



Brussel, 22.9.2016
COM(2016) 381 final/2

CORRIGENDUM

This document corrects document COM(2016) 381 final of 10.6.2016.

Concerns the Dutch language version.

Throughout the text terminology was corrected.

The text shall read as follows:

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

EEN NIEUWE AGENDA VOOR VAARDIGHEDEN VOOR EUROPA

**Samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de
arbeidsmarkt en het concurrentievermogen**

{SWD(2016) 195 final}

EEN NIEUWE AGENDA VOOR VAARDIGHEDEN VOOR EUROPA

Samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen

1. INLEIDING

Vaardigheden¹ zijn een stap op weg naar werkgelegenheid en welvaart. Als mensen beschikken over de juiste vaardigheden, zijn ze uitgerust voor hoogwaardige banen en kunnen ze hun volledige potentieel verwezenlijken als zelfverzekerde, actieve burgers. In een snel veranderende wereldeconomie zijn vaardigheden in sterke mate bepalend voor het concurrentievermogen en het vermogen om te innoveren. Zij vormen een aantrekkende factor voor investeringen en een katalysator voor de positieve spiraal van nieuwe banen en groei. Zij zijn bovendien essentieel voor sociale cohesie.

Maar de situatie in Europa noopt tot actie. 70 miljoen Europeanen hebben moeite met lezen en schrijven en het aantal mensen met onvoldoende numerieke en digitale vaardigheden is zelfs nog groter. Hierdoor lopen deze mensen risico op werkloosheid, armoede en sociale uitsluiting². Meer dan de helft van de 12 miljoen langdurig werklozen wordt als laaggeschoold beschouwd. Instellingen voor hoger onderwijs moeten ervoor zorgen dat zij hun gediplomeerden relevante en actuele vaardigheden meegeven.

Er is een opvallend tekort aan bepaalde vaardigheden en een gebrek aan aansluiting met de arbeidsmarkt. Veel mensen werken in banen waarin hun talenten niet tot hun recht komen. Tegelijkertijd heeft 40 % van de Europese werkgevers moeite om werknemers te vinden met de vaardigheden die zij nodig hebben om te groeien en te innoveren. Er bestaat een verschil in perceptie tussen onderwijsaanbieders enerzijds en werkgevers en lerenden anderzijds over de mate waarin mensen met een diploma voorbereid zijn op de arbeidsmarkt. Er zijn te weinig mensen met een ondernemersmentaliteit en de vaardigheden die nodig zijn voor het opzetten van een eigen bedrijf.

De nationale en regionale arbeidsmarkten en onderwijs- en opleidingsstelsels worden geconfronteerd met specifieke uitdagingen, maar in alle lidstaten spelen vergelijkbare problemen en kansen:

- Het aanleren en ontwikkelen van vaardigheden is essentieel voor de werking en de modernisering van arbeidsmarkten, doordat hierdoor nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid mogelijk worden voor zowel werkzoekenden, werknemers als werkgevers.
- Discrepancies tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden vormen een belemmering voor de productiviteit en de groei en ondermijnen de weerstand van de lidstaten tegen economische schokken.
- Door de digitale transformatie van de economie verandert de manier waarop mensen werken en zakendoen. Nieuwe manieren van werken hebben gevolgen voor het soort vaardigheden waar behoefte aan is, waaronder innovatie en ondernemerschap. Vele sectoren ondergaan snelle technologische veranderingen en voor alle banen, hoe eenvoudig ook, zijn digitale vaardigheden vereist. Vaardigheden op hoog niveau stellen mensen in staat zich aan te passen aan onvoorziene veranderingen. Ook de overgang naar een koolstofarme en circulaire

¹ De term "vaardigheden" wordt gebruikt om in algemene zin te verwijzen naar wat een persoon weet, begrijpt en kan doen.

² De informatie in deze mededeling wordt onderbouwd in het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.

economie leidt tot de ontwikkeling van nieuwe bedrijfsmodellen en functieprofielen, waaraan mensen zich moeten aanpassen.

- De beroepsbevolking van de EU krimpt en vergrijsst, waardoor in bepaalde gevallen tekorten aan vaardigheden ontstaan. Om dit te compenseren, moeten de arbeidsmarktparticipatie en de productiviteit worden verhoogd. 60 % van de nieuwe afgestudeerden is vrouw, maar de arbeidsparticipatie van vrouwen blijft achter bij die van mannen, en vrouwen en mannen werken vaak in verschillende sectoren. Inclusieve arbeidsmarkten moeten de vaardigheden en talenten van iedereen benutten, ook die van mensen met vaardigheden op een laag niveau en andere kwetsbare groepen. In de wereldwijde slag om talent moeten wij onze vaardige arbeidskrachten koesteren, kennisvlucht zoveel mogelijk beperken en tegelijkertijd mobiliteit voor EU-burgers makkelijker maken, talent uit het buitenland aantrekken en de vaardigheden van migranten beter benutten.
- De kwaliteit en relevantie van onderwijs en opleiding, inclusief de onderwijsnormen, lopen sterk uiteen. Dit leidt tot toenemende verschillen tussen de economische en sociale prestaties van de lidstaten, terwijl een krachtiger onderwijs- en vaardighedenbeleid cruciaal is voor innovatie en kan bijdragen tot opwaartse convergentie in de richting van de best presterende landen.
- Opvattingen zijn niet altijd geworteld in de realiteit; zo kunnen beroepsonderwijs en -opleiding bijvoorbeeld uitgroeien tot een echte eerste keuze voor meer mensen als meer bekendheid wordt gegeven aan de goede resultaten ervan op het gebied van werkgelegenheid. En als het beroep van leerkracht aantrekkelijker wordt gemaakt, stimuleert dit getalenteerde jongeren om voor deze loopbaan te kiezen.
- Mensen leren steeds meer buiten de context van formele leersystemen om — online, op het werk of via cursussen, sociale activiteiten of vrijwilligerswerk. Deze leerervaringen worden vaak niet erkend.

De uitdagingen op het gebied van vaardigheden vragen om aanzienlijke beleidsinspanningen en systemische hervormingen op het gebied van onderwijs en opleiding. In overeenstemming met het stabiliteits- en groeipact zijn slimme investeringen in menselijk kapitaal nodig, zowel uit publieke als private bronnen. De noodzaak tot het versterken en actualiseren van vaardigheden heeft ook een prominente plaats gekregen in het ontwerp voor de Europese pijler van sociale rechten³, dat op 8 maart is gepresenteerd.

Hoewel de bevoegdheid voor de inhoud van het onderwijs en de opzet van onderwijs- en opleidingsstelsels bij de lidstaten ligt, is een gecoördineerde inspanning nodig om zinvolle en duurzame resultaten te bereiken. Maatregelen op EU-niveau leveren nu al een belangrijke bijdrage aan de versterking van het Europese vaardighedenbestand, met name in het kader van het Europees semester, de Europa 2020-strategie met haar tweeledige onderwijsdoelstelling, het investeringsplan voor Europa, het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding "ET 2020" en de activiteiten van de Europese structuur- en investeringsfondsen. Alleen al het Europees Sociaal Fonds en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling zullen in de periode 2014-2020 meer dan 30 miljard euro besteden om de ontwikkeling van vaardigheden te ondersteunen, terwijl het Erasmus+-programma de ontwikkeling van vaardigheden in onderwijs en opleiding met bijna 15 miljard euro steunt.

³ Lancering van een raadpleging over een Europese pijler van sociale rechten; COM(2016) 127.

De nieuwe agenda voor vaardigheden die we vandaag presenteren, is de eerste van een lijst belangrijke initiatieven uit het werkprogramma van de Commissie voor 2016. De agenda ondersteunt een gezamenlijke inzet voor het strategische belang van vaardigheden voor het behoud van werkgelegenheid, groei en concurrentievermogen, en beoogt de totstandkoming van een gemeenschappelijke visie hierop. Deze agenda voor vaardigheden versterkt, en stroomlijnt in sommige gevallen, bestaande initiatieven om lidstaten beter te kunnen bijstaan bij hun nationale hervormingen en een mentaliteitsverandering teweeg te brengen in zowel personen als organisaties. Er wordt gestreefd naar een gezamenlijke inzet van alle betrokkenen voor hervormingen op een aantal gebieden waar het optreden op het niveau van de Unie de meeste meerwaarde biedt. De agenda richt zich voornamelijk op drie belangrijke werkgebieden:

1. het verbeteren van de kwaliteit en de relevantie van het ontwikkelen van vaardigheden;
2. het beter zichtbaar en vergelijkbaar maken van vaardigheden en kwalificaties;
3. het verbeteren van het verzamelen, analyseren en documenteren van informatie over vaardigheden en het toegankelijk maken ervan met het oog op beter geïnformeerde loopbaankeuzes.

