



Brussel, 1.7.2020
COM(2020) 274 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

**Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale
rechtvaardigheid en veerkracht**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

“De beste investering in onze toekomst is een investering in onze mensen. Vaardigheden en onderwijs zijn de drijvende kracht achter het concurrerende en innovatieve vermogen van Europa. Maar Europa is nog niet over de hele linie klaar. Ik wil ervoor zorgen dat we alle middelen en instrumenten aanwenden om deze onevenwichtigheid te corrigeren.”

Voorzitter Von der Leyen

“Iedereen heeft recht op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen.”

Eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten

We leven in een overgangstijd. De groene en digitale transitie veranderen de manier waarop we leven, werken en interageren. De overgang in de EU naar een hulpbronnefficiënte, circulaire, gedigitaliseerde en klimaatneutrale economie en de brede toepassing van kunstmatige intelligentie en robotica zullen naar verwachting nieuwe banen creëren¹, terwijl andere banen zullen veranderen of zelfs zullen verdwijnen. De demografische verandering zal vereisen dat Europa al zijn talenten en diversiteit benut. Tegelijkertijd zal deze verandering nieuwe werkgelegenheid in de zilveren en de zorgsector scheppen. Deze transities laten zien dat er behoefte is aan **een ongeëvenaarde verschuiving op het vlak van vaardigheden** om het volledige potentieel ervan te kunnen benutten.

De COVID-19-pandemie heeft de digitale transitie versneld. Hoewel telewerk en afstandsonderwijs voor miljoenen mensen in de EU een realiteit zijn geworden, zijn de beperkingen van onze huidige digitale paraatheid ook vaak aan het licht gekomen. De pandemie heeft de reeds bestaande kloof op het gebied van digitale vaardigheden nog vergroot en er ontstaan nieuwe ongelijkheden, omdat veel mensen niet over de vereiste digitale vaardigheden beschikken of zich op het werk of op school onvoldoende met de digitalisering vertrouwd kunnen maken.

De pandemie heeft ook aanzienlijke gevolgen gehad voor de carrièremogelijkheden van veel mensen in de EU. Het bbp van de EU zal naar schatting in 2020 met meer dan 7 % dalen en de werkloosheid zal tot 9 % stijgen, vergeleken met 6,6 % eind 2019. Sommige landen zullen nog sterker worden getroffen. Uit ramingen van de Commissie² blijkt dat sommige sectoren in 2020 naar verwachting de grootste verliezen in reële bruto toegevoegde waarde zullen lijden, variërend van 20 % tot 40 % vergeleken met 2019. Bovendien zou de omzet van een aantal specifieke sectoren in het tweede kwartaal van 2020 kunnen dalen met meer dan 70 %. Landen en regio's waar de economie sterk afhankelijk is van deze sectoren, zullen grotere moeilijkheden ondervinden om zich te herstellen.

Om deze uitdaging aan te gaan en de beide transities energiek voort te zetten heeft de Commissie een ambitieus herstelprogramma voorgesteld om een duurzamer,

¹ Vóór de uitbraak van de COVID-19-pandemie werd geschat dat tegen 2030 1 miljoen banen zouden worden gecreëerd. Employment and Social Developments in Europe (ESDE), 2019. Ook werd geschat dat deze technologieën de komende 5 jaar wereldwijd bijna 60 miljoen nieuwe banen zouden opleveren.

² Identifying the recovery needs, SWD (2020) 98 final.

veerkrachtiger en rechtvaardiger Europa voor de volgende generatie op te bouwen³. Op Europa's weg naar herstel wordt de noodzaak om vaardigheden te verbeteren en aan te passen een dwingende noodzaak. Dit is ook van cruciaal belang om de EU als geopolitieke speler in staat te stellen een leidende rol te spelen bij het wereldwijde herstel.

De EU heeft nu meer dan ooit behoefte aan een paradigmaverschuiving op het gebied van vaardigheden. Een verschuiving die een ambitieuze vaardighedenagenda voor banen oplevert om de dubbele transitie aan te drijven en het herstel van de sociaaleconomische gevolgen van de COVID-19-pandemie te waarborgen en om:

- **een duurzaam concurrentievermogen te bevorderen:** Vaardigheden en een leven lang leren zijn van cruciaal belang voor duurzame groei op lange termijn, productiviteit en innovatie en daarom een sleutelfactor voor het concurrentievermogen van bedrijven van alle grootten, en met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's)⁴. Door mensen de juiste vaardigheden te laten verwerven kunnen ze doeltreffender werken en geavanceerde technologieën benutten⁵. Bovendien wordt het belangrijkste obstakel voor bedrijfsinvesteringen geëlimineerd⁶, worden mismatches op de arbeidsmarkt voorkomen⁷ en wordt het fundament gelegd voor onderzoek en ontwikkeling (O&O) en bedrijfsgebaseerde innovatie. Europa kan alleen met de juiste vaardigheden zijn wereldwijde concurrentiepositie versterken en voor een duurzaam economisch herstel zorgen dat op de groene en digitale transitie is afgestemd. Dit betekent vooral dat de doelstellingen van de Europese Green Deal — de groeistrategie van de EU — en voor de in de nieuwe industriestrategie van de EU vastgestelde strategische sectoren en ecosystemen moeten worden verwezenlijkt.
- **sociale rechtvaardigheid te waarborgen:** De toegang tot bij- en omscholing is van vitaal belang voor de tientallen miljoenen werknemers die worden geconfronteerd met arbeidstijdverkorting of werkloosheid, ongeacht hun huidige niveau van vaardigheden of het gebied van hun kwalificaties. Het herstel van Europa zal alleen succesvol zijn als het cohesief is en niemand aan zijn lot wordt overgelaten. Wie over de juiste vaardigheden beschikt, kan gemakkelijker op de arbeidsmarkt actief en mobiel blijven. Dit vereist gelijke toegang tot extra bijscholingsmogelijkheden voor iedereen, ongeacht geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, en met inbegrip van laaggekwalificeerde/laaggeschoolde volwassenen en mensen met een migrantenachtergrond. Ook moeten alle gebieden worden bestreken, van grote steden tot plattelands-, kust- en afgelegen gebieden in de hele EU.
- **onze veerkracht te vergroten:** tijdens de laatste paar maanden zijn een aantal beroepen onder grote druk komen te staan. Het betreft met name gezondheids- en zorgprofessionals, alsook eerstelijns werkers in de detailhandel, het vervoer, de sociale of sanitaire dienstverlening en leerkrachten en opleiders. Beschikken over genoeg geschoolde werknemers in deze strategische sectoren is van cruciaal belang om in tijden van crisis voor een doeltreffende toegang tot basisgezondheidszorg,

³ COM(2020)442 final.

⁴ Europese Commissie (2017), Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education, Nota voor de Eurogroep van 6 november 2017.

⁵ Woessmann, L., The Economic Case for Education, EENEE Analytical Report No. 20, Ifo Institute and University of Munich, 2017.

⁶ In de investeringsenquête van de Europese Investeringsbank van 2017 noemde bijna 80 % van de ondernemingen het gebrek aan geschoold personeel een obstakel voor investeringen.

⁷ Europese Commissie (2014), The Economic Case for Education. Achtergronddocument van de diensten van de Commissie voor het oriënterend debat in de Raad op 12 december 2014.

sociale of onderwijsdiensten voor de burgers te zorgen. Voor het individu betekent de verbetering van de veerkracht door middel van vaardigheden een vermindering van de afhankelijkheid van de marktomstandigheden en het vergroten van zijn of haar potentieel om door transities in het dagelijkse leven en het beroepsleven te navigeren. Bovendien blijkt uit de COVID-19-pandemie ook de noodzaak om digitaal klaar te zijn om educatieve en zakelijke activiteiten voort te zetten. Uitdagingen op het gebied van IT-infrastructuur en e-systemen hebben aangetoond dat onze menselijke capaciteit voor paraatheid en reactie op het gebied van cyberbeveiliging moet worden verbeterd.

Om te slagen moet een leven lang leren voor iedereen een realiteit worden in Europa. Alle Europeanen moeten toegang hebben tot aantrekkelijke, innovatieve en inclusieve leerprogramma's, onder meer omdat vaardigheden sneller verouderd raken. Onderwijs op jonge leeftijd blijft van fundamenteel belang, maar is slechts het begin van een leven lang leren: van voor- en vroegschoolse educatie en opvang en basis- en middelbaar onderwijs tot technisch onderwijs, beroepsonderwijs en -opleiding, tertiair onderwijs en volwasseneneducatie. **Een leven lang leren** — ook op oudere leeftijd — is wat het verschil zal maken. Toch neemt jaarlijks minder dan 40 % van de volwassenen deel aan educatie. Dit is niet voldoende om onze economie weer op gang te brengen en alle voordelen van de groene en digitale transitie te benutten. Iedereen in de EU moet zich kunnen bij- en omscholen en daarvoor beloond worden.

Vaardigheden voor een baan verweven moet hierbij het leidende beginsel zijn. Dit betekent dat moet worden begonnen met het in kaart brengen van de vaardigheden van elk individu, het aanbieden van gerichte opleidingen die voldoen aan specifieke bij- en omscholingsbehoeften en het helpen van elk individu bij het vinden van een baan waarnaar op de arbeidsmarkt vraag is.

Hoewel de meeste verantwoordelijkheden voor het vaardighedenbeleid op nationaal, regionaal en lokaal niveau blijven, heeft Europa een belangrijke rol te spelen. Veel mensen werken voor kleine ondernemingen die deel uitmaken van waardeketens die heel Europa bestrijken. In alle sectoren, van de automobiel- tot de textielsector, van farmaceutische producten tot energie, is er een Europese keten van talent. De versterking van deze keten zal de eengemaakte markt en de veerkracht van onze economie versterken. De EU kan de lidstaten aanmoedigen en ondersteunen bij de uitvoering van beleidsmaatregelen die in dezelfde richting gaan en op doeltreffende wijze de dubbele transitie aan de orde stellen en de veerkracht van onze economie en onze samenleving versterken.

Europa biedt ook waardevolle steun via zijn begroting. Het voorstel van de Commissie voor een **Next Generation EU**⁸ gebruikt de EU-begroting om het herstel van de lidstaten te ondersteunen en de economie op gang te brengen. Met een herziene langetermijnbegroting van 1,1 biljoen EUR, die wordt versterkt door een specifiek tijdelijk "Next Generation EU"-instrument (750 miljard EUR), mobiliseert de EU om te investeren in een duurzaam, inclusief en rechtvaardig herstel. Investerings in vaardigheden staan centraal in deze voorstellen. Ze bieden de lidstaten ongekende mogelijkheden voor het financieren van beleidsmaatregelen op het gebied van vaardigheden die de veerkracht bij economische schokken versterken, evenals het vermogen om zich sneller van de huidige baisse te herstellen en de twee transities tot stand te brengen.

⁸ COM(2020)441 final/2.

Uitgaand van de vaardighedenagenda⁹ uit 2016 en met behulp van het potentieel van het herstelplan voor Europa bestrijkt deze nieuwe vaardighedenagenda de volgende vijf bouwstenen en:



pleit voor collectieve maatregelen waarbij het bedrijfsleven, de sociale partners en de belanghebbenden worden gemobiliseerd om zich ertoe te verbinden samen te werken, met name binnen de industriële ecosystemen van de EU en doorheen de waardeketens



stelt een duidelijke strategie vast om ervoor te zorgen dat vaardigheden tot banen leiden



helpt mensen gedurende hun hele leven vaardigheden te verwerven in een omgeving waarin een leven lang leren de norm is



stelt de **financiële middelen** vast om **investerings in vaardigheden te bevorderen**



formuleert ambitieuze doelstellingen voor bij- en omscholing die de volgende vijf jaar moeten worden verwezenlijkt

De nieuwe vaardighedenagenda voert de Europese pijler van sociale rechten uit, en met name het eerste beginsel, namelijk het recht op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren. De agenda is ook stevig verankerd in de **Europese Green Deal**¹⁰, de nieuwe **digitale strategie**¹¹, de nieuwe **industriestrategie** en de nieuwe **kmo-strategie**¹², aangezien vaardigheden van essentieel belang zijn voor het succes ervan. De agenda steunt bovendien het vandaag door de Commissie aangenomen voorstel voor een aanbeveling van de Raad over een “**Een brug naar banen — versterking van de jongerengarantie**” en houdt rekening met de bevindingen van het recente **Report on the Impact of Demographic Change**¹³. Ook in het **nieuwe actieplan voor de circulaire economie** en in de **biodiversiteitsstrategie van de EU voor 2030** wordt de nadruk gelegd op de sleutelrol van vaardigheden bij de transitie naar een groene economie.

