Opleiding in een loopbaancontext

Competenties, talenten en loopbanen. De laatste jaren is er sterk geïnvesteerd, beleidsmatig én operationeel, in de uitbouw van een competentiegericht loopbaanbeleid. Het Loopbaanakkoord dat in 2012 werd afgesloten tussen de sociale partners en de Vlaamse overheid stelde de noden op scherp en zette heel wat in gang rond loopbanen om de transities tussen werk en werk, werkloosheid en werk en leren en werk vlotter te laten verlopen. Denk maar aan de loopbaancheque, waarmee je als werkende loopbaanbegeleiding kunt volgen, de competentiegerichte matching van vraag en aanbod bij VDAB, de loopbaan- en diversiteitsplannen. Al deze instrumenten en maatregelen dragen er vandaag al toe bij dat mensen sterker staan op de arbeidsmarkt, beter weten wat ze kennen en kunnen, maar ook wat ze willen en hoe ze dit (loopbaan)doel kunnen bereiken. De focus op loopbanen vindt meer en meer ingang, maar wordt nog niet in alle facetten van het werkgelegenheidsbeleid al even consequent toegepast. Er gebeurt al heel wat, maar vaak versnipperd en er is nog werk aan de winkel. In dit artikel willen we als Departement Werk en Sociale Economie inzoomen op het strategische belang van competentieversterking in functie van iemands loopbaan en willen we het debat voeden dat de komende jaren hierrond verder gevoerd zal worden.

De staatshervorming als niet te missen momentum

In het kader van de zesde staatshervorming werd beslist dat het betaald educatief verlof (BEV) een gewestbevoegdheid wordt. Hiermee zal de Vlaamse overheid een succesvol systeem in handen krijgen. In de benchmarkstudie 'Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'?' staat zeer duidelijk: "internationale vergelijkingen tonen aan dat België, samen met Zweden, absolute topper is op het vlak van het aantal gebruikers van educatief verlof" (Sels, 2009, p.50). Door de overdracht van BEV zal Vlaanderen dus alle belangrijke opleidingsincentives in handen krijgen (enkel tijdskrediet met motief opleiding blijft federaal). Het moment is dus aangebroken om het geheel van incentives grondig onder de loep te nemen. Vindt een werknemer nog zijn weg in dit versnipperd aanbod? Bereiken alle incentives hun doel? Moeten zaken bijgestuurd worden? Zo staat in de benchmarkstudie bijvoorbeeld ook te lezen dat niettegenstaande het succes, er ook kritisch moet gekeken worden naar de huidige werking van BEV, samen met de discussie over de financiering ervan. Wat is de beleidsvisie op het geheel van incentives? Waar willen we werknemers, maar ook werkgevers in ondersteunen om hen aan te zetten om meer te blijven leren of te investeren in leren?

Kortom, het is nu of nooit. We kunnen het momentum van de overheveling van het betaald educatief verlof aangrijpen om hier (over beleidsdomeinen heen) verder visie rond te vormen om klaar te zijn voor de uitdagingen van morgen. En meer nog om er een concrete hervorming aan te koppelen waarop we willen versterken en van wat anders en beter kan. Op die manier staan we, eens de overdracht

van bevoegdheden een feit is, klaar om deze hervorming door te voeren.

In dit artikel schuiven we een voor ons ideaalscenario naar voor rond de hervorming van de opleidingsincentives voor individuen. Met dit scenario willen we beleidsmakers en andere belangrijke actoren inspiratie bieden, maar tegelijk ook een oproep lanceren om hier samen werk van te maken. We kaderen dit alles in een eerste beleidsvisie die alvast een aantal principes, aandachtspunten en rode draden bevat die we doorheen ons opleidingsbeleid willen meenemen. Een visie en hervormingsvoorstellen die uiteraard in de komende periode samen met alle betrokken stakeholders nog verder verscherpt moeten worden en voorgelegd, besproken en beslist moeten worden door de nieuwe Vlaamse Regering in samenspraak met de sociale partners.

