



DOCUMENTATIENOTA

CRB 2011-0081

Nieuwe vaardigheden
voor nieuwe beroepen

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Nieuwe vaardigheden voor nieuwe beroepen

Contactpersoon
Sébastien Yasse
seya@ccecrb.fgov.be

Inhoudopgave

1 Inleiding	3
2 Acties van de Europese Commissie	3
2.1 "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen - Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften"	3
2.2 "Commission Staff Working document accompanying the Communication (...) New Skills for New Jobs"	4
2.2.1 Algemene trends inzake banencreatie en arbeidsaanbod	5
2.2.2 Evaluatie van de vraag naar en het aanbod van vaardigheden: risico's en kansen.....	5
2.3 "New Skills for New Jobs: Action Now"	7
3 Acties van de sectoren en van de Belgische beleidbepalers	8
3.1 Acties van de sectorfondsen en van de opleidingscentra	8
3.1.1 Opleidingscentrum van het paritair comité 218 (CEVORA)	10
3.1.2 Opleidingscentrum voor de autosector en de aanverwante sectoren (EDUCAM)	11
3.1.3 Opleidingscentrum van en voor de Voedingsindustrie (IPV).....	13
3.1.4 Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB)	14
3.1.5 Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende nijverheid (INOM)	15
3.2 Acties van de Belgische beleidbepalers.....	15
3.2.1 Forem in Wallonië.....	15
3.2.2 De VDAB in Vlaanderen	16
3.2.3 Actiris in het Brussels gewest	17
4 Adviezen van de sociale gesprekspartners over het thema nieuwe vaardigheden'	18

1 Inleiding

De Europese Commissie heeft onlangs de Europa2020-strategie voorgesteld. Volgens haar moeten drie prioriteiten de kern van Europa2020 vormen: een slimme groei (voor een op kennis en innovatie gebaseerde economie), een duurzame groei (voor een groenere, competitievere economie waarin efficiënter met hulpbronnen wordt omgesprongen) en een inclusieve groei (voor een economie met veel werkgelegenheid en sociale en territoriale cohesie)¹. Het beleidsinitiatief 'Nieuwe vaardigheden en nieuwe banen' draagt ook bij tot de EU2020-strategie. In deze documentatienota bekijken we eerst de verschillende fasen waarna de Europese Commissie vier grote aanbevelingen over de nieuwe vaardigheden heeft geformuleerd.

In het tweede deel zullen we zien dat diverse sleutelactoren in België zich inspinnen om een beter inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de beroepen en van de vaardigheden die nodig zijn om de jobs van morgen in te vullen. De sectorale opleidingsfondsen en de Belgische beleidbepalers zijn twee van deze sleutelactoren.

Het laatste deel van deze documentatienota is een samenvatting van de belangrijkste aanbevelingen die de sociale gesprekspartners over de behoeften aan nieuwe vaardigheden hebben gedaan in twee adviezen die ze nog vóór de invoering van de EU2020-strategie uitbrachten. Het ene had betrekking op voortgezette opleiding en het ander op groene jobs. We benadrukken dus dat de sociale partners zich in die adviezen niet over de teksten van de Europese Commissie hebben uitgesproken.

2 Acties van de Europese Commissie

2.1 "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen - Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften"

De vaardigheidsbehoeften van de ondernemingen evolueren snel en de toekomstige banen zullen allicht meer vaardigheden en een hoger kwalificatiepeil vereisen. De Europese Raad, die zich ervan bewust is dat de jobs van morgen niet dezelfde zullen zijn als die van vandaag, heeft de Europese Commissie (EC) er onlangs mee belast na te gaan welke vaardigheden over tien tot vijftien jaar noodzakelijk zullen zijn en aan te geven hoeveel werknemers die nieuwe vaardigheden zullen moeten verwerven.

'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' (16/12/2008) is een mededeling van de EC die de agenda vastlegt voor het zoeken naar mogelijkheden om (1) beter te anticiperen op de vaardigheden die de Europese burgers en de ondernemingen nodig zullen hebben, (2) onze onderwijs- en opleidingssystemen zodanig te hervormen dat ze de werknemers op een correcte manier voorbereiden op de jobs van morgen, (3) het werkgelegenheids- en onderwijsbeleid beter te coördineren. Het initiatief, waartoe in 2008 de aanzet werd gegeven, vormt een cruciale stap van de Europese

¹ Voor meer informatie over deze strategie verwijzen we de lezer naar de mededeling van de Europese Commissie met als titel 'Europa 2020 - Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei'.

(http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_NL_ACT_part1_v1.pdf)

werkgelegenheidsstrategie en maakt nu volwaardig deel uit van de inspanningen van de Europese Unie op lange termijn om de groei en de werkgelegenheid te stimuleren. Deze mededeling werd besproken op de vergadering van de EPSCO-Raad van 6 december 2010.

Volgens de EC (2008) is de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden bevorderlijk voor zowel meer als betere banen. Haar belangrijkste argumenten daarbij zijn de volgende:

- In heel Europa bieden de overgang naar een koolstofarme economie en het steeds groter belang van kennis (met name de verspreiding van ICT en nanotechnologieën) een groot potentieel voor het scheppen van duurzame banen. Door de globalisering, de vergrijzing van de bevolking, de verstedelijking en de ontwikkeling van de sociale structuren ontstaan bovendien nieuwe behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt. De EC acht het dan ook onontbeerlijk dat de beleidbepalers deze uitdagingen aangaan (EC, 2008, blz. 3).
- De vaardigheden van de werknemers verbeteren is van doorslaggevend belang om ethische redenen: lagergeschoolde werknemers zijn kwetsbaarder op de arbeidsmarkt en worden het eerst getroffen in tijden van crisis. Het onderwijs-, opleidings- en werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten moet dan ook erop gericht zijn de vaardigheden van de werknemers uit te breiden en aan te passen, betere leerkansen op alle niveaus te bieden, zodat een beroepsbevolking ontstaat die hooggeschoold is en tegemoet kan komen aan de behoeften van de economie. Door de kanselijkheid en de doelmatigheid van zijn opleidingssysteem te verbeteren, vermijdt Europa de verspilling van menselijke en financiële middelen, verhoogt het de inzetbaarheid en vermindert het de ongelijkheid (EC, 2008, blz.3-4).
- In de meeste lidstaten is de mismatch tussen de vaardigheden van de werknemers en de behoeften van de ondernemingen een punt van toenemende zorg op de arbeidsmarkt. Zowel asymmetrische informatie (tussen werkgevers en werknemers) als structurele starheid creëren afstemmingsproblemen tussen bepaalde werknemers en bedrijven. De EC pleit er dan ook voor de belemmeringen voor de geografische mobiliteit van de werknemers weg te nemen. Ook transparantere informatie over de trends op de arbeidsmarkt en over de behoeften aan vaardigheden moet het mogelijk maken de vaardigheden van de werknemers en de arbeidskansen beter op elkaar af te stemmen. Het is daarbij belangrijk dat de lidstaten en de Unie hun capaciteit inzake anticipatie op, beoordeling van en afstemming van de vaardigheden op de arbeidskansen verbeteren (EC, 2008, blz. 4-5).
- Een betere monitoring en anticipatie op de behoeften van de arbeidsmarkt en de behoeften aan vaardigheden is noodzakelijk om mensen te helpen bij het herintreden op de arbeidsmarkt, om de vaardigheden van de werknemers gemakkelijker af te stemmen op de behoeften van de ondernemingen en om de vaardigheden zodanig te ontwikkelen dat de werkgelegenheidsvooruitzichten op lange termijn er beter uit zien (EC, 2008, blz.5).

