groei enerzijds en geprogrammeerde sociale welvaart anderzijds.

Wij hadden toen een samenleving toegespitst op wat we nu eerder primaire noden zouden noemen. Iedereen was tuk op het verwerven van een TV, een ijskas, een wagen(tje), een huis. Deze maatschappij was er een van verbruikers die "nuttige zaken" beoogden te verwerven: *une société de l'utile*.

"*Les trente glorieuses*" liggen definitief achter ons. Het "fordisme" is voorbij. Het tijdperk van wat ik, naar Bill Gates van Microsoft, het "gatisme" zou noemen is aangebroken.

Tertiarisering.

De ruk van een naar ander is zo dramatisch, brutaal, snel en ingrijpend als de overgang van de landbouwmaatschappij naar een industriële samenleving in de 19de - begin 20ste eeuw, toen onze overgrootouders van de boerderij en de akker verdreven werden naar de fabriek en naar de stad.

Toen waren er 80-90% mensen in de landbouw; vandaag is dat 3%. We gaan naar dezelfde verhoudingen wat betreft de industrie: we gaan van een industriële maatschappij naar een netwerkmaatschappij. Dit wordt allemaal onvoldoende ingeschat op het stuk van snelheid en brutaliteit.

Meer nog. Toen ging het om een verschuiving van sector naar sector : van de primaire naar de secundaire, van de landbouw naar de verwerkende nijverheid. Een oppervlakkige analyse zou ons toelaten te besluiten dat we nu massaal naar de derde sector, de diensten, overstappen. Zo eenvoudig ligt dat echter niet.

Het gaat om veel meer dan dat : heden schuiven de sectoren in mekaar. Waar we in feite aan toe zijn is een tertiarisering van de landbouw en van de verwerkende nijverheid enerzijds en een (gedeeltelijke) industrialisering van de dienstensector anderzijds.

Er zijn fundamenteel drie factoren die elkaar versterken en op elkaar inspelen en waar niemand van ons vat op heeft.

Mondialisering

De eerste is het einde van de planeconomie en de mondialisering van de markteconomie. Sinds Berlijn, Oost- en Centraal-Europa openliggen, sinds India openligt met 1 miljard mensen, China met 1 miljard 200 miljoen mensen voor de privé-markt, hebben wij 3 miljard mensen meer die meedoen aan het

marktgebeuren. Er zijn geen grenzen voor geld, geen grenzen voor nieuwe technologieën, geen grenzen voor goederen, voor communicatie, noem maar op. Ondernemingen investeren wereldwijd. Concurrentie is geen ijdel woord meer.

Geld, goederen en diensten

Aan een en ander dient nog de dissociatie tussen "geld" enerzijds en goederen en diensten anderzijds als mogelijk sociaal destructieve factor toegevoegd. Van de 3 miljard dollars, die "secondelijik" rond onze wereldbol "ge-internef" worden, zijn er slechts een 10 % die aangewend worden voor het betalen van goederen en diensten. De rest van die enorme geldstroom is een "produkt" op zich zelf. Derivatief/afgeleide heet dat. Geld en afgeleiden worden een groeiend voorwerp van manipulatie en speculatie, op zoek naar maximale winst op liefst zo kort mogelijke termijn. O.m. enorme pensioenfondsen zaaien terreur bij Ministers van Begroting en financiën. Nationale munten, zelfs de eventuele Euro, die niet gedragen worden door een gepast - rigoureuus - economisch en budgetair beleid, zijn eventueel het voorwerp van speculaties met mogelijk enorme devaluaties tot gevolg, zoals het Britse pond, de Mexicaanse peso, de Italiaanse lire, de Zweedse kroon e.a. onlangs mochten ervaren tot hun scha en schande.

Met andere woorden: de wereldeconomie is een gegeven dat ons totaal overstijgt en dat iedereen in een ijzeren greep houdt. We zitten een beetje in een gekke situatie, gek in die zin dat wanneer de werkloosheidscijfers verbeteren, b.v. in de Verenigde Staten waar men verleden week betere cijfers had, ineens de aandelen zakken; een onderneming die 20 à 30.000 mensen ontslaat ziet zijn beurswaarde omhoog gaan. We zitten dus in een logica waarin werkgelegenheid niet centraal staat. Dit is een eerste mondiaal fundamenteel gegeven.

Geen ruimte voor sociaal beleid

Regeringen moeten dus een strak financieel beleid voeren. De tering naar de nering zetten. Anders worden de regeringen afgestraft. Een sociaal deficit is onaanvaardbaar wil men in aanmerking komen voor internationale prijzen.

M.a.w. er is weinig of geen ruimte meer voor sociaal beleid, dat geld kost. De openbare schuld moet naar omlaag, dus is snoeien in het aantal publieke banen, sociale zekerheid, pensioenen inclusief e.a. aan de orde. Besparen is de boodschap. Dit geldt niet alleen voor ons. Wij moeten allen de Maastricht

normen halen. Alle landen zitten in dezelfde boot, ook Japan en de VS en, vanzelfsprekend, ook de armste landen. Ook zij moeten de schulden afbouwen volgens het International Monetair Fonds en de Wereldbank.

Transcenderend

Meteen blijkt duidelijk waarom de geglobaliseerde, immateriële markteconomie de natie/staat en zijn politieke overheden, totaal overstijgt, de "sociale partners" met verlamming slaat en de ondernemingen op hol.

De Overheid, de Staat, die zozegged soeverein is over een stuk territorium en voorheen de economische stromen langs weg, rivier of lucht controleerde, heeft geen impact meer op de honderdduizenden netwerken, die het eigen en andere landen overspannen. De Overheid regeert niet echt meer, maar reageert eerder marginaal, binnen het keurslijf van een door (blinde) economische krachten gedreven markt, die, op korte termijn althans, te desastreus sociaal destructief werkt.

Nieuwe technologieën

De tweede factor is de massale en creatieve invoering van nieuwe technologieën, van vooral informatie-communicatie-technologie, waarbij bits, - niet atomen - die kennis dragen, zonder grote inspanning en kost worden opgeslagen, gemanipuleerd en wereldwijd vervoerd. Deze technologieën hebben een invloed die we nu nog niet goed zien : op het aantal jobs, op de aard van de jobs, de plaats van het werk (gaan we thuis werken, thuisarbeid? gaan we iemand in India te werk stellen), de aard van het produkt (wij doen niet zoveel handel meer in "atomen", boeken, schoenen e.d., maar in "bits" die langs informatiekanaalen verstuurd worden, informatiestromen die een hoge toegevoegde waarde hebben). De onderneming zonder werknemers, de winkel zonder personeel, de *virtual enterprise* is denkbaar. Als we oude foto's van een textielonderneming, met al die jongens en meisjes die daar werken, vergelijken met een groot, modern textielbedrijf, daar zit één man of vrouw op een scherm te kijken en dat bedrijf draait zo 24 uur op 24. Met andere woorden, de winkel waar ik binnen ga, een fles melk koop, aan de kassa wordt de prijs gescand, ik betaal automatisch met mijn kaart.

De toegevoegde (economische) waarde verschuift van het materiële naar het immateriële. Weleer was rijkdom, wat de grond en de ondergrond opbracht; gisteren nog ging het om (verwerkte) goederen; vandaag en morgen betekent rijkdom - d.i. de toegevoegde waarde - kennis, uitvindingen, brevetten. Het

gaat om "zaken", die de douanier niet ziet voorbijkomen, het gaat om *invisibles* die langs netwerken, de wereld worden rondgestuurd.

De nieuwe technologieën gaan trouwens ook traditionele grondstoffen vervangen. Zo wordt koper als geleider vervangen door glasvezels die Ën goedkoper en lichter zijn.

Enkele voorbeelden maken een en ander wellicht duidelijker. Kijken we bv. naar de kostenstructuur van een kilo boter of van een wagen. Slechts 20% of minder van de kost van het maken van boter heeft nog te maken met het werk van de landbouwer; 80% of meer met research en development, genetisch onderzoek inbegrepen, opslag, marketing en distributie. De kost van een wagen is minder en minder deze van de "karkas" (metaal/plastiek) of van het belonen van het bandwerk, maar resulteert hoofdzakelijk uit conceptie, design, *research & development*, octrooien, marketing, distributie, licenties, financiering, verzekeringen e.d. : diensten die meestal langs informaticatechnologieën lopen.

Demografische evolutie

De derde factor is de demografische evolutie en explosie. Elk uur worden 12.500 nieuwe baby's geboren; er komen 1 miljard mensen bij om de tien jaar, maar niet bij ons: Europa telt 4% van de wereldbevolking. Met andere woorden, er zijn honderden miljoenen mensen in de wereld klaar, even verstandig, even goed intellectueel en anders uitgerust om te werken tegen voorwaarden die veel lager liggen dan de onze. Wij leven langer, de kinderen die mijn kleinkinderen gaan hebben (dus diegenen die gaan geboren worden in de jaren 2010-2020), die gaan door de band 125 jaar leven. Wat doen wij met die veranderingen in de natuur van de welvaartsstaat? Nu zijn er 37% actievelingen die de rest moeten onderhouden, wat gaan wij daar aan doen?

Jobsuitstoot

Die drie factoren, mondialisering van de economie, nieuwe technologieën en demografische explosie hebben gevolgen op de arbeidsmarkt die wij elke dag kunnen. Wij zien een massale jobsuitstoot, niet alleen in de industrie maar ook in de diensten. Repetitive jobs gaan eruit. Niet alleen het bandwerk maar alles wat een controlerende functie heeft gaat eruit : de repetitive jurist, de repetitive meestergast, het repetitive kaderlid dat kijkt of keek naar het naleven van de regeltjes die er waren, die eventueel zou tussenkomen wanneer men een bepaald dossier niet zou aankunnen. Die jobs gaan eruit. Men delokaliseert. Bepaalde jobs worden uitgevoerd naar landen waar de kostprijs 10% is. In Tsjechoslowakije heeft men dezelfde kwaliteit qua werknemers aan 60 fr/u,

daar waar onze kostprijs 600-700-800 fr. en meer is. De engelse hoogleraar Charles Andy heeft de nieuwe regel schitterend verwoord in de formule $1/2 \times 2 \times 3$: met de helft van het personeel, dat we tweemaal beter betalen, wordt driemaal harder gewerkt. 65% van diegenen die er zijn hebben geen echte toegevoegde waarde. Wij hebben niet meer zoveel mensen nodig om onze zaak te doen draaien. De goedbetaalde metaalarbeider of textielarbeider vallen weg. Kijk maar naar General Motors. Enige tijd geleden waren er nog 14.000 werknemers, nu zit men aan 7000.

