

# Een digitale beleidsagenda voor Vlaanderen: prioriteiten voor werk en competenties

***De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) heeft een actieplan digitalisering opgesteld ter concretisering van zijn eerdere visienota. Hiermee willen de Vlaamse sociale partners samen met de Vlaamse Regering en andere actoren de digitale transitie grondiger aanpakken. Het is immers hoog tijd dat Vlaanderen een versnelling hoger schakelt, want de digitale ontwikkelingen gaan snel en zijn diepgaand. Onderwijs, arbeidsmarkt, economie en overheid moeten zich sneller aanpassen aan de digitalisering en de ontwikkelingen niet zozeer ondergaan, maar vooral mee sturen. Er lopen in Vlaanderen veel goede initiatieven, maar een gemeenschappelijke visie en geïntegreerde strategie ontbreekt. Een volwaardige digitale agenda is dringend nodig voor alle beleidsdomeinen. Daarom formuleerden de sociale partners in de SERV een hele reeks aanbevelingen en acties. In deze bijdrage schetsen we de achtergrond van dat SERV-initiatief en belichten we enkele prioriteiten voor werk en competenties.***

De SERV heeft de afgelopen maanden het thema digitalisering centraal gezet in het overleg tussen de Vlaamse sociale partners.<sup>1</sup> De digitalisering is immers volop bezig. Het is geen verre toekomstmuziek meer. Alle sectoren geraken doordrongen van digitale technologie.<sup>2</sup> Er worden grote verschuivingen verwacht, niet enkel in technologieën die worden gebruikt, maar ook in taken en jobs, vaardigheden en competenties, werkvormen en arbeidsformules en verdienmodellen en organisatiestructuren. Niet

voor niets wordt gesproken van een (vierde industriële) *revolutie*. De voorspelde veranderingen zijn ingrijpend in hun omvang (ze bouwen verder op eerdere revoluties en verbinden verschillende technologische innovaties met elkaar), snelheid (exponentieel in plaats van lineaire evoluties) en reikwijdte (diepgaande transformaties van hele systemen).

Cruciaal is dat ondernemingen, werkenden, burgers, overheden en organisaties in staat zijn om de vruchten van de digitalisering te plukken en de bedreigingen af te wenden. De overheid en de sociale partners hebben hierin een belangrijke rol. Zij moeten perspectief en houvast bieden. Daarenboven dienen ze mee de voorwaarden te creëren voor een soepele transitie naar een digitale economie en samenleving met meer welvaart, inclusie en duurzaamheid.

De SERV heeft daarin het voortouw genomen. Dat heeft geleid tot een visienota met een aanzet voor een digitale beleidsagenda voor Vlaanderen (SERV, 2018a) en vervolgens een concretisering daarvan in een actieplan met beleidsaanbevelingen (SERV, 2018b). Ze zijn het resultaat van een intensief proces van onderbouwing, consultatie en overleg: er

werden talrijke studies en rapporten geanalyseerd (SERV, 2017a, 2017b); sectoren en experts werden betrokken via rondetafels (SERV, 2017c); interviews werden afgenomen en ontwerpteksten werden verspreid. Finaal werd dan het geheel gecoördineerd, besproken en inhoudelijk goedgekeurd door alle sociale partners in de SERV.

De SERV visienota en het SERV-actieplan bevatten – binnen de Vlaamse bevoegdheden – bouwstenen, aanbevelingen en acties op zeven terreinen: toekomstgerichte competenties ontwikkelen; zorgen voor een goed functionerende arbeidsmarkt; sociale bescherming en inclusie garanderen; infrastructuur, data en platformen reguleren; innovatie, ondernemerschap en organisatieverandering ondersteunen; digitalisering benutten als hefboom voor moderne publieke diensten; en werk maken van een aangepaste beleidsvoering en regelgeving. Meerdere aanbevelingen zijn nieuw en gaan verder dan het bestaande beleid. Andere sluiten aan bij het lopende beleid of zitten in de pijplijn, maar werden toch meegenomen omdat de digitale ontwikkelingen hun belang bevestigen en de urgentie toeneemt. De digitalisering schept vaak ook nieuwe mogelijkheden om ze beter en anders aan te pakken.