2.2 "Commission Staff Working document accompanying the Communication (...) New Skills for New Jobs"

Naast de mededeling "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" heeft de EC een werknota opgesteld met de empirische en theoretische gegevens waarop ze haar beleidsaanbevelingen uit het vorige hoofdstuk heeft gebaseerd.

2.2.1 Algemene trends inzake banencreatie en arbeidsaanbod

De Commissie heeft zich gebaseerd op de publicatie "Future Skill Needs in Europe - Focus on 2020" van CEDEFOP omdat deze de Europese arbeidsmarkt in zijn geheel onderzoekt. Uit deze publicatie blijkt dat de werkgelegenheid zal blijven verschuiven van de primaire sector (meer bepaald de landbouw) en de verwerkende sector naar de dienstensector. Hoewel de werkgelegenheid zich in veel nieuwe lidstaten nog in de industrie en de landbouw bevindt, zijn er aanwijzingen dat dit snel zal veranderen. In 2020 zal bijna drie vierde van de banen binnen de EU in de dienstensector te vinden zijn. CEDEFOP verwacht ook een forse stijging van het aantal werknemers in de distributie, de vervoersector, het hotel- en restaurantwezen (+4,5 miljoen de komende tien jaar) en in de non-profitsector (+4,7 miljoen). De grootste stijging zou evenwel worden opgetekend voor de diensten aan bedrijven en in de tak diverse diensten (+13,6 miljoen).

Volgens de laatste projecties van EUROSTAT zal de bevolking op arbeidsleeftijd tegen 2020 daarentegen met 50 miljoen eenheden dalen, zelfs als we de immigratiestromen in aanmerking nemen. De immigratie zal dus niet volstaan om de demografische tekorten aan te vullen.

2.2.2 Evaluatie van de vraag naar en het aanbod van vaardigheden: risico's en kansen

De behoeften aan vaardigheden van de ondernemingen worden beïnvloed door diverse factoren, zoals de technologische en organisatorische veranderingen, de globalisering en de internationale handel. Ook de klimaatverandering en de milieu-uitdagingen zullen een aanzienlijke impact hebben op de economie. Volgens de EC zou er eveneens een verband zijn tussen de arbeidsmarktinstuties en de vormen van arbeidsorganisatie. Al deze factoren worden hieronder toegelicht.

Technologische veranderingen

De technologische veranderingen beïnvloeden de behoeften aan vaardigheden van de ondernemingen. Het idee is dat nieuwe technologieën toegankelijker zijn voor geschoolde werknemers en dat technologische veranderingen bijgevolg de vraag naar steeds hoger geschoolde werknemers doen toenemen.

Organisatorische veranderingen

Technologische veranderingen beïnvloeden de arbeidsorganisatie binnen de ondernemingen. De informatie- en communicatietechnologieën (ICT) hebben een flexibele arbeidsorganisatie in de hand gewerkt. Deze arbeidsorganisatie wordt tegenwoordig gekenmerkt door gedecentraliseerde besluitvorming, just-in-time-verrichtingen, jobrotatie, ploegenarbeid enz. Gegevens over de interne structuur van in de Verenigde Staten gevestigde ondernemingen die ICT toepassen, brengen aan het licht dat de vraag naar geschoolde werknemers eerder toeneemt onder invloed van de nieuwe arbeidsorganisaties dan door de invoering van de nieuwe technologieën zelf.

Endogene technologische veranderingen ten gunste van de geschoolde werknemers

De technologische vooruitgang lag niet altijd ten grondslag aan de stijging van de vraag naar geschoolde werknemers. De arbeidsvraag is in zekere mate louter een afspiegeling van het arbeidsaanbod. De arbeid moet immers worden georganiseerd opdat de ondernemingen zo veel mogelijk voordeel kunnen halen uit de kwalificaties en vaardigheden van de arbeidskrachten die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Als deze arbeidskrachten hooggeschoold zijn, worden de ondernemingen ertoe aangemoedigd nieuwe technologieën in te voeren en hun arbeidsorganisatie te wijzigen, wat de vraag naar geschoolde werknemers versterkt. Het scholingspeil van de werknemers

verhogen, is dus een factor die de vraag naar geschoolde arbeidskrachten doet toenemen. Uit de analyse van bepaalde empirische gegevens blijkt dat in de ontwikkelde landen een verband bestaat tussen de beschikbare vaardigheden en het soort van technologische verandering.

Globalisering en internationale handel

Ook de intensivering van het internationale handelsverkeer en de globalisering van de economie doen de vraag naar zeer hooggeschoolde werknemers toenemen en de vraag naar ongeschoolde arbeidskrachten dalen in de ontwikkelde landen. De vraag naar laaggeschoolde werknemers zou afnemen omdat deze landen de goederen die veel laaggekwalificeerde arbeid vereisen, invoeren uit de ontwikkelingslanden en zich specialiseren in goederen die door hooggeschoolde werknemers worden geproduceerd.

De internationale handel en de globalisering verklaren evenwel maar gedeeltelijk de relatieve toename van de vraag naar geschoolde werknemers. Waarom? (1) De handelspartners van de ontwikkelde landen zijn grotendeels andere ontwikkelde landen. (2) De industrieën die het meest handeldrijven met de ontwikkelingslanden zijn niet die waar de vraag naar arbeid werd verlegd van de ongeschoolde naar de geschoolde werknemers. (3) Het kwalificatiepeil van de werknemers neemt ook toe in de ontwikkelingslanden. Sommige van deze landen hebben zich ook gespecialiseerd in de productie van goederen die hooggekwalificeerde arbeid vereisen.

Arbeidsmarktinstituties

De arbeidsmarktinstituties worden vaak geciteerd als verklarende factor voor de wijzigingen op het vlak van de arbeidsvraag. Er zou immers een verband zijn tussen de arbeidsmarktinstituties en de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie: landen met in verhouding striktere arbeidsmarktinstituties en een collectieve regulering hebben arbeidsvormen die hoge kwalificaties vereisen. In landen met flexibele arbeidsmarkten, daarentegen, zoeken de ondernemingen eerder goedkopere werknemers, die vaak laaggeschoold zijn.

Klimaatverandering en milieu-uitdagingen

De inspanningen die worden geleverd om de klimaatverandering en de milieuvervuiling (verontreiniging van water, land en lucht) te beperken, zijn de premissen van een nieuwe 'groene economie'. In 2008 hebben de 27 lidstaten een akkoord gesloten over het energie-klimaatpakket. Dit pakket is een actieplan voor de totstandbrenging van een gemeenschappelijk energiebeleid en voor de bestrijding van de klimaatverandering. Met dat plan moet de EU tegen 2020 de ambitieuze doelstelling '3 x 20' halen: de uitstoot van broeikasgassen met 20% verminderen, de energie-efficiëntie met 20% verbeteren en het energieverbruik van de EU voor 20% met hernieuwbare energie invullen. Deze milieu-uitdagingen impliceren niet alleen de oprichting van nieuwe sectoren, maar ook de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden in de traditionele sectoren (landbouw, vervoer, bouwbedrijf). Meer aandacht voor milieuvraagstukken kan bijgevolg een impact hebben op alle sectoren van de economie en om nieuwe vaardigheden ter zake te ontwikkelen moet niet alleen een beroep worden gedaan op het onderwijs, maar moeten ook de werknemers verder worden opgeleid.

We hebben dus gezien dat de technologische veranderingen de vraag naar geschoolde werknemers hebben doen toenemen. De EC merkt op dat, dankzij het succes van de ICT, ook andere behoeften aan vaardigheden ontstaan. Vooreerst wijst de EC erop dat bepaalde 'soft skills', zoals het talent om te overtuigen, te verkopen of een team te runnen, steeds belangrijker zijn geworden voor de ondernemingen. Gewoonlijk zijn het de geschoolde werknemers die deze vaardigheden hebben.