Ook al zou men de kost dramatisch verlagen in de automobielsector, die uitstoot zal trager zijn, maar uitstoot komt er. Nu, trager is zuurstof. Dat betekent dat men onderwijl kan bijschaven. In de industrie gaat men, denk ik, naar 5 à 10% tewerkstelling binnen 10-15 jaar, daar waar dit nu nog 27-28% is.

Gepersonaliseerde diensten

De aard van het werk verandert dus; het repetitieve gaat weg. Wat blijft zijn gepersonaliseerde diensten, daar waar de andere persoon het voorwerp is van een activiteit of van een dienst. Denk aan zieken en ouderen, denk aan sport en cultuur. Vooral in de non-profit gaat er dus veel werk zijn, creatief werk. In de lift: zit diegene die toegevoegde waarde heeft, die iets kan aanbren- gen, die een probleem ziet, kan analyseren en oplossen, die pro-actief kan optreden, die in netwerken gaat opereren, die experimenteert, met kleur, met klank, met materialen, met geluid. Dat is het goede nieuws voor academici: 70 tot 80 % van het werk wordt *brainwork*, voor mensen die met de geest gaan werken, als zelfstandigen. Dat is de uittocht van de werknemer. Dat creatieve is er trouwens niet alleen voor de Einsteins en de Mozarts, voor hen ook, maar voor iedereen. Welk werk men ook doet, men moet problemen zien en oplossen.

Producten en goederen worden dus verdienstelijk. Het is voor de hand liggend dat deze diensten zo gevarieerd, gespecialiseerd en diepgaand geworden zijn - en elke dag nog meer -, dat geen enkele onderneming geacht kan worden ze allemaal - in top kwaliteit - in huis te hebben. Men heeft ze trouwens ook niet altijd constant nodig, maar wel op bepaalde tijdstippen. Zij zijn trouwens ook enorm duur, want topprestaties moeten ook zo vergoed worden. Daarenboven kunnen deze diensten, langs de informaticasnelweg best van op afstand, eventueel vanuit een ander werelddeel, geleverd worden.

Externalisering.

M.a.w., ondernemingen gaan die diensten externaliseren of op een ander zoeken. Het feit dat een onderneming aan andere ondernemingen bepaalde diensten vraagt heeft in deze competitieve globale wereld waar de kwaliteit voortdurend naar omhoog moet en de kost steeds meer naar omlaag twee grote voordelen.

1° Wanneer ik van externe diensten gebruik maak, bestel ik enkel wat ik nodig heb en betaal ik voor wat ik effectief krijg. Dat zal door de band heel wat goedkoper uitvallen diensten, die men in eigen huis heeft, geleverd door het eigen personeel. Eigen personeel betaalt men voor de tijd dat het ter beschikking is. Daar betaal ik voor een produkt.

2° Ik kan de markt laten spelen tussen concurrerende dienstverstrekkers en contracteren met diegene, die de dienst, of het subprodukt, het best, goedkoopst en vlugst leveren zal.

Out-sourcing.

Deze grote beweging, die aldus door de tertiarisering van de industrie en de landbouw op het getouw wordt gezet, gaat logisch gepaard met een *big bang* van de (grote) onderneming. Deze ontploft letterlijk. De industrie blijft zeer belangrijk in het maken van goederen maar het gaat gebeuren met een uitgedunde bezetting en met heel veel kleine onderaannemers. De ondernemingen gaan m.a.w. *out-sourcen*, d.i. taken, die andere ondernemingen, beter en goedkoper kunnen opknappen, afstoten, en ook nieuwe opdrachten laten vervullen door andere ondernemingen, waarmede men gaat subcontracteren.

Kettingen van KMO's.

De (grote) onderneming wordt een eerder lege, concipiërende, coördinerende doos van out-gesourcte diensten en activiteiten. Een wagen wordt meteen het resultaat van de *input* van tientallen, eventueel honderden firma's. Ondernemingen worden meer en meer netwerken, federaties van *bits en pieces*, waarin vooral kleinere KMO's - juridisch zelfstandig - maar economisch geboeid (lees ook: geketend) op grond van *tooth-and-nail*-overeenkomsten, aan een of meer coördinerende groepen diensten en/of subprodukten afleveren. Die KMO's zelf gaan eventueel op hun beurt subcontracteren, bepaalde taken doorspelen aan andere ondernemingen en maken meteen op zich zelf ook deel uit van een of meer meerdere netwerken.

Netwerking.

Netwerk is meteen het sleutelbegrip. De verhoudingen, hoofdzakelijk in het economische gebeuren, zowel binnen als buiten ondernemingen - ook de menselijke -, zijn niet langer louter hiërarchisch maar worden vooral translateraal. Werk gebeurt - zal gebeuren - in netwerken. Netwerking kan voor individuen de vorm van een team aannemen. Een zaak is duidelijk: in het netwerk kan men enkel echt meespelen en zal men alleen maar behoorlijk betaald worden als men een echt toegevoegde - immateriële - waarde kan aanbrenge.

De werker van vandaag en morgen zal optreden in het raam van een of meer netwerken, als alleenstaande, maar meestal deel uitmakende van teams, in het kader van kortere of langer lopende contracten/opdrachten. Hij/zij zal haar/zijn werk op bijna dagelijkse basis zelf dienen te zoeken, te scheppen en te beheren : een werkportfolio samenstellen en afwerken, meestal als zelfstandige.

De oude, gehiërarchiseerde onderneming, waar men een loopbaan als liftjongen kon beginnen en eventueel als general manager aan de top van de piramide eindigen, is definitief voorbij. Ondernemingen zullen nog enkel een (kleinere) kern van eerder vaste medewerkers hebben; de rest worden/zijn perifere werkers, die van uit teams, vanuit eigen netwerken, specifieke diensten zullen aanreiken.

Reden van de jobuitstoot

De piramide is de onderneming van gisteren. Die onderneming ligt voor een stuk achter de rug. Nu gaat men uit die piramide de middenmoot uithalen, de hiërarchieën worden ingedrukt. Nu heeft men niet iemand nodig die nota neemt en het dossier naar boven stuurt, maar iemand die het dossier totaal gaat afwerken. Men komt dus naar een *lean enterprise* met veel minder graden. Men noemt dit *re-engineering* : de organisatie van het tot stand brengen van een produkt of dienst wordt fundamenteel herbekeken en daarbij gaat elkeen die weinig of geen toegevoegde waarde heeft - vooral onnodige hiërarchiserende opzichters, die de naleving van regeltjes observeren - onder de hakbijl. Ook de *head counts* speelt mee, de boekhoudkundige benadering van de onderneming volgens welke elke werknemer een kost is en het de opdracht is om met minder mensen meer te doen. Drukken van kosten gebeurt in de eerste plaats door het uitstoten van personeel.

De vaste job - voltijds, voor onbepaalde tijd, tot en met het pensioen, wordt de grote uitzondering, tenzij in een (afgeslankte) publieke sector en eventueel (andere) beschermde werkplaatsen.

M.a.w., het ganse rechtssysteem dat wij in het arbeidsrecht hebben uitgebouwd voor de grote ondernemingen met de machines die op een bepaald uur beginnen en iedereen moet volgen en op hetzelfde ogenblik stoppen heeft afgedaan, het worden netwerken. Een onderneming is een federatie van stukken en deeltjes, zeer vergankelijk: vandaag doen we dit morgen doen we dat; een onderneming wordt een coördinatiecentrum van activiteiten die door een ander worden gedaan. Eén van de goede vriendinnen van mijn vrouw had vroeger drie, vier man personeel. Nu heeft ze geen personeel meer want dan word je voortdurend lastig gevallen door de sociale inspectie. Ze werkt nu met zelfstandigen en zij coördineert: zij maakt kleren, zij ontwerpt, laat iemand haar ideeën uittekenen, er is iemand anders die het maakt, ze heeft zelfstandige verkopers en we zijn weg. Ondernemen is coördineren van activiteiten van anderen, activiteiten die "uitgesourcd" zijn. De grote onderneming is dus weg. Ik ga in het netwerk van onder- of bovenaanneming opereren en ik ga werk hebben, als zelfstandige daarin, in projecten, als ik iets heb aan te brengen, als ik een toegevoegde waarde heb.

Atomisering

Externalisering en outsourcing betekenen dat de arbeidsverhoudingen, voorheen globaal/uniform en beheersbaar bij wijze van collectief onderhandelen - gedecentraliseerd worden, meer nog geatomiseerd, geïndividualiseerd en verzelfstandigd. Telewerk, vooral ten huize van - komt meer en meer *en vogue*. De vakbonden verliezen leden, macht, klampen aan, conservatief. Ze slagen erin Sabena gedeeltelijk plat te leggen, of de spoorwegen, maar het is duidelijk: de vakbonden beheersen de economische realiteit niet meer. De rol van de sociale partners wordt meer en meer ceremonieel. Wij moeten een banenakkoord hebben, ook al is het zonder inhoud, omdat de sociale partners voor hun credibiliteit een akkoord nodig hebben.

Industrialisering van diensten

Worden de landbouw en de verwerkende nijverheid verdienstelijk, dan worden de diensten op hun beurt, tot op een zekere hoogte althans, geïndustrialiseerd, geautomatiseerd, gemassificeerd. Dit is b.v. zo voor banken en verzekeringen, die reeds voor een stuk industrieel, d.i. getayloriseerd werkten, maar ook voor fast food ketens (*franchising*), hotelketens, cultuur (C.D.'s, video's) en ontspanning, sport e.a. In de bank- en verzekeringssector gaat er door de industrialisering nog minstens de helft van de banen verloren.

