



Brussel, 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

De vaardigheidsunie

De vaardigheidsunie

Europa is concurrerend dankzij zijn mensen. Het menselijk kapitaal is essentieel voor de welvaart, de economische veerkracht en de unieke sociale markteconomie van de EU. Het is de doorslaggevende factor om onze productiviteitsgroei te verhogen, onze industrieën concurrerender en innovatiever te maken, nieuwe investeringen aan te trekken en een dynamische eengemaakte markt en meer economische veiligheid tot stand te brengen. Mensen op de eerste plaats zetten en investeren in vaardigheden levert op meerdere vlakken voordeel op. Nu er een wereldwijde concurrentiestrijd om talent is en de bevolking in de werkende leeftijd in de EU krimpt, is het concurrentievermogen van Europa afhankelijk van toekomstgerichte vaardigheden, waarmee de economische, sociale en territoriale cohesie worden versterkt. Het menselijk kapitaal speelt ook een essentiële rol in het vergroten van de paraatheid en de veiligheid in de huidige geopolitieke situatie.

Om concurrerend en voorbereid op de toekomst te zijn, moet de EU haar mensen ondersteunen en hen uitrusten met de vaardigheden en competenties die nodig zijn om succesvol te zijn in het onderwijs, het werk en het leven, zoals benadrukt in het EU-kompas voor concurrentievermogen¹. De sociale markteconomie van Europa, die een sterke fundering heeft wat onderwijs, opleiding, onderzoek, innovatie en democratie betreft, kan als solide basis dienen.

1. Het probleem: er zijn meer en betere vaardigheden nodig

De vaardigheidsunie² heeft tot doel hoogwaardige, inclusieve en flexibele stelsels voor onderwijs, opleiding en vaardigheden te ontwikkelen om het concurrentievermogen van de EU te vergroten. Meer informatie over vaardigheden op EU-niveau zal in dit verband cruciaal zijn voor een doeltreffend en doelgericht beleid.

Tekorten aan vaardigheden en vakmensen, onvoldoende transformatiesnelheid en versnipperde en inefficiënte governance staan het concurrentievermogen van de EU in de weg, zoals te lezen is in de verslagen van Draghi³, Letta⁴ en Niinistö⁵. Deze factoren belemmeren de productiviteitsgroei en innovatie en werken de inspanningen op het gebied van decarbonisatie (koolstofvrij maken) en digitalisering tegen.

1.1 Tekorten aan vaardigheden en vakmensen

Europa levert niet genoeg gekwalificeerde afgestudeerden af uit het hoger onderwijs, het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding en biedt mensen onvoldoende bij- en omscholingsmogelijkheden tijdens hun loopbaan. Bovendien heeft Europa met de wereldwijde concurrentie moeite om talent aan te trekken. Tekorten aan vaardigheden worden vaak sterker gevoeld in minder ontwikkelde, afgelegen en ultraperifere gebieden. Mensen met een handicap of

¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Het EU-kompas voor concurrentievermogen, COM(2025) 30 final.

² Het woord 'vaardigheden' wordt in deze mededeling in brede zin gebruikt. Naast vaardigheden voor de arbeidsmarkt omvat het ook vaardigheden, kennis en competenties die belangrijk zijn voor het leven in het algemeen.

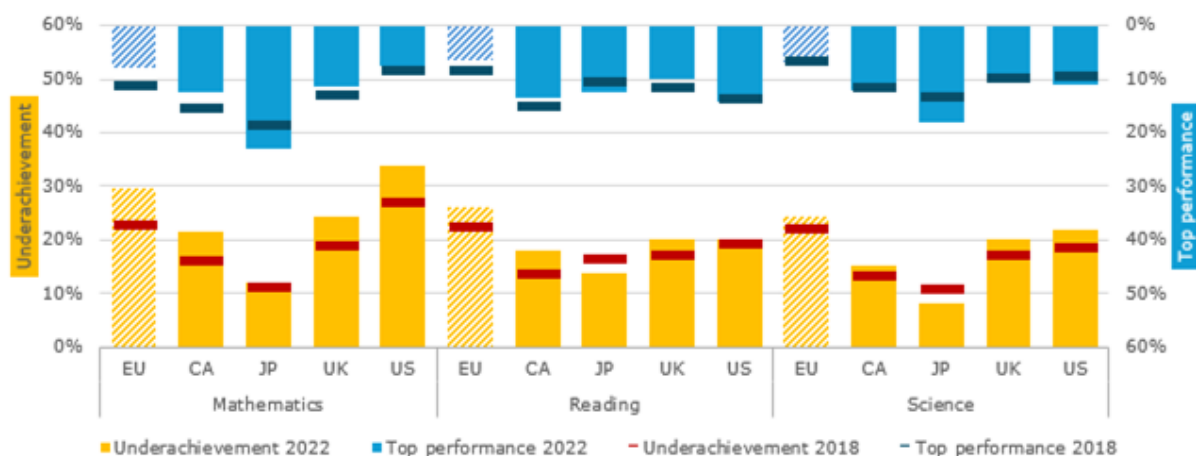
³ Rapport van Mario Draghi over de toekomst van het Europese concurrentievermogen.

⁴ Much more than a market – Speed, Security, Solidarity. Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens, rapport van Enrico Letta.

⁵ Safer Together: Strengthening Europe's Civilian and Military Preparedness and Readiness, rapport van Sauli Niinistö, voormalig president van de Republiek Finland en speciaal adviseur van de voorzitter van de Europese Commissie.

een migratieachtergrond hebben meer moeite hun vaardigheden te ontwikkelen, en dat betekent dat het potentieel van de EU-arbeidskrachten niet volledig wordt benut.

Te beginnen op school: Europa loopt achter op het gebied van basisvaardigheden. De prestaties van 15-jarigen in wiskunde, lezen en wetenschapsvakken zijn volgens de recente PISA-gegevens⁶ achteruitgegaan; daarmee wordt een negatieve trend voortgezet. Daarnaast beschikt bijna de helft van de jongeren in Europa niet over digitale basisvaardigheden.



Bron: Europese Commissie, 2024: <https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1>

In beroepsonderwijs en -opleiding: Beroepsonderwijs en -opleiding leiden van oudsher tot goede banen en aantrekkelijke carrières in beroepen voor middelhoog geschoolden. Er is veel vraag naar beroepskwalificaties, met name in beroepen met een urgent personeelstekort⁷. Groene vaardigheden behoren tot de veelgevraagde vaardigheden die in beroepsonderwijs en -opleiding worden ontwikkeld en zijn essentieel voor het succes van de groene transitie en de circulaire economie. Momenteel zijn twee derde van de meest voorkomende knelpuntberoepen in de EU ambachtelijke beroepen waarvoor doorgaans beroepsonderwijs en -opleiding vereist is⁸. De tekorten op deze gebieden en in andere belangrijke sectoren zoals de landbouw en visserij kunnen zelfs nog toenemen, aangezien het aandeel jonge werknemers (jonger dan dertig) in deze beroepen laag is, waardoor de behoefte aan generatievernieuwing dringender wordt.

In het hoger onderwijs: Tegen 2035 zal ruim de helft van de nieuwe vacatures betrekking hebben op hooggekwalficeerde beroepen. Europa brengt echter niet genoeg hooggekwalficeerd talent voort. Europa moet investeren in en steun verlenen aan het bundelen van middelen in het hoger onderwijs om de toegang tot innovatie, geavanceerde kennis en vaardigheden op hoog niveau te verbeteren, onder meer door middel van gezamenlijke studieprogramma's binnen allianties van instellingen voor hoger onderwijs, zoals allianties van Europese universiteiten.

⁶ Report of PISA 2022 study outlines worsening educational performance and deeper inequality (in het Engels)

⁷ Eures-verslag over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt 2023: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>.

⁸ Behoud van het culturele erfgoed is ook een reden om de toenemende tekorten aan vaardigheden aan te pakken.

Blijven leren voor volwassenen: Bij- en omscholing zijn gedurende het hele leven en de hele loopbaan van mensen belangrijk, maar een op de vijf volwassenen heeft moeite met lezen en schrijven⁹ en minder dan 40 % van de volwassenen neemt deel aan onderwijs of opleiding¹⁰, ver onder het streefcijfer van 60 % voor 2030. Dit percentage ligt nog veel lager voor laaggeschoolde volwassenen (18,4 %). Bijna de helft van de volwassen bevolking beschikt niet over digitale basisvaardigheden, terwijl die voor meer dan 90 % van de banen vereist zijn¹¹. Tijdsbeperkingen, financiële overwegingen, zorgtaken en motivatie zijn enkele van de obstakels die volwassenen ervan weerhouden deel te nemen aan verder leren.

Verschillen tussen de geslachten: Hoewel over het algemeen meer jonge vrouwen dan mannen in het hoger onderwijs afstuderen, zijn er bijna twee keer zoveel mannen als vrouwen die wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) studeren, zowel in het hoger onderwijs als in het beroepsonderwijs en beroepsopleidingen. Dit heeft grote gevolgen voor de gendersegregatie op de arbeidsmarkt en belemmert het innovatiepotentieel van de EU.

Kloof in financiële en ondernemersvaardigheden: Europeanen beschikken niet over de nodige financiële en ondernemersvaardigheden om meer te investeren en succesvolle bedrijven op te starten en te ontwikkelen. Dit zet een behoorlijke rem op het innovatie- en groeipotentieel van de EU.

Wereldwijde concurrentiestrijd om talent: De EU is minder aantrekkelijk voor talent van buiten de EU dan andere OESO-landen zoals Canada, de VS en Australië¹². Bovendien vindt een deel van het toptalent van de EU betere kansen in andere werelddelen om in de academische wereld te starten of op topniveau te presteren.

Urgente tekorten aan vaardigheden en dreigende personeelstekorten in sectoren die een snelle transformatie doormaken en tijdens crises: Europa moet rekening houden met tekorten aan vaardigheden en potentiële personeelstekorten in kritieke sectoren in geval van rampen en crises. Er is onvoldoende inzicht in de personeelsbehoeften, de opleiding van nieuwe segmenten van de beroepsbevolking en de instroom van geschoolde werknemers.

