

HUMAN RESOURCES Drie verbeteringen die het Vlaams Budget Economisch Advies (BEA) aantrekkelijker moeten maken

Ondernemersportefeuille moet kinderziekten overwinnen

■ (tijd) - Het Vlaams Budget voor Economisch Advies (BEA-subsidies) raakt maar niet op, bleek enige tijd geleden. Opleidingsinstituten en bedrijven wijzen met een beschuldigende vinger naar de stroeve procedure om aan deze subsidies voor advies en opleiding te komen. De aangekondigde versoepeling van BEA komt dus niets te laat. Drie punten van kritiek en hoe die zijn aangepakt.

Vlaamse kleine en middelgrote bedrijven (kmo's) kunnen sinds mei steun voor advies, opleiding en mentorship aanvragen via de website. Het budget van 47 miljoen euro was eind oktober echter nog maar voor een negende gebruikt. 'Toen in september 2005 werd aangekondigd dat de opleidingscheques zouden vervangen worden door een nieuw systeem hebben veel klanten hun opleidingsplannen uitgesteld. Pas sinds september vorig jaar is daar opnieuw een kentering in gekomen', zegt Pascal Anckaert, communicatiemanager van opleidingsverstrekker Amelior. 'Dat heeft veel te maken met de stroeve manier waarop BEA werkt.'

BEA bestaat uit vier ondernemersbevorderende diensten: opleiding, advies, kennis en mentorschap. Voor die vier pijlers kunnen kleine en middelgrote ondernemingen steun aanvragen bij de Vlaamse overheid. Elke kmo kan gedurende twee jaar maximaal 5.000 euro steun krijgen waarvan het maximaal 2.500 euro per pijler mag gebruiken. De Vlaamse overheid komt voor 35 procent tussen in de kostprijs.

Maar er waren problemen met het systeem. Drie knelpunten op een rijtje.

1. HET SUBSIDIEBEDRAG IS TE LAAG EN DE AANVRAAG TE COMPLEX

Bij de opleidingscheques, de voorganger van BEA, nam de overheid de helft van de kostprijs voor haar rekening, nu slechts 35 procent. Bovendien komen enkel nog kmo's in aanmerking. Ondernemers kunnen de steun via de website aanvragen, maar ze moeten eerst zelf een bedrag storten.

Door advies- en opleidingscheques samen te brengen in BEA en door met één website te werken, moest het systeem transparanter worden, reageert Frank Beckx, woordvoerder van Vlaams minister van Economie Fientje Moerman. 'Bovendien willen we de kans op misbruik zo klein mogelijk maken. De procedure is daardoor misschien iets complexer. Bedrijven kunnen enkel voor bestaande projecten steun aanvragen. Zo willen we hen aansporen na te denken over hun vormingsbeleid.'

Wat is nieuw aan BEA

- Sinds 1 januari is de driejaarlijkse cyclus vervangen door een tweejaarlijkse. Dat betekent dat de gebruiker tijdens die twee jaar zowel aanvragen kan plaatsen als betalingen kan uitvoeren. Na die cyclus van twee jaar begint een nieuwe cyclus van twee kalenderjaren. Alle maxima blijven behouden.

- Voor ondernemingen die in 2006 al een portefeuille hebben geopend, is in een overgangsmaatregel voorzien. Zij behouden hun driejaarlijkse cyclus, maar die wordt flexibeler. Zij kunnen vanaf nu ook in 2007 en 2008 aanvragen plaatsen. In 2009 kunnen ze een nieuwe tweejaarlijkse cyclus starten.

- Alle aanvragen moeten voor het einde van de cyclus betaald zijn aan de dienstverlener. Bij het afsluiten van de tweejaarlijkse cyclus vervallen alle openstaande bedragen. Een portefeuille die bijvoorbeeld geopend wordt in februari 2007 bevindt zich in de cyclus 2007-2008 en is actief tot eind december 2008. Een aanvraag in deze cyclus geplaatst op 5 december 2008 moet uiterlijk eind 2008 betaald zijn.