Zelfdoen

Daarenboven gaat de verbruiker zelf meer en meer taken opknappen. Dit is niet alleen zo voor het "bricoleren" thuis, omdat diensten aan huis door derden onbetaalbaar geworden zijn, maar ook voor het bankieren, zelfbediening in winkels en grootwarenhuizen, zelf-geneeskunde (bloeddruk meten bv.), zelfstudie, langs internet, open universiteit enz. Ook dit begint nog maar, alhoewel er vanzelfsprekend grenzen zijn aan de zelfbediening. Zo is geneeskunde evenzeer of nog meer een kwestie van vertrouwen in de geneesheer dan van "pillen"; blijft de "leermeester" in het leerproces als zodanig wel onvervangbaar, daar leren een element van overdracht van kennis bevat, die met de persoonlijkheid, het gezag van de "meester" te maken heeft. Maar toch, het lijkt geen twijfel dat "zelfdoen" een niet te verwaarlozen impact heeft op jobs en jobscreatie.

Banenplannen

Deze wijzigingen, die we boven beschreven, hebben van banenplannen geen kaas gegeten, vooral wanneer deze zich beperken tot een beetje minder arbeidsduur, meer deeltijds, het beheersen van de lonen in verhouding tot de gemiddelde stijging van onze naaste zg. concurrerende landen. Deze banenplannen kunnen geen verf pakken. Restauratiebewegingen, die getuigen van nostalgie naar Taylor en Ford, zijn immers niet alleen een maat voor niets, zij zijn pervers en hebben tegenovergestelde effecten.

Men hoopt tevergeefs het verbruik, dat zoek zou zijn omdat er weinig of geen vertrouwen meer is, aan te zwengelen, aldus de produktie op te drijven en de tewerkstellingskansen te verhogen. Men vergeet daarbij evenwel dat het verbruik een gans andere allure heeft aangenomen. We zijn geëvolueerd van *une société de besoins* naar *une société de désirs*. Diegenen, die kunnen spenderen, hebben hun primaire noden, aan een ijskast, TV, wagen e.a. - de noden van voorheen - reeds gelenigd. Dit zijn niet lang niet meer de goederen en diensten, die voorheen eerder uniform op de markt werden aangeboden. Het aanbod is heden exponentieel groter geworden. Er zijn nu honderden produkten die zich dagelijks aanbieden waarvan wij twijfelen of we zouden kopen of niet kopen, *une économie du futile*. De verbruiker kan kiezen tussen duizenden produkten en diensten waarvan hij de meeste niet echt nodig heeft. Het verbruik is niet meer de constante motor voor het produceren van goederen en diensten uit de tijd van het fordisme. Onze maatschappij en de consumptie is gekeerd van *de société de l'utile* naar *une société du futile*. Het verbruik is niet langer op voorhand te programmeren en hangt van het eerder frivole optreden van de verbruiker.

Culturele revolutie

Dit is de analyse : mondialisering, nieuwe technologieën en demografieën. En dit zijn de gevolgen : wij gaan naar een netwerkmaatschappij waarin diegenen die toegevoegde waarde kunnen aanbieden werk gaan hebben.

Hoe bereiden wij ons daar op voor ?

Niets minder dan een culturele revolutie is nodig; of nog, een totale ommekeer in de perceptie van de realiteit, van onderliggende verwachtingen en waarden, van een zo goed mogelijke inschatting van de gevolgen op de wereld van het werk. Belangen en waarden, die (zo) dienstig waren in de 20ste eeuw, het tijdperk gekenmerkt door fordisme en taylorisme (hiërarchisch, uniform, repetitief, massaal, collectief en nationaal beheersbaar), moeten we radicaal afschudden om ons resoluut te richten op de netwerkmaatschappij, waarvan we de juiste contouren niet kennen, maar waarvan we wel weten dat ze gans anders zal zijn: translateraal, meer geïndividualiseerd, meer creatief, vrijer en ongecontroleerder.

Wij - academici inclusief - moeten meteen fundamenteel twee zaken doen. Ten eerste, de overgang van de industriële naar de netwerkmaatschappij sociaal passend begeleiden, d.i. de sociaal-menselijke destructie inzake werkgelegenheid, die er mee gepaard gaat, afremmen en verzachten, m.a.w. minder brutaal maken; ten tweede, ons, d.i. zoveel burgers als mogelijk, ten volle voorbereiden op de netwerkmaatschappij.

Deze sociale begeleiding van oud naar nieuwer, betekent vooreerst het huidige werk, voor zover zinvol en betaalbaar, aan te houden. Daarvoor is niet alleen meer - sociaal verantwoordde - flexibiliteit nodig op het stuk van (arbeids)overeenkomsten, arbeidsduur, beloning - eventueel meer individualisering -, maar ook en vooral een drastische daling van de loonkost.

Loonkost

De huidige loonkost, met name de indirecte loonkost, reeds moeilijk betaalbaar in de industriële maatschappij, is dit heden niet meer. Een Belgische bediende, die 50.000 BF per maand netto per maand heeft, kost 1.600.000 BF.; wie 80.000 netto per maand verdient kost rond de 2.800.000 BF. Een Belgische bouwvakker kost 1.300 BF + BTW per uur. Dit is 10.000 BF per dag. Een schilder kost 1285 BF, iemand van de poetsdienst 800 BF per uur. Is het loon van de bouwvakker 100 dat kost dit de aannemer 216. Van die 100 dient de werknemer nog zelf belastingen en eigen sociale zekerheid te betalen.

Een ongehuwde arbeider in de Belgische verwerkende nijverheid verdiende in 1994 gemiddeld 863.000 BF bruto. Hij betaalde op dat loon 112.000 BF sociale-zekerheidsbijdragen en 209.000 BF personenbelasting, samen 321.000 BF. Netto kreeg deze arbeider 541.000 BF in handen, vakantiegeld en eindejaarsvergoeding inbegrepen. Dit is precies 45.000 BF per maand. Van dat geld eist de staat opnieuw zijn deel op : BTW of registratierechten voor de aankoop van een huis, 20,5% BTW op gewone aankopen en 6% BTW op voeding, accijnzen, kijk en luistergeld, autobelasting, huisvuilbelasting, roerende voorheffing of kasbons - als hiervoor tenminste nog wat geld overblijft.

De werkgever, die een brutoloon van 863.000 BF toekent, moet ook 300.000 BF werkgeversbijdragen betalen aan de RSZ. De totale loonkosten lopen zo op tot 1.163.000 BF. Van dat bedrag komt liefst 621.000 BF of 53% terecht bij fiscus en RSZ. De modale werknemer in industrie ontvangt slechts 47% netto van wat hij kost aan fiscaliteit en parafiscaliteit (de wettelijke SZ - zonder de conventionele).

Meteen kost elke baan die verdwijnt aan de Staat 621.000 BEF. De uitkering van een werkloosheidsvergoeding doet het totale verlies oplopen tot ongeveer een miljoen per jaar.

Waanzin

Geen wonder dat België inzake loonkost en netto-inkomen van de werknemer de koploper is in de OESO en dat de verwerkende nijverheid een werkelijke kaalslag beleefde. De keuze van de werkgevers is gauw gemaakt : kiezen voor machines in plaats van mensen en als dan niet kan uitwijken naar het buitenland. Waanzinnig is dat.

Hetzelfde geldt voor de ontslagkost van bedienden, die op basis van een schaal (Claeys-berekening van opzeggingstermijnen en vergoedingen) wordt begroot: 2/3 van de soms zeer kostelijke vergoedingen gaat naar de Staat en geeft aanleiding tot een creatieve fiscale en sociale zekerheidsspijstechnologie, die elke verbeelding tart.

Diegenen, die dat systeem bewust mee in stand houden, zijn verantwoordelijk voor een onnoemelijk aantal vroegtijdig werklozen en voor anderen die dagelijks naar de sociale slachtbank afgevoerd worden.

Sociaalzekerheidsvrij

Indien men het werk in deze maatschappij centraal stelt, en men moet het centraal stellen, omdat werk het sociaal integrerend element is bij uitstek, dan moet die loonkost drastisch omlaag. Niet het inkomen van de mensen, maar

de loonkost moet drastisch naar omlaag. De lonen moeten sociaal zekerheidsvrij worden gemaakt en de sociale zekerheid moet opgevangen worden door een sociale BTW, om redenen, die ik reeds vroeger heb uiteengezet en die ik meer dan ooit poneer. Meer en meer stemmen gaan trouwens in die richting, laatst nog deze van de manager van het jaar (1996)², Johan Mussche, die volgend voorbeeld geeft : "in een produkt van 10 frank zitten 2 BEF BTW en 3 BEF grondstoffen en 5 BEF loon. Van die 5 F komt 2 BEF in handen van de werknemer, 3 BEF gaat naar de Staat. In mijn voorstel krijgt de Staat die 3 BEF niet. Het produkt kost dan nog maar 7 BEF. Op het ogenblik dat het produkt verbruikt wordt, komt die 3 BEF er opnieuw bij, in de vorm van een verbruiksbelasting. De uiteindelijke prijs van het produkt en de inkomsten van de staat blijven dezelfde. Onze huidige fiscaliteit en parafiscaliteit werken arbeidsvernietigend. Het kan anders".

De loonkost moest dus drastisch naar omlaag. Deze ligt in Groot-Brittannië trouwens 30 tot 40% lager dan bij ons. Dit dwong P. Godefroid van Sabena te overwegen piloten uit te vlaggen om aldus te trachten massaal de loonkosten te drukken. De loonkost in Oost-Europa bedraagt door de band 10% van de onze. In Azië (China, Indonesië), 2% van onze doorsneekost of 60-70 BEF per dag, daar waar een bouwvakker bij ons rond de 10.000 BEF kost, zonder BTW.

Geen wonder dus dat men delocaliseert, wat voor diensten, die langs Internet kunnen geleverd worden, een klein kunstje is : Uw boekhouding of software kan in Indië opgemaakt aan 10% van onze kostprijs.