1.2 Verschillen in transformatiesnelheid

De onderwijs- en opleidingsstelsels in Europa lopen achter op de snelle technologische veranderingen en de veranderende vaardigheden die nodig zijn voor het koolstofvrij maken (decarbonisatie) van de economie¹³ en om de afhankelijkheid in strategische sectoren te verminderen.

Het is een groeiende uitdaging voor Europa om te voldoen aan de vraag naar geschoold talent op STEM-gebied, met name in strategische sectoren zoals schone en circulaire technologieën, digitale

⁹ Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?, Survey of Adult Skills 2023, OESO: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

¹⁰ Adult Learning Statistics, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

¹¹ In het verslag over de staat van het digitale decennium 2024 wordt benadrukt dat slechts 55,6 % van de EU-bevolking op zijn minst over digitale basisvaardigheden beschikt (vergeleken met een streefcijfer van 80 %) en in het huidige tempo zal het aantal ICT-specialisten tegen 2030 slechts 12 miljoen bedragen, ruim onder het streefcijfer van 20 miljoen.

¹² Talent attractiveness 2023, OESO: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

¹³ Het industrieel actieplan van de EU voor de automobielsector heeft tot doel de uitdagingen voor innovatie en leiderschap het hoofd te bieden wat betreft toekomstige technologieën, de schone transitie en decarbonisatie en de vaardigheden die nodig zijn om deze te realiseren.

technologieën, de lucht- en ruimtevaart en defensie, waaronder traditionele sectoren die steeds meer gebruikmaken van digitale tools waarvoor STEM-vaardigheden nodig zijn. Wij leiden weliswaar hooggekwalficeerde professionals op, maar niet in voldoende mate om de tekorten weg te werken. Bijna vier op de vijf kleine en middelgrote bedrijven in de EU — met name startende en opschalende bedrijven — hebben moeite personeel te vinden met de benodigde vaardigheden, vooral op het gebied van baanbrekende technologieën zoals AI en kwantumcomputing. Deze tekorten hebben gevolgen voor alle sectoren, waaronder vervoer, levensmiddelen en energie, wat de economische groei beperkt en innovatie belemmert.

Het dalende niveau van de basisvaardigheden onder 15-jarigen houdt nauw verband met het gebrek aan gespecialiseerde leerkrachten in wiskunde en wetenschapsvakken, waaruit blijkt dat het dringend noodzakelijk is leerkrachten en opleiders aan te trekken en hen beter te ondersteunen door middel van bij- en nascholing op deze kritieke gebieden. Naargelang de behoeften en verwachtingen van de jongere generaties veranderen, kan ook een nieuwe visie op onderwijs- en loopbaantrajecten nodig zijn om in te spelen op het veranderende werk- en innovatielandschap.

Even belangrijk is het om mensen — overal in Europa, en van alle generaties — uit te rusten met de vaardigheden die nodig zijn om dringende maatschappelijke uitdagingen aan te pakken, zoals klimaatverandering, druk op de democratische instellingen en bedreigingen voor onze interne veiligheid, waaronder cyberdreigingen en hybride dreigingen. Tegelijkertijd moet ervoor worden gezorgd dat zij de kansen die de groene en de digitale transitie bieden, kunnen benutten.

Uiteindelijk moet Europa beter gebruikmaken van de aanwezige vaardigheden door de grensoverschrijdende erkenning van kwalificaties te verbeteren en buiten het formele onderwijs verworven competenties te erkennen. Veel mensen hebben problemen hun vaardigheden te laten erkennen wanneer zij binnen de EU verhuizen of vanuit een derde land naar de EU komen, wat ertoe leidt dat talent onderbenut blijft.

1.3 Versnipperde governance en informatie over vaardigheden

Het vaardighedenbeleid is nauw verbonden met het onderwijs-, werkgelegenheids-, economisch en financieel beleid en met sociale inclusie. Deze gebieden worden echter vaak aangestuurd door verschillende ministeries of departementen, zowel nationaal als regionaal, elk met hun eigen prioriteiten.

Bovendien is er een veelheid aan belanghebbenden die zich onvoldoende gecoördineerd met vaardigheden bezighouden vanuit uiteenlopende invalshoeken: de onderwijs- en opleidingsstelsels, het bedrijfsleven, de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de sociale partners, het maatschappelijk middenveld.

Deze versnippering staat slim investeren in de weg en maakt het onmogelijk behoorlijk informatie over vaardigheden in te winnen.

Door een gebrek aan consolidatie en het ontbreken van prognoses en van doeltreffende samenwerking tussen verschillende instanties die expertise hebben op het gebied van informatie over vaardigheden, is het moeilijk de toekomstige vraag naar en het aanbod van vaardigheden op elkaar af te stemmen, onder andere om legale migratie te vergemakkelijken.

Hoewel de lidstaten meer doen op het gebied van onderwijs en vaardigheden, zijn de uitdagingen te groot en te dringend om door de lidstaten afzonderlijk het hoofd te worden geboden. Actie op EU-niveau kan de transformatie van vaardigheden en van het onderwijs de impuls geven die Europa nodig heeft om de tekorten aan vaardigheden, de verschillen in snelheid

en de lacunes in de besluitvorming aan te pakken. Het is ook van groot belang om de kandidaat-lidstaten en de potentiële kandidaat-lidstaten nauw te betrekken bij de hervormingen en de initiatieven die deel uitmaken van de vaardigheidsunie, want zij worden met soortgelijke uitdagingen geconfronteerd.

Dit zijn de drie redenen waarom Europa een radicale verandering op het vlak van ambitie en actie nodig heeft. De vaardigheidsunie is een ambitieuze strategie om resultaten te boeken op het gebied van onderwijs en vaardigheden in de EU, met behulp van een nieuw samenwerkingsmodel om met doortastende oplossingen te komen, op basis van een aantal duidelijke doelstellingen (punt 2), kernacties (punt 3), financiële middelen (punt 4) en doeltreffender governance (punt 5).

2. De vaardigheidsunie: doelstellingen

De vaardigheidsunie heeft tot doel ervoor te zorgen dat **iedereen in Europa**, ongeacht waar hij of zij zich bevindt, **in staat wordt gesteld solide vaardigheden op te bouwen en zich een leven lang bij en om te scholen**, zoals is vastgelegd in de Europese pijler van sociale rechten. Het doel is de Europese onderwijs- en opleidingsstelsels te ondersteunen om iedereen, inclusief alle jongeren, ongeacht hun achtergrond en waar zij wonen, gelijke kansen te bieden om toegang te krijgen tot onderwijs, een leven lang leren en hoogwaardige banen, en transitie en crises te doorstaan. Een sterkere onderwijsbasis en sterkere vaardigheden vinden ook hun grondslag in de waarden van de EU, zoals democratie, mensenrechten, solidariteit, sociale inclusie en diversiteit. Dit maakt mensen beter bestand tegen mis- en desinformatie, radicalisering en rekrutering door criminelen en stelt hen in staat bij te dragen aan een groener, eerlijker en samenhangender Europa.

De tweede doelstelling is **bedrijven concurrerend** en veerkrachtig te maken en het voor werkgevers, met name kleine en middelgrote bedrijven, gemakkelijker te maken personeel te vinden met de vaardigheden die zij nodig hebben om duurzame groei en hoogwaardige banen te creëren. Het is ook een oproep aan bedrijven om te investeren in de bij- en omscholing van werknemers van alle generaties, zodat zij kunnen inspelen op de steeds veranderende uitdagingen en kansen. Tegelijkertijd wordt erkend dat bedrijven — met name kleine en middelgrote bedrijven en startende en opschalende bedrijven — de juiste stimulansen en steun nodig hebben om deze investeringen haalbaar te maken.

Tot slot zal de vaardigheidsunie zich inzetten om **vaardigheden en kwalificaties — ongeacht waar zij in Europa zijn verworven — transparant, betrouwbaar en erkend te maken** in de hele eengemaakte markt, zodat mensen hun recht op vrij verkeer kunnen uitoefenen en werkgevers, met name kleine en middelgrote bedrijven, effectief grensoverschrijdend personeel kunnen aanwerven. Het is ook een oproep aan de lidstaten om te werken aan een snelle erkenning van vaardigheden en kwalificaties die buiten de EU zijn verworven.

3. Belangrijkste onderdelen van de vaardigheidsunie

Om de bovengenoemde doelstellingen te verwezenlijken, zal de vaardigheidsunie:

- **Vaardigheden opbouwen voor hoogwaardige banen en een goede levenskwaliteit** door middel van een sterke onderwijsbasis, met een inclusieve benadering van een leven lang leren.
- Flexibele werknemers **bij- en omscholen** zodat zij goed met de digitale en schone transitie kunnen omgaan, met name werknemers met lagere en middelhoge vaardigheden.

- **Vaardigheden vrij laten circuleren** dankzij het vrije verkeer van personen in de hele EU en zo het potentieel van de eengemaakte markt volledig benutten.
- Talent **aantrekken, ontwikkelen en behouden**.



De vaardigheidsunie zal voortbouwen op eerdere acties in het kader van de **Europese Onderwijsruimte**¹⁴, de **Europese vaardighedenagenda**¹⁵ en de **Europese Onderzoeksruimte**. Op basis hiervan zal de Commissie samenwerken met actoren op het gebied van onderwijs en opleiding, werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, sociale partners en andere belanghebbenden om governance op het gebied van onderwijs en vaardigheden in de vaardigheidsunie te integreren. De Commissie erkent ten volle de primaire rol van de lidstaten op dit gebied, zoals vastgelegd in de artikelen 165 en 166 VWEU, en zal bij de uitvoering van deze maatregelen binnen haar bevoegdheden handelen.

A. Vaardigheden voor het leven opbouwen door middel van een sterke onderwijsbasis

De sterke daling van de **basisvaardigheden** onder jongeren — waaronder hun digitale vaardigheden — is een tikkende tijdbom voor onze onderwijsstelsels en voor het

¹⁴ Resolutie betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding voor de periode 2021-2030. [PB C 497 van 10.12.2021](#).

