

# Bevordering van beroepsopleiding en om- en bijscholing voor alle werknemers

Aanbevelingen voor de coördinatoren en leden van EOR's/SE-OR's, over vakbondsactie in multinationale ondernemingen

Brussel, januari 2024

Dit document bevat informatie en advies voor werknemersvertegenwoordigers in Europese Ondernemingsraden [EOR's] en grensoverschrijdende ondernemingsraden van bedrijven onder het statuut van de Europese Vennootschap – *Societas Europaea* [SE's] – alsook de coördinatoren van industriAll Europe die hen bijstaan. Het bespreekt de rol die zij kunnen spelen om beroepsopleiding en -opleiding [VET] te stimuleren in het beleid inzake om- en bijscholing van hun multinationale ondernemingen.

## Beroepsopleiding en -opleiding, om- en bijscholing: waarom is er dringend vakbondsactie nodig?

In heel Europa wordt onze industrie geconfronteerd met een transformatie van een nooit geziene snelheid en omvang, door het gecombineerde effect van de groene en digitale transitie en de zware handelsconcurrentie op wereldniveau, terwijl we nog altijd niet hersteld zijn van de harde gevolgen van de COVID-19-epidemie. Naar schatting 25 miljoen industriële banen en vaardigheden zullen in de komende jaren veranderen, verschuiven of verdwijnen<sup>1</sup>, terwijl het langdurige tekort aan kwalificaties (bv. lassers, ICT-experts, ingenieurs) in bepaalde sectoren onopgelost blijft. Diezelfde sectoren vinden het bovendien moeilijk om de jonge generatie (hoog)geschoolede werknemers aan te trekken.

Feit is echter dat de inzetbaarheid van werknemers op de langere termijn en een robuust en competitief bedrijfsleven dat banen van een hoge kwaliteit en goede salarissen biedt, afhankelijk is van hoogopgeleide arbeidskrachten die de vereiste strategische knowhow bezitten om in de behoeften van de toekomst te voorzien. Niet investeren in de ontwikkeling van vaardigheden zou de productiviteit en het concurrentievermogen van de Europese industrie dus alleen maar belemmeren. Het om- en bijscholingsbeleid gebaseerd op voortgezet beroepsopleiding en voortgezette beroepsopleiding gedurende de hele carrière moet dringend worden opgevoerd om te zorgen dat niemand wordt uitgesloten in de veranderende industrie<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Zie het [Just Transition Manifesto](#) van industriAll Europe.

<sup>2</sup> Zie het standpunt van industriAll Europe 2023 'Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages', in het [Engels](#), [Frans](#) en [Duits](#).



Het lijkt misschien wat vreemd om te pleiten voor grensoverschrijdende maatregelen inzake opleidingsbeleid en vaardighedenontwikkeling, als je bedenkt dat het beleid inzake vaardigheden uitgestippeld en geregeld wordt op nationaal niveau. Het EU-Verdrag verleent bijvoorbeeld geen bevoegdheden voor een bindende Europese wetgeving op dit gebied. Die blijft een voorrecht van de individuele lidstaten. De nationale stelsels voor beroepsonderwijs- en opleiding en voor vaardighedenontwikkeling (en zelfs hun financiering) veranderen enorm van land tot land. In veel landen spelen sociale partners, ook de vakbonden, al een rol in de uitwerking, uitvoering en governance van stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding. Het beleid inzake vaardigheden en opleiding is daar gebaseerd op sociale dialoog en dat betekent bijvoorbeeld dat werkgevers en vakbonden op sector- en/of ondernemingsniveau over vaardigheden en beroepsopleidingen onderhandelen.



**TIP!**

Het Europees Centrum voor de ontwikkeling van beroepsopleiding [CEDEFOP] geeft op zijn website, in alle EU-talen, een beschrijving van elk nationaal stelsel van beroepsonderwijs en -opleiding in de EU.

Zie: <https://www.cedefop.europa.eu/nl/countries>

Maar niettegenstaande dit nationale voorrecht heeft de Europese Unie, in het licht van de toenemende zorgen over het risico om een van de belangrijkste concurrentievoordelen van de EU te verliezen als we de uitdaging op het gebied van vaardigheden niet succesvol kunnen aangaan, de laatste jaren haar activiteiten ter bevordering en ondersteuning van een effectiever en ambitieuzer vaardighedenbeleid toch drastisch uitgebreid. In 2017 werd in de Europese pijler van sociale rechten nog eens benadrukt dat het recht op opleiding en op toegang tot voortgezet beroepsonderwijs en voortgezette beroepsopleiding een grondrecht is.