2. DE PERIODE VAN DRIE JAAR VOOR DE AANWENDING VAN BEA-SUBSIDIES IS TE LANG

Een bedrijf kan het subsidiegedeelte maar gebruiken in de twee jaar die volgen op de toekenning. Daarna volgt een wachtjaar. 'Voor bedrijven is het zeer moeilijk opleidingsbudgetten drie jaar op voorhand op te stellen. Het personeelsdepartement krijgt daarvoor vaak niet de nodige financiële ruimte. Bovendien is het ook zeer moeilijk in te schatten wat de opleidingsnoden binnen drie jaar zullen zijn. Onze klanten worden dan ook weinig be-



Voor het organiseren van opleidingen, kunnen kmo's steun aanvragen. Maar het systeem is niet gebruiksvriendelijk. VPM REPORTERS

koord door BEA', zegt Els Michiels, communicatiemanager bij Key Job Training. Het opleidingsbureau heeft de voorbije maanden de opleidingsaanvragen dan ook fors zien dalen.

'Een veelgehoorde opmerking is dat de maatregel geen rekening

houdt met de noden en de behoeften van zowel de opleidingsverstrekkers als de bedrijven, de gebruikers', beaamt Paul Verschueren, directeur van de economische dienst bij Federgon. De beroepsfederatie inventariseerde de voorbije maanden alle problemen die hun

leden ervoeren met het Budget Economisch Advies.

Als antwoord op de kritiek versoepelde de Vlaamse regering begin dit jaar de subsidieregeling 'Een interne evaluatie toonde inderdaad aan dat de bestaande regeling weinig flexibel is en bedrijven

niet toelaat in te spelen op nieuwe uitdagingen in hun bedrijf. Daar is een mouw aangepast. Sinds 1 januari is de driejarige periode van de BEA-portefeuille ingekort tot twee jaar. Bovendien valt ook de beperking weg dat bedrijven enkel in het eerste jaar projecten kunnen indienen. Zo kunnen wijzigingen in het vormingsplan van de ondernemer nog verwerkt worden tijdens de looptijd van twee jaar', zegt Frank Beckx.

'De inkorting van de looptijd en de mogelijkheid ad hoc projecten in te dienen, is een grote stap voorwaarts', zegt Pascal Anckaert. 'Helaas de communicatie erover zeer verwarrend. De wijzigingen zijn al bekendgemaakt, maar wanneer ze van kracht worden, is onduidelijk.'

3. DE WEBSITE IS NIET GEBRUIKSVRIENDELIJK

Met de administratieve vereenvoudiging in het achterhoofd is BEA uitsluitend elektronisch aan te vragen. 'Niemand kan daar tegen zijn, maar de website blinkt niet uit in gebruiksvriendelijkheid. Vooral de webapplicatie die de maatregel ondersteunt, is nog steeds niet stabiel. De website waarop de aanvragen gedaan moeten worden, is weinig toegankelijk en vaak onbereikbaar, zegt Verschueren. 'Een ander pijnpunt is dat de applicatie geen opvolging van de steunaanvragen toelaat. De dienstverleners kunnen de status van de projecten die klanten indienen niet opvolgen. Zo is het zeer moeilijk na te gaan of de subsidieaanvraag aanvaard is en of de aanvragen zijn bijdrage tijd heeft gestort.'

Ook Michiels klaagt over een slechte bereikbaarheid van de website. 'E-mails worden beantwoord met een foutmelding of er is helemaal geen antwoord. Bovendien is er nergens op de website een telefoonnummer te vinden om bijkomende informatie te vragen of problemen te melden.'

Frank Beckx erkent dat er problemen zijn geweest met de website, maar die zijn verholpen. 'Wie nu een ondernemersportefeuille wil aanvragen, slaagt daar ook in. Af en toe zijn er nog wel haperingen, maar die zijn zeldzaam. Overigens zijn we ook niet over één nacht ijs gegaan bij de lancering van de BEA-website. Alvorens die toegankelijk was, heeft een gebruikerspanel van Unizo- en Vokamedewerkers en bedrijfsleiders de website grondig getest. Met hun opmerkingen hebben we toen rekening gehouden.'

Hilde VEREecken
www.beaweb.be

VERLONING

Personeel paaien met auto is passé

(tijd) - In de krappe arbeidsmarkt doen werkgevers alle moei- te om nieuw personeel te lokken. Maar werknemers vallen niet meer voor auto's. De echte uitdaging is de werknemers die er al zijn te houden. Dat blijkt uit het onderzoek Boeien & Binden van onderzoeksbureau Interview NSS in opdracht van het Nederlandse uitzendbureau Tempo-Team.

Veel bedrijven hebben geen goed zicht op het verloop, de kosten en de werving van personeel. Bijna 30 procent van de werkgevers weet niet hoeveel mensen jaarlijks vertrekken, en 63 procent heeft geen idee wat dat kost. Volgens Tempo-Team kost dat 15.000 tot 20.000 euro per persoon.

