



INDUSTRIAL RELATIONS AND SOCIAL DIALOGUE TO KICK-IN INCLUSIVE ADULT LEARNING (ISKILL)

D3.2 – National policy brief Flanders (Belgium)

Nederlandstalige versie

Milou Habraken, Mattias Stepman & Karolien Lenaerts

HIVA – Research Institute for Work & Society – KU Leuven

Acknowledgements

We want to thank Ilse Tobback and Noah Vangeel for the data input they provided. We further want to thank Noah Vangeel for assisting us with the roundtable discussion. We also want to thank the interviewees and the participants of the roundtable discussion for their time and valuable insights. This policy brief is a deliverable for the project Industrial Relations and Social Dialogue to Kick-in Inclusive Adult Learning (I SKILL), grant agreement no. VS/2021/0208.



This publication has received financial support from the European Union.

The information contained in this publication represents only the authors' view and does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Nationale context voor volwassenenonderwijs¹

Tekort aan arbeidskrachten en de kwestie van vaardigheden en levenslang leren

Tegen de achtergrond van de digitale en groene transitie en de COVID-19-pandemie, staat de Belgische arbeidsmarkt enorm onder druk, met een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten in een groot aantal sectoren en beroepen. Het aantal moeilijk vervulbare banen neemt toe, in die mate dat deskundigen en belanghebbenden inmiddels spreken van een *knelpunteconomie* (Dekocker, 2023). Deze tekorten aan arbeidskrachten worden doorgaans toegeschreven aan twee soorten 'mismatches' (Steunpunt Werk, g.d.), waarop het beleidsdebat is toegespitst:

- **Kwantitatieve mismatches.** De vraag naar arbeid neemt toe door de economische groei, terwijl het arbeidsaanbod daalt door de vergrijzing en het grote aantal economisch inactieve mensen (onder wie de grote groep langdurig zieken verontrustend is, wat onlangs het debat over (her)inschakeling op de arbeidsmarkt heeft aangezwengeld).
- **Kwalitatieve mismatches.** Dit verwijst naar een mismatch tussen de vereiste en de beschikbare werknemersprofielen - of het feit dat de vraag naar en het aanbod van competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) niet op elkaar zijn afgestemd. Hoewel het opleidingsniveau en het aantal afgestudeerden blijft stijgen, zijn er te weinig afgestudeerden met een STEM-profiel (wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde) of een technische of beroepsopleiding (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023). Een ander deel van het publieke debat over het tekort aan arbeidskrachten is dus toegespitst op bij- en omscholing. Het wordt nu algemeen erkend dat de beroepsbevolking meer/nieuwe competenties nodig zal hebben, en dat het niet zal volstaan om te vertrouwen op de kennis en vaardigheden die werden verworven bij onderwijs en opleiding vanaf jonge leeftijd. In dit verband hebben vooral werkgeversorganisaties aangevoerd dat het aangeboden formele onderwijs vaak niet aan de verwachtingen van werkgevers voldoet (Dekocker, 2023).

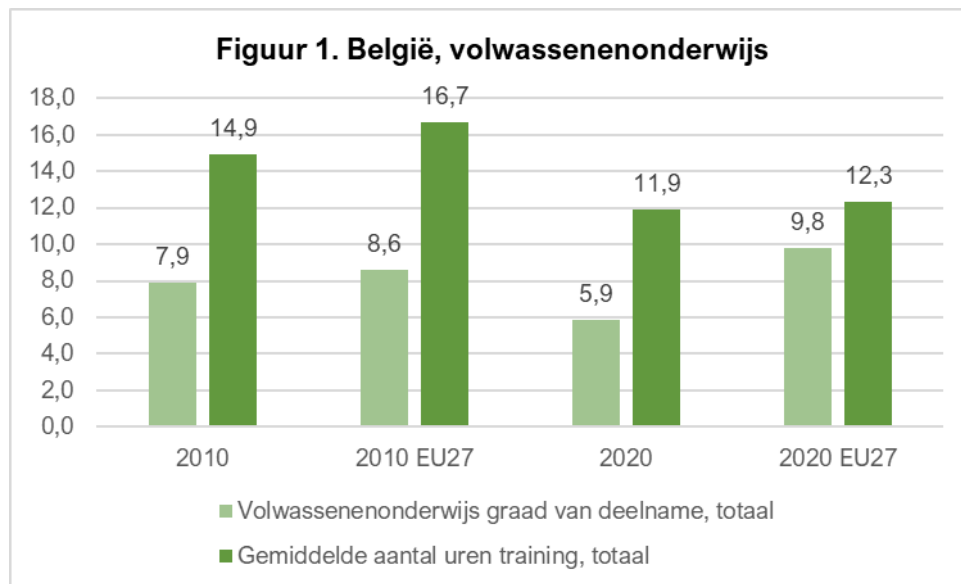
Naast deze focus op het (her)inschakelen van de potentiële beroepsbevolking en het aanpakken van vaardigheidstekorten en mismatches via levenslang leren, wordt in een derde luik van het beleidsdebat over arbeidstekorten de nadruk gelegd op de kwaliteit van banen. De reden hiervoor is dat het tekort aan arbeidskrachten het meest nijpend lijkt te zijn, en in feite het sterkst is toegenomen, in sectoren en beroepen met slechte arbeidsomstandigheden en lage lonen (Zwysen, 2023).