Maar optreden op EU-niveau alleen is niet genoeg. Succes hangt af van de inzet en deskundigheid van vele actoren: nationale regeringen, regio's, lokale overheden, bedrijven en werkgevers, werknemers en het maatschappelijk middenveld — en natuurlijk de mensen zelf, die kansen moeten grijpen om hun talenten optimaal te kunnen ontplooiën en gebruiken. Vooral de sociale partners zijn belangrijk bij de succesvolle ontwikkeling en uitvoering van de agenda en bij de inspanningen die nodig zijn om ervoor te zorgen dat de agenda gelijke tred houdt met de snel veranderende behoeften in de arbeidsmarkt en de maatschappij.

2. DE LAT HOGER LEGGEN: PRIORITEITEN VOOR ACTIE

2.1. DE KWALITEIT EN RELEVANTIE VAN HET ONTWIKKELEN VAN VAARDIGHEDEN VERBETEREN

Mensen hebben een breed scala aan vaardigheden nodig om hun volledige potentieel te benutten, zowel op de werkplek als in de samenleving. Op EU-niveau heeft het beleidsaccent op scholingsresultaten aanzienlijke resultaten opgeleverd. Vergeleken met 2010 hebben in 2014 zo'n 10 miljoen mensen méér een opleiding in het hoger onderwijs afgesloten en is het aantal voortijdige schoolverlaters van 6 miljoen tot 4,5 miljoen gedaald. Dit zijn aanzienlijke stappen op de weg naar de doelstellingen van Europa 2020.

Uit de cijfers blijkt echter steeds duidelijker dat een beleid dat alleen gericht is op het behalen van diploma's, niet voldoet. In plaats daarvan wordt nu de nadruk gelegd op de kwaliteit en de relevantie van wat mensen leren. Veel jongeren verlaten het onderwijs of de opleiding zonder goed voorbereid te zijn op de arbeidsmarkt en zonder de vaardigheden of de mentaliteit die nodig zijn om een eigen bedrijf op te richten.

Het verwerven van vaardigheden gaat het hele leven door, zowel in formele als informele contexten, en begint op zeer jonge leeftijd. Dat een goede voor- en vroegschoolse

educatie aanzienlijke positieve langetermijneffecten heeft doordat zij de grondslag legt voor toekomstige vaardigheden en voor de motivatie om te leren, is goed gedocumenteerd.

Werkgevers zoeken niet alleen de juiste vaardigheden voor specifieke beroepen, ze vragen steeds vaker om overdraagbare vaardigheden, bijvoorbeeld in teamverband kunnen werken en creatief en probleemoplossend denken. Deze combinatie van vaardigheden is ook essentieel voor mensen die een eigen bedrijf willen beginnen. Toch wordt in onderwijsprogramma's meestal te weinig nadruk op dergelijke vaardigheden gelegd en worden ze in veel lidstaten zelden formeel getoetst. Interdisciplinaire profielen — mensen die werk op verschillende terreinen kunnen combineren — worden steeds meer gewaardeerd door werkgevers, maar zijn niet zeer talrijk op de arbeidsmarkt.

Het fundament versterken: basisvaardigheden

Europa staat voor een uitdaging op het gebied van basisvaardigheden. Mensen moeten de fundamentele vaardigheden, waaronder lezen en schrijven, numerieke vaardigheden en digitale basisvaardigheden, op een minimumniveau beheersen om toegang te krijgen tot goede banen en volledig aan de samenleving te kunnen deelnemen. Basisvaardigheden zijn ook de bouwstenen om verder te leren en voor loopbaanontwikkeling. Ongeveer een kwart van de Europese volwassenen heeft moeite met lezen en schrijven en heeft weinig numerieke en digitale vaardigheden. Meer dan 65 miljoen mensen in de EU hebben geen kwalificatie behaald vergelijkbaar met het hoger secundair onderwijs. Het desbetreffende percentage varieert aanzienlijk binnen de EU en kan in sommige landen zelfs oplopen tot boven de 50 %.

Omdat voor steeds meer banen complexe vaardigheden vereist zijn, hebben laagopgeleide mensen minder kansen op de arbeidsmarkt. Zij hebben vaker onzekere banen in slechtere werkomstandigheden en lopen twee keer zoveel risico als beter gekwalificeerde mensen op langdurige werkloosheid. Mensen met minder vaardigheden dan gemiddeld zijn ook vaak kwetsbare consumenten, met name in steeds complexere markten.

1. *Om de kansen op de arbeidsmarkt van volwassenen met weinig vaardigheden in Europa te verbeteren, moeten de lidstaten zorgen voor bijscholingstrajecten via een vaardighedengarantie, opgezet in samenwerking met sociale partners, aanbieders van onderwijs en opleiding en lokale, regionale en nationale overheden. Bijscholing moet openstaan voor zowel werkenden als niet-werkenden. Mensen met weinig vaardigheden moeten worden geholpen hun lees- en schrijfvaardigheid en hun numerieke en digitale vaardigheden te verbeteren, en indien mogelijk een bredere verzameling vaardigheden te verwerven waardoor een diploma hoger secundair onderwijs of een gelijkwaardige kwalificatie haalbaar wordt.*

*De Commissie stelt voor een **vaardighedengarantie** in te stellen (zie COM(2016 382), die de volgende elementen moet omvatten:*

- ✓ een beoordeling van vaardigheden, zodat laaggekwalificeerde volwassenen hun bestaande vaardigheden en hun bijscholingsbehoeften in kaart kunnen brengen;*
- ✓ een opleidingsaanbod dat is aangepast aan de specifieke behoeften van personen en lokale arbeidsmarkten;*
- ✓ mogelijkheden om bestaande vaardigheden te laten valideren en erkennen.*

Veerkracht opbouwen: sleutelcompetenties en complexe vaardigheden op hoger niveau

Formeel onderwijs en formele opleidingen zouden iedereen een breed scala aan vaardigheden moeten meegeven die de deur openen naar zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling, sociale integratie, actief burgerschap en werk. Daaronder vallen lezen, schrijven, numerieke vaardigheden, natuurwetenschappen en vreemde talen, evenals transversale vaardigheden en sleutelcompetenties zoals digitale vaardigheden, ondernemerschap, kritisch denken, probleemoplossend denken of "leren leren" en financiële basiskennis.

De vroegtijdige verwerving van deze vaardigheden is de grondslag voor de ontwikkeling van de complexere vaardigheden op hoger niveau die nodig zijn om creativiteit en innovatie te stimuleren. Deze vaardigheden moeten een leven lang worden versterkt, zodat mensen kunnen omgaan met complexiteit en onzekerheid en tot hun recht kunnen komen op werkplekken en in een samenleving die snel veranderen.

Sommige van deze vaardigheden hebben nu al een vaste plaats in het onderwijs, maar dit is meestal niet het geval voor sleutelcompetenties zoals ondernemerschap en burgerschap en evenmin voor transversale vaardigheden. Sommige lidstaten hebben stappen genomen om ze in leerplannen op te nemen, maar niet altijd even consequent. Om een gemeenschappelijke visie op twee van deze competenties te bevorderen, heeft de Commissie referentiekaders ontwikkeld voor digitale competenties⁴ (reeds overgenomen in 13 lidstaten) en ondernemerschap⁵ (onlangs gepubliceerd).

De Commissie zal met belanghebbende partijen verder werken om instrumenten te ontwikkelen voor de beoordeling en de validering van deze vaardigheden. Deze instrumenten zullen overheidsinstanties en particuliere organisaties helpen hun dienstverlening te verbeteren als het gaat om advies, opleiding en begeleiding van jongeren, werkzoekenden en het algemene publiek. De Commissie zal ook steun bieden aan EU-landen, regio's en onderwijs- en opleidingsinstellingen die jongeren helpen bij het verwerven van de ondernemersvaardigheden die hen kunnen helpen bij het opzetten van hun eigen bedrijf of sociale onderneming. EU-programma's zoals Erasmus+, COSME en het Europees Sociaal Fonds bieden hiervoor nu al financiële steun.