## Kansen en uitdagingen

---

De digitalisering biedt veel kansen om de welvaart en de levenskwaliteit te vergroten. Het economisch en maatschappelijk potentieel van ontwikkelingen op het vlak van robotisering, *big data*, *cloud computing*, *internet of things* en artificiële intelligentie is enorm. Door digitale technologieën en door data gedreven innovaties ontstaan nieuwe markten, nieuwe keuzemogelijkheden voor consumenten, nieuwe mogelijkheden tot internationalisering van het bedrijfsleven, nieuwe bedrijfsmodellen en nieuwe organisatie- en werkvormen, nieuwe kansen op werkgelegenheid en op fysiek minder zwaar en leuker werk. De digitalisering kan ook bijdragen aan de oplossing van heel wat maatschappelijke vraagstukken, zoals een kwalitatieve en betaalbare zorg, een rationelere omgang met schaarse energie- en materiaal- en grondstofvoorraden, een verduurzaming van de mobiliteit, veiligheid en voedselvoorziening. De digitalisering kan zo, ook in Vlaanderen, zorgen voor meer welvaart, welzijn,

duurzaamheid en kwaliteitsvolle jobs voor meer mensen. We mogen die boot niet missen én moeten als regio de ambitie hebben om mee te zijn of voorop te lopen. De vraag is of we klaar zijn om de voordelen ten volle te benutten.

Er zijn niet alleen voordelen, maar ook veel onzekerheden en bezorgdheden. Ten eerste over de implicaties voor de wereld van werk. De digitalisering hertekent het landschap van jobs en arbeid grondig. Er zullen bedrijven verdwijnen en andere ontstaan. Er zullen arbeidsplaatsen verloren gaan en elders bijkomen. Vele taken en beroepen zullen er heel anders uitzien en de gevraagde competenties zullen sterk wijzigen. Het is dan ook belangrijk dat werknemers hun competenties op peil kunnen houden of bij verlies van werk elders opnieuw aan de slag kunnen. Dat is echter niet eenvoudig. Het vergt een goed functionerende arbeidsmarkt met ruimte voor tijdig bij-, her- en omscholen om te kunnen anticiperen op opportuniteiten en om ongewenste loopbaantransities (periodes van werkloosheid) te kunnen vermijden. Langs de kant van de bedrijven is het tekort aan vooral technische en ICT-profielen een grote zorg. Dat geldt niet enkel voor de pure technologiebedrijven, maar in zowat elke sector. Steeds meer vormen deze knelpuntvacatures een rem of zelfs de grootste bedreiging voor de groei van bedrijven en de economie in zijn geheel. Zonder effectieve maatregelen is het risico groot dat deze kraptes en mismatches op de arbeidsmarkt nog zullen toenemen. Digitalisering gaat bovendien vaak hand in hand met nieuwe werkvormen en meer flexibele arbeidsformules. Het zet de bestaande sociale stelsels onder druk en vormt een uitdaging voor ons sociaal model waarin verloning en promotie vaak samenhangen met anciënniteit en ervaring.

Een tweede grote bezorgdheid is hoe we iedereen mee krijgen. Speciale aandacht is nodig voor bedrijven, werkenden, werkzoekenden en kwetsbare groepen die achterop dreigen te geraken. Deze groep is erg divers. Kortgeschoolden, langdurig werkzoekenden, personen met een arbeidshandicap, 55-plussers, personen met een migratieachtergrond of die langdurig ziek zijn, zijn nu al erg precare groepen op de arbeidsmarkt. Er dreigen door de digitalisering nieuwe mechanismen van sociale uitsluiting en 'nieuwe kwetsbaren' te ontstaan, zoals werknemers die routineuze taken uitoefenen,

