



Inspiratiedag Levenslang Leren

Klaar voor de **groene** en **digitale** transitie?

KRISTINE KRIVMANE

Europese Commissie

OLIVIA VAN HAVRE

Europese Commissie



**EUROPEAN
YEAR OF
SKILLS**

EUROPEAN YEAR OF SKILLS



Today's presentation

- ① European Year of Skills: context and objectives
- ② State of play & first results
- ③ Your involvement



**EUROPEAN
YEAR OF
SKILLS**

1. EUROPEAN YEAR OF SKILLS: CONTEXT AND OBJECTIVES



Skills shortages as a *challenge* and skilled workforce as an *enabler*



38
occupations
were classified
as shortages in
2022



74% of
SMEs reported
that they
face skills
shortages in 2023



Adult learning
remains low -
with a participation
rate of around
37%



Over 90% of jobs require
digital skills, however **54%**
of the adult population
in Europe has
basic digital skills



European Pillar of Social Rights

(2021 → 2030)

At least: **78%** of the population aged 20 to 64 should be in employment by 2030
 Current level: 73.1% (2019)

60% of all adults should participate in training every year by 2030
 Current level: 37.4% (2016)

Reduce by **15 million**
 the number of people at risk of poverty or social exclusion by 2030
 Current level: 91 million persons (2019)



Why a European Year of Skills?

To further promote a mindset of reskilling and upskilling



Investment

Increased, more effective and inclusive investment



Skills relevance

Strengthening skills relevance by close cooperation



Matching aspirations

Matching people's aspirations and skills-set with labour market opportunities



Attracting third country talent

Attracting people from third countries with the skills needed



Who is involved in the Year?

★ European Institutions

- European Parliament
- European Commission: DG EMPL and other DGs: initiatives, support with communication and engagement
- EU agencies, such as CEDEFOP, ETF, ELA
- Commission Representations and EP Information Offices
- CoR, EESC, EIB...

★ Member States

- Strong involvement of Member States.
- Appointment of national coordinators to raise awareness, shape the Year, coordinate actions.
- Close cooperation with the Presidencies.
- Implementing bodies such as ESF+ managing authorities

★ Existing platforms and networks

- Engaging a wide range of stakeholders
- Social partners
- Civil society
- Companies, chambers of commerce and industry, education and training providers, individuals

★ International Actors

- OECD, UNESCO, ILO
- Cooperation with third countries, in particular partner countries



National Coordinators

- 39 countries have appointed their national coordinator(s), including all Member States. Full list available [here](#);
- **National Coordinators** meet throughout the Year to exchange on national activities and learn from each other. Being the bridge between the EU and national level, they drive and shape the Year at national, regional and local level.
- Exchanges reveal **elaborate national plans**:
 - focusing on implementing EU initiatives (e.g.: Individual Learning Accounts);
 - fostering training and adult learning in line with the needs of the labour market;
 - setting up new projects to give visibility to skills and to promote a mindset of up and reskilling.



2. STATE OF PLAY & FIRST RESULTS



Results: early reflection

The Year of Skills has helped:

- make skills a top priority at EU level and across Europe
- mobilise partners, existing and new, and form partnerships, at all levels
- implement EU and national actions on skills
- steer evidence-based debate on skills
- reach millions of Europeans



EU initiatives: skills as a strategic asset

- **Competitiveness/Green Skills:**

The **Green Deal Industrial Plan**, Proposal for a **Net-Zero Industry Act**

- **Digital Skills:**

Launch of the **Cybersecurity Skills Academy**; the pilot for the **European Digital Skills Certificate**

- **Skills for SMEs:**

Eurobarometer on skills shortages, recruitment, and retention strategies in SMEs

- **Attracting talent and mobility:**

Skills and Talent Mobility Package

- **Skills and regions:**

Commission Communication on “**Harnessing talent in regions**”



Results: early reflection

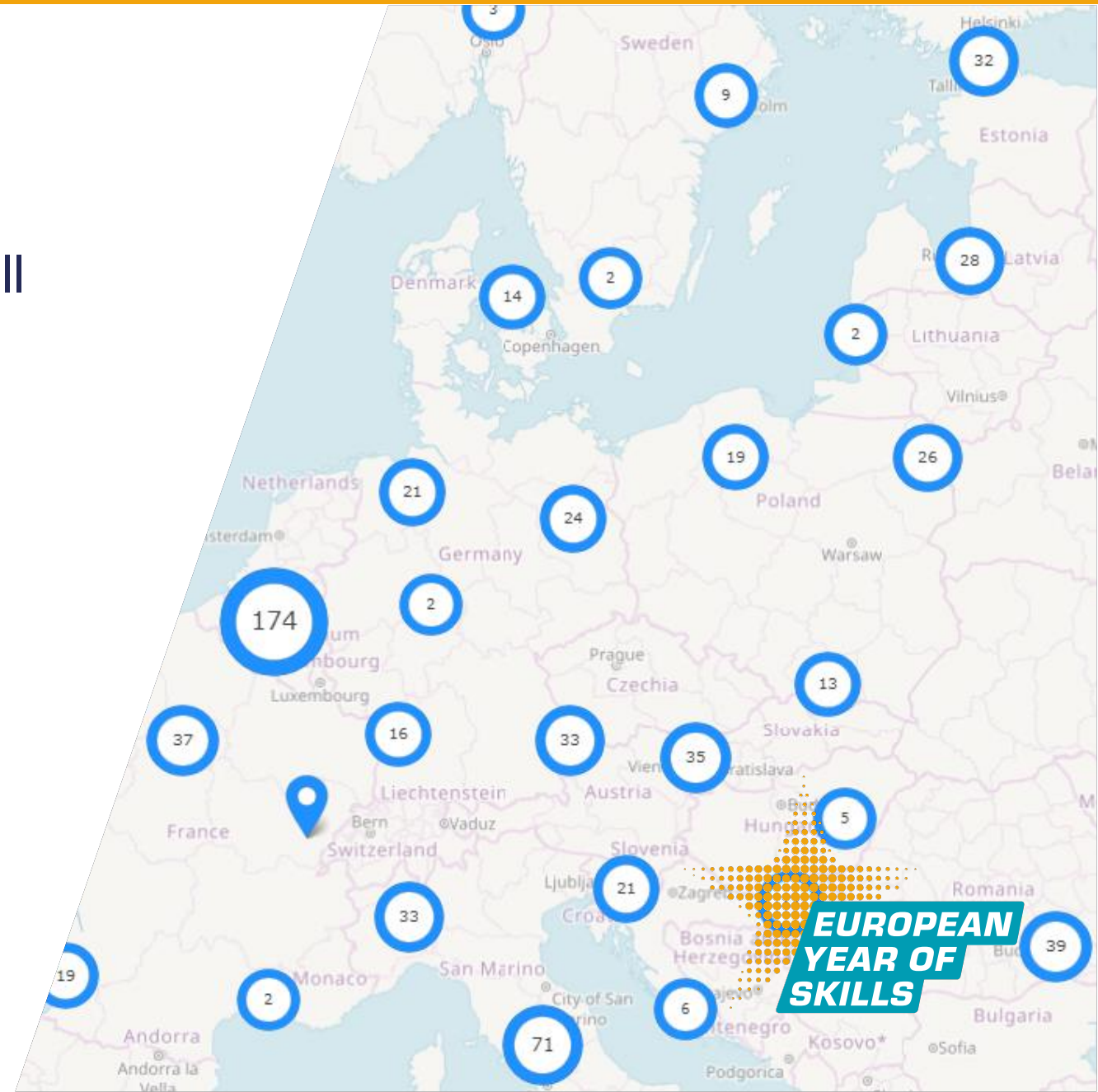
The Year of Skills has helped:

- make skills a top priority at EU level and across Europe
- mobilise partners, existing and new, and form partnerships, at all levels
- implement EU and national actions on skills
- steer evidence-based debate on skills
- reach millions of Europeans



EYS map

- **Over 1600 skills events already implemented** and **100+** events are still upcoming.
- Spread across **38 countries**. Most events in Belgium, Italy, Spain, Germany and France
- Around 70% of the events address more than one of the **specific objectives** of the Year. Investment in skills and skills relevance are addressed the most.





EU flagship events

- 9 May:
The European Year of Skills Festival
- 8 - 9 June:
Making Skills Count
- 23 - 27 October:
The VET week
- 16 - 17 November:
The Employment and Social Rights Forum

Upcoming:

- 23 February 2024
Meet the Champions of excellence
- 30 April 2024:
A concluding event



3. YOUR INVOLVEMENT



How can you contribute?

- Develop your own activities on reskilling and upskilling using EYS branding (as per Communication toolkit)
- Share successful skills **stories** and compelling **testimonials** with our 'Real People, Real Skills' campaign
- Join EU events!
- Spread the word **#EuropeanYearOfSkills**



Questions for discussion:

1. How have you (your organisation) been involved in the Year so far and what plans do you have for the coming months?
2. What results do you think the Year has achieved so far?
3. What issues have emerged and what are the areas where more efforts are needed?



Thank you for your interest!

We look forward to collaborating with you to make the European Year of Skills a success!

Useful link: [European Year of Skills webpage](#)
#EuropeanYearOfSkills





**EUROPEAN
YEAR OF
SKILLS**



ANNEMIEK WORTMAN

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Inspiratiedag levenslang leren

*Versterking Nederlandse
leercultuur*

Annemiek Wortman
Antwerpen, 11 december 2023



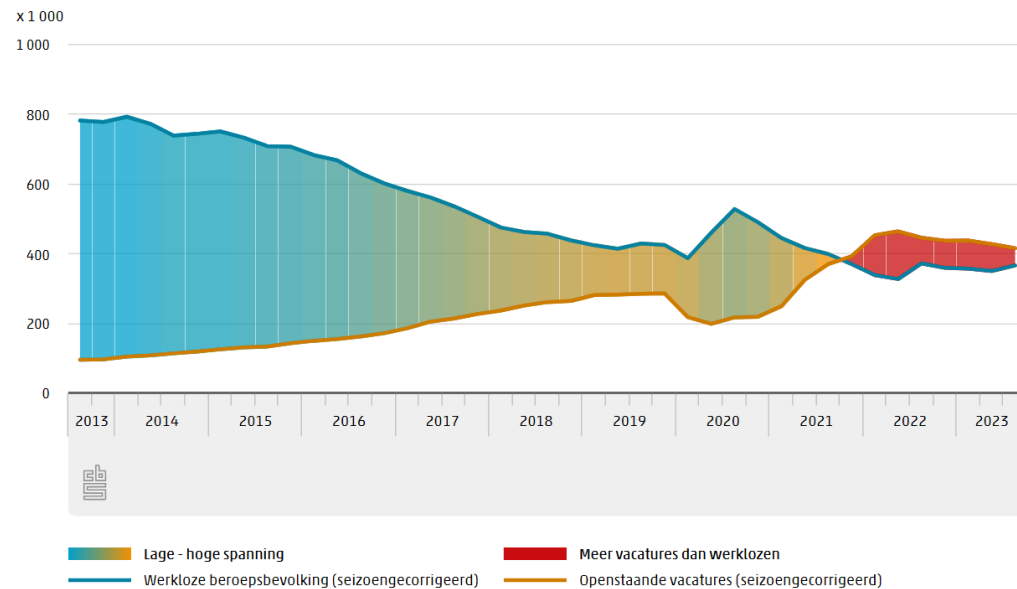
Versterking Nederlandse leercultuur

- 1 Opgave: krappe arbeidsmarkt
- 2 Opgave: leven lang ontwikkelen
- 3 Brede aanpak leven lang ontwikkelen
- 4 Versterking Nederlandse leercultuur



Spanning op de arbeidsmarkt

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)