Hoewel de standpunten van beleidsmakers, actoren op de arbeidsmarkt, sociale partners en maatschappelijke organisaties in België niet volledig op één lijn staan wat het eerste en derde thema betreft, bestaat er een **brede consensus over het belang van levenslang leren**. Levenslang leren wordt als essentieel beschouwd, niet alleen omdat het bijdraagt aan het economisch concurrentievermogen, innovatie en inzetbaarheid, maar ook als buffer tegen sociale risico's en als instrument voor persoonlijke ontwikkeling en voldoening (DWSE, 2021).

¹ Voor een gedetailleerd overzicht van de nationale context, zie Habraken, M., Stepman, M. en Lenaerts, K. (2023), *Industrial relations and social dialogue to kick-in inclusive adult learning*, D3.1 Nationaal verslag Vlaanderen (België).

Dit komt tot uiting in de ambitieuze beleidsdoelstellingen die de federale, gewest- en gemeenschapsregeringen hebben vooropgesteld. Tegen 2030 wil België een werkgelegenheidsgraad van 80% bereiken en ervoor zorgen dat elk jaar minstens 60% van alle volwassenen een opleiding volgen. Ondanks het bewustzijn, de doelstellingen en de maatregelen gericht op ondernemingen en werknemers, **blijft de deelname aan volwassenenonderwijs laag**, vooral bij de groepen werknemers die er het meeste baat bij zouden hebben (bv. laaggeschoolde en oudere werknemers), en **lijkt een echte leercultuur te ontbreken**. Gegevens van de EU-AKE (arbeidskrachtenenquête) wijzen zelfs op een daling van het deelnemingspercentage tussen 2010 en 2020. België presteert slecht in vergelijking met de EU27, ondanks het feit dat het land als 'kenniseconomie' sterk afhankelijk is van zijn geschoolde arbeidskrachten. Deze bevindingen worden verder geïllustreerd in de onderstaande figuren.

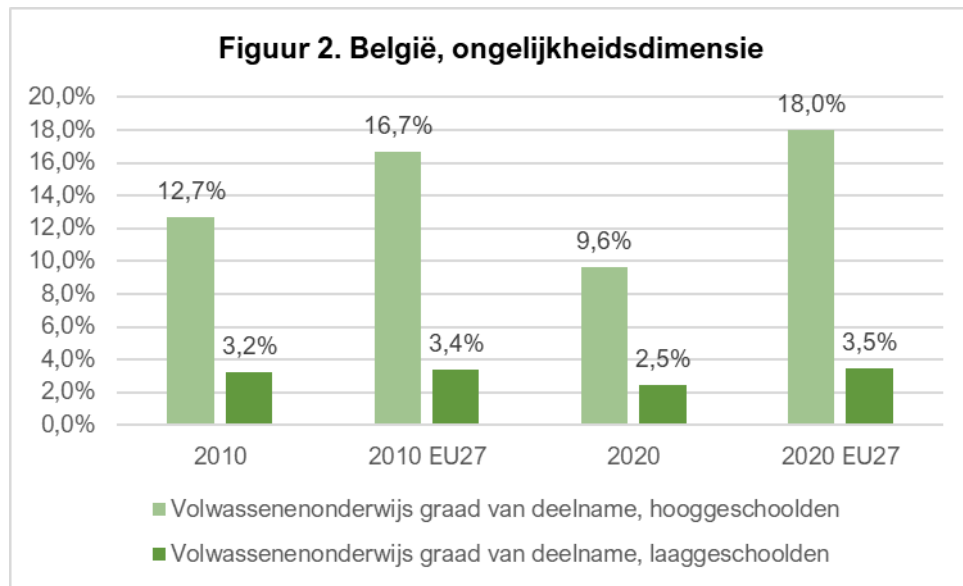
Deelname aan volwassenenonderwijs



Bron: Eigen berekeningen op basis van de Arbeidskrachtenenquête van Eurostat 2010 en 2020.

Opm.: De variabelen hebben betrekking op de populatie van werkende volwassenen, leeftijd 25-64 jaar.

Dimensies van ongelijkheid



Bron: Eigen berekeningen op basis van de Arbeidskrachtenenquête van Eurostat 2010 en 2020.

