

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over ondersteunende onderwijssystemen ter voorkoming van discrepanties tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden — Welke overgang is er nodig?

(initiatiefadvies)

(2019/C 228/03)

Rapporteur: **Milena ANGELOVA**

Besluit van de voltallige vergadering 15.2.2018	15.2.2018
Rechtsgrondslag	Artikel 29, lid 2, van het reglement van orde Initiatiefadvies
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	13.2.2019
Goedgekeurd door de voltallige vergadering	21.3.2019
Zitting nr.	542
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	130/0/2

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) stelt het op prijs dat er in de EU meer aandacht wordt besteed aan onderwijs, opleiding en het ontwikkelen en gebruiken van vaardigheden, zoals in de recente initiatieven van de Europese Commissie is herhaald ⁽¹⁾. Onderwijs en opleiding zijn kernbevoegdheden van de lidstaten, maar het EESC benadrukt het strategische belang van deze thema's voor de toekomst van Europa als het gaat om de economische welvaart, een betere cohesie en het democratische leven, alsmede om „tegenmoet te komen aan de verwachtingen van de burgers en gehoor te geven aan hun bezorgdheid over de toekomst in een snel veranderende wereld” ⁽²⁾.

1.2. Het EESC maakt zich zorgen over de aanzienlijke structurele problemen op de arbeidsmarkten als gevolg van discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden, waarvan sommige worden veroorzaakt door technologische en demografische factoren. Daarom dringt het erop aan om onmiddellijk gerichte beleidsmaatregelen uit te werken en te implementeren. Die zouden vergezeld moeten gaan van prikkels en compendia met goede praktijkvoorbeelden om de lidstaten te helpen bij het doorvoeren van de succesvolle en ondersteunende aanpassing, waar nodig, van hun onderwijs- en opleidingsstelsels teneinde vaardigheidendiscrepanties en verspilling van talent te voorkomen.

1.3. Het EESC meent dat de huidige en toekomstige discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden alleen op een duurzame manier kunnen worden aangepakt als de Europese Commissie en de lidstaten doelgericht beleid voeren en concrete maatregelen nemen, teneinde hun onderwijs- en opleidingsstelsels te verbeteren en adequaat aan te passen en in te zetten op talentmanagement en algemene systemen voor het beheer van vaardigheden. Het verzoekt de Commissie en de lidstaten dan ook om hier snel en efficiënt werk van te maken. Dit alles moet zijn gericht op het ondersteunen van een inclusieve en continue aanpassing van de beroepsbevolking aan de nieuwe economische omgeving.

1.4. Het EESC verzoekt de Europese Commissie om de verspreiding van beste praktijken op het gebied van kwalificatieprogramma's en beroepsonderwijs en -opleiding (VET) op te voeren. Ook moeten alle deelnemers aan onderwijs- en opleidingsprogramma's de juiste combinatie van stimulansen krijgen om het recht op een passende opleiding voor iedereen te waarborgen ⁽³⁾. In overeenstemming met een vorig advies benadrukt het EESC het belang van een Europese onderwijsruimte ⁽⁴⁾. Volgens het EESC is het nodig om de vaardigheden en competenties van leerkrachten en opleiders op alle onderwijs- en opleidingsniveaus verder op te waarderen en permanent te verbeteren.

⁽¹⁾ Nieuwe vaardighedenagenda voor Europa, 2016, Europese onderwijsruimte, 2018. Ook het project van DG GROW „Blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden” werd op prijs gesteld, hoewel de reikwijdte ervan zeer beperkt is, evenals verschillende Easme/COSME-projecten — bijv. 2017/001, 004, 007 en 2016/033 en 034.

⁽²⁾ COM(2018) 268 final.

⁽³⁾ PB C 237 van 6.7.2018, blz. 8.

⁽⁴⁾ PB C 62 van 15.2.2019, blz. 136.

1.5. Het EESC geeft toe dat er altijd een zekere discrepantie tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden zal bestaan en dat het onderwijs mensen nooit perfect zal kunnen voorbereiden op alle omstandigheden. Toch zijn de huidige trends zorgwekkend. Die leiden tot knelpunten voor de economische groei en werkgelegenheid, waardoor burgers hun creatieve potentieel niet ten volle kunnen ontplooiën en ondernemingen niet ten volle kunnen profiteren van de innovatieve capaciteit van de vaardigheden die arbeidskrachten te bieden hebben. Daarom moeten regeringen, sociale partners en het maatschappelijk middenveld hun krachten bundelen om dit probleem op te lossen en advies en begeleiding te geven aan de burgers zodat ze de juiste keuzes kunnen maken en hun kennis en vaardigheden kunnen blijven ontwikkelen ten voordele van de samenleving. Er is een uitgebreide en alomvattende aanpak nodig om beter te kunnen anticiperen en reageren op vaardighedenbehoeften ⁽⁵⁾.

1.6. Het spreekt voor zich dat betrouwbare anticipatie op de vraag naar en het aanbod van vaardigheden en op de toekomstige structuur van de Europese arbeidsmarkt essentieel is om de discrepantie tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden te verkleinen. Daarom moeten universiteiten, wetenschappelijke centra en andere onderzoeksinstituten zich met deze kwestie bezighouden, in nauwe samenwerking met de sociale partners en de betrokken administratieve instanties in de lidstaten. De ervaring die in de afgelopen jaren door Cedefop is opgedaan, zal heel nuttig zijn, maar moet op nationaal niveau verder worden ontwikkeld door die voor elk van de lidstaten verder uit te diepen.