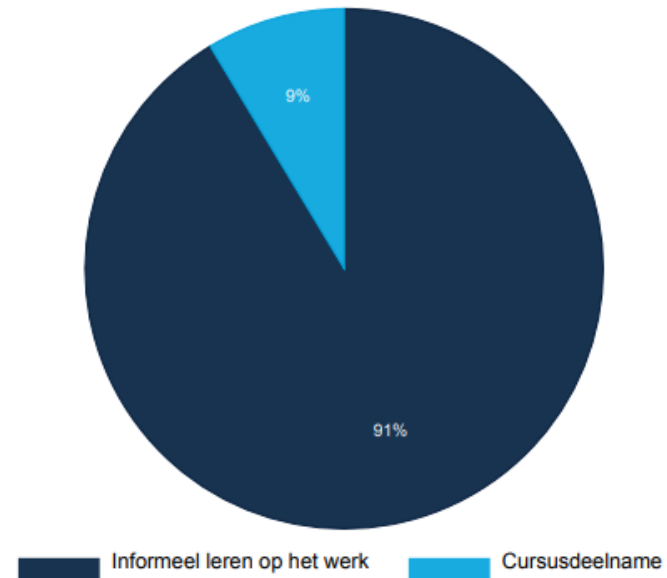
1. Opgave: krappe arbeidsmarkt



Aandeel informeel leren en formeel leren

Figuur 3.1

Aandeel informeel en formeel leren voor een gemiddeld werkende, 2020



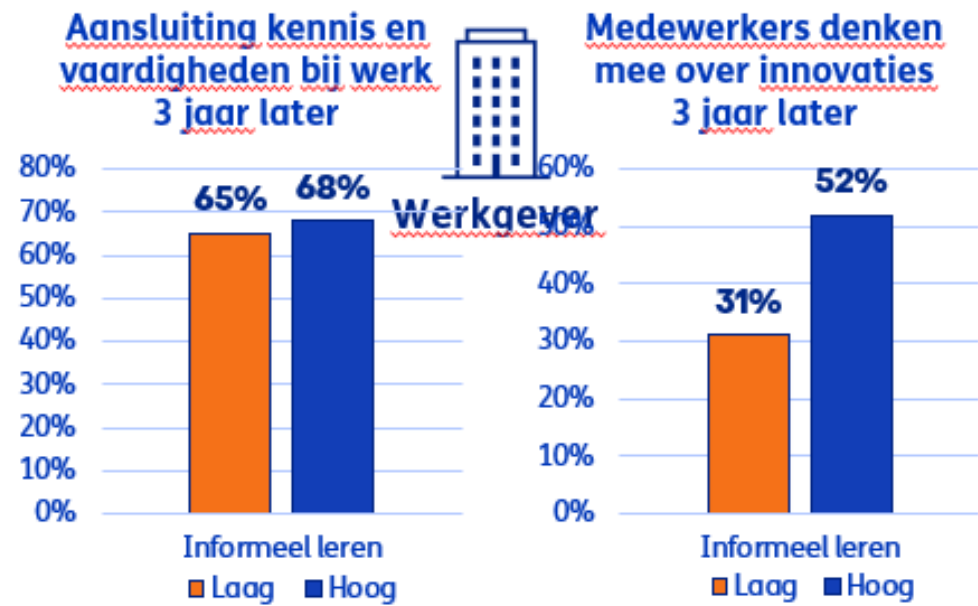
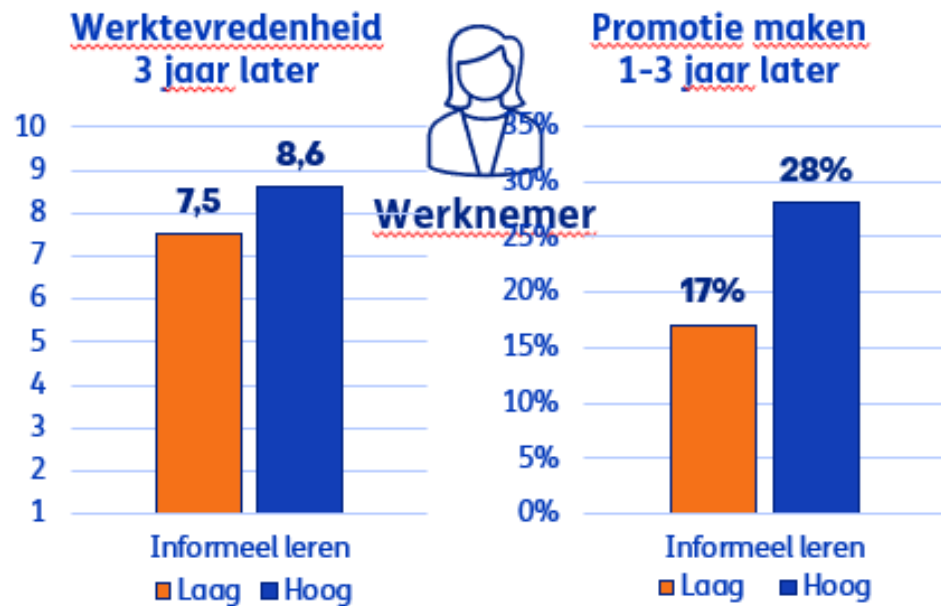
Bron: LLO-enquête 2020