**REFERENTIE**

## **(2017) EUROPESE PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN**

### **Hoofdstuk I - Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt - 01 - Onderwijs, opleiding en een leven lang leren**

Iedereen heeft recht op hoogwaardig en inclusief onderwijs, opleiding en een leven lang leren om de vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om ten volle aan het maatschappelijk leven te kunnen deelnemen en overgangen op de arbeidsmarkt met succes te kunnen opvangen.



In 2020 publiceerde de Europese Commissie haar nieuwe “Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht”<sup>3</sup>. Deze omvat 12 acties om de nationale vaardighedenstrategieën te ondersteunen en beroepsopleiding en -opleiding te ontwikkelen, met het doel om tegen 2025 de volgende ambitieuze doelstellingen te hebben verwezenlijkt:

- 50% van de volwassenen moet per jaar aan leeractiviteiten deelnemen (vergeleken met 38% in 2016)
- 70% van de volwassenen moet ten minste over digitale basisvaardigheden beschikken (vergeleken met 56% in 2019)

Voor dit EU-actieplan hebben de lidstaten de beschikking over een aanzienlijk budget van 80+ miljoen euro, bovenop de financiële middelen die in de faciliteiten voor herstel en veerkracht worden uitgetrokken voor het ondersteunen van investeringen in nationale vaardighedenstrategieën. Verschillende (niet-bindende) EU-aanbevelingen werden verder door de EU aangenomen om de lidstaten te begeleiden bij effectieve beleidsmaatregelen en instrumenten voor om- en bijscholing van werknemers<sup>4</sup>. Naast de Europese maatregelen voor de lidstaten werden er ook EU-fondsen beschikbaar gesteld om de inspanningen van belanghebbenden in de sectoren voor meer om- en bijscholing in hun regio's en bedrijven te ondersteunen (zie de [pacten voor vaardigheden van de EU](#), waarin brancheverenigingen, verstrekkers van beroepsopleiding en -opleiding, opleidingsexperts en sociale partners samen de behoeften aan vaardigheden in 14 sectoren in kaart brengen en opleidingsacties ten uitvoer leggen. De [Europese Alliantie voor leerlingplaatsen](#) (in het leven geroepen door de Europese sociale partners, sinds 2013 onder auspiciën van de Europese Commissie) wil dergelijke acties van belanghebbenden voor de specifieke ontwikkeling van leerlingplaatsstelsels in Europa steunen. Om de inspanningen van de EU voor de uitdaging op het gebied van vaardigheden nog verder kracht bij te zetten, riep de voorzitter van de Europese Commissie uit tot ‘[Europees Jaar van de vaardigheden](#)’.

Ondanks alle inspanningen en financieringen door de EU en alle nationale vaardighedenstrategieën, is de implementatie van om- en bijscholing in het bedrijfsleven echter toch nog altijd te beperkt. Een leven lang leren is nog niet volledig verankerd in onze mentaliteit: in 2022 nam maar een op vijf volwassenen deel aan een opleiding<sup>5</sup>. De opleidingspercentages blijven hardnekkig laag, en zeker onder de streefdoelen van de Europese Vaardighedenagenda. Het bedrijfsleven investeert niet voldoende in opleidingsbeleid, in elk geval niet voldoende om aan hun vaardighedenbehoeften te voldoen, en de werknemers zijn zich vaak niet bewust van hun opleidingsmogelijkheden, of benutten deze niet.

De situatie evalueert maar langzaam. Het zijn vooral steeds dezelfde grote ondernemingen die in opleiding investeren, terwijl anderen dat een stuk minder doen, en het is ook haast altijd hetzelfde aandeel van toch al hooggeschoolde werknemers dat opleidingen volgt. Degenen die juist het hardst om- en bijscholing nodig hebben (kwetsbare werknemers in onzeker dienstverband, vrouwen, alleenstaande ouders,

---

<sup>3</sup> Informatie over de Europese vaardighedenagenda vind je op de [website van de Europese Commissie](#).

<sup>4</sup> Zie de aanbeveling van de Raad van 2020 inzake “[beroepsopleiding en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht](#)”, aangevuld door de Verklaring van Osnabrück over “[beroepsopleiding en -opleiding als middel om herstel en rechtvaardige transitie naar digitale en groene economieën mogelijk te maken](#)”. Verder nam de EU ook meer specifieke aanbevelingen aan over instrumenten voor beroepsopleiding en -opleiding, zoals de aanbeveling inzake [individuele leerrekeningen](#) of [microcredentials](#).