Opm.: Variabelen voor laagopgeleiden verwijzen naar de populatie van werkende volwassenen, leeftijd 25-64 jaar, ISCED-niveaus 0-2; variabelen voor hoogopgeleiden verwijzen naar de gehele populatie, leeftijd 25-64 jaar, ISCED-niveaus 5-6.

Het ecosysteem van levenslang leren

Het **ecosysteem** van actoren die betrokken zijn bij volwassenenonderwijs in België is uitgebreid, want het omvat een brede waaier aan publieke en private instanties en organisaties die actief zijn op verschillende niveaus en in verschillende geografische gebieden. Het gaat onder meer om de overheid, sociale partners, sectorfondsen, aanbieders van onderwijs en opleidingen, werkgevers en werknemers (Buysse, 2020). De sociale partners en de sectorfondsen spelen een sleutelrol bij levenslang leren, en dit wordt ook erkend door alle andere actoren in het ecosysteem, en door academici en deskundigen. Als het aankomt op informatieverstrekking over de financiering van het volwassenenonderwijs, geven werknemers aan dat ze dergelijke informatie het liefst ontvangen van hun werkgever, de openbare dienst voor arbeidsvoorziening of de overheid (DWSE, 2022b).

Sectorfondsen worden gezamenlijk beheerd door vakbonden en werkgeversorganisaties, en worden deels gefinancierd door de overheid en deels uit de verplichte bijdragen van werknemers en ondernemingen. Het hoofddoel is ervoor te zorgen dat er voldoende en goed opgeleide werknemers in de betreffende sector werken. Om dit te bereiken, ontplooiën sectorfondsen een aantal activiteiten, zoals het organiseren van opleidingsactiviteiten, het geven van coaching, het ontwikkelen van competentieprofielen, het bijdragen aan de prognose van de vaardigheidsbehoeften, het controleren van de kwaliteit van de opleidingen en het verstrekken van financiering. Momenteel zijn er bijna 50 sectorfondsen.

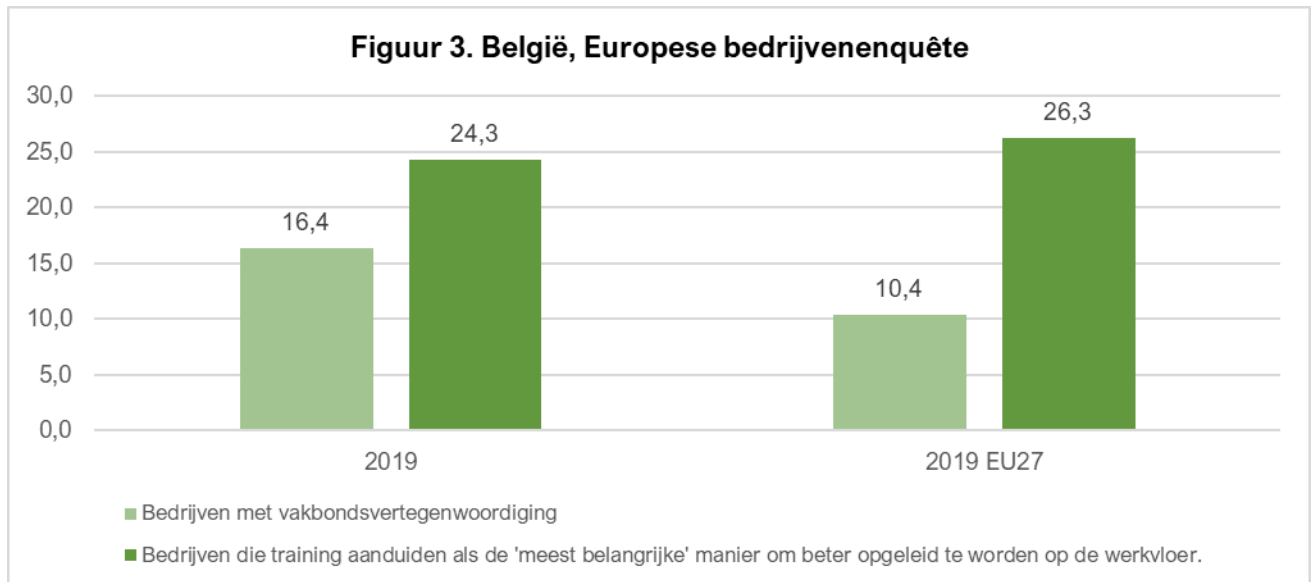
De Belgische arbeidsverhoudingen zijn geworteld in een traditie van sociaal partnerschap, dat wordt gekenmerkt door **sterke sociale partnerorganisaties** die coöperatief van aard zijn en een geïntegreerde/gecoördineerde onderhandelingsstijl hanteren, en door een sterk geïnstitutionaliseerd systeem van sociale dialoog (Vandaele, 2023). De collectieve onderhandelingen vinden voornamelijk plaats op sectorniveau. Zowel de vakbondsdichtheid als de graad van werkgeversorganisaties is hoog.

