

'Zodat mensen niet verzuipen in de vooruitgang'

Onder een donker gesternte van verwachte corona-ontslagen werkt Vlaanderen aan een inhaalbeweging om werknemers tot omscholingen en opleidingen te motiveren. Maar is een leven lang leren wel voor iedereen weggelegd?

TEKST **SIMON BELLENS** FOTO **ID/FRED DEBROCK**

Die achttiende februari in 2014 plakken de fabrieksarbeiders van Ford Genk een A4-papier aan de kofferbak van de laatste Ford S-Max, met daarop in hoofdletters: 'FINITO'. Op de witte carrosserie hebben ze met kleurstiften hun namen geschreven. Met ongeveer vierduizend zijn ze, ze staan bekend als productief en zeer gespecialiseerd, en na hun laatste shift verlaten ze die milde winterdag de site voorgoed. 'Van de ene op de andere dag moesten werknemers zich omscholen die al jarenlang dezelfde functie uitoefenden', herinnert opleidingsverantwoordelijke bij ACV-CSC METEA Vera De Norre zich. Een jaar later was nog ruim een derde van hen werkzoekend. 'Dat willen we nooit meer meemaken.'

Op een razendsnel veranderende arbeidsmarkt — waar digitalisering, automatisering en technologisering het motto zijn — is voortdurend bijleren zuivere noodzaak. In 2018 berekenden de Belgische arbeidsbemiddelingsdiensten en technologiefederatie Agoria dat 310 000 Belgen tegen 2030 omgeschoold moeten worden om een duurzame baan te kunnen verwerven of behouden. Ruim de helft daarvan wacht een 'intensieve' omscholing van zes maanden tot anderhalf jaar. En dat was nog voor corona. Volgens de laatste prognoses van de Nationale Bank kan de crisis tot 100 000 banen kosten, ongetwijfeld ook door collectieve sluitingen zoals bij Ford Genk.

Vlaamse leercultuur

'Er wordt nog veel te weinig bijgeleerd in Vlaanderen', vertelt Peter van der Hallen, beleidsondersteunend adviseur bij ACV en al jaren begaan met levenslang leren. 'Vooral door die groep die er het meest baat bij zou hebben: korter geschoolden. In vergelijking met Europa loopt Vlaanderen hopeloos achterop.' Uit een monitoring in opdracht van de Vlaamse overheid bleek dat 8,6 procent van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar in 2019 deelnam aan een opleiding tijdens een referentieperiode van vier weken. Flink minder dan dat aandeel in Scandinavische landen (meer dan 25 procent), Nederland (19,5 procent), of het Europese gemiddelde (11,3 procent).

'Werkgevers zijn vaak bang dat personeel weggaat na een opleiding die de organisatie niet rechtstreeks dient. Dat eenzijdig verhaal willen we stap voor stap veranderen'

VERA DE NORRE, ACV-CSC METEA



In dit project van de Brusselse arbeidsbemiddelingsdienst Actiris werden jongeren zonder diploma in 2019 opgeleid op een bouwterf.

'Vandaag vinden de meeste opleidingen plaats in het voordeel van de werkgever', verduidelijkt Vera De Norre. 'Werkgevers zijn vaak bang dat personeel weggaat na een opleiding die de organisatie niet rechtstreeks dient. Dat eenzijdig verhaal willen we stap voor stap veranderen. Naast een collectief opleidingsrecht binnen een bedrijf is het belangrijk dat er ook een individueel opleidingsrecht is. Nog niet in alle sectoren is dat geïntroduceerd.'

Maar ook onder werknemers is er niet overal evenveel bereidheid om een opleiding te volgen — en van de Vlamingen die in 2016 geen opleiding wensten te volgen, gaf zelfs 58 procent aan daar ook geen nood aan te hebben, ongeveer een kwart van alle Vlamingen. Vooral bij kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven ligt die 'gebrekige Vlaamse leercultuur' hoog, hoewel net kortgeschoolden door automatisering en digitalisering het hoogste risico lopen op banenverlies.