Andere vaardigheden, zoals de kennis van vreemde talen, worden ook alsmaar meer naar waarde geschat op de arbeidsmarkt.

Voorts merkt de EC in het algemeen op dat de ondernemingen vaker verlangen dat de werknemers bekwaam zijn in verschillende domeinen. Van wetenschappers die werken met nanotechnologie of in biomedische sectoren wordt bv. verwacht dat ze bekwaam zijn in diverse onderzoeksdomeinen. In meer traditionele sectoren, zoals de autosector, de handel en het toerisme, zijn de behoeften aan vaardigheden aan het veranderen. In de autosector bv. zorgen de nieuwe technologieën en de nieuwe eisen van de consumenten ervoor dat bij aanwervingen meer waarde wordt gehecht aan profielen van mensen die enige expertise hebben in design, marketing en/of onderzoek.

De projecties brengen ook een zekere polarisatie op de arbeidsmarkt aan het licht. Dit betekent dat niet alleen meer hogergeschoolde, maar ook meer lagergeschoolde werknemers zouden worden gezocht. De nieuwe technologieën die de ondernemingen invoeren, kunnen immers niet alle laaggeschoolde werknemers vervangen, aangezien sommigen onder hen niet-routineuze taken vervullen, zoals het besturen van vrachtwagens. Het zijn de routinetaken die konden worden vervangen als gevolg van de automatisering van de productieprocessen en de informatisering van de ondernemingen. Volgens de EC lijken de empirische gegevens te bevestigen dat de ondernemingen meer nood hebben aan ongeschoolde werknemers die niet-routineuze taken vervullen. Deze polarisatie bestaat in verschillende landen, maar is geen uniform verschijnsel in Europa.

In de meeste Europese landen is het scholingspeil van de jongste werknemers de voorbije jaren trendmatig gestegen. Bovendien hebben meer jonge dan oudere werknemers een diploma van het hoger onderwijs. Het aandeel van de lagergeschoolde werknemers daalt dus, vermits ze meer te vinden zijn in de oudere leeftijdsklassen. Dit hoger kwalificatiepeil van de jonge werknemers zal evenwel niet volstaan om de behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt in te vullen, aangezien 70% van de werknemers die in 2020 actief zullen zijn het onderwijs al hebben verlaten. Om tegemoet te komen aan de behoeften inzake nieuwe vaardigheden wil de EC de klemtoon leggen op voortgezette opleiding.

2.3 "New Skills for New Jobs: Action Now"

Naar aanleiding van het beleidsinitiatief "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen" werd een groep van deskundigen ermee belast sleutelaanbevelingen te doen in het kader van de EU2020-strategie. Deze aanbevelingen werden in januari 2010 aan de Commissie voorgesteld. Aangezien vaardigheden belangrijk zijn, kreeg de groep van deskundigen de opdracht mensen en organisaties ervan te overtuigen dat hun toekomstige welvaart zal afhangen van hun vermogen om nieuwe vaardigheden te verwerven. De deskundigengroep heeft vier grote aanbevelingen geformuleerd:

- "(vert.)De juiste stimulansen aanreiken om de vaardigheden van de burgers en van de werknemers te verbeteren en beter te benutten". Er moet massaal en slim in vaardigheden worden geïnvesteerd, wat betekent dat gepaste stimulansen moeten worden gecreëerd om de regeringen, de plaatselijke overheden, de individuen, de werkgevers en de opleidingscentra tot actie aan te zetten. Ten eerste moeten stimulansen worden gevonden om personen aan te moedigen zich bij te scholen en om hen te helpen hun initiële opleiding in hun verdere leven te vervolmaken. Eén van die stimulansen is de opleidingscheque. In België werd in dat kader een

regeling uitgewerkt in alle gewesten.² Ten tweede moeten de werknemers meer worden aangespoord om te investeren in de opleiding van hun werknemers en om de vaardigheden van deze werknemers beter te benutten. Volgens de deskundigengroep kunnen de ondernemingen er het best toe worden aangezet in de opleiding van hun werknemers te investeren d.m.v. groepsdruk. Samenwerking tussen ondernemingen, de instelling van werkgeversnetwerken - binnen een sector, een geografische zone of op basis van de waardeketen - kunnen de ondernemingen informeren over de beste praktijken. Ten slotte moeten ook scholen, universiteiten en opleidingscentra worden gestimuleerd om meer in contact te komen met de arbeidswereld en om vaardigheden te ontwikkelen die relevant zijn voor de ondernemingen.

- "(vert.)De banden tussen onderwijs/opleiding en de arbeidswereld aanhalen". Innoveren is belangrijk om onderwijs en opleiding flexibeler en voor iedereen toegankelijk te maken. Voorts moeten de onderwijsinstellingen, de werkgevers en de diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding absoluut efficiëntere betrekkingen onderhouden. Fondsen als het Europees Sociaal Fonds van de EU worden al in aanzienlijke mate gebruikt om de modernisering van de onderwijs- en opleidingssystemen te verbeteren. Om er ten slotte voor te zorgen dat de kwalificaties van de mensen op de arbeidsmarkt kunnen worden gevaloriseerd, zou een betere samenwerking tussen de onderwijs- en de arbeidswereld moeten worden aangemoedigd.
- "(vert.)De juiste mix van vaardigheden ontwikkelen". De werkgevers stellen niet alleen belang in het diploma dat de werknemers hebben behaald, maar ook in andere vaardigheden die hun onderneming een meerwaarde zullen bieden: snel kunnen werken; complexe informatie kunnen analyseren; verantwoordelijkheid op zich kunnen nemen; goed kunnen omgaan met crisissituaties enz. Deze vaardigheden moeten zo snel mogelijk worden geïntegreerd, maar kunnen ook levenslang worden aangeleerd. De verschillende soorten van vaardigheden die de ondernemingen nodig hebben, moeten worden aangeleerd met nieuwe methoden, waaronder 'learning by doing' en 'project based learning'.
- "(vert.)Beter anticiperen op de toekomstige vaardigheidsbehoeften". Het is belangrijk beter te anticiperen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden door gegevens over de arbeidsmarkt beter te verzamelen. Deze gegevens zouden het mogelijk maken een transparantere markt van vaardigheden te creëren, de huidige competentiebehoeften te evalueren en de werkgelegenheidsvooruitzichten na te gaan. Er is steeds dringender nood aan een monitoring van de arbeidsmarkt (op Europees, nationaal en lokaal niveau) om zo de mogelijkheden, maar ook de uitdagingen in elke sector en in elke regio te evalueren.

In het rapport van de deskundigengroep zijn deze vier prioriteiten uitgesplitst in 34 specifieke aanbevelingen. De groep hoopt dat deze aanbevelingen goed worden onthaald door de lidstaten, de werkgevers, de vakbonden en de onderwijswereld.

3 Acties van de sectoren en van de Belgische beleidbepalers

3.1 Acties van de sectorfondsen en van de opleidingscentra

Tegenwoordig beschikken heel wat sectoren over eigen organisaties die de opleidingsactiviteiten voor alle ondernemingen van de sector structureren en ondersteunen. Deze organisaties kunnen sectorale

² Voor meer informatie over de opleidingscheques verwijzen we de lezer naar de nota over de voortgezette beroepsopleiding (CRB 2007-854) op het internetadres: <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

opleidingsfondsen, opleidingscentra of fondsen voor bestaanszekerheid zijn. Ze worden paritair beheerd en de ondernemingen zijn vrij om op hun diensten een beroep te doen (CRB, 2008, blz.31).

