**PACT VOOR VAARDIGHEDEN**

Als wij de handen in elkaar slaan, kunnen wij een veel groter effect sorteren met investeringen in vaardigheden. Op dat gebied liggen nog veel kansen voor het grijpen. Heel wat actoren zijn betrokken bij het beleid en de maatregelen op het gebied van vaardigheden. Bedrijven, werknemers, aanbieders van onderwijs en opleidingen, nationale, regionale en lokale autoriteiten, kamers van koophandel en arbeidsbureaus, allemaal kunnen ze van bij- en omscholing een realiteit helpen maken. Gezamenlijke inspanningen kunnen particulieren en bedrijven in de hele waardeketen duidelijkheid verschaffen, de kosten verlagen en de aandacht op prioriteiten focussen.

Daarom lanceert de Commissie een Pact voor vaardigheden — een aanpak waarmee zij de krachten wil bundelen om samen de schouders te zetten onder de ontwikkeling van vaardigheden. Het pact is stevig verankerd in de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten en ondersteunt de doelstellingen van de Europese Green Deal en de digitale transformatie, zoals uiteengezet in de mededeling van de Commissie “Een sterk sociaal Europa voor rechtvaardige transities”.

Het pact heeft tot doel particuliere en publieke belanghebbenden te mobiliseren en te stimuleren om concrete maatregelen te nemen voor de bij- en omscholing van mensen in de werkende leeftijd en, zo nodig, hun inspanningen te bundelen en partnerschappen op te zetten.

**Aansluiting bij het pact:**

* + - 1. Alle belanghebbenden die zich bij het pact aansluiten, ondertekenen het handvest en stemmen ermee in de kernbeginselen ervan te eerbiedigen en te handhaven.
      2. De ondertekenaars van het pact zetten hun engagement om in concrete verbintenissen op het gebied van bij- en omscholing. Deze verbintenissen moeten stroken met de kernbeginselen en kunnen worden opgebouwd rond een aantal “aanjagers” die illustreren hoe de verschillende beginselen werken in de praktijk.
      3. Worden de verbintenissen nageleefd? Dat wordt gemonitord aan de hand van minstens één kernprestatie-indicator, bijvoorbeeld het aantal mensen dat deelneemt aan bijscholing of omscholing.

**Kernbeginselen van het handvest:**

1. Wij willen een cultuur van levenslang leren voor iedereen bevorderen.
2. Wij willen sterke partnerschappen voor vaardigheden tot stand brengen.
3. Wij willen vraag en aanbod voor vaardigheden monitoren en inspelen op de toekomstige vraag naar vaardigheden.
4. Wij willen samen opkomen tegen discriminatie en voor gendergelijkheid en gelijke kansen.

**Wie kan het pact uitvoeren?**

* Individuele bedrijven of andere particuliere of openbare organisaties
* Regionale of lokale partnerschappen
* Industriële of sectoroverschrijdende partnerschappen

**Hoe wordt het pact ondersteund?**

Vanaf 2021 zal de Commissie de ondertekenaars van het pact ondersteunen via specifieke diensten:

1. **Een netwerkhub**, met onder meer: hulp bij het vinden van partners en bij de organisatie van de eerste vergaderingen van partnerschappen; koppeling met bestaande EU-instrumenten, zoals Europass, het EU-vaardighedenpanorama, het Eures-portaal en het netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening; bevordering van de activiteiten van de leden van het pact.
2. **Een kennishub**, met onder meer: webinars, seminars, activiteiten in verband met intercollegiaal leren; updates over het beleid en de instrumenten van de EU; informatie over projecten, tools, instrumenten en beste praktijken.
3. **Een hub rond begeleiding en hulpmiddelen** met onder meer: toegang tot informatie over relevante EU-financiering; begeleiding bij het in kaart brengen van financiële mogelijkheden; bevordering van uitwisselingen tussen de leden van het pact en de nationale/regionale autoriteiten.

Het pact kan worden ondersteund met overkoepelende EU-financiering, namelijk de faciliteit voor herstel en veerkracht en de relevante financieringsinstrumenten in het kader van het meerjarig financieel kader 2021-2027[[1]](#footnote-2). Deze middelen moeten volledig worden benut.