De agenda is verbonden met andere beleidsinitiatieven die een leven lang leren ondersteunen. De agenda zal worden gevolgd door andere voorstellen die voor een nieuwe impuls zullen zorgen op het gebied van onderwijs, met name een initiatief om de **Europese onderwijsruimte** tegen 2025 te verwezenlijken door de obstakels voor leren in de hele Unie uit de weg te ruimen en innovatieve en inclusieve vormen van onderwijs en opleiding voor iedereen te bevorderen. Ook de **Europese onderzoeksruimte** bevordert de bij- en omscholing van talent, met name in de academische wereld. Samen zullen deze initiatieven bijdragen tot de opbouw van een cultuur van een leven lang leren in Europa, een vraaggestuurde aanpak bij de versterking van de samenwerking met de industrie bevorderen en de inzetbaarheid van de burgers vergroten.

⁹ COM(2016) 381 final.

¹⁰ Mededeling van de Commissie over de Europese Green Deal, COM(2019) 640 final.

¹¹ Europese digitale strategie, 2020 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

¹² COM(2020) 102 final en COM(2020) 103 final.

¹³ COM (2020) 241 final.

1. SAMENWERKING IN HET KADER VAN EEN PACT VOOR VAARDIGHEDEN

Er is een groot potentieel voor het stimuleren van gezamenlijke maatregelen om het effect van investeringen in vaardigheden zo groot mogelijk te maken. Het beleid en de maatregelen op het gebied van vaardigheden worden gedeeld door tal van actoren. Ministeries, aanbieders van onderwijs en opleidingen, de industrie zelf, onderzoeksorganisaties, sociale partners, kamers van koophandel en arbeidsbureaus zijn slechts een aantal van de actoren die van bij- en omscholing een realiteit helpen maken. Gezamenlijke inspanningen kunnen particulieren en bedrijven in de hele waardeketen duidelijkheid verschaffen, de kosten verlagen en de aandacht op prioriteiten focussen.

Succesvolle vaardighedenprogramma's combineren de verschillende fasen om elke werknemer bij zijn of haar om- of bijscholing te begeleiden: van de identificatie van de vaardigheden die nodig zijn voor de twee transities, de opbouw van die vaardigheden door middel van gerichte opleidingsprogramma's en steun voor de toepassing ervan op de werkplek of bij het vinden van nieuwe banen.

Een eerste bouwsteen van de vaardighedenagenda is het bevorderen van samenwerking via een pact voor vaardigheden.

Actie 1: Pact voor vaardigheden

Het pact zal de aanzet geven tot een gezamenlijke inspanning voor hoogwaardige investeringen in vaardigheden voor alle mensen in de werkende leeftijd in de hele Unie.

Het pact voor vaardigheden zal alle particuliere en publieke belanghebbenden samenbrengen die ernaar streven de Europese beroepsbevolking bij en om te scholen om mensen in staat te stellen aan de twee transities deel te nemen. Al deze belanghebbenden zullen een **handvest** ondertekenen waarin de belangrijkste beginselen¹⁴ worden gedefinieerd die essentieel zijn voor het om- en bijscholen van de beroepsbevolking binnen hun organisaties, maar ook in hun hele waardeketen of ecosysteem. Het handvest zal samen met de belanghebbenden worden opgesteld.

Het pact zal de samenwerking tussen de overheid en de particuliere sector vergemakkelijken. Het pact zal met name **grootschalige partnerschappen** opzetten — ook op regionaal niveau — in strategische industriële ecosystemen¹⁵ en op in de Europese Green Deal aangemerkte prioritaire gebieden om ambitieuze verbintenissen tot stand te brengen. Bij deze partnerschappen zullen alle belanghebbenden worden betrokken, en met name kmo's die moeilijk toegang tot vaardigheden hebben. De belanghebbenden zullen worden aangemoedigd om expertise, middelen (bijvoorbeeld opleidingsfaciliteiten binnen de waardeketen) en financiering te bundelen met het oog op concrete bij- en omscholingsmaatregelen met duidelijke toezeggingen die mensen in staat zullen stellen hun banen te behouden, van baan te veranderen of nieuwe banen te vinden.

Het pact zal ook **de toegang tot informatie over EU-financieringsinstrumenten** voor vaardigheden vergemakkelijken door een centraal toegangspunt op EU-niveau te bieden.

Bij de **start van het pact** tijdens de Europese Week van beroepsvaardigheden in november 2020 zullen de Europese sociale partners, het Europees Parlement, het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, de Europese Commissie, de belanghebbenden van het strategische industriële ecosysteem en andere belanghebbenden worden betrokken.

¹⁴ Onder meer antidiscriminatie- en genderoverwegingen.

¹⁵ Zoals vermeld in de in maart 2020 aangenomen industriestrategie van de EU.

Miguel beheert een kleine onderneming die gespecialiseerde onderdelen levert voor elektrische auto's, een gebied waar de technologie zich snel ontwikkelt. Dankzij het pact voor vaardigheden sloot zijn onderneming zich aan bij een breed partnerschap waarbij de hele toeleveringsketen betrokken was. Zijn personeel kan nu profiteren van geavanceerde opleidingen — die samen met een onderzoeksinstituut zijn ontwikkeld — in faciliteiten die eigendom zijn van grotere ondernemingen.

De sociale partners in een bepaalde sector komen overeen om in elke betrokken onderneming een aantal “**opleidingsambassadeurs**” te introduceren. Dit zijn werknemers die hun collega's over hun opleidingsmogelijkheden en -rechten informeren en hen motiveren om ervan gebruik te maken. Met name laaggeschoolden kunnen ervoor terugschrikken om met hun supervisors over hun opleidingsbehoeften te praten. De ambassadeurs kunnen deze hindernis uit de weg helpen ruimen.

Het pact voor vaardigheden zal bruggen bouwen tussen reeds bestaande EU-initiatieven voor samenwerking en — in voorkomend geval — het centrale toegangspunt worden voor:

- **de blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden.** De blauwdruk stelt sectorale kennis over vaardigheden vast, brengt de belangrijkste behoeften per beroepsgroep in kaart, definieert beroepsprofielen en rolt opleidingsprogramma's uit. Het idee om vaardigheden voor een baan te verwerven is opgeslagen in het DNA van de blauwdrukken en de blauwdrukken zullen worden opgeschaald, voor meer sectoren worden opengesteld en van een versterkte begroting kunnen profiteren. Het blauwdrukproces zal aanzienlijk worden versneld om ervoor te zorgen dat het tijdig resultaten oplevert die beantwoorden aan de behoeften aan vaardigheden van ondernemingen en individuele personen. De vernieuwde blauwdrukken zullen ook een link naar werkgelegenheidskansen toevoegen aan het einde van het opleidingsprogramma.
- **de versterkte Europese Alliantie voor leerlingplaatsen.** Zoals uiteengezet in de Communication on Youth Employment Support: Bridge to Jobs for the Next Generation¹⁶, zal de alliantie naar nieuwe toezeggingen streven om het aantal leerlingplaatsen ondanks de huidige economische baisse in stand te houden en programma's voor het leerlingwezen te ontwikkelen. De hernieuwde alliantie zal nieuwe nationale coalities voor het leerlingwezen tot stand brengen om de leerlingen een stem te geven en de sociale dialoog te versterken.
- **de coalitie voor digitale vaardigheden en banen.** De coalitie zal naar toezeggingen van de lidstaten, ondernemingen, sociale partners, non-profitorganisaties en aanbieders van onderwijs streven voor nieuwe opleidingsprogramma's, de aanwerving van werknemers of de omscholing van werknemers ter verbetering van de digitale vaardigheden. Een recente oproep om toezeggingen in de context van COVID-19 heeft meer dan 70 nieuwe toezeggingen opgeleverd¹⁷. Door de administratieve steun voor de coalitie te versterken zal de Commissie voor een onestopshop zorgen om digitale inhoud, beste praktijken en opleidingsmogelijkheden — onder meer voor kmo's — te kunnen delen.

Het Pact voor vaardigheden is pansectoraal en staat open voor alle belanghebbenden. **Het zal zich aanvankelijk focussen op de industriële ecosystemen die het hardst door de**

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Toezeggingen zijn toezeggingen van particuliere of overheidsorganisaties om een rechtstreekse bijdrage te leveren tot het verkleinen van de kloof op het gebied van digitale vaardigheden in Europa, zoals de toezegging te zorgen voor opleidingen of stages ter bevordering van vaardigheden of voor toegang tot mogelijkheden om digitale vaardigheden te ontwikkelen. Ze zijn te vinden op: <https://pledgeviewer.eu/>

huidige crisis zijn getroffen en op de in de Europese Green Deal aangemerkt prioritaire gebieden, waarvoor ambitieuze bij- en omscholingsstrategieën essentieel zijn om het herstel energiek aan te drijven. Andere ecosystemen en gebieden zullen later aan bod komen.

- **Gezondheid:** De COVID-19-pandemie heeft ons eraan herinnerd hoe sterk we afhankelijk zijn van gezondheidswerkers, die vaardigheden moeten verwerven en een opleiding moeten volgen op het gebied van infectiebestrijding, quarantaineprotocollen, het gebruik van beschermend materiaal en verantwoordelijkheden op het gebied van klinisch beheer. Terwijl de gezondheidszorg en de sociale zorg goed zijn voor 10 % van de totale werkgelegenheid in de EU, wordt in ramingen uitgegaan van een toename met meer dan 830 000 nieuwe banen, wat samen met de vervangingsbehoeften neerkomt op 8 miljoen nieuwe banen de komende 10 jaar¹⁸. Om te voldoen aan de behoeften van de gezondheidszorg om nieuwe digitale technologieën (bijvoorbeeld kunstmatige intelligentie) die de kwaliteit van de zorg verbeteren en de efficiëntie van de gezondheidsstelsels in de lidstaten vergroten, met succes te kunnen benutten, zal de vraag naar digitale basis- en gevorderde vaardigheden tegen 2030 aanzienlijk toenemen¹⁹. Dit brengt een aanzienlijke vaardighedenkloof aan het licht, die nog zal verergeren als gevolg van de vergrijzing van de bevolking en de toename van chronische ziekten. Het dichten van deze kloof is van cruciaal belang om een hoog niveau van veerkracht en rechtvaardigheid van de nationale stelsels van sociale voorzieningen in de hele EU te waarborgen.
- **Bouwsector:** De COVID-19-pandemie heeft een belangrijk effect gehad op de sector²⁰, die voornamelijk bestaat uit kleine en micro-ondernemingen die lokale werkgelegenheid bieden (meer dan 90 % zijn kmo's²¹). Deze sector van 12 miljoen werknemers heeft moeite om jonge en gekwalificeerde werknemers aan te trekken²². Er doen zich vaardighedenkloven voor op het gebied van groen design en groene technologieën en materialen. Bij het herstel moet de bijscholing worden toegespitst op energie- en hulpbronnefficiëntie, gedecentraliseerde oplossingen voor hernieuwbare energie, circulariteit, digitalisering en de renovatie van bestaande constructies om aan de toegankelijkheidsvoorschriften te voldoen²³. De beschikbaarheid van geschoolde bouwvakkers is van cruciaal belang voor het welslagen van de renovatiegolf in het kader van de Europese Green Deal.
- **Automobiellindustrie en vervoer:** De reisbeperkingen tijdens de COVID-19-pandemie hebben aanzienlijke gevolgen voor de luchtvaart, het spoorwegvervoer, de zeevaart, de binnenscheepvaart en het wegvervoer gehad en de vervoersector — waar meer dan 9 miljoen mensen in de EU werkzaam zijn — zwaar getroffen²⁴. De inperkingsmaatregelen hebben ook de automobiellindustrie en de uitgebreide toeleveringsketen ervan ontwricht en ten minste 1,1 miljoen banen zijn door de sluiting van fabrieken getroffen²⁵. De automobiellsector, die goed is voor 7 % van het bbp van de EU, werd al geconfronteerd met grote structurele veranderingen en met de

¹⁸ CEDEFOP Skills Panorama, Health professionals and associate professionals.

¹⁹ EIT Health and McKinsey, 2020, "Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations".

²⁰ OESO, Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity, Figuur 1.

²¹ In 2017 waren 94 % van de ondernemingen in de bouwsector kmo's, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

²² European Builders Construction, webpagina over vaardigheden.

²³ Richtlijn (EU) 2019/882 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten.

²⁴ Transport in Figures 2019 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

²⁵ European Automobile Manufacturers Association (ACEA), Employment impact of COVID-19 on the European auto industry.

noodzaak in digitalisering, groene technologie (bijvoorbeeld batterijen voor de elektrificatie van het vervoer en andere alternatieve brandstofoplossingen²⁶) en meer connectiviteit en automatisering te investeren en bestaande bedrijfsmodellen en waardeketens te transformeren. Het vervoer en in het bijzonder de automobielsector hebben behoefte aan een duidelijke agenda om een reeks nieuwe vaardigheden te stimuleren, waaronder de analyse van big data, de ontwikkeling van software, kunstmatige intelligentie, robotica, chemie, elektronische engineering en een nieuwe reeks zachte vaardigheden. Het maximale gebruik van deze vaardigheden doorheen het hele ecosysteem en alle toeleveringsketens moet worden aangemoedigd, bijvoorbeeld bij de uitrol van de elektrische laadinfrastructuur.