<sup>5</sup> Bron: [Eurostat-statistieken over volwassenenonderwijs](#).



senioren...) blijven buiten het bereik van de opleidingsacties. Hoewel de opleidingsbehoeften enorm zijn, is het maar al te vaak het opleidingsbudget waarop als eerste wordt gekort als bedrijven met economische problemen kampen (dat bleek bijvoorbeeld tijdens de COVID-19-pandemie). De meeste bedrijven nemen bovendien liever werknemers aan met de vereiste kwalificaties, zelfs werknemers van buiten de nationale of Europese arbeidsmarkt, dan te investeren in omvangrijke om- en bijscholingsprogramma's<sup>6</sup>.

De Europese vakbonden hameren op de dringende noodzaak om meer aandacht te besteden aan beroepsopleiding en een leven lang leren voor industriële werknemers, in alle bedrijfstakken, regio's en ondernemingen. Europese en nationale beleidmakers kunnen hierin een rol spelen, door erop toe te zien dat nationale, regionale en lokale vaardighedenstrategieën worden uitgewerkt en uitgevoerd in overleg met de vakbonden, zodat alle werknemers in aanmerking komen voor passende opleidingen en toegang krijgen tot hoogwaardige opleidingen. Maar ook voor de werkgevers is een rol weggelegd: zij moeten investeren in hun werknemers, in personeelsplanning en in opleiding, om vooruit te lopen op hun behoeften aan vaardigheden, de vereiste financiering toe te wijzen en toegang te geven tot relevante opleidingen<sup>7</sup>.

## Aanbeveling 1

## Beslis over een gecoördineerde vakbondsstrategie

Als werknemersvertegenwoordiger in een multinationale onderneming speel je een centrale rol: wees proactief! Wacht niet tot de leiding je informeert of raadpleegt over opleidingsbeleid waartoe het reeds (al dan niet) unilateraal heeft besloten. Trek je eigen conclusies, beoordeel de situatie en de behoeften aan om- en bijscholing in jouw onderneming, en besluit over een vakbondsstrategie om alle werknemers meer relevant beroepsonderwijs en relevante beroepsopleidingen te bieden.

### Werk samen en coördineer met je nationale en Europese vakbonden

Vakbondsorganisaties hebben in veel landen eisen en strategieën geformuleerd om opleidingen en vaardighedenontwikkeling te bevorderen, inclusief binnen de sectorale collectieve onderhandelingen. Vakbondsorganisaties zijn verder als geen ander in staat om je te informeren over de laatste ontwikkelingen op het gebied van het beleid inzake vaardigheden en opleiding waarover met werkgevers en/of door beleidmakers op nationaal en Europees niveau van gedachten wordt gewisseld. Je nationale of Europese vakbondsorganisatie kan je alles vertellen over de rechten (voortvloeiend uit wetgeving of cao's), de praktijken en de initiatieven ter ondersteuning van beroepsonderwijs en -opleiding, alsook de bestaande mogelijkheden voor om- en bijscholing in jouw land, in de rest van de EU en in andere bedrijven binnen jouw sector.

Bovendien hebben de vakbonden met het management van verscheidene multinationale ondernemingen Europese kaderovereenkomsten gesloten. Die bevatten bepalingen voor de strategische planning en ontwikkeling van vaardigheden. Jouw vakbond kan je informeren over de manier om met een vakbondsmandaat over zo'n overeenkomst te onderhandelen en je adviseren over vernieuwende praktijken en gemeenschappelijke normen die je in zo'n grensoverschrijdend ondernemingsakkoord zou kunnen bevorderen.

<sup>6</sup> Bron: [Eurostat-statistieken over voortgezette beroepsopleiding in het bedrijfsleven](#).

<sup>7</sup> Zie het standpunt van industriAll Europe 2023 'Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages', in het [Engels](#), [Frans](#) en [Duits](#).