- > 91% van al het leren is op en van het werk
- > 9% via cursus deelname



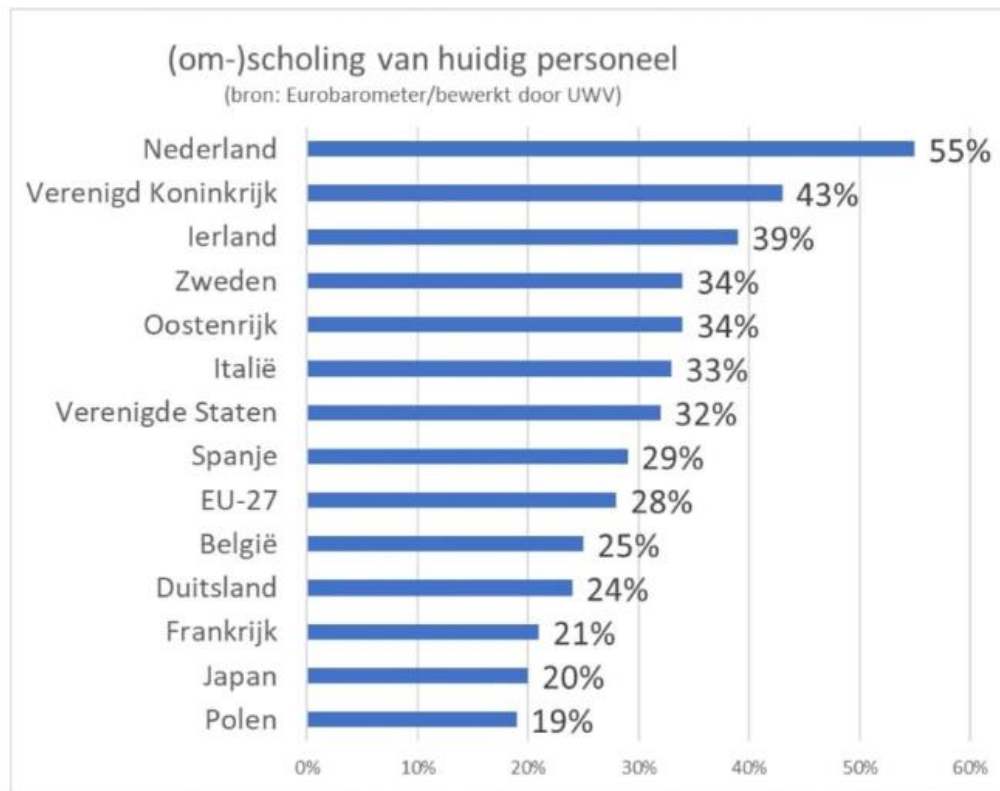
Gemeten effecten van informeel leren

+ inkomen
€1.484
per jaar





Omscholing van huidige medewerkers





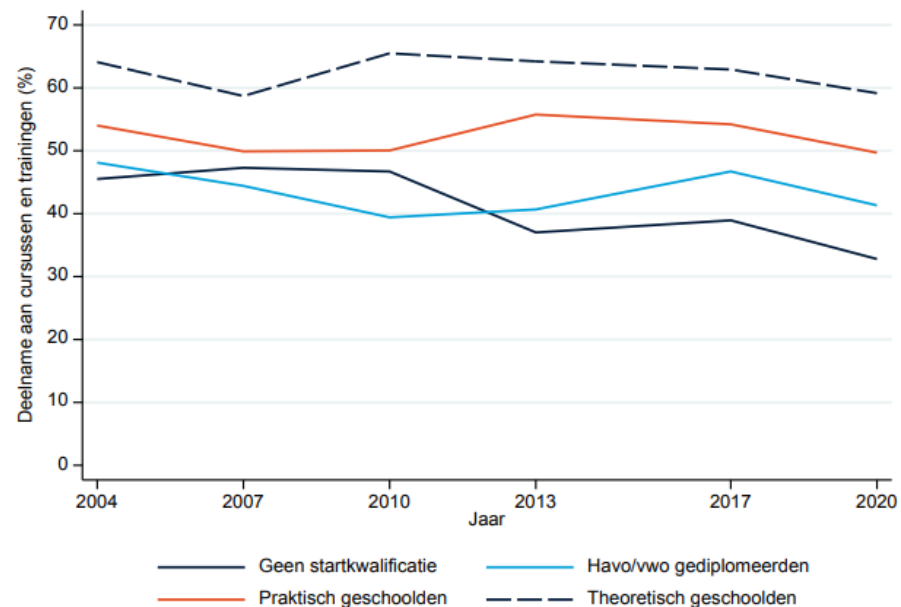
2. Opgave: leven lang ontwikkelen



Trend formeel en informeel leren (2004 – 2020) ROA

FORMEEL LEREN

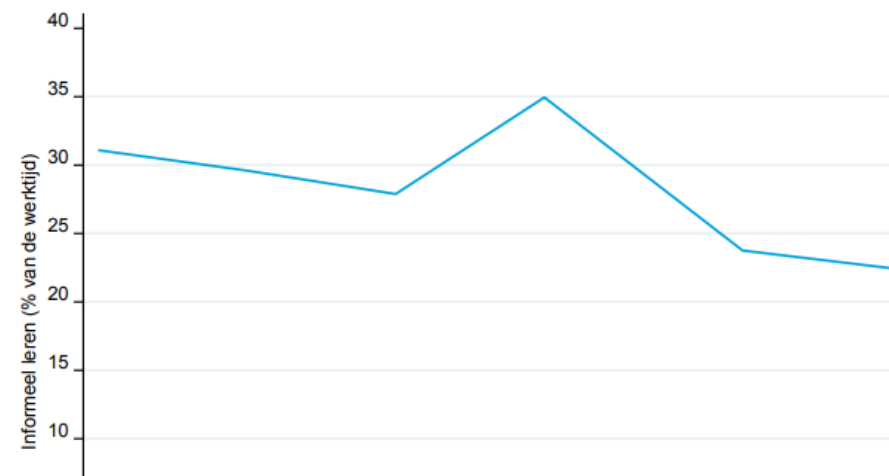
Formeel leren: ontwikkeling van deelname aan cursussen en trainingen door werkenden naar opleidingsoriëntatie, 2004-2020



INFORMEEL LEREN

Figuur 1.6

Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020





Europees streefdoel
Pijler voor sociale
rechten
2030

62% deelname van
volwassenen aan
onderwijs



3. Brede aanpak leven lang ontwikkelen



Werkenden en werkzoekenden

krijgen meer grip op hun ontwikkeling, met gerichte informatie en waar mogelijk mogelijkheden in tijd en geld

Organisaties worden gestimuleerd tot een positieve leercultuur, zodat het overall vanzelfsprekend wordt om op de werkvloer te blijven leren en jezelf verder te ontwikkelen

Opleiders worden geholpen om te komen tot betere mogelijkheden binnen het formele vervolgonderwijs om hun rol te pakken bij LLO

- › Brede aanpak leven lang ontwikkelen
- › Bedrijven & organisaties zijn primair aan zet, de overheid faciliteert:
- › Sociale Zaken & Werkgelegenheid, Onderwijs & Economische Zaken gezamenlijk



Brede aanpak leven lang ontwikkelen



Werkenden en werkzoekenden:

Leeroverzicht.nl
Levenlangleren krediet
Opvolger STAP -> nieuwe regeling en
verkenning lange termijn
Basisvaardigheden: Tel mee met Taal
Vaardig met Vaardigheden: skillstaal
Competent NL



Bedrijven & organisaties:

Actieplan Groene en Digitale banen
Werkkostenregeling
Programma leercultuur
SLIM
Expeditie



Opleiders:

Praktijkleren
LLO Katalysator: de ontwikkeling van
leer- en scholingsprogramma's voor de
energie- en grondstoffentransitie
Publiek private samenwerking



Brede aanpak leven lang ontwikkelen



Werkenden en werkzoekenden:

Leeroverzicht.nl
Levenlangleren krediet
Opvolger STAP -> nieuwe regeling en
verkenning lange termijn
Basisvaardigheden: Tel mee met Taal
Vaardig met Vaardigheden: skillstaal
Competent NL



Bedrijven & organisaties:

Actieplan Groene en Digitale banen
Werkkostenregeling
Programma leercultuur
SLIM
Expeditie



Opleiders:

Praktijkleren
LLO Katalysator: de ontwikkeling van
leer- en scholingsprogramma's voor de
energie- en grondstoffentransitie
Publiek private samenwerking