Daarnaast ervaren werknemers die wel een opleiding volgen vaak een heleboel drempels om door te zetten, zoals de uitdagende combinatie met voltijds werk en een gezin, of een al te klassikale, weinig prikkelende aanpak. Al neemt de vraag naar opleidingen de jongste jaren wel licht toe en zijn er verschillende initiatieven om leren te bevorderen. *(zie kaderstuk)*

'Er wordt in Vlaanderen nog veel te weinig geleerd'

PETER VAN DER HALLEN, BELEIDSADVISEUR ACV

'Centen zijn niet genoeg'

'De vraag is hoe we mensen van alle opleidingsniveaus het best overtuigen om regelmatig een opleiding te volgen', aldus De Norre. 'Geld alleen volstaat niet. Behalve een opleidingsbudget en opleidingsrecht hebben werknemers nood aan goede begeleiding.'

Katleen Parijs werkt bij de vzw ACV Innovatief aan verschillende projecten die de leergierigheid op de werkvloer proberen te stimuleren. Naast projecten die inzetten op vroege schoolverlaters en knelpuntberoeven is er het internationaal opgezette Sherpa-project, met middelen van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse overheid. Net zoals Tibetaanse sherpa's toeristen en alpinisten door het Himalaya-gebergte gidsen, is het de bedoeling dat mentors op de werkvloer hun collega's naar een opleiding loodsen.

'In het buitenland hebben dergelijke mentorprojecten al langer ingang gevonden', legt Parijs uit. 'Het Britse

model van *union learning representatives*, vakbondsvertegenwoordigers die collega's aanmoedigen om bij te leren, bestaat al sinds de jaren negentig en wordt vanuit de overheid meegefinancierd. Andere modellen, zoals in Letland, zijn gericht op zeer kleine ondernemingen vanuit sectorfondsen, of zijn gekoppeld aan 'werkinkens' van de arbeidsbemiddelingsdiensten, zoals in Denemarken. Van die praktijken in het buitenland willen we nu lessen trekken voor een Vlaams model.'

Vanaf dit najaar zouden de eerste opleidingen voor leercoaches beginnen. De ambitie is om daarvoor een erkenning te krijgen bij het Vlaams opleidingsverlof (VOV). 'Daardoor mogen werknemers afwezig zijn op het werk om de opleiding te volgen, terwijl ze hun loon behouden', stipt Parijs het belang van die erkenning aan. De eerste sherpa's moeten tegen het volgende voorjaar hun beklimming aanvatten.

Mattheuseffect

Parijs gelooft in een rol voor werknemersvertegenwoordigers: 'Zij vervullen een vertrouwenspositie en kennen hun collega's het best. Ze spreken de taal van de werkvloer en weten welke opleidingsnoden er zijn. Zij zijn de beste kans om de kwetsbaarste doelgroepen te bereiken.' 'Zodat', zoals Vera De Norre het zegt, 'mensen niet verzuipen in de vooruitgang.'

Levenslang leren: hoe doe je dat?

De federale wet-Peeters voor werkbaar werk streefde in 2017 naar een jaarlijks gemiddelde van vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent, toegekend door de werkgever. Daarvoor moest per sector een 'groeipad' worden opgesteld. Behalve dat collectieve opleidingsrecht is er in het regeerakkoord van de federale regering De Croo I sprake van een individueel opleidingsrecht per werknemer, maar nog niet in elke sector bestaan daar afspraken over. Wil je weten hoeveel dagen opleidingsrecht in jouw sector van kracht zijn, neem dan contact op met jouw werknemersvertegenwoordiging. Vanuit de Vlaamse overheid zijn er verschillende tegemoetkomingen om een opleiding met werk te combineren.

Vlaams opleidingsverlof (VOV)

Het vroegere Betaald Educatief Verlof. Werknemers die minstens 50 procent tewerkgesteld zijn, waarvan een minimum in de privésector, kunnen tot 125 opleidingsuren opnemen, met behoud van loon. Het gaat om arbeidsmarktgerichte opleidingen die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives, of opleidingen die worden aangeraden in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Volgens het recente 'Alle hens aan dek'-akkoord tussen overheid en sociale partners zou je vanaf september 2021 daarbovenop nog eens 125 VOV-uren kunnen krijgen als je samen met de

werkgever een opleiding kiest die je arbeidscompetenties aanscherpt. Ook een combinatie van meerdere korte opleidingen (4 opleidingsuren) in een totaalpakket van 32 uur is mogelijk.

