

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 376
van **LAURENCE LIBERT**
datum: 9 april 2019

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

OESO-rapport 'Skills Strategy' - Levenslang leren

Op 3 april 2019 werd het EVC-decreet (decreet inzake elders verworven competenties) goedgekeurd in de plenaire vergadering van het Vlaams Parlement. Dat is een stap in de goede richting om de vaardigheden die mensen hebben gedetailleerder in kaart te kunnen brengen. Het is nu wachten op de uitvoeringsbesluiten die zeer bepalend zullen zijn in hoeverre het EVC-beleid een succes kan worden. Eerder was er al het Guldensporenakkoord dat de verschillende vormingsinitiatieven stroomlijnt. Ik haal die twee zaken aan om aan te geven dat we in Vlaanderen theoretisch over een goed kader beschikken dat levenslang leren mogelijk moet maken. Maar theorie en praktijk zijn twee verschillende zaken. Dat bleek recentelijk nog uit het OESO-rapport 'Skills Strategy'.

Ik denk dat het naar werkzoekenden zeer belangrijk wordt dat de VDAB-consulenten via trajectwerking op maat goed kunnen inschatten welke concrete kwalificaties werkzoekenden nog nodig hebben om succesvol aan een (nieuwe) job te geraken. Het is inderdaad belangrijk om iedereen te betrekken in het levenslang lerenverhaal. Dat geldt ook voor kansengroepen. Het is immers herhaaldelijk gebleken dat oudere werknemers of mensen met een migratieachtergrond vaak ondervertegenwoordigd zijn bij de groep die vormingen en opleidingen volgt.

1. Welke concrete acties wil de minister ondernemen om vooral de kansengroepen - waaronder ouderen, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidshandicap - te betrekken in het levenslang leren?
2.
 - a) Wat wil de minister ten aanzien van de werkgevers ondernemen opdat ook zij hun werknemers letterlijk en figuurlijk bij de les houden?
 - b) Zal de minister hierbij bijzondere aandacht besteden aan kleine ondernemingen met een heel beperkt aantal werknemers?
 - c) Worden er ook initiatieven gepland om werkgevers, en dan in het bijzonder oudere werkgevers, aan te sporen om zelf voldoende vorming te volgen?

ANTWOORD

op vraag nr. 376 van 9 april 2019

van **LAURENCE LIBERT**

1-2.a) Via onze ESF-oproepen en de sectorconvenants wordt actie ondernomen om kansengroepen te betrekken in levenslang leren.

- Voor de ESF-oproep 'opleidingen in bedrijven' bijvoorbeeld is bepaald dat promotoren zich extra moeten engageren om kansengroepen te bereiken.
- Via de sectorconvenants wordt al jarenlang ingezet op het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Net als het inzetten op aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en competentieontwikkeling en -beleid is dit een decretaal verankerde kapstok en dus een verplicht thema waar rond sectoren engagementen moeten opnemen. Dit komt sterk tot uiting in de huidige generatie sectorconvenants.

Ook door VDAB wordt sterk de kaart getrokken van 'elk talent telt'. In de begeleiding naar werk brengen VDAB en partners competenties in kaart en zetten ze in op het versterken van deze competenties via opleiding of werkplekleren of erkenning van elders verworven competenties. We zetten in op de toegankelijkheid van deze dienstverlening onder meer door extra ondersteuning te voorzien voor personen met een arbeidshandicap of met een lage taalvaardigheid. Er wordt ook verder ingezet op het verlagen van de toegangsvoorwaarden tot de opleidingen door screening in te zetten om de juiste ondersteuning tijdens de opleiding te bepalen in plaats van de toegang te ontzeggen.

In mei en juni breng ik levenslang leren, focus op talent en werkbaar werk naar alle doelgroepen uitgebreid onder de aandacht via een aantal communicatiecampagnes en golven. Via deze campagnes wil ik zowel werkzoekenden, werkenden als werkgevers breed mobiliseren om actief talenten in te zetten en levenslang te leren en ontwikkelen. De websites www.talentontwikkelaar.be en www.werkbaarwerk.be krijgen in deze campagnes ook hernieuwde aandacht krijgen. In de campagne Levenslang leren wordt ook de website blijfleren.be met alle mogelijke ondersteuningsmaatregelen onder de aandacht gebracht.

Daarnaast ondersteun ik werkgevers (en hun werknemers) hierin ook via volgende initiatieven:

1. De sectorconvenants (zie hierboven)
2. ESF oproepen (huidige en nieuwe die gepland staan)
 - a. Gericht op sectoren
 - b. Gericht op bedrijven
3. Via het STEM – actieplan, de 13 STEM – addenda bij de sectorconvenants en het impulsprogramma Artificiële intelligentie en cyber security, tracht ik werkgevers, in het bijzonder voor STEM – competenties en profielen, het belang van inzetten op competenties en talenten en menselijk kapitaal ook bij te brengen.
4. Via het focus op talent – beleid richten we ons op alle actoren op de arbeidsmarkt om hen te doen kijken naar competenties en talenten en om die competenties en talenten als vertrekpunt te nemen bij het werven en inzetten van mensen. Daarmee willen we ook vooroordelen doorbreken.
5. Ook via duaal leren wensen we een lerende cultuur in ondernemingen te bevorderen. Duaal leren brengt het competentiedenken binnen op de

bedrijfsvloer en versterkt de leercultuur binnen een onderneming. Door professionaliseren van de mentor kan de kwaliteit van leren voor alle betrokkenen versterkt worden.

6. De werkbaarheidscheque die begin mei gelanceerd werd, biedt een analyse van een onderneming. Leren is ook onderdeel van werkbaar werk en zo'n analyse kan een werkgever ook aanzetten om zich verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld op vlak van waarderend leiderschap. Dit komt op zijn beurt dan weer ten goede komt aan de werknemers.

- b) KMO's kunnen zowel voor ondersteuning in de vorm van opleidingen als advies terecht bij de kmo-portefeuille. Daarnaast is zowel via de kmo-groei subsidie als via strategische transformatiesteun (STS) ondersteuning mogelijk voor een transformatieproject waarin competentieontwikkeling ook een onderdeel kan en liefst moet zijn.

Van sectoren vraag ik via de sectorconvenants ook steeds bijzondere aandacht voor KMO's in de acties die ze uitwerken en uitrollen.

- c) Via de eerder vermelde communicatiecampagne van focus op talent en werkbaar werk wil ik de bewustwording rond leren en ontwikkelen ook in het bijzonder richten aan werkgevers. Via de genoemde campagne Levenslang leren wil ik alle Vlamingen (en dus ook werkgevers) aanmoedigen om hun loopbaan in handen te nemen en daarbij gebruik te maken van alle mogelijke ondersteuningsmaatregelen. Op de website blijfleren.be wordt alle informatie met betrekking tot levenslang leren en deze ondersteuningsmaatregelen verzameld.
Het SYNTRA-netwerk zet met hun opleidingsaanbod in op 'levenslang ondernemend leren ondernemen' zodat sterke mensen worden ontwikkeld die als zelfstandige of als ondernemende medewerker klaar zijn om de uitdagingen die de snel veranderende wereld met zich meebrengt aan te gaan. Zo richten zij zich naast leerplichtigen, jongeren en (pré)starters en gevestigde ondernemers ook op heroriënteerders en doorgroeiërs. Sterke ondernemers die klaar zijn om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te gaan, zullen dit ook kunnen doorgeven aan hun werknemers.