BTW-swap

Dan zijn er twee mogelijkheden: ofwel directe ofwel indirecte belastingen. De mogelijkheden op het vlak van directe belastingen zijn uitgeput (men kan maar maximaal 100 % belasten). Indirecte belastingen hebben het voordeel dat degenen die delocaliseren en hun produkten hier invoeren, mee betalen. Wij hebben vijfduizend miljard invoer per jaar, indien men langs BTW zou mee betalen dan zou men daarvan een groot stuk van de sociale zekerheid kunnen betalen.

Velen zijn voor een swap Sociale Zekerheid-BTW gewonnen. Er is veel werk. Het komt er op aan het betaalbaar te maken. De lobby's van diegenen, die van het huidige stelsel leven of omdat ze veel goederen/diensten produceren zonder veel personeel en dus een verhoging van de prijs van hun produkten vrezen, omdat ze dus hoofdzakelijk kapitaalintensief zijn, zijn nog te sterk en houden de hervorming nog af.

Maar het komt. Wanneer diegenen, die als werknemer nog zullen presteren zo weinig in aantal zullen zijn dat een parafiscaliteit van 100% onvoldoende zal zijn om de sociale zekerheid verder behoorlijk te financieren zal men wel verplicht zijn naar en andere ruime alternatieve financiering te zoeken³.

In Denemarken is er een BTW van 25 % en betaalt men 3 % sociale bijdragen op de lonen. *Le Soir* schreef: "*Blanpain fait payer les pauvres*"; de BTW zou een regressieve belasting zijn. Dat werd ook met zoveel woorden langs vakbondszijde beweerd. Dit is niet juist. Er zijn studies gemaakt in Leuven die zeer duidelijk aantonen dat BTW geen regressieve belasting is.

Vorming

Ik ben in verschillende werkgroepen gaan luisteren. Uw voorzitter heeft gesproken over de kritische vorming aan de universiteit. Ik ben mee schuldig dames en heren, alhoewel ik pogingen heb gedaan om het tij te keren. Wij leiden onze studenten op voor een onderneming van gisteren; wij leiden ze op voor de piramide, voor het repetitieve. Ik geef les en zij zitten daar zoals u, niet allemaal zo aandachtig moet ik zeggen, en ze nemen een beetje notities. Vroeger was er nog een mondeling examen, nu is het bijna allemaal "multiple choice". Men spreekt niet meer. Wat voor vorming geven wij ? Wij leren ze van buiten leren. Wij leren ze niet creatief te zijn. Als het zo is dat de toegevoegde waarde komt uit creatief werk, uit proactief denken, uit zaken doen, uit problemen zien, problemen oplossen, uit communiceren: welke is de communicerende vaardigheid van onze studenten? Hier en daar zijn er uitzonderingen maar in het algemeen: nul. En wil men de negen nullen van lerend Vlaanderen laten rapporteren dan moet er een revolutie komen in het onderwijs; ook in de ondernemingen. Onze professoren moeten geëvalueerd worden. Ik heb gedurende jaren gevochten voor vastheid van betrekking maar ik ben daar niet meer voor. De studenten moeten zelf hun programma kunnen samenstellen. Ze kunnen op 18 jaar wettelijk huwen, waarschijnlijk ook een samenlevingscontract aangaan deze dagen, waarom niet, en wettelijk kinderen hebben, maar het eigen programma kunnen zij niet samenstellen. Studenten moeten een onderwijscheque kunnen hebben, een goedkope lening, als ze dat wensen, zoals in Zweden, eventueel terugbetalen wanneer ze later geld verdienen. Wanneer hier een prof "bros" zitten alle studenten klaar : nog een minuut, en hoera, geen les! Ga eens als prof aan een Amerikaanse universiteit een keer geen les geven: de studenten vermoorden u, want ze hebben voor hun les betaald.

Wij moeten resoluut inspelen op de informatiemaatschappij waarvoor andere vaardigheden nodig zijn om te slagen dan onder het regime van het fordisme. Niet alleen een zekere vakkennis is nodig, die liefst een toegevoegde (immateriële) waarde kan aanbrengen, gekoppeld aan een perfect bespelen van de informatietechnologieën; maar vooral het verwerven van sociale vaardigheden, wat de Franse auteurs *savoir-être* noemen, gericht op initiatief, creativiteit, communicatie, teamwerk e.d. ten einde onze medeburgers in staat te stellen een eigen werkportfolio op te bouwen, is een must.

Het is duidelijk dat om dit te realiseren een revolutie nodig is, vooreerst in de ondernemingen, om er af te stappen van hiërarchie, macht en gezag naar translaterale verhoudingen in teamwerk; de noodzakelijke (!) out-sourcing voor de te bereiden en medewerkers de nodige ruimte te geven om autonoom aan netwerking te kunnen doen en de sociale vaardigheden te kunnen verwerven - permanent inderdaad -, die nodig zijn om te slagen in de netwerkmaatschappij. Er wordt in de ondernemingen terzake veel gezegd, maar weinig gedaan, tenzij afslanken, meestal zonder veel sociale begeleiding, tenzij in uitzonderingsgevallen.

Academisch

Het is duidelijk dat een dergelijke revolutie evenzeer nodig is aan de instellingen van "lering", gaande van de kleuterklas tot en met de post-doctorale vorming en daarna. Teveel wordt nog gevormd in functie van de maatschappij van gisteren, gericht op het repetitieve, het functioneren in hiërarchische verbanden en gestructureerd werk. Er is in het onderwijs te weinig ruimte voor initiatief, creativiteit, persoonlijk werk, probleemformulering en oplossing. Wij leren de problemen van gisteren analyseren en oplossen, zoals anderen dat voor ons deden. Men leert weinig of niet nieuwe problemen te ontwaren, te formuleren en deze in team, op basis van informatietechnologie, gestalte te geven en op te lossen. De computer is nog te veel afwezig. De talenkennis blijft onvoldoende. Het is te vrezen dat de nodige hervormingen veel te laat of niet komen. Het blijft vooralsnog prediken in de woestijn. Toch moeten we blijven hameren, niet in de overtuiging dat we het grote gelijk aan onze kant hebben, maar om een discussie en samen nadenken op gang te brengen, gewijd aan het verwerken van de maatschappij van vandaag en morgen. Dit is onze grote uitdaging. Een samenleving waarin persoonlijk initiatief, creativiteit, pro-actief optreden en waarin samenwerking over de grenzen heen het menu van de dag is, is meer dan de moeite waard. Laten we ons inzetten zo dat elkeen de kans krijgt mee te doen.

Besluit.

Mag ik besluiten. Er is goed nieuws, dit is geen pessimistische boodschap: het repetitieve werk gaat eruit. Aan de band werken is geen pleziertje. Het wordt meer creatief, meer voor de geest. En voor diegenen die geloven staan wij iets dichterbij de Schepper wanneer wij de geest laten spelen. Het werk gaat voor 70-80 % "brain"-werk zijn, dus voor academisch gevormden, dat is goed nieuws. Meer als zelfstandige: is dat goed, is dat niet goed, dat laat ik in het midden, maar men gaat zijn eigen zaak in handen moeten nemen. Het slechte nieuws is dat de academische vrijheid en het privacy zwaar onder druk komt.

Nieuwe technologieën laten toe dat de mens totaal ontrafeld wordt : langs interviews, langs medisch onderzoek, langs genenonderzoek, dat niet alleen uw verleden maar ook uw toekomst voorspelt, hoe lang u gaat leven, wanneer u een hartinfarct of een prostaatcancer krijgt en waardoor uw privacy enorm in het gedrang kan komen; controle langs de telefoon, langs de computer, enz.

Een groot gevaar voor de academische de vrije meningsuiting is dat men "in dienst is van", en "wiens brood men eet diens woord men spreekt". Zijn de *academici* vrij om onbevangen problemen te analyseren en naar buiten te brengen zoals zij ze zien? Dat is het grote drama op dit ogenblik in Groot-Brittannië, waar de universiteiten één derde van hun financiering zelf moeten gaan ophalen, waar men voor de research de bedelstaf ontmoet en dus moet men naar de ondernemingen en de ondernemingen gaan geld geven aan diegenen die denken in de lijn van hun gedachten. We stellen vast dat de politiek de researchgelden bepaalt, dat de sociale partners, en dat is voor het ganse sociale denkwerk zo, duidelijk bepalen wie geld heeft en wie geen geld heeft. Bij ons is het dus zo dat onafhankelijke denkers, en ik citeer hier maar Luc Huyse, die dat in De Standaard heeft geschreven, dat druk wordt uitgeoefend van bepaalde zijde om bepaalde research ongedaan te maken en niet te laten doen. Wanneer men geld krijgt van vakbonden of van werkgeversorganisaties, dan mag men geen kritisch woord over de vakbonden, over het systeem, over de werkgeversorganisaties laten horen.

Ten slotte wens ik van harte dat het Verbond der Vlaamse Academici voet bij stuk zou houden en een verbond zou zijn van academici die niet alleen durven denken maar ook spreken in het belang van een land en van een volk.

Ik dank u zeer.