Het strategisch belang van competentieontwikkeling voor burgers, bedrijven en de overheid

Inzetten op talenten en het versterken van competenties heeft een meerwaarde op diverse terreinen en een duidelijke impact op iemands loopbaan. In eerste instantie zal het volgen van een geschikte opleiding ervoor zorgen dat mensen een geschikte job vinden en een inkomen kunnen verwerven. Een tweede belangrijk facet is dat zij nieuwe kennis en vaardigheden verwerven of dat zij deze op peil kunnen houden. Dit biedt hen opportuniteiten om te groeien in hun job en deze beter uit te oefenen. Ten derde, en zeker niet minder belangrijk, zorgt competentieontwikkeling er ook voor dat mensen duurzaam aan het werk zijn en kunnen blijven en dat zij hun loopbaan kunnen uitbouwen hoe zij dit willen, bij dezelfde of een andere werkgever. De tijd dat mensen dezelfde job gedurende hun ganse loopbaan uitoefenden lijkt immers voorbij. In de plaats daarvan komt een meer flexibele loopbaan, waarbinnen mensen diverse transities maken van werk naar werk, maar evengoed naar zorg, opleiding, enzoverder. Loopbanen worden dus steeds minder voorspelbaar, waardoor het eens te meer cruciaal is dat mensen de nodige competenties verwerven en behouden om ook hier flexibel mee om te gaan.

Inzetten op competentieversterking is niet enkel voor individuen een noodzaak, maar ook voor bedrijven en organisaties biedt het heel wat voordelen. Als werknemers zich blijven ontwikkelen en blijven leren, worden zij effectiever en efficiënter en vaak ook gelukkiger. Dit leidt dan weer tot meer kwaliteit, innovatie, tevreden klanten en economisch succes.

Tot slot is competentieversterking ook voor de overheid van belang. De uitdaging van de vergrijzing komt op ons af en tegelijk worden we hoe langer hoe meer een kennismaatschappij, waarbij de technologische ontwikkelingen elkaar in snel tempo opvolgen. Het is dus noodzakelijk dat iedereen mee is en voorbereid is op deze uitdagingen. De missie van het werkgelegenheidsbeleid is dan ook kort en krachtig: meer mensen langer en beter aan het werk. Dit is een grote en niet altijd even gemakkelijk te realiseren uitdaging. Hiervoor dient een beleid gebaseerd op diverse pijlers uitgebouwd te worden. Competentieversterking en levenslang leren zijn hierin een cruciale schakel.

Deelname aan permanente vorming in cijfers

De cijfers rond de deelname aan permanente vorming in Vlaanderen tonen echter geen rooskleurig beeld. Waar we in 2010 nog 8,2% haalden, is dit aandeel in 2012 gezakt tot 6,8%. In 2013 is er een lichte stijging van 0,3 procentpunten gerealiseerd tegenover 2012, wat maakt dat we een participatiecijfer van 7,1% hebben. De Europese doelstelling en de doelstelling in het kader van Pact 2020 en VIA bedraagt echter 15%. We zijn in Vlaanderen dus nog steeds ver verwijderd van deze doelstelling.

Hoe komt het dat in Vlaanderen de deelnamecijfers aan levenslang leren zo laag liggen? Hoe kunnen we iedereen er nog meer van overtuigen dat levenslang leren niet nice to have is, maar echt noodzakelijk? Deze noodzaak blijkt ook nog eens duidelijk uit de resultaten van de recente PIAAC-enquête: 15% van de volwassenen of meer dan een half miljoen Vlamingen is laaggeletterd. Dit betekent dat zij niet over voldoende vaardigheden beschikken om volwaardig deel te nemen aan de moderne maatschappij. De focus in deze studie ligt op geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossende

vaardigheden in technologierijke omgevingen. Opvallend in deze studie is dat 19% van de volwassenen een te laag probleemoplossend vermogen heeft. Dit houdt in dat er 616 474 Vlamingen zijn voor wie het oplossen van problemen in technologierijke omgevingen een ware uitdaging vormt. Dit Vlaamse percentage ligt voor het probleemoplossend vermogen hoger dan het OESO-gemiddelde van 16%.