¹⁵ Europese vaardighedenagenda: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en?prefLang=nl.

concurrentievermogen van Europa. De PISA-enquête van 2022 laat verontrustende trends zien: 30 % van de 15-jarigen in de EU beschikt niet over minimale vaardigheden op het gebied van wiskunde, terwijl ongeveer 25 % moeite heeft met lezen en wetenschapsvakken¹⁶. Ongeveer 43 % van de leerlingen in het tweede jaar van de middelbare school ontbreekt het aan digitale geletterdheid, wat bevestigt dat de dalende trend doorzet¹⁷.

Hoewel de EU gemiddeld op schema ligt om de EU-doelstelling voor 2030 om het aantal voortijdige schoolverlaters terug te dringen tot minder dan 9 % te halen, lopen jongens, jongeren met een handicap en lerenden met een migratieachtergrond een groter risico om de school voortijdig te verlaten. Daarnaast is de EU nu verder verwijderd dan tien jaar geleden van haar streefdoel om het aandeel ondermaats presterende leerlingen in de EU tegen 2030 onder 15 % te brengen. **Sociaal-economische achtergrond** blijft een sterke voorspeller van onderwijsresultaten, waarbij kansarme lerenden 6,1 keer zoveel risico lopen ernstig ondermaats te presteren op het gebied van basisvaardigheden als hun leeftijdsgenoten met een meer bevoorrechte achtergrond¹⁸. Er zijn **verschillen tussen jongens en meisjes**: meisjes presteren in alle EU-landen het best in leesvaardigheid, en jongens presteren iets vaker onder de maat in de wetenschapsvakken. In **plattlandsgebieden** zijn bepaalde lacunes te zien in vergelijking met stedelijke gebieden, met name op het gebied van lezen¹⁹ en digitale vaardigheden²⁰. Het percentage jongeren op het platteland met een hogeronderwijsdiploma is kleiner dan in stedelijke gebieden²¹.

Hierdoor dreigt de EU verder achterop te raken in de wereldwijde technologische wedloop, waar de behoeften op het gebied van artificiële intelligentie (AI), automatisering en cyberbeveiliging veranderingen met zich meebrengen voor de industrie en de samenleving. In defensie, de lucht- en ruimtevaart en fusietechnologieën zijn geavanceerde STEM-vaardigheden essentieel om minder afhankelijk te worden van leveranciers buiten de EU en vermogens van de volgende generatie te ontwikkelen. Tussen 2015 en 2022 was er echter een algemene daling (- 7 %) van het aantal gepromoveerden in STEM-gebieden: bij natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek daalde het aantal met - 13,1 % en bij informatie en communicatietechnologie (ICT) met - 25,5 %; een toename was alleen te zien bij engineering, de industrie en de bouw (+ 9,4 %).

Daarnaast wordt creatief denken bevorderd door middel van STEAM-benaderingen, waarin wetenschap, technologie, engineering, kunst en wiskunde worden geïntegreerd door barrières tussen de vakgebieden weg te nemen. Deze combinatie van vaardigheden is zeer gewild bij werkgevers²². Het ondersteunt ook de digitale en financiële geletterdheid door leerlingen de vaardigheden bij te brengen die nodig zijn om inzicht te krijgen in de werking van de digitale en financiële systemen.

Tegelijkertijd moet dringend iets worden gedaan aan **verschillen tussen mannen en vrouwen**, aangezien vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in veel STEM-gebieden, onder meer

¹⁶ [The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results](#) (in het Engels).

¹⁷ [International Computer and Information Literacy Study \(ICILS\) in Europe, 2023](#).

¹⁸ [Onderwijs- en opleidingsmonitor 2024](#).

¹⁹ Voor meer informatie over schoolonderwijs in plattlandsgebieden, zie het verslag "Delivering quality education in rural communities", OESO (2021).

²⁰ Dit is de afgelopen jaren weliswaar verbeterd, maar er is nog steeds een verschil van 15 % (COM/2024/450 final).

²¹ Eurostat (2022).

²² Economisch Wereldforum, The Future of Jobs report 2023: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

in engineering en computerwetenschappen. Mannen zijn daarentegen ondervertegenwoordigd in sectoren als gezondheid, welzijn en in het beroep van leerkracht.

Het is cruciaal om het **beroep van leerkracht** aantrekkelijker te maken voor mannen en vrouwen, het tekort aan leerkrachten, met name in STEM, aan te pakken en talent te behouden. Ook moet ervoor worden gezorgd dat leerkrachten beter toegerust zijn om met ondermaatse prestaties en technologische veranderingen om te gaan. Zo is slechts 40 % van de leerkrachten bereid digitale technologieën te gebruiken bij het lesgeven. Hoewel 68 % van de tieners al gebruikmaakt van AI, beschikken onderwijssystemen niet over de nodige kaders om AI doeltreffend in het leren te integreren²³.

Het opbouwen van vaardigheden voor het leven, waaronder omgaan met media, digitale geletterdheid, kritisch denken of de basisbeginselen van cyberveiligheid, is essentieel voor de algehele **paraatheid** van Europa voor crises en voor de democratische veerkracht van Europa. In dit verband hebben lerenden ook behoefte aan sterke basis- en geavanceerde vaardigheden, met name op het gebied van STEM, maar ook op het gebied van burgerschapsvorming en -competenties. De risicoparaatheid in de onderwijs- en opleidingsstelsels moet worden verbeterd om ervoor te zorgen dat de EU en haar lidstaten onder alle omstandigheden kunnen blijven functioneren en dat belangrijke maatschappelijke functies vervuld blijven worden.

Niet-formeel en informeel leren, jeugdwerk, culturele initiatieven, deelname aan sport en vrijwilligerswerk kunnen mensen ook waardevolle kansen bieden om kennis, vaardigheden, attitudes en gedrag te verwerven om zich te ontwikkelen tot actieve burgers.

Belangrijkste doelstellingen op EU-, nationaal, regionaal en lokaal niveau

★ Een solide basis in onderwijs en opleiding ontwikkelen

- De steun voor basisgeletterdheid, wiskunde, wetenschapsvakken, digitale vaardigheden en burgerschapsvorming opvoeren met behulp van een **actieplan voor basisvaardigheden**. De Commissie zal dor middel van een proefproject met een **steunregeling voor basisvaardigheden** samen met geïnteresseerde lidstaten werken aan een kader van doeltreffende interventie maatregelen, met financiële steun van de EU, voor kinderen en jongeren die moeite hebben om basisvaardigheden te verwerven. Een **Europese prijs voor Europese innovatieve scholen** is een erkenning voor scholen die zeer innovatief zijn in het aanpassen van hun leerplan om leerlingen STEM en burgerschapsvaardigheden bij te brengen, onder andere door samen te werken met bedrijven en lokale overheden. De Commissie stelt voor de bestaande doelstelling voor basisvaardigheden als volgt aan te vullen: **Tegen 2030**
 - **moet het percentage leerlingen dat ondermaats presteert in lezen en schrijven, wiskunde, wetenschapsvakken en digitale vaardigheden onder 15 % liggen en moet minstens 15 % van de leerlingen hierin uitmuntend presteren;**
- Op basis van een evaluatie van het actieplan voor digitaal onderwijs zal de Commissie een **routekaart voor de toekomst van digitaal onderwijs en digitale vaardigheden 2030** presenteren om gelijke toegang tot digitaal onderwijs voor iedereen te bevorderen. Een robuust EU-ecosysteem voor digitaal onderwijs zal klaar zijn voor de toekomst en zal langetermijnpartnerschappen aangaan met in de EU gevestigde Educatieve technologie en onafhankelijk ontwikkelde Europese oplossingen. Een initiatief voor **AI in onderwijs en**

²³ [Vodafone Foundation 2025 \(AI In European Schools\)](#) (in het Engels).

opleiding zal een kader voor AI-geletterdheid vaststellen en de integratie van AI in het onderwijs- en opleidingsaanbod ondersteunen, waarbij wordt tegemoetgekomen aan de behoefte aan onlineveiligheid en digitaal welzijn, des- en misinformatie worden bestreden en innovatie in het onderwijs wordt bevorderd. Het digitalecompetentiekader zal uiterlijk eind 2025 worden geactualiseerd om rekening te houden met nieuwe opkomende technologieën, waaronder AI.

- Ondersteuning via een **strategisch plan voor STEM-onderwijs** om de trend van dalende schoolprestaties op het gebied van STEM-vaardigheden om te buigen en STEM-trajecten en -loopbanen aantrekkelijker te maken. Het aantrekken van meer meisjes en vrouwen in STEM-studies, waaronder digitale studies en loopbanen, is een centrale doelstelling van dit plan. Daarnaast stelt de Commissie strategische streefcijfers voor de inschrijvingen in STEM-richtingen voor: **Tegen 2030**
 - **moet het percentage leerlingen dat initieel beroepsonderwijs of initiële beroepsopleiding op middelhoog niveau in een STEM-richting volgt, minstens 45 % bedragen²⁴, waarbij minstens een op de vier leerlingen van het vrouwelijk geslacht is²⁵;**
 - **moet het percentage studenten dat een STEM-opleiding volgt in het hoger onderwijs minstens 32 % bedragen²⁶, waarbij minstens twee op de vijf studenten van het vrouwelijk geslacht zijn²⁷;**
 - **moet het aandeel studenten dat een doctoraatprogramma op ICT-gebied volgt minstens 5 % bedragen²⁸, waarbij minstens een op de drie studenten van het vrouwelijk geslacht is.**
- De aantrekkelijkheid van een **loopbaan als leerkracht of een academische loopbaan** vergroten door middel van:
 - een **EU-agenda voor leerkrachten en opleiders**, om de lidstaten te helpen personeelstekorten in het onderwijs aan te pakken en te zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden en loopbaanvooruitzichten voor leerkrachten.
 - een **Europees competentiekader voor academisch personeel** in het hoger onderwijs, als aanvulling op het bestaande Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp). Om de pedagogische rollen in de academische wereld weer een hoger aanzien te geven, is meer erkenning nodig voor innovatief onderwijs, de ontwikkeling van mogelijkheden voor een leven lang leren en opleiding door middel van microcredentials, het creëren van transnationale onderwijsmogelijkheden of het opbouwen van samenwerkingsverbanden met werkgevers²⁹.

²⁴ In 2022 volgde 36,2 % van de studenten initieel beroepsonderwijs of initiële beroepsopleiding op middelhoog niveau in een STEM-richting (meest recente beschikbare gegevens). Het doel voor de EU voor 2030 is dat dit gemiddeld met ongeveer 1,1 procentpunt per jaar toeneemt.