1.7. Overheden, bedrijven en werknemers moeten onderwijs en opleiding als een investering beschouwen. Fiscale prikkels voor een dergelijke investering kunnen werkgevers en werknemers aanmoedigen om meer te investeren. Bepaalde rechten en plichten van werkgevers en werknemers met betrekking tot onderwijs en opleiding kunnen worden opgenomen in collectieve overeenkomsten. Goede praktijken op het gebied van bijscholing en omscholing moeten worden bevorderd om mensen te helpen bij het vinden van een nieuwe baan.

1.8. Kennis wordt in veel gevallen vergaard in niet-formele en informele omgevingen, zoals in jongerenorganisaties en via intercollegiaal leren, en heel wat werkvaardigheden kunnen niet worden verworven via formeel onderwijs op school ⁽⁶⁾. Daarom moedigt het EESC de lidstaten aan te zoeken naar manieren om in dergelijke situaties behaalde relevante kwalificaties te valideren. Een oplossing hiervoor is het vervullen en naar behoren gebruiken van hun nationale kwalificatiesystemen, waaronder de benutting van platformen waar vaardighedeniveau's op een gestandaardiseerde manier kunnen worden getest, ongeacht de manier waarop iemand die vaardigheden heeft verworven. Een dergelijke aanpak zal een extra kanaal creëren waarmee een signaal kan worden gestuurd naar bedrijven over het potentieel van individuen, met name oudere werknemers, en over vaardigheden die niet blijken uit formele kwalificaties maar die toch waardevol kunnen zijn.

1.9. Levenslang leren, bijscholing en omscholing zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van de staat, werkgevers en werknemers. Om een goede loopbaan uit te bouwen, moeten mensen actief worden ondersteund en geïnformeerd (o.a. via richtsnoeren, adviesverlening, counseling, coaching en begeleiding) over hoe ze weloverwogen keuzes kunnen maken uit de opleidings- en leermethoden die hen de vaardigheden en competenties geven waar op de arbeidsmarkt vraag naar is. De sociale partners moeten daarbij een actieve rol spelen door de aandacht te vestigen op problemen en mogelijke oplossingen voor te stellen. Voordat mensen tijd en geld steken in onderwijs- en opleidingsprogramma's, moeten ze weten welke vaardigheden nuttig zijn en hoe die programma's hun loopbaan zullen beïnvloeden. Ook zullen ze bereid zijn om kwalificaties of certificeringen te behalen die door anderen zullen worden erkend.

2. Discrepantie tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden vandaag en morgen

2.1. De toekomst begint vandaag en wordt sneller werkelijkheid dan we kunnen volgen en voorspellen. Enerzijds stelt dit bedrijven en de overheid voor grote uitdagingen door de opkomst van nieuwe bedrijfsmodellen, anderzijds worden van werknemers nieuwe vaardigheden en competenties geëist die in veel gevallen moeilijk te voorspellen zijn. Dat alles leidt ertoe dat de samenleving als geheel zich tijdig moet aanpassen aan snelle veranderingen. Als we willen dat die overgang succesvol verloopt, moeten we eensgezind blijven, klaar zijn om kort op de bal te spelen, de krachten bundelen om te anticiperen op wat er komen gaat en proactief de huidige revolutionaire veranderingen in de relaties tussen mens, robotica, artificiële intelligentie en digitalisering in goede banen leiden zodat onze samenleving er beter van wordt.

⁽⁵⁾ Dit is erkend door het DG EMPL van de Commissie, en de Commissie heeft financiële en andere steun verleend aan door de OESO geleide projecten voor nationale vaardighedenstrategieën in verschillende lidstaten, waaronder Portugal, Italië, Spanje, Slovenië en België (Vlaanderen). De afgelopen jaren heeft ook Cedefop speciale programma's uitgevoerd om lidstaten (Griekenland, Bulgarije, Slowakije, Estland en Malta) te helpen beter op vaardighedenbehoeften te anticiperen en hun infrastructuur voor het op elkaar afstemmen van aangeboden en gevraagde vaardigheden te verbeteren: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>

⁽⁶⁾ PB C 13 van 15.1.2016, blz. 49.

2.2. De discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden zijn een van de grootste bedreigingen voor groei en een van de grootste obstakels voor het scheppen van duurzame banen in de EU. In enkele onderzoeken ⁽⁷⁾ worden de kosten van dit probleem geraamd op 2 % van het bbp van de EU. Volgens de Commissie kunnen 70 miljoen Europeanen niet goed lezen en schrijven, en ontbreekt het nog meer mensen aan goede reken- en digitale vaardigheden. Uit een recente studie ⁽⁸⁾ blijkt het percentage werknemers met niet-passende vaardigheden in de EU nog altijd gemiddeld rond de 40 % te liggen, een getal waarop ook Cedefop uitkomt. Werknemers met de juiste vaardigheden zijn cruciaal voor het concurrentievermogen van ondernemingen. Het is dan ook uiterst belangrijk dat de beroepsbevolking nu en in de toekomst wordt toegerust met de vaardigheden en competenties die aansluiten bij de veranderende behoeften van de moderne economie en de arbeidsmarkt. Niemand mag achterblijven ⁽⁹⁾ en verspilling van talent moet worden voorkomen. Om deze doelstellingen te bereiken, zijn hooggekwalificeerde leerkrachten en aanbieders van onderwijs en opleiding nodig, evenals passende steun voor deelname aan permanente educatie.

