

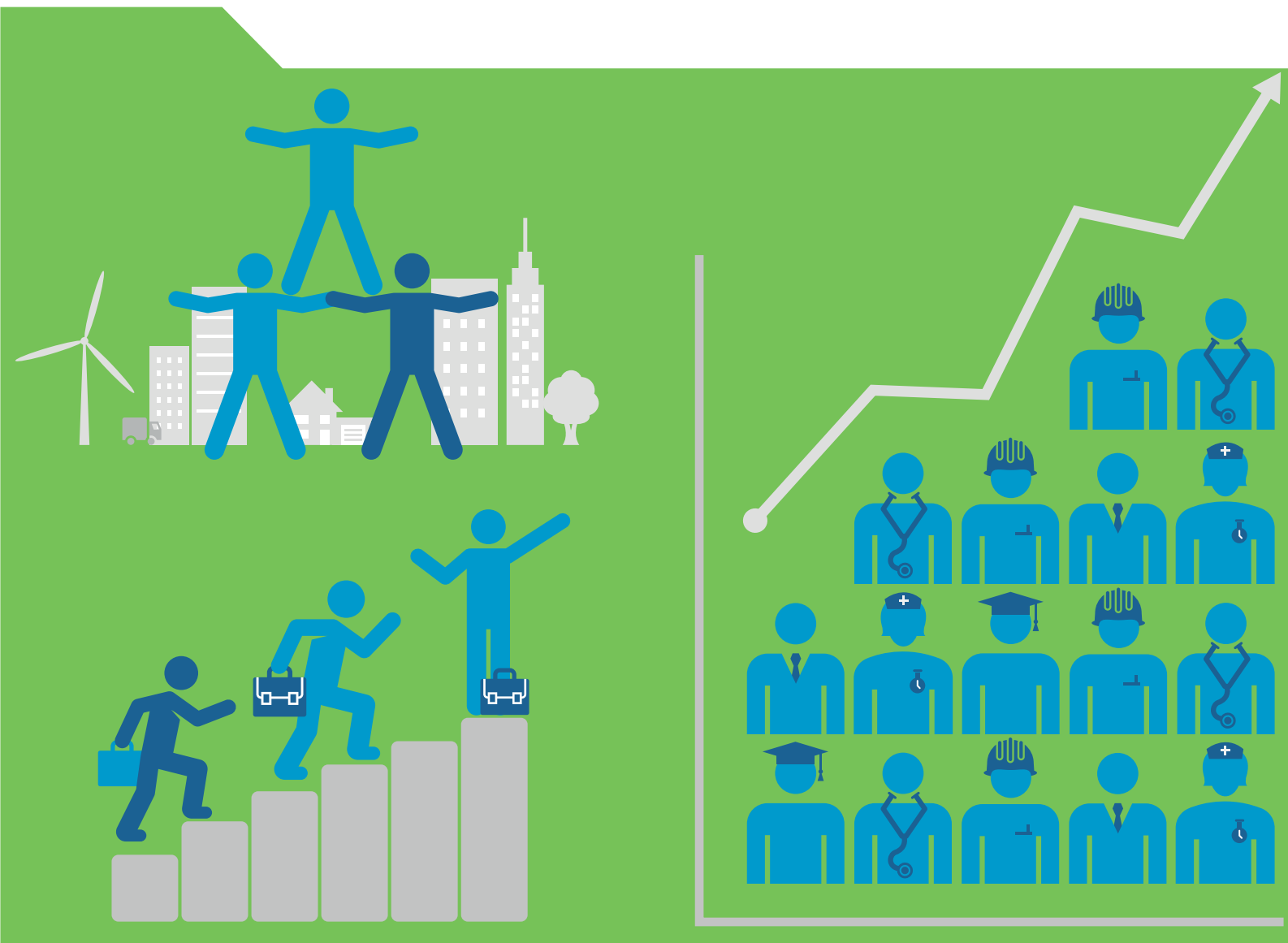


OESO Skills Studies

OESO Skills Strategie Vlaanderen

EVALUATIE EN AANBEVELINGEN

Managementsamenvatting



OESO SKILLS STUDIES

OESO Skills Strategie Vlaanderen

EVALUATIE EN AANBEVELINGEN

Managementsamenvatting



Deze publicatie is gemaakt onder de verantwoordelijkheid van de Secretaris-Generaal van de OESO. De gepresenteerde opinies en argumenten in deze publicatie reflecteren niet noodzakelijk de officiële visies van OESO-lidstaten.

Dit document, als ook de hierin gepresenteerde data en kaarten, zijn zonder vooringenomenheid over de status en soevereiniteit van grondgebieden, de afbakening van internationale grenzen en namen van gebieden, steden en landstreken.

Gelieve deze publicatie te vermelden als:

OECD (2019), *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris,

<https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>.

ISBN 978-92-64-30978-4 (print)

ISBN 978-92-64-30979-1 (PDF)

Series: OECD Skills Studies

ISSN 2307-8723 (print)

ISSN 2307-8731 (online)

Deze vertaling werd uitgevoerd in opdracht van de OESO. Bij tegenstrijdigheden tussen het oorspronkelijke werk en de vertaling wordt uitsluitend de tekst van het oorspronkelijke werk als geldig beschouwd.

Corrigenda voor publicaties van de OESO zijn online te vinden: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD 2019

U kunt OECD-inhoud kopiëren, downloaden of afdrucken voor eigen gebruik, en u kunt fragmenten opnemen uit OESO-publicaties, databases en multimediate producten in uw eigen documenten, presentaties, blogs, websites en lesmateriaal, gegeven dat geschikte aanduiding van de OESO als bron en eigenaar van het auteursrecht wordt gepresenteerd. Alle verzoeken voor openbaar of commercieel gebruik en vertaalrechten moet worden ingediend bij rights@oecd.org. Verzoeken voor toestemming voor het delen van dit materiaal voor openbaar of commercieel gebruik, moeten rechtstreeks worden gericht aan de Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.

Managementsamenvatting

Vlaanderen presteert goed op talrijke competentiegebieden: de jeugd heeft hoge competentieniveaus, een groot deel van de bevolking heeft hoger onderwijs genoten en de competentieniveaus van volwassenen liggen boven het OESO-gemiddelde. In de meeste Vlaamse bedrijven werkt men met praktijken die hoge prestaties bevorderen en die het gebruik van competenties stimuleren. Er bestaan talrijke regelingen voor goed bestuur om de coördinatie en de samenwerking inzake levenslang leren tussen departementen en regeringsniveaus en met alle betrokken partijen te ondersteunen. Financiële stimulansen voor levenslang leren helpen om de lasten voor burgers en werkgevers te verlagen, de kosten beter te verdelen en onder-investering te verminderen. Toekomstig succes voor Vlaanderen zal afhangen van de beleidskeuzes die Vlaanderen vandaag maakt.

De krapte op de arbeidsmarkt in Vlaanderen resulteert in toenemende mate in competentie tekorten. Er zijn vooral hardnekkige tekorten in technische en wetenschappelijke beroepen ten gevolge van een laag aantal afgestudeerden in wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM), maar ook voor de gezondheidszorg en onderwijssectoren zijn in Vlaanderen onvoldoende relevante competenties aanwezig. Door de krimpende beroepsbevolking wordt het aanpakken van deze tekorten op de arbeidsmarkt bovendien een steeds grotere uitdaging.

De daling in het aandeel Vlamingen op arbeidsleeftijd vermindert de bijdrage van arbeid aan economische groei. Het gevolg is dat de groei van arbeidsproductiviteit een belangrijkere drijver van economische groei zal zijn in de toekomst. Voor Vlaanderen zal dit resulteren in toenemende druk om jongeren te voorzien van sterke competenties, volwassen mogelijkheden te bieden om competenties te upgraden en te updaten, en volwassen volledig en effectief hun competenties te laten gebruiken op het werk.

Tegelijkertijd zullen technologische ontwikkelingen werkplekken transformeren en de benodigde competenties voor beroepen veranderen. Recent OESO-onderzoek op basis van het Onderzoek naar Competenties van Volwassenen (PIAAC) laat zien dat grote aantallen werknemers in Vlaanderen jobs hebben met een hoog risico om geautomatiseerd te worden. Sommige jobs zullen verdwijnen, terwijl voor andere jobs de taken significant zullen wijzigen.

Vlaanderen moet een cultuur van levenslang leren bevorderen om ervoor te zorgen dat de bevolking de juiste competenties zal ontwikkelen om te gedijen in een wereld gekarakteriseerd door verandering. Sterke basiscompetenties maken de bevolking weerbaarder tegen veranderingen in de gevraagde competenties. Digitale en andere 21ste-eeuwse competenties – met inbegrip van kritisch denken, communicatievaardigheden, aanpasbaarheid en verantwoordelijkheid – zullen nog belangrijker worden voor volwassenen, zowel in het dagelijkse leven als op het werk.

Er is nood aan een uitgebreide visie op leren door volwassenen die samenwerking binnen de overheid en met stakeholders stimuleert. Vlaanderen heeft al een ambitieuze langetermijnvisie voor de toekomst genaamd “Visie 2050: een langetermijnstrategie voor

Vlaanderen”, waar het plan voor het “creëren van welvaart en welzijn op een slimme, innovatieve en duurzame manier in een sociaal, open, veerkrachtig en internationaal Vlaanderen, waarin iedereen meetelt” wordt beschreven. Ook de Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen (SERV) en de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), die beiden relevante belanghebbenden vertegenwoordigen, uitten reeds hun krachtige steun en inzet voor betere competenties op lange termijn.

Samenwerking tussen de OESO en Vlaanderen voor het Skills strategie project

Het project voor een nationale skills strategie in Vlaanderen werd gelanceerd tijdens de High Level Startmeeting over de skills strategie in Brussel in januari 2018, in aanwezigheid van de Vlaamse minister en vertegenwoordigers van het departement Werk en Sociale Economie, het kabinet en het departement Onderwijs en Vorming, het departement Economie, Wetenschap en Innovatie, het departement Financiën en Begroting, SERV, VLOR, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), het Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen en de Europese Commissie.

In mei en september 2018 vonden er twee workshops plaats die een breed scala aan belanghebbenden samenbrachten, waaronder vakbonden, werkgevers, sectorale opleidingsverstrekkers, onderwijsinstellingen, academici en vertegenwoordigers van de regering. Ook waren er bilaterale vergaderingen met belanghebbenden en deskundigen en werden diverse praktijkvoorbeelden bezocht. Dit proces verstrekte input en gaf vorm aan de aanbevelingen vermeld in het rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen”.

De competenties van volwassen verbeteren is belangrijk om groei en welzijn in Vlaanderen te stimuleren

De OESO en de Vlaamse overheid identificeerden de volgende vijf thema's als prioriteiten: 1) een leercultuur ontwikkelen, 2) competenties beter matchen met de arbeidsmarkt, 3) competenties beter inzetten op de werkvloer, 4) de organisatie van levenslang leren voor volwassenen versterken en 5) de financiering van volwasseneducatie verbeteren.

Een leercultuur ontwikkelen

Het bevorderen van een leercultuur en leren door volwassenen zijn prioriteiten voor Vlaanderen, geformuleerd in Visie 2050. De deelname aan levenslang leren is in Vlaanderen ongeveer gemiddeld in vergelijking met andere OESO-landen. Sommige groepen met de grootste behoefte aan bijscholing of omscholing blijven achter, zoals laaggeschoolden, oudere werknemers, werknemers in flexibele tewerkstellingsvormen en immigranten. Een sterke leercultuur is absoluut noodzakelijk als Vlaanderen ervoor wil zorgen dat iedereen bereid is om zijn bestaande competenties bij te spijkeren of nieuwe competenties te verwerven, om zich aan nieuwe uitdagingen en kansen aan te passen en te gedijen in een steeds complexer wordende wereld.

Aanbevelingen voor Vlaanderen:

1. De bevolking bewust maken van het belang van leren door volwassenen.
2. Leren door volwassenen inbedden in een aanpak van levenslange ontwikkeling.
3. Volwassenonderwijs toegankelijker en relevanter maken.

4. Aanbieders van levenslang leren omvormen tot lerende organisaties.
5. Het toegankelijke lesaanbod voor volwassenen in het hoger onderwijs uitbreiden.
6. Leren op de werkvloer uitbreiden in hogescholen, universiteiten en volwasseneneducatie.
7. Een samenwerkingsnetwerk opzetten om de beste praktijken voor het stimuleren van een leercultuur op de werkplek te identificeren en te verspreiden.

Competenties beter matchen met de arbeidsmarkt

Het onevenwicht tussen de vraag naar en het aanbod van competenties en de mismatches op de arbeidsmarkt zijn geldverslindend voor particulieren, bedrijven en de economie. De krappe arbeidsmarkt in Vlaanderen heeft bijgedragen tot toenemende tekorten in de afgelopen jaren, die vooral acuut zijn voor beroepen gerelateerd aan technische en wetenschappelijke activiteiten, informatie- en communicatietechnologie (ICT), gezondheidszorg en onderwijssectoren. Zowel hoog- als gemiddeld geschoolde beroepen vertonen vele openstaande vacatures. De langdurige werkloosheid blijft hoog en bijna de helft van de langdurig werklozen heeft geen secundair diploma behaald. Het verbeteren van deze verhoudingen tussen gevraagde en bestaande competenties kan leiden tot lagere personeelskosten, verbeterde arbeidsproductiviteit en een groter vermogen voor bedrijven om te innoveren en nieuwe technologieën in te voeren.

Aanbevelingen voor Vlaanderen:

8. De bevolking uitrusten met een evenwichtige competentieportefeuille.
9. Het onderwijssysteem beter laten inspelen op de veranderende vraag naar competenties.
10. Steun aan de evaluatie van competentiebehoeften en skills forecasting.
11. Bruggen slaan tussen leerloopbaanbegeleiding en loopbaanontwikkeling.
12. Werkgevers en potentiële gebruikers bewust maken van de *Erkenning van Verworven Competenties* (EVC).
13. Een beroep doen op sectorale trainingsfondsen om tekorten aan competenties aan te pakken.
14. Voorrang verlenen aan opleidingen voor werkzoekenden in veel gevraagde competenties, vooral als die werkzoekenden risico lopen op langdurige werkloosheid.