personen met verouderde kwalificaties of beperkte sleutelcompetenties, digitaal ongeletterden en personen met weinig leer mogelijkheden. Ook ondernemingen en zelfstandige ondernemers moeten mee zijn. Zij worden geconfronteerd met een complexer competitief landschap, omdat de concurrentie gelijktijdig op meerdere fronten en vanuit diverse hoeken kan komen. Sectorgrenzen en grenzen tussen producenten, verkopers en consumenten vervagen. Bestaande modellen, waardeketens en economische systemen worden uitgedaagd om zich te reorganiseren. Vooral kmo's hebben moeite met de implementatie van digitale technologieën.

Een derde grote bezorgdheid vloeit voort uit het gegeven dat in de digitale economie – in de vorm van zoekmachines, marktplaatsen, deelplatformen, sociale media, betalingssystemen, enzovoort – heel andere mechanismen spelen dan in de 'traditionele' economie. Dit als gevolg van netwerkeffecten, lage opschaaikosten en de specifieke kenmerken van digitale data.<sup>3</sup> Het belang van data in de economie zal bovendien nog verder toenemen. Dit creëert een groot risico op concentratie van informatie, kapitaal en macht en kan problemen geven op het vlak van uitsluiting, (prijs)discriminatie, anticompetitief gedrag, privacy (ook op de werkvloer), arbeidsverhoudingen en sociale rechten. De digitalisering vergroot daardoor de nood aan dataregulering en toezicht (op grote datarijke digitale spelers, complexe softwaresystemen en algoritmes, ...) en heeft impact op bredere vraagstukken van sociale bescherming, fiscaliteit en solidariteit.

De vraag is of we ook daar klaar voor zijn, om de ontwikkelingen te sturen in de goede richting en ongewenste effecten op te tegenen.

## Zijn we daar klaar voor?

De SERV vreest dat we niet op alle vlakken even voorbereid zijn in Vlaanderen. De terugval van ons land op de Europese index voor digitale economie en maatschappij is alvast tekenend (van de vijfde plaats in 2016, naar de achtste plaats in 2018). Vooral op de indicator menselijk kapitaal (en op digitale overheid) scoren we middelmatig. Heel wat burgers blijken immers niet over de juiste mix van vaardigheden te beschikken. Een groot deel van de bevolking – zo'n 40 procent – beschikt niet over

digitale basisvaardigheden (OECD, 2018a) en ook op het vlak van de zogenaamde soft skills (zoals creativiteit, samenwerken, kritisch kunnen omgaan met informatie, probleemoplossend gedrag) scoren we slechts gemiddeld. Dit is een probleem, want in een door data gedreven samenleving worden deze skills steeds belangrijker voor iedereen.

Dat betekent dat goed scholen, bijscholen en omscholen cruciaal zijn. Een goede startpositie én levenslang leren zijn daarvoor allebei nodig. Maar vandaag participeert slechts de helft van de volwassen Vlamingen (25-64 jaar) aan een of andere vorm van formeel of non-formeel leren. In andere vergelijkbare landen ligt dat cijfer tegen de 70 procent (OECD, 2018a). Onder andere kortgeschoolden, werkzoekenden, ouderen en werknemers in kleine bedrijven participeren relatief minder, terwijl net zij kwetsbaar zijn. Ook het aantal kwalificaties behaald via volwassenonderwijs is zeer laag in ons land, net zoals de deelname van niet-generatiestudenten aan het hoger onderwijs. Bovendien schort er iets aan de leermotivatie. Ook op dat vlak zit Vlaanderen aan de staart van de rij binnen de OESO. Dat heeft vooral te maken met een moeilijke combinatie tussen werken, gezin en leren. Ook een onvoldoende aangepast aanbod voor volwassenen (niet op hun maat, op slechte uren, onvoldoende modulair, enzovoort) speelt hier een rol (OECD, 2018b).