2.3. Het EESC heeft in eerdere adviezen ⁽¹⁰⁾ al gewezen op de nieuwe vaardigheden die worden gevraagd vanwege de digitalisering, robotisering, nieuwe economische modellen zoals Industrie 4.0 en de circulaire en deeleconomie. Het heeft ook duidelijk gemaakt dat meer innovatieve oplossingen nodig zijn op het gebied van onderwijs en ontwikkeling van vaardigheden, omdat Europa het echt over een andere boeg moet gooien wat betreft de doelstellingen en het functioneren van de onderwijssector alsook de wijze waarop de plaats en rol ervan in de samenleving worden begrepen ⁽¹¹⁾. Uit een schatting ⁽¹²⁾ van Cedefop is gebleken dat de bestaande vaardigheden van de Europese beroepsbevolking ongeveer een vijfde lager liggen dan wat nodig is om werknemers in staat te stellen hun werk op het hoogste productiviteitsniveau uit te voeren. Dit vraagt om gecoördineerde actie om bijscholingen voor volwassenen in Europa te stimuleren.

2.4. Het herstel van de Europese economie, in combinatie met de veranderende behoeften aan vaardigheden, heeft de vraag naar arbeid en het tekort aan talent doen stijgen naar het hoogste niveau van de afgelopen tien jaar. Terwijl de werkloosheid in de EU afneemt (van 10,11 % in 2014 tot 7,3 % in 2018), is het percentage openstaande vacatures verdubbeld (van 1,1 % in 2009 tot 2,2 % in 2018) ⁽¹³⁾.

2.4.1. Alle lidstaten hebben met dit probleem te kampen, zij het in verschillende mate en om verschillende redenen. Uit een wereldwijd onderzoek ⁽¹⁴⁾ is gebleken dat het aantal werkgevers dat problemen heeft met de aanwerving van personeel in veel lidstaten zorgwekkend hoog is. Tien lidstaten liggen boven het mondiale gemiddelde van 45 %, met Roemenië (81 %), Bulgarije (68 %) en Griekenland (61 %) als grootste uitschieters. Aan de andere kant van het spectrum, met minder maar nog altijd aanzienlijke problemen, vinden we Ierland (18 %), het Verenigd Koninkrijk (19 %) en Nederland (24 %).

2.4.2. Voor ongeveer een derde van de werkgevers is het gebrek aan sollicitanten de belangrijkste reden waarom ze hun vacatures niet kunnen invullen. Nog eens 20 % zegt dat de kandidaten niet de nodige ervaring hebben. Nu bedrijven digitaliseren, automatiseren en transformeren, is het vinden van kandidaten met de juiste mix van technische en zachte vaardigheden belangrijker dan ooit. Toch zegt 27 % van de werkgevers dat sollicitanten niet over de vaardigheden beschikken die ze nodig hebben. Wereldwijd zegt meer dan de helft (56 %) van de werkgevers dat communicatievaardigheden — zowel schriftelijke als mondelinge — de meest gewaardeerde menselijke vaardigheden zijn, gevolgd door samenwerking en probleemoplossing.

2.5. Uit de resultaten van het programma voor de internationale beoordeling van competenties van volwassenen (PIAAC), de Europese vaardigheden- en banenanalyse (ESJS) en academisch onderzoek ⁽¹⁵⁾ blijkt dat een groot deel van de discrepantie te wijten is aan het feit dat mensen te hoog opgeleid zijn. Doorgaans vinden vier op de tien volwassen werknemers dat hun vaardigheden onderbenut zijn en bijna een derde van de afgestudeerden uit het tertiaire onderwijs is overgekwalificeerd voor hun baan. Dit is zowel een gevolg van een ondoeltreffende toewijzing van middelen (die leidt tot onderbenutting van de bestaande vaardigheden) als van een algemene onevenwichtigheid tussen de vaardigheden van de beroepsbevolking en de vraag op de arbeidsmarkt ⁽¹⁶⁾.

2.6. Discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden hebben negatieve gevolgen voor de economie en de gehele samenleving. Ze:

— beletten dat burgers tevreden zijn met hun beroep en loopbaan, verminderen hun gevoel gewaardeerd te worden en kunnen leiden tot lagere lonen;

⁽⁷⁾ <https://www.eesc.europa.eu/nl/node/63699>

⁽⁸⁾ „Skills mismatches — an impediment to the competitiveness of EU businesses”, EESC.

⁽⁹⁾ PB C 62 van 15.2.2019, blz. 136.

⁽¹⁰⁾ PB C 237 van 6.7.2018, blz. 8, PB C 367 van 10.10.2018, blz. 15.

⁽¹¹⁾ PB C 173 van 31.5.2017, blz. 45. 40 % van de volwassen werknemers heeft het gevoel dat hun vaardigheden niet ten volle worden benut: <http://www.cedefop.europa.eu/nl/publications-and-resources/publications/3075>

⁽¹²⁾ „Insights into skill shortages and skill mismatches”. „Learning from Cedefop’s European skills and jobs survey”, Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), 2018. Zie ook: „Skills Panorama and Europass”.

⁽¹³⁾ Werkloosheidsstatistiek, vacaturestatistiek, Eurostat.

⁽¹⁴⁾ „Solving the Talent Shortage”, ManpowerGroup Employment Outlook Survey, 2018. De betrouwbaarheid van deze studie wordt door andere onderzoekers aangevochten, bijv. Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>

⁽¹⁵⁾ „Skills Mismatches — An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses”, studie in opdracht van IME op verzoek van de groep Werkgevers van het EESC.