De fondsen zijn op verschillende terreinen actief: ze bieden o.m. diensten aan die als doel hebben het eigenlijke opleidingsbeleid voor te bereiden en te beheren. Hiertoe stellen ze zeer vaak een opleidingsplan op, dat berust op de vaststelling van de behoeften van de onderneming, de sector en de werknemers inzake opleiding (en dus vaardigheden) vanuit een dynamisch perspectief (CRB, 2008, blz.33).

In sommige opleidingsfondsen bestaat een waarnemingspost voor de beroepen, die de tendensen en de ontwikkelingen in de sectoren bestuderen. Deze studies hebben betrekking op fundamentele domeinen van de werkgelegenheids- en opleidingsstrategie van een sector. Deze prospectieve studies maken het dan mogelijk nieuwe programma's voor initiële of voortgezette opleidingen op te stellen of de bestaande programma's aan te passen. De resultaten van deze studies stellen de sectoren en de ondernemingen ook in staat strategische keuzes te maken, de interne mobiliteit te ontwikkelen en meer in het algemeen zou dankzij deze instrumenten de kwalificatiemismatch kunnen worden verminderd en een zekere toegevoegde waarde worden verleend aan het werk van de sectoren die investeren in een sectorale doorlichting (CRB & NAR, 2010, blz.18).

Daarnaast hebben veel sectorale opleidingsfondsen monitoringverslagen ontwikkeld die ertoe strekken de ontwikkeling van de beroepen en van de vereiste kwalificaties om de voorgestelde banen degelijk te bezetten, beter in te schatten. De conclusies van de monitoringverslagen hebben betrekking op de korte termijn en hebben als doel te bepalen welke beroepen verandering ondergaan, welke beroepen verdwijnen en welke nieuwe beroepen er ontstaan. Dankzij dit waarnemings- en analysewerk kunnen de opleidingsfondsen hun opleidingsaanbod aanpassen (idem).

Sinds het einde van de jaren negentig worden in België verschillende initiatieven op het vlak van monitoring, opsporing van de opleidingsbehoeften en vaststelling van de knelpuntberoepen genomen, maar werd geen enkel rigoureuus en aan alle sectoren overdraagbaar instrument ontwikkeld voor de prospectie van de beroepen, competenties en nieuwe niches (idem).

Lijst van de belangrijkste opleidingsfondsen en fondsen voor bestaanszekerheid

Opleidingsfondsen en fondsen voor bestaanszekerheid	Paritaire comités (PC)
Cevora	PC 218
Educam	PC 112, 149.02, 149.04, 142.01
IPV	PC 118, 220
FVB	PC 124
Horeca	PC 302
Fopas	PC 306
Vormelek	PC 149.01
Irec-lvoc	PC 109, 215, 110
Hout	PC 126, 125.1, 125.2, 125.3
Grafoc	PC 130
Uitzendkrachten	PC 322
Metaalverwerking	PC 111, 209
OCS (Schoonmaak)	PC 152
Cobot-Cefret	
Transport	PC 140.04, 140.09
Logos	PC 226
Chemische nijverheid	PC 116, 207

Bron: CRB (2008), *Voortgezette beroepsopleiding: inspanningen van de bedrijfstakken en de sectoren*, blz.36

In het kader van de opstelling van deze nota heeft het secretariaat van de CRB informele contacten gehad met enkele van deze fondsen, om te vernemen welke acties ze ondernemen inzake nieuwe vaardigheden voor nieuwe beroepen. Zo contacteerde het CEVORA (opleidingscentrum van het grootste paritair comité van het land), EDUCAM (opleidingscentrum voor de autosector en de aanverwante sectoren), IPV (opleidingscentrum van en voor de voedingsindustrie), FVB (Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid) en IVOM (Instituut voor naschoolse opleiding van de metaalverwerkende nijverheid).

3.1.1 Opleidingscentrum van het paritair comité 218³ (CEVORA)

Cevora hecht veel belang aan de kwaliteit en de vernieuwing van zijn opleidingsaanbod. Het volgt daarvoor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (nieuwe beroepen, nieuwe vaardigheden...) en stelt in dat kader nieuwe opleidingsthema's voor. Wat bv. het bouwbedrijf betreft, vereisen de groene beroepen onmiskenbaar nieuwe vaardigheden. In de ICT-sector worden 'soft skills' steeds belangrijker. CEVORA heeft dan ook opleidingen in het leven geroepen over de nieuwe methoden van projectbeheer (introductie in de Agile-methode, projectbeheer in een multiprojectorganisatie enz.).

Om de opleidingsbehoeften van de werkgevers af te bakenen, publiceert CEVORA regelmatig studies over de bedrijfssectoren van het PC 218 (sectormonografieën) en hun beroepen (beroepsstructuren, beroepsprofielen en instapcompetentieprofielen). Via deze studies maakt CEVORA er een erezaak van aandacht te besteden aan de opkomende beroepen en de nieuwe vaardigheden.

³ Het Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden (ANPCB)

Sedert 2006 houdt CEVORA enquêtes bij voormalige deelnemers aan opleidingen voor werkzoekenden, zowel schriftelijk als in de vorm van focus groups, met de bedoeling hun beroepstraject na de opleiding in kaart te brengen. Op die manier kunnen o.m. de nieuwe taken en vaardigheden binnen een beroep worden opgespoord.

Als sectoraal opleidingscentrum neemt CEVORA deel aan de erkenning van beroepsvaardigheden door samen te werken met het 'Consortium de validation des compétences' in de Franstalige gemeenschap en met de SERV in de Vlaamse gemeenschap. CEVORA werkt mee op verschillende niveaus: voorstellen van beroepen; ontwikkelen van referentiesystemen die dienen als basis voor de opstelling van de erkenningstesten; communicatie met de doelgroepen... Voor de keuze van de beroepen worden 2 criteria in aanmerking genomen: de knelpuntberoepen en de risicogroepen.

Via vorming leidt CEVORA bv. werkzoekenden naar bediendeberoepen waarvoor de werkgevers van het PC 218 de vacatures moeilijk ingevuld krijgen. Deze aanpak maakt het mogelijk, enerzijds, de aanwervingskansen van werkzoekenden na afloop van de opleiding te maximaliseren en, anderzijds, de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor dat beroep te verkleinen.

Elk jaar publiceren de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB, Actiris en FOREM) een lijst met knelpuntberoepen voor hun gewest op basis van criteria m.b.t. de invullingsduur en -graad van de opleidingen. Het resultaat van hun analyses maakt het grotendeels mogelijk om de CEVORA- opleidingsprojecten voor werkzoekenden te rechtvaardigen en te sturen.

Teneinde het perspectief van de verschillende arbeidscircuits te verruimen en rekening te houden met het specifieke karakter van het PC 218, heeft CEVORA een monitoringsysteem ontwikkeld om informatie te verzamelen over de moeilijkheden waarmee bedrijven kampen om kandidaten voor bepaalde jobs te vinden. Zo peilt CEVORA – via zowel bedrijfscontacten als enquêtes - geregeld bij de ondernemingen naar de moeilijk in te vullen vacatures. Ook het oordeel van de CEVORA-opleidingsexperts op het terrein speelt daarbij een rol.

CEVORA pakt het probleem van de knelpuntberoepen ook aan door de geografische mobiliteit van de werkzoekenden te bevorderen (taalstages of tweetalige opleidingen) en door kortere opleidingen te ontwikkelen waarmee de werkzoekenden hun kennis kunnen oprispen of zich kunnen specialiseren t.a.v. bestaande kennis.

3.1.2 Opleidingscentrum voor de autosector en de aanverwante sectoren (EDUCAM)

EDUCAM actualiseert de verschillende profielen van zijn beroepen regelmatig, wat veel werk vraagt. Het centrum maakt een boomstructuur van de beroepen in de verschillende sectoren. Deze werkzaamheden worden uitgevoerd door het personeel van EDUCAM en door de sociale partners ten behoeve van zijn institutionele partners. Ze liggen ten grondslag aan een hele reeks regionale initiatieven (beroepsprofielen SERV/SFMO, competentievalideringsprofiel...).