Ook voor meer gespecialiseerde technische vaardigheden en beroepen is de situatie weinig rooskleurig. Belgische bedrijven ondervinden vandaag al – meer dan bedrijven in andere OESO-landen – moeilijkheden om technische profielen en ICT-specialisten aan te werven (OECD, 2017). IT-experts staan al jaren in de VDAB-knelpuntberoepenlijst. Dat is niet verrassend, we zitten immers achteraan in de Europese klas wat het aantal afgestudeerden in STEM-richtingen in het secundair en hoger onderwijs betreft. Het aantal inschrijvingen in ICT-opleidingen in het hoger onderwijs is de voorbije tien jaar niet gestegen. Qua aandeel afgestudeerden in computerwetenschappen doen enkel Portugal en Italië het slechter.

Het onderwijs is bovendien te weinig wendbaar en weinig responsief voor ontwikkelingen. Een goed voorbeeld is het ontbreken van een gespecialiseerd aanbod rond artificiële intelligentie in het hoger onderwijs. In Vlaanderen werden pas recent eerste

stappen gezet om het aanbod en niveau op te krikken.<sup>4</sup> Nederland bijvoorbeeld, reageerde veel sneller en beter (Steels, Berendt, Pizurica, Van Dyck, & Vandewalle, 2017).

Op het vlak van strategisch competentiebeleid en organisatievormen die leren op en naast de werkvloer ondersteunen, behalen Scandinavische bedrijven gemiddeld een score die dubbel zo hoog is als bij ons. Wel zijn er goede voorbeelden (SERV, 2018d) en verbetert de situatie stilaan, zo blijkt uit de recente cijfers van de driejaarlijkse ondernemingsenquête van de SERV-Stichting Innovatie & Arbeid (Delagrangé & Notebaert, 2018). Sommige sectoren doen ook veel moeite om te werken aan een leercultuur in hun bedrijven, met campagnes zoals ‘iedereen kan doorgroeien’ en ‘opleiden is het nieuwe rekruteren’.

Maar ook op andere vlakken zijn we niet klaar (SERV, 2017a, 2017b). Voor onder andere arbeidsmarkt, digitale overheid, e-inclusie, dataregulering, ondernemerschap, implementatie van digitale technologieën en privacy- en cybersecuritybeleid in ondernemingen zijn er meerdere indicatoren en werkpunten die de oproep van de SERV voor een digitale beleidsagenda in Vlaanderen kracht bij zetten.

## Prioriteiten voor werk en competenties

---

Wat zijn voor werk en competenties – op hoofdlijnen – prioritaire werkterreinen?<sup>5</sup>

### Anticiperen

Proactief maatregelen nemen is nodig om risico's te vermijden en snel genoeg in te spelen op kansen op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en in de economie. De schaarste aan sommige competenties en profielen laat zich nu al voorspellen. Dat geldt ook voor bijvoorbeeld de impact op de afstand en toegang tot de arbeidsmarkt voor sommige groepen. We moeten daarom nog meer werk maken van goede competentieprognoses en van een snellere vertaling ervan in onderwijs- en opleidingsprogramma's en in bemiddeling en matching. Nieuwe indicatoren zijn nodig om ontwikkelingen beter te kunnen opvolgen. Om te anticiperen moeten we

ook het debat blijven voeren over de ethische en maatschappelijke impact van nieuwe technologie.

### Een modern opleidingsaanbod op maat

Het onderwijs- en vormingsaanbod moet meer afgestemd zijn op (werkende) volwassenen. Het moet flexibeler en vraaggerichter worden, met meerdere instapniveaus en instroommomenten, met maatwerktrajecten waarin leren en werken kunnen worden gecombineerd, met nieuwe leervormen (zoals afstandsonderwijs) en aandacht voor nieuwe leermethoden en met persoonlijke begeleiding en inzet van moderne ICT.