**HANDVEST**

**WIJ ONDERGETEKENDEN**

beschouwen de **Europese pijler van sociale rechten** als het kompas van de EU voor een sociaal en inclusief herstel en voor een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit en een digitaal Europa;

erkennen dat mensen centraal moeten staan in de **digitale economie** van vandaag en morgen;

herinneren eraan dat Europa in de **Europese Green Deal** zijn ambitie heeft geuit om tegen 2050 het eerste klimaatneutrale continent te worden;

verlenen onze steun aan de **industriële strategie van de EU en de kmo-strategie voor een duurzaam en digitaal Europa** met een solide basis in de interne markt, zodat bedrijven kunnen innoveren en nieuwe technologieën kunnen ontwikkelen, de circulariteit stimuleren en nieuwe markten creëren;

zijn er vast van overtuigd dat vaardigheden zowel voor mensen als voor bedrijven van cruciaal belang zijn om mogelijkheden te ontsluiten voor meer en betere banen, evenals voor groei en concurrentievermogen, zoals uiteengezet in de **Europese vaardighedenagenda** voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht;

beseffen dat bedrijven en sociale partners een belangrijke rol spelen bij het bepalen van de behoeften aan vaardigheden en het ondersteunen van de ontwikkeling van relevante vaardigheden;

wijzen op het belang van de sociale dialoog voor het welslagen van bijscholing en omscholing in Europa en voor de volledige eerbiediging van de nationale stelsels, de rol van de sociale partners en de collectieve arbeidsovereenkomsten;

onderstrepen de voordelen van samenwerking en vruchtbare contacten tussen en onder bedrijven, werknemers en regionale en lokale autoriteiten;

zijn ons ervan bewust dat de COVID-19-pandemie onze samenlevingen en economieën diepgaand heeft getroffen, waardoor is gebleken dat solidariteit en een snel optreden op EU-niveau belangrijk zijn met het oog op een eerlijk en veerkrachtig herstel;

**zijn om al die redenen ingenomen met het Pact voor vaardigheden** dat de Europese Commissie heeft gelanceerd om een aanzet te geven tot een gezamenlijke inspanning van particuliere en publieke partners voor hoogwaardige investeringen in vaardigheden voor alle mensen in de werkende leeftijd in de hele Unie, **en beloven hierbij dat wij de volgende kernbeginselen zullen eerbiedigen en handhaven**:

1. **een cultuur van levenslang leren voor iedereen bevorderen**
2. **sterke partnerschappen voor vaardigheden tot stand brengen**
3. **vraag en aanbod voor vaardigheden monitoren en inspelen op de toekomstige vraag naar vaardigheden**
4. **samen opkomen tegen discriminatie en voor gendergelijkheid en gelijke kansen**

Lijst van ondertekenaars

**WERKEN AAN CONCRETE VERBINTENISSEN**

De ondertekenaars van het Pact voor vaardigheden worden niet alleen sterk aangemoedigd om de kernbeginselen te eerbiedigen en te handhaven, maar worden er ook toe aangespoord om concrete verbintenissen aan te gaan voor de uitvoering van bijscholings- of omscholingsacties en zo de kernbeginselen van het pact tot leven te brengen. Dit kan op verschillende manieren gebeuren naargelang de context, het industriële ecosysteem en het type betrokken organisatie, zoals individuele bedrijven of andere organisaties, of partnerschappen.

Hieronder volgt een indicatieve en niet-uitputtende lijst van aanjagers die de ontwikkeling van concrete verbintenissen kunnen ondersteunen. Wanneer organisaties of partnerschappen een verbintenis voorstellen die concrete bijscholings- en omscholingsacties omvat, moeten zij de relevante aanjagers kiezen en deze naargelang de inhoud van hun verbintenis aanpassen en integreren. Zij moeten ook minstens één kernprestatie-indicator aangeven aan de hand waarvan de naleving van de verbintenis wordt nagegaan, bijvoorbeeld het aantal mensen dat deelneemt aan een bijscholings- of omscholingsactie.

**Een cultuur van levenslang leren voor iedereen bevorderen**

* De organisatie acht de vaardigheden van haar mensen cruciaal voor haar succes en bevordert deze vaardigheden dan ook.
* Werkgevers en werknemers worden bewust gemaakt van de waarde en de voordelen van bij- en omscholing en worden gemotiveerd om hun kennis en vaardigheden voortdurend te verbeteren.
* De actie wordt ontwikkeld voor en met de werknemers en wordt gesteund door alle managementniveaus.
* Er is begeleiding en ondersteuning van loopbaanontwikkeling voorhanden.
* Er worden passende financiële middelen ingezet.
* Er is voorzien in regelmatige monitoring en kwaliteitsbeoordeling.
* Speciale aandacht gaat uit naar de bij- en omscholing van achtergestelde groepen, zoals oudere werknemers en volwassenen die moeite hebben met basisvaardigheden.
* Leidinggevenden en personeel krijgen steun om bij te leren en hindernissen te overwinnen, zoals een gebrek aan tijd, een tekort aan financiële middelen of een gebrek aan informatie over bij- of omscholingsmogelijkheden.
* Er zijn financiële en niet-financiële stimulansen voor bedrijven om werkgevers en personeel bij- en omscholing aan te bieden.
* Er is specifieke steun (bv. tools, diensten en financiering) beschikbaar voor micro-, kleine en middelgrote bedrijven om binnen de organisatie een leercultuur te creëren en in stand te houden, zowel voor het management als voor het personeel.