Wat levenslang leren betreft, dragen de sociale partners bij aan de bepaling van het opleidingssysteem en helpen ze het opleidingsbeleid op sector- en ondernemingsniveau vormgeven (OESO, 2019). Op die manier spelen de sociale partners een centrale rol bij het wegwerken van belemmeringen voor volwassenenonderwijs die zich zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde voordoen. Dit gebeurt op verschillende manieren, bijvoorbeeld via de ondernemingsraad en de gezondheids- en veiligheidscommissie (bv. informatie delen, prioriteiten stellen), door collectieve arbeidsovereenkomsten af te sluiten, door een positieve leercultuur te bevorderen en belemmeringen voor levenslang leren te helpen aanpakken, enz. Uit gegevens van de Europese bedrijvenenquête van 2019 blijkt dat het aandeel van de werknemers die tijdens de werkuren aan een opleiding hebben deelgenomen en het aandeel van de werknemers die aan een praktijkopleiding (on-the-job-training) gegeven door een meer ervaren collega hebben deelgenomen, hoger was in een context met vakbondsafvaardiging dan in een context zonder.

Tegelijkertijd blijkt uit een enquête onder werknemersvertegenwoordigers die in België werken dat 40% van hen weinig of niets te zeggen heeft over het opleidingsbeleid op hun

werkplek, terwijl 80% er meer bij betrokken wil zijn (VIVO, 2022).² Bovendien ziet 60% van de ondervraagde werknemersvertegenwoordigers voor zichzelf een rol weggelegd in het bevorderen van levenslang leren, en is meer dan 90% overtuigd van het toenemende belang ervan.

Bedrijven, vakbondsvertegenwoordiging en het belang van opleiding



Bron: Eigen berekeningen op basis van de dataset van de Europese bedrijvenenquête 2019.

België is een federale staat die uit taalgemeenschappen en geografische gewesten bestaat, die elk bevoegdheden en verantwoordelijkheden hebben voor verschillende domeinen. Levenslang leren valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeenschappen en gewesten. Daarom wordt in het nationale verslag en in het vervolg van deze beleidsnota de situatie in Vlaanderen besproken. De verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden over bestuursniveaus brengt uitdagingen met zich mee voor levenslang leren.

² De resultaten zijn gebaseerd op enquêtegegevens van de Vrije Universiteit Brussel. De achtergrond van de werknemersvertegenwoordigers die de enquête hebben ingevuld, is niet gespecificeerd. De resultaten kunnen dus afkomstig zijn van vertegenwoordigers uit verschillende sectoren, maar het is ook mogelijk dat ze beperkt zijn tot de twee sectoren die betrokken zijn bij het project van het Europees Sociaal Fonds waaraan deze publicatie een bijdrage levert.

Inclusief volwassenenonderwijs, arbeidsverhoudingen en sociale dialoog: Belangrijkste conclusies uit het nationale verslag³

Beleid met betrekking tot levenslang leren

- Levenslang leren staat hoog op de agenda van beleidsmakers in Vlaanderen, zoals blijkt uit het grote aantal beleidsdocumenten over dit onderwerp, en de brede waaier aan acties, initiatieven en maatregelen van de overheid. In het *regeerakkoord 2019-2024* van de Vlaamse regering wordt levenslang leren als een kernthema aangemerkt, en worden verschillende stappen uiteengezet om tot een leercultuur te komen: het opzetten van een *platform voor levenslang leren*, het oprichten van een expertisecentrum rond innovatieve leertrajecten, het uitrollen van een beleidshervorming rond opleidingsprikkels, en andere (Vlaamse overheid, Departement Kanselarij en Bestuur, 2019). Dit weerspiegelt de nota *Visie 2050* uit 2016, waarin al werd gewezen op de noodzaak om een leercultuur in Vlaanderen te bevorderen (Vlaamse Regering, 2016). Er wordt ook een sterke nadruk gelegd op levenslang leren in het VESOC-akkoord van 2020, *Alle hens aan dek*, dat werd gesloten tussen vakbonden en werkgeversorganisaties in samenspraak met de Vlaamse Regering (Vlaamse overheid, g.d.).
- In 2020 werd een *partnerschap voor levenslang leren opgezet*, waarin vertegenwoordigers van verschillende publieke en private instanties zijn opgenomen. Het partnerschap heeft een *actieplan voor levenslang leren ontwikkeld. Koers zetten naar een lerend Vlaanderen* met zeven vlaggenschipdoelstellingen, die elk bestaan uit een reeks acties die levenslang leren een impuls moeten geven:
 - 1) een kennisagenda voor levenslang leren;
 - 2) een opgedeelde mobilisatiestrategie;
 - 3) onderzoek naar een persoonsgericht gebruik van Vlaamse prikkels voor levenslang leren;
 - 4) één enkel Vlaams strategisch competentieprogramma;
 - 5) begeleiding en ondersteuning voor levenslang leren, met flankerend beleid;
 - 6) begeleiding en ondersteuning voor dienstverleners; en
 - 7) versterkte partnerschappen voor toekomstgericht leren (DWSE, 2021).
- De Vlaamse overheid biedt drie belangrijke prikkels voor opleiding: (i) *educatief verlof*, waarbij werknemers het recht krijgen om met behoud van loon afwezig te zijn op het werk voor opleiding, aangezien de werkgever deze uren vergoed krijgt van de Vlaamse overheid; (ii) *opleidingskrediet*, waarbij werknemers een bijkomende premie krijgen van de Vlaamse overheid, wanneer ze tijd nemen om