Leercultuur Conferentie



4. Versterken leercultuur

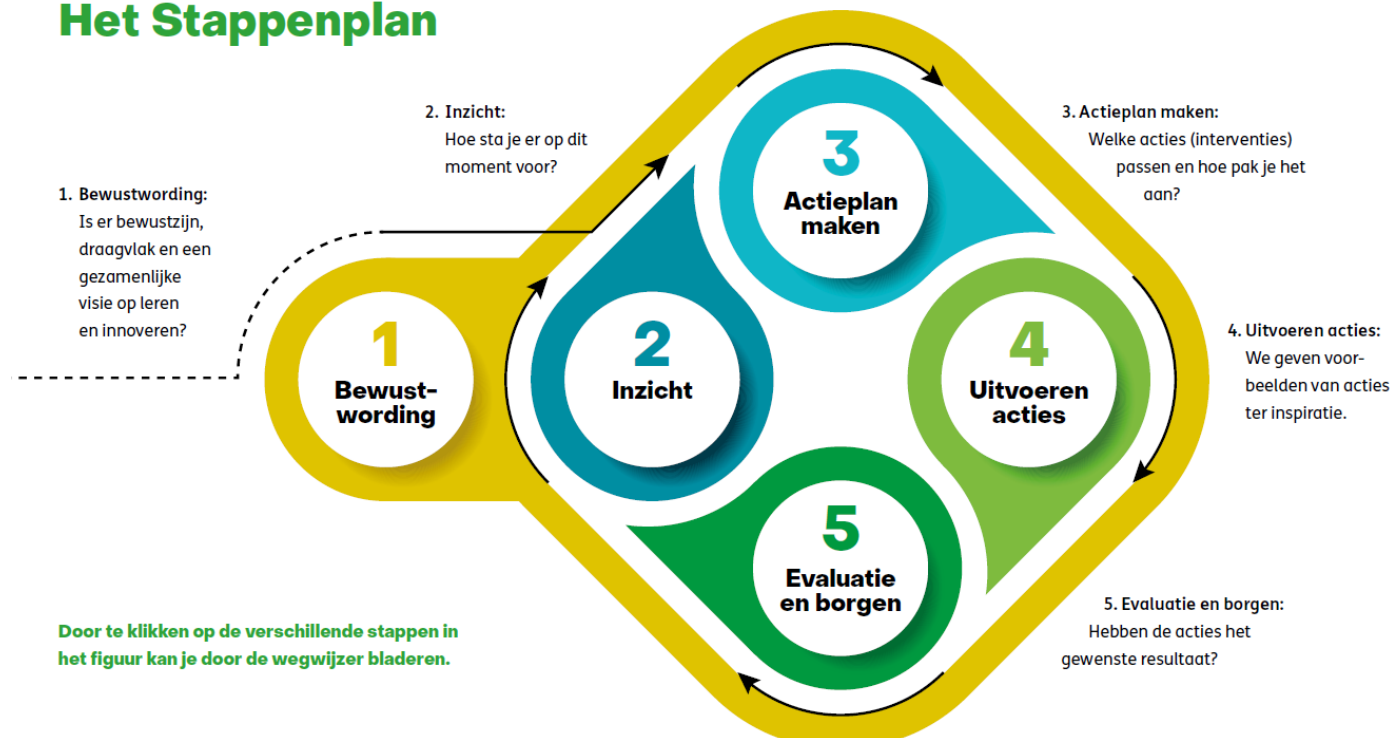


Programma leercultuur

Wegwijzer Een lerende en innovatieve organisatie creëren

De 5 stappen

Het Stappenplan





SLIM:

50 mln euro subsidie per jaar voor MKB-werkgevers en samenwerkingsverbanden

- > De doorlichting van de onderneming uitmondend in een opleidings- of ontwikkelplan;
- > het verkrijgen van loopbaan- of ontwikkeladviezen voor de werkenden in de onderneming;
- > het ondersteunen en begeleiden bij het ontwikkelen of invoeren van een methode in de onderneming of
- > het bieden van praktijkleerplaatsen.



Expeditie:

7,5 mln euro subsidie per jaar voor samenwerkingsverband van praktijk en wetenschap

- > Regeling om een maatschappelijke beweging te stimuleren waarin interventies, werkwijzen en methodieken op het gebied van duurzame inzetbaarheid en LLO vaker, beter en sneller worden toegepast in bedrijven en organisaties.



- > Dank voor uw aandacht!
- > Annemiek Wortman
- > awortman@minszw.nl

GUIBERT DEBROUX

Le Forem

Inspiratiedag Levenslang Leren

ANTWERPEN – 12/12/2023



forem.

01

Toestand van de arbeidsmarkt, vaardigheden en LLL-situatie in Wallonië

forem



ARBEIDSMARKTINDICATOREN EN GERELATEERDE UITDAGINGEN

Arbeidsmarktsituatie in Wallonië eind november 2023 (bron : Amef)

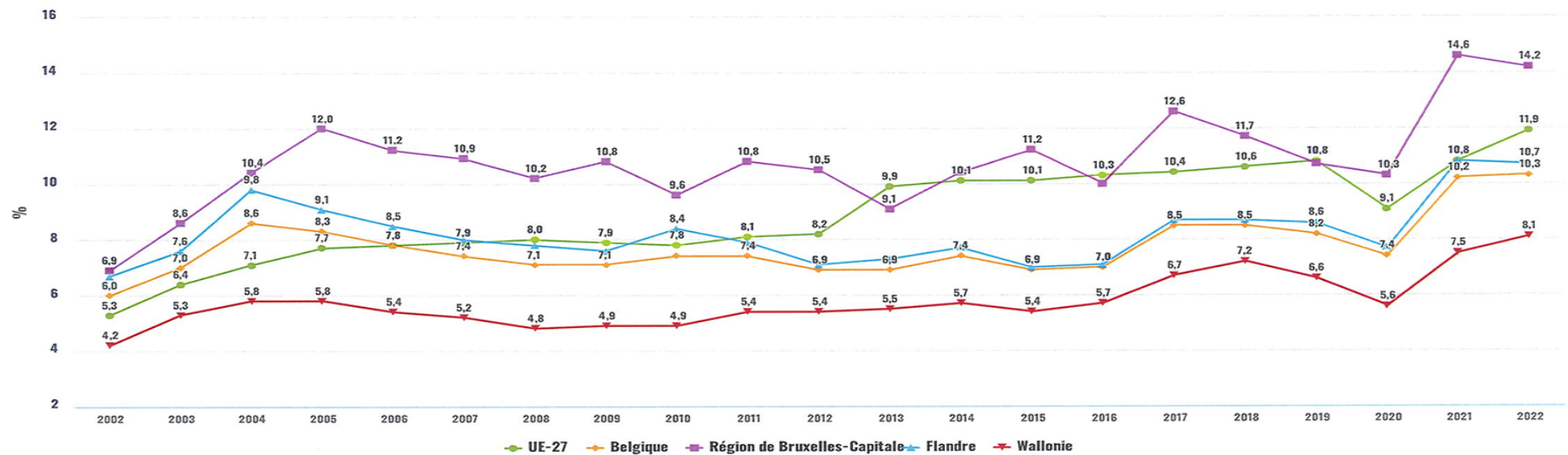
- 146.172 werkzoekenden met een uitkering (DEDA) en jongeren met een integratiestage (JSI) (- 9,3 %)
- 24.143 andere verplicht ingeschreven werkzoekenden (o.a. OCMW) (stabiel)
- 50.305 vrij ingeschreven werkzoekenden (naar omhoog < decreet begeleiding : behoud van de inschrijvingen)

Totaal : 220.620 waaronder +/- **90.000 zonder middelbareschooldiploma**

ILO-werkgelegenheidsgraad van 20-64-jarigen : 65,7 % (9 punten onder het Europees gemiddelde – objectief 2030 = 75 %)

Deelname van 25-64-jarigen aan onderwijs en opleiding in België 2002 - 2022 (bron : Eurostat, Statbel)

Taux de participation des 25-64 ans à l'enseignement et à la formation (2002-2022)