- **Toerisme:** De COVID-19-pandemie heeft de activiteit met 80 % verminderd en zonder dringende maatregelen worden 6 miljoen banen in bedreigd²⁷. De behoeften aan vaardigheden variëren van online marketing, recycling en beheer van afval-, water- en energiediensten voor de transitie naar een duurzamer toerisme tot intercultureel begrip en communicatie en nieuwe hygiëneprotocollen²⁸. Het optimaliseren van de ervaring van reizigers zal worden gebaseerd op een combinatie van digitale gegevens en menselijke dienstverlening. In de bestaande blauwdruk²⁹ zijn deze vaardighedenkloven en nieuwe beroepsprofielen al geïdentificeerd. De blauwdruk moet nu worden opgeschaald aangezien de technologische innovatie en de sociale trends aan een sneller tempo veranderen dan sommige bedrijven kunnen bijhouden. Het personeel moet in staat zijn om in verschillende afdelingen en op verschillende niveaus te werken en van verschillende hulpmiddelen en toepassingen gebruik te maken.

2. VAARDIGHEDEN VOOR EEN BAAN VERWERVEN: BELEIDSMAATREGELEN OP ELKAAR AFSTEMMEN OM RESULTATEN TE BOEKEN

De tweede bouwsteen van de vaardighedenagenda omsluit het concept “vaardigheden voor banen” en omvat een ruime benadering van om- en bijscholing doorheen de hele waardeketen.

Het begint met betrouwbare kennis over vaardigheden om opleidingen te kunnen geven die relevant zijn voor de arbeidsmarkt. Dit moet worden ingebed in de nationale strategieën voor vaardigheden en in de opleidings- en onderwijsstelsels. Individuele ondernemingen moeten ook interne processen ontwikkelen om vaardighedenkloven op te sporen en na te gaan hoe hun werknemers kunnen worden bijgeschoold.

In dit deel wordt ingegaan op de belangrijkste onderdelen van het concept “vaardigheden voor banen”, waarvan het doel erin bestaat de beroepsbevolking in de EU te ondersteunen bij het optimaal benutten van de groene en digitale transitie.

²⁶ Er is een blauwdrukproject (“ALBATTs”) met betrekking tot de vereiste vaardigheden in de batterijsector, opgestart dat niet alleen van belang zal zijn voor de automobielsector, maar ook voor de groeiende sector van de energieopslag.

²⁷ COM(2020) 550 final: Toerisme en vervoer in en na 2020.

²⁸ C(2020) 3251 EU Guidance for the progressive resumption of tourism services and for health protocols in hospitality establishments – COVID-19 2020/C 169/01.

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>

2.1. De kennis over vaardigheden verbeteren: de basis voor bij- en omscholing

De eerste stap om ervoor te zorgen dat mensen de vaardigheden kunnen verwerven die zij nodig hebben voor een huidige of toekomstige baan, bestaat erin actuele informatie over de behoeften aan vaardigheden te verzamelen. Maar vaak komt de kennis over vaardigheden te laat om een doordachte keuze te kunnen maken. De kennis over vaardigheden moet toegankelijk, gemakkelijk te begrijpen, gericht en actueel zijn. Naast enquêtes over afgestudeerden en de matching van administratieve gegevens hebben kunstmatige intelligentie en de analyse van big data een groot potentieel. Kunstmatige intelligentie en big data kunnen worden gebruikt om nieuwe beroepsprofielen in verschillende sectoren te definiëren op basis van de vereiste specifieke vaardigheden.

Het EU-agentschap Cedefop heeft de analyse van big data met behulp van online vacatures in een proefproject gebruikt om na te gaan welke vaardigheden werkgevers op regionaal niveau verlangen³⁰ en de blauwdrukken voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden hebben de behoeften aan vaardigheden in belangrijke sectoren onderzocht. Op basis van deze succesverhalen zijn hernieuwde inspanningen nodig om de kennis over vaardigheden verder te verdiepen (met inachtneming van zowel regionale als sectorale dimensies) en deze informatie te bundelen en op een toegankelijke manier te presenteren, ook ten behoeve van onderwijs- en opleidingsinstellingen en -organisaties.

Actie 2: De kennis over vaardigheden verbeteren

Om de kennis over vaardigheden te verbeteren en te verspreiden zal de Commissie:

- de ontwikkeling van nieuwe en verdiepte kennis over vaardigheden ondersteunen, ook op regionaal en sectoraal niveau. Voortbouwend op het proefproject van Cedefop met de analyse van big data zal een permanent online-instrument worden gecreëerd, waarbij informatie in “real-time” wordt gepubliceerd zodat alle belanghebbenden deze informatie kunnen gebruiken³¹. Nagegaan zal worden of er partnerschappen kunnen worden gesloten voor het gebruik van gegevens van particuliere banenportalen en van nationale kennis over vaardigheden;
- informatie over vaardigheden via het pact voor vaardigheden centraliseren en op grote schaal verspreiden, in synergie met de Europese onderzoeksruimte;
- de deelname van de sociale partners aan arbeidsmarktprognoses en het vaststellen van opleidingsbehoeften bevorderen met het oog op het ontwikkelen van kennis over vaardigheden;
- het gebruik van kennis over vaardigheden door de openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening aanmoedigen, en in het bijzonder het netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) aanmoedigen om de vroegtijdige opsporing van vaardighedentekorten en trends met betrekking tot stijgende werkgelegenheidskansen te bevorderen, onder meer om beter gebruik te maken van het potentieel van mobiliteit binnen de EU en migratie uit derde landen;
- op de behoeften van individuele personen toegesneden informatie over vaardigheden in Europass verstrekken, het EU-platform voor mensen om hun leerresultaten en loopbaan te beheren. Dit zal individuele personen bij hun studie-, opleidings- en werkkeuzes helpen, maar ook een hulp zijn voor adviseurs en loopbaanbegeleiders (onder meer bij openbare diensten voor arbeidsvoorziening).

³⁰ Cedefop ‘Skills Ovate’, NUTS 2 level.

³¹ Het online-instrument zal gedetailleerde en actuele informatie over vaardigheden verstrekken (met name op regionaal en sectoraal niveau) en een momentopname van de vraag naar vaardigheden op de arbeidsmarkt in real-time bieden, die met zeer korte tussenpozen kan worden herhaald en de mogelijkheid biedt om trends in de behoeften aan vaardigheden en nieuwe behoeften aan vaardigheden op te sporen.

2.2. Nationale vaardighedenstrategieën, de rol van arbeidsbureaus en legale migratie bevorderen

Om vaardigheden voor een baan te kunnen verwerven zijn nationale vaardighedenstrategieën nodig, waarbij alle belanghebbenden worden betrokken. Nationale vaardighedenstrategieën, die worden ontworpen en uitgevoerd in het kader van een overheidsbrede aanpak, stemmen de inspanningen op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs, onderzoek, industrie en regionale ontwikkeling op elkaar af. De sociale partners, het maatschappelijk middenveld en belanghebbenden bij onderwijs, opleiding en de arbeidsmarkt moeten bij de strategieën worden betrokken, die voortbouwen op bestaande nationale vaardighedenstrategieën.

In het licht van de aanhoudende crisis en de gevolgen daarvan voor de werkloosheid, met name van jongeren, moeten zowel de openbare (ODA's) als de particuliere diensten voor arbeidsvoorziening — in samenwerking met de onderwijs- en opleidingsinstanties en de aanbieders van onderwijs en opleiding, evenals de nationale coalities voor digitale vaardigheden en banen — een cruciale bijdrage leveren tot de nationale vaardighedenstrategieën. De ODA's kunnen een grotere rol spelen bij het verwijzen van mensen naar meer en betere bij- en omscholingsmogelijkheden en het vergroten van de relevantie van de onderwijs- en opleidingsstelsels voor de arbeidsmarkt. De nationale vaardighedenstrategieën stemmen de nationale en regionale beleidsmaatregelen en investeringen af op gezamenlijk overeengekomen belangrijke uitdagingen. Ze maken de lidstaten ook wegwijs bij de projecten die ze medefinancieren met Europese fondsen.

Met het oog op de juiste vaardigheden voor de twee transitieën en het aangaan van de demografische uitdagingen kan ook een meer strategische aanpak van legale migratie worden gevolgd, die erop gericht is talent beter aan te trekken en te behouden. Het is aan de lidstaten om te beslissen hoeveel migrerende werknemers ze toelaten, maar een sterk EU-kader kan hen helpen die arbeidsmigranten aan te trekken die de EU nodig heeft, en ervoor zorgen dat de arbeidsmigratie iedereen ten goede komt. Om legale migratie te kanaliseren naar regio's en beroepen met een tekort aan vaardigheden is er behoefte aan een betere matching en duidelijke procedures. Er moet meer worden gedaan om de legale mogelijkheden om naar de EU te komen te verbeteren, evenals de erkenning van de competenties van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt van de EU. Dit moet gebeuren in partnerschap met derde landen om zowel de ontwikkeling als de mobiliteit te bevorderen door meer te investeren in vaardigheden. Ten slotte is het ook belangrijk om strategischer gebruik te maken van het potentieel en de vaardigheden van migranten uit derde landen die al in de EU verblijven. Ondanks een stijgend onderwijsniveau hebben zij nog steeds te maken met een gemiddeld lager kwalificatieniveau, wat een belemmering vormt voor de integratie op de arbeidsmarkt op lange termijn.

Actie 3: EU-steun voor strategische nationale bijscholingsmaatregelen

De Commissie zal alle lidstaten steunen bij het opstellen van holistische, overheidsbrede nationale vaardighedenstrategieën. Dit zal voortbouwen op het werk dat reeds met de OESO in 11 lidstaten is verricht, en op andere bestaande vaardighedenstrategieën in de lidstaten. De Commissie zal de ontwikkeling of de herziening van strategieën waar nodig ondersteunen en de voortgang bij de uitvoering ervan helpen monitoren. De Commissie zal het doorbreken van gender- en andere discriminerende stereotypen aanmoedigen. Zij zal bijzondere nadruk leggen op het belang van transversale en ondernemersvaardigheden en vaardigheden om de digitale en groene transitie te begeleiden, zoals de vaardigheden die worden verworven in het kader van

studies op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM).

De Commissie zal samenwerken met het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening om evenementen voor peer learning te ontwikkelen om de aandacht te vestigen op vaardigheden waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is, met name voor werklozen en werknemers met werktijdverkorting. De activiteiten zullen zich verder richten op het intensiveren van de dienstverlening op het gebied van begeleiding, ook voor mensen met een baan en met name voor kwetsbare groepen, en op het dichten van vaardighedenkloven, met name op het gebied van digitale vaardigheden. Bovendien zal worden onderzocht hoe de mogelijkheden van grensoverschrijdende samenwerking ten volle gebruikt kunnen worden.

Via het nieuwe migratie- en asielpact zal de Commissie streven naar meer legale mogelijkheden om naar de EU te komen, onder meer door een nieuwe impuls te geven aan de onderhandelingen over de blauwekaartrichtlijn om hooggeschoolde werknemers aan te trekken. Het pact zal — als onderdeel van nieuwe talentpartnerschappen met derde landen — ook voor een geloofwaardig aanbod aan plaatsen voor legale migranten zorgen en nieuwe instrumenten voor legale migratie onderzoeken.

Vanwege het zeer hoge percentage laaggeschoolde volwassenen in één lidstaat heeft de nationale vaardighedenstrategie van die lidstaat licht geworpen op de noodzaak een cultuur van volwasseneneducatie te bevorderen en de participatie en samenhang te verbeteren. Zo heeft **Peter**, die in de hotel- en toeristische sector werkt, toegang gekregen tot een nieuwe beroepsopleiding voor volwassenen in zijn regio van herkomst. Het programma legt de nadruk op de digitale en transversale vaardigheden die werknemers in de toeristische sector steeds meer nodig hebben.

2.3. Beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) toekomstbestendig maken

Onderwijs- en opleidingsorganisaties moeten relevante vaardigheden aanbieden tijdens het hele traject van een leven lang leren. Vanaf de allereerste dagen van de Europese samenwerking heeft beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) een centrale plaats ingenomen in het EU-project en BOO is sindsdien ook onderdeel geworden van het bredere Europese samenwerkingskader voor onderwijs en opleiding en de Europese onderwijsruimte. Tegenwoordig zijn ongeveer de helft van de jonge lerenden in de EU BOO-lerenden, in toenemende mate op hogere niveaus³². Europa heeft behoefte aan flexibele, veerkrachtige en toekomstbestendige BOO-systemen die jongeren kunnen helpen met succes toe te treden tot een veranderende arbeidsmarkt en ervoor zorgen dat volwassenen toegang hebben tot beroepsopleidingen die zijn afgestemd op de groene en digitale transitie.

