

WERF 2:

WAT WERKT VOOR EEN DUURZAME LOOPBAAN?

Onze jobs veranderen razendsnel. Competenties hebben daardoor een steeds kortere houdbaarheidsdatum. Wie niet blijft, dreigt achter te blijven. Vooral langere loopbanen en de vergrijzing op de arbeidsmarkt vergroten het risico op competentieveroudering. Zonder sterk plan van aanpak zal dit leiden tot meer uitval, lagere inzetbaarheid en een moeilijker zoektocht naar (nieuw) werk. Blijblijven is dus de boodschap, en dat wordt steeds minder vrijblijvend: het wordt een voorwaarde voor een duurzame loopbaan en dus voor inkomenszekerheid.

Investeren in levenslang leren wordt meer en meer bekeken vanuit een productiviteitslogica: goed voor innovatie en prestaties van bedrijven. Dat klopt, maar het kan niet de enige reden zijn om erin te investeren. Opleiding moet in de eerste plaats werknemers sterker maken: kansen vergroten, sociale mobiliteit ondersteunen en werkbaar werk mogelijk maken. Zeker in een arbeidsmarktcontext van hoge werkdruk en uitval. Het gevaar dat het opleidingsaanbod ook meer en meer wordt beperkt tot knelpuntopleidingen is daarbij reëel, terwijl ook bredere competenties nodig zijn voor de toekomst.

Vorbereiden op impact AI

Die bredere blik wordt nog urgenter door de snelle ontwikkeling van artificiële intelligentie (AI). Schattingen geven aan dat tot 60% van de jobs erdoor kan beïnvloed worden. AI heeft het potentieel om niet alleen routinebanen, maar ook heel wat taken binnen hogeropgeleide functies verder te automatiseren. Studies tonen al negatieve effecten voor jonge starters in sectoren die het meest blootgesteld zijn aan AI. En dat ter-

“VAN WERKNEMERS WORDT STEEDS VAKER VERWACHT DAT ZE ZELF HUN LOOPBAAN IN HANDEN NEMEN. MAAR ONDERSTEUNENDE INSTRUMENTEN (DENK AAN LOOPBAANCHEQUES, VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF, INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT, ...) WORDEN STEEDS VERDER AFGEBOUWD OF HERVORMD IN HET NADEEL VAN WERKNEMERS.”

wijl de technologie nog maar in haar kinderschoenen staat. Het maakt een publiek debat en een mensgerichte aanpak noodzakelijk, zodat we ons kunnen voorbereiden op de enorme impact van deze nieuwe technologie. We moeten vermijden dat AI leidt tot grote inkomensonzekerheid, en er net voor zorgen dat het bijdraagt aan meer werkbaar werk en het recht op waardig en passend werk.

Ondersteunende maatregelen verdwijnen

Tegelijkertijd wordt van werknemers verwacht dat ze zelf hun loopbaan in handen nemen. Maar ondersteunende instrumenten (denk aan loopbaancheques, Vlaams opleidingsverlof, individueel opleidingsrecht, ...) worden steeds verder afgebouwd of hervormd in het nadeel van werknemers. Dit vergroot de druk en kost voor werknemers, terwijl drempels zoals tijdsgebrek groot blijven. Zo komt de verantwoordelijkheid van het ‘blijblijven’ steeds meer bij het individu te liggen. Twee op de drie werknemers met leergoesting zeggen dat werk- of gezinsverplichtingen hen tegenhouden. Ook omscholing blijven financieel en praktisch moeilijk, ook al leveren ze een grote meerwaarde. Bovendien denken veel Vlamingen dat ze geen nood hebben aan opleiding. Ongeveer de helft van de Vlamingen neemt niet jaarlijks deel aan een opleiding en wil dat ook niet. Vooral kwetsbare groepen – kortgeschoolden, 55-plussers, niet-actieven – lopen hierdoor extra risico. Het toont ook aan dat zelf je loopbaan sturen allesbehalve evident is. Daarom zijn naast sterke rechten,

ook laagdrempelige (loopbaan)begeleiding, informatie en advies cruciaal om juiste keuzes te maken.

Lerende organisaties: werkgevers hebben verantwoordelijkheid

Maar ook werkgevers hebben hun verantwoordelijkheid. Zij moeten (samen met werknemers) werk maken van opleidingsgerichte werkvloeren en leerrijke jobs. Vandaag is opleiding vaak vluchtig, erg functiegericht of verplicht; diepgaande opleidingen worden minder snel aangeboden. Vooral arbeiders, werknemers in kmo's en bepaalde sectoren (zoals bv. bouw, horeca,...) krijgen minder kansen. Initiatieven zoals het individueel opleidingsrecht kunnen hieraan tegemoet komen, maar botsen op veel weerstand van werkgevers die elke extra verantwoordelijkheid inzake opleiding trachten te ontlopen. Nochtans tonen studies aan dat lerende organisaties niet alleen werknemers vooruit helpen, maar ook economisch renderen. Een warm leerklimaat vraagt meer investeringen in ruimte om te leren, coaching en maatwerk. Pas dan voelen werknemers zich ook aangesproken en kan een positieve leercultuur ontstaan.

Naar een mensgerichte vaardighedenagenda

Competentieveroudering is dus niet alleen een individueel maar ook een maatschappelijk risico. Het is belangrijk dat dit risico niet enkel op de individuele schouders van werknemers terecht komt. Om ons hier beter tegen te wapenen, hebben we een gedeelde verantwoordelijkheid: overheid, werkgevers,

werknemers én sectoren moeten samen bouwen aan een lerende samenleving waarbij iedereen betere toegang krijgt tot meer en betere ontwikkelingskansen. Opleidingskloven naar opleidingsniveau, leeftijd en sector mogen niet verder uitmonden in ravijnen. En vakbonden moeten hierbij een sleutelrol spelen.

Andere landen zetten intussen sterker in op strategieën voor levenslang leren. Europa lanceerde de “Union of Skills”. Vlaanderen hinkt echter achterop: de doelstelling om 60% van de volwassenen tegen 2030 jaarlijks bij te scholen, blijft dode letter. Hoewel de cijfers voor opleidingsdeelname de laatste jaren een lichte vooruitgang vertonen, bengelen we nog steeds onder het Europese gemiddelde. Ondertussen worden opleidings- en loopbaaninstrumenten verder uitgehouden.

Hoog tijd dus voor een Vlaamse vaardighedenagenda die inzet op een beleid dat inclusiever, flexibeler en motiverender is. Een agenda die opleiding structureel koppelt en ook aanpast aan loopbanen, kwetsbare groepen bereikt en ook middelen mobiliseert. Investeren in onze mensen is immers de sleutel om economische veranderingen ook sociaal duurzaam te maken.

In de voorbereiding van en op het Vlaams ACV-congres in 2026 stellen we jou dan ook de vraag: Wat werkt voor jou als het gaat over het versterken van jouw loopbaan? II