2. *Om ervoor te zorgen dat meer mensen een basispakket aan vaardigheden verwerven, is de Commissie van plan om in 2017 over te gaan tot een herziening van het **Kader voor sleutelcompetenties**⁶. Het doel is te komen tot gedeelde opvattingen over sleutelcompetenties en de introductie ervan in onderwijs- en opleidingsprogramma's verder te stimuleren. De herziening zal ook ondersteuning bieden voor de betere ontwikkeling en beoordeling van deze vaardigheden. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de bevordering van **een ondernemingsgezinde en innovatieve instelling**, onder meer door het aanmoedigen van praktische ervaringen met ondernemerschap.*

Beroepsonderwijs en -opleiding tot een eerste keus maken

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

⁶ Aanbeveling inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren; PB 2006/962/EG.

Beroepsonderwijs en -opleiding worden als waardevol beschouwd omdat ze werkgerelateerde en transversale vaardigheden stimuleren, de overgang naar werk vergemakkelijken en de vaardigheden van de beroepsbevolking in stand houden en actualiseren in overeenstemming met de sectorale, regionale en lokale behoeften. Hoewel elk jaar meer dan 13 miljoen mensen deelnemen aan beroepsonderwijs en -opleiding, blijkt uit prognoses in verschillende lidstaten dat er in de toekomst een tekort zal ontstaan aan mensen met beroepskwalificaties.

Voor veel jongeren en hun ouders zijn beroepsonderwijs en -opleiding nog steeds een tweede keus. De coördinatie tussen werkgevers en aanbieders van onderwijs en opleiding is soms moeilijk. De aantrekkelijkheid van beroepsonderwijs en -opleiding moet worden vergroot door een goede kwaliteit van en flexibiliteit in het aanbod, door de doorstroming naar het hoger beroepsonderwijs of de universiteit mogelijk te maken en te zorgen voor nauwere banden met de wereld van het werk.

Het aanbod aan beroepsonderwijs en -opleiding op hoger niveau neemt gestaag toe en wordt, omdat het vaardigheden aanleert waar behoefte aan is op de arbeidsmarkt, zowel door lerenden als door werkgevers gewaardeerd. Deze ontwikkelingen moeten verder worden aangemoedigd en naar behoren in de kwalificatiekaders en -systemen worden geïntegreerd.

Het bedrijfsleven en de sociale partners moeten worden betrokken bij de vormgeving en uitvoering van programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding op alle niveaus, zoals dat nu al gebeurt in het "duale systeem" van leerlingplaatsen. Beroepsonderwijs en -opleiding moeten een belangrijke werkgerelateerde dimensie omvatten, zo mogelijk gecombineerd met internationale ervaring.

3. *De Commissie zal in samenwerking met de lidstaten, de sociale partners en aanbieders van onderwijs en opleiding ondersteuning bieden bij de uitvoering van de conclusies van Riga over hoogwaardige en arbeidsmarktrelevante beroepsvaardigheden en -kwalificaties door:*

- ✓ *de mogelijkheden voor lerenden te ondersteunen om een ervaring met werkplekleren in hun opleiding op te nemen;*
- ✓ *meer kansen te creëren voor leerlingen in beroepsonderwijs en -opleiding om leerervaringen opgedaan in verschillende contexten te combineren, voortbouwend op de bestaande instrumenten voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding⁷ en studiepunten⁸ en in overeenstemming met de herziene EKK-aanbeveling;*
- ✓ *de ontwikkeling en de zichtbaarheid te ondersteunen van beroepsonderwijs en -opleiding op hoger niveau door middel van partnerschappen tussen opleiders, onderzoeksinstellingen en het bedrijfsleven, met bijzondere aandacht voor de behoefte aan een hoger niveau van vaardigheden op sectoraal niveau;*
- ✓ *de beschikbaarheid van gegevens over de arbeidsmarkresultaten van beroepsonderwijs en -opleiding te verbeteren;*
- ✓ *de mogelijkheden te verkennen om de bestaande aansturing op EU-niveau van de sector beroepsonderwijs en -opleiding te stroomlijnen, onder meer via een explicietere coördinerende rol voor het Raadgevend Comité voor de*

⁷ Europees referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding (1); PB 2009/C 155/01.

⁸ Europees systeem voor studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (Ecvet); PB 2009/C 155/02.

beroepsopleiding;

- ✓ *in 2016 een eerste Europese week van het beroepsonderwijs en professionele vaardigheden te organiseren en intensiever samen te werken met de World Skills-organisatie om beroepsopleidingen als eersteklas optie voor het voetlicht te brengen.*

Aansluiting vinden: aandacht voor digitale vaardigheden

De snelle digitale transformatie van de economie betekent dat voor nagenoeg alle banen nu enig niveau van digitale vaardigheden vereist zijn, en hetzelfde geldt voor deelname aan de samenleving in ruime zin. De deeleconomie zorgt voor veranderingen in bedrijfsmodellen, creëert nieuwe kansen en nieuwe manieren om werk te vinden, vraagt om andere vaardigheden en brengt nieuwe uitdagingen met zich mee, zoals het vinden van mogelijkheden tot bijscholing. Robotisering en kunstmatige intelligentie vervangen routinematige banen, niet alleen op de fabrieksvloer, maar ook op kantoor. De toegang tot diensten, waaronder e-diensten, verandert en veronderstelt dat zowel de gebruikers ervan als dienstverleners en overheidsdiensten over voldoende digitale vaardigheden beschikken. Zo verandert bijvoorbeeld door de opkomst van de e-gezondheid de manier waarop mensen toegang krijgen tot de gezondheidszorg en waarop ze zorg ontvangen.

De vraag naar vakmensen in digitale technologie is de afgelopen tien jaar jaarlijks met 4 % toegenomen. Toch is er in Europa op alle niveaus een tekort aan digitale vaardigheden. Ondanks een aanhoudend sterke groei van de werkgelegenheid zal het aantal openstaande vacatures voor ICT-vakmensen tegen 2020 naar verwachting bijna verdubbeld zijn tot 756 000. Daarnaast ontbreekt het bijna de helft van de EU-bevolking aan bepaalde digitale basisvaardigheden, terwijl ongeveer 20 % van de mensen helemaal geen digitale vaardigheden bezitten. Lidstaten, bedrijven en individuele burgers moeten de uitdaging aangaan en meer investeren in training in digitale vaardigheden (waaronder programmeren / computerwetenschap) in alle vormen van onderwijs en opleiding.

Europa heeft digitaal slimme mensen nodig, die niet alleen in staat zijn deze technologieën te gebruiken, maar ook te innoveren en een voortrekkersrol te vervullen bij het gebruik ervan. Anders zal Europa er niet in slagen de digitale transformatie te omarmen. Het aanleren van nieuwe vaardigheden is van vitaal belang om gelijke tred te houden met de technologische ontwikkelingen, en in het bedrijfsleven wordt al gewerkt met innovatieve trainingsmethoden. Onderzoeks- en innovatieplatforms kunnen ook helpen bij de ontwikkeling en overdracht van zulke vaardigheden en fungeren zo als katalysator voor investeringen en voor het creëren van meer bedrijvigheid en werkgelegenheid.