Actie 4: Voorstel voor een aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht

Vandaag keurt de Commissie een voorstel goed voor een aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht. Het initiatief:

- stelt een gemoderniseerde EU-beleidsvisie voor BOO om jongeren en volwassenen toe te rusten met de nodige vaardigheden voor de arbeidsmarkt en de groene en digitale transitie te ondersteunen, met inbegrip van transversale vaardigheden, om te zorgen voor
-

³² BOO-programma's bestrijken verschillende niveaus van onderwijs en opleiding. In absolute cijfers zijn het grootste aantal BOO-lerenden (8,5 miljoen lerenden) ingeschreven voor programma's hoger middelbaar onderwijs. Ter vergelijking: 1,5 miljoen lerenden zijn ingeschreven voor postsecundaire niet-tertiaire beroepsprogramma's, 1,2 miljoen lerenden voor korte tertiaire beroepsprogramma's, 1,2 miljoen lerenden voor beroepsprogramma's op bachelorniveau en 0,7 miljoen lerenden voor beroepsprogramma's op masterniveau. Bron: Unesco-Oecd-Eurostat (UOE) joint data collection on education and training.

inclusiviteit en gelijke kansen en om Europees beroepsonderwijs en -opleiding op te zetten als mondiaal referentiepunt voor de ontwikkeling van vaardigheden;

- stelt beginselen voor om deze visie uit te voeren, met inbegrip van een sterkere nadruk op doorstroommogelijkheden met andere onderwijssectoren, meer leermobiliteit en nauwe samenwerking met werkgevers. Het promoot BOO ook als een aantrekkelijke keuze voor zowel vrouwen als mannen en het bevordert de inclusie van kwetsbare groepen;
- stelt doelstellingen vast voor BOO-stelsels teneinde de beschikbaarheid van werkpleklers en mobiliteitsmogelijkheden en de inzetbaarheid van afgestudeerden uit het beroepsonderwijs te vergroten;
- stelt een aantal op EU-niveau ten uitvoer te leggen acties voor ter ondersteuning van de hervorming van beroepsonderwijs en -opleiding, en met name ter verbetering van de digitale paraatheid van BOO-instellingen, onder meer voor BOO-leerkrachten, het leerlingwezen en kenniscentra voor beroepsopleiding die gekoppeld zijn aan strategieën voor slimme specialisatie en/of regionale strategieën voor innovatie en groei³³.

Wat is een kenniscentrum voor beroepsopleiding?

Er bestaan veel verschillende soorten kenniscentra voor beroepsopleiding. Ondanks deze diversiteit kunnen twee grote soorten kenniscentra voor beroepsopleiding worden onderscheiden: 1. Centra die “doelgericht gebouwde” of aangewezen entiteiten zijn als onderdeel van nationale/regionale regelingen voor excellentie op het gebied van beroepsopleiding; en 2. Centra die individuele aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding zijn en functioneren voor een regio, een subregio of een sector³⁴. Ze ondersteunen initiatieven op het gebied van ondernemerschap en fungeren als kennis- en innovatiehubs voor ondernemingen, met name voor kmo's. De voorgestelde aanbeveling heeft de ambitie om de oprichting van 50 kenniscentra voor beroepsonderwijs³⁵ te ondersteunen als referentiepunten van wereldklasse voor zowel de initiële opleiding van jongeren als de continue bij- en omscholing van volwassenen³⁶.

Zo zet een door Erasmus gefinancierd centrum voor beroepsonderwijs en -opleiding dat actief is in de culturele en creatieve sector, een netwerk op van kennisproducenten (onderzoek en aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding) en ondernemingen met partners in andere landen. Het netwerk richt innovatiehubs op om sectorale kmo's, gekwalificeerde professionals en BOO-lerenden te ondersteunen. Het zorgt voor de ontwikkeling en de uitrol van een opleidingsprogramma dat gericht is op ondernemerschap, het oplossen van problemen, kritisch denken en proces-/productinnovatie, evenals voor bedrijfsincubators voor BOO-lerenden, personeel uit de culturele en creatieve sector en opleiders.

2.4. Het initiatief Europese universiteiten verder ontwikkelen en wetenschappers bijscholen

Het hoger onderwijs is van essentieel belang om studenten de vaardigheden bij te brengen die ze in de toekomst nodig hebben. Universiteiten genereren de geavanceerde kennis en vaardigheden die de samenleving helpen innoveren om de grote uitdagingen aan te gaan. Ze rusten mensen uit met hoogwaardige vaardigheden die hen in staat stellen hun professionele, sociale en persoonlijke ontwikkeling impulsen te geven. De snel veranderende transitieprocessen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vereisen een

³³ Om de excellentie en internationalisering van beroepsonderwijs en -opleiding te ondersteunen, is het de bedoeling dat Europese beroepskernprofielen een bepaald aandeel van een gemeenschappelijke opleidingsinhoud op Europees niveau bepalen. De profielen — als onderdeel van het Europass-platform en waar mogelijk aangevuld met digitale leermiddelen voor beroepsonderwijs — hebben het potentieel om de mobiliteit van lerenden en werknemers, de automatische erkenning van kwalificaties en de ontwikkeling van gezamenlijke curricula, kwalificaties en microcredentials voor BOO aanzienlijk te vereenvoudigen.

³⁴ European Commission Study on Mapping of Centres of Vocational Excellence:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8250&furtherPubs=yes>

³⁵ Deze ambitie is gebaseerd op het voorstel van de Commissie voor het volgend meerjarig financieel kader.

³⁶ Deze actie zal worden gecoördineerd met de Europese onderzoeksruimte.

transformatie van de instellingen voor tertiair onderwijs en een betere afstemming ervan op het economische klimaat om ervoor te zorgen dat afgestudeerden over de door de arbeidsmarkt vereiste educatie en vaardigheden beschikken, en vooral over die vaardigheden die voor de dubbele transitie nodig zijn.

Onderzoekers spelen een voortrekkersrol op het gebied van wetenschap en innovatie en vereisen een specifieke reeks vaardigheden. Er kan meer worden gedaan om de kernvaardigheden te definiëren die ze nodig hebben voor een succesvolle loopbaan binnen en buiten de academische wereld, en om de mobiliteit van wetenschappers in heel Europa te bevorderen.

Actie 5: Het initiatief Europese universiteiten verder ontwikkelen en wetenschappers bijscholen

Om **de Europese universiteiten verder te ontwikkelen** zal de Commissie in nauwe samenwerking met de belanghebbenden en de lidstaten:

- zich inzetten voor de volledige verdere ontwikkeling van het initiatief Europese universiteiten in het kader van het Erasmus-programma (2021-2027) en Horizon Europa, onder meer door belemmeringen voor een doeltreffende en diepere transnationale samenwerking tussen instellingen voor hoger onderwijs uit de weg te ruimen en de samenwerking met economische actoren te verdiepen, met name om de dubbele transitie te bevorderen. De Europese universiteiten zullen normen vaststellen voor de transformatie van instellingen voor hoger onderwijs in de Europese onderwijsruimte en de Europese onderzoeksruimte, waarbij ook een leven lang leren en het circuleren van talent een realiteit worden;
- aanvullende uit hun onderzoeks- en innovatiedimensie voortvloeiende opties onderzoeken om de belemmeringen voor een doeltreffende transnationale samenwerking tussen instellingen voor hoger onderwijs uit de weg te helpen ruimen op basis van de lessen die zijn getrokken uit de proefoproepen in het kader van Erasmus+ en Horizon 2020. De Commissie zal vaststellen op welke gebieden de maatregelen van de lidstaten kunnen worden ondersteund en de mogelijkheid onderzoeken van een “Europees diploma” en van de haalbaarheid van een statuut voor de Europese universiteiten (om grensoverschrijdende juridische kwesties aan te pakken) en een Europees systeem voor erkenning en kwaliteitsborging;
- samenwerken met het Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT) en andere voor de Europese onderzoeksruimte relevante initiatieven om toonaangevende organisaties uit het bedrijfsleven, het onderwijs en het onderzoek samen te brengen, met name via de kennis- en innovatiegemeenschappen, om innovatief onderwijzen en leren te ontwikkelen, de volgende generatie innovatoren op te leiden en de transitie van instellingen voor hoger onderwijs naar meer ondernemende organisaties te begeleiden;
- de academische wereld en het bedrijfsleven samenbrengen door een nieuwe kennisuitwisseling “Talents-on-Demand” te testen om aan de onderzoeks- en innovatiebehoeften van ondernemingen te voldoen als aanvulling op de samenwerking tussen universiteiten en het bedrijfsleven.

Om **wetenschappers bij te scholen** zal de Commissie in nauwe samenwerking met de belanghebbenden en de lidstaten:

- een Europees competentiekader voor onderzoekers ontwikkelen en de ontwikkeling van een reeks kernvaardigheden voor onderzoekers ondersteunen;
 - een taxonomie van vaardigheden voor onderzoekers vaststellen die de statistische monitoring van braincirculation mogelijk maakt, en met de lidstaten een reeks indicatoren afspreken om monitoring en statistische analyse mogelijk te maken;
 - curricula voor open wetenschap en wetenschapsbeheer voor onderzoekers ontwikkelen.
-

2.5. Vaardigheden om de groene en digitale transitie in banen en daarbuiten te begeleiden

De banen van morgen vereisen vaardigheden voor de twee transities. De groene transitie vereist investeringen in vaardigheden van mensen om het aantal professionals die groene technologieën bouwen en beheersen, waaronder digitale, te vergroten, groene producten, diensten en bedrijfsmodellen te ontwikkelen, innovatieve natuurlijke oplossingen te creëren en de ecologische voetafdruk van activiteiten te helpen verkleinen³⁷. Bovendien zal Europa alleen een klimaatneutraal continent, een hulpbronnefficiënte samenleving en een circulaire economie worden met een geïnformeerde bevolking en beroepsbevolking die begrijpt hoe ze groen moet denken en handelen.

Bovendien vergt de verwezenlijking van een digitale transitie waarin de mens centraal staat, een koerswijziging op het gebied van digitale vaardigheden. Nu al hebben Europeanen, zowel mannen als vrouwen, behoefte aan digitale vaardigheden in hun dagelijkse leven en op het werk: in sommige beroepscategorieën vereist meer dan 90 % van de banen specifieke digitale vaardigheden³⁸. Door de pandemie en de consequenties ervan voor ons dagelijks leven en onze economieën is nog duidelijker geworden hoe belangrijk digitalisering is op alle economische en maatschappelijke gebieden in de EU. Bijna 40 % van de werknemers is vanwege de inperkingsmaatregelen gaan telewerken³⁹. Bovendien is tussen 2005 en 2016 40 % van de nieuwe banen in digitaal intensieve sectoren gecreëerd⁴⁰. Er kan echter niet worden voldaan aan de snel groeiende vraag naar digitale deskundigen. Er is bijvoorbeeld een tekort aan 291 000 deskundigen op het gebied van cyberbeveiliging⁴¹.

Daarnaast zal de invoering van digitale technologieën in alle economische sectoren, ook in niet-technologische sectoren, een meer digitaal geschoolde beroepsbevolking vereisen op alle vaardigheidsniveaus en in alle leeftijdscategorieën. De COVID-19-pandemie en de daaruit voortvloeiende inperkingsmaatregelen hebben de aandacht er nogmaals ondubbelzinnig op gevestigd dat de beroepsbevolking in Europa en de bevolking als geheel snel het niveau van hun digitale vaardigheden moeten opkrikken⁴². Dit was vooral zichtbaar in de onderwijssector, voor zowel studenten, leerkrachten als opleiders.

Actie 6: Vaardigheden ter ondersteuning van de twee transities

De Commissie zal het verwerven van **vaardigheden voor de groene transitie** ondersteunen door:

- een taxonomie van vaardigheden voor de groene transitie vast te stellen, die de statistische monitoring van de vergroening van onze beroepen mogelijk maakt;
- een reeks indicatoren met de lidstaten overeen te komen om de monitoring en de statistische analyse van ontwikkelingen op het gebied van groene vaardigheden mogelijk te maken;
- een Europees competentiekader inzake onderwijs voor klimaatverandering, milieuthema's,

³⁷ De uitrol van de EU-strategie voor de bio-economie is hiervan een goed voorbeeld met acties die de ontwikkeling van vaardigheden, synergie met onderwijs en een leven lang leren mogelijk maken.