²⁵ Het aandeel vrouwen dat initieel beroepsonderwijs of initiële beroepsopleiding op middelhoog niveau in een STEM-richting volgt (van het totale aantal STEM-inschrijvingen) was in 2022 16,1 % (meest recente beschikbare gegevens). Het doel voor de EU voor 2030 is dat dit gemiddeld met ongeveer 1,1 procentpunt per jaar toeneemt.

²⁶ Het aandeel studenten dat een STEM-opleiding in het hoger onderwijs volgde was in 2022 27,1 % (meest recente beschikbare gegevens). Het doel voor de EU voor 2030 is dat dit gemiddeld met ongeveer 0,6 procentpunt per jaar toeneemt.

²⁷ Het aandeel vrouwen dat een STEM-opleiding in het hoger onderwijs volgt (van het totale aantal STEM-inschrijvingen) was in 2022 31,8 % (meest recente beschikbare gegevens). Het doel voor de EU voor 2030 is dat dit gemiddeld met ongeveer 1 procentpunt per jaar toeneemt.

²⁸ Dit was in 2022 3,7 %.

²⁹ [Aanbeveling van de Raad van 25 november 2024 over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs.](#)

★ **Een aantrekkelijk en innovatief stelsel voor beroepsonderwijs en -opleiding ontwikkelen**

Beroepsonderwijs en -opleiding aantrekkelijker, excellenter en inclusiever maken met de Europese strategie voor beroepsonderwijs en -opleiding. De strategie zal gericht zijn op de rol van beroepsonderwijs en -opleiding bij het ondersteunen van het concurrentievermogen en innovatievermogen van de EU, de economische, territoriale en sociale cohesie en generatievernieuwing door tekorten aan en discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden aan te pakken, de aantrekkelijkheid, kwaliteit en relevantie voor de arbeidsmarkt van beroepsonderwijs en -opleiding te vergroten en mobiliteit en internationalisering te ondersteunen. De strategie zal ook op sekse gebaseerde en andere stereotypen bij het maken van studiekeuzen bestrijden en voortbouwen op de voordelen en arbeidsmarkresultaten van beroepsonderwijs en -opleiding, zodat dit een even gewaardeerd leertraject wordt als het hoger onderwijs, ook voor vrouwen.

★ **Een inclusief en toekomstgericht hogeronderwijsstelsel tot stand brengen**

- Een initiatief presenteren om **het hoger onderwijs toegankelijker te maken** voor een breder scala van lerenden en leeftijdsgroepen — om tegemoet te komen aan de toenemende vraag naar afgestudeerden in het hoger onderwijs op de arbeidsmarkt, een trend die in de toekomst naar verwachting sterk zal toenemen — en ondersteunende diensten voor studentenwelzijn te bevorderen met gerichte steun om hen te helpen te slagen. Het zal instellingen voor hoger onderwijs en hun personeel ondersteunen bij de uitvoering van de beginselen en richtsnoeren en van de indicatoren voor bredere toegang en de sociale dimensie van het hoger onderwijs, die in 2024 als onderdeel van het Bolognaproces zijn vastgesteld.
- **Onderwijs in ondernemerschap** op alle niveaus stimuleren, met meer specifieke modules — ook grensoverschrijdend — aan universiteiten, in samenwerking met hun innovatieve ecosysteem. Dit helpt studenten de vaardigheden en mentaliteit te ontwikkelen die nodig zijn om een bedrijf op te starten en banen te scheppen.

Belangrijkste doelstellingen

Actieplan voor basisvaardigheden [eerste kwartaal 2025]

Steunregeling voor basisvaardigheden (proefproject) [2026]

Routekaart voor de toekomst van digitaal onderwijs en digitale vaardigheden 2030 [vierde kwartaal 2025]

Initiatief AI in het onderwijs [2026]

Factsheet over het strategisch plan voor STEM-onderwijs [eerste kwartaal 2025]

EU-agenda voor leerkrachten en opleiders [2026]

Europees competentiekader voor academisch personeel [2026]

Europese strategie voor beroepsonderwijs en beroepsopleiding [2026]

Betere toegankelijkheid van het hoger onderwijs [2027]

Strategie voor rechtvaardigheid tussen de generaties [eerste kwartaal 2026]

B. Bij- en omscholing om toekomstgerichte vaardigheden te waarborgen

Het tempo en de omvang van de lopende transformaties zijn ongekend. Vaardigheden zijn altijd een van de concurrentievoordelen van Europa geweest. Zorgen voor de juiste instrumenten voor bij- en omscholing — responsief en doeltreffend — zal Europese bedrijven en werkgevers helpen om concurrerend te zijn, de overstap naar een nieuwe baan te vergemakkelijken en ervoor te zorgen dat niemand aan zijn lot wordt overgelaten.

Bij- en omscholing zijn een gedeelde verantwoordelijkheid. Overheden op EU-, nationaal, regionaal en lokaal niveau spelen er een rol in, maar dat geldt ook voor bedrijven, sociale partners, aanbieders van onderwijs en opleiding, maatschappelijke organisaties, lokale gemeenschappen en individuen.

Uit de prognoses voor de arbeidsmarkt blijkt dat dringend maatregelen moeten worden genomen om te voorzien in de vaardigheden die Europa nodig heeft. De Commissie heeft al 42 beroepen vastgesteld waarin in de hele EU personeelstekorten zijn. De grootste tekorten doen zich voor in de bouw, het vervoer, bepaalde beroepen in de gezondheidszorg, zoals verpleegkundigen en gespecialiseerde artsen, en zorgverleners³⁰. Deze zullen waarschijnlijk nog toenemen met AI, robotica, datagestuurde processen en de industrieën die nodig zijn voor een schone transitie³¹.

De deelname aan volwassenenonderwijs blijft ontoereikend: slechts 39,5 % van de volwassenen volgt jaarlijks een opleiding³², ver onder het kerndoel van de EU, namelijk 60 % in 2030. De deelname onder laaggeschoolde volwassenen, die het meest behoefte hebben aan opleiding, ligt nog lager. De deelname ligt gemiddeld ook lager in minder ontwikkelde regio's en in overgangsregio's. Vrouwen en kwetsbare groepen zoals mensen met een handicap worden geconfronteerd met extra belemmeringen die hun deelname aan opleidingen in de weg staan. In dit verband zal de routekaart voor vrouwenrechten gelijke kansen en de toegang tot bij- en omscholing bevorderen.

We moeten meer kansen bieden aan ouderen die bereid zijn een bijdrage te blijven leveren aan de arbeidsmarkt. Bovendien moeten beleidsinitiatieven die meerdere generaties ten goede komen, worden ondersteund. Multigenerationele werkplekken voorzien in uiteenlopende behoeften, investeren in wederzijdse kennis en overdracht van vaardigheden tussen jongeren en ouderen en zijn uiteindelijk gunstig voor de gehele samenleving.

Een groot deel van de bijscholing bestaat uit opleidingen op de werkplek die door de werkgever worden aangeboden. In 2020 voorzag 67,4 % van de bedrijven in opleidingen, maar de deelname varieert aanzienlijk per sector, per industrie en per land. De openbare diensten voor arbeidsvoorziening voorzien onvoldoende in de opleidingsbehoeften van volwassenen die worden omgeschoold om in een ander beroep of andere sector te werken.

³⁰Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool, COM(2023) 716.

³¹ Het aantal werknemers in de energiesector moet tegen 2030 met 50 % toenemen om hernieuwbare energie en net-energie-efficiëntietechnologieën te kunnen inzetten.

³² VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union, Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/nl/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

Gebrek aan motivatie is een belangrijk obstakel voor het volgen van opleidingen bij laaggeschoolde volwassenen³³. Negatieve ervaringen met leren op school kunnen een litteken achterlaten. Er zijn alternatieve benaderingen nodig, waarbij een bredere groep actoren wordt betrokken om volwassenen te stimuleren deel te nemen aan leeractiviteiten in een vertrouwde of nieuwe omgeving.

De **sociale dialoog** op alle niveaus — Europees, nationaal en lokaal — is cruciaal om de ontwikkeling van vaardigheden vorm te geven door middel van collectieve onderhandelingen, het beheer van opleidings- en ontwikkelingsfondsen, begeleidingsdiensten en een goede afstemming tussen banen en vaardigheden. Dit zal verder worden bevorderd.

Belangrijkste doelstellingen op het niveau van de overheidssector op EU-, nationaal of regionaal niveau

★ Bij- en omscholing van volwassenen

- **De uitvoering van individuele leerrekeningen blijven ondersteunen**³⁴ om alle mensen, ongeacht hun arbeidsstatus, de kans te geven zich bij en om te scholen. Individuele leerrekeningen kunnen mensen die door de transities worden getroffen, helpen de vaardigheden te verwerven die nodig zijn om een nieuwe baan te vinden. Veel lidstaten voeren proefprojecten met dergelijke regelingen uit, maar de komende jaren zullen verdere uitrol en consolidatie nodig zijn.
- **Het gebruik van microcredentials als flexibele leeroplossingen uitbreiden** volgens de Europese aanpak³⁵, om ervoor te zorgen dat deze in alle sectoren en landen betrouwbaar, begrijpelijk, digitaal en vergelijkbaar zijn. Dit vereist een actieve betrokkenheid van alle soorten aanbieders van microcredentials, met name particuliere aanbieders van opleidingen, naast onderwijs- en opleidingsinstellingen. Waar van toepassing moeten microcredentials worden gekoppeld aan nationale kwalificatiekaders en het Europese kwalificatiekader. Richtsnoeren voor kwaliteitsborgingsinstrumenten zullen het vertrouwen in microcredentials vergroten en zorgen dat zij vaker worden gebruikt in aanwervingsprocedures. Het doel is ook het aantal gezamenlijke microcredentials dat wordt afgegeven door kenniscentra voor beroepsopleiding, allianties van Europese universiteiten en EU-academies voor vaardigheden te verhogen en hun zakelijke gebruik bij aanwerving en loopbaanbevordering te vergroten, met bijzondere aandacht voor strategische sectoren.
- **Peer-learningactiviteiten voor de lidstaten op het gebied van innovatieve werkgroepruimten ondersteunen** om volwassenen met lage basisvaardigheden zich betrokken te laten voelen en te motiveren om zich bij te scholen doordat zij in een omgeving kunnen werken waar zij zich meer op hun gemak voelen. De lidstaten aanmoedigen om samen te werken met de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de sociale diensten om volwassenen te ondersteunen bij het verbeteren van hun basisvaardigheden en hen waar nodig aan werk te helpen. Hierbij kunnen intergenerationele benaderingen worden getest.
- Een proefproject voor **een vaardigheidengarantie ontwikkelen en opzetten** om ervoor te zorgen dat werknemers die werkzaam zijn in sectoren die herstructurering ondergaan of

³³ Een gebrek aan motivatie bij volwassenen was een terugkerend probleem dat door alle lidstaten tijdens het Europees Jaar van de Vaardigheden werd vastgesteld.