4. *De Commissie lanceert het initiatief **coalitie voor digitale vaardigheden en banen** met als doel een grote kweekvijver van digitaal talent tot stand te brengen en ervoor te zorgen dat individuele burgers en de beroepsbevolking in Europa over de nodige digitale vaardigheden beschikken.*

*Voortbouwend op de positieve resultaten van de grote coalitie voor digitale banen en de EU-strategie voor e-vaardigheden, en in coördinatie met de activiteiten in het kader van Onderwijs en Opleiding 2020, worden de lidstaten verzocht om **tegen medio 2017 integrale nationale digitale vaardighedenstrategieën te ontwikkelen op basis van doelstellingen die eind 2016 zijn vastgesteld**. Daarbij gaat het erom:*

- ✓ *nationale digitale vaardighedencoalities op te zetten tussen overheden en belanghebbenden uit het bedrijfsleven, het onderwijs, opleidingsinstellingen en*

de arbeidsmarkt;

- ✓ *concrete maatregelen te ontwikkelen om digitale vaardigheden en competenties op alle onderwijs- en opleidingsniveaus te integreren, leerkrachten en opleiders te ondersteunen en de actieve betrokkenheid van bedrijven en andere organisaties te bevorderen.*

De Commissie zal lidstaten en belanghebbenden, waaronder sociale partners, bijeenbrengen om maatregelen toe te zeggen en beste praktijken te inventariseren en uit te wisselen, zodat deze eenvoudiger kunnen worden nagevolgd en op grotere schaal kunnen worden toegepast. De Commissie zal zorg dragen voor een betere verspreiding van informatie over beschikbare EU-fondsen (Europese structuur- en investeringsfondsen, jongerenwerkgelegenheidsinitiatief, Erasmus+), waarbij zal worden nagedacht over verschillende mogelijkheden voor de financiering, bijvoorbeeld met behulp van vouchers.

De Commissie zal de vorderingen bijhouden via haar jaarlijkse verslag over de digitale voortgang in Europa (EDPR, Europe's Digital Progress Report⁹).

2.2. VAARDIGHEDEN EN KWALIFICATIES BETER ZICHTBAAR EN VERGELIJKBAAR MAKEN

Kwalificaties geven werkgevers informatie over wat mensen weten en kunnen, maar hierbij wordt bijna nooit rekening gehouden met vaardigheden die mensen buiten het formele onderwijs hebben verworven en die dus dreigen te worden ondergewaardeerd. Het herkennen en valideren van dergelijke vaardigheden is vooral van belang voor mensen met lagere kwalificaties, werklozen en mensen die werkloos dreigen te worden, mensen die van loopbaan moeten veranderen en migranten. Het helpt mensen hun ervaring en talent beter naar voren te brengen, na te gaan welke opleidingen ze nog nodig hebben en omscholingskansen te benutten.

Door de verschillen tussen de onderwijs- en opleidingsstelsels in de EU is het voor werkgevers echter moeilijk om de kennis en de vaardigheden van mensen met een kwalificatie uit een ander land te beoordelen.

Mobiliteit over grenzen heen kan ertoe bijdragen dat arbeidsmarkten goed functioneren en biedt mensen extra mogelijkheden om hun leven vorm te geven. Maar een gebrekkig begrip en onvolkomen erkenning van hun kwalificaties leidt ertoe dat werknemers uit de EU en uit derde landen die naar het buitenland verhuizen, bij het zoeken van een baan vaak meer obstakels moeten overwinnen of minder betaald krijgen dan werknemers die gelijkwaardige kwalificaties in het gastland hebben verworven.

De transparantie en vergelijkbaarheid van kwalificaties verbeteren

Richtlijn 2005/36/EG stroomlijnt op EU-niveau de onderlinge erkenning van beroepskwalificaties, bevordert de toegang tot gereguleerde beroepen en voorziet sinds januari 2016 in de eerste EU-brede elektronische procedure voor de erkenning van beroepskwalificaties voor vijf beroepen (de zogeheten Europese beroepskaart¹⁰). Ook het Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren (EKK) is bedoeld om

⁹ Verslag over de digitale voortgang in Europa 2016; SWD(2016) 187.

¹⁰ Uitvoeringsverordening (EU) 2015/983 van de Commissie van 24 juni 2015 betreffende de procedure voor de afgifte van de Europese beroepskaart en de toepassing van het waarschuwingsmechanisme overeenkomstig Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad; PB L 159 van 25.6.2015.

gemakkelijker te kunnen begrijpen en vergelijken wat mensen daadwerkelijk hebben geleerd ("leerresultaten") voor het behalen van een kwalificatie.

Het EKK moedigt actoren uit verschillende nationale onderwijssectoren aan om in onderlinge samenwerking coherente, op leerresultaten gebaseerde nationale kwalificatiekaders te ontwikkelen. Er is echter een nieuwe impuls nodig om ervoor te zorgen dat het EKK personen en organisaties volledig weet te bereiken en als basis kan dienen voor de dagelijkse besluitvorming over aanwerving of de toegang tot leren, onder meer via een reflectie over de verschillende manieren van leren.

Verscheidene niet-Europese landen hebben belangstelling getoond voor het EKK met als doel hun kwalificaties vergelijkbaar te maken met die in Europa. Dit zou ertoe bijdragen dat hooggekwalificeerde onderzoekers en vakmensen van buiten de EU kunnen worden aangetrokken om te voorzien in de vaardigheden die in onze economie nodig zijn, terwijl het omgekeerd ook gemakkelijker zou zijn voor onderzoekers en vakmensen uit de EU om buiten de EU te werken. Dit is in overeenstemming met het streven naar een verstandiger en goed beheerd wettig migratiebeleid¹¹. De herziening van de blauwenaartrichtlijn is in dit verband van bijzonder belang¹². Een herzien Europees kwalificatiekader zou leiden tot een beter begrip van kwalificaties die in het buitenland zijn behaald en een vlottere integratie van migranten in de arbeidsmarkt van de EU — zowel van nieuwkomers als van migranten die al legaal in de EU verblijven.

5. *Om het makkelijker te maken kwalificaties en de bijbehorende vaardigheden te begrijpen en ertoe bij te dragen dat ze beter worden benut op de arbeidsmarkt in de EU, presenteert de Commissie een voorstel tot herziening van het **Europees kwalificatiekader**¹³ (zie COM(2016) 383). De herziening zal:*

- ✓ *de regelmatige actualisering van de nationale kwalificatiesystemen ondersteunen;*
- ✓ *ervoor zorgen dat kwalificaties met een EKK-niveau gegrond zijn op gemeenschappelijke beginselen voor kwaliteitsborging¹⁴;*
- ✓ *ervoor zorgen dat gemeenschappelijke beginselen voor creditsystemen worden gebruikt wanneer kwalificaties met een EKK-niveau zijn gebaseerd op credits;*
- ✓ *het gebruik van het EKK door sociale partners, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, onderwijsaanbieders en overheden aanmoedigen om de transparantie en de vergelijkbaarheid van kwalificaties te bevorderen;*
- ✓ *in overeenstemming met de internationale overeenkomsten van de EU de vergelijkbaarheid van kwalificaties tussen de landen van het EKK en andere landen bevorderen, in het bijzonder nabuurschapslanden en andere landen met goed ontwikkelde kwalificatiekaders.*

¹¹ Europese migratieagenda; COM(2015) 240 en Naar een hervorming van het gemeenschappelijk Europees asielstelsel en een verbetering van de legale mogelijkheden om naar Europa te komen; COM(2016) 197.

¹² Voorstel voor een richtlijn betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan; COM(2016) 378.

¹³ Aanbeveling tot vaststelling van een Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren; PB 2008/C 111/01.

¹⁴ De beginselen voor kwaliteitsborging op Europees niveau voor het algemeen vormend onderwijs zijn het onderwerp van een lopende discussie in het kader van ET 2020.

De vaardigheden en kwalificaties van migranten snel in kaart brengen

Binnen de EU hebben mensen die geen EU-nationaliteit hebben minder vaak een kwalificatie van het hoger (of zelfs lager) secundair onderwijs dan EU-onderdanen. Rond de 25 % van de niet-EU-onderdanen is hooggekwalificeerd. Maar binnen deze hooggekwalificeerde groep is ongeveer twee derde inactief, werkloos of overgekwalificeerd voor hun baan. Bovendien hebben migranten die al in de EU verblijven soms slechts een beperkte kennis van de taal van het gastland, en hetzelfde geldt voor nieuwkomers (waaronder vluchtelingen).

Het verwerven van inzicht in de vaardigheden, kwalificaties en beroepservaring van pas aangekomen migranten is voor veel EU-landen een uitdaging. Het in kaart brengen van de vaardigheden van migranten en hun integratie kunnen worden ondersteund met hulpmiddelen die zijn ontwikkeld via Europass¹⁵, het EKK en door intercollegiaal leren en de uitwisseling van informatie tussen lidstaten en bevoegde autoriteiten. Het snel onderkennen van de vaardigheden van migranten kan helpen bij de keuze van de eerste stappen om hen te integreren in de samenleving en op de arbeidsmarkt van het gastland. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een doorverwijzing naar een geschikte opleiding (waaronder taalcursussen, bedrijfskundige opleidingen of leerlingplaatsen via de Europese Alliantie voor leerlingplaatsen) of naar diensten voor arbeidsvoorziening.