³⁸ [ICT for work: Digital Skills in the Workplace: study carried out for the European Commission by Ecorys and Danish Technology Institute, 2017](#)

³⁹ [Eurofound, Living, working and Covid-19, april 2020.](#)

⁴⁰ OESO (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives](#), OECD Publishing, Parijs. Cf. [OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work](#), box 2.1.

⁴¹ ENISA, [Cybersecurity skills development in the EU](#), maart 2020.

⁴² De index van de digitale economie en samenleving (DESI) van de Commissie monitort jaarlijks het niveau van digitale basis- en gevorderde vaardigheden in elke lidstaat en in de EU.

de transitie naar schone energie en duurzame ontwikkeling te ontwikkelen, waarin de verschillende niveaus van groene competentie worden beschreven;

- de ontwikkeling van groene kernvaardigheden voor de arbeidsmarkt te ondersteunen om opleidingen in de hele economie te sturen met het oog op het creëren van een generatie klimaat-, milieu- en gezondheidsbewuste deskundigen en groene economische actoren;
- milieu- en klimaatthema's te helpen integreren in schoolonderwijs, hoger onderwijs, beroepsonderwijs en -opleiding en beroepsopleiding.

De Commissie zal **digitale vaardigheden voor iedereen** ondersteunen, met name door:

- het actieplan voor digitaal onderwijs te actualiseren en een visie te presenteren ter verbetering van digitale geletterdheid, vaardigheden en capaciteit op alle niveaus van onderwijs en opleiding en voor alle niveaus van digitale vaardigheden (van laag tot geavanceerd). Op basis van de lessen die zijn getrokken uit de COVID-19-crisis op gebieden als online leren, streeft het actieplan ernaar de ontwikkeling van robuuste digitale competenties en organisatorische capaciteiten in de onderwijs- en opleidingsstelsels (met onbegrip van afstandsonderwijs) te ondersteunen en tegelijkertijd het potentieel van nieuwe technologieën, gegevens, inhoud, instrumenten en platforms ten volle te benutten om onderwijs en opleiding geschikt te maken voor het digitale tijdperk;
- het programma Digitaal Europa uit te voeren, dat tot doel heeft de strategische digitale capaciteiten van de EU op te bouwen door de investeringen in supercomputers, kunstmatige intelligentie, cyberbeveiliging en de ontwikkeling van geavanceerde digitale vaardigheden te versterken;
- digitale stoomcursussen voor kmo's en programma's voor "digitale vrijwilligers" te ondersteunen om de huidige werknemers digitaal bij te scholen, zoals reeds aangekondigd in de kmo-strategie van de EU. De Commissie zal ook steun verlenen aan kmo-intermediairs — zoals clusters, het Enterprise Europe Network en digitale-innovatiehubs — en deze met elkaar verbinden om het personeel van kmo's te helpen bijscholen, onder meer rond het thema duurzaamheid;
- EU ICT-Jump-Start-opleidingen te ondersteunen met het oog op korte opleiding om tekorten aan ICT-vaardigheden te verhelpen, met bijzondere aandacht voor een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen.

Anna leidt een kleine logistieke onderneming. Door deel te nemen aan een ICT-Jump-Start-opleiding hebben zij en haar team de nieuwe vaardigheden verworven die ze nodig hebben om klimaatvriendelijke leveringsroutes te plannen en uit te voeren.

STEM-vaardigheden (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) zijn van cruciaal belang als motor van de twee transities. In tijden van snelle technologische innovatie hebben bedrijven behoefte aan mensen met STEM-vaardigheden van hoog niveau. Dergelijke vaardigheden zijn noodzakelijk om van nieuwe technologieën gebruik te kunnen maken en een hoog niveau van STEM-vaardigheden is van cruciaal belang om innovatie in geavanceerde ICT-gebieden (bijvoorbeeld KI of cyberbeveiliging) te bevorderen. Slechts 20 % van de jongeren in Europa studeert echter af met een diploma tertiair STEM-onderwijs, d.w.z. minder dan twee miljoen STEM-afgestudeerden per jaar⁴³. Dit aantal moet worden verhoogd; dat kan door met name meer jonge vrouwen te stimuleren een STEM-traject te volgen. Momenteel studeert 50 % minder vrouwen dan mannen in de EU af in een STEM-discipline, hoewel er grote verschillen bestaan tussen de lidstaten⁴⁴. De keuze voor een STEM-opleiding in plaats van een andere opleiding hoger onderwijs hangt vaak af van de prestaties in de middelbare school⁴⁵, maar

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates

⁴⁴ De gegevens over STEM-afgestudeerden in het tertiair onderwijs zijn afkomstig van Eurostat [educ_uoe_gra_gra04].

⁴⁵ OESO, [Why don't more girls choose STEM careers](#)

aangezien meisjes op het punt van digitale vaardigheden beter presteren dan jongens⁴⁶, wordt het duidelijk dat algemene sociale percepties en attitudes ook een rol spelen⁴⁷. Er moet aan jonge lerenden, en met name aan meisjes, beter worden uitgelegd welke mogelijkheden de keuze voor een STEM-opleiding biedt.

Een aanzienlijk aantal mensen in Europa koestert **ambities als ondernemer**, waarbij zich ook een stijgende tendens naar sociaal ondernemerschap aftekent. Beide bevorderen het scheppen van banen en dragen bij tot economische groei dankzij meer mededinging, productiviteit en innovatie. Om deze ambities werkelijkheid te doen worden is een koerswijziging nodig waarbij de nadruk wordt gelegd op de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden. Systemen en praktijken op het gebied van loopbaanbegeleiding moeten de ondernemersdimensie naar behoren bestrijken. De aantrekkelijkheid van en de belangstelling voor ondernemerschap kunnen ook worden vergroot door meer voorlichting over sociaal ondernemerschap en andere bedrijfsmodellen van de sociale economie. De sociale economie is een pionier bij het scheppen van banen, bijvoorbeeld in het kader van de circulaire economie, en ondersteunt ook de sociale inclusie en de groene transitie.

Naast technische vaardigheden heeft de arbeidsmarkt in toenemende mate behoefte aan transversale vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken en het creatief oplossen van problemen. De toenemende invloed van robots en algoritmen op onze arbeidsmarkten verhoogt nog de behoefte aan exclusief “menselijke” vaardigheden zoals empathie en aanpassingsvermogen aan veranderingen in complexe omgevingen. Deze vaardigheden, waarnaar grote vraag is op de arbeidsmarkt, zijn ook bijzonder belangrijk gezien de groeiende zilveren en zorgeconomie als gevolg van demografische veranderingen. Hoewel scholen een rol te spelen hebben, worden deze vaardigheden vaak ontwikkeld buiten formele leerprocessen, op het werk en in het dagelijkse leven. Het kan moeilijk zijn om deze vaardigheden op te sporen, te herkennen en onder de aandacht te brengen; daarom moet in de volgende fase van het optreden van de EU op het gebied van transversale vaardigheden meer worden gedaan om deze vaardigheden in beeld te brengen.

Actie 7: Het aantal STEM-afgestudeerden doen toenemen en ondernemers- en transversale vaardigheden bevorderen

Om bij te dragen tot de vereiste toename van het aantal **STEM-afgestudeerden** zal de Commissie:

- de aantrekkelijkheid van STEM-studies en -loopbanen verhogen — met gerichte acties om meisjes en vrouwen aan te trekken — door een multidisciplinaire en innovatieve onderwijs- en leer methode in scholen, BOO en hoger onderwijs te bevorderen;
 - — in het kader van de mededeling over de Europese onderwijsruimte — activiteiten voor leerkrachten introduceren om het tekort aan STEM-leraren in de landen en regio's van de EU aan te pakken;
 - wetenschapsonderwijs in het kader van onderzoek en innovatie bevorderen, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van een sleutelcompetentie- en beoordelingskader; de verspreiding van onderzoeksresultaten over wetenschapsonderwijs in partnerschap met het European SchoolNet; en het gebruik van portalen met een sociale netwerkdimensie waarbij scholen uit verschillende Europese landen worden samengebracht, met name die welke ervaring hebben met de open onderwijscultuur;
 - een geïntegreerd kader en leercontinuüm bevorderen, onder meer tussen secundair en hoger
-

⁴⁶ [2018 International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\)](#)

⁴⁷ Europese Commissie, 2016, [Does the EU need more STEM graduates?](#), section 3.3.1.

onderwijs, onderwijs en bedrijfsleven in partnerschap met professionals uit het bedrijfsleven, en verder open onderwijs en op onderzoek gebaseerde methoden, wedstrijden en burgerwetenschap nastreven.

Om **ondernemersvaardigheden** te bevorderen zal de Commissie een Europese actie op het gebied van ondernemersvaardigheden lanceren, die gericht is op de ontwikkeling van ondernemingszin en een veerkrachtigere beroepsbevolking. De actie zal onder meer:

- bestaande netwerken als hefboom gebruiken en met elkaar verbinden om voor Europese ondernemerssteun te zorgen voor aspirant-ondernemers, die de aandacht op jonge vrouwelijke ondernemers en mogelijkheden om als zelfstandige actief te worden in de digitale en groene economie toespitst en een kennisplatform van online-hulpbronnen inzake ondernemersvaardigheden en samenwerkingsmogelijkheden omvat⁴⁸;
- steun verlenen bij de financiering van programma's voor ondernemersvaardigheden, Europese mobiliteit voor ondernemers en het systematisch gebruik van EntreComp: het Europees competentiekader voor ondernemerschap;
- ondernemersvaardigheden bevorderen op alle niveaus van onderwijs en opleiding — van het basis- en middelbaar onderwijs tot beroepsonderwijs en -opleiding en hoger onderwijs — om studenten de kennis en motivatie te bieden om ondernemersactiviteiten te stimuleren.

Deze actie vormt een aanvulling op het toekomstige actieplan van de Commissie voor de sociale economie, dat onder meer door de sociale economie gegeneerde ondernemingskansen zal bevorderen, zoals het helpen van lokale gemeenschappen, het sluiten van lokale green deals en het activeren van kwetsbare groepen.

Om **transversale vaardigheden** te bevorderen zal de Commissie:

- voor een strategisch kader voor de erkenning van transversale vaardigheden zorgen ter ondersteuning van valideringsdeskundigen in Europa;
- hulpmiddelen ontwikkelen ter ondersteuning van de validatie van transversale vaardigheden door werkgevers en diensten voor arbeidsvoorziening. Dit zal het onderzoek naar de mogelijkheid van EU-wijde onlinecursussen en daarmee verband houdende microcredentials voor valideringsdeskundigen omvatten, evenals de oprichting van een netwerk van pionierorganisaties op het gebied van validatie, die beste praktijken kunnen uitwisselen.

De jaarlijkse **EU-wedstrijd voor jonge wetenschappers (EUCYS)** is een van de belangrijkste evenementen in Europa om de aandacht op jong wetenschappelijk talent te vestigen. Het evenement geeft de aanzet tot nationale wetenschapscompetities (voor jongeren tussen 14 en 20 jaar) en brengt de winnaars samen om met hun Europese collega's te wedijveren.

De COVID-19-pandemie en de daarmee verband houdende inperkingsmaatregelen hebben het belang aangetoond van levensvaardigheden en ons vermogen om ons aan te passen, de veranderingen in goede banen te leiden en zorg voor elkaar als gemeenschap te dragen. Veerkracht, mediageletterdheid, burgerschapscompetentie en financiële, ecologische en gezondheidsgeletterdheid zijn in dit verband van cruciaal belang. Open en democratische samenlevingen zijn afhankelijk van actieve burgers die in staat zijn informatie uit verschillende bronnen te onderscheiden, desinformatie te herkennen, weloverwogen beslissingen te nemen, veerkracht aan de dag te leggen en verantwoordelijk te handelen.

De **Europese agenda voor volwasseneneducatie** heeft de Europese samenwerking op dit gebied de afgelopen tien jaar vergemakkelijkt. Er moet meer worden gedaan om

⁴⁸ [The Gender Equality Strategy highlights the support for women's entrepreneurship by EU cohesion policy.](#)

mensen te helpen deze vaardigheden te verwerven en om de bijscholingstrajecten⁴⁹ voor volwassenen te versterken, met name voor volwassenen met lagere niveaus van vaardigheden en kwalificaties. Dit gaat verder dan het verwerven van vaardigheden voor een baan en omvat ook vrijwilligerswerk en oudere mensen, die eveneens nieuwe vaardigheden nodig hebben.