Universiteiten en hogescholen moeten een grotere gerichtheid op volwassenen en werkstudenten inbouwen als onderdeel van hun aanbod. Sectoren moeten in hun opleidingsaanbod meer samenwerken, want sectorgrenzen vervagen en steeds meer competenties en uitdagingen zijn sectoroverschrijdend. Dat zou ook de overstap van werknemers tussen bedrijven en sectoren eenvoudiger maken.

Een modern opleidingsaanbod op maat zal een grootscheeps herscholingsprogramma voor leerkrachten vergen, om hen te leren en te stimuleren nieuwe leervormen te omarmen en digitale hulpmiddelen in te zetten. Dat moet worden ondersteund door een organisatiecultuur die levenslang leren bij leerkrachten en andere onderwijsprofessionals ondersteunt.

### Bijleren aanmoedigen

De houdbaarheidsdatum van diploma's en vaardigheden wordt aanzienlijk korter. Een initiële opleiding zal moeten worden aangevuld en geactualiseerd, steeds opnieuw, de hele loopbaan lang. Het VESOC-akkoord dat de Vlaamse Regering en de sociale partners afsloten (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité [VESOC], 2017), wil levenslang leren bevorderen. Daartoe worden de opleidingsincentives voor werknemers hervormd. Het gaat om het Vlaams opleidingskrediet, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingsverlof (voorheen betaald educatief verlof). Zo heeft elke werknemer in de toekomst jaarlijks recht op maximaal 125 uur Vlaams opleidingsverlof. Het akkoord focust ook

op versterken van de leercultuur via een sensibiliserend en flankerend beleid. Bijkomende aandacht is nodig voor de leermotivatie. Gedragswetenschappelijke inzichten kunnen helpen om mensen over een psychologische scholingsdrempel te helpen of het bewustzijn te versterken van de noodzaak om in de toekomstige arbeidsmarktpositie te investeren. Deelname aan opleiding en vorming moet verder worden gestimuleerd via evaluatie van bestaande en invoering van nieuwe incentives voor ondernemingen, zelfstandig ondernemers, werknemers en werkzoekenden en specifieke kwetsbare groepen.

## De effectiviteit van leren vergroten

Cruciaal is dat opleidingsuren zo effectief mogelijk worden ingevuld, met gebruik van de beste leer- en studeerstrategieën. Dat vergt soms grondige wijzigingen in de gangbare didactische aanpakken en het cursusmateriaal (Kirschner, Surma, Vanhoyweghen & Camp, 2017). We gaan ook een toekomst tegemoet waarin digitale technologie een prominente rol zal spelen in de manier waarop we leren. Een kenniscentrum rond digitalisering en leren is nodig om dat in goede banen te leiden en de ontwikkelingen te sturen richting betere resultaten.

Daarnaast zijn leergerichte werkplaatsen (*'skill intense workplaces'*) belangrijk. De werkomgeving is immers vaak de belangrijkste en meest effectieve plek om te leren. Ook de manier waarop ondernemingen het werk organiseren en werknemers coachen en inspraak geven is van groot belang. De digitalisering zorgt er ook voor dat nieuwe organisatievormen versneld hun intrede doen in bedrijven en organisaties. De technologie laat meer autonomie, inspraak en zelfsturing toe, leidt tot meer projectgeoriënteerde organisatiestructuren, vraagt andere management skills en meer coachend leiderschap. Een innovatieve arbeidsorganisatie is bovendien essentieel om talent te ontwikkelen, aan te trekken en te behouden. Er moet dan ook verder worden ingezet op organisatievernieuwingen die leerrijke werkomstandigheden creëren.