6. *Om onderdanen van derde landen sneller te laten integreren, zal de Commissie:*

- ✓ *een "instrument voor het opstellen van een vaardigheidsprofiel van onderdanen van derde landen" lanceren. Dit instrument zal de diensten in het opvang- en gastland helpen bij het vaststellen en documenteren van de vaardigheden, kwalificaties en ervaring van nieuwkomers uit derde landen;*
- ✓ *samenwerken met nationale autoriteiten om de erkenning van de vaardigheden en kwalificaties van migranten (waaronder vluchtelingen) te ondersteunen, steun bieden bij de opleiding van het personeel in opvangvoorzieningen om de erkenningsprocedures te versnellen, en de uitwisseling van informatie en beste praktijken over het begrijpen en erkennen van vaardigheden en kwalificaties bevorderen;*
- ✓ *online middelen voor taalonderwijs beschikbaar stellen voor pas aangekomen migranten (waaronder vluchtelingen) via de online taalondersteuning van Erasmus+ (in drie jaar tijd zullen 100 000 licenties voor online taalcursussen beschikbaar worden gesteld aan vluchtelingen¹⁶).*

2.3. BETER VERZAMELEN, ANALYSEREN EN DOCUMENTEREN VAN INFORMATIE OVER VAARDIGHEDEN EN DEZE TOEGANKELIJK MAKEN MET HET OOG OP BETER GEÏNFORMEERDE LOOPBAANKEUZES

Om goede beslissingen te kunnen nemen over beleidsmaatregelen en hervormingen, onderwijsprogramma's en investeringen hebben beleidsmakers en onderwijsaanbieders betrouwbare informatie nodig over de behoefte aan vaardigheden in de toekomst. Door de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt is het echter moeilijk betrouwbare informatie te verstrekken. Bovendien bestaan er geen standaardoplossingen: naast wereldwijde trends geven lokale en regionale arbeidsmarkten mede vorm aan de behoefte aan

¹⁵ Enkel communautair kader voor transparantie op het gebied van kwalificaties en competenties (Europass); PB 2241/2004/EG.

¹⁶ Het volledige scala aan maatregelen ter ondersteuning van de integratie van onderdanen van derde landen wordt uiteengezet in het actieplan voor de integratie van onderdanen van derde landen: COM(2016) 377.

vaardigheden, zodat de meest gevraagde beroepsspecifieke vaardigheden per regio en/of economische sector kunnen verschillen.

Betere informatie voor betere keuzes

Of het nu gaat om het vinden van een baan of de keuze van een opleiding, mensen moeten toegang hebben tot de informatie en kennis die over vaardigheden beschikbaar is en moeten deze ook kunnen begrijpen. Mensen hebben ook behoefte aan praktische instrumenten om een (zelf)beoordeling van hun vaardigheden uit te kunnen voeren en hun vaardigheden en kwalificaties op doeltreffende wijze te kunnen presenteren. Tegelijkertijd zouden ook werkgevers en andere organisaties baat hebben bij efficiëntere en meer doeltreffende manieren om mensen met de juiste vaardigheden te kunnen vinden en aan te werven.

De doeltreffendheid van de kennisvergaring over vaardigheden verschilt tussen EU-landen onderling. In sommige landen leveren partnerschappen tussen sociale partners, overheden en onderwijsaanbieders al daadwerkelijk informatie op over de behoefte aan vaardigheden en worden de onderwijsprogramma's daarop afgestemd. In andere landen zijn dergelijke partnerschappen nog niet gebruikelijk.

Samenwerking op dit gebied is doeltreffender als deze uitgaat van de lokale en regionale sterke punten en specialiteiten. Een betere interactie op lokaal niveau tussen onderwijs en opleiding enerzijds en de arbeidsmarkt anderzijds, ondersteund met gerichte investeringen, kan tevens kennisvlucht helpen tegengaan en een bijdrage leveren aan het ontwikkelen, vasthouden en aantrekken van het talent dat in specifieke regio's en bedrijfstakken nodig is.

7. *Om mensen te helpen weloverwogen loopbaan- en opleidingskeuzes te maken, zal de Commissie een **herziening van het Europass-kader**¹⁷ voorstellen met als doel het opzetten van een intuïtief en geïntegreerd online platform. Hierop zullen gratis webgebaseerde hulpmiddelen beschikbaar zijn voor de zelfbeoordeling van vaardigheden en voor de opslag en uitwisseling van informatie over vaardigheden en kwalificaties.*

Informatie over de vraag naar en trends in vaardigheden zal met behulp van webcrawling- en big data-analysetechnieken worden verbeterd en zal verder worden onderbouwd met bewijsmateriaal uit diverse sectoren, waarbij de nauwkeurige realtime-informatie van de bestaande Skills Panorama-dienst in de Europass-dienst wordt geïntegreerd.

8. *De Commissie zal nader onderzoek doen naar de problematiek van **kennisvlucht** en de uitwisseling van beste praktijken voor een doeltreffende aanpak hiervan aanmoedigen.*

Het verzamelen en analyseren van informatie over vaardigheden en de samenwerking in economische sectoren verbeteren

De vaardigheden waar nu en in de toekomst behoefte aan is, zijn niet in elke sector van de economie gelijk. Nieuwe sectoren ontstaan of bestaande sectoren ondergaan ingrijpende veranderingen — vooral, maar niet uitsluitend, als gevolg van technologische ontwikkelingen. Een toenemend aantal sectoren verandert als gevolg van de innovatiegestuurde transitie naar een koolstofarme, circulaire economie en door

¹⁷ Enkel communautair kader voor transparantie op het gebied van kwalificaties en competenties (Europass); PB 2241/2004/EG.

sleuteltechnologieën zoals nanotechnologie, kunstmatige intelligentie en robotica. Het is van cruciaal belang voor het concurrentievermogen en de innovatie dat de juiste vaardigheden op het juiste moment beschikbaar zijn. De beschikbaarheid van hogere vaardigheden is ook essentieel voor het nemen van investeringsbesluiten. Door de snelheid van de technologische vooruitgang is het voor het bedrijfsleven, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen, een grote uitdaging om beter te anticiperen welke vaardigheden er door deze transformatieve verandering nodig zullen zijn en deze overgang bedrijfsmatig in goede banen te leiden.

Er zijn al veel sectorale — en regionale — initiatieven ter bevordering van vaardigheden van start gegaan, waarbij publieke en particuliere instellingen en organisaties betrokken zijn. Maar deze projecten zijn vaak gefragmenteerd en hun invloed op het onderwijs- en opleidingsstelsel blijft beperkt. Daarom is de mobilisering van het bedrijfsleven, inclusief de sociale partners, onontbeerlijk voor de ontwikkeling en uitvoering van oplossingen. Er is dan ook een strategische aanpak nodig, gericht op welomschreven markten en sectorale vaardigheidsbehoeften.

Om duurzame resultaten met een reële impact te verzekeren, is het nuttig de sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden te koppelen aan groeistrategieën voor de betrokken sectoren, gesteund door een politiek engagement en de inzet van belanghebbenden op EU-niveau en op nationaal en regionaal niveau.