Competenties beter inzetten op de werkvloer

Traditionele beleidsbenaderingen inzake competenties richten zich vooral op de aanbodzijde, maar er wordt steeds vaker erkend dat er nauwer met bedrijven moet worden samengewerkt om te kijken hoe competenties op de werkvloer beter gebruikt kunnen worden. Een betere inzet van competenties op de werkvloer wordt geassocieerd met hogere lonen en meer tevreden werknemers, terwijl bedrijven een hogere productiviteit en een lager verloop kennen. Vlaamse werknemers maken meestal goed gebruik van hun geletterdheid, maar het gebruik van rekenvaardigheid op de werkplek valt daarentegen onder het OESO-gemiddelde. Het gebruik van competenties wordt vaak gekoppeld aan de prevalentie van werkpraktijken die hoge prestaties bevorderen (HPWP). Hoewel HPWP's in Vlaanderen boven het OESO-gemiddelde liggen, kan er meer worden gedaan om bedrijven ertoe aan te zetten om kritisch na te denken over de inrichting van hun werkplekken, lonen beter af te stemmen op de complexiteit van de taken van het werk en de medewerkers te betrekken bij de organisatie van het werk en opleiding.

Aanbevelingen voor Vlaanderen:

15. De bevolking bewust maken van het belang van het gebruik van competenties op de werkplek.
16. Onderzoeken welke stimulansen werkgevers ertoe kunnen aansporen om hun werkplek te hervormen en managementopleidingen aan te moedigen, vooral bij kleine of middelgrote ondernemingen.
17. Flexibele loopbaanmobiliteit (bijvoorbeeld opwaarts, zijwaarts en neerwaarts) binnen sectoren en ondernemingen bevorderen.
18. Arbeidsomstandigheden en personeelspraktijken in bedrijven onderzoeken om te helpen vacatures in te vullen en mogelijke competentietekorten aan te pakken.

De organisatie van levenslang leren voor volwassenen versterken

Goed bestuur is belangrijk voor een doeltreffende werking van het systeem voor levenslang leren. Er is behoefte aan coördinatie binnen de regering tussen de verschillende departementen en overheidsniveaus, maar ook met de andere belanghebbenden. Een sterk verankerd goed bestuur helpt om beleidslacunes en -overlappingsen te minimaliseren, de kans op succes van een uitgerold beleid te verhogen, elkaars sterke punten maximaal te benutten en complementaire beleidsmaatregelen te creëren. Een globale aanpak op alle beleidsniveaus, waarbij alle relevante departementen en bestuursniveaus worden betrokken en de sociale partners worden ingeschakeld, zal essentieel zijn om deze visie te realiseren.

Aanbevelingen voor Vlaanderen:

19. Een alomvattende en concrete visie voor levenslang leren formuleren.
20. Samenhang en complementariteit tussen overheidsniveaus en -domeinen in levenslang leren bevorderen.
21. Plaatselijke gemeenschapsorganisaties ondersteunen om lokale netwerken van belanghebbenden die werken aan de verbetering van levenslang leren aan te moedigen, te faciliteren en te coördineren.
22. Een gemeenschappelijke database van kennis- en feitensmateriaal opzetten.

De financiering van levenslang leren verbeteren

Een sterk systeem voor levenslang leren vergt een adequate financiering, die wellicht dringender wordt naarmate automatisering en andere mondiale trends de op de arbeidsmarkt vereiste competenties steeds sneller veranderen. Vlaanderen biedt vele financiële prikkels om de kosten van leren door volwassenen te helpen spreiden onder particulieren, werkgevers en overheid, en om volwassenen toe te leiden naar opleidingen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Er wordt echter gevreesd dat de financiering van levenslang leren de groepen die er het grootste voordeel uit kunnen halen niet bereiken. Zo zijn laaggeschoolden en ouderen ondervertegenwoordigd in de aanvragen voor loopbaanbegeleiding en opleidingscheques en maken laagopgeleide volwassenen minder kans om in aanmerking te komen voor door de werkgever georganiseerde opleidingen.

Aanbevelingen voor Vlaanderen:

23. Alle bestaande financiële opleidingsstimulansen samensmelten in één enkel leeraccount.
24. Bestaande programma's uitbreiden om kansengroepen te bereiken met informatie, begeleiding en advies over opleidingen.

25. Opties verkennen om de overgang tussen jobs of tewerkstellingsstatuten financieel te ondersteunen.
26. Zorg ervoor dat opleidingsstimulansen flexibele vormen van training ondersteunen.

Hoofdstuk 1. Voornaamste inzichten en aanbevelingen

Dit hoofdstuk past het OESO-raamwerk voor skills strategieën toe om de kenmerken en prestaties van het Vlaamse competentiesysteem te evalueren. De bevindingen vormen de grondslag voor de identificatie, in samenspraak met het nationale projectteam, van de vijf voornaamste prioriteiten voor Vlaanderen. Dit hoofdstuk presenteert die prioriteiten en in het rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” wordt een diepgaande analyse van de uitdagingen en kansen, evenals concrete aanbevelingen voor alle prioriteiten beschreven. Bovendien geeft dit hoofdstuk een overzicht van de beleidscontext van het Vlaamse competentie-systeem en beschrijft het daarbij beleidsdoelen op lange termijn en recente en nieuwe hervormingen in verband met competenties en opleiding.

Algemene beoordeling

De huidige sociaaleconomische situatie in Vlaanderen wordt gekenmerkt door sterke prestaties in bijna alle internationaal vergelijkende prestatie-indicatoren. De Vlaamse economie heeft na de crisis kracht herwonnen en biedt op dit ogenblik een stevige basis voor sterke en stabiele groei. De economische groei versnelde de laatste jaren, met een jaarlijkse groei van meer dan 2%, en ook de arbeidsmarkt verbeterde (OESO, 2018^[1]). De Vlaamse bevolking geniet een hoge levensstandaard, met weinig ongelijkheid en hoge welvaartsniveaus op vele vlakken, zoals inkomen, evenwicht tussen werk en privéleven, gezondheid, onderwijs en maatschappelijke betrokkenheid (OESO, 2018^[2]).

In een voortdurend veranderende wereld kunnen talrijke ontwikkelingen dit positieve traject echter ondergraven. Omdat het huidige succes van Vlaanderen in grote mate het resultaat is van beleid en praktijken uit het verleden, zal het toekomstige succes van Vlaanderen afhangen van de keuzes die vandaag worden gemaakt om de huidige uitdagingen aan te gaan.

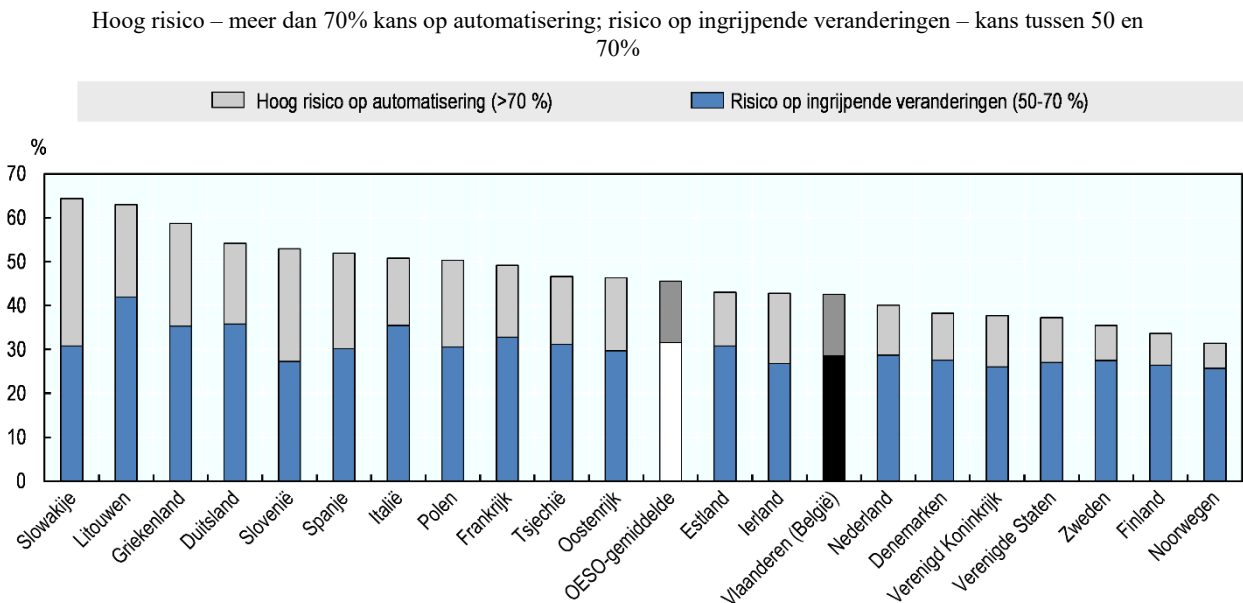
Een voorbeeld van een dergelijke uitdaging is het krimpende aandeel van de beroepsbevolking (OECD, 2018^[1]), waardoor het aandeel van het gebruik van arbeid in de economische groei vermindert. Daaruit volgt dat de groei van de productiviteit als motor van economische groei in de toekomst nog belangrijker zal worden. Dit zal leiden tot meer druk om de output van arbeidskrachten, die al hoog ligt in vergelijking tot de meeste OESO-landen, nog verder op te drijven.

Bovendien zullen digitale vernieuwingen, zoals “machine learning”, “big data” en artificiële intelligentie (AI), de aard van talrijke banen wijzigen en de manier waarop bepaalde taken worden uitgevoerd een nieuwe vorm geven. Een recente OESO-publicatie op basis van het PIAAC-onderzoek naar de competenties van volwassenen suggereert dat in Vlaanderen ongeveer 14% van de werknemers een hoog risico lopen dat hun baan geautomatiseerd zal worden en 29% aanzienlijke veranderingen in hun arbeidstaken kan verwachten ten gevolge van automatisering (Nedelkoska en Quintini, 2018^[3]) (zie Figuur 1.1). Er blijft echter veel onzekerheid over de impact van technologie op de competentiebehoeften voor verschillende banen.


De onzekerheid rondom technologische veranderingen wordt tevens versterkt door de voortdurende uitbreiding van internationale handel en mondiale waardeketens. Nieuwe technologieën en vrije handel bevorderden de opkomst van een geglobaliseerde wereld, die wordt gekenmerkt door de verdere internationale integratie van aanvoerketens en de internationale uitbesteding van bepaalde beroepen en taken. Zoals voor alle OESO-landen, heeft dit voor Vlaanderen een grote invloed gehad op de competitiviteit en het succes van verschillende economische sectoren en op de vraag naar arbeidskrachten en competenties op de arbeidsmarkt (OESO, 2017^[4]; OESO, 2017^[5]).

Deze en andere ontwikkelingen tonen aan dat competenties essentieel zijn voor de capaciteit van landen en mensen om te gedijen in een internationaal verbonden en snel veranderende wereld. Mensen zullen in toenemende mate hun competenties moeten bijwerken om nieuwe taken uit te voeren in hun bestaande jobs of nieuwe competenties moeten verwerven voor nieuwe jobs. Sterke basiscompetenties maken mensen veerkrachtiger om in te spelen op de continu veranderende competentiebehoeften. Daarnaast zullen ook digitale en andere 21ste-eeuwse competenties – met inbegrip van kritisch denken, communicatievaardigheden, aanpasbaarheid en verantwoordelijkheid – nog belangrijker worden voor volwassenen, zowel in het dagelijkse leven als op het werk.

Figuur 1.1. Verhouding van automatiseerbare banen per land, percentage van risicobanen volgens risicograad



Bron: Nedelkoska en Quintini (2018^[3]), Automation, skills use and training, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eca-en>.

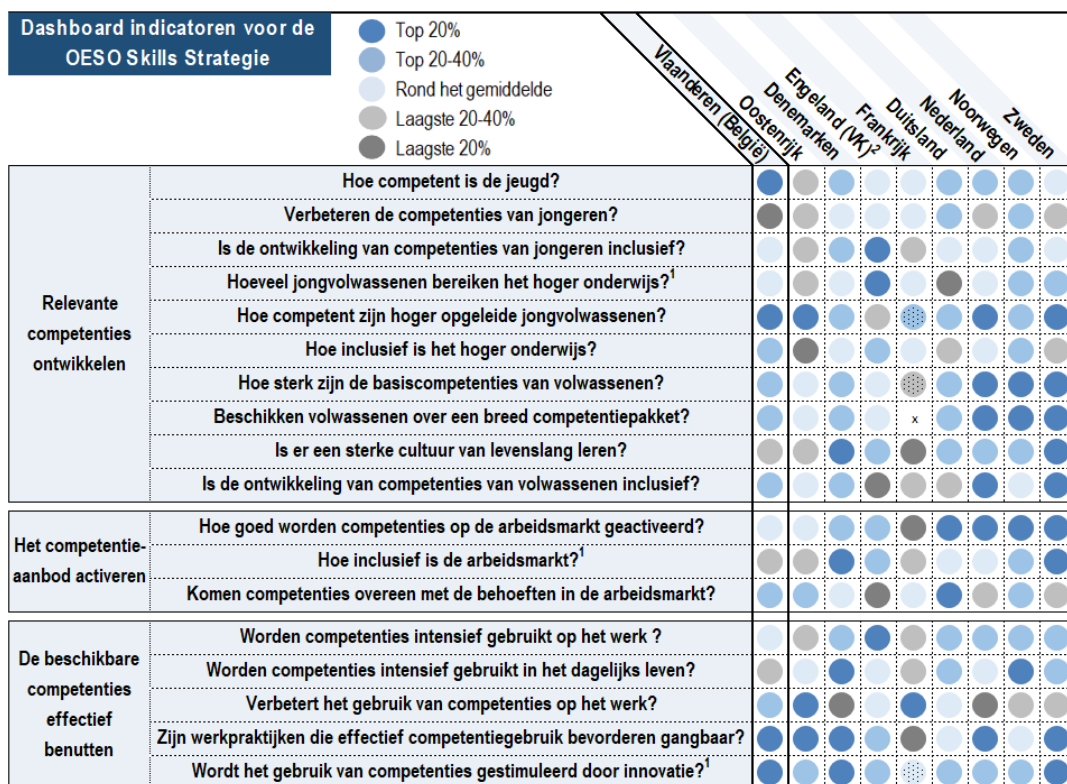
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933891186>

Het OESO Skills Strategie Dashboard geeft een overzicht van de relatieve prestaties van landen voor de pijlers van de OESO Skills Strategie (zie Figuur 1.2). Voor elke pijler van die strategie bestaan er een aantal indicatoren – soms zijn dat samengestelde indicatoren bestaande uit een aantal andere indicatoren – die een momentopname van de prestaties van elk land geven (zie rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” voor de indicatoren en de methode). De positie in het landenklassement blijkt uit de kleur van de cirkels, waarbij donkergrijs staat voor prestaties onderaan de ranglijst, donkerblauw voor prestaties aan de top, en andere kleuren voor een prestatie tussen die uitersten in.