³⁴ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen (2022/C 243/03).

³⁵ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (2022/C 243/02).

werkløos dreigen te worden, de mogelijkheid hebben hun loopbaan verder te ontwikkelen in andere sectoren en/of bedrijven. Door hun bij- en omscholing volgens de desbetreffende nationale, regionale en/of sectorale transitiestrategieën te bevorderen, zal de vaardighedengarantie hun arbeidskansen en baan zekerheid vergroten.

- Bij de herziening van de algemene groepsvrijstellingsverordening³⁶ beoordelen **of de staatssteunregels die van toepassing zijn op opleiding** moeten worden geactualiseerd om de industrie, met inbegrip van de sociale economie, betere stimulansen te bieden om te investeren in de bij- en omscholing van werknemers, met het oog op een rechtvaardige transitie.

★ **Het aantrekken van publiek-private partnerschappen aantrekken en het bevorderen van samenwerking in strategische sectoren**

- **Het pact voor vaardigheden versterken en stroomlijnen**, strategische sectoren ondersteunen bij de bij- en omscholing van hun werknemers, onder meer met de grootschalige partnerschappen volgens het kompas voor concurrentievermogen, de Clean Industrial Deal en de toekomstige strategie voor een paraatheidsunie. Versterking van de grootschalige partnerschappen zal de ontwikkeling van sectorspecifieke oplossingen stimuleren³⁷. Het versterkte pact zal de versnippering van initiatieven aanpakken en de verbanden daartussen verbeteren, zoals de EU-academies voor vaardigheden, de Europese Alliantie voor leerlingplaatsen, de kenniscentra voor beroepsopleiding en de allianties van Europese universiteiten. Er zullen verbeteringen worden aangebracht in sectoroverschrijdende synergieën tussen de leden van het pact, het delen van kennis en middelen in de hele waardeketen (bv. informatie over vaardigheden, beroepsprofielen, leerplannen en opleidingsmodules). De leden van het pact hebben toegezegd dat zij tegen 2030 25 miljoen werknemers zullen bijscholen. De Commissie roept de leden van het pact op hun toezeggingen ten minste te verdubbelen.
- **Gerichte EU-academies voor vaardigheden evalueren en uitvoeren**. Er zal een evaluatie worden uitgevoerd van de bestaande academies, waaronder academies voor nettonultechnologie, om de succesfactoren te inventariseren. Aan de hand van deze analyse zal een specifiek aantal academies worden uitgerold op basis van de succesvolste modellen, om de vaardigheden te bieden die de industrie nodig heeft voor de groene en digitale transitie en de Clean Industrial Deal. Deze moeten gericht zijn op strategische sectoren zoals defensie, de automobielsector, de circulaire economie, windenergie, netten, levensmiddelen, digitale gebieden zoals AI, kwantum, virtuele werelden en halfgeleiders. De Commissie zal in juni 2025 het netwerk tussen de industrie en de academische wereld van de academie voor cyberbeveiligingsvaardigheden lanceren en cybercampussen voor cyberbeveiligingsvaardigheden in verschillende lidstaten en regio's promoten. Het Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT) zal, in samenwerking met bedrijven, tegen 2028 één miljoen lerenden uitrusten met de vaardigheden waaraan behoefte is in strategische

³⁶Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard, als gewijzigd, geconsolideerde tekst <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

³⁷Er zijn grootschalige partnerschappen in de volgende sectoren: lucht- en ruimtevaart en defensie, agrovoeding, bouwnijverheid, de creatieve en culturele sector, de digitale sector, energie-intensieve sectoren, gezondheid, elektronica, mobiliteit/vervoer/automobielsector, buurt- en sociale economie, hernieuwbare energie, detailhandel, textiel en toeristische ecosystemen.

sectoren, waarbij speciaal gelet zal worden op een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen.

- Proefprojecten, onder meer via Erasmus+, het programma Digitaal Europa en het EIT, om **transnationale partnerschappen tussen universiteiten en bedrijven** op te zetten om mensen op te leiden voor sectoren met ernstige tekorten aan vaardigheden. Dergelijke partnerschappen kunnen bijvoorbeeld specifieke gezamenlijke programma's ondersteunen of gezamenlijk microcredentials ontwikkelen, en ondernemerschap en mentorschap voor startende en opschalende bedrijven ondersteunen. De EU-strategie voor start-ups en scale-ups zal aanvullende maatregelen bevatten om startende en opschalende bedrijven te helpen het talent te behouden en aan te trekken dat zij nodig hebben om in de EU te starten en te groeien.
- De **Europese Alliantie voor leerlingplaatsen** uitbreiden tot 700 toezeggingen tegen 2030, ook bedoeld voor mensen die zich buiten de arbeidsmarkt bevinden en voor de bij- en omscholing van volwassenen.

Belangrijkste doelstellingen

Proefproject voor een vaardigheidengarantie voor werknemers [2025]

Uitrol van gerichte EU-academies voor vaardigheden, na een evaluatie van de bestaande academies [2026]

Proefproject voor transnationale partnerschappen tussen universiteiten en bedrijven voor sectoren met ernstige tekorten aan vaardigheden [2026]

C. Vaardigheden vrij laten circuleren en verdelen om het volledige potentieel van de eengemaakte markt te benutten

De eengemaakte markt biedt een uniek kader om — dankzij het vrije verkeer van personen — personen mét hun vaardigheden te laten circuleren. De EU heeft wetgeving ontwikkeld voor het vrije verkeer van gereguleerde beroepen alsmede een aantal transparantie- en arbeidsmarktinstrumenten zoals het Europees kwalificatiekader (EKK), Europass, ESCO³⁸ en Eures³⁹. Daarnaast is in het kader van het Bolognaproces het Europees systeem voor het overdragen en verzamelen van studiepunten ontwikkeld voor het postsecundair onderwijs.

Er blijven echter obstakels bestaan voor de naadloze overdraagbaarheid en erkenning van vaardigheden en kwalificaties. Door de validering van vaardigheden en de erkenning van kwalificaties te vergemakkelijken en de transnationale samenwerking te versterken, zal de vaardigheidsunie bijdragen tot een evenwichtige grensoverschrijdende mobiliteit en het vrije verkeer van kennis en vaardigheden. Hierdoor zullen de vaardigheden van de personen en de banen die zij krijgen wanneer zij binnen de EU verhuizen, beter op elkaar worden afgestemd, waardoor braindrain en bevolkingsafname in regio's die daarvoor gevoelig zijn, worden tegengegaan.

Door met de lidstaten samen te werken aan een door alle lidstaten erkend Europees diploma, zal de vaardigheidsunie onderwijs en opleiding van de hoogste kwaliteit aanbieden, waarbij de

³⁸ Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen.

³⁹ Europees netwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening.

middelen worden gebundeld door middel van transnationale en transdisciplinaire samenwerking, met steun van Erasmus+.

Belangrijkste doelstellingen op EU-, nationaal, regionaal en lokaal niveau

★ Bevordering van de overdraagbaarheid van vaardigheden en kwalificaties

- Een **initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden** ontwikkelen om werknemers en bedrijven meer mogelijkheden te bieden om het potentieel van de eengemaakte markt ten volle te benutten. Ten eerste nagaan of er behoefte is aan een mogelijk **wetgevingsvoorstel** om belemmeringen voor de mobiliteit van werknemers, ook in niet-gereguleerde beroepen, aan te pakken. Dit zou kunnen voortbouwen op bestaande transparantie-instrumenten die gericht zijn op begrip, vergelijkbaarheid, betrouwbaarheid en aanvaarding van vaardigheden en kwalificaties in alle lidstaten. Het zou ook gemeenschappelijke Europese formaten voor interoperabele digitale credentials kunnen bevorderen om het begrip en de aanvaarding van vaardigheden en kwalificaties mogelijk te maken. Ten tweede zal de Commissie, voortbouwend op het uitvoeringsverslag van de richtlijn beroepskwalificaties, maatregelen overwegen om de erkenningsprocedures voor gereguleerde beroepen verder te vergemakkelijken, uit te breiden en te moderniseren, met name door gebruik te maken van digitale tools. Ten derde zal worden nagegaan of er gemeenschappelijke regels moeten worden voorgesteld om de procedures voor de erkenning en validering van kwalificaties en vaardigheden van onderdanen van derde landen eenvoudiger te maken.
- Een **gemeenschappelijk Europees kader ontwikkelen voor de automatische erkenning van studiekwalificaties en leerperioden in het buitenland** op school, in beroepsonderwijs en -opleiding en in het hoger onderwijs. De mogelijkheid onderzoeken van **toetreding van de EU tot het Verdrag inzake de erkenning van kwalificaties betreffende hoger onderwijs in de Europese regio** (het “Erkenningsverdrag van Lissabon”)⁴⁰. Dit moet de onzekerheid van mobiele lerenden over de erkenning van hun kwalificaties en leerresultaten verminderen en lange administratieve procedures met een onvoorspelbare uitkomst voorkomen. Het creëert een gelijk speelveld voor alle lerenden, onafhankelijk van hun onderwijs- en opleidingssector en van hun land van herkomst.