Actie 8: Vaardigheden voor het leven

De Commissie zal samen met de lidstaten werken aan nieuwe prioriteiten voor de Europese agenda voor volwasseneneducatie ter aanvulling van het hernieuwde Europese samenwerkingskader voor onderwijs en opleiding en ter ondersteuning van de verwezenlijking van de doelstellingen van de Verenigde Naties voor duurzame ontwikkeling. Zij zal streven naar de opbouw van alomvattende, hoogwaardige en inclusieve stelsels voor volwasseneneducatie voor iedereen —, met inbegrip van senioren en vooral degenen die het meest behoefte hebben aan toegang tot educatie — onder meer met behulp van afstands- en online-onderwijs. Zij zal prioriteit verlenen aan niet-formeel leren, levensbreed leren en intergenerationeel, intercultureel en gemeenschapsleren. Lokale leercentra, bibliotheken en de ruimere gemeenschap en het maatschappelijk middenveld zullen worden ondersteund om samen te werken om volwassenen te motiveren en in staat te stellen te leren, en zo de veerkracht in tijden van crisis te bevorderen.

Krzysztof is 74 jaar en ingeschreven voor een cursus digitale vaardigheden in zijn plaatselijke bibliotheek. Tijdens de cursus heeft hij geleerd hoe hij online een medische afspraak kan maken en een treinkaartje kan kopen. Zijn nieuwe passie is de chatgroep over lokale aangelegenheden, waar hij momenteel een campagne organiseert ter bevordering van groene ruimten.

3. HULPMIDDELEN ONTWIKKELEN DIE MENSEN IN STAAT STELLEN EEN LEVEN LANG VAARDIGHEDEN TE VERWERVEN

De derde bouwsteen van de vaardighedenagenda zal de nodige hulpmiddelen ontwikkelen om iedereen — werknemers, werklozen en inactieven — in staat te stellen een leven lang vaardigheden te verwerven. Vaardigheden kunnen mensen helpen vooruitgang te boeken tijdens hun loopbaan en met succes transities op de arbeidsmarkt te maken. Alleen door een echte cultuur van een leven lang leren tot stand te brengen kunnen we voor een concurrerende economie en een hechte samenleving zorgen en het recht op hoogwaardige en inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren concreet gestalte geven overeenkomstig het eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten.

3.1. Iedereen in staat stellen te leren: individuele leerrekeningen

Gebrek aan tijd om een opleiding te volgen, de kosten van opleidingen en onwetendheid over de noodzaak of de mogelijkheden om een opleiding te volgen, zijn belangrijke obstakels voor bij- en omscholing⁵⁰. Directe prikkels om een opleiding te volgen, zoals individuele leerrekeningen, kunnen van een leven lang leren een realiteit maken. Ze stellen financiële middelen ter beschikking om zich aan de veranderende behoeften aan vaardigheden op het werk aan te passen of van beroep of sector te veranderen, bijvoorbeeld door naar een andere lidstaat te verhuizen. Individuele leerrekeningen kunnen ervoor zorgen dat opleidingsrechten tussen banen (of van een baan naar werkloosheid en opnieuw naar een baan) overdraagbaar zijn en de invoering

⁴⁹ PB C 484/01 van 24.12.2016.

⁵⁰ Op basis van gegevens van de EU-enquête volwasseneneducatie.

ervan kan worden gecombineerd met aanzienlijke verbeteringen op het punt van loopbaanbegeleiding en validering en de kwaliteit en transparantie van het opleidingsaanbod.

Waar individuele leerrekeningen bestaan, verschilt de financiering ervan van land tot land overeenkomstig de strategische keuzes die op nationaal niveau zijn gemaakt. In Frankrijk bijvoorbeeld worden ze hoofdzakelijk gefinancierd via een werkgeversbijdrage, terwijl Nederland ze met overheidsmiddelen wil financieren. Bij het onderzoek naar deze rekeningen zal de Commissie zich over dit kernelement buigen en er vooral voor zorgen dat het geschikt is voor kmo's.

Individuele leerrekeningen kunnen er ook voor zorgen dat voldoende financiële middelen voor opleiding beschikbaar zijn in tijden van economische neergang. Ze stellen individuele personen in staat om opleidingsrechten over langere perioden te verzamelen, zodat ze deze rechten tijdens perioden van geringe economische activiteit kunnen gebruiken, bijvoorbeeld tijdens perioden van arbeidstijdverkorting wanneer ze meer tijd hebben om een opleiding te volgen. Zo wordt voorkomen dat vaardigheden als gevolg van onvrijwillige inactiviteit aan waarde verliezen en kunnen mensen worden geholpen de vaardigheden te verwerven die ze nodig hebben voor een succesvolle transitie op de arbeidsmarkt.

Actie 9: Initiatief op het gebied van individuele leerrekeningen

De Commissie zal nagaan hoe een mogelijk Europees initiatief op het gebied van individuele leerrekeningen kan helpen bestaande lacunes bij de toegang tot opleidingen voor volwassenen in de werkende leeftijd kan helpen dichten en hen in staat te stellen met succes transities op de arbeidsmarkt te maken.

De Commissie zal ook nagaan welke ondersteunende diensten en andere factoren individuele leerrekeningen kunnen ondersteunen. Dit kan onder meer loopbaanbegeleiding, validatie en transparantie met betrekking tot de kwaliteit van opleidingen omvatten, evenals voorzieningen op het gebied van educatief of opleidingsverlof. De Commissie zal bij haar werkzaamheden uitvoerig overleg plegen met de lidstaten, de sociale partners en alle relevante belanghebbenden.

3.2. Leerresultaten naar waarde schatten: microcredentials

Werknemers in staat stellen zich een leven lang bij- en om te scholen betekent ook ervoor zorgen dat alle leerervaringen naar waarde worden geschat. Werknemers volgen in toenemende mate korte en op maat gesneden opleidingen volgen en ze moeten daarvoor de nodige erkenning krijgen. Dergelijke cursussen kunnen worden aangeboden door een verscheidenheid van aanbieders van onderwijs en opleiding (bijvoorbeeld instellingen voor hoger onderwijs, aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding, onderzoeksorganisaties, bedrijven, sociale partners, kamers van koophandel, nijverheid of ambachten en maatschappelijke organisaties).

Microcredentials⁵¹ erkennen de resultaten van dergelijke korte cursussen, vaak op digitaal gebied, en geven die resultaten weer. Ze kunnen de doorstroming tussen verschillende onderwijstrajecten en -stelsels versterken en de flexibiliteit verbeteren. Ze kunnen het leerproces beter afstemmen op individuele behoeften, waardoor innovatieve en inclusieve benaderingen worden bevorderd en de toegang tot en de transities op de

⁵¹ Micro-credentials kunnen worden gedefinieerd als bewijsstukken die iemands leerresultaten erkennen, op kleine leervolumes betrekking hebben en voor de gebruiker zichtbaar zijn in de vorm van een certificaat, een badge of een aantekening (afgegeven in een digitaal formaat of op papier).

arbeidsmarkt worden vergemakkelijkt. Ze kunnen ook het verdere leerproces vergemakkelijken, aangezien ze kunnen worden gecumuleerd om een grotere credential te verkrijgen, zodat individuen leerresultaten die mettertijd, over de grenzen heen, in tal van instellingen en sectoren en ook online via e-learning zijn verworven, kunnen accumuleren. Tot op heden bestaan er echter geen Europese normen om de kwaliteit, de transparantie en het gebruik van microcredentials in de hele EU te ondersteunen.

Actie 10: Een Europese benadering van microcredentials

De Commissie zal een nieuw initiatief voorstellen om de kwaliteit, de transparantie en het gebruik van microcredentials in de hele EU te ondersteunen. De Commissie zal met name:

- samen met alle belanghebbenden (openbare of particuliere aanbieders van onderwijs en opleiding, sociale partners, kamers van koophandel, werkgevers) Europese normen ontwikkelen met betrekking tot minimumvereisten voor kwaliteit en transparantie. Dit zal voor vertrouwen in microcredentials zorgen en de overdraagbaarheid en de erkenning ervan in de hele EU vergemakkelijken;
- nagaan of het mogelijk is microcredentials in kwalificatiekaders op te nemen, in overleg met de nationale kwalificatieautoriteiten;
- het voor individuele personen gemakkelijker maken om verworven microcredentials op te slaan en onder de aandacht van werkgevers te brengen via Europass en de Europass Digital Credentials.

Dit initiatief bouwt onder meer voort op de resultaten van de evaluatie van de aanbeveling van de Raad uit 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren; die resultaten worden samen met deze vaardighedenagenda gepubliceerd.

Ivana is een ervaren manager van de voorraden van een supermarkt. Nieuwe software biedt mogelijkheden om verspilling te voorkomen, tenminste als zij en haar personeel de software kunnen gebruiken. Na het volgen van een korte en gerichte opleidingsmodule die haar brancheorganisatie ter beschikking stelt, zal zij een microcredential krijgen als bewijs van haar nieuwe vaardigheden, waarvan ze in haar huidige of in een toekomstige baan gebruik kan maken.

3.3. Vaardigheden onder de aandacht brengen: het nieuwe Europass-platform

Zodra iemand over een certificaat beschikt waaruit zijn of haar vaardigheden blijken, moeten die vaardigheden bij sollicitaties of aanvragen voor voortgezet onderwijs onder de aandacht kunnen worden gebracht. Nieuwe technologie biedt mogelijkheden om vaardigheden buiten het traditionele cv om onder de aandacht te brengen en om mensen van leer- en werkgelegenheidskansen op de hoogte te brengen.

De nieuwe Europass wordt samen met de vaardighedenagenda gelanceerd en is ontwikkeld om het online-instrument van de EU te worden om mensen te helpen hun vaardigheden en kwalificaties doeltreffend onder de aandacht te brengen en hen proactief te begeleiden naar leer- of werkgelegenheidskansen. Europass biedt gratis instrumenten en informatie in alle officiële talen van de EU voor lerenden, werknemers en werkzoekenden om elk stadium van hun loopbaan en leerproces te beheren.

Actie 11: Het nieuwe Europass-platform

Het nieuwe Europass-platform zal mensen ondersteunen bij het beheer van hun loopbaan op een snel veranderende arbeidsmarkt. Met gemoderniseerde instrumenten en informatie over leren en

werken in Europa zal het verbeterde instrument:

- gebruikers helpen om hun vaardigheden te beoordelen en te beschrijven en hun kwalificaties en ervaring onder de aandacht van aanbieders van opleidingen en werkgevers te brengen, zodat ze de volgende stap op het punt van opleiding of werk kunnen zetten;
- de gebruikers van Europass relevante banen (via EURES⁵² en Euraxess-vacatureportalen⁵³) en leermogelijkheden suggereren;
- van kennis over vaardigheden gebruikmaken om op maat gesneden informatie over vaardigheids-trends en -behoeften te verstrekken aan gebruikers bij het plannen van een verandering van loopbaan of de verhuizing naar een ander land;
- onderwijs- en opleidingsinstellingen in staat stellen digitale diploma's en certificaten af te geven aan lerenden in een in heel Europa gebruikt digitaal formaat ("Europass Digital Credentials"), waardoor de erkenning wordt vergemakkelijkt;
- een versnelde erkenningsprocedure ondersteunen, waarbij de administratieve lasten en fraude worden gereduceerd door de automatische authenticatie van kwalificaties door werkgevers en aanbieders van opleidingen te bevorderen; en
- legaal verblijvende migranten helpen hun vaardigheden en kwalificaties onder de aandacht te brengen en de erkenning ervan dankzij betere informatie te vergemakkelijken⁵⁴. Het "Skills Profile Tool for Third Country Nationals" van de EU, dat momenteel wordt gebruikt in opvangcentra en door organisaties die de integratie van asielzoekers en vluchtelingen begeleiden en ondersteunen, zal aan de nieuwe Europass worden gekoppeld.

Daniela heeft op tal van plaatsen als automonteur gewerkt sinds het verlaten van de middelbare school en is onzeker over het verdere verloop van haar loopbaan. Dankzij de nieuwe Europass kan Daniela een persoonlijk Europass-profiel aanmaken om al haar vaardigheden en ervaringen te registreren en haar diploma's en certificaten op te slaan. Europass zal Daniela banen en cursussen voorstellen en ze heeft toegang tot informatie over diensten voor loopbaanbegeleiding in haar buurt en over studeren en werken in de hele EU.

4. AMBITIEUZE DOELSTELLINGEN OP HET GEBIED VAN VAARDIGHEDEN VASTSTELLEN

In deze agenda schetst de Commissie een nieuwe en dynamische benadering van het vaardighedenbeleid op EU-niveau met als doel de lidstaten richtsnoeren te bieden, de twee transities tot stand te helpen brengen en het herstel van de negatieve sociaaleconomisch gevolgen van de COVID-19-pandemie te waarborgen. **Om succesvol te zijn moet een leven lang leren voor iedereen een realiteit worden in Europa, in elke lidstaat en in elke regio.**

Met het oog op resultaten en rekening houdend met de dynamiek van het herstel en de aan snelheid winnende transities, stelt de Commissie voor kwantitatieve doelstellingen op basis van bestaande indicatoren⁵⁵ vast te stellen, die uiterlijk in 2025 moeten worden gemonitord.