Eindnoten:

¹ Bij het uitschrijven van deze bijdrage hebben we roofofbouw gepleegd op de meer dan lezenswaardige boeken, waarvan de lijst volgt. Louter volledigheidshalve vermeld ik ook enkele van mijn titels. Zie aldus o.m. : Roger Blanpain, *Aurai-je encore un emploi demain ?*, Leuven, Peeters, 1993; -, *Will I still have a job tomorrow ?*, Leuven, Peeters, 1994; -, *De negen nullen van lerend Vlaanderen. Van repetitieve naar creative jobs*, Peeters, 1994; & Dieter Sadowski, *Habe ich morgen noch einem job ? Die Zukunft der Arbeit in Europa*, Beck, München, 1994; - & Paul de Grauwe, Mark Eyskens, Theo Peeters en Poul Vorre, *Jobs en sociale zekerheid*, Leuven, Peeters; 1995; William Bridges, *Jobshift. How to prosper in a workplace without jobs?*, London, Nicholas Brealey Publishing Limited, 1995; Bernard Brunhes, *Les habits neufs de l'emploi*, Paris, Nil éditions, 1996; Colin Campbell, *Where the jobs are. Career survival for Canadians in the new global economy*, Toronto, 1994, Macfarlane, Walter & Ross; Peter Davis, *If you came this way. A Journey through the lives of the underclass*, John Willey & Sons, New York, 1995; Anne de Beer, Gerard Blanc e.a., *Le travail au XXIe siècle. Mutations de l'économie et de la société l'ère des autoroutes de l'information*, Dunod, Paris, 1995; Hervé de Carnoy, *La banque du XXIe siècle*, Paris, Odile Jacobs, 1995; François de Clossets, *Le bonheur d'apprendre et comment on l'assassine*, Ed. Seuils, Paris, 1996, 347 p.; Robert Douliez, *Chercher et trouver un emploi*, Vif éditions, Paris, 1995; J.P. Durand (red.), *Le syndicalisme au futur*, Syros, Paris, 1996; Marceau Felden, *La démocratie au XXIe siècle*, JC Lattès, Paris, 1996; Lennart Forseb ck, *20 seconds to work. Home-based telework*, Graphic Systems, Stockholm, 1995; Bill Gates, *The road ahead*, London, Penguin Books Ltd., 1995; Charles Goldfinger, *L'utile et le futile. L'économie de l'immateriel*, Odile Jacob, Paris, 1994; James Goldsmith, *The response*, London, Macmillan, 1995; Michael Hammer & James Champy, *Re-engineering the corporation. A manifesto for a business revolution*, London, Nicholas Brealey Publishing, 1993; Charles Handy, *The age of unreason*, London, Arrow Book Ltd., 1991; -, *Understanding organizations*, Penguin, London, (4) 1992; -, *Beyond certainty. The changing world of organisations*, London, Hutchinson, 1995; -, *The empty raincoat. Making sense of the future*, London, Hutchinson, 1994; Colin Hastings, *The New Organisation. Growing the Culture of Organizational Networking*, Mc Graw-Hill, 1996, London; D.J. Hickson & D.S. Pugh, *Management worldwide. The Impact of Societal Culture on Organisations around the Globe*, Penguin Books, London, 1995; Serge Milano, *Allemagne. La fin d'un modèle*, Paris, Aubier, 1996, ; John Naisbitt, *Megatrends Asia. The Eight Asian Megatrends that are Changing the World*, London, Nicholas Brealey Publishing, 1995; Nicholas Negroponte,

Being digital, London, Hodder & Stoughton, 1995; Bernard Perret, *L'Avenir du travail. Les démocraties face au chômage*, Paris, Editions du Seuil, 1995; Robert B. Reich, *The work of nations*, New York, Vintage Books, 1992; Jeremy Rifkin, *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York, G.P. Putnam's Sons, 1995; Robert Rochefort, *La société des consommateurs*, Ed. Emile Jacobs, Paris, 1995; Guy Roustand, Jean-Louis Laville e.a., *Vers un nouveau contrat social*, Paris, Desclée de Brouwer, 1996; Christian Saint-Etienne, *L'Etat Mensonger. Pour finir avec la société de dépendance*, Ed. JC Lattès, Paris, 1996; Philippe Séguin, *En attendant l'emploi*, Paris, Editions du Seuil, 1996; Graham Wilson, *Self Managed Team Working. The flexible Route to High-Performance*, Pitman, London, 1995; *Training the Fire Brigade*, The European Foundation for Management Development, Brussel, 1996.

² J. Mussche, "Belgische bedrijfsleiders, die slim zijn, zijn al lang weg", *Humo*, 23 april 1996, 177.

³ Dat een verhoogde verbruiksbelasting sociaal regressief werkt en dus de armen meer doet betalen is een voorbijgestreefde opvatting. Zie Decoster André, Schokkaert Erik en Van Camp Guy, "Een misplaatst taboe. De regressiviteit van indirecte belastingen op haar waarde geschat", in: *Samenleving en politiek*, jg.2, 1995, nr. 6, 31-39.

Afsluitende rede van de voorzitter Eric Ponette

Geachte Oud-Voorzitters van het VVA,
Beste leden van het VVA,
Dames en Heren,

Staat u me toe vooraf de dynamische afdeling Brugge en haar bestuur te feliciteren met het 25-jarige jubileum en met de organisatie van deze algemene ledendag. Zij verzorgden de puike ruimtelijke infrastructuur voor sectievergaderingen en plenaire vergadering. Bovendien leverden zij een groot deel van de mankracht en vrouwkracht voor het voorbereidende denkwerk omtrent het thema van deze dag: ik verwijs naar de voorafgaande vergaderingen en de artikelen in het laatste nummer van "Vivat Academia". Zij verzorgden ook in ruime mate de organisatie van de sectievergaderingen. Aan Voorzitter Gwijde Steel en de hele bestuursploeg daarvoor mijn oprechte dank. Ik dank eveneens de experts van de 4 werkgroepen voor hun medewerking en de directie van deze school voor haar gastvrijheid.

Zo komen wij tot het thema van deze vergadering: de tewerkstelling van de jonge academicus. Dit probleem is een onderdeel van het bredere probleem van de werkloosheid in het algemeen en van de jeugdwerkloosheid in het bijzonder. Laten we echter niet vergeten dat het probleem het grootst is bij de laagstgeschoolden. Staat u me toe daarom het probleem breed open te trekken en enkele persoonlijke bedenkingen naar voren te schuiven:

1. Vooreerst is arbeid een recht van ieder mens.

Arbeid draagt bij tot het welzijnsgevoel, het zich nuttig voelen, dus het rechtmatige eergevoel van de mens. Daarom is het niet verwonderlijk dat heel wat mensen die hun werk verliezen of jongeren die niet aan werk geraken, verbitterd raken. Overheid en werkgevers mogen bijgevolg, op zijn minst, deeltijds werk niet ontmoedigen. Bovendien moeten maatregelen worden genomen om de loonkosten te doen dalen.

2. Arbeid is echter evenzeer een plicht.

Vergoeding en arbeid, althans voor arbeidsgeschikte personen, mogen niet van elkaar ontkoppeld worden. De ervaring leert immers dat een andere

groep werklozen zich in de combinatie van werkloosheidsvergoeding en zwartwerk installeert. Het herstel in de praktijk van het principe "voor vergoeding hoort arbeid", zal durvend denkwerk van de overheid vergen.

3. Een derde idee ontleen ik aan Professor Josse Van Steenberghe, Rector van de UIA, die pleit voor een herdefiniëring van het begrip arbeid, als het zich nuttig inzetten voor anderen. Daarenboven stelt hij voor een daaraan gekoppeld basisinkomen te verlenen: "Een huisvrouw die voor man en kinderen bezig is, of iemand die zijn of haar zieke ouders verzorgt, werkt. Ik pleit hiermee niet voor de "vrouw aan de haard". Ik bepleit voor mannen en vrouwen een loopbaan die zich deels in het "gewone" en deels in het "andere" circuit afspeelt".

4. Als academici met verantwoordelijkheidsgevoel voor onze hele volksgemeenschap moeten wij niet alleen oog hebben voor de jeugdwerkloosheid in onze academische milieus, maar moeten we ook bekommerd zijn om de veel grotere werkloosheid bij de laagstgeschoolden.

5. Bij de oplossing van het werkloosheidsprobleem komen ook verschillende opvattingen tussen beide deelstaten om de hoek kijken. Economisch beleid, arbeidsbemiddelingsbeleid, werkloosheidsvergoedingenbeleid, evenals het sociale zekerheidsbeleid (SZ) in het algemeen en het fiscale beleid zijn nauw met elkaar verbonden. Zo worden bv. de loonkosten bepaald door fiscaliteit en SZ-bijdragen.

Daarom is het niet verwonderlijk dat de Vlaamse regering, samen met de Vlaamse werkgevers en vakbonden, recent een werkgelegenheidsakkoord ondertekende met een sterk economische inslag, dat de ondernemingen betere mogelijkheden biedt om te investeren en om werkgelegenheid te scheppen. Daarin is in de mogelijkheid voorzien om de fiscale en parafiscale lasten voor bedrijven te verlagen.

Dit akkoord steekt schril af tegen het immobilisme van de centrale regering. Deze verschillende besluitvorming tussen Vlaams en federaal niveau is een gevolg van verschillende sociaal-economische tendensen, waarbij Vlaanderen meer de klemtoon legt op privaat-initiatief en Wallonië meer op staatsussienkomst.

Dat is een van de redenen waarom het VVA reeds in 1992, tijdens de algemene ledenvergadering in Alden Biesen, gepleit heeft voor de toewijzing van de SZ aan de deelstaten, gepaard met een tussen beide deelstaten onderhandelde

doorzichtige en omkeerbare financiële solidariteit.

Een volk dat zich neerlegt bij de huidige zeer hoge jeugdwerkloosheid, verspeelt zijn toekomst. Doch de financiële hefboomen voor een tewerkstellingsbeleid zijn de fiscaliteit en de SZ. Ook daarom moeten wij die beide hefboomen onder eigen bevoegdheid krijgen. Wij zullen niet lijdzaam blijven toezien op de torenhoge staatsschuld van 10.000 miljard (133,7% van het BBP), op de jaarlijks af te betalen rentelast op die staatsschuld van 700 à 800 miljard frank, op de 7.000 faillissementen in 1995 en op een officiële volledige werkloosheid van meer dan 500.000 personen.

Wij willen zelf de handen uit de mouwen steken.

Afsluiting

Mijn mandaat als algemeen VVA-voorzitter loopt dit jaar ten einde. Ik heb die functie graag waargenomen en ben de leden van het hoofdbestuur dankbaar voor hun samenwerking. Ook de gesprekken met de leden van de afdelingen waren steeds constructief en de zeldzame tactische meningsverschillen werden steeds uitgepraat en bijgelegd. Ik ben u allen dankbaar voor die samenwerking.

Professor Matthias Storme werd tijdens de Centrale Raad van februari II. als nieuwe voorzitter verkozen en geniet mijn volste vertrouwen. Hij zal zijn functie opnemen vanaf september ek.