## Mismatches wegwerken

Alle zeilen moeten worden bijgezet om de nu al bestaande tekorten op de arbeidsmarkt weg te

werken. De mismatch tussen de kwalificaties van werkzoekenden en de vaardigheden die werkgevers vragen, is niet enkel te verklaren door niet toekomstgerichte beroeps- en opleidingskeuzes, maar wellicht ook door hoge eisen die werkgevers inzake kwalificatieniveau stellen in vergelijking met hun reële behoeften of de groeikansen van mensen. Mismatches wegwerken vergt onder andere kortlopende opleidingsprogramma's gericht op vacante functies, gerichte activering om werkzoekenden nog beter te begeleiden en toe te leiden naar openstaande (knelpunt)vacatures, stimulering van bepaalde beroeps- en onderwijskeuzes en een adequaat arbeidsmigratiebeleid. Het vergt ook een cultuurverandering, zodat competentiegerichte matches en rekruteren overall ingang kan vinden, vaardigheden en competenties opgedaan op de werkvloer worden erkend en het potentieel van herscholing of doorstroming van reeds aanwezige medewerkers wordt gevaloriseerd.

Nieuwe technologieën zoals big data, artificiële intelligentie en *gaming* kunnen het zoekgedrag en de rekrutering faciliteren. Bovendien kunnen ze ook bijdragen aan het verder professionaliseren en personaliseren van de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden, ondernemingen en organisaties. Er moet werk worden gemaakt van een veel grotere instroom in STEM-, ICT- en gespecialiseerde opleidingen (bijvoorbeeld in AI). Daarnaast is een ambitieus programma nodig voor bijscholing in ICT en complementaire vaardigheden om zowel inactieven, werkzoekenden én werkenden op te leiden voor vacante digitale jobs via stages, duaal leren en kortlopende trainingsprogramma's. Er moeten ook meer programma's komen voor *lifelong learning* gericht op ICT-professionals, afgestemd op nieuwe noden zoals AI, data-analyse en cybersecurity.

## Loopbanen toekomstgericht vormgeven

Loopbaandenken moet meer ingeburgerd geraken. Naarmate een loopbaan niet langer samenvalt met een voorspelbaar traject in één organisatie moeten mensen zelf meer verantwoordelijkheid opnemen voor hun ontwikkeling. Ze moeten nadenken over hun competenties en toekomst, loopbaanverwachtingen kenbaar maken en op zoek gaan naar nieuwe kansen. Maar ook collectieve arrangementen en ondersteuning door de overheid, sectororganisaties

en ondernemingen blijven cruciaal. Als werknemers vaker van job en werkgever zullen (moeten) veranderen of de stap zetten naar zelfstandig ondernemerschap, stijgt immers de relevantie van het ondersteunen van werk-naar-werk-loopbaantransities (transitioneel loopbaanbeleid).

Daarvoor is een evaluatie van het huidige beleidsinstrumentarium nodig (waaronder loopbaanbeleidingscheques en opleiding en vorming voor werkenden) én de ontwikkeling van een langetermijnvisie en -strategie inzake loopbaan-, opleidings- en vormingsbeleid. Onderdeel daarvan is de discussie over duurzame inzetbaarheid en over het anders vormgeven van loopbanen, met meer afwisseling tussen werken en leren en meer ruimte voor her-, om- en bijscholing. Een digitaal loopbaanondersteuningspakket dat informeert over de maatregelen waarop men beroep kan doen, moet werkenden helpen om hun loopbaan actief in handen te nemen (SERV, 2017d).

## Zorg dragen voor (nieuwe) risicogroepen

Bijzondere aandacht is nodig voor bestaande en nieuwe kwetsbaren. Er moet worden vermeden dat digitalisering leidt tot grotere ongelijkheid in onderwijs-, opleidings- en duurzame tewerkstellingskansen. Zo mag levenslang leren bijvoorbeeld niet enkel weggelegd zijn voor hoger opgeleiden. Groepen die nu minder interesse hebben of minder kansen krijgen (zoals freelancers), behoeven extra aandacht. Hiervoor moeten de kansen op opleidingsengagementen voor alle werkenden ongeacht het statuut worden verkend. Een effectief beleid betekent maatwerk: maatregelen moeten zoveel mogelijk ingrijpen op wat voor een specifieke groep de praktijk hindert en wat bij hen wel en niet 'werkt' als aanpak. Dit vergt een fijnmazige opdeling van doelgroepen en toegespitste verkenning van wat voor elke groep en situatie de belangrijkste drempels zijn en hoe die het best kunnen worden weggewerkt.