**Sterke partnerschappen voor vaardigheden tot stand brengen**

* Een brede waaier van belanghebbenden is hierbij betrokken, met name sociale partners, aanbieders van opleidingen, overheidsinstanties, onderzoekers, openbare of particuliere arbeidsbureaus, kamers van koophandel en andere bemiddelende instanties, en sectorale organisaties.
* Partnerschappen in een industrieel ecosysteem staan open voor alle relevante belanghebbenden om deskundigheid en middelen te bundelen ten behoeve van concrete acties die mensen in staat zullen stellen hun baan te houden, of van baan te veranderen en een nieuwe baan te vinden.
* De partnerschappen werken samen op Europees, nationaal, regionaal of lokaal niveau, naargelang het geval.
* Er wordt steun verleend voor sectoroverschrijdende samenwerking tussen relevante partnerschappen in sectoren/industriële ecosystemen.
* Er wordt gezorgd voor een gedeelde verantwoordelijkheid en een proactieve rol van elke partner.
* De leden van het partnerschap voeren een open dialoog en wisselen kennis uit om een hoge kwaliteit van het opleidingsaanbod, inclusief de kwaliteit van de leerkrachten/opleiders en van de opleidingsprogramma’s, te garanderen.
* De partnerschappen baseren hun actie op beproefde instrumenten, maar ontwikkelen ook innoverende oplossingen.

**Vraag en aanbod voor vaardigheden monitoren en inspelen op de toekomstige vraag naar vaardigheden**

* De vraag naar en het aanbod van (werkgerelateerde en transversale) vaardigheden worden regelmatig gemonitord en de behoeften aan vaardigheden worden duidelijk aan individuen meegedeeld.
* Bij het inspelen op de toekomstige behoefte aan vaardigheden wordt rekening gehouden met de noodzaak om de digitale en groene transitie in goede banen te leiden en worden de gevolgen van de demografische ontwikkeling in acht genomen.
* Bij de monitoring van de vraag naar en het aanbod van vaardigheden wordt gekeken naar de behoeften aan vaardigheden bij de beroepsbevolking en bedrijven op regionaal, nationaal en Europees niveau.
* Bij het inspelen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden wordt gekeken naar snelle veranderingen op de arbeidsmarkt en wordt relevante en tijdige informatie verstrekt over de behoeften aan vaardigheden.
* Bij het inspelen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden wordt rekening gehouden met regionale, nationale en Europese ontwikkelingen.
* Het monitoringmechanisme heeft niet alleen oog voor behoeften aan werkgerelateerde vaardigheden, maar ook voor behoeften aan transversale en basisvaardigheden.
* De actie is gebaseerd op de geïdentificeerde behoeften aan vaardigheden, zowel werkgerelateerde als zachte competenties.

**Samen opkomen tegen discriminatie en voor gendergelijkheid en gelijke kansen**

* Met behulp van de actie worden gelijke kansen actief bevorderd, ongeacht geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.
* De actie biedt toegang tot hoogwaardige bij- en omscholingsmogelijkheden voor iedereen in de doelgroep, ongeacht geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd[[2]](#footnote-3) of seksuele geaardheid.
* De validatie en erkenning van verworven vaardigheden (met inbegrip van microcredentials) worden in de actie opgenomen.
* Er wordt rekening gehouden met de behoeften en capaciteiten van individuen, met inbegrip van hun persoonlijke en beroepsmatige behoeften (bv. een loopbaanverandering op latere leeftijd).
* De actie is flexibel, modulair en wordt waar mogelijk met behulp van tools (waaronder digitale tools) aangeboden, zodat alle mensen in de werkende leeftijd toegang tot leermogelijkheden hebben.

1. Zoals het Europees Sociaal Fonds Plus, React-EU, het Fonds voor een rechtvaardige transitie, Erasmus+, Horizon Europa, Digitaal Europa, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, InvestEU en het moderniseringsfonds. [↑](#footnote-ref-2)
2. Tenzij dit onverbrekelijk samenhangt met de aard van de actie, bv. bijscholings- en omscholingsinitiatieven die gericht zijn op oudere werknemers of jongere werkers. [↑](#footnote-ref-3)