⁽¹⁶⁾ Ibidem.

- belemmeren persoonlijke groei en ontwikkeling en de benutting van de capaciteiten en het potentieel van mensen;
- resulteren in een lagere arbeidsproductiviteit ⁽¹⁷⁾ — sommige schattingen laten zien dat het productiviteitsverlies als gevolg van discrepantie tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden in de EU 0,80 EUR per gewerkt uur bedraagt ⁽¹⁸⁾;
- verlagen het concurrentievermogen van bedrijven doordat ze het aanwervingsproces vertragen en duurder maken en door extra uitgaven voor opleidingen nodig te maken.

2.7. Zowel banen waarvoor veel als die waarvoor weinig vaardigheden vereist zijn, hebben door de snelle veranderingen te kampen met discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden, maar dit geldt ook voor beroepen waarvoor doorgaans een hoog opleidings- en kennisniveau vereist is. Elektriciens, monteurs, lassers, ingenieurs, chauffeurs, IT-specialisten, specialisten op het gebied van sociale dienstverlening en vertegenwoordigers behoren momenteel tot de beroepen waar bij werkgevers de meeste vraag naar is.

2.8. STEM-vaardigheden en digitale vaardigheden worden steeds belangrijker voor het concurrentievermogen van bedrijven en om de productiviteit van werknemers te benutten. Het belang van STEM-vaardigheden gaat ook verder dan alleen de inhoud van de leerplannen voor wetenschap, technologie, techniek en wiskunde. Ze stellen leerlingen en studenten ook in staat een breder scala aan vaardigheden en competenties te verwerven, zoals systeemgericht en kritisch denken. Om deze vaardigheden te onderbouwen, is het ook van essentieel belang dat mensen over een goede basis aan elementaire vaardigheden en ondernemerschap beschikken. STEM-vaardigheden kunnen via beroepsonderwijs en -opleiding en algemeen onderwijs worden verworven. Het is bijzonder hard nodig dat meer vrouwen worden aangemoedigd om voor STEM-vakken te kiezen en dat de digitale genderkloof adequaat wordt aangepakt ⁽¹⁹⁾. STEM-vakken moeten op andere manieren aantrekkelijker worden gemaakt, met name op het platteland, aangezien het animo voor deze vakken meestal in grote steden te vinden is ⁽²⁰⁾. De radar voor strategische digitale vaardigheden is een nuttig hulpmiddel om jongeren in contact te brengen met rolmodellen en begeleiders, van wie ze kunnen leren welke vaardigheden voor specifieke banen gevraagd worden ⁽²¹⁾.

2.9. Er zijn goed doordachte beleidsmaatregelen nodig om te voorkomen dat de discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden verder toenemen. Onder invloed van revolutionaire technologische veranderingen evolueren bedrijfsmodellen, consumentenverwachtingen en de aard van werk vaak op een ongekende en bijna onvoorspelbare manier. Het EESC heeft al eerder opgemerkt ⁽²²⁾ dat bijna de helft van de bestaande banen geautomatiseerd zou kunnen worden en dat automatisering en robots dus ingrijpende gevolgen zullen hebben voor de toekomst van de werkgelegenheid. Dit kan in de toekomst leiden tot een groeiende kloof tussen de behoeften van bedrijven en de kwalificaties, vaardigheden en competenties van werknemers en vormt een uitdaging voor de aanbieders van onderwijs en opleidingen. Het onderstreept ook het toenemende belang van zachte en transversale, maar ook andere vaardigheden, die vaak door informeel leren worden verworven, en het roept vragen op in verband met de erkenning en validatie van informeel onderwijs en informele opleidingen.

2.10. De EU moet de lidstaten aanmoedigen en helpen om dit structurele probleem op de arbeidsmarkt zo snel mogelijk aan te pakken en een oplossing te vinden voor de discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden die de oorzaak is van knelpunten voor groei, met bijzondere aandacht voor STEM- en digitale vaardigheden. De sociale partners hebben een belangrijke rol te spelen bij het in kaart brengen en, waar mogelijk, voorspellen van de vaardigheden, competenties en kwalificaties die nodig zijn voor nieuwe en opkomende beroepen ⁽²³⁾, zodat de onderwijs- en opleidingsprogramma's beter aansluiten op de behoeften van bedrijven en werknemers. Digitalisering biedt iedereen kansen, maar alleen als het op de juiste manier gebeurt en er een nieuwe opvatting van werk ontstaat ⁽²⁴⁾. Het is ook belangrijk dat de sociale partners betrokken worden bij de interpretatie van de gegevens die door statistiekbureaus en overheidsinstellingen worden verzameld, aangezien werkgevers en vakbonden cruciale inzichten kunnen aandragen die anders misschien niet in overweging zouden worden genomen. Het Europees Sociaal Fonds (ESF) speelt een onmisbare rol voor de ondersteuning van initiatieven, ook in het kader van gezamenlijke acties met de sociale partners.