Daarnaast blijft het cruciaal om de ongekwalificeerde uitstroom en het aantal jongeren die niet aan het werk zijn of een opleiding volgen te verminderen. Positieve leerervaringen en basisvaardigheden verworven op jonge leeftijd zijn immers de fundering voor levenslang leren en om complexere vaardigheden te kunnen verwerven. Er is ook nog een

grote groep niet-beroepsactieven in Vlaanderen die mits de juiste begeleiding en activering inzetbaar kunnen worden op de arbeidsmarkt. Digitale toepassingen kunnen toelaten om ze beter te bereiken en kunnen zorgen voor meer opties voor hen op de arbeidsmarkt. Onder andere voldoende begeleiding en opleiding moeten ook hier e-inclusie garanderen.

## Besluit

---

De samenleving is volop in beweging. Nieuwe technologieën zullen zorgen voor een ingrijpende en snelle transformatie van de economie, de arbeidsmarkt en de bredere samenleving. Er ontstaan in hoog tempo innovatieve praktijken, nieuwe verdienmodellen, nieuwe types ondernemingen en beroepen, en nieuwe samenwerkingsvormen als antwoord op diverse uitdagingen en opportuniteiten.

Het onderwijssysteem en de arbeidsmarkt staan voor een enorme opgave. De digitalisering zorgt immers voor grote verschuivingen in benodigde competenties, leervormen, leermethoden, leeromgeving en leerbehoeften. Dat vergroot de vraag naar een onderwijs- en opleidingsaanbod dat meer afgestemd is op volwassenen en beter anticipeert op snel veranderende competentievereisten. Bijkomende inspanningen zijn nodig om de leermotivatie en de deelname aan opleiding en vorming te verhogen. Alle zeilen moeten worden bijgezet om de nu al bestaande mismatches op de arbeidsmarkt weg te werken én nieuwe knelpunten te vermijden. Loopbaandenken moet ingeburgerd geraken en worden ondersteund door een gepast instrumentarium voor werk-naar-werk-loopbaantransities. Bijzondere aandacht is daarbij nodig voor bestaande en nieuwe kwetsbare groepen. Dit vraagt onder andere om een breed debat over de maatschappelijke impact van nieuwe technologie en de verdeling van de baten van de digitalisering.

De beleidsagenda is dus omvattend. Actie is nodig, op veel terreinen tegelijk. Als we nu niet handelen en anticiperen, dreigt Vlaanderen achterop te hinken omdat andere regio's de transitie sneller maken. Er lopen in Vlaanderen veel goede initiatieven, maar een gemeenschappelijke visie en geïntegreerde strategie is nodig. De aanzet van de Vlaamse sociale partners in de visienota en het

actieplan van de SERV is geen eindpunt. Zij willen daar de komende periode uitvoering aan geven en verder in overleg treden met de Vlaamse Regering, het Vlaams parlement en andere actoren. Zo hebben SERV en Vlor afgesproken om op korte termijn samen insteken te formuleren voor een digitale agenda voor onderwijs en vorming. Ook op andere terreinen wil de SERV de hand reiken. Want een digitale agenda voor Vlaanderen, gedragen door de Vlaamse Regering, de sociale partners en andere stakeholders, is dringend nodig.