Mijn wensen voor VVA naar de toekomst:

- 1) Zorg vanuit uw academische vorming voor een goede invulling van de reeds door onze volksgemeenschap verworven bevoegdheden.
- 2) Neem verder het voortouw in onze volkse ontvoogdingsbeweging, want ze is nog niet ten einde.
- 3) Waak erover dat de oprechte zorg voor de volkse eigenheid steeds gepaard blijft gaan met een brede internationale belangstelling, doch ook dat de internationale belangstelling de volkse eigenheid niet doet vergeten. Mag ik in dat verband herinneren aan Gandhi's woorden: "To be an internationalist, one has first to be a nationalist. Internationalism implies that people from different countries or nations come together and agree on a common policy". En ook, in het Nederlands verwoord door August Vermeylen: "Vlaming zijn om Europeeër te worden".

Bij het afscheid van onze voorzitter Centrale Raad te Kortrijk 9 september 1996

Afscheidsrede van de voorzitter Eric Ponette

Beste VVA - leden,

Gedurende 6 jaar had ik het voorrecht algemeen voorzitter van onze vereniging te zijn op basis van twee opeenvolgende verkiezingen door de centrale raad. Bij het einde van mijn mandaat ben ik U een korte terugblik verschuldigd.

De doelstellingen, vooropgezet in de statuten van onze vereniging zijn tweevoudig : de verdere emancipatie van ons Vlaamse volk en de zorg voor de academische problemen. Samen met hoofdbestuur en centrale raad heb ik getracht te werken rond thema's die met deze doelstellingen verband houden. Die thema's zijn aan bod gekomen in ons ledenblad "Vivat" en tijdens de algemene ledenvergaderingen.

Het thema van de ledendag in 1991 te Kortrijk betrof het taalgebruik door en de talenkennis van universitair geschoolden, met als sprekers Dr. Fil. Frans Debrabandere, Professor Dr. Stijn Verrept en Lic. Fil. Hugo Vanhove, met Ferre Mollet als moderator en onder impuls van mijn voorganger-voorzitter Meester Roger Devriendt.

De algemene ledenvergadering van 1992 ging door in Alden Biesen en behandelde de geldstroom van Vlaanderen naar Wallonië, met de medewerking van Professor Edgard Vande Velde en Professor Dirk Heremans, met BRTN-journalist Bruno Huygebaert als moderator en Marc Van Dongen als verslaggever. Dit was het startpunt van een lange reeks voordrachten over het ganse Vlaamse land, ondersteund door VVA, waarin gepleit werd voor de toekenning van de sociale zekerheid aan de deelstaten Vlaanderen en Wallonië. De voorbereiding van deze vergadering was tevens de aanleiding voor het Overlegcentrum Vlaamse Verenigingen om deze stellingname, die reeds vroeger verdedigd werd door andere Vlaamse verenigingen zoals Vlaams

Geneesherenverbond en Vereniging Vlaamse Ziekenfondsen, expliciet te aanvaarden en te propageren. Het was ook de aanzet voor de latere oprichting van het AktieKomitee voor een Vlaamse Sociale Zekerheid.

In 1993 vergaderden we te Antwerpen over het thema "Het wetenschapsbeleid in Vlaanderen" met de medewerking van Professor Roger Van Geen, Professor Herman Van den Berghe, Dokter Bart De Strooper en Professor Robert Vandenberghe als inleider en moderator. Tijdens dezelfde vergadering werd de VVA-prijs Professor Walter Baron Opsomer voor het eerst toegekend, in de vorm van twee aanmoedigingspremies : aan Mevrouw Katelijjn Strubbe en de Heer Geert Sioen ; de toekenning gebeurde door Mevrouw Nicole Opsomer en Professor Frans Lemeire, voorzitter van de werkgroep "VVA-prijs".

Tot ons groot genoegen kunnen we samen met Professor J. Hoste, hoofdredakteur van "Universiteit en Beleid" (12 februari 1996), het blad van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), vaststellen dat het budget van de Vlaamse regering voor wetenschapsbeleid intussen niet alleen in absolute doch ook in relatieve bedragen toegenomen is.

In 1994 konden we rekenen op de entoesiaste medewerking van Mevrouw Frie Leysen, de Heren Cas Goossens, Norbert D'hulst en moderator Leo Callens om een discussienamiddag te houden te Leuven over de cultuurverspreiding in Vlaanderen, via theater, audiovisuele media en het boek.

In 1995 hielden we in Gent een colloquium over de plaats en de toekomst van het Nederlands in Europa, met als sprekers de Heer Frans Crols en de Professoren J.T. Devreese en Y. Vanden Berghe. Als voorbereiding voor deze vergadering verzamelde Leo Callens meerdere inleidende artikels in "Vivat" ; hij was ook de moderator tijdens het debat. Tijdens de vergadering werd de VVA-prijs Professor Walter Baron Opsomer voor de tweede keer toegekend, namelijk aan Mevrouw Cathy Berx.

Dit jaar tenslotte bespraken we te Brugge de tewerkstelling van de jonge academicus. Deze vergadering werd voorbereid door vier werkgroepen, samengesteld uit experts in en buiten VVA, respectievelijk rond opleiding en beroepsuitoefening, vrije beroepen, bedrijfsleven en tewerkstellingsorganisaties. In het "Vivat"-nummer vóór de vergadering verschenen uitgebreide artikels met de probleemstelling door Rita Wardenier.

De vergadering zelf werd algemeen ingeleid door Gwijde Steel en verder specifiek bij middel van een goed gedocumenteerd referaat door Machteld Lenoir ; daarop volgden de vergaderingen van de vier sekties, tenslotte volgde de plenaire vergadering met een verslag van de besluiten van de sektievergaderingen en de rede van Professor Roger Blanpain.

Na elke algemene ledenvergadering heeft het hoofdbestuur er steeds voor gezorgd dat de teksten van de referaten en de algemene besluiten overgemaakt werden aan de politieke instanties die geacht werden belangstelling te hebben voor de behandelde problemen.

Ik dank alle leden van het hoofdbestuur oprecht voor hun samenwerking : ondervoorzitter Milka Tombal-Grela voor haar verzoenende suggesties bij meningsverschillen, ondervoorzitter Gwijde Steel voor de continuïteit van zijn trouwe steun als jeugdvriend van in onze studententijd en voor zijn voorbereidend schikkingswerk voor "Vivat", sekretaris Raoul Lamens voor de nauwkeurigheid van zijn verslagen en nog meer voor zijn enorme werkkraft en loyale steun, penningmeester Fernand Smets voor zijn spaarzaam beheer en zijn vertrouwde glimlach, Robert Vandenberghe voor zijn kritische bemerkingen, Marc Van Dongen voor de partijpolitieke ongebondenheid in zijn stellingnamen, Leo Callens en Jeanine Reynders voor hun inzet in kulturele aangelegenheden, Frans Lemeire voor het startwerk voor de VVA-prijs, Ferre Mollet voor zijn werk als hoofdredakteur van "Vivat" gedurende meerdere jaren, Rudi Hendrickx voor zijn werk als algemeen sekretaris gedurende enkele jaren en Cyriel De Herdt voor zijn werk in de programmatie. Ook de inzet van de administratieve sekretarissen Nele Mollet-Soenen, Goedele van Haelst en Koen Michiels heb ik zeer gewaardeerd.

Het was voor mij bovendien een verrijking kennis te maken met bestuurs- en andere leden van de verschillende afdelingen van VVA, zowel tijdens de vergaderingen van de centrale raad als tijdens bijeenkomsten van de afdelingen in hun thuisbasis. De oud-voorzitters en leden van VVA die me persoonlijk hun steun toezegden voor de beleidsrichting die ik volgde, was en blijf ik zeer dankbaar. Tot mijn genoegdoening werden daarenboven meningsverschillen bijna steeds uitgepraat. Ik ben blij dat ik gedurende die zes jaar zovele nieuwe kameraden en vrienden heb leren kennen.

Net zoals Meester Roger De Vriendt mij gesteund heeft bij het doorgeven van het voorzitterschap, wil ik Professor Matthias Storme als nieuwe voorzitter zeer hartelijk verwelkomen. Ik leerde hem kennen als een man met grote belangstelling voor ethische waarden, als een eerlijke onafhankelijke voorvechter in onze Vlaamse ontvoogdingsstrijd en als een harde werker. Ik ben ervan overtuigd dat hij in overleg met hoofdbestuur en centrale raad eigen aksenten zal leggen in de beleidsrichting van onze vereniging.

U zal me toestaan af te sluiten met een citaat van Albrecht Rodenbach, dat me dierbaar is sinds mijn jeugdijaren :

*“De eerste deugd des Vlamings was de Trouwe
En in de Trouwe, in al haar waarheid verstaan,
ligt alle deugd en grootheid besloten”*

V.V.A., het ga U goed.

Eric Ponette
oud-voorzitter

Dankwoord namens het hoofdbestuur

Mijnheer de voorzitter,

Mijnheer de inkomend voorzitter,

Dames en heren van de centrale raad

Op de algemene vergadering (centrale raad) van 23 juni 1990 te Antwerpen werd Prof. Eric Ponette verkozen tot algemeen voorzitter van het VVA in opvolging van Roger Devriendt. Samen met hem stapten in die VVA-sloep Raoul Lamens als algemeen secretaris, Fernand Smets als penningmeester en uw dienaar als algemeen ondervoorzitter.

Ik gebruik doelbewust het woordje VVA-sloep want ik deelde de mening van vele leden afgevaardigden dat het hoofdbestuur zwalpte na het voortijdig ontslag van zijn voorzitter Devriendt en het gelijktijdig ontslag van Leo Dekleermaeker, na een bijna 'oneindig aantal jaren' dienst als algemeen secretaris.

Het sloepje was hier en daar lek, het was een deel van zijn tuig en koers kwijt en slingerde maar wat heen en weer. Het was dringend aan restauratie toe.

Sindsdien zijn er zes jaar voorbij en neemt kapitein Ponette afscheid samen met zijn eerste stuurman Lamens. Eric Ponette gaat zeker niet op rust, maar hij is van mening dat het tijd was om het roer door te geven. Het is een reeds geruime tijd aangekondigd afscheid. In Oostende op de centrale raad van februari '96 werden de mandaten van voorzitter en algemeen secretaris toevertrouwd aan Prof. Matthias Storme en Machteld Lenoir.

