

(Einde)loopbaan en kortgeschoolden

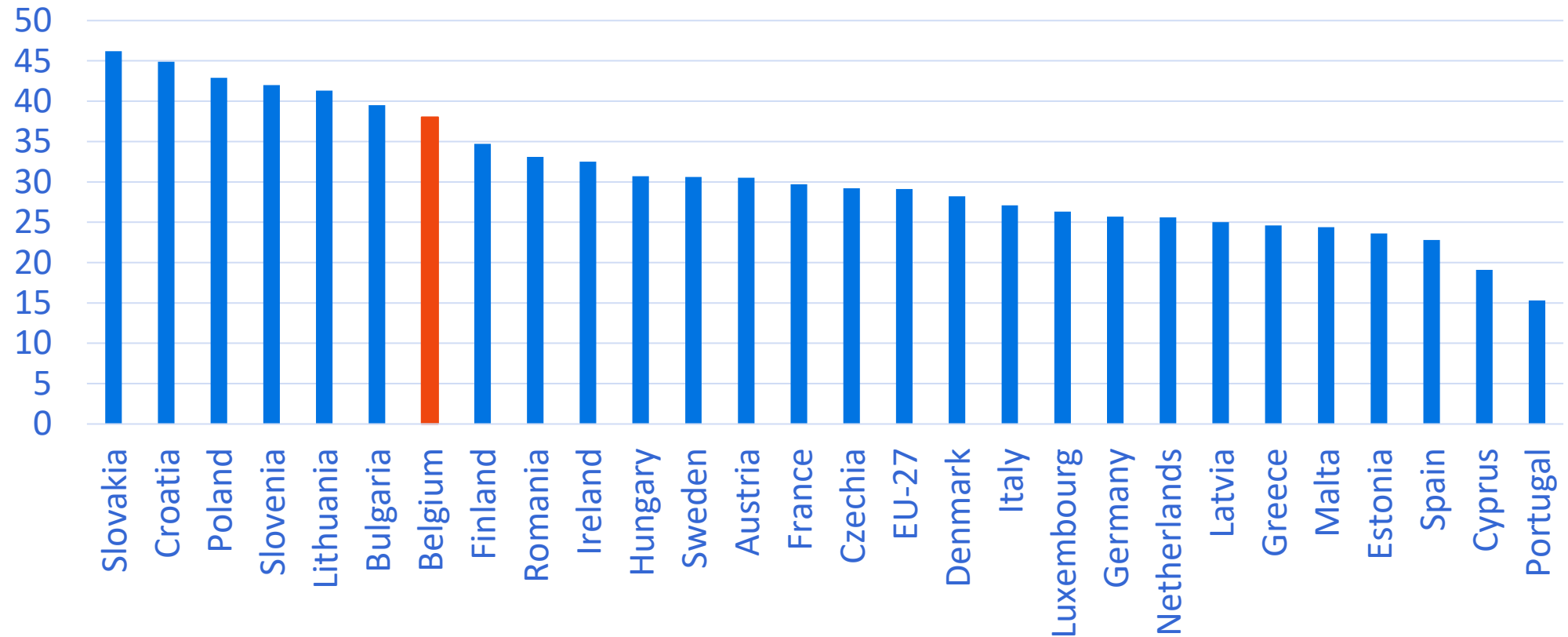
Verslag thematische werkgroep



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021

Situering

Werkzaamheidskloof tussen lang- en kortgeschoolden in de EU-lidstaten (2020)



Bron: Eurostat, Enquête naar de arbeidskrachten



WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE / CONFERENCE SUR L'EMPLOI
7 - 8 SEPTEMBER / SEPTEMBRE 2021

Gesprek over drie ruime thema's

1. Vorming: leer-/loopbaanrekening. Hoe zorgen dat kortgeschoolden toch de competenties hebben voor de jobs van morgen?
2. Matching. Hoe vinden kortgeschoolden en jobs elkaar?
3. Duurzame loopbanen. Hoe uitval vermijden doorheen de loopbaan van kortgeschoolden?



1. Vorming: leer-/loopbaanrekening

Vooraf: levenslang leren begint uiteraard al in het onderwijs, en het onderwijs begint al bij de kinderopvang.

- Eén loopbaanrekening over de beleidsniveaus heen
- Sociale partners van bij het begin betrekken
- Vertrekken van wat bestaat en dat toegankelijk maken, en stap voor stap werken

MAAR rationalisatie/optimalisatie van bestaande systemen

- Focus op kortgeschoolden, Mattheüseffect vermijden
- Voor iedereen (alle inwoners) maar met bijzondere aandacht voor de arbeidsmarkt (noodzakelijke/wenselijke opleidingen)



1. Vorming: leer-/loopbaanrekening

- Investering in zowel tijd als geld vanwege werknemers, werkgevers en overheid
- Alle werknemers zoveel mogelijk gelijk behandelen, maar langs werkgeverskant specifieke aandacht voor KMO's
- Informele opleidingen valoriseren (zowel vanuit werkgevers- als werknemersperspectief)
- Erkenning van verworven competenties
- Toegankelijk en eenvoudig systeem voor alle betrokkenen, ook en vooral voor kortgeschoolden
- Kwaliteit van opleiding



2. Matching

- Kortgeschoolden en vacatures vinden elkaar niet altijd : drempels ?
- Arbeidsvoorwaarden (en dus ook loon) spelen een belangrijke rol, maar zijn niet het hele verhaal
- Barrières kunnen samenhangen met de omgeving (gezin, opvang, mobiliteit), maar ook met te weinig informatie of foute perceptie van bepaalde jobs of de benodigde competenties
- Ook drempels langs de kant van werkgevers (bv. bij opstellen van vacatures)
- Maatschappelijke waardering van bepaalde jobs speelt soms een negatieve rol

=> Al die elementen meenemen bij begeleiding van kortgeschoolden



2. Matching

- Mensen niet in desactiverende of ontmoedigende statuten brengen, disincentives vermijden
- Discriminatie / uitsluitingsmechanismen aanpakken
- Probleem van abrupte overgang tussen school en werk.
 - Duaal leren op alle niveaus
 - Combinatie vorming/werk ook voor werkzoekenden
 - Rol van studentenarbeid



3. Duurzame loopbanen

- Eindeloopbaan niet los zien van de hele loopbaan
- Vermijden dat mensen omwille van arbeidsomstandigheden vervroegd afhaken
- Geschikte job is niet hele loopbaan dezelfde -> Mobiliteit versterken :
 - Informatie over eigen baan (kansen en gevaren...) en arbeidsmarkt
 - Perspectief in nieuwe banen
 - Rol van opleiding en vorming
 - Erkenning van verworven competenties
- Vooroordelen over en bij ouderen vermijden
- Loopbaanbegeleiding als mogelijk instrument