EDUCAM besteedt bijzondere aandacht aan de indicatoren die betrekking hebben op de ontwikkeling van zijn sectoren, zowel op technologisch en structureel vlak als inzake werkgelegenheid en opleiding. Het centrum heeft daarvoor een bijzondere afdeling opgericht: de cel 'Studie en Toezicht'. In overleg met verschillende overheidsinstellingen werkt EDUCAM de werkgelegenheids- en opleidingscijfers betreffende zijn paritaire comités permanent bij. Het centrum geeft overigens een aantal publicaties uit⁴,

⁴ Zie <http://www.educam.be/nl/kenniscentrum/sectorstudies/>

die voor iedereen toegankelijk zijn. Eén daarvan is de 'Sectorfoto', die een echt referentiewerk is over deze onderwerpen. Bovendien realiseert het studies over de ontwikkeling van sectoren en ondernemingen op technisch en structureel vlak (netwerken, invoerders...), op het stuk van de werkgelegenheid enz. EDUCAM onderstreept dat de cel 'Studie en Toezicht' een draagvlak is voor diverse acties inzake voortgezette en initiële opleiding ten gunste van werknemers en toekomstige werknemers, waaronder de risicogroepen. Hieronder bekijken we de vijf belangrijkste acties die EDUCAM onderneemt.

Opleiding van werknemers

EDUCAM investeert massaal in de opleiding van werknemers; dit is zijn eerste bestaansreden. Deze activiteit van het centrum betekent een grote steun voor acties van overheidsinstanties voor andere doelgroepen. Het is van het grootste belang dat de werknemers intens en blijvend worden opgeleid ter wille van de coherentie met het levenslange leren.

EDUCAM verstrekt jaarlijks opleidingen aan 40.000 werknemers, wat goed is voor in totaal 440.000 opleidingsuren. Allerhande instrumenten ondersteunen en bevorderen de opleiding van werknemers (opleidingspremies, opleidingsplan, opleidingskrediet, opleidings-cv...). De sectoren waartoe EDUCAM zich richt, ondergaan zeer veel technologische ontwikkelingen, lijden onder de crisis en zijn onderhevig aan een sterke internationale concurrentie.

Initiële opleiding en ondersteuning van de inschakeling in het arbeidsproces

De inschakeling in het arbeidsproces is van bijzonder groot belang omdat ze het eindpunt is van de meeste processen die via het onderwijs-, opleidings- en werkgelegenheidsbeleid worden ontwikkeld. De acties van EDUCAM zijn erop gericht diverse doelgroepen, waaronder risicogroepen, meer bepaald jongeren, op de arbeidsmarkt te houden of te brengen. Ze versterken de begeleiding en de opleiding van de doelgroepen in de richting van beroepen die veel worden gevraagd of die verband houden met duurzame ontwikkeling.

Wat initiële opleiding en ondersteuning van de inschakeling in het arbeidsproces betreft, onderneemt EDUCAM met name drie soorten acties:

- Samenwerking met de wereld van het alternerend leren en werken (SYNTRA, IFAPME, SFPME en IAWM)

Deze samenwerking moet de toekomstige werknemers beter voorbereiden op de technologische realiteit in de sectoren. Met diverse acties (opleiding van lesgevers, terbeschikkingstelling van technisch en didactisch materieel, opleiding van leersecretarissen, sectorproeven, opleidend vermogen, allerhande technische steun) vervult EDUCAM één van zijn opdrachten zoals die is beschreven in de CAO over initiële opleiding.

- Projecten met onderwijs- en opleidingsinstanties: opstelling van de 'Platformtekst'

In 2004 hebben de sociale partners van de autosector en van de aanverwante sectoren het platform 'toekomstopwielen.be' gecreëerd om het technisch onderwijs en de beroepen in deze sectoren te promoten. In 2007 werd onder de vlag van 'toekomstopwielen.be' een overleggroep opgericht die bestond uit vertegenwoordigers van de sector, het onderwijs en de opleidingswereld en uit waarnemers van de regering. Dit constructieve overleg mondde uit in de 'Platformtekst in het kader van instroomopleidingen richting autotechnieken', die gemeenschappelijke verbintenissen bevatte om de aansluiting van onderwijs en opleiding op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Op 25 augustus 2008 werd de platformtekst door alle regionale en sectorale actoren ondertekend en in 2009 werden de gemeenschappelijke plannen omgezet in concrete acties van de sector, het onderwijs, de instanties voor initiële opleiding en de regering, waarmee de nieuwe samenwerking met het Franstalige en het Nederlandstalige onderwijs een feit was.

Op 19 januari 2010, tijdens het Autosalon, ontvouwde 'toekomstopwielen.be' de toekomstplannen van de overleggroep en werd informatie verstrekt over de verwachte ontwikkelingen in de sector, op de arbeidsmarkt, inzake beroepservaring/stages, hybride en elektrische voertuigen en veiligheid.

Sindsdien zagen diverse samenwerkingsprojecten met het onderwijs van de Franse en de Vlaamse gemeenschap het daglicht: opleiding van lesgevers, terbeschikkingstelling van technisch en didactisch materieel, opleiding van stagebegeleiders, sectorproeven (alleen in de Franse gemeenschap), allerhande technische steun.

- Projecten met de instanties die zich richten op werkzoekenden (FOREM - VDAB – BRUXELLES FORMATION) en met de tewerkstellingscellen van de ondernemingen

Samen met zijn verschillende partners heeft EDUCAM diverse acties ondernomen om de inschakeling van kwetsbare groepen in zijn sectoren te valoriseren en een permanent karakter te geven. Deze projecten evolueren naar kwalitatieve acties die tot doel hebben de opleiding en de inschakeling van werkzoekenden te verbeteren. Wat de slachtoffers van de crisis betreft, werkt EDUCAM ook mee aan het opzetten van omscholingscellen en verleent het steun aan het diversiteitsbeleid in de ondernemingen.

Validering van vaardigheden

De validering van vaardigheden is een regionale bevoegdheid: 'Consortium de la validation des compétences' (CVDC) in Wallonië en 'Erkenning van verworven competenties' (EVC) in Vlaanderen. EDUCAM werkt samen met beide instanties. Het is de bedoeling dat werknemers en werkzoekenden de technische en professionele vaardigheden die ze via hun beroepservaring, hun levenservaring of niet-certificerende opleidingen hebben verworven en ontwikkeld, kunnen doen valideren om ze gemakkelijker te kunnen valoriseren op de arbeidsmarkt. Momenteel kunnen proeven worden afgelegd voor diverse beroepen uit de garage- en de koetswerksector.

Beheer van vaardigheden

EDUCAM helpt het beheer van vaardigheden en talenten in de ondernemingen van zijn sectoren promoten en stimuleren met diverse instrumenten en acties (leidraad, CoMeT-tool, ontwikkeling van een kwalitatief opleidingsplan...).

Overeenkomsten met de regio's

EDUCAM heeft overeenkomsten met het Waals gewest, de Franse gemeenschap en het Vlaams gewest. Deze overeenkomsten worden vertaald in projecten en concrete activiteiten in het licht van de geldende cao's.