Bij het formele afscheid vandaag van Eric en Raoul meen ik de vertolker te kunnen zijn van gevoelens van dank en waardering voor beiden. Zij hebben de VVA-sloep, weliswaar met zeer bescheiden mogelijkheden, opnieuw vaarklaar getimmerd, hebben nieuw tuig geknipt en hebben met het kompas een vaste koers uitgezet. De sloep is nog wel geen echt slagschip geworden maar was toch in staat om het hoofd te bieden aan onverwachte golven en windstoten die het trachtten uit koers te zetten.

In de talloze vergaderingen en acties die het hoofdbestuur sinds 1990 heeft ondernomen zijn een aantal constanten terug te vinden. Het VVA herprofileerde zich, trouw aan zijn statuten, tot een duidelijk herkenbare vereniging, waarbij de aandacht voor de Vlaams politieke en academische problematiek naar voor kwam.

Bescheiden maar toch nadrukkelijk verscheen het VVA opnieuw in de pers; geen Vlaamse minister of parlementariër kan nu nog de vraag stellen 'Wat is dat VVA?', tenzij zij natuurlijk hun post niet lezen.

Er werden geen obstakels uit de weg gegaan. Het was voor de voorzitter en het hoofdbestuur belangrijk kort op de actualiteit in te spelen en indien nodig duidelijk en beslist te reageren.

In de voorbij zes jaar zijn in het VVA belangrijke belangstellingspunten naar voor geschoven: Het wetenschapsbeleid in Vlaanderen; Cultuurverspreiding in Vlaanderen; Het Nederlands in Europa ; Taalgebruik en talenkennis van de universitair geschoolden; De geldstroom Vlaanderen-Wallonië; de problematiek van de tewerkstelling van de jonge academicus. Telkens werden deze items het onderwerp van een geslaagde algemene ledendag in een van de plaatselijke afdelingen. Het gaf het VVA steeds de mogelijkheid een stem, misschien wat te bescheiden, in het debat te geven.

De voorzitter geloofde rustig maar hardnekkig in de noodzakelijkheid om aan alle leden van alle afdelingen de uiteindelijke doelstelling en rol van het VVA duidelijk te maken. Niet een socio-culturele club van academisch geschoolden, maar een groep verantwoordelijken in de Vlaamse samenleving.

In deze optiek was de strijd voor het behoud van het ledenblad VIVAT ACADEMIA een belangrijk element. Het ledenblad, hoe onvolmaakt ook gestructureerd, was en is voor hem het cement dat de leden van alle afdelingen bij elkaar moet houden.

Nu wij staan voor de voorzitterswissel ben ik blij, in naam van het ganse VVA, onze oud-voorzitter Eric Ponette van harte te kunnen danken voor zijn zes jaar inzet, geduld en volharding. De leden van het hoofdbestuur apprecieerden in het bijzonder zijn zelfbewustzijn, kalmte en onverbidde integriteit. Wij hopen dat het kleine aandenken dat wij hem vandaag meegeven een herinnering moge blijven aan de vriendschapsbanden die in het VVA-hoofdbestuur zijn gesmeed.

Eric, bedankt

Gwij Steel
nationaal ondervoorzitter

Rede van prof. Matthias E. Storme bij zijn aantreden als algemeen voorzitter van het VVA.

Geachte oud-algemeen-voorzitters, gouvvoorzitters, afdelingsvoorzitters, bestuursleden, leden en vrienden van het Verbond der Vlaamse Academics !

Allereerst wil U allen hartelijk danken voor de grote eer als uw voorzitter te mogen aantreden. Ik hoop uw vertrouwen waardig te blijven. Ik dank prof. Ponette voor zijn lieve woorden, maar moet U toch ook waarschuwen. Hij deelde U mee dat ik verzoenend wil werken in de Vlaamse beweging. Dit is ook zo. Maar dit betekent niet dat ik, zij het misschien op andere vlakken, de controverse zou schuwen. Ik zou ze integendeel willen aanwakkeren om reflectie rond het thema van onze algemene ledendag 1997 op te wekken. Dit thema luidt : de rol van de intellectueel in onze hedendaagse maatschappij.

We beleven immers schokkende tijden.

Ik denk natuurlijk aan de gruwelijke gevolgen van de zedelijke verloedering, die de voorbije maanden aan het licht zijn gekomen, maar waarvan men de wortels nog niet durft aanpakken - de ideologie dat alles mag en alles moet kunnen, en waarin vooral alles wat tegen onze morele tradities ingaat wordt opgehemeld. Ik denk ook aan de voortschrijdende commercialisering van steeds meer aspecten van het dagelijks leven, aan de daarmee samenhangende banaliteit van de amusementsindustrie - "*we are amusing ourselves to death*", omdat we ons doodvervelen. Verklaarde de cultuurfilosofie George Steiner het snakken van Europa naar de zelfvernietiging van de eerste wereldoorlog niet als een gevolg van de verveling - "*plutôt la barbarie que l'ennui*"? Verveling is niet in strijd met banaal amusement, beiden zijn het tegendeel van zinvolle, waardevolle bezigheid. Maar wat kan er nog zinvol zijn in een wereldbeeld dat ons verplicht tot indifferentie, tot het gelijkwaardig achten van alle opvattingen ? Waarin onze geesten worden gekoloniseerd door de *political correctness*, die uiteindelijk ieder van ons onze identiteit moet ontnemen om ons te homogenizeren, om ons als gelijkgeschakelden klaar te stomen voor de ultieme commercialisering van de mens.

Ons maatschappelijk weefsel geraakt steeds meer ontbonden². Dit is het gevolg van het vervallen van eeuwenoude zekerheden, rond leven en dood, werk en zingeving. Dit is ook mede het gevolg van de weldaden van de welvaartsstaat, door de steeds verdergaande collectivisering, centralisering van de solidariteit,

waardoor deze zogenaamde solidariteit minder en minder berust op de reciprociteit van de kleinere gemeenschap, de samenhangende binnen de eigen groep. De afbouw van de reciprociteit, van de wederkerigheid van rechten en plichten jegens elkaar, maakt de maatschappij tot één reuze zelfbedieningsmarkt, en ons *fin de siècle* tot een "eis" tijdperk. Het leidt tot collectief narcisme³, waarbij men voortdurend *à la carte* leeft en weigert zich te vereenzelvigen met een groep met een samenhangende waardenschaal. Dit is secularisatie in de meest ruime betekenis van het woord. Sterke collectivisering en ontworteld individualisme vormen daarbij geen tegenstelling, maar bevestigen elkaar.

Maar ik denk ook aan de teloorgang van onze democratie, en dit niet door het groep en geschreeuw van enkele fanatici die we liever kwijt dan rijk zijn, en die de aandacht afleiden van veel grotere gevaren voor onze democratie : het halsstarrig vasthouden van de gevestigde machten aan een onbestuurbaar geworden belgische staat, vasthouden dat maakt dat op federaal niveau op dit ogenblik enkel nog kan worden geregeerd op de wijze van Singapore. Tegelijk wordt onze Vlaamse welvaart verder uitgehouden.

Waar staan de vlaamse *academici* in dit alles en wat is hun taak ?

Teveel vlaamse *academici* - zij die het hoge woord voeren in een wereld waar het maatschappelijk debat bijna is verstomd - doen mee aan het vervlakken, het *macdonaldizeren*, het *versoapen*, het atomizeren van de samenleving. De enen moeten hun persoonlijke frustraties botvieren door te schoppen op alle traditionele waarden, met de arrogantie van een omhooggevallen bekende Vlaming, die alleen maar profiteert van de inspanningen van vorige generaties, maar van hun idealen zo spoedig mogelijk af wil. Anderen laten maar al te vaak begaan, zijn moedeloos geworden of zelfs indifferent. Ze zwijgen, abdikeren, buigen voor de terreur van de *political correctness*, en verstoppen zich in de kleurloosheid. En ze laten de banaliteit of vulgariteit het hoge woord voeren. In deze culturele vervlakking gaat het overigens niet om een tegenstelling tussen elitecultuur en volkscultuur, maar om het onderscheid tussen waardevol en waardeloos of vulgair. Kwaliteitscultuur bestaat uit een wisselwerking tussen elitecultuur en volkscultuur, niet uit een verwerping van beide.

Ware het niet dat het woord "verraad" meer kwaad sticht dan goed doet, ik zou verwijzen naar *La trahison des clercs*.

En toch geloof ik in de kracht van vlaamse *academici*.

Op de eerste plaats zijn er nog velen die in beroep en gezin gewoon hun taak naar behoren vervullen. De eerste specifieke opdracht van een *academicus* bestaat erin zijn werk goed te doen, met deskundigheid en toewijding. Velen doen dat, en op vele vlakken is het professionalisme in Vlaanderen toegenomen. Velen ook beschouwen hun beroep nog als een roeping, en niet slechts als een inkomens- of machtsmachine.

Het volstaat echter niet zijn werk goed te doen. De gruweldaden van het nationaal-socialisme en communisme zijn mede gedragen door mensen "die hun werk goed deden". Een *academicus* moet gekenmerkt zijn door zijn zin voor maatschappelijke verantwoordelijkheid en door zijn onafhankelijkheid van geest. Als politiek, media, marketing of andere krachten in onze maatschappij doorhollen moeten *academici* de onafhankelijkheid hebben om neen te kunnen zeggen. Zoals wij ook neen moeten kunnen zeggen wanneer ons beroepshalve wordt gevraagd mee te werken aan iets wat deontologisch niet kan. Onze idealen zijn niet te koop. Een *academicus* moet steeds de macht wantrouwen, des te meer naarmate die groter is.

Ons devies moet dat van Wies Moens zijn :

"Slechts op dit ene wil ik gaarne roemen, geen enkele macht te hebben toebehoord die 't mensenhart houdt voor een koopbaar ding".