In vergelijking met andere geografisch nabijgelegen landen van de Europese Unie (EU) met vergelijkbare sociaaleconomische kenmerken toont het dashboard aan dat Vlaanderen goed presteert op de meeste gebieden: jongeren beschikken over hoge competentieniveaus, een groot deel van de bevolking heeft hoger onderwijs genoten en volwassenen beschikken over sterke competenties in vergelijking met de meeste OESO-landen (PIAAC). Bovendien zijn de prestaties op het vlak van competenties inclusiever dan in de meeste OESO-landen, sluiten vraag en aanbod van competenties op de arbeidsmarkt vrij goed op elkaar aan en bevordert een innoverende economie de activering en het gebruik van competenties op de werkplek.

Het dashboard toont ook gebieden waar de prestaties van Vlaanderen voor verbetering vatbaar zijn: levenslang leren kan worden versterkt, de competenties van jongeren gaan minder snel vooruit dan in vele andere landen en ondanks een sterk competentie-aanbod in het systeem kan de vraag op de arbeidsmarkt en het gebruik van die competenties op het werk en in het dagelijks leven nog verder worden aangezwengeld.

Figuur 1.2. OESO Skills Strategie Dashboard, Vlaanderen en enkele Europese landen



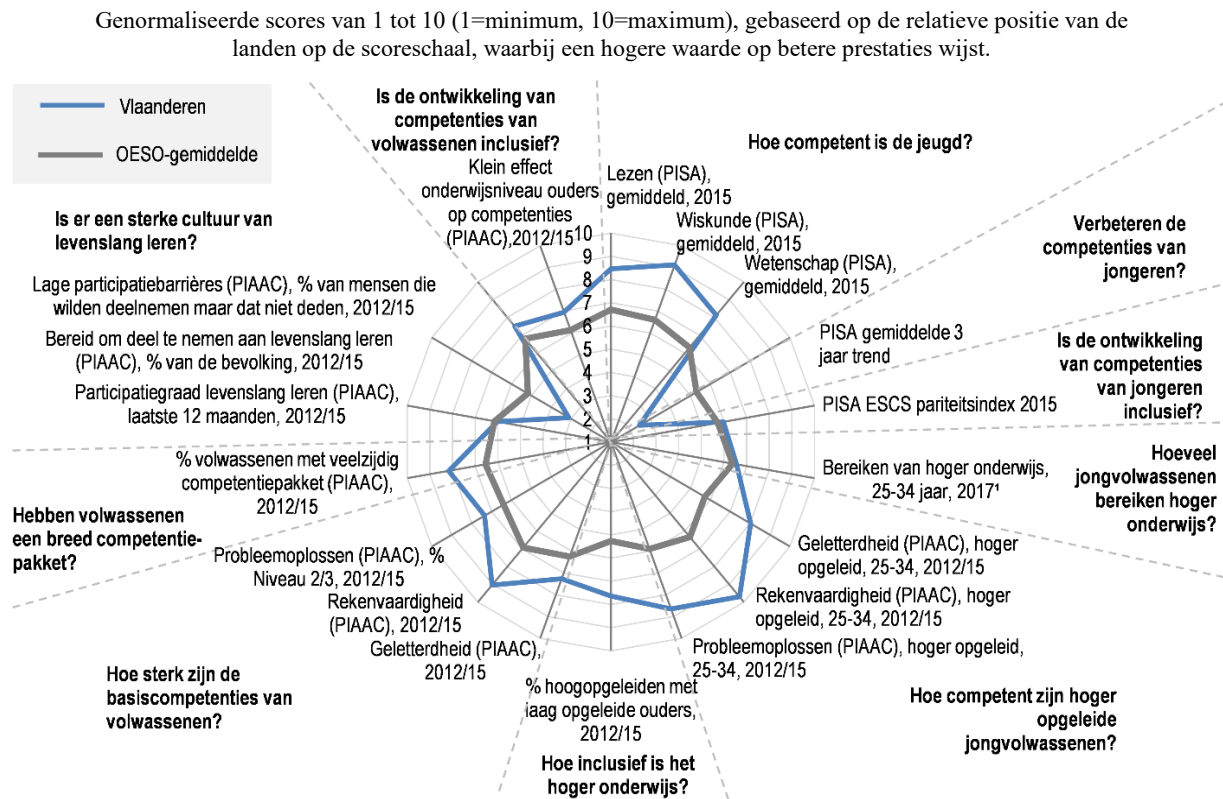
1) Voor één of meer onderliggende indicatoren zijn er geen gegevens op Vlaams niveau beschikbaar. Hier werden Belgische gegevens gebruikt of een andere selectie toegepast (bv. een andere leeftijdsgroep).

2) Voor verschillende niet uit PIAAC afkomstige indicatoren waren er geen gegevens voor Engeland beschikbaar en werden gegevens voor het Verenigd Koninkrijk gebruikt.

Opmerking: Deze algemene indicatoren worden berekend als een eenvoudig gemiddelde van een reeks onderliggende indicatoren (zie rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” voor indicatoren). Alle onderliggende indicatoren werden genormaliseerd zodat een hogere waarde en aanwezigheid in de “top 20%” op betere prestaties wijzen. Er worden uitsluitend samengestelde indicatoren gepresenteerd waarin voor meer dan de helft van de onderliggende indicatoren gegevens beschikbaar zijn. De “x” wijst op onvoldoende of onbestaande beschikbare gegevens en gestippelde cirkels wijzen op ontbrekende gegevens voor minstens één onderliggende indicator.

Relevante competenties ontwikkelen


Mensen blijven levenslang competenties ontwikkelen, van het verplichte onderwijs tot hoger en volwassenenonderwijs. De algemene prestaties van Vlaanderen op het vlak van competentie-ontwikkeling in termen van niveaus, inclusiviteit en verbeteringen liggen hoog in vergelijking met de meeste OESO-landen. Dat zien we in Figuur 1.3, die de sub-indicatoren van de pijler “relevante competenties ontwikkelen” van het hierboven afgebeelde dashboard toont. Deze indicatoren tonen aan dat de competentiebekwaamheid in alle leeftijdsgroepen relatief hoog ligt, maar dat de jongere generaties extra goed presteren in vergelijking met andere landen. Dat komt tot uiting in de hoge scores van Vlaamse vijftienjarigen voor het PISA-onderzoek (Programme for International Student Assessment) (OESO, 2016_[6]), waar de Vlaamse Gemeenschap ruim boven de OESO-gemiddelden scoren voor wetenschap en leesvaardigheid en tot de wereldtop behoren voor wiskunde. De PISA-prestaties vertonen echter een neerwaartse trend, met dalende gemiddelde scores voor leesvaardigheid, wiskunde en wetenschap in de laatste PISA-rondes.

Figuur 1.3. Sleutelindicatoren voor de ontwikkeling van relevante competenties

1) Gegevens op het niveau van België omdat er geen gegevens voor Vlaanderen beschikbaar waren.

Hoe moet deze grafiek gelezen worden: De genormaliseerde scores geven de relatieve prestaties weer, waarbij 1 staat voor de zwakste prestaties en 10 voor de sterkste prestaties onder de OESO-landen. Dus hoe verder weg van de kern van de grafiek, hoe beter de prestaties. Zo heeft bijvoorbeeld de indicator “Bereid om deel te nemen aan levenslang leren (PIAAC), % van de bevolking, 2012/15” een lage score vergeleken met het gemiddelde, wat erop wijst dat het aandeel van de werknemers die bereid zijn om deel te nemen zich onderaan het klassement bevindt.

Opmerking: Het OESO-gemiddelde (bij gebruik van PIAAC-gegevens) is gebaseerd op de steekproef van OESO-landen/-regio's die in het onderzoek naar de competenties van volwassenen worden beoordeeld. Zie rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” voor uitleg over de bronnen en de methodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933891205>

Volwassenen zijn in Vlaanderen bekwaamer in geletterdheid en probleemoplossend denken dan volwassenen in de meeste OESO-landen (volgens de PIAAC-metingen) (OESO, 2016_[7]). In termen van rekenvaardigheid is Vlaanderen een van de best presterende landen van de OESO – alleen Finland en Japan hebben een hogere gemiddelde score. Het effect van het opleidingsniveau van de ouders op het volgen van hoger onderwijs en op de competentieniveaus van volwassenen is bovendien vrij beperkt, wat wijst op de inclusiviteit van het Vlaamse onderwijssysteem.

Hoewel een hoge bekwaamheid in een bepaalde competentie relevant is, is bekwaamheid in meerdere competentiedomeinen belangrijk voor de prestaties op de arbeidsmarkt. In Vlaanderen beschikt ongeveer 1 op 3 volwassenen over een grote bekwaamheid in een breed scala aan competenties (personen met een minimumscore van Niveau 3 voor geletterdheid en rekenvaardigheid en Niveau 2 voor probleemoplossend vermogen). Dat

aandeel ligt veel hoger dan in talrijke OESO-landen (PIAAC), maar blijft lager dan top-performers zoals Finland, Noorwegen, Zweden en Nederland, waar ongeveer 40% van de volwassenen over een dergelijke competentiecombinatie beschikt (OESO, nog niet gepubliceerd [8]).

Competenties van de Vlaamse bevolking zijn sterk verbeterd in verloop van tijd – dit wordt weerspiegeld door het grote verschil in competentiebekwaamheid tussen de jongste en de oudste leeftijdsgroepen. Bovendien hebben steeds meer Vlamingen hoger onderwijs genoten in de afgelopen decennia: in 2014 had meer dan 41% van de beroepsbevolking een diploma van het hoger onderwijs, tegen 32% in 2000 (OESO, 2018 [11]). Ook beschikken hoger opgeleide Vlamingen over sterke competenties in vergelijking met hun tegenhangers in andere OESO-landen, waarbij 1 op 4 op het hoogste niveau presteren voor geletterdheid en rekenvaardigheid, terwijl het OESO-gemiddelde (PIAAC) ongeveer 1 op 5 bedraagt (OESO, 2016[7]).

Een cultuur van levenslang leren is belangrijk om ervoor te zorgen dat volwassenen hun competenties up-to-date houden en zich kunnen aanpassen aan de veranderende competentiebehoeften, maar ook om de ongelijkheid qua prestaties op het vlak van competenties te verminderen. De deelname aan levenslang leren staat in Vlaanderen echter nog niet op het niveau van andere OESO-landen met vergelijkbare prestatieniveaus: de participatiegraad voor niet-formeel en formeel volwassenenonderwijs in de 12 maanden voorafgaand aan PIAAC is slechts vergelijkbaar met het OESO-gemiddelde (PIAAC). In Vlaanderen waren 51% van de volwassenen niet betrokken bij levenslang leren, tegenover 32-42% in andere sterk presterende OESO-landen zoals Finland, Denemarken, Nederland en Canada (OESO, 2017[9]). Bovendien vertonen verschillende andere internationale onderzoeken over volwasseneneducatie gelijkaardige participatiepatronen, met inbegrip van de Labour Force Survey (LFS) (Eurostat, 2018[10]) en de Adult Education Survey (AES) (Eurostat, 2018[11]). Ook blijkt uit Vlaamse gegevens dat sinds 2014 inschrijvingen voor het secundair volwassenenonderwijs dalen en dat sinds vorig jaar inschrijvingen voor basisonderwijs voor volwassenen licht afnemen (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2018 [12]).

Een van de oorzaken van de lage participatiegraad is het relatief grote aandeel van de bevolking dat niet bereid is om deel te nemen aan levenslang leren: 82% tegen gemiddeld 76% voor alle OESO-/PIAAC-landen en 62% voor een land met topprestaties zoals Nieuw-Zeeland (OESO, 2017[9]). Samen met Nederland, Japan en Korea hangt Vlaanderen onderaan de ranglijst in termen van “leerbereidheid” van werknemers. De participatiebarrières zijn in Vlaanderen echter relatief laag. Van alle OESO-landen werden de opleidingskosten bijvoorbeeld het minst vaak aangehaald als voornaamste belemmering voor deelname. Werk, kinderopvang en gezinstaken worden daarentegen relatief vaak aangehaald in Vlaanderen als redenen om niet aan levenslang leren deel te nemen.