3.1.3 Opleidingscentrum van en voor de Voedingsindustrie (IPV)

Het IPV financiert geen prospectieve studies, maar blijft dagelijks in contact met de Belgische voedingsbedrijven. Zo hebben de opleidingsadviseurs van het IPV in 2009 ongeveer 400 bezoeken afgelegd aan zowat 200 ondernemingen en hebben ze meer dan 40 regionale platformen begeleid. Dankzij deze vele contacten blijft het IPV op de hoogte van de ontwikkelingen in de sector. In zijn

jaarlijkse activiteitenverslag brengt het IPV de trends en vooruitzichten op de arbeidsmarkt in kaart. Het Waalse competentiecentrum FormAlim, van zijn kant, publiceert elk jaar een monitoringrapport. Het opleidingsaanbod van het IPV wordt elk jaar aangepast aan de nieuwe vaardigheden die de werkgevers zoeken. Met de opleidingen van het IPV zijn de werknemers meer mobiel en dus ook polyvalenter in hun onderneming. Wat de knelpuntberoepen betreft, leidt het IPV tal van opleidingsprojecten voor werkzoekenden teneinde specifieke oplossingen te vinden. In 2009 hebben 607 werkzoekenden een dergelijke opleiding van het IPV en zijn partners voltooid.

3.1.4 Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid (FVB)

Ongeacht de conjunctuurschommelingen kampt de bouwsector met een tekort aan gekwalificeerde bouwvakkers. Op jaarbasis verliest de sector ongeveer 14% van zijn werknemers, dat betekent dat hij elk jaar zowat 22.000 nieuwe arbeiders moet vinden. Aangezien de klassieke vooropleidingen (alternerend leren en werken, voltijds onderwijs, basisopleiding voor werkzoekenden enz.) niet volstaan om dit tekort aan te vullen, moet de bouwsector zijn nieuwe arbeiders vaak zelf opleiden. De sector investeert daarom ten volle in een ambitieus sectoraal competentiebeleid rond drie pijlers:

(1) Onderwijs: Via het FVB sluit de bouwsector partnerschapsakkoorden met het onderwijs, waarin de wederzijdse verwachtingen van beide partijen worden geformuleerd. Deze akkoorden hebben tot doel de stroom van het onderwijs naar de bouwsector te doen toenemen. In het nieuwe partnerschapsakkoord ligt de klemtoon hoofdzakelijk op de uittekening van een kader waarin het onderwijs en de sector samenwerken om in de opleiding aandacht te besteden aan nieuwe technologieën. Nieuwe ecologische bouwmethoden en bepaalde aspecten van duurzaam bouwen (zonnepanelen, energieprestatie van de gebouwen, isolering enz.) vereisen nieuwe vaardigheden. Ook het onderwijs moet daarvan de grondslagen leggen en het kan daarvoor rekenen op de steun van het FVB.

(2) Werkzoekenden: De bouwsector richt zich tevens op opleidingen voor werkzoekenden, die kunnen worden gevolgd bij overheidspartners. Als de opleiding voldoende lang duurt en de werkzoekenden nadien doorstromen naar de bouwsector krijgen ze een doorstromingspremie. Deze basisopleidingen zijn afgestemd op de noden van de bouwsector en zijn ondernemingen.

(3) Actieve bouwvakkers: Aangezien de behoefte aan nieuwe geschoolde arbeiders in de bouwsector niet kan worden ingevuld met jonge schoolverlaters, moeten de arbeiders worden opgeleid opdat ze over de vereiste vaardigheden zouden beschikken. De inhoud van de opleiding moet worden gericht op het wegwerken van de bestaande vaardigheidstekorten.

Er moet bovendien worden gesignaleerd dat in de sector nieuwe begrippen opduiken, zoals ecologie en duurzaam bouwen, die nieuwe vaardigheden vereisen. De bouwsector werkt momenteel de bestaande beroepsprofielen bij door de vaardigheden inzake duurzaam bouwen en ecologie erin op te nemen. Er wordt daarvoor samengewerkt tussen de sociale partners van de bouwsector, het FVB, de SERV en de SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications⁵).

Voor het ogenblik bestaan er geen specifieke opvolgingsacties voor de nieuwe beroepen. De arbeidsmarkt wordt gevolgd voor alle bouwberoepen en men constateert dat bijna al deze beroepen voorkomen op de lijst van knelpuntberoepen. Daarom volgt het FVB het aantal vacante betrekkingen

⁵ De SFMQ heeft als taak een gemeenschappelijke taal voor alle actoren te bepalen en de opstelling van beroeps- en opleidingsprofielen te verduidelijken. Hij zal er dan ook mee worden belast opleidingsprofielen op te stellen op basis van de reële situatie in de ondernemingen.

en werkzoekenden per beroep. Binnen het FVB zijn er ook initiatieven om werkzoekenden te begeleiden naar een stabiele job in het bouwbedrijf dankzij een nauwe opvolging en eventueel een opleiding.

3.1.5 Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende nijverheid (INOM)

Het INOM maakt geen prospectieve studies en monitoringrapporten omdat deze opdrachten worden vervuld door de sectorale competentiecentra (Technifutur⁶, Technofutur⁷ enz.). Het INOM signaleert evenwel dat nieuwe vragen om nieuwe opleidingsmodules opduiken op het vlak van nanotechnologie en micromechanica (voor zowel arbeiders als bedienden). Er zijn ook een aantal nieuwe vragen i.v.m. programmeerbare automaten, maar het gaat gewoonlijk om verfijningen van oudere opleidingen. Voor de bedienden bestaat er een nieuwe reeks programma's voor gerichte opleidingen inzake informatica (nieuwe software enz.). Het INOM merkt evenwel op dat deze opleidingen niet typisch zijn voor de ondernemingen van zijn sector.

3.2 Acties van de Belgische beleidbepalers

Binnen de EU hebben verschillende landen methoden en instrumenten ontwikkeld om de nieuwe behoeften inzake vaardigheden op de arbeidsmarkt in een vroeg stadium te kunnen herkennen. Deze prospectieve analyses maken het mogelijk nieuwe programma's voor initiële en voortgezette opleidingen op te stellen of de bestaande programma's aan te passen. In België richten de gewestelijke arbeidsbemiddelingdiensten hun inspanningen veelal op de knelpuntfuncties (HRW, 2010, blz. 225).

3.2.1 Forem in Wallonië

In Wallonië kaderen de activiteiten van de Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (Forem) in het 'Marshall-plan 2.vert'. Eén van de doelstellingen die de Waalse regering en de Franse gemeenschap hebben vastgesteld, is "(vert.) opleiding en onderwijs tot speerpunt van de toegang tot werk te verheffen". In het kader van de beroepsopleiding bestaat de opdracht van Forem – voor de periode 2010-2014 – erin, primo, in overleg met de bedrijfstakken en met de opleidings- en de arbeidsbemiddelingdiensten mee te werken om aan de veranderende behoeften van de ondernemingen tegemoet te komen (de nieuwe vaardigheids- en opleidingsbehoeften bepalen en voorstellen doen om opleidingen aan te passen en te innoveren) en, secundo, een algemeen opleidingsplan in te voeren. Bijzondere aandacht zal uitgaan naar de behoeften van de ondernemingen inzake nieuwe vaardigheden.

Los van deze nieuwe gewestelijke beleidsrichtsnoeren werkt Forem al jaren aan maatregelen om te anticiperen op de ontwikkeling van de vaardigheden en van de inhoud van de beroepen. Deze werkzaamheden worden op verschillende niveaus uitgevoerd:

⁶ Technifutur is een competentiecentrum in 12 activiteitsdomeinen, waaronder robotica, luchtvaart, elektriciteit/elektronica, informatica, onderhoud enz. Zijn opdrachten bestaan o.m. in opleiding, sensibilisering, advies, steun voor O&O, e-learning, e-business en de opstelling van bewakingsrapporten (<http://www.technifutur.be/defaultsplash.asp>).