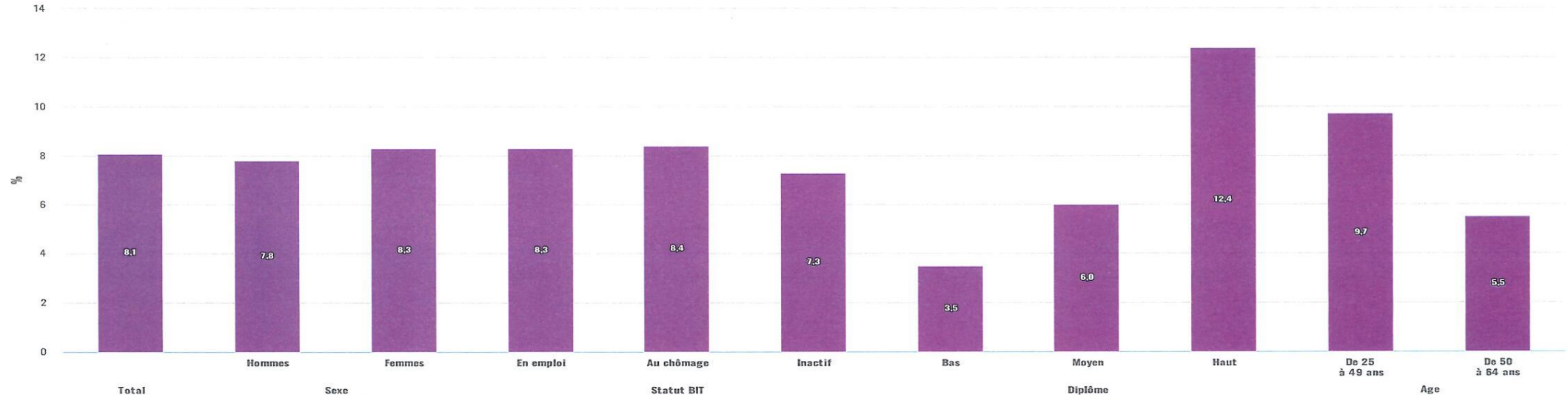


Highcharts | Source(s) : Eurostat et Statbel – Enquête sur les Forces de Travail, 2002 à 2022 (Moyenne annuelle) : Calculs : IWEPS

Deelname van 24-65-jarigen aan opleiding in Wallonië in 2022

(bron : Statbel – IWEPS)

Taux de participation à la formation continue des 25-64 en Wallonie (2022)



Highcharts | Source(s) : Statbel – EFT, 2022 ; Calculs : IWEPS

Tekort aan arbeidskracht

- Tekort aan vaardigheden (**92 beroepen in 2023**) : onvoldoende kandidaten in verhouding tot het aantal vacatures
- Kritische functies (**66 beroepen in 2023**) : vacatures worden minder gemakkelijk of minder snel ingevuld
- Toegankelijke beroepen : geen bijzondere eisen (diploma, ervaring, taal, rijbewijs, enz.)

Detectiemethode : statistieken, intern en extern onderzoek (o.a. door de sectoren)

Oorzaken : kwantitatief (tekorten) en/of kwalitatief (arbeidsvoorwaarden, profiel...)

Type : structureel, cyclisch, onbepaald

Demografie : 1/3+ van de werknemers is 50 jaar of ouder

Stimuleringsmaatregelen :

- Financiële incentives €350 / €2000 (bouw)
- *Passeport Drive* (rijbewijs)
- Vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt (ook igv hervatting van studies)

02

Strategische en operationele antwoorden, gebaseerd op vier acties van de Europese vaardigheidsstrategie

forem



2.1. MONITOREN EN VOORSPELLEN

Functiegerichte benadering (focus op de banen van de toekomst) - Abilitic2Perform

Het principe :

1. Kies de baan
2. Anticipeer op veranderingen en gevolgen (voor taken, vaardigheden)
3. Pas het dienstenaanbod aan (referentiesystemen, training, begeleiding, enz.)

Anticipatiestappen (iteratieproces) :

1. Identificeer de belangrijkste veranderingsfactoren (brainstorming)
2. Selecteer de sleutelfactoren van verandering i.e. zeer invloedrijk en niet erg afhankelijk (invloedsmatrix)
3. Stel hypothesen op voor de evolutie van de sleutelfactoren van verandering (brainstorming)
4. Kies waarschijnlijke en wenselijke veranderingen (weging)
5. Bepaal een evolutieprofiel (arbitrage)
6. Definieer de geïmpacteerde taken en nieuwe vaardigheden (impactmatrix)

Bv. smart grid adviseur, zonnepanelen schoonmaker, tuinder, enz.

Waardeketenbenadering - voorbeeld van de agrovoedingswaardeketen

Een **ecosysteemgerichte benadering** : <https://www.leforem.be/content/dam/leforem/fr/documents/chiffres-et-analyses/Prospectives-WCA-fourche-fourchette-202205.pdf>

Overzicht van de tewerkstelling in de waardeketen

Trends : politiek (bv. Circulair Wallonië) ; economisch (bv. toegang tot land, circulaire economie, enz.) ; maatschappelijk (bv. segmentering, vergrijzing, duurzame voedselpraktijken, enz.) ; technologisch (digitalisering, werkorganisatie, enz.) ; milieu (klimaatverandering, biologische landbouw, enz.) ; wettelijk, regelgevend, normatief (normen en labels, overheidsopdrachten, enz.)

Effecten op beroepen : landbouwproductie, consultancy, machinebouw, voedselverwerking (industriële en microverwerking), handel en logistiek, hotels en restaurants, milieu

Bevindingen op het gebied van opleiding :

Bv. **digitale vaardigheden** in : landbouwproductie (GPS-gestuurde tractoren, melkmachines, enz.), industriële verwerking (geautomatiseerde productielijnen, enz.), logistiek volgen (tracing), verkoopstrategie/marketing (analyse van sociale netwerken, communicatie, enz.) en verkoop op afstand (e-commerce) of via geautomatiseerde interfaces (kiosken)

Bv. **vaardigheden in verband met milieu en duurzaamheid** : specifieke kennis (van producten, voeding, enz.), milieuvriendelijke praktijken (agroforestry, extensieve teelt, enz.), terugwinning van producten en bijproducten (circulaire economie), organisatie en samenwerking (coöperaties, enz.), naleving van specificaties (normen, labels, certificeringen)

2.2. STRATEGIE : HET WAALSE HERSTELPLAN

AS 1 : Focus op jeugd en talent

1. **Initiële opleiding verbeteren** : duaal leren hervormen en versterken, STEAM-cursussen aantrekkelijker maken...
2. **Het opleidingslandschap herzien en de faciliteiten verbeteren** :
 - AOCS (decreet betr. begeleiding), verbetering van vaardigheden, opleidingen voor volwassenen, overgangen van werk naar werk
 - Infrastructuur : PHV o.a. digitaal (digital factories, digitaal learning platform) & groen (centrum in Bergen voor hedendaagse ecotechnologieën)...
3. **Research en innovatie promoten** : steun voor toegepast onderzoek en innovatie; ontplooiing van de S3 (slimme specialisatiestrategie) : 5 SIG : agrovoedingsketens van de toekomst, innovaties voor een betere gezondheid, circulaire materialen, flexibele en veilige productiemethoden, duurzame energiesystemen en huisvesting

Enkele belangrijke hefboomen en mechanismen

- Het *Wallonie Compétences d'Avenir* platform (WCA) : middelen en expertise bundelen om oplossingen te bieden voor **onvervulde behoeften**
- Trajecten ter verbetering van vaardigheden : de kloof overbruggen tussen bestaande en **verwachte vaardigheden** (projectoproepen)
- Bevordering van beroepen/sectoren/vaardigheden die banen opleveren en bewustmaking van STE(A)M : het probleem van de **aantrekkelijkheid** aanpakken
- Opleidingsprogramma's op de werkplek : bedrijven betrekken bij de ontwikkeling van vaardigheden en de **arbeidsparticipatie** verhogen
- Sectorale strategische comités : gegevensverzameling en **anticipatie** op vaardigheidsbehoeften ; behoeften objectiveren en prioriteren
- Technische opleiding voor opleiders (FormaForm) : operators voorzien van de **juiste profielen** om te trainen in transitievaardigheden