Het competentie-aanbod activeren

De laatste jaren is de economie gegroeid en zijn de arbeidsmarktprestaties verbeterd. In 2017 was ongeveer twee derde van de beroepsbevolking aan het werk, wat vergelijkbaar is met het gemiddelde OESO-land, maar lager dan sterk presterende landen zoals de Scandinavische landen, Duitsland en Nederland waar 3 op 4 aan het werk zijn. (OESO, 2018[13]; Eurostat, 2018[14]). Bovendien was het aandeel van de actieve beroepsbevolking relatief klein (zie Figuur 1.4): 70,6% van de volwassen bevolking was actief (werkloos of

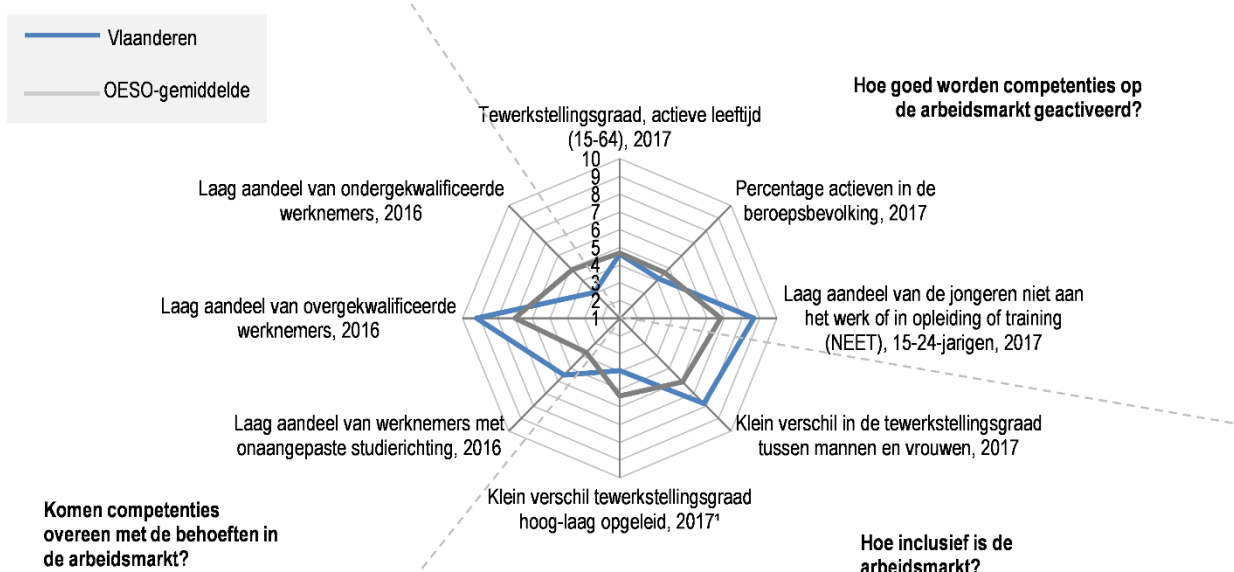
aan het werk), tegen een gemiddelde van 72,1% voor de OESO (Eurostat, 2018_[15]; OESO, 2018_[13]).

Er zijn ook aanzienlijke verschillen in tewerkstelling tussen verschillende bevolkingsgroepen. De oudere generaties lopen achter en er zijn vrij grote verschillen in de tewerkstellingsgraad tussen hoog- en laagopgeleide volwassenen en tussen volwassenen geboren in binnen- of buitenland. Hoewel sommige verschillen kleiner zijn dan in andere OESO-landen, kunnen ze toch aanzienlijk zijn: zo zijn genderverschillen relatief klein, maar ligt de tewerkstellingsgraad voor vrouwen nog steeds 9 procent lager dan de tewerkstellingsgraad voor mannen (OESO, 2018_[1]).

Bij een relatief klein deel van de volwassenen, dat echter in absolute cijfers toch nog een grote groep vormt, sluiten de competenties, kwalificaties en studie slecht aan bij de vereisten van hun job. Dat kan negatieve gevolgen hebben voor de productiviteit van bedrijven en landen, maar ook voor het inkomen en de arbeidsbeleving van werknemers. Recent OESO-onderzoek toont aan dat landen hun productiviteit sterk kunnen verhogen door de slechte aansluiting met competentiebehoeften te verminderen. Voor Vlaanderen – waar de productiviteit al hoog ligt – wordt de mogelijke productiviteitswinst door een doeltreffende allocatie die de geletterdheidsmismatch vermindert op 2,6% geschat (Mcgowan and Andrews, 2015_[16]).

Figuur 1.4. Sleutelindicatoren voor het activeren van het competentie-aanbod

Genormaliseerde score van 1 tot 10 (1=minimum, 10=maximum), gebaseerd op de relatieve positie van de landen op de scoreschaal, waarbij een hogere waarde op betere prestaties wijst.



1) Voor Vlaanderen worden gegevens voor de leeftijdsgroep 20-64 in plaats van 25-64 gebruikt.

Hoe moet deze grafiek gelezen worden: De genormaliseerde scores geven de relatieve prestaties weer, waarbij 1 staat voor de zwakste prestaties en 10 voor de sterkste prestaties onder de OESO-landen. Dus hoe verder weg van de kern van de grafiek, hoe beter de prestaties. Zo duidt de indicator “Laag aantal van overgekwalificeerde werknemers, 2016” erop dat Vlaanderen in de buurt van de top presteert, wat betekent dat een relatief klein aantal van de werknemers te hoog is opgeleid voor hun werk.

Opmerking: Zie rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” voor uitleg over de bronnen en de methodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933891224>

Bovendien bestaat er tegenwoordig voor verschillende beroepen een schaarste aan arbeidskrachten. Hier staat tegenover dat een vrij groot deel van de bevolking inactief is en Vlaanderen een relatief hoge langdurige werkloosheidsgraad heeft van 41,3% (OESO-EU-gemiddelde van 30,5%) (Eurostat, 2018_[17]). Daarnaast was 7,2% van de 15-24-jarigen in 2017 niet aan het werk of in opleiding of training (NEET) (Eurostat, 2018_[18]). Er bestaat met name een mismatch tussen vraag en aanbod voor technische beroepen, waarbij de inschrijvingscijfers voor wetenschappelijke, technologische, ingenieurs en wiskundige studies (STEM) onvoldoende zijn om aan de hoge vraag van de werkgevers naar arbeidskrachten in deze vakgebieden te voldoen. Daarnaast kampen ook de gezondheidszorg en het onderwijs met een steeds groter tekort aan arbeidskrachten.

De beschikbare competenties effectief benutten

Vlaamse volwassenen hebben hoge competentieniveaus, maar die competenties worden volgens PIAAC niet altijd ten volle benut op de werkplek (zie Figuur 1.5). Hoewel competenties op het vlak van informatie- en communicatietechnologie (ICT) op de werkplek meer worden gebruikt in Vlaanderen dan in de meeste OESO-landen en het gebruik van competenties bovendien lijkt te verbeteren (er is een groot verschil in gebruik van competenties tussen de generaties), wordt leesvaardigheid in Vlaanderen slechts middelmatig benut en hangt Vlaanderen onderaan het klassemment van de OESO-landen voor het gebruik van rekenvaardigheid. Deze grote kloof tussen niveau en gebruik van competenties suggereert dat een deel van de investeringen in de ontwikkeling van competenties verloren gaat.

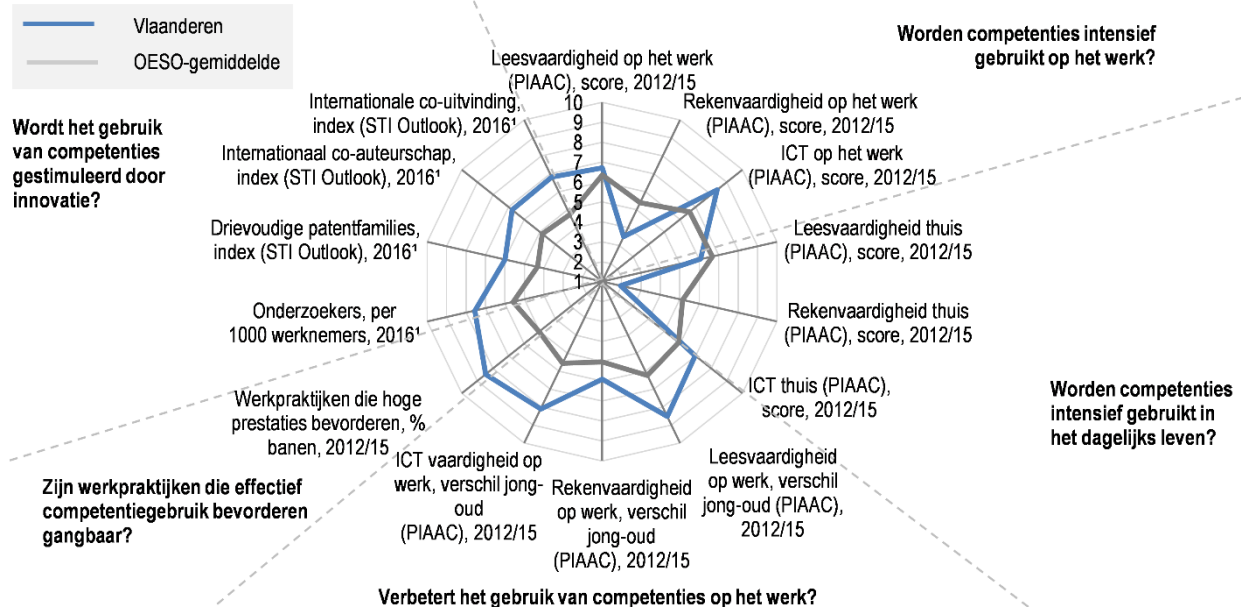
Het gebruik van competenties voor specifieke taken van arbeidskrachten zou in Vlaanderen ook kunnen worden versterkt. Zelforganisatie, ICT-beheer en communicatievaardigheden worden op het werk vaker gebruikt dan in de meeste OESO-landen, maar het gebruik van STEM-, management- en boekhoudvaardigheden op het werk is relatief beperkt (OESO, 2017_[4]).

De toepassing van werkpraktijken die hoge prestaties bevorderen (“*high performance workplace practices*” – HPWP’s) wordt meestal gekoppeld aan het intensieve gebruik van competenties en een hogere productiviteit. Op grond van PIAAC-data voeren Vlaamse bedrijven dergelijke praktijken (zowel organisatorisch als leidinggevend) al in hogere mate in dan hun tegenhangers in de meeste andere OESO-landen (ongeveer 37% van de banen maakten gebruik van deze praktijken, tegenover 26% voor de hele OESO (2016_[19])), maar dit vertaalt zich niet in een beter competentiegebruik.

Bovendien worden bedrijfsinvesteringen in een aantal immateriële activa, zoals organisatiekapitaal, computergestuurde informatie, ontwerp en O&O (onderzoek en ontwikkeling) positief geassocieerd met productiviteit en concurrentievermogen. Vlaanderen heeft een innoverende economie en gemeenschap, met een hoog aandeel onderzoekers in de beroepsbevolking en hogere uitgaven voor O&O dan gemiddeld (OESO, 2018_[1]). Innovatie heeft in Vlaanderen ook een sterke internationale dimensie met goede prestaties voor internationaal mede-auteurschap van gepubliceerd onderzoek – als meting voor internationale samenwerking in de wetenschap – en een hoog aandeel patenten ontwikkeld in samenwerking met buitenlandse mede-uitvinders (OESO, 2017_[20]).

Figuur 1.5. Sleutelindicatoren voor het effectief benutten van de beschikbare competenties


Genormaliseerde score van 1 tot 10 (1=minimum, 10=maximum), gebaseerd op de relatieve positie van de landen op de scoreschaal, waarbij een hogere waarde op betere prestaties wijst.



1) Gegevens op het niveau van België omdat er geen gegevens voor Vlaanderen beschikbaar waren.

Hoe moet deze grafiek gelezen worden: De genormaliseerde scores geven de relatieve prestaties weer, waarbij 1 staat voor de zwakste prestaties en 10 voor de sterkste prestaties onder de OESO-landen. Dus hoe verder weg van de kern van de grafiek, hoe beter de prestaties. Zo wijst de indicator “Leesvaardigheidsgebruik op werk aangepast verschil jong-oud (PIAAC), 2012/15” op prestaties boven het OESO-gemiddelde, d.w.z. een relatief groot verschil tussen jongere en oudere generaties voor het gebruik van leesvaardigheid, waaruit blijkt dat het gebruik van die competenties relatief sterk verbeterd is.

Opmerking: Het OESO-gemiddelde (bij gebruik van PIAAC-gegevens) is gebaseerd op de steekproef van OESO-landen/-regio’s die in het onderzoek naar de competenties van volwassenen worden beoordeeld. Zie rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” voor uitleg over de bronnen en de methodologie.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933891243>

Beleidscontext voor Vlaanderen

De ontwikkeling van strategische richtlijnen om uitdagingen aan te pakken en het benutten van de opportuniteiten ten gevolge van maatschappelijke en economische veranderingen hebben in Vlaanderen een lange geschiedenis. Vanuit die traditie nam Vlaanderen al tal van maatregelen om verschillende in dit hoofdstuk aangehaalde uitdagingen aan te pakken. Die inspanningen gaan in de goede richting en hebben het potentieel om beleidsuitkomsten te genereren die het land nodig heeft om het leren voor volwassenen te versterken, om de activering van competenties op de arbeidsmarkt te verbeteren en om die competenties effectiever te benutten op het werk en in de maatschappij. In de afgelopen tien jaar heeft de Vlaamse regering een aantal competentie- en onderwijsdoelen geïdentificeerd (zie Tabel 1.1 voor een volledige lijst (Vlaanderen, 2018_[21])). Deze beleidsinitiatieven voor de lange termijn zijn van uiteenlopende aard, met verschillende tijdslijnen, doelgroepen en onderwerpen op het vlak van onderwijs en competenties.