⁷ Technofuture Industrie zorgt voor opleiding en sensibilisering m.b.t. de verschillende technologieën die in de industrie aanwezig zijn (<http://www.tfindustrie.be/nous.php>).

Monitoring in competentiecentra

De competentiecentra zijn het resultaat van partnerschappen tussen het Waals gewest, Forem, de sociale partners van de bedrijfssectoren, de onderzoekscentra en de universiteiten. Deze partnerschappen worden geconcretiseerd met een gemengde financiering: Waals gewest, Forem, sectorfondsen die worden beheerd door de sociale partners en Europese Structuurfondsen (EFRO en ESF).

De ontwikkeling van de beroepen en van de vaardigheden volgen is één van de belangrijkste opdrachten van deze competentiecentra. Wat de beroepen betreft, volgen de centra de technologische ontwikkelingen, maar ook andere dimensies (de arbeidsorganisatie, het H&R-beleid enz.).

Bestuderen van ecosystemen

Forem bestudeert ecosystemen via kwalitatieve interviews met sleutelactoren (briefing) en a.d.h.v. intensieve enquêtes bij werkgevers en werknemers. De verzameling van gegevens over de ecosystemen is gericht op de toekomst: de ondervragers nodigen de actoren uit zich naar de toekomst te verplaatsen.

Actief beheer van de arbeidsreserves – 'Jobfocus'-analyse van 40 beroepen

In 2006, in het kader van het vorige 'Marshall-plan', werd Forem ermee belast een geïntegreerd instrument te ontwikkelen in de strijd tegen de schaarste aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Dit instrument werd 'Jobfocus' genoemd. De bedoeling was m.n. de aanwervingsproblemen voor sommige beroepen te identificeren en te begrijpen, specifieke actieplannen op te zetten om de behoeften van de ondernemingen concreet in te vullen en individuen beter te begeleiden in hun zoektocht naar werk. Sedert 2010 is Jobfocus afgestemd op de richtsnoeren van het "Marshall-plan 2.vert". Forem richt zijn analyse voortaan op de beroepen waar vraag naar is. Het gaat om knelpuntberoepen, maar ook om veranderende beroepen en nieuwe beroepen.

In 2009 heeft Wallonië, in een partnerschap met Luxemburg en Lotharingen, deelgenomen aan het Abilitic-project⁸ met de bedoeling een succesvol interregionaal initiatief te nemen wat het anticiperen op nieuwe vaardigheden betreft. Dit project heeft een methodologisch kader uitgetekend waarmee 8 geselecteerde beroepen werden bestudeerd en dat over 3 tot 5 jaar concrete resultaten over de behoefte aan vaardigheden moet opleveren (CRB, 2009, blz.18).

3.2.2 De VDAB in Vlaanderen

Het Werkgelegenheids- en investeringsplan dat de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners op 18 december 2009 sloten, legt de VDAB de doelstelling op om in partnerschap - d.w.z. in samenwerking met opleidingsverstrekkers (bv. Syntra), beschutte werkplaatsen, onderwijsinstellingen en bedrijven - opleidingen te organiseren rond groene jobs of jobs voor beroepen van de toekomst. Concreet betekent dit dat de VDAB in de periode 2010-2011 voor zijn doelgroepen (t.w. jongeren, allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen en laaggeschoolden) 135 opleidingstrajecten tot deze jobs moet organiseren. Het betreft voornamelijk opleidingstrajecten tot toezichtsberoepen en tot beroepen in de bouw (bv. energiesnoeiërs en dakisoleerders). Teneinde zijn doelstelling te kunnen nakomen, schakelt de VDAB accountmanagers (die werken voor de VDAB, voor Unizo enz.) in, wier opdracht erin

⁸ Het Abilitic-project is een interregionaal initiatief om te anticiperen op toekomstige vaardigheden in de "Grande Région" (<http://www.abilitic.eu/>).

bestaat met bedrijven (in het geval van de lokale accountmanagers) en sectoren (in het geval van de sectoraccountmanagers) samenwerkingsverbanden tot stand te brengen rond deze opleidingstrajecten. Het opstarten van opleidingstrajecten tot toezichtsberoepen (bv. steward, bewakingsagent, parkeerwachter...) verloopt vlot. Het opstarten van opleidingstrajecten tot beroepen waarvoor "groene competenties" een belangrijke vereiste zijn (bv. isoleerder en plaatser van zonnepanelen) verloopt daarentegen moeizamer.

In het kader van het genoemde Werkgelegenheids- en investeringsplan dient de VDAB ook opleidingen voor kansengroepen uit te besteden. Vooral derdenorganisaties die als opleidingsverstrekker zijn erkend tekenen in op deze aanbestedingen. De meeste uitbestedingsopdrachten worden via het Bulletin der Aanbestedingen bekendgemaakt.

3.2.3 Actiris in het Brussels gewest⁹

Het Brusselse Observatorium voor de Werkgelegenheid van Actiris, dat in 1995 werd opgericht, is een orgaan dat wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. Zijn opdracht bestaat erin de werkgelegenheids- en werkloosheidsontwikkelingen in het Brussels hoofdstedelijk gewest te volgen. Het behandelt kwesties m.b.t. de verschuivingen en veranderingen die eigen zijn aan de arbeidswereld.

Het Observatorium volgt de regionale economie en de verschillende trends die de sectorale hertekening van de werkgelegenheid in de steden mee bepalen. Deze werkzaamheden sluiten aan bij de beleidskeuzen van het Brussels gewest, waarbij de groeisectoren (en/of de sectoren die steun nodig hebben) worden gedefinieerd. Er wordt nog geen rekening gehouden met nieuwe vaardigheden.

Sedert enkele jaren vindt een toenadering plaats tussen de werkgelegenheidsdiensten en de opleidingscentra; de wil bestaat m.n. om instrumenten te ontwikkelen die nieuwe vaardigheden en de eruit voortvloeiende opleidingsbehoeften identificeren.

Daarnaast neemt Actiris deel aan de verschillende werkgroepen die actief zijn in het kader van de Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu die het Brussels gewest begin juni 2010 op het spoor heeft gezet. Die Alliantie werd in het leven geroepen om de klimaat- en de werkgelegenheidsuitdagingen aan te gaan. De verschillende werkgroepen zullen tegen september allicht een eerste verslag klaar hebben en een betere basis aanbieden om te kunnen anticiperen op de vaardigheidsbehoeften. Het Observatorium verricht ook een aantal sectorale enquêtes, veelal via bedrijfsenquêtes, om te peilen naar de ontwikkeling van de vaardigheidsprofielen en volgt het Europese project 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' van dichtbij.

Ondanks de inspanningen van de verschillende gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten "bestaat in België geen krachtig en voor alle sectoren toepasselijk instrument (wat wel het geval is in Frankrijk met de sectorale observatoria) voor de prospectie van beroepen en vaardigheden, evenmin als een procedure voor het opsporen van nieuwe beroepen en vaardigheden op langere termijn. Dit zal nochtans cruciaal zijn in het licht van de vergroening van de economie, o.m. wegens de ontwikkeling van nieuwe activiteiten in verband met het milieu (...) en de transversale transformatie van de vaardigheden in de traditionele beroepen" (HRW, 2010, blz. 226).

⁹ Het secretariaat van de CRB kreeg informatie over de acties van Actiris i.v.m. nieuwe vaardigheden via mailverkeer met de coördinator van het Brusselse Observatorium voor de Werkgelegenheid, de heer Stéphane Thys.

4 Adviezen van de sociale gesprekspartners over het thema 'nieuwe vaardigheden'

Tot op heden hebben de sociale partners zich nog niet uitgesproken over het initiatief 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' van de Europese Commissie, dat in de documentatienota wordt uiteengezet. Wel hebben de sociale gesprekspartners zich over het vraagstuk van de nieuwe vaardigheden gebogen in twee vroegere adviezen, waarvan het ene betrekking had op voortgezette opleiding en het andere op de groene jobs.