## VOORBEELD

### SAFRAN

Ruimtevaartsector

EOR sinds 2008

Voorzitter: Corinne Schievenc (CFDT FGMM)

Coördinator IndustriAll Europe: Philippe Gotti (CFE-CGC Métallurgie)

In 2015 heeft industriAll Europe, op basis van een mandaat van een Europese onderhandelingsgroep dat was opgezet door de nationale vakbonden binnen SAFRAN en in overleg met de EOR, een [Europese kaderovereenkomst met SAFRAN over vaardighedenontwikkeling en loopbaanveiligheid](#) gesloten. In 2021 werd deze overeenkomst vernieuwd. Geïnspireerd door de beleidsmaatregelen inzake strategische vaardighedenplanning die in Frankrijk van kracht zijn (waar grote ondernemingen verplicht zijn om elke drie jaar afspraken met de vakbonden te maken over strategische vaardigheden- en personeelsplanning), wilden management en vakbonden van SAFRAN gemeenschappelijke Europese normen en beginselen uitwerken over een manier om de vaardigheden beter af te stemmen op de vereisten die voortvloeien uit de ondernemingsstrategie of marktveranderingen. De Europese overeenkomst stelt de regels vast die in elk land moeten worden geïmplementeerd over het vooruitlopen op de behoeften aan vaardigheden, de ontwikkeling van loopbaantrajecten en opleidingen voor de werknemers. Ook biedt ze mogelijkheden voor professionele mobiliteit binnen de groep.



#### TIP!

Mocht je belangstelling hebben voor een Europese overeenkomst met je management over vaardigheden en opleiding, neem dan onmiddellijk contact op met je nationale vakbond en het secretariaat van industriAll Europe!

### Werk samen en coördineer met de vakbondsvertegenwoordigers in jouw bedrijf, en dat zowel op nationaal als lokaal niveau

Het is belangrijk om een sterke coördinatie te hebben tussen Europese en nationale niveaus. Alle beleid inzake opleiding en vaardighedenontwikkeling moet zowel binnen de EOR als op nationaal niveau worden besproken. Als vakbonden op nationaal niveau beleid of overeenkomsten afspreken, dan moet de EOR/SE-OR hiervan op de hoogte worden gesteld. En andersom, als er op Europees niveau beleidsmaatregelen of beginselen inzake opleiding en vaardigheden worden aangenomen, is het belangrijk dat de nationale vakbonden er zo snel mogelijk bij betrokken worden.



Redenen voor een sterke band en een goede informatiestroom tussen de EOR/SE-OR en vakbondsvertegenwoordigers op nationaal en lokaal niveau zijn er genoeg:

- **Het is de beste manier om maatregelen met betrekking tot vaardigheden en beroeps onderwijs en -opleiding in een vroeg stadium te identificeren.** Die kunnen immers in een bepaald land worden gepland alvorens een grensoverschrijdend karakter te krijgen.
- **Het is de beste manier om van elkaar te leren en beste praktijken uit te wisselen** (bv. als je ontdekt dat de vakbonden en het management in een bepaald land een collectieve overeenkomst hebben gesloten om meer werk te maken van loopbaanadvies en toegang tot opleiding voor alle werknemers, dan kan dit een spillovereffect hebben als die informatie binnen jouw netwerk wordt verspreid.

Vergeet niet dat de EOR's hun verplichting om verslag uit te brengen van hun activiteiten of hun recht om lokale sites te bezoeken, kunnen gebruiken om op nationaal en lokaal niveau banden te smeden en connecties te maken. Een belangrijk aspect hiervan is dat je contact opneemt met eventuele vakbondsvertegenwoordigers op je werkplek.

### Ontwikkel je expertise en breid je kennis uit over beroeps onderwijs en -opleiding en vaardighedenontwikkeling

Je EOR/SE-OR heeft tevens recht op training en kan een specifieke opleidingssessie aanvragen over het beleid inzake vaardighedenontwikkeling in de verschillende landen waar jouw bedrijf actief is.

Tot slot heeft je EOR/SE-OR het recht om te worden bijgestaan door vakbondsexperts en vakinhoudelijke deskundigen. Die kunnen je helpen de relevantie van het opleidingsbeleid binnen jouw onderneming aan een kritische evaluatie te onderwerpen en vakbondseisen aan de leiding te formuleren. Zo zullen de discussies met je leiding soepeler verlopen.

## Aanbeveling 2

## Raak betrokken bij je bedrijf

Strategische vaardighedenplanning en het beleid inzake beroeps onderwijs en -opleiding zijn een thema voor sociale dialoog in het bedrijfsleven! Traditioneel zijn opleidingsbeleid en vaardighedenontwikkeling een thema voor de onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden.

- **Op nationaal niveau**, in het kader van sectorale en-of sectoroverschrijdende collectieve onderhandelingen.



**TIP!**

Check de online industriAll Europe-database “Collective Bargaining [CB]”, waarin informatie wordt verzameld over in de Europese landen afgesproken cao's op het gebied van vaardigheden en opleiding.