9. *Om de informatie en kennis over vaardigheden te verbeteren en de tekorten aan bepaalde vaardigheden in economische sectoren aan te pakken, lanceert de Commissie een **blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden**. Deze blauwdruk zal ertoe bijdragen de belangrijkste spelers te mobiliseren en te coördineren, particuliere investeringen aanmoedigen en een meer strategisch gebruik van relevante Europese en nationale financieringsprogramma's bevorderen.*

In de industrie en de dienstensector zullen sectorale partnerschappen op het gebied van vaardigheden worden opgezet, eerst op EU-niveau en later uitgerold op nationaal (of eventueel regionaal) niveau, om:

- ✓ *op basis van sectorale strategieën voor de komende 5 à 10 jaar de behoeften aan vaardigheden te bepalen en concrete oplossingen te ontwikkelen, zoals het gezamenlijk ontwikkelen van mogelijkheden voor hoger beroepsonderwijs en -opleiding en partnerschappen tussen bedrijfsleven, onderwijs en onderzoek;*
- ✓ *indien relevant, overeenkomsten over de erkenning van sectorale kwalificaties en certificeringen ondersteunen.*

*De blauwdruk zal worden ondersteund door bestaande EU-financiering¹⁸ en zal in eerste instantie op basis van een vraaggestuurd proces in zes sectoren worden getest, waarbij de voorbereidingen in 2016 van start gaan: **de automobielsector, maritieme technologie, ruimtevaart, defensie, textiel en toerisme**. In een tweede fase, die in 2017 van start gaat, zullen aanvullende gebieden worden beoordeeld (bouw, staal, gezondheid, groene technologie en hernieuwbare energie). Bij de geselecteerde sectoren gaat het deels om sectoren met hoogwaardige technologieën*

¹⁸ De Commissie is in dialoog gegaan met specifieke sectoren en heeft aanwijzingen verzameld over tekorten aan vaardigheden en de potentiële impact ervan op werkgelegenheid, groei, innovatie en concurrentievermogen. Op basis van deze analyse en rekening houdend met het sterke engagement van beleidsverantwoordelijken en belanghebbenden op EU-niveau en nationaal niveau, zijn zes sectoren uitgekozen voor een proeffase.

waarvan het concurrentievermogen op lange termijn moet worden veiliggesteld, en deels om meer traditionele sectoren die te maken hebben met specifieke uitdagingen op korte en middellange termijn.

Beter inzicht krijgen in de prestaties van afgestudeerden

Universiteiten en aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding bereiden jonge mensen voor op het arbeidsleven. Daarom moeten deze instellingen inzicht hebben in trends op de arbeidsmarkt, zich ervan bewust zijn hoe gemakkelijk hun oud-leerlingen werk vinden en hun programma's dienovereenkomstig aanpassen. Ook studenten en hun families hebben deze informatie nodig om weloverwogen keuzes te kunnen maken over wat en waar zij willen studeren. Het aanpassen van onderwijsprogramma's kost echter tijd en is een ingewikkeld proces.

Betere informatie over de arbeidsmarkresultaten en verdere studies van afgestudeerden uit het hoger onderwijs en het hoger beroepsonderwijs moet gemakkelijker beschikbaar en goed vergelijkbaar zijn. Deze informatie moet gebaseerd zijn op kwaliteitsborgingsindicatoren, administratieve gegevens (waaronder belastingen en sociale zekerheid) en, voor zover van toepassing, informatie die is verkregen met behulp van enquêtes via sociale platforms/sociale media.

In een aantal lidstaten zijn mechanismen ontwikkeld voor het volgen van afgestudeerden van het tertiair onderwijs. Grootschalige systemen voor het volgen van afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleiding zijn minder goed ontwikkeld, en ook hier is ruimte voor EU-maatregelen die de lidstaten ondersteunen bij het verbeteren van de informatievoorziening.

*10. Om studenten en onderwijsaanbieders te helpen de relevantie van het opleidingsaanbod te beoordelen, is de Commissie van plan als eerste stap in 2017 een **initiatief voor het volgen van afgestudeerden van het tertiair onderwijs** voor te stellen om betere informatie te verzamelen over de manieren waarop afgestudeerden zich ontwikkelen op de arbeidsmarkt.*

3. LOPENDE WERKZAAMHEDEN: NAAR EEN HOGERE VERSNELLING

De tien hierboven beschreven initiatieven maken deel uit van een ambitieuze langetermijnstrategie die moet garanderen dat mensen de vaardigheden verwerven die zij nodig hebben om zowel op de arbeidsmarkt als in de samenleving in het algemeen tot bloei te komen.

Er zijn ook nog andere werkzaamheden op EU- en nationaal niveau die de agenda voor vaardigheden ondersteunen door mensen meer mogelijkheden te bieden om bij te leren en ervoor te zorgen dat onderwijs en opleiding zijn afgestemd op de 21e eeuw. Een bijzondere inspanning is nodig om de kloof te overbruggen tussen onderwijs en opleiding enerzijds en de arbeidsmarkt anderzijds. Wij moeten blijven investeren in de modernisering van beroepsonderwijs en -opleiding en hoger onderwijs en het potentieel daarvan als motor voor regionale ontwikkeling volledig benutten.

3.1. MEER LEERMOGELIJKHEDEN

Meer werkplekieren en partnerschappen tussen bedrijfsleven en onderwijs

Werkplekieren, bijvoorbeeld via leerlingplaatsen, is een aantoonbare springplank naar een goede baan en helpt bij de ontwikkeling van arbeidsmarktrelevante vaardigheden, met inbegrip van transversale en zachte vaardigheden, waarbij de sociale partners doorgaans een sleutelrol spelen. Er zouden echter meer mensen van deze vorm van leren moeten kunnen profiteren. Momenteel neemt slechts een kwart van de leerlingen in het hoger secundair beroepsonderwijs deel aan werkplekieren, terwijl de programma's van het algemeen en hoger onderwijs zelden werkplekervaring omvatten. Partnerschappen tussen bedrijfsleven en onderwijs, in alle sectoren en op alle onderwijsniveaus, kunnen dit potentieel ontsluiten.

Enkele succesvolle initiatieven zijn goede voorbeelden van hoe actoren op de arbeidsmarkt bij onderwijs en opleiding kunnen worden betrokken en jongeren kunnen helpen hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten. De Europese Alliantie voor leerlingplaatsen heeft tot dusver 250 000 leerlingplaatsen en vacatures voor jongeren kunnen mobiliseren. Via het Europees pact voor de jeugd zullen een miljoen jongeren een opleiding in digitale vaardigheden krijgen en zullen 100 000 studenten toegang hebben tot een "slim klaslokaal". En via de grote coalitie voor digitale banen hebben bedrijven en andere organisaties miljoenen extra opleidingsmogelijkheden aangeboden¹⁹.

In het hoger onderwijs en op postacademisch niveau is het Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT) een goed voorbeeld van wat de samenwerking met bedrijven en onderzoeksinstellingen kan bijdragen aan de leerplanontwikkeling, de mobiliteit en de toegang tot industriële en onderzoeksinfrastructuur voor praktijkonderricht in een echte werkomgeving.

Deze positieve signalen zijn echter niet genoeg. Om lerenden meer in contact te brengen met het beroepsleven **zal de Commissie een reeks ondersteunende diensten ontwikkelen voor het faciliteren van kennisdeling, netwerkvorming en samenwerking op het gebied van leerlingplaatsen.** Structurele hervormingen zullen door middel van wederzijdse ondersteuning en de uitwisseling van beste praktijken worden gesteund, onder meer via sociale media.

Sociale partners in diverse sectoren, waaronder de handel, de bouw en de telecommunicatie, hebben gemeenschappelijke standpunten over vaardigheden bereikt en ideeën ontwikkeld voor specifieke initiatieven voor stageplaatsen. Verscheidene Europese sociale partners in verschillende economische sectoren hebben in het kader van de Alliantie voor leerlingplaatsen ook gezamenlijke toezeggingen gedaan om meer en betere leerlingplaatsen aan te bieden. Dit is eveneens een prioriteit in het gezamenlijk werkprogramma van de Europese sociale partners voor de periode 2015-2017. De Commissie zal de sociale partners helpen lessen te trekken uit de resultaten van hun gezamenlijke projecten, bijvoorbeeld via onderzoek naar de kosteneffectiviteit van leerlingplaatsen en door de vaststelling van een mogelijk kwaliteitskader voor leerlingplaatsen.

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>

Meer steun voor de mobiliteit van lerenden

Meer lerenden moeten de kans krijgen om een leerervaring in het buitenland op te doen. Uit gegevens blijkt dat wie als jongere in het buitenland studeert of een opleiding volgt, veel sneller werk vindt dan iemand zonder internationale ervaring. Mensen met zo'n ervaring spelen sneller in op nieuwe situaties en zijn betere probleemoplossers. Onlangs heeft de EU haar wettelijk kader aangepast voor studenten en onderzoekers van buiten de EU²⁰, zodat deze getalenteerde mensen gemakkelijker kunnen worden aangetrokken en behouden.