Een voorbeeld van een dergelijke langetermijnvisie voor de economie en de samenleving is “*Visie 2050*” (Vlaamse Regering, 2017^[22]). In overeenstemming met de grondbeginselen van de OESO Skills Strategie – zij het met een breder toepassingsgebied – poogt Visie 2050 een strategische reactie te leveren op de kansen en uitdagingen waarmee Vlaanderen strijdt. De visie ondersteunt beleidsmaatregelen door prioriteiten te bepalen en een globale aanpak op alle beleids- en samenlevingsniveaus toe te passen. Deze strategie, die in 2016 werd gelanceerd, identificeert zeven transitieprioriteiten voor Vlaanderen die het belang van het creëren van een inclusieve, open, veerkrachtige, en internationaal verbonden regio onderstrepen. Het onderwerp onderwijs en competenties komt in de vierde transitie “*Levenslang leren en de dynamische levensloopbaan*” aan bod.

De visie houdt verband met de conceptnota Vizier 2030, die de langetermijnstrategie van Visie 2050 verbindt met de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (“*Sustainable Development Goals*” – SDG’s) van de Verenigde Naties (Vlaamse Regering, 2018^[23]). Ze ondersteunt de uitvoering van SDG4 (“Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen”) door doelstellingen te bepalen en specifieke doelen voor 2030 te identificeren. In het kader van Visie 2050 en Vizier 2030 kan de OESO Skills Strategie voor Vlaanderen voortbouwen op de geselecteerde transitieprioriteiten door specifieke aanbevelingen te ontwikkelen, een bijdrage te leveren aan de opbouw van steun en gemeenschappelijk begrip, en vaart te zetten achter hervormingen van het beleid.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) levert input voor het sociaaleconomisch beleid. De sociale partners vertegenwoordigd in de SERV doen dat door middel van adviezen, akkoorden en onderzoek. Zo produceerde de SERV bijvoorbeeld de platformtekst “*Vlaanderen 2030 – Een uitgestoken hand*”, waarin de Vlaamse sociale partners gemeenschappelijke richtlijnen formuleren voor de beleidsagenda van de komende vijftien jaar op een aantal sociaaleconomische kernterreinen (economie, arbeidsmarkt, onderwijs, energie en sociaal beleid) (SERV, 2016^[24]). Onlangs deed de SERV hetzelfde op het gebied van digitalisering (“De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda”, SERV, 2018^[25]).

De Vlaamse Gemeenschap heeft in recente jaren al vaak effectief gereageerd op specifieke uitdagingen met diverse beleidsdoelen en maatregelen. Zo voerde Vlaanderen in 2012 het STEM-actieplan in met de bedoeling om jongeren te stimuleren te kiezen voor STEM-onderwijs, -beroepen en -loopbanen, en zo de wanverhouding tussen vraag en aanbod voor technische beroepen aan te pakken. Om de lage geletterdheid en digitale competenties van verschillende subgroepen in de samenleving aan te pakken, lanceerde de Vlaamse Overheid een derde Strategisch Plan Geletterdheid voor de periode 2017-2024, met een aantal strategische doelen en specifieke doelstellingen voor 2024 (VLOR, 2017^[26]).

Tabel 1.1. Langetermijndoelstellingen voor het competentie- en onderwijsbeleid

Naam	Jaar	Beschrijving
Visie 2050	2016	Visie 2050 is een langetermijnstrategie voor Vlaanderen die zeven transitieprioriteiten identificeert waar Vlaanderen werk van moet maken om een inclusieve, open, veerkrachtige en internationaal verbonden regio te worden, die voor haar burgers welvaart en welzijn creëert op een intelligente, innovatieve en duurzame wijze. Een van die transities is gericht op "Levenslang leren en de dynamische levensloopbaan".
Vizier 2030	2018	Vizier 2030 is een conceptnota die de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen ("Sustainable Development Goals" – SDG's) van de VN met Visie 2050 combineert. Het is de volgende stap voor de geplande uitvoering van de SDG's, voortbouwend op de langetermijnstrategie van Visie 2050, waarbij doelen worden vastgesteld met een lijst van 49 doelstellingskaders voor 2030 in verband met SDG4 "Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder kansen tot levenslang leren voor iedereen".
Strategisch Plan Geletterdheid 2017-2024	2017	Het derde Strategisch Plan Geletterdheid werd geïntroduceerd in 2017 en stelt 2024 als deadline. Het bevat vijf strategische doelstellingen en specifieke acties ter verbetering van de (digitale) geletterdheid van verschillende subgroepen, met inbegrip van jongeren die het secundair onderwijs verlaten, werkzoekenden, werknemers en mensen in armoede.
Conceptnota "Samen tegen schooluitval"	2015-2019	Een brede aanpak om vroegtijdig schoolverlaten en spijbelen te verminderen en het recht op leren te waarborgen, geconcretiseerd in een plan met 52 maatregelen op 4 niveaus: 1) Monitoring, identificatie en coördinatie, 2) Preventie, 3) Interventie, 4) Compensatie.
Beleidsnota Onderwijs 2014-2019	2014	Vlaamse ministers dienen bij het begin van hun vijfjarige ambtstermijn een beleidsnota in. De nota van de Vlaamse minister van Onderwijs bevatte visies en doelstellingen voor volwassenenonderwijs, overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt, talen, digitale geletterdheid, mediawijsheid, leerbegeleiding, secundair onderwijs, financiering van het hoger onderwijs en lerarenopleiding.
STEM-actieplan	2012-2020	Gezamenlijk actieplan van de beleidsdomeinen Onderwijs en Vorming, Werk en Sociale Economie en Economie, Wetenschap en Innovatie om jongeren aan te zetten om STEM-opleidingen, -beroepen en -loopbanen te kiezen. Het ging daarbij om marketing, communicatiecampagnes, versterking van leerkrachten en opleiders, verbetering van de studie- en beroepskeuzeprocessen en aanmoediging van jongvolwassenen om STEM-studies aan te vatten.
Europa 2020-strategie	2010	Het doel van de Europese 2020-strategie is om vroegtijdig schoolverlaten te verminderen, met als doel voor Vlaanderen een percentage van 5,2% vroegtijdige schoolverlaters in 2020. In 2015 ging het derde actieplan van start (conceptnota "Samen tegen schooluitval").
Pact 2020/EU 2020	2009	Pact 2020 is een gezamenlijke beleidsverklaring van de Vlaamse regering en de sociale partners die een reeks beleidsdoelstellingen voor het jaar 2020 in Vlaanderen bepaalt. Tot nu toe werden brede kwalitatieve doelstellingen uitgezet ("levenslang leren wordt cruciaal voor werknemers"), maar er zijn meer concrete doelstellingen op komst.

De Vlaamse regering voerde onlangs een aantal hervormingen en beleidsprojecten in op het vlak van competenties en onderwijs, die de uitdagingen die in dit hoofdstuk worden geïdentificeerd adresseren (zie lijst in Tabel 1.2 (Vlaanderen, 2018_[21])). Zo maakte Vlaanderen, om de prestaties op het gebied van levenslang leren te verbeteren, een begin met de hervorming van de sector volwasseneneducatie, met een onlangs goedgekeurd financieringsdecreet voor volwasseneneducatie dat zowel de Centra voor Volwassenenonderwijs als de Centra voor Basiseducatie betreft. Die wetgeving zal in 2019 in werking treden en is gericht op het versterken van het volwassenenonderwijs en op het herpositioneren ervan in het onderwijslandschap. Daarnaast worden de bevoegdheden van de Centra voor Volwassenenonderwijs gewijzigd: het hoger beroepsonderwijs (HBO5) worden in 2019 van de Centra voor Volwassenenonderwijs naar de hogescholen overgeheveld, zodat HBO5 een volwaardig onderdeel van het hoger onderwijs wordt.

Om de toegankelijkheid van levenslang leren door volwassenen te verbeteren, legde een nationale wet op "*Werkbaar Werk*" (2017) werkgevers de verplichting op om werknemers een gemiddelde van vijf dagen training per jaar te geven, ter vervanging van de wettelijke verplichting om een deel van de loonkosten aan training te besteden. Onlangs voerde de Vlaamse regering een hervorming van het *Vlaams opleidingsverlof* in, met 125 uur betaald opleidingsverlof per jaar voor iedere werknemer uit de privésector. Bovendien staat er een hervorming op de agenda in verband met stimulansen voor levenslang leren, naar aanleiding van akkoorden tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners om de deelname aan levenslang leren door volwassenen te verbeteren.

Tabel 1.2. Recente en nieuwe hervormingen in verband met competenties en onderwijs

Naam	Jaar	Beschrijving
Financieringsdecreet volwassenenonderwijs	2019	Het nieuwe financieringsdecreet, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 16 maart 2018, maakt deel uit van een globale hervorming van volwassenenonderwijs met de bedoeling om de sector te versterken en het duidelijker in het onderwijslandschap te positioneren. Het nieuwe financieringsdecreet moet vanaf 1 september 2019 een stabiel en voorspelbaarder financieel kader voor de instellingen bieden. Dit omhelst onder andere: 1) een “diplomabonus” voor centra als deelnemers een bepaald programma afwerken, 2) meer en langer lopende financiële middelen voor cursussen “Nederlands als tweede taal” en basiscompetenties en 3) meer middelen voor kwetsbare groepen zoals werkzoekenden of cursisten met een laag opleidingsniveau (Eurydice, 2015 _[27]).
Spoeeddecreet over volwassenenonderwijs en hoger beroepsonderwijs	2019	De Vlaamse Regering keurde deze wet goed in december 2016. Ze omvat een hervorming van de programma's in het volwassenenonderwijs en introduceert wijzigingen in de organisatie van de sector om schaalvoordelen te bereiken. Vanaf 1 september 2019 zullen de Centra voor Volwassenenonderwijs met onderwijsbevoegdheid voor meerdere vakgebieden aan een hogere rationaliseringsnorm voor secundair volwassenenonderwijs moeten voldoen om in aanmerking te komen voor financiering of subsidiëring. Voor het secundair volwassenenonderwijs zal een nieuwe programmatieprocedure van kracht worden, die de onderwijsbevoegdheid van een Centrum voor Volwassenenonderwijs linkt aan een of meerdere locatie(s) (Eurydice, 2015 _[27]).
Decreet over de uitbouw van het programma voor graduaatsopleidingen binnen de hogescholen	2019	Dit decreet werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25 april 2018 en zal vanaf 1 september 2019 het hoger beroepsonderwijs (graduaatsopleidingen, HBO5), bijvoorbeeld informatica en orthopedie, van de Centra voor Volwassenenonderwijs naar de hogescholen overhevelen.
Decreet over duaal leren in het secundair onderwijs	2019	Na verschillende projecten tussen 2016 en 2018 om de toepassing van duaal leren in Vlaanderen uit te testen, keurde het Vlaams Parlement op 21 maart 2018 een decreet over duaal leren goed. Dit decreet over duaal leren in het secundair beroepsonderwijs treedt in werking op 1 september 2019 en staat aanbieders van duaal leren toe om officieel duaal onderwijs en opleidingsprogramma's aan te bieden.
Hervorming van betaald educatief verlof naar Vlaams opleidingsverlof	2018	Deze hervorming werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 20 juli 2018. Ze maakt deel uit van de hervorming van de Vlaamse opleidingsstimulansen voor werknemers en voorziet in de volgende belangrijke wijzigingen: 1) elke werknemer uit de privésector zal jaarlijks beschikken over 125 uren betaald verlof voor onderwijs, 2) cursussen worden geregistreerd in een centrale gegevensbank en worden flexibeler in tijd en locatie, 3) erkenningscriteria worden eind 2018 bepaald, maar zullen focussen op de arbeidsmarkt, met inbegrip van basiscompetenties, vakspecifieke competenties en algemene competenties op de arbeidsmarkt, 4) administratieve taken voor de werkgever worden vereenvoudigd en 5) er worden sancties ingevoerd voor afwezigheid tijdens de cursus.
Hervorming van het systeem voor de erkenning van competenties (EVC) en het geïntegreerd kwaliteitskader	2018	Dit valideringsbeleid – voor alle betrokken beleidsdomeinen – trad in werking in juni 2018 en wil de competenties die mensen in de loop van hun leven tijdens arbeids- of vrijetijdsactiviteiten verworven zichtbaar maken en valoriseren. Een parlementair decreet legt de gemeenschappelijke definitie, de referentiestandaard (beroepskwalificaties uit de <i>Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS)</i>), de resultaten en het kwaliteitskader voor de validering van competenties vast.
Update en optimalisering van de database “Competent”	2018	Update en optimalisering van “Competent”, de norm en database die meer dan 500 “beroepenfiles” met informatie over beroepen, competenties, arbeidsorganisatie, enz. bevat. De update beoogt een duidelijkere en meer transversale formulering van competenties, een grotere flexibiliteit om te reageren op nieuwe en veranderende competenties op de arbeidsmarkt en de verfijning van de opdeling in beroepen.
Hervorming van de Individuele Beroepsopleiding (IBO) in bedrijven	2018	Individuele beroepsopleiding in de onderneming zijn een vorm van opleiding waarbij de stagiair een vak leert op de werkplek. De hervorming is gericht op IBO-uitkeringen, voorziet in een vereenvoudigde en verminderde administratie en moet het mogelijk maken de training sneller en met meer ondersteuning te starten.
Wet op Werkbaar Werk	2017	Vroeger waren privéwerkgevers wettelijk verplicht om minstens 1,9% van hun loonkosten aan opleidingskosten voor werknemers te besteden. Deze wet van de federale regering wijzigde die verplichting, om in plaats daarvan een gemiddelde van vijf dagen opleiding per jaar te verschaffen.
Hervorming van de Vlaamse opleidingsstimulansen voor werknemers	2017	Op 11 juli 2017 bereikten de Vlaamse regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) een akkoord over de hervorming van het volwassenenonderwijs en de opleidingsstimulansen. De details van die harmonisering moeten nog nader worden uitgewerkt.
Decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid	2013-2015	In het inburgeringstraject krijgen nieuwkomers cursussen Nederlands, maatschappelijke oriëntatie en individuele begeleiding. Het parlementaire decreet bepaalt het kader voor dit beleid en regelt de aanstelling en financiering van de instellingen en organisaties die dit beleid uitvoeren.