Zie: <https://news.industrial-all-europe.eu/p/collective-bargaining-database>



- **Op ondernemingsniveau**, met name voor de onderhandelingen met de vakbonden over plannen voor strategische vaardighedenontwikkeling, is dit een wettelijke verplichting. Neem bijvoorbeeld Frankrijk, waar ondernemingen met meer dan 300 werknemers, of die actief zijn in meerdere landen, elke drie jaar met de vakbonden om de tafel moeten gaan zitten voor zulke onderhandelingen.



**TIP!**

Onderhandelingsprocedures om op de behoeften aan vaardigheden vooruit te lopen en het eens te worden over opleidingsbeleid op nationaal, sectoraal of ondernemingsniveau, zijn al van kracht in meerdere EU-landen.

Gedetailleerde informatie van land tot land vind je op de CEDEFOP-website:

<https://www.cedefop.europa.eu/nl/data-collections/skills-anticipation-countries>

- **Op Europees niveau**, via Europese kaderovereenkomsten met multinationale ondernemingen (zie het voorbeeld van SAFRAN), of via specifieke Europese kaderovereenkomsten van sectoroverschrijdende sociale partners in de EU (EVV, Business Europese, SMEUnited, SGI Europe) die bepalingen bevatten over opleiding/vaardighedenontwikkeling.



**REFERENTIE**

### **(2020) KADEROVEREENKOMST VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS INZAKE DIGITALISERING**

Online beschikbaar in 11 EU-talen:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>

#### **Hoofdstuk 1 - Digitale vaardigheden en vrijwaren van werkgelegenheid**

De belangrijkste doelstelling[en] zijn: onze huidige en toekomstige werknemers en ondernemingen voorbereiden door hen de juiste vaardigheden bij te brengen via voortdurend leren, en het grijpen van de kansen en aanpakken van de uitdagingen van de digitale transformatie in de arbeidswereld.

### **(2017) AUTONOME KADEROVEREENKOMST VAN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS INZAKE ACTIEF OUDER WORDEN EN EEN INTERGENERATIONELE AANPAK**

Online beschikbaar in 9 EU-talen:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-active-ageing-and-inter-generational-approach>

#### **Hoofdstuk 4 - Instrumenten, maatregelen en acties van de sociale partners**

##### **C) Competentiemanagement**

De aanpak zou de ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren moeten ondersteunen, door op deze manier de inzetbaarheid van werknemers te bevorderen en het menselijk kapitaal van de ondernemingen in termen van vaardigheden en kennis te maximaliseren.



## (2010) EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON INCLUSIVE LABOUR MARKETS

Online beschikbaar in 12 EU-talen:

<https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-inclusive-labour-markets>

### Hoofdstuk 5 – Acties van sociale partners

[...] voorbeelden van specifieke maatregelen zijn:

- Informatieverspreiding over de beschikbaarheid van banen en opleidingsprogramma's
- Samenwerking met onderwijs- en opleidingsstelsels om de behoeften van individuele personen beter af te stemmen op die van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door de problemen rond basisvaardigheden zoals lees- en rekenvaardigheid aan te pakken, beroepsopleiding en -opleiding te stimuleren en maatregelen te nemen om de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt te vergemakkelijken.
- Invoering van individuele plannen voor competentie-ontwikkeling
- Bevordering van meer en betere leerplaatsen en stagecontracten

Naast de rol die vakbonden kunnen spelen in de afspraken over beleidsmaatregelen inzake opleiding en vaardighedenontwikkeling, is er voor EOR's/SE-OR's tevens een rol weggelegd door het doen gelden van hun rechten op informatie over beleidsmaatregelen inzake opleiding en vaardighedenontwikkeling en op overleg met het management. Hoewel beroepsopleiding niet expliciet in de EOR- en SE-richtlijnen wordt genoemd als onderwerp voor dialoog met het management, staat het niettemin op de agenda van de helft (54%) van de bestaande EOR's<sup>8</sup>.

Je zou bij je leiding het argument kunnen aanvoeren dat je EOR/SE-OR gerechtigd is om een dialoog over het beleid inzake opleiding en vaardighedenontwikkeling te voeren, vanwege de nieuwe verplichting voor grote ondernemingen om verslag uit te brengen over hun opleidingsbeleid. De [Richtlijn met betrekking tot duurzaamheidsrapportering door ondernemingen](#) verplicht grote ondernemingen om informatie over hun opleidingen en hun ontwikkeling van vaardigheden openbaar te maken, onder andere door het aandeel en de uitsplitsing te specificeren van de werknemers die aan de opleiding deelnemen.