Op Europees niveau hebben we vastgesteld dat concrete acties werden ondernomen om het initiatief 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' ten uitvoer te leggen. Dit initiatief is m.n. bedoeld om vooraf in te spelen op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. In dit kader pleiten de CRB en de NAR (hieronder de Raden genoemd) ervoor dat de sociale gesprekspartners en de sectorfondsen worden betrokken bij de nationale omzetting van wat op Europees niveau wordt beslist. In dit opzicht is het belangrijk eraan te herinneren dat de beroepsopleiding een gewestmaterie is, terwijl de opleiding op het niveau van de sectoren een federale materie is.¹⁰

Tegen de huidige achtergrond van de bestrijding van de klimaatverandering en van de doelstellingen inzake de reductie van vervuulende emissies die België voor zichzelf heeft vastgesteld¹¹, zijn de Raden van oordeel dat opleiding en onderwijs fundamentele aspecten zijn om het technologische voordeel van de ondernemingen die een performant innovatieapparaat hebben ontwikkeld of willen ontwikkelen, te handhaven, te versterken en/of uit te breiden. De Raden menen dat innovatie – en eco-innovatie in het bijzonder – een voortdurende aanpassing van de vaardigheden en kwalificaties van de werknemers vergt en dat dit in de toekomst steeds meer het geval zal zijn.

Bovendien merken de Raden op dat een koolstofarme economie, althans in de eerste fasen van de overgang, alsmear specifiekere kwalificaties zal vereisen. Volgens de meeste studies over de groene industrieën of de eco-industrieën zullen in ons land, in het kader van een vergroening van onze economie, technische beroepen met een hoge toegevoegde waarde (landbouwingenieurs, scheikundig ingenieurs, elektriciens, technici, architecten, energieauditors, wetenschappers, beheerders van polyvalente projecten, deskundigen inzake hernieuwbare energie – onderzoek, installatie, onderhoud, dienstverlening aan de klanten – enz.) de uitschieters zijn.

Binnen het specifiekere kader van innovatie en O&O zal België, als het een groene economie wil worden, over meer onderzoekers moeten beschikken, vooral als rekening wordt gehouden met de vergrijzingsproblematiek, waardoor binnenkort een groot deel van het huidige onderzoekspersoneel zal moeten worden vervangen. Om aan dit gevaar voor een tekort aan onderzoekers het hoofd te bieden, is het in eerste instantie belangrijk de jongeren warm te maken voor wetenschappelijke en technologische opleidingen.

De sociale partners zijn van oordeel dat levenslang leren tot de verantwoordelijkheid van zowel de werkgevers als de werknemers behoort (Interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008). Dankzij levenslange opleiding kan m.n. de basisknowhow worden aangevuld met nieuwe kennis die verband houdt met de overgang naar een koolstofarme economie. Deze opleiding bestaat er niet alleen in de leerlingen bewust te maken van de uitdagingen die de strijd tegen de klimaatverandering voor o.m. de arbeidswereld inhoudt, maar ook hun in staat te stellen de specifieke technische vaardigheden

¹⁰ De sectorale opleiding is verbonden aan de opleidingsfondsen, die op federaal niveau worden georganiseerd via de paritaire comités.

¹¹ Energie- en Klimaatpakket

voor deze beroepen te verwerven. Voorgezette opleiding inzake nieuwe competenties die verband houden met de overgang naar een koolstofarme economie zal het mogelijk maken werknemers van de zwaarst getroffen sectoren, m.n. op het vlak van werkgelegenheid, naar andere sectoren over te hevelen via beleidsmaatregelen die focussen op de klimaatverandering. Steeds meer Europese landen werken aan de ontwikkeling en invoering van nationale kwalificatiekaders. In België worden deze kaders op gewestelijk niveau uitgetekend. De kwalificaties worden opgenomen in de Europese kwalificatiestructuur. De bedoeling is dat elk Europees land een dergelijke kwalificatiestructuur heeft en gebruikt. Opleidingsactoren kunnen op basis van beroepskwalificaties opleidingen en/of cursussen organiseren.

Aldus spreken de Raden de wens uit dat de opleidingen i.v.m. de nieuwe vaardigheden die nodig zijn voor de overgang naar een koolstofarme economie langs deze weg toegankelijk worden voor iedereen, ongeacht het statuut, de leeftijd en het kwalificatieniveau. Ze dringen er evenwel op aan dat wordt toegezien op de diversifiëring van deze opleidingen opdat aan iedereen kwalificaties kunnen worden aangeboden die in verhouding staan tot hun verwachtingen en mogelijkheden en die ook beantwoorden aan de talrijke en uiteenlopende behoeften van de ondernemingen op het vlak van gekwalificeerd personeel.

Om de tekorten aan gekwalificeerde en ervaren werknemers die zich kunnen aanpassen aan een concurrerende en voortdurend veranderende markt te vermijden, leggen de Raden de klemtoon op de prospectieve dimensie en op het vooraf inspelen op de opleidingsbehoeften. Om te kunnen anticiperen op de behoeften inzake nieuwe vaardigheden, pleiten de Raden bovendien ervoor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt van een geharmoniseerde prospectieve dimensie te voorzien door, naar het voorbeeld van sommige landen, een methode en instrumenten te ontwikkelen om vooraf in te spelen op de nieuwe behoeften op de arbeidsmarkt, waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar de groene bedrijfstakken.

Hoewel er monitoringverslagen worden opgesteld – om een beter zicht te krijgen op de ontwikkeling van de beroepen en van de vereiste kwalificaties om de voorgestelde arbeidsplaatsen op een degelijke manier te bezetten – hebben de conclusies ervan betrekking op de korte termijn en hebben ze louter als doel na te gaan welke beroepen veranderen, verdwijnen en ontstaan. Dit waarnemings- en analysewerk maakt het mogelijk het opleidingsaanbod aan te passen. De monitoring is een noodzakelijke activiteit, maar volstaat niet voor een algemene prospectieve aanpak, die erop is gericht om op langere termijn de nieuwe beroepen en de nieuwe vaardigheden te identificeren.

Bronvermelding

CEDEFOP (2008), *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast*, Luxemburg, 86 blz.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2008), *Voortgezette beroepsopleiding: inspanningen van de bedrijfstakken en de sectoren*, documentatienota, CRB 2008-873 DEF, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, 104 blz.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2009), *Advies over de voortgezette opleiding in het kader van een alomvattende strategie*, CRB 2009-845 DEF, Brussel, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, 33 blz.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN, NATIONALE ARBEIDSRaad (2010), *Een geslaagde overgang naar een koolstofarme economie - tweede advies over de groene jobs*, CRB 2010-0470 DEF, Advies nr. 1727, Brussel, CRB&NAR, 28 blz.

EUROPESE COMMISSIE (2008), *Commission Staff Working Document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs*, SEC (2008) 3058, 94 blz.

EUROPESE COMMISSIE (2008), *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen - Anticipatie op en onderlinge afstemming van de arbeidsmarkt- en vaardigheidsbehoeften*, mededeling van de Commissie, COM (2008) 868 DEF, Brussel, Europese Commissie, 18 blz.

EUROPESE COMMISSIE (2009), *New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs*, Luxemburg, 34 blz.

EUROPESE COMMISSIE (2010), *Europa 2020. Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, mededeling van de Commissie*, COM (2010) 2020, Brussel, Europese Commissie, 35 blz.

EUROPESE COMMISSIE (2010), *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission*, European Union, 33 blz.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2010), *Verslag 2010*, Brussel, 234 blz.