★ Toekomstgerichte Europese kwalificaties

- De **ontwikkeling van innovatieve gezamenlijke Europese studieprogramma's vergemakkelijken**, met inbegrip van **disciplines voor strategische sectoren** en belangrijke technologische domeinen zoals AI, kwantum, halfgeleiders, data of cyberbeveiliging, mogelijk met **een Europees diploma/label voor een Europees diploma**⁴¹ gebaseerd op gezamenlijk afgesproken criteria. Dit initiatief zal toekomstgerichte vaardigheden bevorderen en expertise en kennis van instellingen voor hoger onderwijs uit de hele EU bundelen, wat meer oplevert dan een instelling op zichzelf zou kunnen.
- De **mobiliteit van lerenden en werknemers in beroepsonderwijs en -opleiding vergemakkelijken** door te beginnen met de ontwikkeling van een mogelijk **Europees diploma/Europees label voor een diploma beroepsonderwijs en -opleiding**. Het diploma kan betrekking hebben op initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleiding op hoger

⁴⁰ [CETS 165 — Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region.](#)

⁴¹ [Mededeling van de Commissie over een blauwdruk voor een Europees diploma](#) (in het Engels).

secundair en postsecundair niveau. Met steun van Erasmus+ zal een proefproject de lidstaten en aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding aanmoedigen om in 2025-2026 een dergelijk Europees diploma/Europees label voor een diploma beroepsonderwijs en -opleiding te testen.

★ **Nauwere transnationale samenwerking om toekomstgerichte vaardigheden en competenties te leveren**

- Een passende **Europese juridische status** onderzoeken voor **allianties van instellingen voor hoger onderwijs**; alsmede een **investeringstraject voor allianties van Europese universiteiten** om te zorgen voor duurzame samenwerking en financiering, middelen te bundelen en partnerschappen met bedrijven en onderzoeksafdelingen binnen hun innovatie-ecosysteem te versterken.
- Versterken van de transnationale samenwerking in het kader van **kenniscentra voor beroepsopleiding** en bijdragen aan nationale hervormingen van beroepsonderwijs en -opleiding door middel van publiek-private partnerschappen. De oprichting van kenniscentra voor beroepsopleiding in 2026-2029 blijven ondersteunen op basis van een evaluatie.
- Een proefproject met **Europese schoolallianties** in 2026 om de mobiliteit van leerlingen en leerkrachten, de grensoverschrijdende samenwerking tussen scholen en onderwijsinstanties en de innovatie te stimuleren. De allianties zullen als proeftuinen dienen voor innovatieve onderwijsmethoden, leerplannen en competentiekaders, met name voor basisvaardigheden. De allianties zullen de deelnemende scholen helpen lerende organisaties te worden om doeltreffend onderwijs in basisvaardigheden te geven, onder meer in samenwerking met de lokale overheden.

★ **Bevordering van de mobiliteit voor alle lerenden**

- **Erasmus+** versterken om het inclusiever en toegankelijker te maken voor iedereen, met bijzondere aandacht voor kansarme lerenden, ook in beroepsonderwijs en -opleiding. Een groter bereik zal meer ruimte bieden voor de ontwikkeling van vaardigheden en zo een grotere bijdrage leveren aan de opbouw van een veerkrachtig, concurrerend en samenhangend Europa.

Belangrijkste doelstellingen

Initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden [2026]

Gemeenschappelijk Europees kader voor de automatische erkenning van studiekwalificaties en leerperioden in het buitenland op school, in beroepsonderwijs en -opleiding en in het hoger onderwijs [2027]

Lancering van innovatieve gezamenlijke Europese studieprogramma's met een Europees diploma/label voor een Europees diploma [2026]

Een juridische status voor allianties van Europese universiteiten [2027]

Proefproject met een Europees diploma beroepsonderwijs en -opleiding [2025-2026]

Proefproject met Europese schoolallianties [2026]

D. Vaardigheden uit derde landen aantrekken en behouden om tekorten aan vaardigheden aan te pakken en toptalent in Europa te ontwikkelen

De Europese bevolking in de werkende leeftijd zal tot 2050 naar verwachting elk jaar met één miljoen volwassenen krimpen. Er moet actie worden ondernomen om de arbeidsmarktparticipatie van zoveel mogelijk mensen in de werkende leeftijd aan te moedigen, hardnekkige belemmeringen weg te nemen en kansarme groepen te bereiken. Toch zal gezien de bevolkingsafname zelfs dan de EU-bevolking niet volstaan om de personeelstekorten op te lossen en het innovatiepotentieel van de EU te optimaliseren. De geleidelijke integratie van de kandidaat-lidstaten in delen van de eengemaakte markt zal de positie van de EU-economie in de felle mondiale concurrentiestrijd van vandaag versterken. Strategische steun voor onderwijs en opleiding in partnerlanden in het kader van de Global Gateway-strategie heeft een transformerend effect en biedt mogelijkheden om duurzaamheid te stimuleren, en draagt tegelijkertijd bij tot het versterken van het concurrentievermogen van Europese bedrijven, met name in de landen waarin geïnvesteerd wordt.

In aanvulling op de maatregelen om de beroepsbevolking van de EU aan het werk te helpen en bij te scholen, moet de EU een magneet voor talent uit de hele wereld worden, en dat talent ook weten te behouden. Om zijn positie op het gebied van onderwijs, onderzoek en innovatie te behouden en te versterken, moet Europa aantrekkelijker worden voor toponderzoekers, academici en studenten wereldwijd, en specialisten op strategische vakgebieden — bijvoorbeeld de volgende golf van grensverleggende technologieën. Het vermogen van de EU om op wereldschaal te concurreren hangt niet alleen af van het behoud van eigen talent, maar ook van het actief aantrekken van talent van buiten Europa. Door onderwijs- en onderzoeksinfrastructuur op topniveau, competitieve loopbaanvooruitzichten en een gunstig regelgevings- en financieringsklimaat aan te bieden, kan de EU een aantrekkelijke bestemming voor de slimste mensen worden. De subsidies voor grensverleggend onderzoek van de Europese Onderzoeksraad kunnen een belangrijke rol spelen om briljante onderzoekers uit de hele wereld aan te trekken en in de EU te behouden door flexibele langetermijnfinanciering te verstrekken voor grensverleggend onderzoek in Europa.

Naast dit ambitieuze doel is het echter even belangrijk een aanbod van en toegang tot hoogwaardige banen te waarborgen, met name in sectoren waar werknemers een groter risico op oneerlijke, ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden lopen. Een goede handhaving van de regels voor arbeidsmobiliteit, onder meer met de hulp van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), is van het grootste belang om een goed functionerende eengemaakte markt tot stand te brengen. Dit is belangrijk voor alle werknemers, ook onderdanen van derde landen, met name in de context van detachering van werknemers en in lange en complexe onderaannemingsketens.

Onderdanen van derde landen die legaal in de EU verblijven, moeten worden geholpen te integreren en de gelegenheid krijgen hun talenten ten volle te benutten, onder goede arbeidsomstandigheden. Ook de samenwerking met partnerlanden op het gebied van internationale arbeidsmobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden moet worden versterkt.

De vaardigheidsunie zal ervoor zorgen dat Europa een voortrekkersrol speelt bij het aantrekken van wereldwijd talent voor innovatie en bevordert diversiteit en inclusie. Daarbij moet rekening worden gehouden met de mogelijke gevolgen voor de veiligheid voor strategische sectoren zoals cyberbeveiliging, lucht- en ruimtevaart en defensie.

Belangrijkste doelstellingen op EU-, nationaal, regionaal en lokaal niveau

★ Een Europees kader om talent aan te trekken

- Na goedkeuring door de medewetgevers, de **EU-talentenpool** opzetten, een **EU-breed platform dat internationale werving faciliteert** van werkzoekenden uit derde landen die buiten de EU verblijven en over de vaardigheden beschikken die nodig zijn om in de hele EU **op alle vaardigheidsniveaus** in knelpuntberoepen te werken.
- **Europa aantrekkelijk maken voor de beste onderzoekers ter wereld**, door braindrain van Europese en internationale onderzoekers uit de EU te voorkomen en tegen te gaan door:
 - **uitstekende wetenschappelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en loopbaanvooruitzichten te bieden**, met name door de onzekerheid in het begin van de onderzoeksloopbaan te verminderen, door middel van een Marie Skłodowska-Curie-actie “**MSCA Choose Europe**”. In 2025 zal met een proefproject worden gestart. Aanvragers kunnen MSCA-subsidies koppelen aan vergelijkende onderzoeken die na afloop van het project leiden tot langetermijnfuncties bij universiteiten en onderzoeksinstituten;
 - de uitvoering van het **nieuwe kader voor onderzoeksloopbanen**⁴² en van het Europees Handvest voor Onderzoekers te ondersteunen, met name om onderzoekers in Europa te houden en de wetenschappelijke diaspora aan te moedigen terug te komen.
- **De Europese onderwijs- en opleidingsstelsels aantrekkelijk maken voor briljante studenten.**
 - De Commissie stelt een nieuw streefcijfer voor: **tegen 2030 moeten elk jaar minstens 350 000 lerenden van buiten de EU in de EU komen studeren en een hogeronderwijsdiploma behalen**⁴³.
 - Een proefproject met **virtuele studentenbeurzen**, specifiek voor STEM en andere strategische disciplines, en fysieke promotieactiviteiten uitvoeren onder de vlag van ‘**Studeren in Europa**’, om studenten van toonaangevende instituten in derde landen aan te moedigen in Europa te studeren in een aantal belangrijke studierichtingen, met steun van **Erasmus Mundus** en de **beurzen van het programma Digitaal Europa**, en de **allianties van Europese Universiteiten**.
- **Het gemakkelijker maken geschoolde onderdanen van derde landen aan te trekken en te laten integreren.**
 - De Commissie zal later dit jaar een **visumstrategie** presenteren die maatregelen zal omvatten om **de komst van topstudenten, onderzoekers en opgeleide werknemers uit derde landen te ondersteunen**, bijvoorbeeld door een betere uitvoering van de richtlijn betreffende studenten en onderzoekers⁴⁴ en de richtlijn betreffende een blauwe kaart. Er is ook meer steun nodig voor de lidstaten en hun consulaten, om ervoor te zorgen dat visa voor lang verblijf en verblijfsvergunningen tijdig kunnen worden afgegeven. De coördinatie

⁴² Voorstel voor een aanbeveling van de Raad betreffende de beleidsagenda voor de Europese Onderzoeksruimte (2025-2027).