**TIP!**

Als er op deze punten nog geen voorziening is in je EOR-overeenkomst, **zou je beroepsopleiding en vaardighedenontwikkeling kunnen toevoegen aan de lijst met onderwerpen die informatie en overleg vereisen** als het tijd is om opnieuw te gaan onderhandelen over je EOR-overeenkomst.

<sup>8</sup> Zie de EVV-enquête uit 2019 onder EOR's en SE-OR's "Can anybody hear us?", die [online](#) beschikbaar is in het Engels, Frans, Duits, Pools, Tsjechisch en Spaans.





## VOORBEELD

### Eni

energiesector

EOR sinds 1995

Coördinator IndustriAll: Antonio Parisi (Uiltec)

#### art. 10 van de EOR-richtlijn

De Europese Ondernemingsraad en, waar nodig, het beperkte comité, worden geïnformeerd of geraadpleegd over de prestaties en activiteiten van Eni, in het bijzonder met betrekking tot:

[...]

- Initiële en voortgezette beroepsopleiding

## Aanbeveling 3

## Ga de discussie aan met je management

Breng beroepsonderwijs en -opleiding en om- en bijscholing ter sprake in het werk van de EOR/SE-OR en bespreek het met het management! Opgelet: het gaat hier niet om een eenmalige discussie, maar om een debat dat regelmatig moet worden gevoerd.

Als lid van de EOR/SE-OR moet je tijdens je vergaderingen tijd vrijmaken voor het uitwisselen van ontwikkelingen in de verschillende landen, ook die met betrekking tot het beleid van je onderneming inzake opleiding en vaardigheden. Zie erop toe dat zowel de strategische planning en ontwikkeling van vaardigheden als het beleid inzake beroepsonderwijs en -opleiding aan de orde komen tijdens de vergaderingen met de centrale leiding.

Leden van de EOR/SE-OR worden geadviseerd vragen te stellen aan de centrale leiding en **deel te nemen aan informatie en overleg**, waar relevant met de hulp van experts, over de volgende onderwerpen.

### De strategie van de onderneming

- Wat is op korte, middellange en **lange termijn de industriële strategie** van de onderneming en wat is de potentiële impact daarvan op werkgelegenheid en vaardigheden?
- Hoe zullen, in elk land, de **ondernemingsactiviteiten zich naar verwachting ontwikkelen?** Worden bepaalde bedrijfstakken afgestoten, nieuw gecreëerd of vervangen? Zijn er fusies/spin-offs gepland?
- Hoe denkt de leiding **zich aan te passen aan de ondernemingsstrategie voor de omgang met contextuele veranderingen**: marktveranderingen, evolutie van het rechtskader, aanpassing aan klimaatverandering en digitalisering...?



## Informatieverzameling over vaardigheden

- Hoe zullen de banen naar verwachting veranderen** op elke locatie? Welke vaardigheden zullen in de toekomst nodig zijn?
- Is er in de onderneming een tekort aan bepaalde vaardigheden** Zo ja, waar en welke? Hoe is de onderneming van plan het vaardighedentekort op te vullen (om- en bijscholingsprogramma of aanstelling van werknemers van buiten de nationale of Europese arbeidsmarkt)?
- Hoe verzamelt de onderneming **informatie over vaardigheden** op elke locatie of in elke regio waar ze actief is? Zijn er samenwerkingen met externe belanghebbenden (bv. lokale openbare diensten voor arbeidsvoorziening) om de evolutie van de vaardighedenbehoeften te analyseren?

## Financiële investering in opleiding

- Welk **budget** wordt uitgetrokken voor opleiding en vaardighedenontwikkeling? Hoe is dat budget de afgelopen 5 jaar geëvolueerd?
- Profiteert de onderneming **van publieke middelen of gebruikt ze bipartiete middelen** om haar opleidingsprogramma's te financieren?
- Welk deel van het opleidingsbudget gaat naar de opleiding van in aanmerking komende werknemers in de toeleveringsketen (onderaannemers in het MKB)?