De bovengenoemde hervormingen en langetermijnvisies en -strategieën bieden een indicatie van hoe actief de Vlaamse regering is geweest om de uitdagingen op het vlak van competenties aan te gaan. Hiernaast zijn er nog verschillende recente initiatieven die rechtstreeks verband houden met het verbeteren van de ontwikkeling, de activering en de inzet van competenties.

Prioriteiten en aanbevelingen

Op basis van deze beoordeling van de globale prestaties van het Vlaamse competentiesysteem en de feedback van de Vlaamse overheid werden vijf prioriteiten voor de Skills Strategie geïdentificeerd:

- Een leercultuur ontwikkelen
- Competenties beter matchen met de arbeidsmarkt
- Competenties beter inzetten op de werkvloer
- De organisatie van levenslang leren versterken
- De financiering van levenslang leren verbeteren

Deze prioriteiten en hun bijbehorende aanbevelingen worden in de hoofdstukken van het rapport “OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen” uitvoeriger besproken.

Een leercultuur ontwikkelen

Een sterke leercultuur is noodzakelijk als een land wenst te gedijen in een steeds complexer wordende wereld. Een leercultuur kunnen we definiëren als het gemeenschappelijke pakket van overtuigingen, waarden, houdingen en het daaruit voortvloeiende positieve gedrag tegenover scholing in een bepaalde groep. Hoewel de precieze competentiebehoeften voor de toekomst onbekend zijn, zorgt een sterke leercultuur ervoor dat mensen bereid zijn om hun bestaande competenties bij te spijkeren of nieuwe competenties te verwerven om zich aan nieuwe uitdagingen en kansen aan te passen. Het bevorderen van een leercultuur en volwasseneneducatie zijn prioriteiten voor Vlaanderen, geformuleerd in Visie 2050.

De deelname aan levenslang leren is in Vlaanderen ongeveer gemiddeld in vergelijking met andere OESO-landen. Sommige groepen met de grootste behoefte aan bijscholing of omscholing blijven achter, zoals laaggeschoolden, oudere werknemers, werknemers in flexibele tewerkstellingsvormen en immigranten.

De motivatie om te leren ligt relatief laag bij Vlaamse volwassenen, zodat het erg belangrijk is hen daarvan bewust te maken en in te spelen op hun specifieke interesses en leerbehoeften. Bovendien melden veel volwassenen dat hun opleidingsactiviteiten niet relevant zijn voor hun werk. Tijdsgebrek ten gevolge van het werk, concurrerende familietaken en de ongelegen uren of plaatsen van het opleidingsaanbod zijn allemaal factoren die de leerparticipatie van volwassenen beperken. Het hoger onderwijsstelsel is in Vlaanderen ook onderontwikkeld voor volwassenen, zodat slechts een klein aandeel van de volwassenen een diploma hoger onderwijs haalt als oudere student. Leren op de werkvloer na het secundair onderwijs, wat voor een leercultuur op de werkplek zou kunnen zorgen, blijft ook schaars. De steun van werkgevers voor levenslang leren is eveneens beperkt, zeker in de micro-, kleine en middelgrote ondernemingen.

De volgende aanbevelingen worden geformuleerd om de ontwikkeling van een cultuur van levenslang leren te bevorderen:

1. **De bevolking bewust maken van het belang van leren door volwassenen.** De regering en de verschillende belanghebbenden, zoals bibliotheken, socioculturele organisaties (bv. sportverenigingen, werknemersorganisaties, organisaties voor jongeren, ouderen, vrouwen, immigranten), onderwijsaanbieders, plaatselijke overheden en bedrijven, kunnen allemaal een rol spelen in het aanmoedigen van levenslang leren en de voortdurende ontwikkeling van competenties. Leren aantrekkelijker maken en zorgen voor positieve leerervaringen voor leerlingen is van fundamenteel belang voor deze culturele overgang en om de motivatie te bevorderen.
2. **Leren door volwassenen inbedden in een aanpak van levenslange ontwikkeling.** De regering, opleidingsinstituten, ngo's, werkgevers, aanbieders van sectorale opleidingen en andere relevante belanghebbenden moeten het gehele ontwikkelingstraject in beschouwing nemen. In plaats van leren als een randverschijnsel te beschouwen, is een permanente aanpak voor leren noodzakelijk. Volwassenen die leren, moeten zich bewust zijn van hun loopbaantrajecten en opleidingsbehoeften, en bedrijven moeten hun werknemers opleiden met het oog op specifieke loopbaantrajecten. Opleidingsinstituten en openbare diensten voor arbeidsvoorziening (bv. VDAB) moeten levenslang leren opnemen in hun businessmodellen. Zie hoofdstuk 5 in "OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen", over de organisatie van levenslang leren voor volwassenen, voor meer informatie.
3. **Volwassenonderwijs toegankelijker en relevanter maken.** De overheid, ngo's, werkgevers, aanbieders van sectorale opleidingen en andere relevante belanghebbenden moeten samenwerken om het curriculum samen te stellen, ervoor zorgen dat volwassenen een geschikte opleiding kunnen volgen dankzij de erkenning van verworven competenties (EVC), en de beschikbare locaties voor levenslang leren uitbreiden. Zo wordt het mogelijk om mensen die anders waarschijnlijk heel moeilijk kunnen deelnemen toch te bereiken en hen aan te sporen om deel te nemen. Een dergelijk partnerschap kan de inrichtingskosten van het volwassenenonderwijs spreiden en het mogelijk maken om creatieve manieren te vinden om de onderwijservaring op de behoeften van volwassenen af te stemmen.
4. **Aanbieders van levenslang leren voor volwassenen omvormen tot lerende organisaties.** Lerarenopleidingen, universiteiten en hogescholen, maar ook andere aanbieders van volwasseneneducatie, moeten meer inspanningen leveren om ervoor te zorgen dat alle medewerkers die betrokken zijn bij levenslang leren voor volwassenen in aanmerking komen voor een voortgezette beroepsontwikkeling en ondersteund worden om samen te werken.
5. **Het toegankelijke lesaanbod voor volwassenen in het hoger onderwijs uitbreiden.** Instellingen voor hoger onderwijs zouden moeten overwegen om een flexibeler aanbod van levenslang leren en professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden. De vereisten voor wie toegang krijgt tot deze cursussen moeten ook flexibeler worden en rekening houden met de voorafgaande werkervaring om verworven competenties te beoordelen. Cursussen moeten worden afgestemd op de behoeften van volwassen studenten en worden opgezet in samenwerking met andere instellingen voor hoger onderwijs en

ondernemingen/sectoren, om voordelen te creëren voor zowel de inhoud (multidisciplinaire kennis) als voor de organisatie (minder personeel en infrastructuur-/overheadkosten).

6. **Leren op de werkvloer uitbreiden in hogescholen, universiteiten en volwasseneneducatie.** Onderwijsaanbieders en werkgevers, maar ook andere relevante belanghebbenden, moeten deelnemen aan de aanbestedingen van de Europese structuurfondsen die proefprojecten kunnen ondersteunen in verband met duaal leren in het hoger onderwijs en volwasseneneducatie. Werkgevers en onderwijsaanbieders moeten daarnaast ook worden ondersteund door de overheid om op grote schaal een kader voor kwalitatief hoogwaardige werkplekken toe te passen met kwaliteitscriteria die betrekking hebben op het curriculum, de duur van het programma, de materiële middelen en de kwalificatievereisten.
7. **Een samenwerkingsnetwerk opzetten om de beste praktijken voor het stimuleren van een leercultuur op de werkplek te identificeren en te verspreiden.** Dit kan worden ingeleid door werkgevers, vakbonden en aanbieders van sectorale opleidingen, met steun van de regering. Onderzoekers uit de academische wereld kunnen ook hulp bieden bij het identificeren van de beste praktijken door middel van evaluaties en enquêtes. In elk bedrijf kan een werknemer als contactpersoon optreden om aan dit netwerk deel te nemen, interne praktijken met anderen te delen en externe nieuwe praktijken intern voor te stellen en te verspreiden. Het delen van de geïdentificeerde praktijken kan zowel binnen één sector als over verschillende sectoren heen interessant zijn.

Competenties beter matchen met de arbeidsmarkt

Als vraag en aanbod van competenties slecht op elkaar zijn afgestemd, hebben we het over competentiemismatch. Een dergelijke mismatch op de arbeidsmarkt is geldverslindend voor personen, bedrijven en de economie. Ook competentietekorten veroorzaken hogere personeelskosten en lagere productiviteit, en bovendien beperken ze het vermogen van bedrijven om te innoveren en nieuwe technologieën in te voeren. Het beter matchen van competenties met de arbeidsmarkt werd geïdentificeerd als een prioriteit voor Vlaanderen, waarvoor de Vlaamse minister van Werk in januari 2018 een overeenkomst met de werkgeversorganisaties (Pact tegen krapte op de arbeidsmarkt) ondertekende om tekorten op de te arbeidsmarkt aan te pakken.

De krappe arbeidsmarkt in Vlaanderen heeft bijgedragen tot toenemende tekorten in de afgelopen jaren, die vooral acuut zijn voor beroepen gerelateerd aan professionele, technische en wetenschappelijke activiteiten en aan informatie- en communicatietechnologie (ICT), als ook in de gezondheidszorg en het onderwijs. Een groot aantal openstaande vacatures zijn zowel te vinden bij hooggeschoolde beroepen (zoals verpleegkundigen, sitebeheerders, ICT-analisten) als bij beroepen die een secundair diploma vereisen (zoals technici, monteurs). De druk van tekorten is duidelijk voelbaar bij algemene competenties die relevant zijn voor veel beroepen, met inbegrip van geletterdheid en rekenvaardigheid, sociale vaardigheden, systeemvaardigheden, oplossen van complexe problemen en redeneervermogen. Ondanks een krappe arbeidsmarkt blijft de langdurige werkloosheid hoog en zijn er hoge werkloosheidscijfers voor laaggeschoolden. Zij vertegenwoordigen bijna de helft van alle langdurig werklozen. Vlaanderen heeft een relatief beperkte competentiemismatch (in termen van diploma's, competenties en studiegebieden), maar de toenemende automatisering en de daaruit

voortvloeiende verandering van de vraag naar competenties kan een negatieve invloed uitoefenen op de evolutie van die wanverhoudingen.

Een aantal factoren dragen bij tot de competentiemismatch en -tekorten in Vlaanderen. Ondanks de aanhoudende tekorten in STEM-richtingen blijft het aanbod van STEM-afgestudeerden laag en kent ze een dalende trend, wat suggereert dat het onderwijs misschien niet voldoende inspeelt op de veranderende vraag naar competenties. Jongeren en oudere werknemers nemen minder deel aan de arbeidsmarkt dan in andere landen, zodat het aanbod van beschikbare competenties daalt. Hoewel Vlaanderen competentiebehoeften en -prognoses produceert, verhindert het ontbreken van vooruitzichten voor de hele economie een breder inzicht in de behoeften van de arbeidsmarkt. Beschikbare online loopbaanbegeleidingstools zijn handig, maar de informatie is onvoldoende aangepast aan de behoeften van de gebruikers en er is behoefte aan meer bruggen tussen leerloopbaanbegeleiding en loopbaanontwikkeling. Het huidige systeem voor de erkenning en validering van competenties slaagt er niet in om werkgevers en personen meer bewust te maken van het belang competenties, hoewel hervormingen van het systeem wel beloven diverse zwakke punten aan te pakken. Daarnaast beperken mobiliteitsbelemmeringen (geografische en tussen banen) het arbeidsaanbod in regio's en sectoren met de grootste behoefte aan werknemers.

De volgende aanbevelingen worden voorgesteld om de competenties beter te matchen met de arbeidsmarkt:

8. **De bevolking uitrusten met een evenwichtige competentieportefeuille.** Onderwijsaanbieders en werkgevers moeten transversale competenties ontwikkelen en bevorderen die nuttig zullen zijn voor beroepen in een snel veranderende economie, met inbegrip van taal- en rekenvaardigheid, oplossen van complexe problemen en redeneervermogen. De regering moet blijven controleren of haar beleid het gewenste effect heeft – de bevolking voorzien van een evenwichtige competentieportefeuille met sterke cognitieve, sociale en emotionele competenties, naast de relevante specifieke competenties voor een bepaalde baan. Een dergelijke evenwichtige competentieportefeuille bevordert de transitie van werknemers naar beroepen en sectoren met de grootste tekorten en leidt tot stabiele tewerkstellingsresultaten.
9. **Het onderwijssysteem beter laten inspelen op de veranderende vraag naar competenties.** De overheid moet gegevens verspreiden over de mogelijke lonen voor verschillende studies, naast informatie over de resultaten op de arbeidsmarkt in het algemeen, in plaats van zich te beperken tot het studieniveau. Dit zou meer potentiële studenten kunnen stimuleren om vakgebieden te kiezen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Werkgevers zullen het loonpakket dat wordt aangeboden voor beroepen met aanhoudende tekorten moeten verbeteren om meer studenten tot deze studiegebieden aan te trekken. Tegelijk moet de regering oog hebben voor de stimulansen die studenten krijgen om verschillende cursussen te volgen en zo nodig studiebeurzen aanbieden om te voorzien in de onderwijskosten en het levensonderhoud van studenten die studies volgen die bijzonder in vraag zijn. Bovendien moet de regering ervoor zorgen dat onderwijsinstellingen gepaste prikkels krijgen om hun lesaanbod te laten aansluiten bij de veranderende vraag naar competenties.