Vaardigheden ter ondersteuning van andere gebieden van het herstelplan

AS 2 DUURZAAMHEID EN MILIEU : energierenovatie, koolstofarme strategie, hernieuwbare energie, mobiliteit, biodiversiteit)

AS 3 ECONOMISCHE ONTWIKKELING VERBETEREN, bijv. digitalisering en circulaire economie, de voedselsoevereiniteit versterken

AS 4 WELZIJN, SOLIDARITEIT EN SOCIALE INCLUSIE ONDERSTEUNEN, o.a. de digitale kloof verkleinen

2.3. DIGITALE EN GROENE VAARDIGHEDEN

DIGITAL

LEVENSLANGE DIGITALE OPLEIDING (PHV + PRW + ESF)

Digitale kloof :

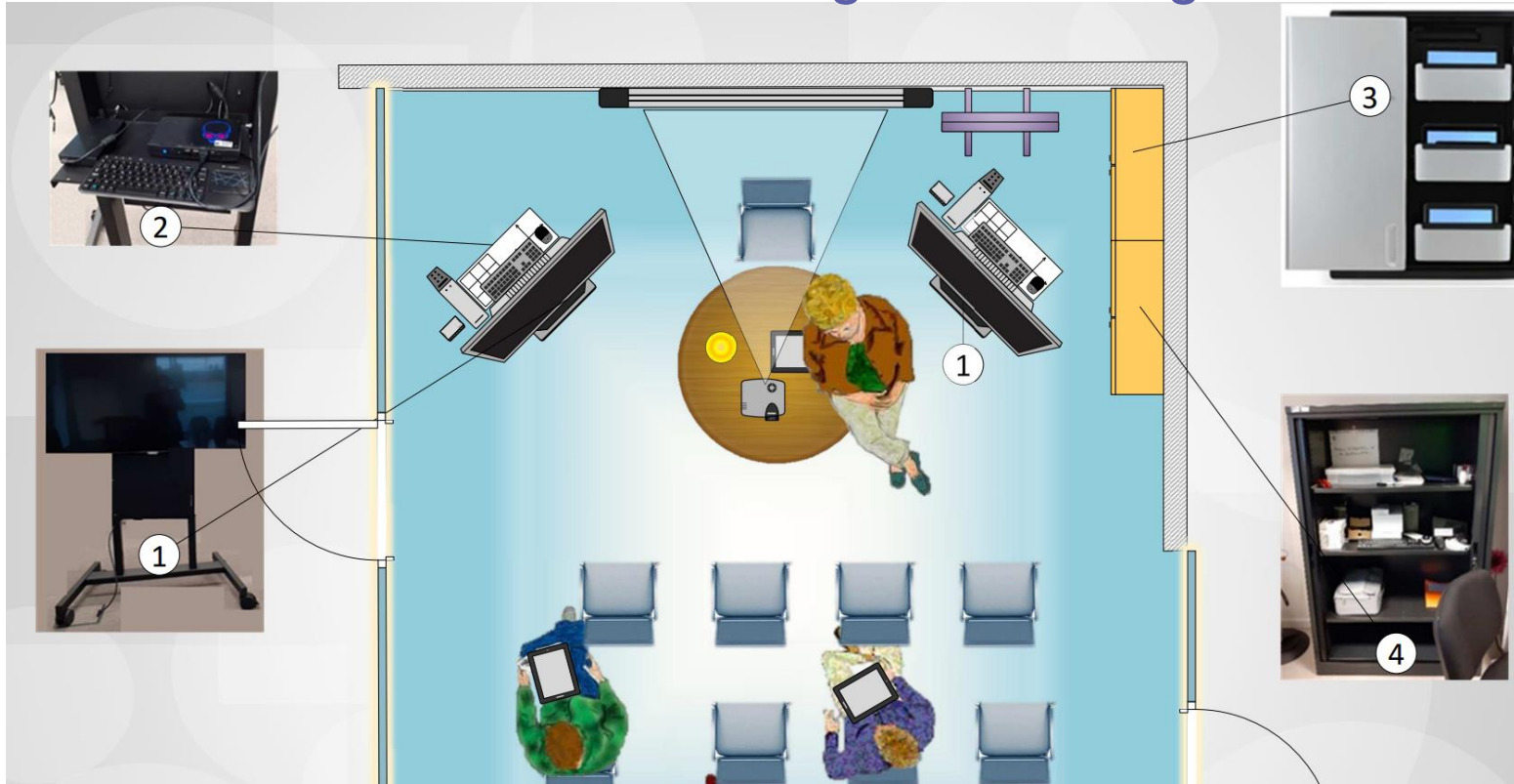
- Onderdeel ondersteuning en uitrusting van kwetsbare gezinnen
- Onderdeel opleiding

Forem :

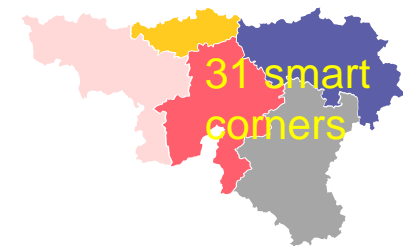
Oprichting van negen *digital factories*, ontworpen als derde plaatsen (multi-partner, multi-publiek), in de belangrijkste steden van Wallonië :

- Opleiding
- Immersief leren (prototypingmogelijkheden, XR enz.)
- Certificering (microcredentials + beroepscertificaties)

Nu al : de *smart corner*, een meeslepende ruimte om digitale vaardigheden te leren



- « Smart Job » workshops
- Basis digitale vaardigheden
- Coaching bij het zoeken naar werk
- Video-CV's
- XR-simulatie van sollicitatiegesprek





- Toe-eigening van digitale tools en app's (Forem)
- De kwaliteit van je online profiel verbeteren ("Mon Profil")
- Assessment en advies over de ontwikkeling van digitale vaardigheden
- Je digitale omgeving beheren (good practices)
- Overwinnen van angsten en obstakels voor het gebruik van digitale technologie

**Workshop
"Mon Profil"**



**Boost my digital skills
(24h)**

**Develop my digital skills
(40h)**

2.3. DIGITALE EN GROENE VAARDIGHEDEN

DIGITAL

LEVENSLANGE DIGITALE OPLEIDING (PHV + PRW + ESF) :

Oprichting van een *digital learning platform* voor opleidingsprofessionals :

- **Aanbieden van leermiddelen en methodologieën** online en/of met digitale hulpmiddelen (XR) - kant-en-klare producten of op maat gemaakt, met begeleiding
- Instrumenten en middelen bundelen, overheidsinvesteringen rationaliseren