## Opleidingsstatistieken

- Wat is het **aantal en het profiel (beroep, leeftijd, geslacht) van de opgeleide werknemers**? Hoe is dat aantal de afgelopen 5 jaar geëvolueerd? Wat is het streefdoel voor toekomstige opleidingen?
- Hoeveel **uren per jaar** besteden werknemers gemiddeld aan opleiding?
- Wat is het **aantal en het profiel (beroep, leeftijd, geslacht) van de werknemers van wie de loopbaanontwikkeling regelmatig wordt getoetst**? Hoe is dat aantal de afgelopen 5 jaar geëvolueerd? Wat is het streefdoel voor de toekomst?
- Wat is het **aantal en het profiel (voor welke beroepen) van leerlingen**? Hoe is dat aantal de afgelopen 5 jaar geëvolueerd? Wat is het streefdoel voor de toekomst? Wat is het aanstellingspercentage van leerlingen?
- Wat is het **aantal en het profiel (voor welke beroepen) van stagiairs**? Hoe is dat aantal de afgelopen 5 jaar geëvolueerd? Wat is het streefdoel voor de toekomst? Wat is het aanstellingspercentage van stagiairs?



## Opleidingsaanbod

- Welk type opleiding** wordt verstrekt: micro-opleiding, langdurige opleiding, collectieve opleiding, individuele opleiding?
- Met welke thema's/inhoud** houden de opleidingsprogramma's zich bezig?
- Hoe worden de leerresultaten gevalideerd?** Tot welke certificatie of kwalificatie leiden de opleidingsprogramma's die door de onderneming worden aangeboden? Hoe worden de leerresultaten erkend in termen van salaris en loopbaanontwikkeling?
- Wat betreft de vereiste opleiding voor een dienstverband in de onderneming: wat zijn de **omstandigheden van de opleiding** (opleiding tijdens de werkuren, zonder salarisverlies)?
- Met welke verstrekkers van beroepsopleiding en -opleiding werkt de onderneming samen?**

Indien dit relevant en mogelijk is, vraag je management dan om een subcomité van de EOR/SE-OR op te zetten, gewijd aan de strategie van de onderneming inzake opleiding en vaardigheden. Gezien de vrij technische aard van de discussie zou hulp van een externe expert bijzonder waardevol kunnen zijn.



**TIP!**

Als opleiding en vaardigheden in jouw onderneming extra belangrijk zijn om de toekomst en de inzetbaarheid van de werknemers veilig te stellen, **dan zou je kunnen vragen hiervoor een specifieke EOR-werkgroep** in te stellen.

\*\*\*

IndustriAll Europe en haar aangesloten organisaties zijn er om je te helpen. Heb je nog vragen of suggesties, of wil je graag ervaringen uitwisselen, neem dan contact op met:

- ⇒ **je nationale vakbondsorganisatie**
- ⇒ **de coördinator van industriAll Europe die je EOR of SE-OR bijstaat**
- of
- ⇒ **je specifieke team van industriAll Europe**

**Aline Conchon**  
Afdelingshoofd

Aanspreekpunt over beroepsopleiding en -  
opleiding en vaardigheden  
[aline.conchon@industriall-europe.eu](mailto:aline.conchon@industriall-europe.eu)  
+32 488 881 937

**Bruno Demaître**

Senior beleidsadviseur  
Expert op het gebied van EOR-aangelegenheden  
[bruno.demaître@industriall-europe.eu](mailto:bruno.demaître@industriall-europe.eu)  
+32 476 540 990



## Verder lezen...

Wil je graag meer weten over onze vakbonds-aanpak voor opleiding en vaardighedenontwikkeling, dan geven we je hier een compilatie van alle standpunten van industriAll Europe, die van nut kunnen zijn voor de besprekingen van je EOR/SE-OR.

### Algemene standpunten IndustriAll Europe

<i>Urgency to invest in workers, training and quality jobs to loosen the tight labour market and meet the shortages</i>	Standpuntnota (2023) in het <a href="#">Engels</a> , <a href="#">Frans</a> , <a href="#">Duits</a>
<i>Ensuring lifelong employability through training for future-proof occupational pathways</i>	Standpuntnota (2021) in het <a href="#">Engels</a> , <a href="#">Frans</a> , <a href="#">Duits</a>
<i>Training and Education - Boosted EU initiatives on skills</i>	Informatiedocument (2020) In het <a href="#">Engels</a> , <a href="#">Frans</a> , <a href="#">Duits</a>
<i>First common demand for an individual right to training</i>	Campagnedocument (2005) in het <a href="#">Engels</a>