2.11. Academisch onderzoek naar de discrepantie tussen de gevraagde en aangeboden vaardigheden heeft aangetoond dat er significante verschillen zijn in de oorzaken, de omvang, de gevolgen en de economische kosten van de vele verschillende soorten discrepanties. Daarom is het onwaarschijnlijk dat universele beleidsmaatregelen doeltreffend zullen zijn, aangezien de lidstaten vaak te maken hebben met verschillende vormen van hetzelfde probleem. Toch is het duidelijk dat de invoering van relevante beleidsmaatregelen om de discrepantie tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden te verkleinen, kan leiden tot een aanzienlijke verbetering van de efficiëntie. Het EESC wijst daarom op het belang van holistisch leren, dat de culturele diversiteit en het gevoel van verbondenheid respecteert en verrijkt ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁷⁾ Bij voor het overige gelijke omstandigheden.

⁽¹⁸⁾ Ibidem.

⁽¹⁹⁾ PB C 440 van 6.12.2018, blz. 37.

⁽²⁰⁾ PB C 440 van 6.12.2018, blz. 37 en goede praktijkvoorbeelden zijn onder meer in Duitsland te vinden, waar de zgn. „MINT“-vaardigheden worden gepromoot met hulp van het „Haus der kleinen Forscher“: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>

⁽²¹⁾ Uitkomsten van de BMW Foundation European Table.

⁽²²⁾ PB C 367 van 10.10.2018, blz. 15.

⁽²³⁾ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Zie ook: „Overview of the national strategies on work 4.0 — a coherent analysis of the role of social partners“, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>

⁽²⁴⁾ <https://twentythirty.com/how-digitalization-will-affect-the-world-of-work>

⁽²⁵⁾ PB C 62 van 15.2.2019, blz. 136.

2.1.2. Het Europees vaardighedenpaspoort kan een belangrijke rol spelen bij het in kaart brengen van iemands kwalificaties, vaardigheden en competenties op een manier die het mogelijk maakt om iemands capaciteiten beter af te stemmen op een bepaald beroepsprofiel.

3. Uitdagingen voor de onderwijs- en opleidingsstelsels

3.1. Algemene opmerkingen

3.1.1. Als de EU haar burgers de beste kans op succes wil bieden en haar concurrentievermogen wil behouden en verbeteren, moet ze de lidstaten aanmoedigen om een beleidsklimaat te bevorderen dat initieel onderwijs en initiële opleidingen aanbiedt die gericht zijn op de latere loopbaan en die mogelijkheden voor een leven lang leren blijven bieden gedurende het volledige beroepsleven van de burgers.

3.1.2. In veel lidstaten zijn de onderwijs- en opleidingsstelsels gericht op een lange periode formeel leren gevolgd door een beroeps carrière. Het verband tussen leren en verdienen was in het verleden doorgaans vrij rechtlijnig: hoe meer formeel leren, hoe hoger de overeenkomstige beloning. In economische studies wordt gesuggereerd dat elk extra schooljaar gemiddeld 8-13 % meer inkomsten met zich meebrengt. Feit is ook dat een universitair diploma een afgestudeerde niet langer een garantie op werk biedt. Werkgevers kijken vandaag de dag niet alleen naar het kwalificatieniveau, maar ook naar de vaardigheden en competenties die iemand tijdens zijn opleiding heeft verworven en de mate waarin deze relevant zijn op de arbeidsmarkt. Maar gezien de nieuwe uitdagingen, kan dit model niet langer als raadzaam worden beschouwd. Toekomstige onderwijsstelsels moeten onderwijs en werkgelegenheid op nieuwe manieren met elkaar verbinden, zowel door de intrede op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken als door mensen in staat te stellen gedurende hun hele loopbaan op een flexibele manier nieuwe vaardigheden te verwerven.

3.1.3. Pleiten voor gewoon meer onderwijs en opleiding is niet het juiste antwoord — meer betekent niet altijd beter. Om gepast te kunnen reageren, moeten de onderwijs- en opleidingsstelsels zich richten op de reële behoeften van de samenleving en de economie, moeten ze kunnen voorkomen dat middelen op een verkeerde manier worden toegewezen en moeten ze mensen de mogelijkheid kunnen bieden om gericht een leven lang te leren. Om gelijke en inclusieve werkgelegenheid te bevorderen, moet de loonkloof tussen mannen en vrouwen met behulp van relevante maatregelen worden aangepakt.

3.1.4. Het internet heeft een einde gemaakt aan de noodzaak om belangrijke feiten en details te kennen en te onthouden — het is een enorme bron van kennis die met slechts enkele muisklikken toegankelijk is. Dit verandert de fundamentele beginselen van de humane wetenschappen. Studenten hoeven niet langer alle informatie uit hun hoofd te leren, maar ze moeten worden getraind hoe ze moeten leren om zich een elementair, conceptueel beeld te vormen van de betreffende onderwerpen, zodat ze vervolgens informatie kunnen vinden en verwerken om een bepaalde taak met succes uit te voeren of een bepaald probleem op te lossen.

3.1.5. De technologische veranderingen gaan zo snel dat de inhoud van sommige disciplines verouderd raakt, soms zelfs in de loop van één cyclus in het hoger onderwijs. Dit vormt een uitdaging voor de traditionele curricula, vooral als het gaat om het zogenaamde „basisgedeelte”, en het vergroot het belang van STEM-onderwijs en de ontwikkeling van zachte vaardigheden zoals kritisch denken, probleemoplossing, co-learning en samenwerken. Het is ook belangrijk dat aandacht wordt geschonken aan de uitdaging die de interactie tussen mens en machine vormt.