⁵² EURES is het Europees portaal voor beroepsmobiliteit dat het vrije verkeer van werknemers in de hele EU vergemakkelijkt. Het biedt een onlinedatabase van vacatures en een schat aan informatie over mobiliteit binnen de EU voor werkzoekenden en werkgevers. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

⁵³ EURAXESS — Onderzoekers in beweging <https://euraxess.ec.europa.eu/> verleent informatie en ondersteunende diensten aan professionele onderzoekers, ondersteunt de mobiliteit en de loopbaanontwikkeling van onderzoekers en bevordert de wetenschappelijke samenwerking tussen Europa en de wereld.

⁵⁴ Legaal verblijvende migranten ondervinden nog steeds moeilijkheden om hun buiten de EU verworven vaardigheden en kwalificaties onder de aandacht te brengen. Zie JRC (2020) "Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU".

⁵⁵ De beschikbare indicatoren laten vaak niet toe het kwalitatieve aspect van opleidingen in kaart te brengen. Deze vaardighedenagenda zorgt uiteraard voor een kwalitatieve koerswijziging door het beginsel "vaardigheden voor een baan verwerven" op de voorgrond te plaatsen.

Allereerst moeten we het percentage volwassenen dat aan leeractiviteiten in het algemeen deelneemt, aanzienlijk verhogen — alleen dit is een garantie voor een leven lang leren. Om ervoor te zorgen dat het herstel en de twee transities sociaal rechtvaardig zijn, stelt de Commissie bovendien specifieke doelstellingen voor inzake de deelname van laaggekwalificeerde volwassenen en werklozen aan leeractiviteiten.

- **Tegen 2025 moeten jaarlijks 120 miljoen volwassenen in de EU aan leeractiviteiten deelnemen. Dit komt overeen met 50 % van de volwassen bevolking en ongeveer 540 miljoen opleidingsactiviteiten voor deze groep gedurende de volgende vijf jaar.**
- **Tegen 2025 moeten jaarlijks 14 miljoen laaggekwalificeerde volwassenen in de EU aan leeractiviteiten deelnemen. Dit komt overeen met 30 % van alle laaggekwalificeerde volwassenen en ongeveer 60 miljoen opleidingsactiviteiten voor deze groep gedurende de volgende vijf jaar.**

De monitoring van deze indicator zal — in combinatie met de in deze mededeling beschreven acties — ook het percentage laaggekwalificeerde volwassenen helpen terugdringen, dat 22 % (2019) bedraagt en in Europa hoger is dan bij de wereldwijde concurrenten van Europa.

- **Tegen 2025 moeten 2 miljoen werkzoekenden — oftewel 20 % van de werkzoekenden — een recente leerervaring hebben opgedaan. Dit komt overeen met ongeveer 40 miljoen leeractiviteiten voor deze groep gedurende de volgende vijf jaar⁵⁶.**

Wat de inhoud van de leeractiviteiten betreft, zal een grote verscheidenheid van vaardigheden nodig zijn om ervoor te zorgen dat het herstel en de twee transities een succes zijn. Als gevolg van de door COVID-19 ingegeven inperkingsmaatregelen is nog duidelijker geworden dat digitale vaardigheden van cruciaal belang zijn voor werken, leren en sociale interactie. Daarom is de vierde doelstelling die moet worden gemonitord, het percentage volwassenen met ten minste digitale basisvaardigheden.

- **Tegen 2025 moeten 230 miljoen volwassenen ten minste over digitale basisvaardigheden beschikken, d.w.z. 70 % van de volwassen bevolking in de EU.**

De groene transitie moet rechtvaardig zijn en bijzondere aandacht schenken aan de bijzonder hard getroffen werknemers en regio's. Vaardigheden zijn in dit verband van cruciaal belang. Vooralsnog bestaan er geen kwantitatieve indicatoren met betrekking tot groene vaardigheden. De Commissie zal dergelijke indicatoren ontwikkelen (actie 6).

De lidstaten, de aanbieders van onderwijs en opleiding, de sociale partners, het bedrijfsleven, de vertegenwoordigers van lerenden en alle belanghebbenden worden verzocht in het kader van het Europees semester voor de coördinatie van het economisch beleid te bespreken hoe deze doelstellingen kunnen worden verwezenlijkt.

De voortgang bij de verwezenlijking van de doelstellingen zal regelmatig worden gemonitord in het kader van het Europees semester⁵⁷. De voortgang zal in het

⁵⁶ Uitgaande van een gemiddelde duur van de leeractiviteiten van 3 maanden.

⁵⁷ De vier indicatoren hangen samen met het sociaal scorebord, dat de Europese pijler van sociale rechten vergezelt. Naast de twee indicatoren inzake de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden en digitale basisvaardigheden, die reeds in het sociaal scorebord zijn opgenomen, worden twee extra indicatoren voorgesteld inzake de deelname van laaggekwalificeerde en werkloze volwassenen aan onderwijs en opleiding. Deze indicatoren worden algemeen erkend en zijn in 2018 door het Comité voor de werkgelegenheid onderschreven (gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2019) en sindsdien in het Europees semester gebruikt. De indicator inzake digitale vaardigheden is dezelfde als in de index van de digitale economie en samenleving (DESI).

jaarlijks gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid worden bekendgemaakt en als analytische basis dienen voor meer gerichte landspecifieke aanbevelingen inzake vaardigheden, onderwijs en opleiding. Waar mogelijk zal de Commissie de doelstellingen monitoren per gender en geografische gebied en voor andere kwetsbare groepen dan laaggekwalificeerden en werklozen, zoals personen met een handicap.

| Indicatoren | Doelstellingen voor 2025 | Huidig niveau (het meest recente jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn) | Toename (in %) |
|---|--------------------------|---|----------------|
| Deelname van volwassenen van 25 tot en met 64 jaar aan leeractiviteiten gedurende de laatste twaalf maanden (in %) ⁵⁸ | 50 % | 38 % (2016) | +32 % |
| Deelname van laaggekwalificeerde volwassenen van 25 tot en met 64 jaar aan leeractiviteiten gedurende de laatste twaalf maanden ⁵⁹ | 30 % | 18 % (2016) | +67 % |
| Percentage werkloze volwassenen van 25 tot en met 64 jaar met een recente leerervaring (in %) ⁶⁰ | 20 % | 11 % (2019) | +82 % |
| Percentage volwassenen van 16 tot en met 74 jaar met ten minste digitale basisvaardigheden (in %) ⁶¹ | 70 % | 56 % (2019) | +25 % |

Bovendien moet de leermobiliteit van BOO-lerenden overall in de EU verder worden bevorderd, zoals voorgesteld in het nieuwe Erasmus+-programma en aangekondigd in de aanbeveling van de Raad over beroepsonderwijs en -opleiding, waarin de Commissie voorstelt de mobiliteit van BOO-lerenden in de EU te verhogen van 6 % naar 8 %.

5. DE DOELSTELLINGEN VERWEZENLIJKEN: INVESTERINGEN ONTSLUITEN

De verwezenlijking van deze ambitieuze doelstellingen tegen 2025 vereist een aanzienlijke mobilisering van particuliere en overheidsinvesteringen in vaardigheden. De verwezenlijking van de overkoepelende doelstelling inzake de deelname van

⁵⁸ De indicator toont het percentage volwassenen van 25 tot en met 64 jaar dat tijdens de 12 maanden vóór het enquête-interview heeft deelgenomen aan ten minste één formele of niet-formele onderwijs- of opleidingsactiviteit (met uitzondering van begeleid werkplekleren). De huidige bron van gegevens voor deze indicator is de EU-enquête volwasseneneducatie. Vanaf 2020 zal de EU-arbeidskrachtenenquête de bron van gegevens voor deze indicator zijn.

⁵⁹ De definitie en de bronnen van de indicator zijn vergelijkbaar met die van de eerste indicator over de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten. Het belangrijkste verschil is dat wordt ingezoomd op laaggekwalificeerde volwassenen, d.w.z. volwassenen met hoogstens een diploma lager middelbaar onderwijs als hoogste formele onderwijskwalificatie. De indicator meet dus het percentage laaggekwalificeerde volwassenen dat verklaart aan formele of niet-formele onderwijs- en opleidingsactiviteiten te hebben deelgenomen gedurende een periode van 12 maanden.

⁶⁰ De gegevens zijn afkomstig van de EU-arbeidskrachtenenquête. Onder “een recente leerervaring” wordt de deelname aan formele of niet-formele onderwijs- en opleidingsactiviteiten tijdens de laatste 4 weken verstaan.

⁶¹ De bron van gegevens voor deze indicator is de Communautaire enquête van de EU betreffende het ICT-gebruik door gezinnen en individuele personen.

volwassenen aan leeractiviteiten vereist naar schatting **48 miljard** EUR extra investeringen per jaar⁶².

Daarnaast zal voor de uitvoering van de vaardighedenagenda ook extra financiering nodig zijn om de uitrol van de verschillende acties op EU-, nationaal, regionaal en lokaal niveau te waarborgen.

5.1. EU-begroting om investeringen in menselijk kapitaal te ondersteunen en te ontsluiten⁶³

Het voorstel van de Commissie voor Next Generation EU voorziet in aanzienlijke middelen als onderdeel van een groot begrotingsinitiatief om de economische en sociale gevolgen van de crisis aan te pakken. De Commissie zal ervoor zorgen dat haar instrumenten goed worden gebruikt om investeringen in menselijk kapitaal te ondersteunen en te ontsluiten die gendergelijkheid en inclusiviteit bevorderen. De lidstaten zullen worden aangemoedigd de financiële middelen van de EU te gebruiken om nationale programma's voor de om- en bijscholing van de beroepsbevolking uit te voeren.

Op korte termijn zal **REACT-EU**, gefinancierd door **Next Generation EU** en het voorstel voor een aangepast financieel kader voor 2020, voorzien in 55 miljard EUR financiering voor het cohesiebeleid voor 2020-22. Dit zal het **Europees Sociaal Fonds** in staat stellen extra financiering ter beschikking te stellen voor het ontwikkelen van vaardigheden in het kader van de groene en digitale transitie.

Bovendien biedt de **faciliteit voor herstel en veerkracht**, die over 560 miljard EUR aan subsidies en leningen beschikt, de lidstaten ruime mogelijkheden om bij- en omscholingsmaatregelen te financieren. In het voorstel van de Commissie voor landspecifieke aanbevelingen in 2020 werd de nadruk gelegd op onmiddellijke maatregelen om de sociaaleconomische impact van de pandemie te beperken, en werden vaardigheden, onderwijs en opleiding aangemerkt als kortetermijnprioriteit voor 22 lidstaten. **De nationale plannen voor herstel en veerkracht die de lidstaten zullen opstellen om toegang te krijgen tot financiering uit deze faciliteit, moeten vaardigheden aanmerken als een prioriteit voor de programmering.**

In de periode 2021-2027 zal het **Europees Sociaal Fonds Plus** met een voorgesteld budget van 86 miljard EUR een belangrijke financieringsbron voor nationale om- en bijscholingsactiviteiten blijven.

Daarnaast zal de voorgestelde 24,6 miljard EUR van **Erasmus+** tot de ontwikkeling van vaardigheden bijdragen en een aantal van de bovenvermelde acties financieren, zoals de Europese universiteiten, de kenniscentra voor beroepsopleiding en de blauwdrukken voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden. Bovendien kan Erasmus+ een aanzienlijke toename van fysieke en virtuele leermobiliteit in de hele EU ondersteunen, waardoor nieuwe leermogelijkheden ontstaan die thuis mogelijk niet toegankelijk zijn.

Horizon Europa zal een sleutelrol spelen bij het herstel, met name wat betreft de dubbele transitie, de industrie en het mkb, maar ook door de ondersteuning van universiteiten, onderzoekers, braincirculation en mobiliteit. Het nieuwe **programma**

⁶² Deze schatting is gebaseerd op het aantal extra volwassen lerenden dat in elk land nodig is om het percentage van 50 % deelname te halen (in vergelijking met de huidige deelnameniveaus), in combinatie met de landspecifieke vaste bedragen per uur opleiding van werknemers voor vergoedingen uit het Europees Sociaal Fonds krachtens Gedelegeerde Verordening 2019/2170 van de Commissie en uitgaande van een onderwijs- of opleidingsduur van 100 uur per jaar.

⁶³ De bedragen in dit hoofdstuk zijn in prijzen van 2018.

Digitaal Europa zal investeren in de ontwikkeling van het academische aanbod op digitale gebieden en in gespecialiseerde opleidingsmogelijkheden op gebieden als gegevens, cyberbeveiliging en kunstmatige intelligentie om de huidige tekorten aan deze vaklui aan te pakken.