De mobiliteit van studenten in het hoger onderwijs kan reeds bogen op een lange traditie. Meer dan drie miljoen studenten hebben al deelgenomen aan het Erasmus-programma. Erasmus+ ondersteunt mobiliteitsmogelijkheden voor leerlingen in leerlingplaatsen en lerenden uit het initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleidingen. Maar de mobiliteitsmogelijkheden voor lerenden zijn bij lange na niet toereikend om aan de huidige vraag te voldoen. Slechts enkele landen hebben de mogelijkheid tot mobiliteit opgenomen in hun nationale stelsels voor onderwijs, opleiding en jeugd.

Ook leerlingen in leerlingplaatsen zijn gebaat bij leren en werken in het buitenland. Om de voorwaarden voor hun mobiliteit te verbeteren, voert de Commissie in opdracht van het Europees Parlement een proefproject uit om de haalbaarheid en de voordelen van langere perioden van mobiliteit in het buitenland voor dit type leerling (6-12 maanden) te evalueren.

De financiële steun van de EU alleen zal nooit voldoende zijn. Als de lidstaten steun voor mobiliteit in hun nationale programma's opnemen, kan dit een groot deel van de jongeren helpen om een ervaring in het buitenland op te doen.

De kwaliteit van de werk- of studieplaats is van essentieel belang. De financiering moet hand in hand gaan met nationale beleidslijnen en maatregelen die niet alleen stimulerend zijn en de verworven kennis erkennen, maar ook de relevantie en de kwaliteit van de opleiding garanderen. **In 2016 zal een scorebord voor mobiliteit in beroepsonderwijs en -opleiding worden ingesteld dat een beeld zal geven van de steunmaatregelen in de hele EU en een goede basis zal vormen om in kaart te brengen op welke gebieden meer inspanningen nodig zijn.**

Meer leren op de werkplek

De meeste Europese arbeidskrachten van de komende twee decennia zijn vandaag al volwassen. Zij hebben voortdurende bijscholing nodig om hun vaardigheden up-to-date te houden en nieuwe loopbaankansen te benutten.

Toch neemt momenteel slechts een op de tien volwassenen — grotendeels mensen met hogere vaardigheidsniveaus en werknemers van grote ondernemingen — deel aan georganiseerd leren. In 2010 heeft ongeveer een derde van de bedrijven in de EU geen opleidingen aangeboden aan hun personeel, terwijl slechts circa een derde van de werknemers een of andere opleiding heeft gevolgd. Meer recent verklaarde een kwart van de werknemers dat zij sinds het opnemen van hun huidige functie hun vaardigheden niet hadden ontwikkeld.

²⁰ Richtlijn (EU) 2016/801 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

Er kan meer worden gedaan om leeromgevingen op het werk te ondersteunen en met name kleine en middelgrote ondernemingen te helpen om opleidingsmogelijkheden aan te bieden, bijvoorbeeld door het gemakkelijker te maken om gezamenlijk gebruik te maken van middelen of ruimten voor gemeenschappelijke opleidingen. Het is al mogelijk om van de Europese structuur- en investeringsfondsen gebruik te maken voor de modernisering van de onderwijs- en opleidingsinfrastructuur. **Samen met het Europees Investeringsfonds (EIF) onderzoekt de Commissie de mogelijkheden om bankleningen tegen gunstige tarieven voor kleine en middelgrote ondernemingen te ondersteunen via een financieringsinstrument dat speciaal bedoeld is voor de ontwikkeling van vaardigheden.**

Meer mogelijkheden om niet-formeel en informeel leren te valideren

Mensen zouden al hun vaardigheden moeten kunnen inzetten voor hun loopbaan of om verder te leren. Zij leren en ontwikkelen vaardigheden steeds vaker in uiteenlopende omstandigheden buiten het formele onderwijs- en opleidingsstelsel om, onder meer door werkervaring, opleiding op de werkplek, digitaal of via vrijwilligerswerk. Deze vaardigheden kunnen worden gevalideerd door middel van identificatie en documentatie, beoordeling en certificering, met opties die leiden tot een gedeeltelijke of volledige kwalificatie.

In veel landen is echter niet bij veel mensen bekend wat de mogelijkheden voor validatie precies zijn en wordt dat concept niet algemeen aanvaard. In een aantal lidstaten is validatie alleen mogelijk in de context van specifieke projecten; in andere lidstaten vormen de administratieve kosten een obstakel.

Om beleidsmakers en praktijkmensen te helpen tegen 2018 nationale validatieregelingen vast te stellen²¹, hebben de Commissie en Cedefop begin 2016 validatierichtsnoeren gepubliceerd, die regelmatig zullen worden geactualiseerd. Een bijgewerkte versie van de Europese inventaris van de validatie van niet-formeel en informeel leren, die de huidige situatie in Europa schetst en een aantal voorbeelden van goede praktijken geeft, zal eind 2016 worden gepubliceerd.

3.2. STREVEN NAAR MODERNISERING

Ondersteuning van leerkrachten en opleiders

Lerenden van alle leeftijden hebben uitstekende leerkrachten nodig om het brede scala aan vaardigheden en attitudes te ontwikkelen die zij nodig hebben voor het leven en voor hun toekomstige werkzaamheden. De verschillen in leerresultaten tussen mensen die onderwijs en opleiding volgen, hangen vooral af van individuele kenmerken en familiale achtergrond. Toch zijn het in onderwijsinstellingen vooral de leerkrachten en opleiders die de grootste invloed op de prestaties van leerlingen hebben. Zij kunnen de lerenden inspireren en helpen om hogere en relevantere vaardigheden te verwerven. Zij zijn ook onmisbaar als het erom gaat nieuwe onderwijs- en leermethoden in te voeren, creativiteit en innovatie te stimuleren, vooroordelen te overwinnen en het beste te halen uit klassen die alsmaar diverser worden.

²¹ Validatie van niet-formeel en informeel leren; PB 2012/C 398/01.

De vergrijzing van leerkrachten is een alarmerende trend in vele landen. Naarmate meer leerkrachten met pensioen gaan, wordt het risico groter dat ervaring verloren gaat en dat er personeelstekorten ontstaan. Om een nieuwe generatie van onderwijsgeevenden te creëren zijn er innovatieve aanwervingsmethoden, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en maatregelen om personeel te behouden nodig. De ontwikkeling van de competenties van leerkrachten, met inbegrip van degenen die hun beroep al langere tijd uitoefenen, is ook een doorlopende en steeds urgentere prioriteit in de hele EU.

De Commissie zal steun verlenen aan de uitwisseling van beste praktijken op dit gebied tussen lidstaten en belanghebbenden door middel van samenwerking en mobiliteit. Daarbij zal bijzondere aandacht uitgaan naar innovatie in onderwijsmethoden, onder meer via steun aan flexibele onderwijsprogramma's, de bevordering van interdisciplinaire en op samenwerking gebaseerde benaderingen binnen instellingen en de ondersteuning van professionele ontwikkeling met het oog op de bevordering van innovatieve pedagogische benaderingen, o.a. door de invoering en het gebruik van digitale instrumenten in het klaslokaal en het stimuleren van de ondernemersgeest.

Modernisering van het hoger onderwijs

In 2025 zullen voor bijna de helft van alle vacatures in de EU hogere kwalificaties vereist zijn, die meestal via academische en professionele programma's op tertiair niveau worden toegekend. De vaardigheden die via deze programma's worden verworven, worden over het algemeen beschouwd als motor van productiviteit en innovatie. Afgestudeerden van het hoger onderwijs hebben een betere kans op werk en een hoger inkomen dan mensen met alleen een diploma van het hoger secundair onderwijs.

Uit een recente publieksraadpleging over de "Agenda voor de modernisering van de Europese hogeronderwijssystemen"²² blijkt dat meer dan twee derde van de studenten en pas afgestudeerden merkt dat er een kloof bestaat tussen het aanbod van kennis en vaardigheden van afgestudeerden en de behoeften van de economie. Bijna de helft van de aanbieders van hoger onderwijs hebben dezelfde indruk. Daarnaast werd erop gewezen dat instellingen voor hoger onderwijs een actieve rol moeten spelen op regionaal en nationaal niveau, niet alleen door de arbeidsmarkt te voorzien van gekwalificeerde mensen, maar ook door innovatie te stimuleren.

Andere belangrijke uitdagingen volgens de belanghebbenden zijn de impact van technologie en globalisering op het hoger onderwijs en de noodzaak om de studie- en werkgelegenheidsresultaten van afgestudeerden te verbeteren, potentiële studenten beter te adviseren en meer multidisciplinariteit te stimuleren.