Tot slot blijkt uit PIAAC ook het belang van het hebben van een diploma. Hoe meer jaren onderwijs een volwassene heeft genoten, hoe groter zijn of haar kansen zijn om te participeren op de arbeidsmarkt en hoe groter ook de verloning. Eenzelfde signaal komt uit de cijfers met betrekking tot de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Over de kansengroepen heen, blijft scholing een bepalend criterium voor een succesvolle participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De kloof in werkzaamheidsgraad (25-64 jaar) tussen laag- en hooggeschoolden bedraagt zo'n 35 procentpunten en loopt op tot 45 procentpunten bij vrouwen. Tegelijk valt het ook op dat er in Vlaanderen steeds meer vraag is naar hooggeschoolde werknemers. Eén vacature (VDAB) op de drie vraagt een hoger diploma. Vandaar dat Vlaanderen zich ook als doel gesteld heeft dat tegen 2020 47,8% van alle 30- tot 34-jarigen een diploma van het hoger onderwijs op zak heeft. In 2012 behaalde 45,3% van de 30-tot 34-jarigen reeds een hoger diploma. De vergrijzing zorgt bovendien voor een groeiend aantal pensioneringen en bijgevolg voor een stijgend aantal vervangingsvacatures, waarbij steeds meer gevraagd wordt naar ervaring of specifieke kwalificaties.

Uit deze cijfers blijkt dus zeer duidelijk dat, naast het belang van het behalen van een 'initieel schooldiploma', het noodzakelijk blijft dat de bedrijven, sectoren, de burgers en de overheid inzetten op competentieversterking en levenslang leren op allerlei niveaus, want het hebben van de juiste en actuele competenties is en blijft de belangrijkste garantie op duurzaam werk.

Visie op opleiding in een loopbaancontext

In de komende legislatuur willen we verder bouwen op de fundamenten die eerder gelegd werden. We willen verder toewerken naar een opleidingsbeleid voor individuen en werkgevers dat vertrekt vanuit loopbaan- en langetermijndenken. Samenwerking via partnerschappen, afstemming, administratieve vereenvoudiging, transparantie, werkplekleren en maatwerk zijn principes en rode draden die we hierin centraal willen plaatsen, zowel voor het individu die opgeleid wordt als voor de werkgever die de opleiding aanbiedt of ondersteunt.

We zijn er echter van overtuigd dat als we willen inspelen op de diverse uitdagingen zoals eerder geschetst en meer willen inzetten op een loopbaanverhaal, dat we niet zomaar wat in de rand kunnen sleutelen, maar dat een aantal zaken grondig zullen moeten bijgestuurd worden.

Nood aan meer maatwerk voor individuen en ondernemingen

Inhalen, heroriënteren en bijblijven staan centraal in onze visie naar individuen. We willen werknemers de kans geven om een kwalificatie te behalen als dit door omstandigheden eerder niet lukte (inhalen). We streven ernaar om individuen ook kansen te geven om zich te heroriënteren. Keuzes maken op jonge leeftijd is immers niet altijd even gemakkelijk en ook de persoonlijke situaties kunnen veranderd zijn. Ten slotte is het, binnen een loopbaan, ook cruciaal om kennis en vaardigheden op peil te houden zodat individuen hun positie kunnen bestendigen of verbeteren (bijblijven en vooruitkijken). Elke situatie is dus anders en vereist een aangepaste ondersteuning vanuit de overheid.