Andere middelen kunnen de bij- en omscholing van de Europese beroepsbevolking rechtstreeks ondersteunen. **De investeringen van de lidstaten in “infrastructuur met een hoge sociale impact”** voor onderwijs en opleiding — met inbegrip van digitale infrastructuur — kunnen verder worden ondersteund door het **Europees Fonds voor regionale ontwikkeling** en **InvestEU**, dat in het kader van het onderdeel sociale investeringen en vaardigheden (met een voorgestelde begrotingsgarantie van 3,6 miljard EUR) onder meer investeringen kan ondersteunen in kritieke infrastructuur op het gebied van onderwijs en opleiding.

In het kader van de groene transitie heeft de Commissie investeringen in vaardigheden voor een groene transitie als een prioriteit voor alle 27 lidstaten aangemerkt bij het gebruik van het **Fonds voor een rechtvaardige transitie en de voorgestelde totale begroting van 40 miljard EUR ervan**. De leenfaciliteit voor de overheidssector in het kader van het mechanisme voor een rechtvaardige transitie, die naar verwachting tussen 25 en 30 miljard EUR zal mobiliseren, kan ook in vaardigheden investeren⁶⁴. Voorgesteld is het maximumbedrag van het **Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering** in het toekomstige financiële kader te verdubbelen ter ondersteuning van de bijscholing van werknemers en zelfstandigen die worden ontslagen in het kader van massale herstructureringen in de industrie. Ook andere programma's, zoals het **moderniseringsfonds**, zullen bij- en omscholingsprogramma's financieren om werknemers in regio's en sectoren die door de groene transitie worden getroffen, te helpen.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan de steun voor bij- en omscholing op te voeren, de unieke gelegenheid aan te grijpen om daarvoor tientallen miljarden euro van de toekomstige EU-begroting te mobiliseren en aan de onderstaande concrete acties prioriteit te verlenen, met name aan hervormingen die het aanbod aan en het gebruik van programma's ter ontwikkeling van vaardigheden verbeteren.

De Commissie zal actief samenwerken met de nationale autoriteiten en andere belanghebbenden om ervoor te zorgen dat adequate EU-middelen worden toegewezen ter ondersteuning van de verschillende aspecten van de vaardighedenagenda die in deze mededeling worden beschreven. De Commissie zal de lidstaten vooral aanmoedigen en ondersteunen om aan investeringen in vaardigheden in het kader van de faciliteit voor herstel en veerkracht prioriteit te verlenen en de vooruitgang in het kader van het Europees semester te monitoren.

Een niet-exhaustieve lijst van concrete acties die uit de toekomstige EU-begroting kunnen worden ondersteund om de vaardighedenagenda, met inbegrip van het pact voor vaardigheden, uit te voeren door met name gebruik te maken van de middelen van Next Generation EU, omvat onder meer de volgende acties:

⁶⁴ Voorstel voor een verordening betreffende de leenfaciliteit voor de overheidssector in het kader van het mechanisme voor een rechtvaardige transitie, COM(2020) 453 final.

| |
|---|
| <p>investeringen in centra voor interbedrijfsopleiding, waar bedrijven binnen een waardeketen middelen voor op maat gesneden opleidingen voor het personeel kunnen poolen;</p> |
| <p>de volledige uitrol van opgeschaalde blauwdrukken voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden op nationaal en regionaal niveau;</p> |
| <p>de ontwikkeling en het gebruik van systemen voor prognoses over vaardigheden, die informatie verstrekken over de behoeften aan bij- en omscholing op nationaal/regionaal en sectoraal niveau, met inbegrip voor de twee transitie, en alle fasen van het verzamelen, analyseren en verspreiden van informatie omvatten;</p> |
| <p>de ontwikkeling en uitvoering van nationale vaardighedenstrategieën, die op basis van de samenwerking tussen overheden worden ontworpen en uitgevoerd, de twee transitie begeleiden, de inspanningen op verschillende beleidsterreinen op elkaar afstemmen en waarbij de belanghebbenden (onder meer de sociale partners, het maatschappelijk middenveld, de actoren op de arbeidsmarkt en de onderwijs- en opleidingssector) nauw worden betrokken;</p> |
| <p>de uitvoering van hervormingen van BOO en het leerlingwezen, met inbegrip van bijvoorbeeld investeringen in de hervorming van curricula met het oog op meer relevantie voor de arbeidsmarkt, mainstreaming van groene en digitale vaardigheden, flexibiliteit en modularisering, uitbreiding van programma's voor hoger BOO, het opzetten van kwaliteitsborgingssystemen en systemen voor het volgen van afgestudeerden, de opleiding van leerkrachten en opleiders in BOO, de ondersteuning van de mobiliteit van BOO-lerenden, -leerkrachten en -opleiders en het opzetten van kenniscentra voor beroepsopleiding gekoppeld aan strategieën voor slimme specialisatie en/of regionale strategieën voor innovatie en groei;</p> |
| <p>rechtstreekse subsidies voor het leerlingwezen in kmo's, met inbegrip van beloning, aanwervingsbonussen en tijdelijke dekking van sociale bijdragen (tot 12 maanden), alsook de lonen van opleiders en/of hun sociale bijdragen om het aanbod aan hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen te stabiliseren en uit te breiden;</p> |
| <p>investeringen in apparatuur en technologieën voor digitaal leren en in geavanceerde industriële apparatuur en technologieën voor aanbieders van onderwijs en opleiding;</p> |
| <p>stimulansen voor de ontwikkeling van digitale leerinhoud en kerncurriculummodules overeenkomstig de behoeften van de arbeidsmarkt, waarbij de nadruk wordt gelegd op digitale en groene vaardigheden, onder meer via online opleidingsplatforms;</p> |
| <p>het ontwikkelen en aanbieden van korte omscholingscursussen voor werknemers met het oog op nieuwe banen en behoeften aan nieuwe vaardigheden met betrekking tot de groene en digitale transitie, met inbegrip van ICT-Jump-Start-opleidingen en digitale stoomcursussen voor kmo's om voor korte intensieve opleidingen te zorgen om tekorten aan ICT-vaardigheden te verhelpen;</p> |
| <p>het ontwikkelen en aanbieden van masteropleidingen voor digitale deskundigen voor het verwerven van de geavanceerde digitale vaardigheden die nodig zijn voor de digitale transformatie, en van masteropleidingen voor deskundigen voor het verwerven van groene vaardigheden voor de groene economie;</p> |
| <p>regionale en lokale hubs voor ondernemersvaardigheden ter ondersteuning van startende ondernemingen, ondernemende werknemers en innovatoren;</p> |
| <p>investeringen in de kwaliteit, de kansengelijkheid en de relevantie voor de arbeidsmarkt van de onderwijs- en opleidingsstelsels, om ervoor te zorgen dat de mensen beschikken over de sleutelcompetenties die nodig zijn op de arbeidsmarkt en in de samenleving;</p> |
| <p>investeren in gemeenschapscentra voor volwassenenonderwijs, waar mensen van alle leeftijden kunnen leren en ervaringen uitwisselen en zo bijdragen tot een veerkrachtige en hechte samenleving;</p> |
| <p>ontwikkelen, testen en uitvoeren van een programma om voor individuele leerrekeningen te zorgen;</p> |
| <p>stimulansen om de deelname aan opleidingen te bevorderen, bijvoorbeeld studieleningen/subsidies voor volwassenen, financiering van opleidingsverlof, opleidingstoelagen voor werklozen;</p> |
| <p>ondersteuning van opleidingsprogramma's ter begeleiding van werktijdverkortingsregelingen</p> |

5.2. Het faciliterend kader verbeteren om investeringen van de lidstaten en de particuliere sector in vaardigheden te ontsluiten

EU-middelen kunnen als katalysator fungeren, maar investeringen in vaardigheden moeten worden gefinancierd door andere particuliere en overheidsinvesteringen. Dat loont: 1 euro die in om- en bijscholing wordt geïnvesteerd, levert ten minste 2 euro aan inkomsten of besparingen op⁶⁵. Daarom zal de Commissie, naast concrete financieringsmogelijkheden via EU-programma's, een aantal acties uitvoeren ter ondersteuning van particuliere en overheidsinvesteringen in vaardigheden en menselijk kapitaal.

Actie 12: Het faciliterend kader verbeteren om investeringen van de lidstaten en de particuliere sector in vaardigheden te ontsluiten

Om investeringen in vaardigheden te stimuleren zal de Commissie:

- nagaan hoe **begrotingskaders** kunnen bijdragen tot de opbouw van veerkrachtigere samenlevingen door hervormingen en investeringen in menselijk kapitaal en vaardigheden te ondersteunen als onderdeel van het lopende openbare debat dat door de evaluatie door de Commissie van de economische governance op gang is gebracht, en met het oog op het herstel, en tegelijkertijd de budgettaire houdbaarheid te vrijwaren;
- de **rapportage over menselijk kapitaal** door grote ondernemingen trachten te versterken, met inbegrip van de rapportage over de ontwikkeling van de vaardigheden van werknemers. Voorts zal de Commissie ook andere manieren bestuderen om de transparantie van de uitgaven van bedrijven voor menselijk kapitaal te vergroten, bijvoorbeeld door die uitgaven meer zichtbaar in hun rekeningen te presenteren;
- samen met de nationale bureaus voor de statistiek werken aan **statistieken over particuliere en overheidsinvesteringen in vaardigheden voor volwassenen**, onder meer door “satellietrekeningen” te ontwikkelen om de transparantie van de rapportage over vaardigheden in de nationale rekeningen en begrotingen te verbeteren;
- **innovatieve financieringsmechanismen** beoordelen die kunnen leiden tot **extra investeringen in vaardigheden**. Het voorgestelde versterkte InvestEU voorziet in de mogelijkheid om vaardigheden en onderwijs- en opleidingsactiviteiten te financieren, onder meer via proefprojecten met de gunning van overheidsopdrachten op basis van sociale resultaten als een manier om particuliere investeringen voor sociale doelstellingen te stimuleren. Samen met de Europese Investeringsbank Groep en andere uitvoerende partners zal de Commissie daarom onderzoek doen naar het potentieel van verschillende soorten regelingen voor het gunnen van overheidsopdrachten op basis van sociale resultaten, bijvoorbeeld **social impact bonds**, om investeringen in vaardigheden te stimuleren.

Wat is een social impact bond?

Een social impact bond is een innovatief financieringsmechanisme waarbij overheden overeenkomsten aangaan met verleners van sociale diensten, zoals sociale ondernemingen of non-profitorganisaties, en met investeerders, die betalen voor de verwezenlijking van vooraf bepaalde sociale resultaten, bijvoorbeeld op het gebied van vaardigheden⁶⁶. Het doel is sociale diensten te financieren, met name die welke gericht zijn op innovatieve oplossingen voor sociale uitdagingen of op preventiemaatregelen.

Via dit mechanisme zamelt de overheid of een tussenpersoon financiële middelen in van particuliere investeerders, liefdadigheidsinstellingen of stichtingen. Deze financiële middelen worden aan dienstverleners verstrekt om hun bedrijfskosten te dekken. Als de vooraf

⁶⁵ “A Strategist’s Guide to Upskilling”, PwC, 15 juli 2019.

⁶⁶ Understanding Social Impact Bonds, OECD Working Paper 2016, blz. 4.

overeengekomen meetbare resultaten worden gehaald, gaat de overheid over tot betalingen aan de intermediaire organisatie of rechtstreeks aan de investeerders.

CONCLUSIE

Het is nu tijd om te handelen. Met deze oproep tot actie wil de Commissie vaardigheden de komende vijf jaar een centrale plaats op de Europese beleidsagenda toekennen om van het recht op een leven lang leren een realiteit te maken en het eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten uit te voeren. Het herstel van onze economie, het versterken van het wereldwijde concurrentievermogen van Europa en de urgente verdere ontwikkeling van de dubbele groene en digitale transitie vereisen een stoutmoedig vaardighedenbeleid. Hiervoor zal de Commissie:

- ondernemingen, sociale partners en andere belanghebbenden voorstellen SAMEN TE WERKEN in het kader van een ambitieus pact voor vaardigheden;
- VAARDIGHEDEN VOOR BANEN ontwikkelen dankzij een toekomstgerichte benadering van de ontwikkeling van vaardigheden, op basis van solide kennis over vaardigheden en moderne en dynamische onderwijs- en opleidingsvoorzieningen die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de behoeften van de arbeidsmarkt en de samenleving;
- DE MENSEN IN STAAT STELLEN hun vaardigheden te ontwikkelen door innovatieve instrumenten te ontwikkelen die de leertrajecten flexibeler en toegankelijker maken.

Om deze ambitie te verwezenlijken stelt de Commissie ambitieuze kwantitatieve doelstellingen voor die het mogelijk maken de vooruitgang jaarlijks te meten. De Commissie roept de lidstaten en alle belanghebbenden op **een revolutie op het gebied van vaardigheden** tot stand te helpen brengen en ten volle gebruik te maken van de ongekende mogelijkheden die Next Generation EU biedt.