Mannen en vrouwen vallen niet voor dezelfde arbeidsvoorwaarden. 90 procent van de vrouwen kiest voor een gunstig type dienstverband, zoals parttime werk, flexibele werktijden, duobanen én voor een goede werksfeer, terwijl mannen meer hechten aan een goed salaris. Zowel mannen (55%) als vrouwen (70%) vinden een auto van de zaak niet interessant.

Alleen werknemers tot 29 jaar zijn met een mooie auto te paaien. Zij zijn ook meer geïnteresseerd in een bonusregeling en winstuitkering (85%) dan vijftigplussers (38%), die wel een pc-privéproject toejuichen. Werknemers tot 40 jaar willen hun reiskosten vergoed.

VEEL SUCCES COACHING

Haal negatieve emoties uit moeilijk gesprek

Als u een moeilijk gesprek voor de boeg hebt, neem dan de tijd om te bepalen wat u precies wilt bereiken. Vraag u af wanneer voor u het gesprek geslaagd zal zijn.

Haal er op voorhand voor uzelf de belemmerende emotie en last af. Vraag u af welke overtuigingen maken dat u het een 'moeilijk' gesprek noemt. Indien u het gesprek en uw gesprekspartner neutraler en onbevooroordeeld benadert, krijgt het gesprek meer ruimte. U zult niet worden gehinderd door negatieve emoties.

Een idee over iets bepaalt mee wat u ervaart. Als u het idee hebt dat een gesprek moeilijk zal zijn, is de kans groot dat u gelijk krijgt.

■ Herlinde Anthonissen, Bedrijfsadviseur en coach, Cenzes bvba, www.managementacademie.be

Rechtuit Sociaal

Europese richtlijn van raadpleging leidt niet tot medezeggenschap van personeel

■ De Europese richtlijn die de algemene lijnen voor informatie en raadpleging van werknemers uitzet, leidt niet tot grotere zeggenschap van het personeel. De richtlijn leent zich niet tot het afdwingen van een werknemersvertegenwoordiging in kleine ondernemingen.

Er is al heel wat inkt gevloeid over de richtlijn 2002/14/EG. Die stelt een algemeen kader vast over de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Unie. De richtlijn moest op uiterlijk op 23 maart 2005 omgezet zijn naar Belgische wetgeving. Maar de sociale partners hielden vast aan hun eigen standpunten waardoor de richtlijn niet werd omgezet. In december 2005 stelde de Europese Commissie België in gebreke. Na een klacht van de christelijke vakbond ACV besliste de Commissie België te dagvaarden voor het Hof van Justitie.

Op Belgisch niveau kan men de discussie niet los zien van het feit dat de vakbonden er sinds lang voor ijveren in de vele kmo's een orgaan te kunnen installeren dat de belangen van de werknemers vertegenwoordigt. Nu is dat alleen mogelijk als een onderneming minimaal 50 werknemers

tewerkstelt. Dat is de drempel vereist voor de oprichting van een Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Van een ondernemingsraad kan slechts sprake zijn als de onderneming 100 werknemers telt. Daarnaast kan er in de onderneming ook een vakbondsafvaardiging worden ingesteld. De drempel moet worden vastgelegd bij sectorale cao, en varieert in de al bestaande cao's van 15 tot 49 werknemers voor de inrichting ervan.

VESTIGING

De Europese richtlijn vereist dat de onderneming de werknemers informeert en eventueel raadpleegt over economische en financiële materies, over tewerkstellingsdossiers en arbeidsorganisatie. Dat moet gebeuren in de 'ondernemingen' die ten minste 50 werknemers in dienst hebben

ofwel in 'vestigingen' die minstens 20 werknemers tewerkstellen.

De vakbonden leiden uit de richtlijn af dat de werknemers vertegenwoordigd moeten zijn in bedrijven met minstens 20 werknemers. De werkgeversorganisaties daarentegen houden vast aan de drempel van minimaal 50 werknemers. Zij zijn immers van oordeel dat het begrip 'vestiging' uit de richtlijn niet overeenstemt met het begrip 'technische bedrijfsseenheid' of 'juridische entiteit' die in het Belgisch recht worden gehanteerd om tot de vereiste drempel te komen. Voor de werkgeversorganisaties kan er pas sprake zijn van een informatie- en raadplegingsverplichting indien de onderneming minimaal 50 werknemers telt.