⁴³ Het streefcijfer op EU-niveau voor 2030 heeft betrekking op het aantal mobiele studenten van buiten de EU die naar de EU komen om een diploma tertiair onderwijs te behalen. Dit cijfer bedroeg in 2022 248 827 (meest recente beschikbare gegevens), wat betekent dat het streefcijfer op EU-niveau voor 2030 een stijging van ongeveer 41 % vereist. Volgens een lineaire prognose zal het cijfer in 2030 op ongeveer 328 000 uitkomen, wat betekent dat voor het bereiken van het streefcijfer op EU-niveau voor 2030 een verbetering van ongeveer 7 % nodig is ten opzichte van de lineaire progressie.

⁴⁴ Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (herschikking).

tussen migratie- en onderwijsautoriteiten zal met behulp van EU-financiering worden verbeterd.

- Een belangrijke factor om talent aan te trekken is het scheppen van de juiste voorwaarden in Europa voor hun integratie en het ondersteunen van het gezinsleven. De Commissie zal later dit jaar het **EU-actieplan inzake integratie en inclusie** evalueren en bekijken hoe maatregelen op het gebied van integratie en gezinshereniging beter kunnen worden ondersteund, met name voor geschoolde werknemers en onderzoekers.
- Opleidingsprogramma's gericht op aanwerving zijn cruciaal om tegemoet te komen aan de personeelsbehoeften in Europa en bij te dragen tot de ontwikkeling van vaardigheden in partnerlanden. Dergelijke programma's worden ontwikkeld als onderdeel van **talentpartnerschappen** en moeten verder worden ontwikkeld als onderdeel van de **Multipurpose Legal Gateway Offices** (multifunctionele punten die in legale trajecten voorzien) die samen met geïnteresseerde lidstaten zijn opgezet om extra ondersteuning te bieden aan werkgevers bij het vinden van de vaardigheden die zij nodig hebben, met name in sectoren van gemeenschappelijk belang, zoals bouw, zorg, ICT, vervoer, bio-economie, toerisme, landbouw of cultuur. Dergelijke programma's moeten gebaseerd zijn op een publiek-privaat partnerschap en moeten wederzijds voordeel opleveren voor de EU en de partnerlanden. Het komende nieuwe pact voor het Middellandse Zeegebied biedt wat dit betreft bijzondere kansen.

Belangrijkste doelstellingen

Lancering van het IT-platform van de EU-talentenpool

Marie Skłodowska-Curie-actie "MSCA Choose Europe" [vierde kwartaal 2025]

Een nieuwe visumstrategie [vierde kwartaal 2025]

Lancering van de Multipurpose Legal Gateway Offices [2026]

4. Investeren in onderwijs en vaardigheden — publieke en particuliere investeringen mobiliseren

Onderwijs en vaardigheden zijn geen kostenpost maar een investering — die meerdere keren voordeel oplevert. Investeren in goede opleiding van de bevolking en de arbeidskrachten stelt niet alleen mensen in staat toegang te krijgen tot hoogwaardige banen en deze te behouden. Het is ook een investering in het concurrentievermogen en de paraatheid van de EU, sterkere economische en inclusieve groei en veerkracht, sociale en territoriale cohesie, en uiteindelijk een versterking van het Europese sociale model en de bescherming van de Europese waarden en de democratie.

In de huidige begrotingsperiode van zeven jaar (2021-2027) worden investeringen in onderwijs en vaardigheden toegewezen via programma's zoals het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), dat vaardigheden ondersteunt met 42 miljard EUR, de herstel- en veerkrachtfaciliteit (67,7 miljard EUR voor zowel investeringen in menselijk kapitaal als in infrastructuur), het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (8,7 miljard EUR), Erasmus+ (26,1 miljard EUR), het Fonds voor een rechtvaardige transitie (2,3 miljard EUR) en InvestEU (door het aantrekken van meer dan 1 miljard EUR). Het is belangrijk dat de lidstaten gebruikmaken van de tussentijdse evaluatie van de cohesiebeleidsprogramma's 2021-2027 om hun investeringen in onderwijs en vaardigheden op

te schroeven om zo de ambitieuze hervormingen te ondersteunen die nodig zijn om de vaardigheidsunie uit te voeren.

De toekomstige EU-financiering zal investeringen in onderwijs en vaardigheden op EU-niveau blijven ondersteunen. Door gebruik te maken van beste praktijken, proefprojecten en ervaringslessen op EU-niveau en de Europese beleidsprioriteiten beter te coördineren, zullen wij de toegevoegde waarde van investeringen in sectoren die kritiek zijn voor het Europese concurrentievermogen maximaliseren.

De EU-begroting is slechts een deel van de oplossing. Gezien de omvang van de uitdaging — en de beloning qua concurrentievermogen, welvaart en veerkracht — is het cruciaal om financiering en initiatieven naast de EU-fondsen aan te trekken, zowel in de publieke als in de particuliere sector.

In 2022 bedroegen de overheidsuitgaven voor alle onderwijsniveaus 4,7 % van het bbp (EU-gemiddelde). 0,1 % van het bbp werd besteed aan volwassenenonderwijs.

De lidstaten en de particuliere sector moeten meer investeren in onderwijs, opleiding en bij- en omscholing.

Belangrijkste doelstellingen op EU-, nationaal en regionaal niveau en op het niveau van de particulier sector

- Ten volle gebruikmaken van de mogelijkheden in het kader van **InvestEU** en een nieuw gezamenlijk **EU-platform voor investeren in talent** op te zetten, in samenwerking met de Europese Investeringsbank Groep, dat openstaat voor alle internationale financiële instellingen en nationale stimuleringsbanken. Daarbij worden EU-financiering en leningen van de belangrijkste investeerders gecombineerd om investeringen op alle onderwijsniveaus in Europa te bevorderen, de financiering te verhogen en de impact te vergroten. Met behulp van het platform **initiatieven van de particuliere sector coördineren en investeringen van de particuliere sector stimuleren** in opleiding, bij- en omscholing in belangrijke industriële ecosystemen stimuleren door het pact voor vaardigheden en de EU-academies voor vaardigheden te versterken en transnationale partnerschappen tussen universiteiten en bedrijven op te zetten. Kenniscentra voor beroepsopleiding en allianties van Europese universiteiten zijn ook uitstekende instrumenten om particuliere investeringen in de ontwikkeling van toekomstgerichte vaardigheden te stimuleren.
- **De lidstaten aanmoedigen gebruik te maken van de nieuw ingevoerde mogelijkheid van een verlengd aanpassingstraject** in het herziene kader voor economische governance om groeibevorderende hervormingen en investeringen in onderwijs, opleiding, bij- en omscholing op te nemen, die bijdragen tot een verhoging van de productiviteit en de arbeidsmarktparticipatie.
- **De werkzaamheden op het gebied van sociale investeringen voortzetten en versterken**, onder meer met de hub voor sociale investeringen⁴⁵, door wederzijds leren te ondersteunen en de lidstaten technische ondersteuning te bieden om hervormingen en investeringen op sociaal gebied, op het gebied van de arbeidsmarkt en op het gebied van vaardigheden door te voeren

⁴⁵ Zie de conclusies van de Raad over de rol van arbeidsmarkt-, vaardigheden- en sociaal beleid voor veerkrachtige economieën (11066/24) en de vrijwillige leidende beginselen voor de EU-lidstaten met het oog op de beoordeling van de economische effecten van hervormingen en investeringen op het gebied van arbeidsmarkt- vaardigheden- en sociaal beleid (10779/24).

en de capaciteit te verbeteren om hun sociale en economische rendement met betrekking tot productiviteit en budgettaire houdbaarheid te meten.

- **Beste praktijken onderzoeken om hoogwaardige banen verder te ondersteunen** en de omscholing van arbeidskrachten te bevorderen door middel van overheidsopdrachten.
- De **kwaliteit en relevantie van investeringen in onderwijs en opleiding evalueren**, met steun van het Leerlab over investeringen in kwaliteitsonderwijs en -opleiding⁴⁶.
- **De lidstaten aanmoedigen goed gebruik te maken van de financieringsmogelijkheden** voor onderwijs en opleiding die door het ESF+ worden geboden.

5. Governance

De verwezenlijking van de vaardigheidsunie vereist een ambitieuzere aanpak, een hoge mate van collectieve en eigen verantwoordelijkheid, een vooruitziende blik, gecoördineerde aansturing, investeringen en een doeltreffende uitvoering van hervormingen op meerdere niveaus. Daarom zal de vaardigheidsunie voortbouwen op een sterke structuur en governance, waarbij prioriteit wordt gegeven aan de ontwikkeling van een sterk menselijk kapitaal als horizontale katalysator, zoals bepaald in de prioriteiten van de EU op het gebied van concurrentievermogen en paraatheid. In dit verband zal de vaardigheidsunie worden afgestemd op het **nieuwe sturingsmechanisme** voor het concurrentievermogen, zoals geschetst in het kompas voor concurrentievermogen, dat het mogelijk zal maken de kwesties met betrekking tot vaardigheden snel en doeltreffend te integreren, onder andere in de concrete sectoren die als cruciaal voor het Europese concurrentievermogen zijn aangeduid.

De governance van de vaardigheidsunie, die zo spoedig mogelijk volledig moet worden uitgevoerd, zal voortbouwen op een sterk, tijdig, relevant, coherent en gecoördineerd platform voor informatie over vaardigheden en onderwijs — het **Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden**. Om een geïnformeerde en flexibele beleidsvorming op dit gebied te vereenvoudigen en te consolideren, zal de vaardigheidsunie gebruikmaken van nauwe samenwerking tussen alle relevante belanghebbenden, met name de sociale partners, de particuliere sector en de onderwijs- en opleidingsinstellingen, via een **Europese raad op hoog niveau voor vaardigheden**.

Aangezien menselijk kapitaal, onderwijs en vaardigheden cruciaal zijn voor het Europese concurrentievermogen, is de Commissie van plan **een nieuwe EU-27-aanbeveling over onderwijs en vaardigheden aan de cyclus van het Europees Semester toe te voegen**. De aanbeveling zou voortbouwen op de input van het Waarnemingscentrum en de raad op hoog niveau om de lidstaten en alle relevante actoren op het gebied van menselijk kapitaal, op het gebied van onderwijs en vaardigheden te begeleiden en ertoe bij te dragen dat hervormingen en investeringen — zowel publiek als particulier — op strategische en doeltreffende wijze aan de dringendste behoeften tegemoetkomen.

