
Redactioneel

Levenslang leren en dynamische loopbanen

staan centraal in dit themanummer van Over.Werk. Onder andere de snel veranderende arbeidsmarkt en processen van digitalisering en automatisering vragen om een cultuur van permanente vorming en een *pool* van werkkrachten die hun talenten maximaal kunnen ontplooiën en inzetten op de werkvloer. Op regionaal, federaal en Europees vlak zijn er dan ook heel wat doelstellingen geformuleerd en beleidsinitiatieven opgezet. Deze editie van Over.Werk vat de recente verwezenlijkingen en de uitdagingen voor de toekomst samen door mensen uit verschillende hoeken aan het woord te laten. Om te beginnen schetsen we in zes monitoringbijdrages een beeld van levenslang leren en loopbanen, met onder andere uitgebreide updates van verschillende surveys rond voortgezette opleiding en een profielschets van de baanloze gezinnen in Vlaanderen. Na deze cijfermatige inleiding volgen elf onderzoeksbijdragen met een focus op leren en competentie- en loopbaanbeleid. Vervolgens laten we vijf sectororganisaties aan het woord, met hun visie op levenslang leren en duurzame loopbanen in de eigen sector. We sluiten af met vier 'open debat'-bijdragen rond het thema leren.

Het themanummer gaat van start met de kern **Monitoring van opleidingsinspanningen**. Omdat het hoofdzakelijk gaat over updates en analyses van enquêtes die de opleidingsinspanningen monitoren, is het belangrijk om eerst wat achtergrondinformatie te geven over deze bronnen. Dat is wat Ines Penders, Helena Van Langenhove en Sarah Vansteenkiste in het eerste artikel doen. De auteurs zetten zes bronnen op een rijtje en gaan dieper in op de verschillen in methodologie, gehanteerde definities en surveydesign. Vervolgens brengen Michelle Sourbron en Sarah Vansteenkiste de opleidingsdeelname en de ongelijkheden op de opleidingsmarkt in kaart op basis van een van deze

bronnen, namelijk de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Ook in een tweede bijdrage wordt de (bereidheid tot) opleidingsdeelname becijferd, maar dan gebruikmakend van de Adult Education Survey (AES) van Eurostat. Helena Van Langenhove en Sarah Vansteenkiste hebben hierbij ook aandacht voor de drempels die Vlamingen ervaren om aan vorming deel te nemen. De derde survey die uitgebreid aan bod komt, is de Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Ines Penders en Sarah Vansteenkiste analyseren de vormingsinspanningen van Vlaamse bedrijven en plaatsen deze in regionaal en Europees perspectief. Deze enquête levert waardevolle informatie op over onder meer financiële investeringen in opleiding en de duurtijd van opleidingen.

Vervolgens is de **Monitoring van loopbanen** aan de beurt. Het eerste artikel gaat over baanloze gezinnen, dit zijn huishoudens waarin niemand aan het werk is. Sarah Vansteenkiste, Bart Scholiers en Wim Van Lancker schetsen voor het eerst een gedetailleerd profiel van de personen die in Vlaanderen in zulke gezinnen leven. Cijfermatig inzicht in de demografische, sociale en economische kenmerken van personen in baanloze gezinnen is belangrijk met het oog op een doelgericht beleid. Sarah Vansteenkiste en Michelle Sourbron sluiten het monitoringluik af met een vergelijkende analyse van het arbeidspotentieel per gewest en de potentiële werkzaamheidsgraad anno 2019. Ze wijzen op het belang van blijvende aandacht voor personen die moeizaam toegang vinden tot de arbeidsmarkt. De coronacrisis dreigt het voor sommige groepen nog moeilijker te maken om volwaardig werk te vinden. Een inclusieve aanpak om voldoende mensen aan het werk te krijgen en houden, blijft dus nodig.

De kern **Onderzoeksbijdragen** is ingedeeld in vier rubrieken. Jan Denys trapt de eerste rubriek,

Levenslang leren, af. Hij nuanceert de algemene teneur dat België slecht scoort op het vlak van levenslang leren. Uit een nieuwe studie van Randstad blijkt dat levenslang leren nu al een realiteit is in de samenleving, en dan vooral op de werkvloer. Het knelpunt, en de reden waarom België in het algemeen minder scoort, zit in het aandeel volwassenen in het hoger onderwijs. Hij raadt aan om binnen opleidingen ook aandacht te geven aan een aanbod dat focust op de latere loopbaanfasen. Sofie Cabus onderzoekt in haar bijdrage de veranderende beroepenstructuur en de deelname aan volwasseneducatie. Door jobpolarisatie, waarbij de vraag naar hogeschoolde en kortgeschoolde jobs toeneemt en de vraag naar middengeschoolde jobs afneemt, wordt toegang tot en deelname aan volwassenonderwijs steeds belangrijker. Personen moeten immers over de juiste competenties beschikken om de arbeidsmarkt te betreden. Tot slot gaan Ilke Grosemans, Sarah Vansteenkiste, Katrien Vangrieken, Liesje Coertjens en Eva Kyndt in hun bijdrage dieper in op de relatie tussen de onderwijs-job-fit en werkgerelateerd leren aan het begin van de loopbaan. Daarmee verleggen ze de focus bij de studie van loopbaaneffecten van de juiste afstemming tussen opleiding en de eerste job van eerder economische uitkomsten – denk aan loon en promotiekansen – naar niet-economische uitkomsten, zoals de ontwikkeling van nieuwe competenties.