³ Het nationale verslag is gebaseerd op deskresearch, waaronder een overzicht van recente academische en grijze literatuur, raadpleging van beschikbare gegevensbronnen, en interviews en een rondetafelgesprek met deskundigen, belanghebbenden, sociale partners, ondernemingen en werknemers. Een diepgaande analyse richt zich op de automobielsector.

een opleiding te volgen; en (iii) *opleidingscheques*, dit is een digitale vorm van financiële ondersteuning (125 euro) waarmee werknemers hun persoonlijke aandeel in de directe kosten van een opleiding kunnen betalen (DWSE, 2022a). Deze opleidingsprikkels zijn echter niet zeer goed gekend. Wanneer werknemers en werkzoekenden in de bevolkingsenquête van 2021 werd gevraagd naar opleidingsprikkels, waren de meesten niet in staat spontaan één enkele opleidingsprikkel te noemen; 71% had er nog nooit gebruik van gemaakt (DWSE, 2022b).

- De *Arbeidsdeal* van 2022, die op federaal niveau werd aangenomen, bevat verschillende bepalingen over opleiding, die bij wet werden vastgelegd. Bedrijven met meer dan 20 werknemers moeten elk jaar vóór 31 maart een opleidingsplan opstellen, met bijzondere aandacht voor risicogroepen zoals oudere werknemers en werknemers met een beperking, en voor knelpuntberoepen in de sector waartoe de onderneming behoort. Ondernemingen met minstens 20 werknemers moeten vier opleidingsdagen per jaar en per voltijdse werknemer voorzien. In 2024 worden dit vijf dagen.

In overeenstemming met de **doelstellingen** van de Europese Commissie en de Belgische federale regering streeft de Vlaamse regering naar een jaarlijks *deelnemingspercentage aan opleidingen* van 60% van alle volwassenen tegen 2030 (DWSE, 2021). Uit de beschikbare gegevens blijkt echter dat Vlaanderen nog een lange weg af te leggen heeft om deze doelstelling te bereiken. In 2021 nam slechts 11,2% van de Vlaamse werknemers tussen 25 en 64 jaar deel aan een opleiding tijdens de referentieperiode van vier weken. Dit aandeel stijgt tot ongeveer één op vier voor een referentieperiode van 12 maanden. Niettemin ligt dit cijfer nog steeds ver onder het streefcijfer. Net als in andere EU-lidstaten is een belangrijke problematiek dat de groepen die er het meest baat bij hebben het minst deelnemen aan volwassenenonderwijs: laagopgeleide werknemers, oudere werknemers en werknemers met een migratieachtergrond of uit etnische minderheidsgroepen. Bovendien blijkt uit verschillende studies dat vooral arbeiders en werknemers met een meer operationele of ondersteunende functie minder opleidingsmogelijkheden hebben (VIVO, 2022).

Uit gegevens van de bedrijvenenquête blijkt dat 62,6% van de deelnemende ondernemingen in 2021 een of andere vorm⁴ van opleiding heeft aangeboden (SERV - Stichting Innovatie & Werk, 2022). Als een onderneming opleidingen aanbood, kreeg gemiddeld 63,8% van de werknemers een opleiding (SERV - Stichting Innovatie & Werk, 2022). Wanneer de gegevens over de aangeboden opleidingen en het aandeel van de werknemers die een opleidingen hebben gevolgd, worden samengevoegd, is het duidelijk dat 37,4% van de ondernemingen geen opleidingen aanbiedt; bij 21,4% van de ondernemingen minder dan 50% van de werknemers een opleiding volgt; en bij 41,2% van de ondernemingen meer dan 50% van de werknemers een opleiding volgt (SERV - Stichting Innovatie & Werk, 2022).