Peter Van Humbeeck

Sandra Hellings

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

## Noten

1. De Vlaamse sociale partners in de SERV zijn Voka, UNIZO, BB, Verso, ACV, ABVV en ACLVB. Zij vertegenwoordigen in het Vlaams sociaal overleg tienduizenden bedrijven en honderdduizenden medewerkers en gezinnen: bijna 2 miljoen werknemers en werkzoekenden zijn in Vlaanderen lid van een van de drie vakbonden en ongeveer 150 000 ondernemers, bedrijven en organisaties zijn lid van een van de vier werkgeversorganisaties.
2. Digitalisering wordt in de huidige sectorconvenants reeds door 27 van de 34 sectoren gezien als een belangrijke uitdaging. Zie VESOC-nota 'inhoudelijke dwarsdoorsnede engagementen sectorconvenants 2018-2019'.
3. Digitale data kan, in tegenstelling tot analoge informatie, een oneindig keer worden gebruikt, zonder verlies aan kwaliteit, tegen zeer hoge snelheid en tegen verwaarloosbare marginale kosten.
4. Actuele vraag 38 (2018-2019) over digitale vaardigheden en artificiële intelligentie in het hoger onderwijs van Franc Bogovic aan minister Hilde Crevits.
5. Zie ook Sels, Vansteenkiste en Knipprath (2017) en Vansteenkiste et al. (2018). Voor meer concrete aanbevelingen verwijzen we naar SERV (2018a).

## Bibliografie

- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2018). *ICO 2020: Onderweg naar een strategisch competentiebeleid in Vlaanderen. Ondernemingsenquête 2018*. Brussel: SERV/Stichting Innovatie & Arbeid.
- Kirschner, P., Surma, T., Vanhoyweghen, K., & Camp, G. (2017, 2 september). *Leren a.s. leerkrachten wat*

*zij moeten leren? Lerarenopleidingen onderzocht*. Geraadpleegd van <https://onderzoekonderwijs.net/2017/09/02/leren-a-s-leerkrachten-wat-zij-moeten-leren-lerarenopleidingen-onderzocht>.

- OECD. (2017). *Digital Economy Outlook 2017*. Paris: OECD.
- OECD. (2018a). *OECD Skills Strategy Flanders – Briefing Pack. Diagnostic Workshop, 15 May 2018*. Brussel: OECD.
- OECD. (2018b). *OECD Skills Strategy Flanders: Priority areas Flanders. Good practices workshop, 18 September 2018*. Brussel: OECD.
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk.Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA – KU Leuven.
- SERV. (2017a). *De transitie naar een digitale samenleving: Een verkenning van kansen en uitdagingen* (Startnota). Brussel: SERV.
- SERV. (2017b). *De transitie naar een digitale samenleving: Benchmarkinformatie*. Brussel: SERV.
- SERV. (2017c). *Verslag SERV-rondetafels digitalisering*. Brussel: SERV.
- SERV. (2017d). *Actieplan werkbaar werk: Samen een versnelling hoger*. Brussel: SERV.
- SERV. (2018a). *Visienota 'De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda'*. Brussel: SERV.
- SERV. (2018b). *De transitie naar een digitale samenleving: Aanbevelingen en acties*. Brussel: SERV.
- SERV. (2018c). *Advies BVR Vlaams opleidingsverlof*. Brussel: SERV.
- SERV. (2018d). *Vaardigheden boven: 11 inspirerende praktijken in Vlaanderen*. Brussel: SERV.
- Steels, L. Berendt, B., Pizurica, A., Van Dyck, D., & Vandewalle, J. (2017). *Artificiële intelligentie: Naar een vierde industriële revolutie?* (KVAB Standpunt). Brussel: Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten.
- Transitie arena LLDL. (2018). *Transitieprioriteit 'Levenslang leren en de dynamische levensloopbaan': Situatietanalyse* (Startnota). Brussel.
- Vansteenkiste, S., Vandevoort, L., Sourbron, M., Lamberts, M., Pasgang, K., Knipprath, H., & Nicaise, I. (2018). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt en onderwijs 2050 – Rapportage interviews* (Werk.Rapport 2018 nr. 1). Leuven: Steunpunt Werk, Steunpunt SONO – KU Leuven.
- VESOC. (2017). *VESOC-akkoord opleiding 11 juli 2017*. Brussel, SERV.