De tweede rubriek gaat over *Competentiebeleid*. Hendrik Delagrangé en Stefanie Notebaert onderzoeken op basis van de Ondernemingsenquête van de Stichting Innovatie & Arbeid (SERV) de nood aan en de aanwezigheid van digitale competenties binnen bedrijven en organisaties. Ze wijzen op de gevolgen van een gebrek aan digitale competenties voor de groei en daarmee ook op de nood aan een sterk en gericht opleidingsaanbod. In een tweede bijdrage brengen deze auteurs trends op het vlak van strategisch competentiebeleid in kaart, op basis van de Indicator voor strategisch Competentiebeleid in Ondernemingen en Organisaties 2020 (ICO 2020). Ze bespreken de belangrijkste criteria waarin een stijging merkbaar is tegenover vorige edities, zoals op het vlak opleidingsinspanningen en meer samenwerking, en leggen ook het verband met de economische prestaties van organisaties.

An De Coen gaat in de rubriek *Loopbanen en loopbaanbeleid* van start met een onderzoek rond STEM-jobs. De centrale vraag is of afgestudeerden uit STEM-richtingen ook effectief hun weg vinden naar deze jobs. Technische profielen zijn zeer geëerd op de arbeidsmarkt, waardoor het belangrijk is om mismatches te vermijden. De resultaten zijn gebaseerd op een grootschalige panelbevraging bij Vlaamse werkenden. Sarah Quataert en Dirk Buyens focussen in hun bijdrage op hoogopgeleide nieuwkomers en de moeilijkheden die zij ervaren bij hun intrede op de arbeidsmarkt. De resultaten zijn gebaseerd op het Newcomer Induction Management Acceleration Programme en vormen de basis voor concrete aanbevelingen om bedrijven en hoogopgeleide nieuwkomers te ondersteunen. Frank Cörvers en Rogier Goedhart sluiten deze rubriek af met een onderzoek naar baanmobiliteit in de Nederlandse publieke sector. De focus ligt op kwaliteitsverlies: ze gaan na of mobiele medewerkers uit deze sector productiever zijn dan zij die niet mobiel zijn. Dat blijkt inderdaad zo te zijn. De auteurs formuleren een reeks adviezen om goede medewerkers aan te trekken, verder te ontwikkelen en te behouden.

De rubriek *Arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid* groepeerd drie bijdragen. In de eerste staan Paulien Lingier, Tom Cottem en Annie Hondeghem stil bij de implementatie van Het Nieuwe Werken – en dan vooral het plaatsonafhankelijk werken – in het licht van de lage prestatiegraad en de stijgende ziekte-afwezigheidspercentages bij de Vlaamse overheid. De relatie tussen telewerk enerzijds en ziekte, tevredenheid en beschikbaarheid anderzijds is in (post)coronatijden extra actueel en relevant. In het tweede artikel staat de arbeidskwaliteit van uitzendwerk centraal. Maarten Hermans en Karolien Lenaerts besluiten dat de ongelijkheid in bijvoorbeeld opleidingskansen ervoor zorgt dat uitzendwerk cumulatieve ongelijkheden op de arbeidsmarkt nog versterkt. Een lokale vakbondswerking kan de arbeidskwaliteit van uitzendwerkers verbeteren en hun positie versterken. Tot slot stellen Steven De Bock en Benedict Wauters de evalueerbaarheidsstudie voor van het ESF-project 'Duurzaam loopbaanbeleid'. Dit project heeft als doel de werkbaarheid op de Vlaamse arbeidsmarkt te verbeteren, via gesubsidieerde interventies in het hr-systeem van de deelnemende organisaties.

In de katern **Sectorvisies op leren en loopbanen** lichten vijf sectorfondsen en -federaties hun visie op levenslang leren en duurzame loopbanen toe. De auteurs antwoordden op een dubbele vraagstelling: “Wat zijn de belangrijkste evoluties en uitdagingen op het vlak van levenslang leren en de uitbouw van (dynamische) loopbanen in uw sector?” en “Welke maatregelen of acties kunnen of moeten er genomen worden om werkenden in uw sector te ondersteunen in het op peil houden van hun competenties en in de uitbouw van werkbare jobs en wendbare loopbanen?”. De volgende sectoren passeren de revue: de voedingsindustrie (Alimento), de internationale handel, het vervoer en de logistiek (Logos), de financiële sector (Febelfin), de technologiesector (Agoria) en de lokale besturen (Diversity).

Vier opiniërende bijdragen in de katern **Open debat** ronden dit themanummer af. Linde Buysse van de SERV stelt een visie op levenslang leren voor die bestaat uit vijf strategische doelstellingen. Ze ijvert voor de oprichting van een partnerschap om deze strategische doelstellingen te vertalen in operationele doelstellingen en meetbare opvolgingsindicatoren. Dit moet Vlaanderen helpen de top van

de Europese klas in levenslang leren te bereiken. Fons Leroy houdt in zijn bijdrage een pleidooi om 21st-eeuwse vaardigheden een centrale plaats te geven in onze onderwijs- en vormingssystemen. Hij schuift een lijst van veertien sleutelcompetenties naar voor die ons voldoende wendbaar en weerbaar moeten maken om de uitdagingen van de VUCA-wereld (*volatility, uncertainty, complexity* en *ambiguity*) de baas te kunnen. Wim Adriaens en Jan Wilmots van VDAB kaarten een ander belangrijk aspect rond vorming aan, namelijk de intrinsieke motivatie om te leren. Om een geslaagd beleid op poten te zetten, is het stimuleren van de leerzin essentieel. Luc Sels sluit deze katern en bijgevolg ook dit themanummer af met de ambities van de KU Leuven op het vlak van permanente vorming. Er wordt een stevige basis van kennis en vaardigheden gelegd in de bachelor- en masteropleidingen, maar volgens de rector kunnen universiteiten een grotere rol spelen in het onderwijs voor volwassenen, en in het ondersteunen van levenslang leren in het algemeen.

Veel leesplezier!
Het redactieteam