De Commissie zal met de belanghebbenden samenwerken om — uitgaande van de resultaten van de openbare raadpleging — de modernisering van het hoger onderwijs te ondersteunen. Daartoe zullen met name kaders worden ontwikkeld voor de beoordeling van de vaardigheden die in de verschillende studierichtingen in het hoger onderwijs worden aangeleerd om de vaardigheden van studenten en afgestudeerden te kunnen vergelijken.

²² Ondersteuning van groei en werkgelegenheid – een agenda voor de modernisering van de Europese hogeronderwijssystemen; COM(2011) 567 definitief.

4. UITVOERING VAN DE AGENDA

De nieuwe agenda voor vaardigheden stelt een gemeenschappelijke agenda vast voor de EU, de lidstaten en de belanghebbenden op alle niveaus. Het doel is te komen tot een gemeenschappelijke visie en een gedeeld engagement om samen te werken aan het verbeteren van de kwaliteit en de relevantie van het ontwikkelen van vaardigheden om aan de snel veranderende behoeften van de arbeidsmarkt te kunnen voldoen, iedereen een minimum aan basisvaardigheden bij te brengen en kwalificaties begrijpelijker te maken, zodat werknemers en studenten mobieler kunnen zijn in de EU.

De sociale partners zullen een centrale rol hebben bij de succesvolle ontwikkeling van deze agenda en daarbij voortbouwen op initiatieven op Europees en nationaal niveau, gebruikmaken van hun specifieke sectorale deskundigheid en zowel binnen sectoren als intersectoraal te werk gaan.

Het Europees semester voor coördinatie van het economisch beleid zal een belangrijke rol blijven spelen bij het toezicht op beleidshervormingen op het gebied van onderwijs, opleiding en vaardigheden. Via haar landenspecifieke analyse, de bevordering van wederzijdse leerprocessen en empirisch onderbouwde beleidsvorming zal de EU de hervormingsinspanningen van de lidstaten beoordelen. Om de lidstaten te helpen bij het opzetten en uitvoeren van hervormingen zal de Commissie hen, in samenwerking met de OESO, bijstaan bij de ontwikkeling van nationale strategieën en actieplannen inzake vaardigheden op basis van een gecoördineerde overheidsaanpak.

Een van de belangrijkste doelstellingen van de nieuwe agenda voor vaardigheden is het politieke bewustzijn te wekken dat vaardigheden van cruciaal belang zijn voor de Europese arbeidsmarkt en groeivoorzichten en dat dit onderwerp hoog op de politieke agenda moet staan. De Commissie zal onderzoeken op welke wijze regelmatig verslag kan worden uitgebracht over de gemaakte vorderingen om te zorgen voor een aanhoudende politieke impuls. Deze verslagen kunnen ook als informatie dienen voor de voorbereiding van het Europees semester en voor beleidsdebatten binnen de Europese Raad.

De Commissie zal eveneens diepgaander in gesprek gaan met de lidstaten over de beste manieren om bestaande financieringsprogramma's aan te wenden voor de verwezenlijking van de doelstellingen van de nieuwe agenda voor vaardigheden. In dit verband zijn de belangrijkste instrumenten het Europees Sociaal Fonds (ESF), het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO), het Europees Landbouwfonds voor plattelandontwikkeling (ELFPO), het Europees Fonds voor maritieme zaken en visserij (EFMZV), het Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF), Horizon 2020 en Erasmus+. Het potentieel van de EIB en andere financiële instellingen en producten — met inbegrip van het Europees Fonds voor strategische investeringen — moet ook ten volle worden benut om investeringen van de particuliere sector in de ontwikkeling van vaardigheden te stimuleren.

Bij de tussentijdse herziening van het meerjarig financieel kader 2014-2020 zal de Commissie bekijken of er aanpassingen nodig zijn voor de verwezenlijking van de doelstellingen van de agenda. Met het oog op de verdere toekomst, ook na 2020, zal de Commissie aansturen op een debat over de verschillende financieringsinstrumenten om vaardigheden te ondersteunen.

Een vereenvoudiging van de bestuursstructuren zou een beter gecoördineerde uitvoering van sommige van de voorgestelde initiatieven in deze agenda ten goede komen. Als eerste stap in deze richting zal een aantal deskundigengroepen op EU-niveau over vaardigheden en kwalificaties worden gestroomlijnd, wat echter de bestaande

bestuursstructuren inzake geregementeerde beroepen niet zal aantasten. Verdere stappen zullen worden genomen op basis van een evaluatie van de bestaande bestuursstructuren. Er zal worden gezorgd voor coördinatie en samenhang met het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (ET 2020)²³ en de onlangs goedgekeurde beleidsprioriteiten daarvan²⁴. Ook zal de coördinatie tussen de door de EU gesteunde nationale contactcentra voor het EKK, Europass en Euroguidance worden bevorderd om de toegang voor gebruikers gemakkelijker te maken en te stimuleren dat voor nationale belanghebbenden mettertijd één enkel contactpunt voor de verschillende Europese initiatieven op het gebied van vaardigheden beschikbaar is. Deze vereenvoudiging zal in overleg met de lidstaten worden nagestreefd.

De Commissie verzoekt het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's deze agenda te bekrachtigen en de uitvoering ervan actief te steunen, in nauwe samenwerking met alle belanghebbenden. De Commissie zet zich in voor een continu proces van overleg en dialoog over de nieuwe agenda voor vaardigheden met een breed scala van belanghebbenden en met het grote publiek.

²³ Strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (ET 2020); PB 2009/C 119/2.

²⁴ Nieuwe prioriteiten voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding; PB 2015/C 417/04.

BIJLAGE

LIJST VAN MAATREGELEN EN INDICATIEF TIJDSHEMA

MAATREGEL		TIJDSHEMA
De kwaliteit en relevantie van het ontwikkelen van vaardigheden verbeteren		
De fundamenteën versterken: basisvaardigheden	Voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad tot invoering van een vaardighedengarantie (zie COM(2016) 382)	juni 2016
Veerkracht opbouwen: sleutelcompetenties en meer geavanceerde en complexe vaardigheden	Voorstel van de Commissie tot herziening van de sleutelcompetenties voor een leven lang leren, met bijzondere aandacht voor het bevorderen van een ondernemingsgezinde instelling, en het bijbehorende Europese referentiekader	4e kwartaal 2017
Beroepsonderwijs en -opleiding tot een eerste keus maken	Voorstellen van de Commissie die de modernisering van beroepsonderwijs en -opleiding ondersteunen, zoals de mogelijke herziening van het Europees referentiekader voor kwaliteitsborging in beroepsonderwijs en -opleiding (Eqavet) en het Europees systeem voor overdracht van leerresultaten voor beroepsonderwijs en -opleiding (Ecvet)	2e kwartaal 2017
Aansluiting vinden: aandacht voor digitale vaardigheden	Lancering van de coalitie voor digitale vaardigheden en banen	eind 2016
Vaardigheden en kwalificaties beter zichtbaar en vergelijkbaar maken		
De transparantie en vergelijkbaarheid van kwalificaties verbeteren	Voorstel van de Commissie tot herziening van het Europees kwalificatiekader (zie COM(2016) 383)	juni 2016
De vaardigheden en kwalificaties van migranten snel profileren	Lancering van het "instrument voor het opstellen van een vaardigheidsprofiel van onderdanen van derde landen"	juni 2016
Voortgang boeken bij de verzameling en analyse van informatie over vaardigheden, documentatie en geïnformeerde loopbaankeuzes		
Betere keuzes mogelijk maken door betere informatie en analyse	Voorstel van de Commissie tot herziening van het Europass-kader voor het verstrekken van betere diensten voor vaardigheden en kwalificaties	3e kwartaal 2016
Betere keuzes mogelijk maken door betere informatie en analyse	Verdere analyse en uitwisseling van beste praktijken voor de aanpak van kennisvlucht	eind 2016

De kwaliteit van de verzameling en analyse van informatie over vaardigheden in economische sectoren verbeteren	Lancering van een blauwdruk voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden	juni 2016
Beter inzicht krijgen in de prestaties van afgestudeerden	Voorstel van de Commissie voor een initiatief betreffende het volgen van afgestudeerden	2e kwartaal 2017