⁴ In het onderzoek werd de volgende opleidingsclassificatie gebruikt: *gewone opleiding*, gedefinieerd als onderwijs, opleiding of een cursus binnen de onderneming die van tevoren was gepland en ten minste gedeeltelijk door de werkgever werd betaald; *on-the-job training*, gedefinieerd als geplande perioden van begeleiding op de werkvloer of in de werksituatie (terwijl men aan het werk is); en *e-learning*, gedefinieerd als een online-opleiding of een opleiding op een computer.

Drempels voor deelname aan levenslang leren

Drempels voor werknemers

- In het Vlaams actieplan voor levenslang leren worden vier soorten drempels voor levenslang leren aangemerkt, die ook in de literatuur beschreven zijn en die allemaal een rol spelen in Vlaanderen: (i) *dispositionele drempels*, (ii) *institutionele drempels*, (iii) *situationele drempels* en (iv) *informationele drempels* (DWSE, 2021). Situationele en dispositionele drempels blijken bijzonder moeilijk aan te pakken, zelfs met maatregelen die er rechtstreeks op gericht zijn. Situationele drempels zijn drempels die verband houden met iemands persoonlijke of professionele situatie, bijvoorbeeld tijdgebrek. Dispositionele drempels verwijzen naar de kenmerken, houdingen, percepties en ervaringen die iemand heeft met betrekking tot leren, bv. een slechte eerdere leerervaring.
- Het actieplan benadrukt verder dat mensen in Vlaanderen over het algemeen niet of nauwelijks geneigd zijn om (bij)scholing te volgen (DWSE, 2021). Uit de AES-gegevens van 2016 blijkt bijvoorbeeld dat 34,6% van de werkende Vlaamse respondenten (25-64 jaar) die tijdens de referentieperiode niet deelnamen aan een opleiding, dit ook niet wensten (Steunpunt Werk op basis van Eurostat/Statbel - AES, 2023). Van deze respondenten gaf 21% aan er geen behoefte aan te hebben en 3,2% ondervond een belemmering.

Drempels voor ondernemingen

- De meeste ondernemingen bieden hun werknemers opleidingen aan, maar er zijn organisaties waar dit niet het geval is, om verschillende redenen. Naast drempels zoals *financiële en alternatieve kosten*, *marktfalen*, een *gebrek aan informatie* en *ontoereikende opleidingsmogelijkheden*, melden sommige ondernemingen dat ze *geen behoefte hebben aan opleiding* omdat de beschikbare vaardigheden volstaan voor het uit te voeren werk (Statbel, 2022).
- Vooral kleinere ondernemingen worden geconfronteerd met uitdagingen bij het aanbieden van opleidingen aan hun werknemers (Baiocco et al., 2020).

Belangrijkste conclusies uit de Belgische casestudy

Uit de Belgische casestudy komt het beeld naar voren dat alle belanghebbenden zich in sterke mate bewust zijn van de noodzaak om te investeren in levenslang leren, en om levenslang leren te bevorderen bij zowel werkgevers als werknemers. Ook is er sprake van een goed inzicht in de drempels voor deelname aan levenslang leren. Hoewel dit bewustzijn heeft geleid tot een grote verscheidenheid aan acties, initiatieven, plannen en concrete maatregelen, blijft de deelname aan levenslang leren te laag en blijken sommige groepen werkgevers en werknemers uit de boot te vallen. Aan werkgeverszijde gaat het vooral om kleinere organisaties. Aan werknemerszijde stellen we vooral bij laagopgeleide werknemers, werknemers met een migratieachtergrond en oudere werknemers een zeer laag deelnemingspercentage vast. Wat vooral zorgwekkend is, is dat er ondanks alle inspanningen zeer weinig vooruitgang is geboekt bij het optrekken van het deelnemingspercentage. Dit probleem wordt vaak toegeschreven aan het gebrek aan een goede leercultuur in Vlaanderen. Om dit te veranderen, zijn inspanningen nodig van alle belanghebbenden.

Inzichten uit de automobielsector

In 2019 heeft de Commissie **verbonden, schone en autonome voertuigen** aangemerkt als een van de zes belangrijkste strategische waardeketens voor Europa⁵. Deze keuze werd ingegeven door het economische belang van de sector, wat zijn bijdrage aan het bbp en de werkgelegenheid betreft, maar ook door zijn bredere maatschappelijke en milieueffecten. Het nationale verslag voor België geeft een diepgaande analyse van de automobielsector, met bijzondere aandacht voor levenslang leren.

De automobielsector heeft een lange geschiedenis in België, en is steeds een belangrijke economische sector geweest (Agoria, g.d.; Febiac, g.d.). De sector wordt sterk beïnvloed door wereldwijde megatrends zoals globalisering en technologische veranderingen, die een invloed hebben op de vaardigheidsvereisten. De automobielsector heeft dringend behoefte aan werknemers met STEM- en technische profielen. Levenslang leren is een belangrijk thema voor de sector.