3.1.6. De ontwikkeling van nieuwe technologieën vormt ook een grote uitdaging voor de praktische kant van onderwijs en opleiding, omdat het in de meeste lidstaten veel tijd kost om programma's te ontwikkelen en officieel goed te keuren, waardoor ze inflexibel zijn en niet snel genoeg kunnen worden aangepast aan ontwikkelingen in het echte leven. Om dit aan te pakken is een sterkere koppeling nodig tussen alle onderwijsniveaus en de behoeften op de arbeidsmarkt. Het tijdig bijwerken van curricula wordt een belangrijke uitdaging en wijst op het belang van beroepsopleiding en -opleiding die op de markt inspelen, en van leerlingplaatsen.

3.1.7. Het is van essentieel belang dat mensen in elke functie beschikken over een aantal technische en specifieke vaardigheden op basis van kennis en ervaring voor die specifieke sector. Maar het wordt steeds belangrijker dat ze ook beschikken over basisvaardigheden zoals creativiteit en probleemoplossend vermogen, evenals sociale vaardigheden en empathie.

3.1.8. Het toenemende tempo waarin gevestigde vaardigheden verouderd raken, maakt het essentieel om sneller nieuwe vaardigheden te verwerven en resulteert in een groeiende vraag naar een nieuwe combinatie van vaardigheden, als antwoord op de zogenaamde „hybride banen” die verschillende soorten taken combineren. Zo is er nu bijvoorbeeld ook buiten de technologische sector behoefte aan codeervaardigheden en blijkt uit onderzoek dat tussen 1/3 en 1/2 van de vacatures voor beroepen met het hoogste salaris banen betreffen waarvoor codeervaardigheden vereist zijn.

3.1.9. De recente snelle veranderingen in het takenpakket van nieuwe banen vereisen dat er steeds meer nadruk komt te liggen op leren als een vaardigheid op zich. De beste manier om de uitdaging van onvoorspelbaar veranderende technologie en hybride banen aan te gaan is het vermogen om snel nieuwe vaardigheden te verwerven en te blijven leren. Dit aspect moet met de nodige zorgvuldigheid worden aangepakt om te beletten dat benadeelde groepen, zoals langdurig werklozen, zeer laaggeschoolden, gehandicapten en minderheden, van de arbeidsmarkt worden afgesneden. In dit verband is het belangrijk om de samenwerking tussen de sociale partners en de aanbieders van een actief arbeidsmarktbeleid te versterken.

3.1.10. Om bovenstaande doelstelling te verwezenlijken, dienen de lidstaten manieren te vinden om jongeren te motiveren hun opleiding af te maken, want vroegtijdige schoolverlaters behoren gewoonlijk tot de laagopgeleiden en de laagbetaalden. Er moet specifiek op worden gelet dat moeders met jonge kinderen deelnemen aan opleidingen om ervoor te zorgen dat hun vaardigheden de snelle veranderingen op hun beroepsgebieden bijhouden.

3.1.11. Het EESC beveelt ten eerste aan om meer gebruik te maken van modulair en online leren — bijv. open onderwijsbronnen en open onlinecursussen voor een groot publiek (MOOC's) — en deze onderwijsvormen op grotere schaal te promoten ⁽²⁶⁾.

3.2. *Secundair onderwijs*

3.2.1. Om leerlingen de fundamentele vaardigheden voor de toekomst mee te kunnen geven — bijv. nieuwsgierigheid, zoeken naar betrouwbare informatie, het vermogen om te blijven leren, creativiteit, probleemoplossend denken en teamwerk — moet het secundair onderwijs verschuiven van alleen memoriseren en herhalen naar een projectmatige en probleemoplossende aanpak.

3.2.2. Duaal beroepsonderwijs (waarbij lerenden een deel van de tijd in de klas zitten en de rest van de tijd in een onderneming aan de slag zijn), met name leerlingplaatsen, is een krachtig instrument om leerlingen beroepsspecifieke en transversale vaardigheden (of zachte vaardigheden) bij te brengen en de succesvolle overgang van school naar werk te bevorderen. Daarom moet dit type onderwijs actiever worden aangemoedigd in de lidstaten, rekening houdend met de beste praktijken van de koplopers, waar een derde tot de helft van de leerlingen dit soort onderwijs volgt. Stages spelen ook een belangrijke rol bij het helpen van jongeren om praktijkervaring op te doen. Stages vinden hoofdzakelijk plaats in het kader van het onderwijs- en opleidingsproces. Een stage kan ook een „vrijemarktstage” zijn, die plaatsvindt nadat een persoon zijn/haar opleiding heeft voltooid. De regels voor een stage en de voorwaarden waaronder de stage plaatsvindt, worden op nationaal niveau vastgesteld en houden rekening met bestaande regelgeving, arbeidsverhoudingen en onderwijspraktijken. Deze regels kunnen gebaseerd zijn op de aanbeveling van de Raad inzake een kwaliteitskader voor stages ⁽²⁷⁾.

3.2.3. Het duale beroepsonderwijs moet echter worden aangepast aan nieuwe realiteiten en de curricula moeten op tijd worden bijgewerkt door een ondersteunende leeromgeving te creëren waarin vaardigheden tijdens de hele carrière kunnen worden ontwikkeld en verbeterd.

3.2.4. De capaciteiten en competenties van leerkrachten zijn essentieel voor een hoogwaardig duaal beroepsonderwijs en van vitaal belang voor het combineren van praktijkervaring en theoretische kennis. Daarom is het belangrijk dat de lidstaten een systeem van permanente bijscholing voor leerkrachten en opleiders organiseren en samen met de sociale partners zoeken naar manieren om hen te motiveren.