We willen inzetten op deze drie pijlers en op maatwerk door een hervorming van de bestaande opleidingsincentives (zie verder) en door flankerend in te zetten op degelijke en toegankelijke informatieverstrekking, een uniek loket, een goede begeleiding (op en naast de werkvloer), werkplekleren en een aansluitend opleidingsaanbod.

Ook werkgevers hebben in dit verhaal ondersteuning nodig. Hoe kunnen zij hun organisatiedoelstellingen realiseren en tegelijk inzetten op de loopbaanwensen en mogelijkheden van hun medewerkers? Er bestaan rond deze materie al heel wat

opleidings- en ondersteuningsmaatregelen, maar voor bedrijven is dit vaak nog een kluwen waar zij hun weg niet in terugvinden. Ook moet er ten aanzien van werkgevers nog meer een flankerend beleid uitgebouwd worden vanuit dezelfde principes als voor individuen: degelijke en toegankelijke informatieverstrekking en begeleiding, en een vraaggericht aanbod.

Samenwerking als bindmiddel voor talent: van verdeelde naar gedeelde verantwoordelijkheid

Om een versterkt beleid rond levenslang leren ook in de toekomst de nodige slaagkansen te geven is meer samenwerking nodig. Het beleid rond levenslang leren wordt vandaag nog te veel vanuit een hokjesdenken vormgegeven en dat moeten we doorbreken. Enkel door samen te werken en nieuwe, creatieve partnerschappen te ontwikkelen, zullen we er samen in slagen om de deelnamecijfers van levenslang leren op te krikken.

We hebben het ook echt over samenwerking tussen alle partijen. Opleiding en competentieversterking moeten een gedeelde verantwoordelijkheid worden van werkzoekenden, werknemers, werkgevers, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, werknemersvertegenwoordigers, sectoren en de overheid. Iedereen heeft belang bij competente mensen en moet deze gedachte mee uitdragen en er samen voor gaan.

Zoals reeds eerder gesteld moeten we ook binnen de overheid zelf meer samenwerken over beleidsdomeinen heen. Nog meer dan vandaag al het geval is moeten gemeenschappelijke doelstellingen scherp(er) gesteld worden en moet er van daaruit een geïntegreerd beleid gevoerd worden. Elk beleidsdomein heeft een stukje van de puzzel in handen, maar we moeten zorgen dat de puzzel ook gemaakt kan worden. Dit kan enkel door samen te werken en de diverse beleidsmaatregelen meer complementair te maken. In eerste instantie denken we uiteraard aan het beleidsdomein onderwijs en vorming, maar het moet breder gaan. Ook het sociaal-cultureel werk en het beleidsdomein economie, wetenschapsbeleid en innovatie zijn belangrijke partners in het vormgeven van een gemeenschappelijke visie en in het vinden van een meer afgestemd verhaal.

De versnippering moet plaats ruimen voor een bundeling van krachten. Er bestaan al heel wat mooie initiatieven van een succesvolle samenwerking tussen deze partijen. Zo zijn er in de regio Antwerpen strategische sectorale samenwerkingen uitgebouwd in talentenhuizen. Zo bestaat de Talentenfabriek voor de metaal- en chemiesector, Talentenwerf voor de bouwsector en Talentenstroom voor de havenindustrie. Dergelijke gelijkaardige initiatieven willen we verder stimuleren over gans Vlaanderen, al blijft het voor de overheid wel een zoektocht in hoe dergelijke regionale initiatieven te stimuleren, faciliteren en dynamiseren.