### Standpunten IndustriAll Europe per sector

<b>Ruimtevaart</b>	<i>Demographic change, personnel work and skilled employment in the European aerospace industry</i> Rapport van IndustriAll Europe en partners (2017) <a href="#">Engels</a>
<b>Chemie</b>	<i>Europe needs to make its STEM strategy a reality now</i> Gemeenschappelijke verklaring IndustriAll Europe – ECEG (2022) <a href="#">Engels</a> <i>Sustainable employment and career development in the European chemical sector</i> Actiekader IndustriAll Europe – ECEG (2017) <a href="#">Engels</a> <i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> IndustriAll Europe – ECEG (2015) <a href="#">Engels</a> <i>Framework agreement on competence profiles for operators and first line supervisors in the chemical industry (addendum)</i> Overeenkomst IndustriAll Europe – ECEG (2015) <a href="#">Engels</a>
<b>Elektriciteit</b>	<i>Strengthen the role of national social partners and VET providers to build skills intelligence in the electricity sector</i> Rapport IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2021) <a href="#">Engels</a> Samenvatting in <a href="#">EN</a> , <a href="#">ES</a> , <a href="#">FR</a> , <a href="#">HU</a> , <a href="#">IT</a> , <a href="#">RO</a> , <a href="#">SE</a> <i>Skills needs developments, vocational education and training systems in the changing electricity sector</i> IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) <a href="#">Engels</a>



---

	<i>European Alliance for Apprenticeships' pledge</i> IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2018) <a href="#">Engels</a>
	<i>A quality framework for traineeships in the European electricity sector</i> Overeenkomst IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2016) <a href="#">Engels</a>
<b>Gas</b>	<i>Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European energy transition: ensuring a Just Transition for workers</i> Rapport IndustriAll Europe – EPSU – Eurogas (2023) <a href="#">Engels</a> Samenvatting <a href="#">EN</a> <a href="#">SV</a> <a href="#">DE</a> <a href="#">ES</a> <a href="#">FR</a> <a href="#">GR</a> <a href="#">NO</a> <a href="#">PL</a> <a href="#">PT</a> <a href="#">RO</a>
<b>Metaal, engineering en op technologie gebaseerde (MET) sector</b>	<i>Boosting continuing vocational education &amp; training in the MET industries</i> IndustriAll Europe – Gemeenschappelijk standpunt Ceemet (2021) <a href="#">Engels</a> , <a href="#">Frans</a> , <a href="#">Duits</a> <i>European Alliance for Apprenticeships' renewed pledge: Robust MET industries require future-proof apprenticeships</i> IndustriAll Europe – Ceemet (2021) <a href="#">Engels</a> , <a href="#">Frans</a> , <a href="#">Duits</a> <i>Joint priorities on skills/education/training for the new legislative term</i> IndustriAll Europe – Gemeenschappelijk standpunt Ceemet (2019) <a href="#">Engels</a> <i>A Skills Agenda for Europe: no need for New but for Swift action</i> IndustriAll Europe – Gemeenschappelijk standpunt Ceemet (2017) <a href="#">Engels</a> <i>Rethink education, but do it together with industry</i> IndustriAll Europe – Gemeenschappelijk standpunt Ceemet (2013) <a href="#">Engels</a> <i>On permeability between vocational education and training (VET) and higher education</i> IndustriAll Europe – Gemeenschappelijk standpunt Ceemet (2011) <a href="#">Engels</a> <i>Strong focus on high quality vocational education and training requisite for a competitive and sustainable European industrial base</i> IndustriAll Europe – Gemeenschappelijk standpunt Ceemet (2013) <a href="#">Engels</a>
<b>Pulp en papier</b>	<i>Recommendations and best practices to attract and retain young people to the pulp and paper industry (EU-funded project "Turn the Page")</i> IndustriAll Europe – CEPI (2022) <a href="#">Engels</a>
<b>Scheepsbouw</b>	<i>Upskilling shipbuilding workforce in Europe</i> IndustriAll Europe – Door EU gefinancierd project SEA Europe (2021) <a href="#">Engels</a>

---

Tot slot is industriAll Europe nog samen met Europese belanghebbenden actief in vaardigheidspartnerschappen als:

- de pacten voor vaardigheden in de sectoren [ruimtevaart](#), [auto's](#), [energie-intensieve industrie](#), [micro-elektronica](#), [offshore hernieuwbare energie](#), [scheepsbouw](#), [textiel-kleding-leer-schoenen](#);
- door de EU gefinancierde projecten (zogenoeten "blauwdrukken voor sectorale samenwerking op het gebied van vaardigheden") in [energie-intensieve sectoren](#), [waterstof](#), [spoorwegtoelevering](#), [scheepsbouw](#), [staal](#).