De belangrijkste elementen van de governance van de vaardigheidsunie worden hieronder uiteengezet.

- ★ **Het leveren van de nodige gegevens voor een goed onderbouwd beleid: Een Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden**

⁴⁶ [Het Leerlab over investeringen in kwaliteitsonderwijs en -opleiding](#).

Tijdige en correcte informatie over vaardigheden is cruciaal om ervoor te zorgen dat beleidsmaatregelen goed onderbouwd zijn en financiering doeltreffend is. Door middel van het nieuwe Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden zal de Commissie strategische gegevens en prognoses verstrekken over de vaardigheden die nu en in de toekomst voorhanden zijn, het gebruik ervan, de behoefte aan vaardigheden in concrete sectoren en regio's, en de prestaties van onderwijs- en opleidingsstelsels. Dankzij deze tijdige rapportage van gegevens kunnen vroegtijdige waarschuwingen worden gegeven voor tekorten aan vaardigheden in kritieke of strategische sectoren voor de EU.

De Commissie⁴³ neemt stappen om de informatie over vaardigheden en de verzameling van gegevens te verbeteren, in nauwe samenwerking met Eurostat en met de relevante EU-waarnemingsposten en -agentschappen⁴⁷ (Eurofound, de Europese Arbeidsautoriteit en het Cedefop), die een schat aan gegevens verzamelen, waaronder het jaarlijkse verslag over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt en het instrument voor analyse van onlinevacatures, waarbij praktisch in real time informatie en vaardigheidsprognoses worden geproduceerd. Andere relevante gegevensbronnen zijn onder meer de informatie over sectorale vaardigheden die is verzameld via het pact voor vaardigheden en de Europese blauwdrukallianties, het volgen van Europese afgestudeerden, de Onderwijs- en opleidingsmonitor, de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector, de waarnemingspost voor onderzoeks- en innovatieloopbanen (ReICO), de Europese dataruimte voor vaardigheden en het Eurydice-netwerk.

Dankzij het Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden kunnen al deze gedetailleerde, realtime en vergelijkbare gegevens worden verzameld in één centraal loket, dat de nodige input kan leveren aan de raad op hoog niveau voor vaardigheden en voor de werkzaamheden van het Europees Semester.

★ Katalysator van verandering — De Europese raad op hoog niveau voor vaardigheden

Om de werkzaamheden op politiek niveau te ondersteunen, zal de Commissie, voortbouwend op de bevindingen van het Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden, een **Europees ad-hocraad op hoog niveau voor vaardigheden** oprichten. In de raad, die zal worden voorgezeten door de Europese Commissie, zullen de voornaamste belanghebbenden (ondernemers, aanbieders van onderwijs en opleiding, en de sociale partners) worden samengebracht om alomvattende, sectoroverschrijdende inzichten en richtsnoeren inzake vaardigheden te verstrekken aan de beleidsmakers van de EU. De raad zorgt voor een gecoördineerde visie en de vaststelling van de doortastende maatregelen die nodig zijn om ons menselijk kapitaal te versterken, voortbouwend op de bevindingen van het Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden.

De raad zal de werkzaamheden van de Commissie met het oog op een EU-27-aanbeveling over menselijk kapitaal en de landspecifieke aanbevelingen in de cyclus van het Europees Semester ondersteunen. In voorkomend geval zal er rekening worden gehouden met de aanbevelingen van de raad voor het digitale decennium, op het gebied van digitale basisvaardigheden, en van andere relevante organen. Door de belangrijkste relevante belanghebbenden bijeen te brengen, maakt de

⁴⁷ Er wordt momenteel gewerkt aan een 'data lakehouse' om alle gegevens van de leeftijdsgroepen samen te voegen. Dit wordt gecoördineerd door Eurofound. Het lakehouse bevindt zich in de proeffase en de werkzaamheden zijn momenteel gericht op het samenvoegen van gegevens over vaardigheden.

raad het mogelijk snel actie te nemen als de situatie daarom vraagt, en worden de discussies en het overleg met de verschillende organen en instellingen op EU- en nationaal niveau vereenvoudigd en bekort. De raad krijgt een dynamische en flexibele structuur, die snel kan reageren op veranderingen in de situatie van de sectorale vaardigheden in de EU en de relevante belanghebbenden bijeenroept wanneer dringende kwesties moeten worden besproken.

★ Een specifieke EU-27-aanbeveling over menselijk kapitaal: onderwijs en vaardigheden in het Europees Semester

Vaardigheden zijn cruciaal voor een duurzaam concurrentievermogen. De vaardigheidsunie zal daarom worden verankerd in het sturingsmechanisme voor concurrentievermogen, dat zal bestaan uit het instrument voor de coördinatie van het concurrentievermogen en het gestroomlijnde Europees Semester.

De invoering van het kader voor sociale convergentie in het Europees Semester⁴⁸ in 2024 heeft de sociale onevenwichtigheden en risico's voor opwaartse sociale convergentie sterker onder de aandacht gebracht. Er kunnen verdere specifieke analyses en adviezen over het beleid inzake menselijk kapitaal van de lidstaten worden toegevoegd aan het kader voor sociale convergentie, om de monitoring en analyse van de resultaten op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken en onderwijs en vaardigheden op zinvolle wijze te verbeteren en te actualiseren. De Commissie is voornemens een horizontale EU-27-aanbeveling over menselijk kapitaal in te dienen voor alle lidstaten, gebaseerd op de bevindingen van het Europees Waarnemingscentrum voor informatie over vaardigheden en de analyse van de Europese Commissie, ondersteund door de Europese raad op hoog niveau voor vaardigheden.

De EU-27-aanbeveling moet in het bijzonder gericht zijn op structurele kwesties op het gebied van onderwijs en vaardigheden, alsook op de relatie tot de snel evoluerende arbeidsmarkt en het concurrentievermogen. Doel is een bijdrage te leveren aan de agendabepaling voor vraagstukken in verband met menselijk kapitaal voor de EU als geheel, alsmede input te leveren voor de beleidsdebatten over deze onderwerpen in de Raad en voor de tripartiete sociale top. Dit moet een aanvulling zijn op de andere elementen van het Europees Semester, waaronder het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid en de werkgelegenheidsrichtsnoeren, en zal input vormen voor de landenverslagen en de landspecifieke aanbevelingen.

Op institutioneel niveau zal de Commissie aansturen op een nauwere samenwerking en koppelingen om de samenhang tussen de verschillende elementen van het Europees Semester te waarborgen en nauwere samenwerking aan te moedigen tussen de betrokken Raadsformaties, met name de ministeries van Onderwijs, Werkgelegenheid en Economische Zaken, om de uitdaging wat het menselijk kapitaal betreft op EU- en nationaal niveau aan te gaan met een overheidsbrede aanpak.

Op het niveau van de beleidsuitvoering kan een vereenvoudigde governancestructuur voor de Europese Onderwijsruimte nauw worden geïntegreerd in de governance van de vaardigheidsunie, om voort te bouwen op de doeltreffende samenwerking tussen de verschillende autoriteiten om de systemische verandering te bewerkstelligen die nodig is voor een grotere impact. Sterke en flexibele governancestructuren zouden de ondersteuning voor de lidstaten bij de uitvoering van

⁴⁸ Verordening (EU) 2024/1263 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2024 betreffende de doeltreffende coördinatie van het economisch beleid en betreffende het multilaterale begrotingstoezicht en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1466/97 van de Raad.

empirisch onderbouwde hervormingen versterken. In de eerste helft van 2025 zal de Commissie een evaluatieverslag over de Europese Onderwijsruimte publiceren, dat als basis zal dienen voor de evaluatie door de Raad.

6. Conclusie — De weg voorwaarts

In het EU-kompas voor concurrentievermogen wordt benadrukt dat de basis van een Europa dat kan concurreren met de rest van de wereld en voorbereid is op de toekomst de mensen zijn, en vaardigheden zijn daarbij een randvoorwaarde. De vaardigheidsunie stelt een nieuwe aanpak voor, waarin onderwijs-, opleidings- en werkgelegenheidsbeleid worden verenigd in een gemeenschappelijke visie op concurrentievermogen. Er wordt gewerkt aan vier actiegebieden op het gebied van vaardigheden die innovatie, decarbonisatie, paraatheid, democratie en sociale rechtvaardigheid zullen versterken.

De vaardigheidsunie zal gedurende deze hele mandaatsperiode het kader vormen voor de werkzaamheden van de Commissie. Wij staan voor een enorme uitdaging en die kunnen wij alleen het hoofd bieden als alle betrokken partijen collectief verantwoordelijkheid nemen en een overheidsbrede aanpak hanteren met aandacht voor zowel de vraag- als de aanbodzijde van vaardigheden (waaronder de ontwikkeling van vaardigheden, erkenning, het verband met arbeidsvoorwaarden, demografie, bedrijfspraktijken), waarbij de lidstaten, de sociale partners, het bedrijfsleven, universiteiten en scholen worden betrokken.

Zoals duidelijk is aangegeven door de vaardigheidsunie, is de enige weg voorwaarts een volledig engagement — gebaseerd op een sterk uitvoeringsmechanisme en governance, verankerd in een coherent en soepel sturingsmechanisme voor concurrentievermogen om input te leveren voor investerings- en hervormingsbesluiten op EU- en nationaal niveau dat zal bestaan uit het instrument voor de coördinatie van het concurrentievermogen en het gestroomlijnde Europees Semester, ondersteund door EU- en nationale fondsen, met een grotere rol voor publieke en private partnerschappen. Dit zal gebaseerd zijn op een sterk uitvoeringsmechanisme en governance via het Europees Semester, ondersteund door EU- en nationale fondsen, met een grotere rol voor publieke en private partnerschappen. De Commissie verzoekt het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad en de sociale partners de vaardigheidsunie te bekrachtigen en actief bij te dragen aan de uitvoering van de initiatieven die daarin worden beschreven.