Naar een hervorming van de opleidingsincentives voor individuen

In het groenboek van de staatshervorming hebben we als Departement WSE diverse scenario's uitgewerkt rond hoe BEV ingekanteld kan worden in het beleid rond levenslang leren. Zo kan deze maatregel ongewijzigd overgenomen worden of kan het systeem ook selectiever gemaakt worden (doelgroep, type opleiding, duur verlof). Een derde en vierde scenario gaan over het integreren van dit instrument in een langetermijnvisie over loopbanen, waarbij alle opleidingsincentives in deze oefening meegenomen worden. Zo gaat het enerzijds om het herleiden van alle incentives tot de twee pijlers 'tijd' en 'geld' en anderzijds tot het bundelen van alle incentives in één loopbaanrekening. Het is aan de nieuwe Vlaamse Regering om hierin knopen door te hakken.

In dit artikel willen we kort ingaan op het derde scenario, namelijk het herleiden van alle incentives tot een duo van 'tijd' en 'geld'. Dit zou wel eens het scenario kunnen zijn dat het meest aansluit bij de noden van de werknemers en werkgevers.

In dit scenario worden een veelheid aan bestaande maatregelen voor individuen en werkgevers elk met hun eigen complexiteit en beheerssystemen, herleid tot een eenvoudiger, beperkter instrumentarium. Op die manier willen we er voor zorgen dat de maatregelen opnieuw herkenbaar, transparant en dus toegankelijker worden voor burgers, maar zeker ook voor werkgevers. Uit studies blijkt immers dat de belangrijkste hinderpaal voor individuen voor het volgen van opleiding een gebrek

aan tijd is omwille van werk, gezin of een combinatie van de twee. Ook voor werkgevers is de verlofpijler van belang, zodat ook zij een compensatie ontvangen voor de tijd dat hun werknemer met een opleiding op eigen initiatief bezig is. De tweede belangrijkste drempel voor individuen is de kostprijs van de opleiding. We willen dan ook een nieuw systeem introduceren dat inspeelt op deze twee drempels.

Zo willen we de vier opleidingsincentives binnen het beleidsdomein WSE (opleidingscheques, betaald educatief verlof, de aanmoedigingspremie voor opleiding en het verlof sociale promotie) en hun middelen bundelen en vereenvoudigen tot twee incentives of twee pijlers.

De eerste incentive zal inspelen op de financiële drempel bij het volgen van een opleiding. De opleidingscheques blinken tot op vandaag uit in hun eenvoud en daarom pleiten we ervoor om de sterktes van deze maatregel te behouden (maar mogelijk onder andere voorwaarden). De opleidingscheques zullen dus de basis vormen voor deze eerste incentive. Het opleidingsverlof zal dan kunnen inzetten op de tijdsdrempel en eerder verder bouwen op het huidige BEV, maar zal een aantal van de tekortkomingen wegwerken en zal gerichtere keuzes maken rond welk soort opleidingen welke steun kunnen krijgen.

Door op deze manier middelen te bundelen, kunnen deze selectiever ingezet worden en kan meer maatwerk geboden worden. Niet iedereen heeft immers nood aan hetzelfde. Zo willen we het mogelijk maken dat mensen die zich grondig heroriënteren of een eerste diploma willen halen (inhalen), meer betaald opleidingsverlof en/of meer middelen krijgen om de opleidingskosten te compenseren dan iemand die een 'gewone' opleiding volgt (bijblijven). De arbeidsmarktregisseur VDAB lijkt ons de meest aangewezen instantie om hier samen met de klant over te oordelen en te beslissen.

Daarnaast stellen we ook voor om binnen deze twee 'nieuwe' incentives ook beleidsmatige keuzes te maken en meer selectief te zijn. In beide stelsels kan voorrang gegeven worden aan arbeidsmarktgerichte opleidingen, zeker gezien in het tijdgerelateerde stelsel werkgevers ook een financiële inbreng doen. Daarnaast kan laag- en midden geschooldheid of lage lonen of werknemers in transitie, een opportuun selectiecriterium zijn om meer of minder middelen/verlof te krijgen of kunnen keuzes gemaakt worden in functie van het soort opleiding (eerste diploma, knelpuntberoep, enzoverder). Op die manier zouden we meer substantiele prikkels kunnen geven aan strakker afgebakende doelgroepen.