Naast vakbonden en werkgeversorganisaties op sectorniveau, zijn er verschillende sectorfondsen waarop ondernemingen en werknemers in deze sector een beroep kunnen doen (zoals Educam en Agoria). Heel wat grote ondernemingen hebben ook een eigen opleidingsacademie, wat de drempels voor deelname aan opleidingen verlaagt en sommige belemmeringen helpt wegnemen. Niettemin waarschuwen sommige belanghebbenden voor de overdraagbaarheid van de verworven vaardigheden en voor het feit dat arbeiders nog steeds uitgesloten kunnen worden.

Voor de automobielsector en aanverwante sectoren werd een *sectorconvenant* afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de sociale partners op sectorniveau voor 2023-2025. Naast de hoofdovereenkomst werden twee addenda toegevoegd: één over duaal leren en één over diversiteit en inclusie. Met het convenant verbindt het sectorfonds Educam zich tot een reeks 'resultaatverplichtingen', zoals het aanbieden van opleidingsmogelijkheden op maat van de sector (gemeten als een toename van 5 % van het aantal opleidingsuren ten opzichte van 2021). Om deze verbintenissen na te komen, moet een actieplan worden opgesteld dat verschillende thematische gebieden bestrijkt. Voorbeelden hiervan zijn de afstemming tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, het behoud van werknemers, levenslang leren en competentiebeleid.

Aanbevelingen uit het nationale rapport

Voortbouwend op de inzichten uit de literatuur, de beschikbare gegevens en het veldwerk formuleren we een aantal aanbevelingen om levenslang leren in Vlaanderen een impuls te geven:

1) Iedereen toegang geven tot opleidingen van hoge kwaliteit

Naast het voortzetten van de inspanningen om de deelname aan levenslang leren te verhogen en het bijhouden van de vooruitgang aan de hand van het aantal georganiseerde opleidingen en het aantal deelnemers, moet ook de *kwaliteit van de opleidingen* een prioriteit zijn. Er moeten kwaliteitsbeoordelingen worden uitgevoerd en de bevindingen daarvan moeten op een geaggregeerd niveau beschikbaar worden gesteld voor evaluatiedoeleinden. Niet alleen de sectorfondsen en

⁵ <https://www.earto.eu/wp-content/uploads/Strategic-Value-Chains-factsheet.pdf>

opleidingsacademies of -afdelingen, maar ook werknemersvertegenwoordigers kunnen een rol spelen om inzichten te verzamelen op microniveau, terwijl een organisatie zoals de SERV of Steunpunt Werk de opdracht zou kunnen krijgen om een geaggregeerd kwaliteitsrapport te schrijven. Kwaliteitsbeoordelingen zijn nodig om de overdraagbaarheid van opleidingen te verbeteren: zijn werknemers die een specifieke opleiding volgen op lange termijn daadwerkelijk beter af?

2) De validatie van leren op de werkplek (on-the-job learning) ondersteunen

In België zijn niet-formeel en informeel leren de belangrijkste leervormen die we terugvinden in de werkcontext, vooral voor bepaalde groepen werknemers, en beide vormen nemen toe. Toch wordt leren op de werkplek meestal niet erkend of geregistreerd, wat het moeilijk maakt om de op deze manier verworven kennis, vaardigheden en attitudes te valideren. Er zijn verdere inspanningen nodig om het registreren, erkennen en valideren van leren op de werkplek te ondersteunen, bijvoorbeeld door officiële beroepskwalificaties uit te geven.

3) Op zoek gaan naar een beter gebruik van digitale tools

Digitalisering heeft een invloed op banen en de competenties die daarvoor nodig zijn, maar de invloed van digitalisering is ook merkbaar in de tools die ontwikkeld worden om volwassenenonderwijs in Vlaanderen te stimuleren. Op dit moment lijkt er echter sprake te zijn van enige overlap in de tools die worden ontwikkeld, waardoor belangrijke informatie versnipperd raakt en moeilijk te vinden is voor zowel ondernemingen als werknemers. Betere coördinatie en samenwerking zou nuttig zijn in dit verband. Een aanverwant punt is dat inspanningen verder moeten worden gericht op het verbeteren van de digitale geletterdheid. Deze taak kan worden opgenomen door verschillende partners (overheid, vakbonden, sectorfondsen of ondernemingen), afhankelijk van wie de tool heeft ontwikkeld en wie het doelpubliek is.

4) De leercultuur verbeteren

Tot slot, aangezien de kwestie van een slechte leercultuur bijzonder prangend lijkt in Vlaanderen, is het van cruciaal belang om te investeren in de verbetering van die leercultuur bij alle actoren en op alle niveaus. Dit omvat het verstrekken van voorlichting aan ondernemingen over de redenen waarom levenslang leren belangrijk is en wat de voordelen voor hen zijn op korte en langere termijn, evenals het vergroten van hun capaciteit om opleidingen aan te bieden en een stimulerende omgeving te creëren. Wie niet gemotiveerd is om te leren, is soms niet goed in staat de eigen opleidingsbehoeften in te schatten, of wijst op externe factoren (bv. opleiding wordt gevolgd omdat men daartoe verplicht is), dus ook deze kwestie vereist aandacht.