3.3. *Universitair onderwijs*

3.3.1. Wat het universitair onderwijs betreft, wijst het EESC als belangrijkste uitdaging op het versterken van de werkgerelateerde opleidingscomponenten in de leerplannen om studenten de transversale en vakspecifieke praktische vaardigheden bij te brengen waar werkgevers naar op zoek zijn. Daarom is het ook noodzakelijk om sociale partners beter te betrekken bij de samenstelling en organisatie van onderwijs en opleidingen.

3.3.2. Daarbij moet altijd in het achterhoofd worden gehouden dat universitair onderwijs geen doel op zich is. Alle banen zijn belangrijk, want alle beroepen en bezigheden geven mensen de kans bij te dragen aan de sociaaleconomische ontwikkeling van de samenleving. Universitair onderwijs moet dan ook een optie blijven en mag geen verplichting of kwaliteitslabel worden voor mensen.

3.3.3. Een universitair diploma aan het begin van een loopbaan is geen reden om te stoppen met het verwerven van nieuwe vaardigheden, zeker aangezien de duur van loopbanen steeds langer wordt. De universiteiten zouden programma's voor een leven lang leren moeten aanbieden als nieuwe sociale doelstelling door middel van flexibele onderwijsvormen (afstandsonderwijs, avondonderwijs enz.) en hun structuren en plannen dienovereenkomstig moeten aanpassen.

⁽²⁶⁾ Op deze manier kunnen volledige diploma's of deelcertificaten worden behaald, en kunnen kortere cursussen en specialisatietrajecten worden gevolgd; het curriculum kan worden opgedeeld in modules en de modules in cursussen of kleinere onderdelen, wat meer flexibiliteit biedt; oudere werknemers krijgen de kans om in een later stadium van hun loopbaan te gaan studeren; studeren kost minder tijd en geld en er is een beter evenwicht tussen werk, studie en privéleven mogelijk; er kan sneller en flexibeler worden ingespeeld op de toenemende vraag van de arbeidsmarkt naar mensen met de gewenste kwalificaties en vaardigheden; er wordt vertrouwen gecreëerd en werkgevers worden geholpen om informatie te verkrijgen over potentiële werknemers die aan gerenommeerde instellingen hebben gestudeerd.

⁽²⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=EN>

3.3.4. Sociale vaardigheden worden alsmear belangrijker voor een groeiend aantal functies vanwege hun invloed op de onderlinge relaties op het werk, op het verdelen en aansturen van taken en op het creëren en in stand houden van een efficiënte en productieve omgeving. Daarom zou het raadzaam zijn als universiteiten hun traditionele curricula in gespecialiseerde vakgebieden aanvullen met extra lessen in management, communicatie enz. Bovendien moeten de universiteiten „de muren afbreken” tussen de onderwijsvelden en de nadruk leggen op een interdisciplinaire aanpak. De professionele toekomst voor hoogopgeleide beroepen zal onvermijdelijk gekoppeld zijn aan de vraag naar interdisciplinaire vaardigheden.

3.3.5. Ook informatie over doeltreffende leerstrategieën kan worden gepersonaliseerd. Het is makkelijker om mensen aan te moedigen om doeltreffender en met betere resultaten te leren als ze zich beter bewust zijn van hun eigen denkprocessen. Met de recente opkomst van online leren is er ook meer kennis gekomen over de achterliggende processen van leren en zo kan een betere inschatting worden gemaakt van wat voor iemand de beste leermethode is. Als een dergelijke aanpak wordt toegepast, is de kans groter dat studenten later in hun leven nieuwe vaardigheden kunnen verwerven. Daarnaast kan er ook gepersonaliseerde inhoud worden aangeboden aan studenten via afstandsonderwijs.

3.3.6. Gezien de hoge kosten van het hoger onderwijs en de beschikbare gegevens waaruit blijkt dat op dit gebied heel veel middelen op een inefficiënte manier worden toegewezen, moeten de lidstaten worden aangemoedigd om volgsystemen in te voeren die informatie kunnen verschaffen over de feitelijke situatie op de arbeidsmarkt, overeenkomstig de Aanbeveling van de Raad over het volgen van afgestudeerden ⁽²⁸⁾.

3.4. *Beroepsonderwijs en -opleiding*

3.4.1. Het EESC is ingenomen met de doelstelling die is opgenomen in het Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen, om ten minste de helft van een leerlingplaats op de werkplek te laten plaatsvinden. Gelet op de diversiteit van de nationale regelingen wordt ernaar gestreefd om die doelstelling geleidelijk te verwezenlijken ⁽²⁹⁾.

3.4.2. Het EESC is ingenomen met het streven van de Commissie om van beroepsonderwijs en -opleiding een eersteklasoptie voor lerenden te maken. Het benadrukt dat de doorstroming van het beroeps- naar het hoger onderwijs moet worden bevorderd, teneinde kansen te creëren en de stigma's rondom beroepsonderwijs en -opleiding te helpen wegnemen ⁽³⁰⁾.

3.4.3. Wat leerlingplaatsen betreft, is er een duidelijke rol weggelegd voor werkgevers om de werkgerelateerde onderdelen van de opleiding te verzorgen, zodat zij dat deel van de opleiding kunnen aanpassen aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de gevraagde vaardigheden.