Naar een geïntegreerde aanpak voor werkgevers

Ook bedrijven en organisaties zijn een onmisbare partner in het beleid rond competentieversterking. Zij geven opleiding aan hun werknemers voornamelijk om de bedrijfsdoelstellingen te behalen, maar deze opleidingen kunnen gezien worden als een win-win voor bedrijf en werknemer. Tegelijk ondersteunen sectoren het opleidings- en competentiebeleid van hun bedrijven, waarmee ook zij een belangrijke partner blijven voor ons opleidingsbeleid.

Vandaag bestaan reeds diverse maatregelen, zowel binnen het beleidsdomein Werk als binnen het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie om bedrijven te ondersteunen bij hun investeringen in opleiding. Denken we maar aan de KMO-portefeuille, de strategische transformatiesteun, de ESF-oproep opleiding in bedrijven en de loopbaanen diversiteitsplannen. Uit de VIONA-studie 'arbeidsmarktgerichte incentives voor werkenden' (De Coen, Valsamis, & Sels, 2013) blijkt duidelijk dat de overheidsmaatregelen naar bedrijven steeds expliciet gekoppeld worden aan een ander doel, zoals tewerkstelling, innovatie en internationalisering. Door deze geïntegreerde aanpak wordt de strategische waarde van opleiding onderlijnd. We willen verder deze strategische weg bewandelen, maar tegelijk dienen we er wel over te waken dat de administratieve last voor een bedrijf om dergelijk geïntegreerd dossier in te dienen niet te groot wordt.

De komende jaren kan nog versterkt ingezet worden op meer afstemming tussen deze maatregelen en meer samenwerking tussen deze twee beleidsdomeinen. Niet enkel op het vlak van opleiding, maar ook rond het voeren van een strategisch personeels- en organisatiebeleid. Vandaag focussen

heel wat economische ondersteuningsmaatregelen op transformatiemomenten van bedrijven. Hierbij wordt soms voorbijgegaan aan het feit dat de medewerkers de bepalende factor en de sleutel zijn om als bedrijf te groeien en innoveren. De afstemming tussen organisatiedoelen en ambities/talenten van werknemers vormt hierbij het sleutelelement. Transformatiebeleid moet daarom steeds ook een component bevatten van investeren in menselijk kapitaal, in het levenslang ontwikkelen van competenties en het aanpassen van de arbeidsorganisatie om die creativiteit en competenties voluit te kunnen benutten.

Een flankerend en sensibiliserend beleid blijft nodig

Met een hervorming van de incentives en met een afstemming tussen maatregelen alleen komen we er niet. Hoeveel tijd en geld we mensen ook willen geven, als ze niet overtuigd zijn van het belang van opleiding of geen gepast aanbod vinden, dan zal dit weinig verschil maken en dus niet drempelverlagend werken. Hetzelfde geldt ook voor werkgevers. Ook naar hen toe moeten we een stimulerend beleid blijven voeren zodat ze competentieversterking niet enkel zien als het volgen van formele opleiding of als een reactie op ontbrekende competenties of 'problemen'. We moeten hen nog meer overtuigen van het feit dat opleiding, ook in moeilijkere tijden, van cruciaal belang is en inherent deel uit maakt van hun HR-beleid.

Het is daarom noodzakelijk dat we als overheid blijven inzetten op informeren en sensibiliseren en dit als een rode draad doorheen ons ganse beleid weven. Er zijn dus flankerend interventies nodig op diverse fronten. De voorbije jaren zijn hier al heel wat initiatieven rond ondernomen, maar een extra inspanning zal nog nodig zijn om bepaalde intenties ook effectief te realiseren.