Onafhankelijkheid van geest is ook niet hetzelfde als onverantwoordelijkheid. Wij hebben niet alleen de *academicus* nodig die aan de zijlijn gaat staan - die hebben we ook nodig, voor zover hij zich verdiept in wetenschap of zich bezint -, maar op de eerste plaats de *academicus* die zijn verantwoordelijkheid neemt in zijn beroep én in de maatschappij.

Een wezenlijk aspect van die maatschappelijke verantwoordelijkheid is het verenigingsleven. Daar liggen de wortels van de democratie. In een bijzonder boeiend boek, *Making democracy work*, heeft Robert Putnam aan de hand van het italiaanse voorbeeld, meer bepaald het onderscheid tussen het Noorden en Zuid-Italiaanse verenigingsleven, aangetoond dat de vrije verenigingen de leerschool zijn van de democratie. Corruptie tiert waar er geen gemeenschaps-

zin is, en die groeit in horizontale verhoudingen, niet in machtsverhoudingen. Het boek kan men als een hedendaagse variante van de Tocqueville's *La démocratie en Amérique* beschouwen. Een gezonde democratie is maar mogelijk met een gezond verenigingsleven, waar een netwerk van vrije verenigingen het maatschappelijk leven beheersen. Wat wij vandaag meemaken, is ten dele het gevolg van het feit dat teveel *politici* nooit of nauwelijks in de democratie zijn geschoold.

Als *Verbond der Vlaamse academici* moeten wij de jonge *academici* doen groeien in democratie en verantwoordelijkheid. Een van onze doelstellingen is de vorming van onze leden. Het gaat hier niet om de permanente vorming op ieders eigen vakgebied. Daarvoor zijn er andere, eveneens belangrijke verenigingen. De vorming die wij willen bieden is veeleer een *studium generale*, een algemene en maatschappelijke vorming. Ook willen wij het maatschappelijk debat verlevendigen.

Ik droom ervan dat de afdelingen van ons Verbond elk jaar samen een aantal activiteiten zouden opzetten rond één bepaald thema van maatschappelijk debat. Daarmee bedoel ik niet : méér nationale activiteiten - maar veeleer een reeks lezingen in de verschillende gouden, bijvoorbeeld in het verlengde van het thema van de algemene ledendag. Het VVA leeft bij gratie van zijn afdelingen, en elke afdeling moet een grote autonomie hebben, doch ik meen niet dat mijn voorstel daarmee in strijd komt.

Daarmee kom ik bij het thema van de algemene ledendag, dat ik U reeds noemde. Dit thema heeft ethische aspecten, politieke, culturele. Ik zou daarin graag de nood aan onafhankelijkheid van geest en kritische zin willen benadrukken.

Kritische zin is iets anders dan nestvervuiling. Wij hebben reeds voldoende intellectuele nestvervuilers, die schoppen op alles waaraan zij hun kansen in dit land te danken hebben.

Als VVA hebben wij integendeel een traditie hoog te houden.

Het is een rijke traditie. De rechtstreekse oorsprong van ons verbond ligt in 1886, bij de oprichting van de Oud-hoogstudentenbond van West-Vlaanderen, gevolgd door de andere gouden. Wij vierden vandaag dan ook in West-Vlaanderen onze 110e verjaardag.

De oud-studentenbonden zijn ontstaan uit de studentenbeweging van de negentiende eeuw. Alle *politici* die de Vlaamse ontvoogding hebben afgedwongen, komen uit de flamingantische studentenbeweging⁴. Onze studentenbeweging is geïnspireerd geweest door de Duitse studentenbeweging en heeft grotendeels dezelfde kenmerken. Ons Verbond houdt de kenmerken van deze tegelijk romantische en emancipatorische traditie levend : nadruk op samenhang en gemeenschapsvorming - O vrij studentenheerlijkheid - op intellectuele vorming en op natievorming.

Deze traditie is een democratische traditie : de vrije studentenheerlijkheid is een republiek onder gelijken, een gemeenschap met openbaarheid van bestuur, wat vanzelfsprekend niet de ontkenning van de noodzaak van maatschappelijke hiërarchie inhoudt.

De traditie van de studenten- en oudstudentenbeweging, die onze traditie is, die wij hoog moeten houden, is er een van de vorming van een volksverbonden elite, van verantwoordelijkheid voor het volk op cultureel gebied - cultureel in de zin dat dit de gemeenschapsvorming, de intellectuele vorming en de natievorming omvat.

Het proces der Vlaamse natievorming is niet af. Wij zijn op dat vlak laatkomers in de geschiedenis - later dan de Letten en de Esten, de Tsjechen en de Kroaten. Tweemaal werd de Vlaamse natievorming reeds verhinderd door een oorlog en de nasleep ervan, tweemaal ook werd de vitaliteit van ons Verbond gebroken, zoals van de hele Vlaamse Beweging.

De Vlaamse natievorming is niet gebouwd op afstamming, maar op de taal; voor wie onze taal eerbiedigt en wil spreken, zijn wij steeds tolerant geweest. *"De tael is gansch het volk"*.

Natievorming staat niet gelijk met zich opsluiten in eigen dorp en gelijk. De Vlaamse beweging is maar ontstaan en tot bloei gekomen dankzij culturele uitwisseling met het buitenland : Nederland, Duitsland, Skandinavië, Noorden Zuid-Frankrijk, Zuid-Afrika, Ierland, Hongarije, Schotland. Ook vroegere bloeiperioden in onze cultuur ontstonden mee door dergelijke wisselwerking met Noord-Italië, Boergondië, Rijnland, Spanje, Engeland, Portugal.

Elkanders culturele rijkdom leren waarderen, doorheen de verscheidenheid aan vormen ook de universele menselijke waarden zien, is niet in strijd met zijn voor eigen traditie en identiteit. Die traditie moet noch worden verworpen, noch gefixeerd, maar verder ontwikkeld⁵. Op evenwichtige wijze willen we bouwen, met de leuze van Van Overstraeten, aan een mooier, beter en vlaamser Vlaanderen.

Mag ik besluiten met de Ploeger van het woord in het gedicht van Adriaan Roland Holst :

*"Ik zal de halmen niet meer zien, noch binden ooit de volle schoven,
maar doe mij in den oogst geloven,
waarvoor ik dien ...*

*Opdat, nog in de laatste voor,
ik weten mag dat mij uw doel verkoor
te zijn een ernstig ploeger op de landen
van een te worden schoonheid (...)"*

M.E. STORME
nationaal voorzitter

Eindnoten

¹ Aangehaald door R. BAUER, "De les van de jongste Ijzerbedevaart", De Standaard 5-9-1996.

² Vgl. L. HUYSE, "Angst als maatschappelijk verschijnsel", in Bakens in de storm, Lannoo 1995.

³ Zie A. BURMS & H. DE DIJN, De rationaliteit en haar grenzen, 17 v. Vgl. ook L. HUYSE, De politiek voorbij.

⁴ W. VERRELST, Trots en schaamte van de Vlaming, p. 15.

⁵ Vgl. R. BAUER, de Standaard 5-9-1996.

BELANGRIJK BERICHT

Sinds 1992 bestaat binnen het V.V.A. de kulturele instelling
"V.V.A. vzw-KULTUURSPREIDING"

Deze instelling is een uitloper van de V.V.A.-prijs "Professor Walter Baron Opsomer" en wil een kapitaal samenstellen dat enerzijds de continuïteit en het doorgroeien van de V.V.A.-prijs garandeert en anderzijds ruimte vrijmaakt voor nieuwe initiatieven om onze Vlaamse universitaires de stimuleren bij hun wetenschappelijk werk.

De culturele instelling "V.V.A. vzw-KULTUURSPREIDING" is erkend door het Ministerie van Financiën en gemachtigd om -onder bepaalde voorwaarden- giften te ontvangen, die door de schenkers van hun belastbaar inkomen kunnen worden afgetrokken.

Het hoofdbestuur richt dan ook een warme oproep tot alle V.V.A.-leden om aan dit initiatief ten bate van onze jonge academici mee te werken .

Uw gift kan u overschrijven met bijgevoegd formulier op rekening nummer **413-0107701-88** van "V.V.A. vzw-KULTUURSPREIDING". Bij giften van ten minste 1.000 BEF wordt u in de loop van de maand januari een wettelijk kwijtschrift bezorgd, bestemd voor uw dossier inkomstenbelastingen. Zo recupereert de schenker tussen 30 en 60% van zijn gift.

Als erkentelijkheid zullen de namen van de schenkers - behoudens tegenbericht- gepubliceerd worden in ons tijdschrift VIVAT ACADEMIA.

BRUSSELS GEBIED

De Vlaamse Gemeenschap heeft de Vlaamse Gemeenschap van Brussel opgericht op 1 januari 1989. Het gebied omvat de Vlaamse Gemeenschap van Brussel en de Vlaamse Gemeenschap van Brussel.

De Vlaamse Gemeenschap van Brussel heeft de Vlaamse Gemeenschap van Brussel opgericht op 1 januari 1989. Het gebied omvat de Vlaamse Gemeenschap van Brussel en de Vlaamse Gemeenschap van Brussel.

De Vlaamse Gemeenschap van Brussel heeft de Vlaamse Gemeenschap van Brussel opgericht op 1 januari 1989. Het gebied omvat de Vlaamse Gemeenschap van Brussel en de Vlaamse Gemeenschap van Brussel.

De Vlaamse Gemeenschap van Brussel heeft de Vlaamse Gemeenschap van Brussel opgericht op 1 januari 1989. Het gebied omvat de Vlaamse Gemeenschap van Brussel en de Vlaamse Gemeenschap van Brussel.

De Vlaamse Gemeenschap van Brussel heeft de Vlaamse Gemeenschap van Brussel opgericht op 1 januari 1989. Het gebied omvat de Vlaamse Gemeenschap van Brussel en de Vlaamse Gemeenschap van Brussel.

De Vlaamse Gemeenschap van Brussel heeft de Vlaamse Gemeenschap van Brussel opgericht op 1 januari 1989. Het gebied omvat de Vlaamse Gemeenschap van Brussel en de Vlaamse Gemeenschap van Brussel.

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

Onze secretaris Koen Michiels is bereikbaar:

Maandag
Dinsdag van 13.30 u tot 17.30 u
Woensdag

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