10. **Steun aan de evaluatie van competentiebehoeften en skills forecasting.** De overheid zou een samenwerkingsovereenkomst op lange termijn met de andere 2 Belgische gewesten kunnen overwegen om regelmatig competentieramingen uit te voeren. Dit zou een menselijke kapitaalagenda bevorderen zodat het competentiesysteem beter aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt (nader uitgewerkt in hoofdstuk 5 over goede organisatie).
11. **Bruggen slaan tussen leerloopbaanbegeleiding en loopbaanontwikkeling.** Loopbaan- en onderwijsbegeleiding zijn momenteel aparte diensten in Vlaanderen. De diensten voor loopbaanbegeleiding en onderwijsbegeleiding moeten nauw samenwerken om klanten naar elkaar te verwijzen en elkaars diensten te ondersteunen. Die diensten kunnen ook in tandem op dezelfde locatie worden aangeboden om ze toegankelijker te maken. De uitbreiding van het gebruik van loopbaancheques voor onderwijsbegeleiding is het overwegen waard. Bestaande digitale platforms voor begeleiding (bv. *Onderwijskiezer* of de VDAB met *Mijn Loopbaan*) kunnen beter worden geïntegreerd om ervoor te zorgen dat gebruikers vlot kunnen beschikken over informatie over loopbaan- en opleidingstrajecten. Een interactiever formaat, waar de aan gebruikers verstrekte informatie afhangt van de antwoorden op een aantal vragen over hun competenties en ervaring, kan helpen om de informatie aan te passen aan de behoeften van de gebruikers.
12. **Werkgevers en potentiële gebruikers bewust maken van de *Erkenning van Verworven Competenties* (EVC).** Voortdurende hervormingen beloven steeds om het bestaande systeem voor de erkenning van competenties te vereenvoudigen en flexibeler te maken, maar uit enquêtegegevens blijkt dat er nog meer inspanningen nodig zijn om de bewustwording over EVC-processen bij gebruikers en werkgevers te versterken. Informatie over EVC-processen moet worden gecentraliseerd en beschikbaar gemaakt via een digitaal platform, bijvoorbeeld een loopbaanwebsite, zoals in Denemarken.
13. **Een beroep doen op sectorale trainingsfondsen om tekorten aan competenties aan te pakken.** De sociale partners moeten samenwerken met de overheid om het delen van sectorale opleidingsfondsen tussen verschillende sectoren te bevorderen, teneinde de overstap van werknemers van krimpende sectoren naar groeisectoren beter te ondersteunen, en fondsen samenvoegen om gemeenschappelijke competentietekorten, zoals het gebruik van digitale technologieën en de STEM-tekorten, beter aan te pakken.
14. **Voorrang verlenen aan opleidingen voor werkzoekenden die resulteren in competenties waar een grote vraag naar is, vooral als die werkzoekenden risico lopen op langdurige werkloosheid.** De VDAB moet nauw blijven samenwerken met werkgevers en sectorale groepen, alsook met de centra voor volwassenenonderwijs, om werkzoekenden op te leiden voor veelgevraagde competenties. De regering moet controleren of de recente acties (*Pact tegen krapte op de arbeidsmarkt*) slagen in hun doel om de capaciteiten van langdurig werklozen beter in overeenstemming te brengen met de vereisten van de vacatures.

Competenties beter inzetten op de werkvloer

Talrijke OESO-landen hebben vooral ingezet op het aanbod van competenties en leggen de nadruk op het aantal mensen dat competentie-opleidingen voltooit. Er is echter ook steeds meer aandacht voor de noodzaak voor meer onderzoek naar hoe die competenties op de werkvloer worden gebruikt. De inzet van competenties op de werkplek verbeteren is belangrijk voor werknemers en bedrijven. In Vlaanderen hebben werknemers die vaker gebruik maken van hun competenties gemiddeld een hoger loon en bovendien beleven zij meer plezier aan hun werk. Bedrijven genieten een verhoogde productiviteit en minder personeelsverloop.

Gegevens van het OESO-onderzoek naar de competenties van volwassenen (PIAAC) tonen aan dat mensen in Vlaanderen meestal goed gebruik maken van hun geletterdheid, maar het gebruik van rekenvaardigheid op de werkplek valt daarentegen onder het OESO-gemiddelde. Het optimale gebruik van rekenvaardigheid op de werkplek is belangrijk gezien de geavanceerde technologische veranderingen die zich op de werkplek voordoen en de toekomstige veranderingen van werk zelf. Werknemers die hun rekenvaardigheid niet optimaal gebruiken kunnen kwetsbaarder zijn voor de automatisering van bepaalde taken. Als we kijken naar het gebruik van competenties in bedrijven, maken kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) meestal minder gebruik van de geletterdheid en rekenvaardigheid van hun werknemers dan grote bedrijven.

Een manier om het gebruik van competenties op de werkplek te evalueren is het bestuderen van de prevalentie van werkpraktijken die hoge prestaties bevorderen ("*high performance workplace practices*" – HPWP), die meestal aanwezig zijn in bedrijven met beloningsprogramma's voor werknemers, flexibele banen, regelmatige evaluatiegesprekken, mentoren, leiderschaps- en competentieontwikkelingsprogramma's. In Vlaanderen maken ongeveer 36% van de banen gebruik van HPWP-praktijken, wat meer is dan het gemiddelde van de OESO, maar minder dan toonaangevende landen zoals Denemarken (42%), Finland (41%) en Zweden (40%). In het algemeen vertoonde Vlaanderen grote verbeteringen in het aantal bedrijven dat algemene opleidingsmogelijkheden aanbiedt. Uit een studie in Vlaanderen blijkt dat in 2016 82,5% van de werknemers aangaven dat ze voldoende leerkansen kregen op de werkplek.

Een aantal factoren bepalen de mate waarin competenties effectief op de werkplek worden ingezet. In Vlaanderen ligt het bewustzijnsniveau over de voordelen van het effectieve gebruik van competenties relatief laag, vooral bij kmo's. Managers hebben vaak te weinig mogelijkheden om opleidingen te volgen over het bevorderen van relevante werkpraktijken. Veel bedrijven bieden ook weinig gelegenheid tot loopbaanmobiliteit, wat kan helpen om mensen nieuwe werkervaring te bezorgen en hen kansen te bieden om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren. Openbare diensten voor arbeidsvoorziening kunnen actiever samenwerken met werkgevers door hen te steunen in hun personeelsbeheer en tegelijk na te gaan of openstaande vacatures te wijten zijn aan de slechte kwaliteit van de aangeboden jobs.

De volgende aanbevelingen worden gedaan om het gebruik van competenties op de werkplek te versterken:

15. **De bevolking bewust maken van het belang van het gebruik van competenties op de werkplek.** De regering moet onderzoeken hoe ze ondernemingen kan aansporen om een beleid voor competentiegebruik op te stellen en hoe ze informatie kan verspreiden over goede praktijken en innovatie in ondernemingen. Maatregelen op dit gebied hebben tot doel om nieuwe partnerschappen met werkgevers te ontwikkelen om HPWP op de werkvloer te bevorderen en managers aan te moedigen om kritischer na te denken over de organisatie van het werk.
16. **Onderzoeken welke stimulansen werkgevers ertoe kunnen aansporen om hun werkplek te hervormen en managementopleidingen aan te moedigen, vooral bij kmo's.** Werkgevers kunnen vaak een leidende rol spelen in het ontwikkelen van managementtraining, wat bevorderlijk is voor de autonomie van werknemers, arbeidsorganisatie en job rotatie-strategieën. Kamers van Koophandel kunnen belangrijk zijn om bedrijven, vooral kmo's, te helpen bij het netwerken en het delen van goede managementpraktijken. In sommige gevallen kan rechtstreekse overheidsfinanciering bedrijven ertoe aansporen om hun werkplekken te hervormen en betere managementpraktijken in hun onderneming in te bouwen. Dit is vooral belangrijk voor bedrijven die voorheen niet de gewoonte hadden om deel te nemen aan opleidingsprogramma's op de werkvloer.
17. **Flexibele loopbaanmobiliteit (bv. opwaarts, zijwaarts en neerwaarts) binnen sectoren en ondernemingen bevorderen.** Loopbaanmobiliteitsprogramma's kunnen een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van de betrokkenheid van medewerkers, een hogere productiviteit en teamwerk. Het doel van deze maatregel voor bedrijven, vakbonden en onderwijsaanbieders zou zijn om bedrijven aan te sporen om te experimenteren met loopbaanmobiliteitsprogramma's die werknemers de mogelijkheid bieden om nieuwe rollen binnen een bedrijf te testen en om mensen de mogelijkheid te bieden om andere taken op te nemen in een ander bedrijf. Dat veronderstelt ook dat moet worden bestudeerd hoe lonen en vergoedingssystemen kunnen worden aangepast om de grotere autonomie van de werknemer op de werkplek te belonen.
18. **Arbeidsomstandigheden en personeelspraktijken in bedrijven onderzoeken om te helpen vacatures in te vullen en mogelijke competentietekorten aan te pakken.** Hoewel het leiderschap van de werkgever van cruciaal belang is voor het stimuleren van werkpraktijken die hoge prestaties op de werkplek bevorderen, kunnen ook arbeidsbemiddelingsdiensten een actieve rol spelen door een nauwere samenwerking aan te gaan met bedrijven bij de ontwikkeling van tools voor personeelsbeleid. Openbare diensten voor arbeidsvoorziening kunnen samen met de Kamers van Koophandel bedrijven identificeren die moeite hebben vacatures in te vullen vanwege het type baan dat wordt aangeboden.

De organisatie van levenslang leren voor volwassenen versterken

“Goed bestuur” verwijst naar de processen waarbij verantwoordelijkheden worden gedeeld en waarbij beslissingen worden genomen en uitgevoerd door een samenwerking van de nationale regering, subnationale overheden en belanghebbenden. Goed bestuur is vooral belangrijk voor het efficiënt functioneren van het systeem voor levenslang leren door volwassenen omdat levenslang leren deel uitmaakt van het actiegebied van

verschillende overheidsinstanties en belanghebbenden. Het beleid en de acties van deze instanties zijn intrinsiek met elkaar verweven en vereisen coördinatie, op zowel verticaal (tussen ministeries) als horizontaal (tussen bestuurlijke niveaus) vlak en ten opzichte van de belanghebbenden. Een sterk verankerd goed bestuur helpt om beleidslacunes en -overlappingsen te minimaliseren, de kans op succes van een uitgerold beleid te verhogen, elkaars sterke punten maximaal te benutten en complementaire beleidsmaatregelen te creëren. Een globale aanpak op alle beleidsniveaus, waarbij alle relevante departementen en bestuursniveaus worden betrokken en de sociale partners worden ingeschakeld, zal essentieel zijn om deze visie te realiseren.

Goed bestuur in levenslang leren door volwassenen is complex in Vlaanderen. Terwijl de federale overheid voor het juridisch kader van bepaalde beleidsaspecten van opleiding en vorming voor volwassenen verantwoordelijk is, zijn het regionale en het gemeenschapsniveau, die in Vlaanderen tot één regering zijn samengesmolten, verantwoordelijk voor het grootste deel van het beleid inzake arbeidsmarkt en onderwijs. Verschillende departementen van de Vlaamse regering hebben bevoegdheden op het gebied van de planning en organisatie van levenslang leren, zoals: onderwijs en vorming, werk en sociale economie en financiën en begroting. Daarnaast hebben veel belanghebbenden, zoals de sectorale onderwijsverstrekkers, werkgevers, vakbonden en academici, een aanzienlijke invloed op de deelname aan en het succes van levenslang leren. Het is dan ook van cruciaal belang om de volwassenen die deelnemen aan het levenslang leren er zelf bij te betrekken en in het centrum van de beleidskwestie te plaatsen. Structuren voor goed bestuur zijn overvloedig aanwezig in Vlaanderen en kennen vaak sterke rollen toe aan de belanghebbenden. Voorbeelden van deze structuren zijn de gemeenschappelijke beleidsraad, het managementcomité, de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), evenals samenwerkingsverbanden in het Vlaamse clusterbeleid.

Verschillende factoren bepalen de kwaliteit van goed bestuur in het levenslang leren voor volwassenen. Een gemeenschappelijke visie die aanspoort tot verantwoordelijkheid en toewijding om samen te werken is essentieel en helpt om een bepaald vertrouwensniveau tussen de verschillende instanties op te wekken. Omdat samenwerking tussen instellingen tijd kost, moet er voldoende gelegenheid zijn voor regelmatig contact en dialoog tussen de verschillende partijen. Er zijn bovendien financiële middelen nodig om de samenwerkingsinspanningen te ondersteunen. Personen die actief zijn aan de frontlinie van de samenwerking hebben ook behoefte aan specifieke competenties zoals netwerkbeheer, onderhandelingen, communicatie en conflictoplossing. De samenwerking kan worden versterkt door institutionele mechanismen zoals coördinerende instanties, juridische instrumenten, gedeelde budgetten of gemeenschappelijke rapportagestructuren. Tijdige, accurate en transparante instelling overschrijdende uitwisselingen van informatie om een gemeenschappelijke gegevensbank op te bouwen bevordert de samenwerking en verbetert de besluitvorming.