3.4.4. Zowel initiële als doorlopende beroepsopleidingen buiten de secundaire en hogeronderwijsinstellingen spelen ook een rol bij het overbruggen van de discrepanties tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden. In een wereld van voortdurende omscholing en toenemend zelfstandig ondernemerschap zullen mensen hulp nodig hebben bij het veranderen van werk ⁽³¹⁾. Daarom moeten er verschillende manieren worden ontwikkeld om de adviesverlening te organiseren en informatie te verstrekken over loopbaanontwikkeling, de doorsnee financiële voorwaarden voor verschillende beroepen en functies, hoe lang bepaalde vaardigheden nuttig zullen zijn enz. ⁽³²⁾.

3.4.5. Nieuwe technologieën zoals virtuele en toegevoegde realiteit maken het leren gemakkelijker en doeltreffender en kunnen professionele opleidingen radicaal verbeteren, terwijl „big data”-technieken nieuwe mogelijkheden creëren voor gepersonaliseerde opleidingen. Om deze mogelijkheden te kunnen benutten, moet er werk worden gemaakt van adequate platforms met een goedkoop en direct aanbod en bibliotheken met on-demandcursussen. Naast alle andere voordelen lossen dergelijke platforms ook het probleem van de grote afstanden op voor mensen die in afgelegen gebieden wonen. Dit aspect van beroepsonderwijs en -opleiding is momenteel onderontwikkeld in vergelijking met het universitaire onderwijs en moet worden versterkt.

3.4.6. Interne opleidingen in bedrijven zijn een andere manier om de vaardigheden te verbeteren en bij te dragen aan de verbetering van de productiviteit van werknemers, hun beroepsontwikkeling, de algemene bedrijfsprestaties en het welzijn van werknemers op het werk. Het motiveert werknemers ook en stelt hen in staat om hun loopbaan vooruit te helpen en hun inkomsten te verhogen. Het opleiden van werknemers is daarom van gemeenschappelijk belang en werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk om bij te dragen aan bij- en omscholingen met het oog op succesvolle ondernemingen en een adequaat geschoolde beroepsbevolking.

3.4.7. Er bestaan veel verschillende nationale wetten, voorschriften en benaderingen om opleidingen voor werknemers te organiseren en aan te bieden. Sommige lidstaten hebben een breed en krachtig beleid betreffende beroepsopleidingen in hun wetgeving vastgelegd, terwijl in andere lidstaten zaken zijn vastgelegd in collectieve overeenkomsten op verschillende niveaus, of rechtstreeks zijn overeengekomen tussen werkgevers en werknemers. De mogelijkheden die worden geboden om toegang te krijgen tot opleidingen, hangen soms ook af van de grootte van de onderneming/werkplek. Werknemers moeten makkelijker toegang krijgen tot doeltreffende opleidingen, rekening houdend met de uiteenlopende mate van diversiteit en flexibiliteit afhankelijk van de verschillende sectorale praktijken.

⁽²⁸⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209\(01\)&qid=1540213649819&from=NL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209(01)&qid=1540213649819&from=NL)

⁽²⁹⁾ PB C 262 van 25.7.2018, blz. 41.

⁽³⁰⁾ <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>

⁽³¹⁾ PB C 434 van 15.12.2017, blz. 36.

⁽³²⁾ <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>

3.4.8. De lidstaten en de sociale partners moeten samenwerken en alle mogelijkheden van de sociale dialoog (met drie of twee partijen) benutten om de toegang tot en deelname aan opleidingen voor werknemers te verbeteren. Dit moet zodanig worden ontwikkeld dat alle werknemers en ondernemingen/werkplekken hiervan profiteren in het kader van een leven lang leren, waarbij rekening wordt gehouden met de potentiële en reële behoeften van een diverse beroepsbevolking in de publieke en particuliere sector en in kleine, middelgrote en grote ondernemingen en werkplekken.

3.4.9. De manier waarop de opleidingen op de werkplek worden georganiseerd en uitgevoerd, moet door werkgevers en werknemers gezamenlijk worden overeengekomen via een mix van collectieve en individuele regelingen. Dit houdt in dat opleidingen bij voorkeur plaatsvinden tijdens de werkuren of, indien van toepassing, buiten de werkuren (met name voor niet-bedrijfsgerelateerde opleidingen). Werkgevers moeten een positieve houding aannemen ten aanzien van opleidingen voor werknemers. Maar wanneer een werknemer om een opleiding vraagt of er recht op heeft, moeten werkgevers het recht hebben om het verzoek te bespreken om na te gaan of het de inzetbaarheid van de werknemer ondersteunt op een manier die ook in het belang is van de onderneming.

3.4.10. Beroepsopleidingen zijn er niet alleen voor werknemers. Grote bedrijven bieden hun hoger management meestal gespecialiseerde opleidingen aan. Dit is echter niet het geval bij kleine en middelgrote ondernemingen, met name bij kleine traditionele ondernemingen en familiebedrijven. Het succes van deze bedrijven hangt bijna volledig af van de eigenaars/managers. Korte opleidingen, toegang tot advies- en consultancydiensten en videocursussen over wettelijke vereisten, regelgeving, consumentenbescherming, technische normen enz. kunnen de prestaties van deze bedrijven verbeteren.

3.4.11. De Commissie zou de lidstaten moeten aanmoedigen om te leren van elkaars positieve ervaringen met goed ontwikkelde stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding, en zou moeten overwegen daartoe uitwisselingsprogramma's op te zetten.

Brussel, 21 maart 2019.

De voorzitter

van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Luca JAHIER