Referenties

Agoria (n.d.). Flanders' automotive industry: talent and innovation at the wheel. Available at: <https://www.flandersinvestmentandtrade.com/invest/en/sectors/automotive-industry> (Accessed July 2023).

Baiocco, S., Simonelli, F. and Westhoff, L. (2020). *Study on mapping opportunities and challenges for micro and small enterprises in offering their employees up- or re-skilling opportunities*, Final Report, Vol. 1. Study at the request of the European Commission. Available at: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/study-on-up-and-re-skilling-in-micro-and-small-enterprises/> (Accessed July 2023).

Buysse, L. (2020). 'Levenslang leren: naar een ambitieus beleid en sterk partnerschap', *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), pp.188-195.

Dekocker, V. (2023). *Aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt: 'Knelpuntberoepen? Spreek maar over een knelpunteconomie'*. Interview (VRT / Radio 1), 9 August 2023. Available at: <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/08/09/knelpunteconomie/> (Accessed August 2023).

Department of Work and Social Economy (DWSE) (2021). *Action plan on lifelong learning: Setting sail for a learning Flanders*. Available at: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/action-plan-on-lifelong-learning-setting-sail-for-a-learning-flanders> (Accessed April 2023).

Department of Work and Social Economy (DWSE) (2022a). Vlaamse opleidingsincentives [brochure, October]. Available at: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaamse-opleidingsincentives> (Accessed April 2023).

Department of Work and Social Economy (DWSE) (2022b). 'Bevolkingsbevraging 2021: bekendheid Vlaamse opleidingsincentives', Kennisplatform DWSE, 10 January. Available at: <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie/nieuws/bevolkingsbevraging-2021-bekendheid-vlaamse-opleidingsincentives> (Accessed April 2023).

European Company Survey (ECS) (2019), Fourth edition, launched by Eurofound and Cedefop. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2019/european-company-survey-2019> (Accessed July 2023).

Febiac (n.d.). Automotive, a valuable future industry for Belgium and Luxembourg. Available at: <https://askoto.be/en> (Accessed July 2023).

Flanders Department of Chancellery and Administration (2019). *Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024* [coalition agreement, October]. Available at: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024> (Accessed: April 2023).

Flemish Government (n.d.). *Alle hens aan dek*. Available at: <https://www.vlaanderen.be/alle-hens-aan-dek> (Accessed April 2023).

Flemish Government (2016). *Visie 2050. Een langetermijnstrategie voor Vlaanderen* [policy document, March]. Available at: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/visie-2050-een-langetermijnstrategie-voor-vlaanderen> (Accessed April 2023).

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2023). *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten – Juli 2023*. Available at: <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2023> (Accessed April 2023).

OECD (2019). *Getting Skills Right: Making adult learning work in social partnership*. Available at: <https://www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf> (Accessed April 2023).

Statbel (2022). De helft van de werknemers volgde een voortgezette beroepsopleiding. Available at: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/voortgezette-opleidingen#news> (Accessed April 2023).

Steunpunt Werk (n.d.) *Mismatch*. Available at: <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/mismatch> (Accessed August 2023).

Steunpunt Werk based on Eurostat/Statbel – AES (2023). Motivatie en drempels om te leren [graph]. Available at: <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/levenslangleren/motivatatie-en-drempels-om-te-leren> (Accessed April 2023).

Social and Economic Council of Flanders (SERV) – Stichting Innovatie & Arbeid. (2022). *Ondernemersenquête. Competentiegericht ondernemen in 2021*. Available at: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/ondernemersenquête-competentiegericht-ondernemen-in-2021> (Accessed April 2023).

Vandaele, K. (2023). 'Belgium: Trade unions coping with workplace fissuring and opposing wage moderation in a tottering political system', in Waddington, J., Müller, T., and Vandaele, K. (eds) *Trade unions in the European Union*. Peter Lang, pp.131-182.

VIVO (2022). Meer en beter opleidingen: Samen met de werknemersvertegenwoordigers [a guide for employers and HR professionals, written in the context of the ESF-project '21+21 – leren inclusief']. Available at: <https://www.vivosocialprofit.org/tools/meer-en-beter-opleiden-samen-met-de-werknemersvertegenwoordigers> (Accessed June 2023).

Zwysen, W. (2023). Labour shortages – Turning away from bad jobs. *ETUI Policy Brief 2023.03*. Available at: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-04/Labour%20shortages-turning%20away%20from%20bad%20jobs_2023.pdf (Accessed August 2023).