De volgende aanbevelingen worden gedaan om de organisatie van levenslang leren voor volwassenen te versterken:

19. **Een alomvattende en concrete visie voor levenslang leren door volwassenen formuleren.** De overheid en de belanghebbenden moeten de visie samen ontwerpen en daar duidelijke doelstellingen, waarden en maatregelen aan toevoegen. Alle relevante belanghebbenden moeten verantwoordelijkheden krijgen. De financieringsmechanismen om de visie te implementeren moeten worden bepaald en er moet worden aangegeven hoe en door wie de uitgaven worden gedekt. Er moet een akkoord komen over mijlpalen, gelinkt aan indicatoren, om de prestaties te kunnen evalueren. Er moeten maatregelen worden voorzien om de uitvoering van de visie op te volgen en te evalueren, waarbij de geboekte vooruitgang openbaar moet worden gemaakt om te zorgen voor transparantie en vertrouwen. Bovendien moeten doelgroepen worden geïdentificeerd zodat de visie niemand over het hoofd ziet. Een pact tussen overheid en belanghebbenden zou kunnen helpen om de uitvoering van de visie te waarborgen.
20. **Samenhang en complementariteit tussen overheidsniveaus en –domeinen in levenslang leren bevorderen.** De regering moet ervoor zorgen dat de beleidsmaatregelen en hervormingen in dezelfde richting gaan, zodat ze elkaar kunnen versterken en er synergiën kunnen worden gecreëerd. Omdat dit proces tijd en middelen kost, is het voor iedereen essentieel om een akkoord te bereiken over de gedeelde visie, een duidelijk plan te hebben over de manier waarop vooruitgang geboekt moet worden en open en transparant te communiceren om te zorgen voor vertrouwen en betrokkenheid. De regering moet overheidsambtenaren opleiden zodat ze de nodige competenties bezitten om effectief met elkaar samen te werken. Dit kan in het bijzonder moeilijk verlopen indien de meningen tussen ministeries en overheidsniveaus sterk uiteenlopen. Bepaalde competenties zijn vereist om over deze verschillen te onderhandelen en een compromis te bereiken dat voor alle betrokkenen aanvaardbaar is en vervolgens door te schakelen naar de uitvoering.
21. **Plaatselijke gemeenschapsorganisaties ondersteunen om lokale netwerken van belanghebbenden die werken aan de verbetering van levenslang leren aan te moedigen, te faciliteren en te coördineren.** De regering kan deze netwerken en initiatieven helpen met financiering gekoppeld aan relevante prestatie-indicatoren. Aangezien de aanbieders van levenslang leren vaak versnipperd zijn, zou de overheid één organisatie kunnen selecteren die helpt om de verschillende initiatieven te coördineren.
22. **Een gemeenschappelijke database van kennis- en feitenmateriaal opzetten.** De regering moet nauw samenwerken met alle relevante betrokken partijen om een gemeenschappelijke database met kennis- en feitenmateriaal te realiseren. Die database kan informatie leveren voor inspanningen gerelateerd aan levenslang leren in het kader van Visie 2050. De invoering van een samenhangend kader voor de kwaliteitscontrole van het volwassenenonderwijs is een stap in de goede richting. Verdere inspanningen zijn nodig om ervoor te zorgen dat de belanghebbenden zich bewust zijn van het kader, begrijpen hoe het moet geïnterpreteerd worden en het in de praktijk gebruiken. Bovendien moeten de impact en doeltreffendheid van de beleidsmaatregelen voor levenslang leren systematischer worden beoordeeld via toezicht- en evaluatiepraktijken om de

beleidsontwikkeling en -uitvoering te blijven verbeteren. Op basis van hun onderzoek kunnen academici feedback geven over de gegrondheid van de evaluaties. Resultaten moeten tevens algemeen toegankelijk worden gemaakt zodat belanghebbenden en eindgebruikers weloverwogen beslissingen kunnen nemen.

De financiering van levenslang leren verbeteren

Een sterk systeem voor levenslang leren vergt een adequate financiering, die wellicht dringender wordt naarmate automatisering en andere mondiale trends de op de arbeidsmarkt vereiste competenties steeds sneller veranderen. Het doel van de Vlaamse regering en de sociale partners is om een toename van de deelname aan levenslang leren van 7,5% van de totale bevolking in 2011 tot 15% in 2020 te bereiken. Dit vergt een systeem van levenslang leren dat volwassenen helpt om de belemmeringen (zowel financiële als andere belemmeringen) gekoppeld aan volwassenenonderwijs terug te dringen. Dit is bijzonder van belang in het kader van de lopende hervorming van de Vlaamse opleidingsstimulansen voor werknemers.

Uit de beschikbare gegevens voor Vlaanderen blijkt dat de kosten niet de belangrijkste belemmering zijn voor de toegang tot levenslang leren. Niet-financiële belemmeringen, met inbegrip van tijdsgebrek ten gevolge van werk en gezinstaken, en het feit dat de cursus of het programma niet op een geschikte tijd of plaats wordt aangeboden, hebben een grotere invloed. Vlaanderen biedt vele financiële prikkels om de kosten van levenslang leren door volwassenen te helpen spreiden onder particulieren, werkgevers en overheid, en om volwassenen te oriënteren naar opleidingen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Er wordt echter gevreesd dat de financiering van levenslang leren de groepen die er het grootste voordeel uit kunnen halen niet bereikt. Zo zijn laaggeschoolden en oudere volwassenen ondervertegenwoordigd in de aanvragen voor loopbaanbegeleiding en opleidingscheques en maken laagopgeleide volwassenen ook minder kans om in aanmerking te komen voor door de werkgever georganiseerde opleidingen.

De ondervertegenwoordiging van kansengroepen bij de toegang tot financiering voor levenslang leren is tot op zekere hoogte te wijten aan de neiging van werkgevers om minder te investeren in de competenties van lager gekwalificeerde arbeidskrachten. Daarnaast worden werknemers in kleine bedrijven soms beperkt in hun mogelijkheden om de beschikbare financiering voor levenslang leren te benutten, omdat het voor kleine bedrijven moeilijker kan zijn om de afwezigheid van werknemers te plannen en te compenseren. Andere relevante factoren zijn o.a. een complex systeem van incentives, regels die de deelname van bepaalde groepen (bv. groepen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt of ontslagen werknemers) beperken en de grote verschillen tussen de sectorale opleidingsfondsen.

De volgende aanbevelingen worden voorgesteld om de financiering van levenslang leren voor volwassenen te verbeteren:

23. **Alle bestaande financiële opleidingsstimulansen samensmelten in één enkel leeraccount.** Om de opleidingsstimulansen minder complex en toegankelijker te maken, moet de regering op termijn alle bestaande opleidingsstimulansen voor particulieren (Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques, opleidingskrediet, loopbaanbegeleidingscheques en eventuele trainingen van de sectorale fondsen) groeperen in één leeraccount (in de workshops van de Skills Strategie werd gesproken over een “opleidingsrugzak”), vergelijkbaar met de Franse *Compte*

Personnel de Formation. Sleutelaspecten van deze leerrekening moeten zijn: opleidingsrechten die mee te nemen zijn bij ontslag, die overdraagbaar zijn tussen werkgevers, die bedoeld zijn voor erkende op de arbeidsmarkt georiënteerde opleidingen en vorming, en de toekenning van meer opleidingsrechten aan laaggeschoolde dan aan hooggeschoolde werknemers. Het leeraccount moet worden vergezeld met programma's die kwetsbare groepen bereiken met informatie, advies en begeleiding.

24. **Bestaande programma's uitbreiden om kansengroepen te bereiken met informatie, begeleiding en advies over opleidingen.** De regering zou moeten bestuderen hoe opleidingsstimulansen kunnen helpen bij het overwinnen van belemmeringen in de participatie aan levenslang leren (financieel en andere). Bovendien moet worden bekeken hoe ze opleidingsstimulansen beter kunnen richten op zowel de volwassenen die de steun het meest nodig hebben (met inbegrip van laaggeschoolden, oudere werknemers en werknemers in kmo's) en de volwassen die een type opleiding volgen die de grootste invloed zal hebben op de economie en de tewerkstelling. De regering moet informatie over beschikbare opleidingsstimulansen verspreiden onder een grote groep van belanghebbenden, met inbegrip van begeleiding- en counselingdiensten, aanbieders van volwasseneneducatie, de VDAB, niet-gouvernementele organisaties en het personeel belast met Vorming, Training en Opleiding (VTO) in bedrijven.
25. **Opties verkennen om de overgang tussen jobs of tewerkstellingsstatuten financieel te ondersteunen.** Om dit te bereiken moet de overheid nauw samenwerken met werkgeversorganisaties en vakbonden. Zoals besproken in hoofdstuk 3 van "OESO Skills Strategie Vlaanderen: Evaluatie en Aanbevelingen" over het beter matchen van competenties met de arbeidsmarkt, kunnen sectorakkoorden worden gebruikt om de verschillende sectoren aan te sporen om de sectorale opleidingsfondsen te delen. Als alternatief kan de ontslagvergoeding worden omgezet in een fonds dat ontslagen werknemers kunnen gebruiken om toegang te krijgen tot een reeks van herplaatsingsdiensten, met inbegrip van opleiding, begeleiding en erkenning van verworven competenties. VDAB-opleidingen ruimer beschikbaar maken voor werknemers met een risico op ontslag zou eveneens een proactieve benadering van hun herplaatsing ondersteunen.
26. **Zorg ervoor dat opleidingsstimulansen flexibele vormen van training ondersteunen.** Gezien het belang van niet-financiële belemmeringen voor levenslang leren in Vlaanderen, moet de regering ervoor zorgen dat opleidingsstimulansen flexibele opleidingsbenaderingen ondersteunen, met inbegrip van modulair leren, leren op de werkvloer, afstandsonderwijs, e-learning, gemengd leren en vrij toegankelijke onlinecursussen voor een groot publiek ("*massive open online courses*" – MOOC). Die flexibiliteit moet worden weerspiegeld in de nieuwe database van de in aanmerking komende cursussen die in september 2019 zal worden ingevoerd. Extra steun moet ook uitgaan naar de instellingen voor hoger onderwijs, om onderwijs te financieren in vormen die flexibel kunnen worden aangepast aan de noden van volwassen studenten.

Referenties

- Eurostat (2018), *Activity rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfp2actrtn&lang=en. [15]
- Eurostat (2018), *Long-term unemployment (12 months and more) by NUTS 2 regions*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfu2ltu&lang=en. [17]
- Eurostat (2018), *Participation in education and training (last 12 months)*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en. [11]
- Eurostat (2018), *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by NUTS 2 regions*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_04&lang=en. [10]
- Eurostat (2018), *Unemployment rates by sex, age, country of birth and NUTS 2 regions*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfur2gac&lang=en. [14]
- Eurostat (2018), *Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates)*, Eurostat, Luxembourg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_22&lang=en. [18]
- Eurydice (2015), *Belgium Flemish Community: Developments and Current Policy Priorities*, https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Belgium-Flemish-Community:Developments_and_Current_Policy_Priorities (accessed on 22 February 2018). [27]
- Flanders (2018), *OECD Skills Strategy for Flanders Questionnaire*. [21]
- Mcgowan, M. and D. Andrews (2015), “The Future of Productivity: Main Background Papers Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data”, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/eco/growth/Labour-Market-Mismatch-and-Labour-Productivity-Evidence-from-PIAAC-Data.pdf>. [16]
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), “Automation, skills use and training”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [3]
- OECD (2018), *OECD Regional Statistics*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/region-data-en>. [1]
- OECD (2018), *OECD Regions and Cities at a Glance 2018*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/reg_cit_glance-2018-en. [2]
- OECD (2018), *Short-Term Labour Market Statistics*, OECD Publishing, Paris, <http://dotstat.oecd.org/inventory.aspx?datasetcode=STLABOUR>. [13]

- OECD (2017), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, [9]
<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, [5]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.
- OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris, [20]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>.
- OECD (2017), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing, Paris, [4]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en>.
- OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, [19]
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.
- OECD (2016), *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris, [6]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en>.
- OECD (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, [7]
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>.
- OECD (forthcoming), *Skills Outlook 2019 - Skills and Digitalisation (forthcoming)*, OECD Publishing, Paris. [8]
- SERV (2018), *The transition towards a digital society: Policy recommendations and actions*, Sociaal Economische Raad van Vlaanderen, <https://www.serv.be/serv/publicatie/actieplan-digitalisering-transitie-digitale-samenleving> (accessed on 10 December 2018). [25]
- SERV (2016), *Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand [Flanders 2030 – An outstretched hand]*, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Brussel, [24]
<https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/platformtekst-vlaanderen-2030-een-uitgestoken-hand>.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (2018), *Vlaams onderwijs in cijfers 2017-2018 [Flemish Education in Figures 2017-2018]*, <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/vlaams-onderwijs-in-cijfers-2017-2018> (accessed on 10 December 2018). [12]
- Vlaamse Regering (2018), *Vizier 2030 – Een 2030-doelstellingenkader voor Vlaanderen [Vizier 2030 - A 2030 objectives framework for Flanders]*, https://do.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Visienota_Vizier2030.pdf. [23]
- Vlaamse Regering (2017), *Visie 2050. Een langetermijnstrategie voor Vlaanderen (Vision 2050. A long-term strategy for Flanders)*, <https://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-regering/visie-2050#publicaties>. [22]
- VLOR (2017), *Advies Strategisch Plan Geletterdheid 2017-2024 [Advice Strategic Literacy Plan 2017-2024]*, Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), Brussels, <http://www.vlor.be/advies-over-het-plan-geletterdheid>. [26]

EVALUATIE EN AANBEVELINGEN

Managementsamenvatting

Een beter competentiebeleid draagt bij tot economische veerkracht, meer tewerkstelling en sterkere sociale cohesie. De OESO Skills Strategie biedt landen een kader om hun sterke en zwakke punten op het gebied van competenties te analyseren. Elk rapport van de OESO Skills Strategie gaat in op een aantal uitdagingen inzake competentiebeleid die werden geïdentificeerd via een brede betrokkenheid van alle belanghebbenden en op basis van vergelijkend OESO-materiaal. Bovendien vermeldt elk rapport concrete voorbeelden van hoe andere landen soortgelijke uitdagingen inzake competenties hebben aangepakt.

Deze rapporten beantwoorden vragen zoals: Hoe kunnen landen het grootste voordeel uit hun competenties halen? Hoe kunnen ze beter presteren bij het ontwikkelen van relevante competenties, het activeren van het competentie-aanbod en het efficiënt benutten van de beschikbare competenties? Wat is het voordeel van een globale aanpak van competenties op alle beleidsniveaus? Hoe kan de overheid sterkere samenwerkingsverbanden met werkgevers, vakbonden, leerkrachten en studenten opbouwen om betere resultaten af te leveren? De OESO Skills Strategie biedt nieuwe inzichten in die vragen en helpt om de kernelementen van succesvolle strategieën te identificeren.

Dit rapport maakt deel uit van de aanhoudende activiteit van de OESO om doeltreffende nationale en lokale strategieën voor competenties uit te bouwen.

Raadpleeg deze publicatie online op <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>.

Dit werk werd gepubliceerd in de OESO iLibrary, die alle boeken, tijdschriften en statistische databanken van de OESO bevat.

Ga naar www.oecd-ilibrary.org voor meer informatie.