Betere en meer toegankelijke informatie via een uniek loket

Er is nood aan betere en meer toegankelijke informatie voor de lerenden. Waarom is het volgen van opleiding belangrijk? Welke opleidingen bestaan er? Waar kan ik welke opleiding volgen? We willen in deze bekijken hoe we lokale en subregionale instanties kunnen stimuleren en faciliteren om deze informatie te verzamelen, te bundelen en te verspreiden. Hierin zien we een sterkere rol voor de werkwinkels, zowel face-to-face als digitaal. Zij moeten nog meer dan vandaag loopbaanwinkels worden, waar zowel werkzoekenden als werkenden terecht kunnen met vragen rond opleiding en hun loopbaan. We willen van de loopbaanwinkel het unieke loket maken voor individuen. Dit moet uiteraard ook degelijk, digitaal ondersteund worden. Vandaag gebeurt dit reeds via de website van VDAB en Mijn Loopbaan. In Mijn Loopbaan kunnen burgers online een portfolio en een persoonlijk ontwikkelingsplan opmaken, maar kunnen ze ook opleidings- en of loopbaancheques aanvragen. Mijn Loopbaan zou nog meer kunnen uitgebouwd worden als uniek digitaal loket voor de aanvraag van alle incentives voor werknemers.

Op deze twee terreinen worden vandaag ook naar ondernemingen toe de eerste stappen gezet. Zo werken we onder leiding van het Agentschap Ondernemen aan een portaalsite voor bedrijven. De volgende stap is het uitbouwen van een uniek loket voor bedrijven voor het aanvragen van steun, geïntegreerde informatie en begeleiding van ondernemingen. Binnenkort start hierrond een haalbaarheidsstudie, waar we zullen aan meewerken.

Degelijke begeleiding en het juiste leerklimaat

Individuen moeten tegelijk ook beter begeleid worden. Niet iedereen vindt het even gemakkelijk om te beslissen welke opleiding nu het beste bij hem past of waar hij/zij in functie van zijn loopbaan het meeste nood aan heeft. Ook voor dit punt kijken we naar de werkwinkels, waar werknemers niet enkel informatie, maar ook advies en begeleiding moeten kunnen krijgen. Voor grotere of ingewikkelde vragen rond de loopbaan, worden zij wel doorverwezen naar de gemandateerde centra voor loopbaanbegeleiding. Ook voor bedrijven voorzien we vandaag al in heel wat begeleiding: begeleiding bij het zoeken van de juiste kandidaat, bij het vinden van een gepaste opleiding, bij het aanwerven van personen uit kansengroepen, bij het uitbouwen van een strategisch loopbaan- en diversiteitsbeleid,

enzovoort. Die begeleiding van ondernemingen vinden we als overheid zeer belangrijk. Daarom willen we de komende jaren ook de oefening opstarten hoe we die begeleiding nog gerichter en efficiënter kunnen uitbouwen.

Naast begeleiding is ook de leercultuur zeer bepalend. Door het juiste leerklimaat te creëren, zullen mensen beter de voordelen van opleiding zien en ervaren en zin krijgen om bij te leren. Waar kan dit beter gestimuleerd worden dan op de werkplek zelf. Werkplekleren (in al zijn vormen) is een belangrijke methodiek om aan levenslang leren te doen, om volwassenen de voordelen van opleiding (opnieuw) te laten inzien en hen op die manier te stimuleren bij te blijven. Werkplekleren staat hoog op de politieke agenda in de strijd tegen de ongekwalificeerde uitstroom en de jeugdwerkloosheid, maar is evenzeer van nut voor andere werkzoekenden, zittende werknemers en voor de bedrijven zelf. Belangrijk bij werkplekleren is dat er een optimaal leerklimaat gecreëerd wordt voor de betrokkenen, dat er werk gemaakt wordt van kwaliteit en een degelijke begeleiding. Ook om dit te realiseren is samenwerking op centraal, sectoraal en lokaal niveau noodzakelijk. Het zal in de volgende legislatuur belangrijk en een uitdaging worden om grondig na te denken over hoe we deze methodiek van werkplekleren als een rode draad doorheen ons opleidings- en competentiebeleid kunnen verweven en hoe we hier de juiste hefbomen aan kunnen koppelen.