Vlaams opleidingskrediet

Wie vanuit de privé- of socialprofitsector tijdskrediet neemt om een opleiding te volgen, kan boven op het vervangingsinkomen van de RVA een aanmoedigingspremie krijgen van de Vlaamse overheid, het zogenaamde 'opleidingskrediet'. De opleiding moet arbeidsmarktgericht zijn. Als de opleiding niet opgenomen is in de opleidingsdatabank mét vermelding 'opleidingskrediet', kan ze toch in aanmerking komen als deel van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Opleidingscheques

Uitzendkrachten of werknemers, ook in tijdelijke werkloosheid, die zelf een opleiding betalen kunnen voor een deel van de kosten beroep doen op Vlaamse opleidingscheques. Je betaalt zelf de helft van deze cheques, de Vlaamse overheid legt de andere helft bij. Afhankelijk van jouw scholingsgraad kan je die gebruiken voor opleidingen in de opleidingsdatabank, of enkel voor loopbaangerichte opleidingen.

>>> Meer info: www.hetacv.be/opleiding

'Door hun vertrouwenspositie op de werkvloer zijn werknemersvertegenwoordigers de beste kans om de kwetsbaarste doelgroepen te bereiken'

KATLEEN PARIJS, SHERPA-PROJECT

Daarin schuilt misschien de achilleshiel van het levenslang leren: hoe bereik je net die groepen die de slechtste vooruitzichten hebben op de huidige arbeidsmarkt, maar het minst geneigd zijn om opleidingen te volgen? 'Dat is het klassieke probleem van korter geschoolden die een kater hebben opgelopen in het onderwijs en niet graag verder leren', stelt Peter van der Hallen. 'Wie al het best in het onderwijs aardt, profiteert het meest van de mogelijkheden van levenslang leren. Een Sherpa-project zal dat mattheuseffect niet oplossen, maar het is wel een noodzakelijke stap.'

En wat met andere ongunstige statuten op de arbeidsmarkt, zoals uitzendkrachten en mensen in de inactiviteit, hoe zorg je ervoor dat zij delen in de winst van levenslang leren en opleidingscoaches? 'Op langere termijn dromen we ook van leercoaches buiten de werkvloer', antwoordt Parijs. 'Bijvoorbeeld door werkinkens of via sectorfondsen. Die ideeën verschijnen nu prominent in de beleidsnota van Vlaams minister van Werk Hilde Crevits en in de relancerapporten van de arbeidsmarktexperten die ze raadpleegt. We merken dat de aandacht voor levenslang leren bij de overheden intensiveert.'

Wegwerpmensen

Nochtans lanceerde het Vlaams ACV het Sherpa-project al op hun congres over Lerende Loopbanen in 2009, samen met het idee van vijfjaarlijkse competen-

tiecheck-ups dat de politiek nu oppikt. Waarom komt levenslang leren net nu in een stroomversnelling nadat het lang vooral bij goede intenties bleef? 'Daarin schuilt een onderschatting van de uitdagingen van de globalisering', vermoedt Parijs. 'Maar werknemers zijn in Vlaanderen ook te lang als wegwerpmensen behandeld. Op hun vijfenvijftigste waren mensen vaak volledig uitgeperst, zodat ze geen andere optie hadden dan vervroegd pensioen of terechtkwamen in de ziekte-uitkering. Voka *(Vlaamse werkgeversorganisatie, red.)* kijkt graag naar de Scandinavische landen om een langere loopbaan te bepleiten, maar dan moet je het ook hebben over de arbeidsorganisatie die daar minder hiërarchisch is en de grotere opleidingskansen. In dat opzicht kan de huidige crisis een katalysator zijn.'

'Corona zet veel dingen in gang', beaamt Peter van der Hallen. 'Het klinkt cynisch, maar als het virus verdwijnt, zullen de ontslagen helaas volgen.' Dat gevreesde banenverlies na het einde van de coronamaatregelen is wellicht ook de reden voor de recente oproep van minister Crevits om bij aanhoudende tijdelijke coronawerkloosheid een opleiding of loopbaanbegeleiding bij de VDAB te verplichten, terwijl die verplichting bij corona-overmacht eerder werd uitgesteld.

'Bijna 50 000 Vlamingen waren in januari intensief tijdelijk werkloos', zegt minister Crevits. 'Zolang de maatregelen gelden blijft de echte schok uit, maar we moeten beseffen dat er tewerkstellingsimpact zal zijn en dat de crisis werkzoekenden met een kwetsbaar profiel sterker zal treffen. Opleiden is geen straf, maar een recht dat we met Vlaanderen willen faciliteren. Alleen zo maken we van 2021 het jaar van de opleiding, het startschot van een lerend decennium.' ■

>>> www.hetacv.be/vzw-innovatief