Werkgevers en vakbonden zijn het er wel over eens de informatie- en raadplegingsverplichting in de Comités voor Bescherming en Preventie op het Werk en tegenover de vakbondsafvaardiging in overeenstemming te brengen met de richtlijn. Nu moeten beide vor-

men van werknemersvertegenwoordiging bij gebreke van een ondernemingsraad geïnformeerd en geraadpleegd worden, doch de informatie- en raadplegingsverplichting is beperkter dan in de ondernemingsraad.

Men moet de door de richtlijn opgelegde verplichting trouwens relativeren. Het betreft mededeling van informatie aan de werknemersvertegenwoordigers en vervolgens raadpleging van de werkgever aangaande de meegedeelde informatie. Er is geen sprake van enige medezeggenschap van de geïnformeerde werknemersvertegenwoordigers. Zij kunnen wel bij de raadpleging vragen de informatie te verduidelijken, doch de raadpleging stopt waar de werkgever oordeelt dat de informatie volstaat.



Dirk De Meulemeester
Advocaat
De Meulemeester
& Partners

COLUMN

Inge Geerdens

Adieu, maar geen vaarwel

Onlangs werd ik gevraagd door de algemeen directeur van een bedrijf om een nieuwe medewerker te zoeken. Deze opdracht was uiterst confidencieel, want de persoon die vervangen werd wist van niets. De man liep nog steeds rond in het bedrijf, onwetend over het lot dat hem te wachten stond. Als buitenstaander kreeg ik wel honderduit te horen waarom hij moest worden vervangen. Ik aanhoor dergelijke verhalen altijd met gemengde gevoelens. Niemand is hier in de fout gegaan. Bedrijf en werknemer waren gewoon niets voor elkaar. Een mismatch in waarden, persoonlijkheid en communicatiestijl. Dat zal al van bij het begin fout.

Het enige wat je het bedrijf kan verwijten, is dat ze de werknemer te lang hebben laten zitten op de foute plaats. Begrijp me niet verkeerd. Ik ben allesbehalve voorstander van ongenadige bedrijven die iedereen die achteropraakt zonder pardon buitengooien. Maar omgekeerd kan evenmin. Dit bedrijf heeft het onvermijdelijke ontslag te lang uitgesteld en daar was niemand bij gebaat. Niet het bedrijf, want dat heeft veel tijd en geld verloren door een opeenstapeling van fouten en verkeerde beslissingen. Ook niet de collega's,

want die voelden zich ondergewaardeerd en gepasseerd. De collegiale sfeer raakte snel verziekt door roddels en spot. En de werknemer zelf, die was er nog het minst van al gelukkig. Hij was onzeker en besluiteloos geworden door de continue druk van een mogelijk ontslag dat hem als een zwaard van Damocles boven het hoofd hing. Omdat er

Bedrijven met de juiste mensen op de juiste plaats groeien sneller.

geen financieel vangnet is voor wie zelf ontslag neemt, kon hij geen kant meer op en bleef hij op zijn weinig benijdenswaardige postje zitten.

Veel te vaak wordt pas ingegrepen wanneer de situatie escaleert. Goede werknemers verlaten het bedrijf omdat ze er genoeg van hebben andermans fouten recht te zetten. De resultaten van de afdeling of het bedrijf lijden onder een fout beleid of klanten lopen weg omdat de ser-

vice slechter werd. Managers doen er veel beter aan onmiddellijk in te grijpen wanneer iemand niet in het team past. Ook voor de ontslagen werknemer is het uiteindelijk een goede zaak. Die kan verder met zijn leven. Wanneer de bittere pil verteerd is, vinden ze vaak een bedrijf waar ze wel volledig tot hun recht komen en openbloeien.

We gaan er te vaak van uit dat iedereen een plaats moet krijgen in ons bedrijf en dat we een slechte manager zijn als we af en toe iemand moeten laten gaan. De resultaten bewijzen nochtans het tegendeel. Bedrijven met de juiste mensen op de juiste plaats groeien sneller. Iemand laten gaan is absoluut geen schande. Wie erin slaagt dat met het nodige respect en menselijkheid te doen is misschien een mindere werknemer armer, maar houdt er mogelijk een waardevol contact aan over.

■ Inge Geerdens (36) staat aan het hoofd van Executive Research, een selectie- en rekruteringsbureau. Begin 2006 mocht zij de WoMEd Award in ontvangst nemen als meest verdienstelijke vrouwelijke ondernemer. Daarnaast is Inge Geerdens actief op de onlinerekruteringsmarkt met www.cwwarehouse.com.