Een flexibel vraag- en toekomstgericht aanbod

Naast extra aandacht om het individu te stimuleren, moeten we ook het aanbod kritisch herbekijken in functie van de vraag. Een aangepast vraaggericht aanbod is ten eerste flexibel, zodat het voldoende toegankelijk is voor werknemers. Hierbij denken we onder meer aan korte modules, het tijdstip van de opleiding en de frequentie waarmee bepaalde opleidingen georganiseerd worden. Als we dit als overheid willen faciliteren, moeten we nagaan of er vandaag reglementering is die die flexibiliteit afremt? En zo ja, kunnen we deze reglementering dan aanpassen?

Flexibiliteit betekent ook meer inzetten op diverse leermethodieken, zoals gecombineerd leren (een deel in de les, een deel via webleren of e-coaching) en werkplekleren. We stellen dan ook voor dat opleidingsverstrekkers in proeftuinen kunnen experimenteren rond nieuwe leermethodieken, waarbij ze ook ervaringen uitwisselen. Het webaanbod van VDAB is bijvoorbeeld al zeer uitgebreid en zij hebben hier al heel wat expertise rond uitgebouwd.

Het is ook belangrijk om sneller te anticiperen op competentieontwikkelingen die zich nu en in de toekomst zullen voordoen. Hierbij is het cruciaal om een duidelijk beeld te krijgen van de competenties en talenten die nodig zijn. Als overheid moeten we ons hier proactiever opstellen. We willen dan ook zorgen voor een gecoördineerde en gestructureerde verzameling van informatie over toekomstige competentienoden. In eerste instantie werd in het Europese project 'Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst (VLAMT)' een concept uitgewerkt om strategische focusstudies naar toekomstige competentienoden te faciliteren. We hebben sectorale opleidings- en vormingsfondsen aangemoedigd en ondersteund om studies uit te voeren op sectorniveau. Daarnaast evolueert onze economie steeds meer naar een economie van clusters en waardenketens. Ook de signalen uit deze hoek moeten meer meegenomen worden om beter zicht te krijgen op de competenties van de toekomst. We moeten er echter over waken dat deze diverse informatie niet beperkt blijft tot de overheid en sectoren, maar dat deze ook tot op het bedrijfsniveau en bij de opleidingsverstrekkers terecht komt. Op die manier kunnen alle partners hier ook gericht actie rond ondernemen. De uitdaging ligt er in om enerzijds voldoende vlot te anticiperen op de nieuwe noden (via flexibele partnerschappen) en anderzijds deze tijdig en structureel te verankeren en vorm te geven in het studie- en opleidingsaanbod.

Uitleiding

Met dit artikel hebben we de focus willen leggen op (formeel en informeel) leren als middel tot betere loopbanen en sterkere ondernemingen. In eerste instantie willen we vanuit het beleidsdomein Werk onze verantwoordelijkheid opnemen met betrekking tot leren in een arbeidsmarktcontext. Hoe kunnen we werknemers, bedrijven en organisaties nog beter ondersteunen en hen het belang

van competentieontwikkeling en -versterking laten inzien. Daarnaast beseffen we echter terdege dat leren meer is dan enkel leren in functie van je loopbaan. Daarom willen we graag de hand uitsteken naar de andere beleidsdomeinen en intermediaire partners om samen werk te maken van één visie op het ontwikkelen van competenties en talenten en dit beleid gezamenlijk uitrollen.

Lieselotte Bommerez
Griet Smet
Departement WSE

Bibliografie

De Coen, A., Valsamis, D., & Sels, L. (2013). *Arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden*. Brussel: Idea Consult.

Sels, L. (2009). Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 19*(1), 26-53. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.