WERKNEMERS TRAINEN IN DIGITALE VAARDIGHEDEN (PRW / Forem-AdN partnerschap) :

Project om werknemers te trainen in digitale basisvaardigheden (digcomp) :

- **Onboarding** van managers
- Terbeschikkingstelling van een toolbox (inb. screening tool)
- Begeleide implementatie

2.3. DIGITALE EN GROENE VAARDIGHEDEN

GREEN

Forem Environnement Competentiecentrum (sinds 2005)

- Energiebeheer, hernieuwbare energieën, *smart grids*
- Afvalbeheer
- Milieubeheer – circulair

Centrum voor Hedendaagse Ecotechnologieën Mons (PHV)

- Eco-materialen en -technologieën (partnerschap UMons)

Ecocentrum Namen (PHV)

- Duurzaam bouwen en renoveren (Forem, Ifapme)

Waalse Alliance voor Klimaat, Werkgelegenheid en Renovatie

- Innovatieve en participatieve bestuursdynamiek : mobiliseren en coördineren van overheden, stakeholders en particuliere spelers in de bouwsector rond gezamenlijke acties om de uitdagingen van de energietransitie, het klimaat en de werkgelegenheid aan te gaan

Het Competentiecentrum Milieu, dat in 2005 werd geopend, richt zich op 4 sectoren : het milieu en de circulaire economie, energie-efficiëntie en hernieuwbare energiebronnen, evenals de bouw en de industrie.

Rationeel gebruik van energie en hernieuwbare energiebronnen :

- Technicus hernieuwbare energie
- Tertiair energieadviseur
- Industrieel energieadviseur

Milieu en circulaire economie :

- Coördinator milieubeheersysteem
- Manager afvalverwerking
- Valorist (+ validatie vaardigheden)
- Circulaire economie facilitator
- Modules: sectoraal in afvalbeheer, bodemsanering



Bouw en industrie :

- Verwarmingstechnicus : L (vloeistoffen), G1 en G2 (gas) en CERGA-goedkeuringen
- HVAC-technicus: G1 (AWAC) en categorie 4 koelgoedkeuringen
- Warmtepompen, energie uit biomassa, fotovoltaïsche en thermische zonne-energie, warmtekrachtkoppeling
- Domotica/immotica

Certificering :

- RESCert (training + examen) voor fotovoltaïsche zonne-energie, thermische zonne-energie, biomassa en warmtepompen;
- Europees certificaat van bekwaamheid in koeltechnieken

2022 in cijfers :



Réseau des
centres de compétence
coordonné par le Forem



Tewerkstelling
WZ = 70%

70.098
opleidings
uren

961
trainees

220
certificaten

2.4. STE(A)M

Aantrekkelijkheid van STE(A)M-sectoren

Forem-UCL studie : aantrekkelijkheid van STE(A)M/technische opleidingen voor jongeren van 12-25 jaar (secundair onderwijs (2137); hoger onderwijs (2871); werkzoekenden (1233))

- De **belangrijkste factoren** die van invloed zijn **op de oriëntatie** op STE(A)M/technische beroepen in het algemeen zijn : geslacht; houding ten opzichte van wetenschap en technologie; belang gehecht aan arbeidsomstandigheden; de mening van de mensen om de jongere heen
- Factoren die van invloed zijn op de **keuze tussen manuele en intellectuele STE(A)M/technische beroepen** zijn: opleidingsniveau van de ouders; gevoel van competentie in wetenschappelijke en technische vakken; bereidheid om te investeren in scholing
- **Socio-demografische variabelen** (geslacht, studierichting, opleidingsniveau ouders) wegen veel zwaarder dan **attitudinale variabelen** (behalve bij tertiaire studenten).
- De invloed van deze factoren verschijnt op zeer **jonge leeftijd** (12-13, of zelfs jonger) en wordt daarna bevestigd.
- **Oriëntatie-ervaringen** hebben **weinig invloed** op deze factoren

2.4. STE(A)M

Aanbevelingen : werk aan de **gemeenschappelijke aspecten** van de beroepen (samenwerking, uitwisselingen vs. concurrentie); werk aan het **onderwijzen van wiskunde en wetenschap** (versterk de concrete dimensie) ; spreek **ouders** aan (informatie, bewustmaking)

↪ **Concreet** (waals herstelplan):

- **projectoproepen** voor partnerschapsprojecten gericht op het uitbreiden van het gebruik van bestaande instrumenten/acties en/of het ontwikkelen van nieuwe instrumenten/acties om de aantrekkelijkheid van STE(A)M te bevorderen door het opzetten van wetenschappelijke ontdekkingstrajecten en geïntegreerde bewustmakingstrajecten
- **Gecoördineerd plan** om initiatieven ter bevordering van beroepen/industrieën/vaardigheden en acties ter verspreiding van wetenschap en technologie samen te brengen om synergieën en de samenhang van acties te maximaliseren
- Opzetten van een **samenhangende communicatiestrategie** voor de middellange termijn voor het promoten van de socioprofessionele beroepen/vaardigheden

forem



03 LLL-bestuur

WALLONIE COMPETENCES D'AVENIR

Uitgangssituatie : complexiteit van het VET-landschap in Franstalig België

⇒ synergieën, schaalvoordelen, optimalisering gezocht

Antwoord (illustratie) platform **Wallonie Compétences d'Avenir** :

- geen bijkomende VET-verstrekker
- komt tussen wanneer bestaande aanbieders individueel niet in staat zijn om te voldoen aan de kwantitatieve en/of kwalitatieve behoeften van bedrijven
- brengt partners samen en helpt bij de gezamenlijke ontwikkeling van opleidingstrajecten

bijv. onvoldoende profielen van **productieoperatoren voor de biotechnologische industrie** die jaarlijks op de markt worden gebracht door het hoger onderwijs en gespecialiseerde operatoren (Aptaskil, HelSci, Culture In Vivo, Forem Giga). Co-constructie van inter-operator opleidingstrajecten, gericht op het vergroten van het aantal kandidaten voor toetreding (mobilisatie van secundair onderwijs en sociale promotie voor basis/generieke bedrijfsvaardigheden, zodat gespecialiseerde operatoren hun expertise kunnen concentreren op specifieke vaardigheden met een hoge toegevoegde waarde, en uiteindelijk een groter aantal profielen kunnen produceren) + inzet van een bibliotheek van e-learning modules (ESF-project in samenwerking met bovengenoemde operatoren).

forem



Dank U

**Blijf op de hoogte van levenslang leren via
de portaalwebsite:**



vlaanderen.be/levenslang-leren

**Deel je ervaringen op sociale media met de
#InspiratiedagLLL & tag onze kanalen:**



vlaanderen.be/levenslang-leren



[@departement_wse](https://twitter.com/departement_wse)



[departement-wse](https://www.linkedin.com/company/departement-wse)



[Departement Werk en Sociale Economie](https://www.facebook.com/Departement-Werk-en-Sociale-Economie)