Vlaanderen
verbeelding werkt

Actieplan levenslang leren

KOERS ZETTEN NAAR EEN LEREND VLAANDEREN

Vlaamse overheid

INHOUD

Voorwoord 3
Inleiding 5
Gezamenlijk begrippenkader 8
1 Omgevingsanalyse levenslang leren in Vlaanderen 13
2 Onze horizon 16
3 Ons kompas 18
4 Onze vlaggenschepen 21
4.1 Het kader: de LLL-matrix 21
4.1.1 De eerste dimensie: vier (ambitie)niveaus 22
4.1.2 De tweede dimensie: vijf (actie)stromen 22
4.1.3 De derde dimensie: onderliggende drempels voor levenslang leren 23
4.2 De vlaggenschepen van het PLL 27
Vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda levenslang leren 28
Vlaggenschip 2 Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie 30
Vlaggenschip 3 Een meer persoonsvolgende inzet van de Vlaamse LLL-incentives onderzoeken 32
Vlaggenschip 4 Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma 34
Vlaggenschip 5 Begeleiding en ondersteuning bij levenslang leren: flankerend beleid 38
Vlaggenschip 6 Begeleiding en ondersteuning van de aanbodverstrekkers 43
Vlaggenschip 7 Partnerschappen rond levenslang leren toekomstgericht versterken 45
Bijlage 1 Uitgebreide omgevingsanalyse 47
Opleidingsdeelname 47
Opleidingsdeelname van Vlaamse volwassenen 47
Ongelijke deelname in Vlaanderen 50
Drempels 53
Opleidingsbereidheid 54
Transities en de nood aan competenties 55
Een samenleving in transitie 55
Vraag naar competenties 56
Manieren om aan LLL te doen 58
Via de werkgever die opleidingen organiseert 58
Via een opleiding die tot (beroeps)kwalificatie leidt 59
Via e-leren 60
Via leren op de werkplek 60
Het belang van een goede begeleiding 61
Bijlage 2 De leden van het Partnerschap 63
Bijlage 3 Referenties 64
Bijlage 4 Lijst van afbeeldingen 67

VOORWOORD

Het Partnerschap Levenslang Leren kreeg van de Vlaamse regering de opdracht om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken door in te zetten op synergiën en samenwerking in het kader van levenslang leren en door gezamenlijke ambities te formuleren die vertaald worden in een actieplan. De conceptnota De lerende samenleving vormde daarbij het vertrekpunt.

Dit actieplan is het resultaat van een cocreatief proces dat gestart werd in het najaar van 2020 en waarbij leden van het Partnerschap Levenslang Leren (bijlage 2) in discussie gingen over ambities en acties, daarbij gevoed door input aangeleverd door werkgroepen, informatie over bestaande initiatieven en de ervaringen binnen het eigen werkveld. Gaandeweg kreeg via een boeiend iteratief proces het actieplan vorm. De weg die we daarbij aflegden is minstens even belangrijk als het resulterende actieplan: levenslang leren is immers een zeer breed en complex thema. Om tot een cultuuromslag te komen, is meer nodig dan alleen enkele losse acties. Een gezamenlijke visie en samenwerking zijn daartoe cruciaal.

Door de uitwisseling van ideeën, visies en feedback binnen het Partnerschap groeide de voorbije maanden het begrip voor elkaars perspectief en het gedeelde engagement. Dit was niet altijd evident. Doorheen het proces werden immers ook verschillen in standpunten, achtergronden en belangen duidelijk. Maar ook dit was belangrijk om tot een gezamenlijke taal te komen en om scherp te krijgen welke stappen de komende jaren nodig zijn om vanuit die rijkheid aan perspectieven een cultuur van levenslang leren te kunnen realiseren.

Het Partnerschap heeft tien ambities opgelijst waarbinnen ruim 16 acties werden besproken die werden aangereikt door de werkgroepen en door leden van het Partnerschap. Een grondige efficiëntie- en coherentieoefening door de administraties van de beleidsdomeinen Werk & Sociale Economie en Onderwijs & Vorming toonde de overlap met bestaande of geplande initiatieven en de onderlinge linken tussen acties. Hieruit bleek dat meerdere voorgestelde acties (deels) overlappen met initiatieven die reeds lopend zijn of die recent werden opgestart, onder andere in het kader van de relancemaatregelen.

Vanuit die optiek heeft het Partnerschap ervoor gekozen om, eerder dan een nieuwe lijst van acties te formuleren, in te zetten op het ontwikkelen van een coherent kader, het detecteren van hefbomen en drempels en het formuleren van prioritaire acties. Dit resulteert in dit actieplan waarin we 7 vlaggenschepen naar voren schuiven met daaronder een geheel van acties waar volgens ons een hefboomeffect van uit gaat om een versnelling te realiseren in het levenslang leren. Als Partnerschap beogen we een beweging op gang te krijgen, waarbij we de focus leggen op connecteren en enthousiasmeren, op integreren en versterken, op activeren en demonstreren veeleer dan op het ontwikkelen van nieuw beleid.

Dit begint reeds in onze eigen werking en samenwerking, in het bruggen bouwen over expertises en domeinen heen. Het actieplan is dan ook een startpunt eerder dan een eindpunt en niet iedereen zal zich noodzakelijk 100% kunnen vinden in de volledige tekst van het actieplan.

Wat het belangrijkst is, is dat we het eens zijn over de horizon waarop we ons richten, het kompas dat we hanteren, en de vlaggenschepen waarmee we koers willen zetten naar een lerend Vlaanderen. En bovenal zijn we het erover eens dat we daar enkel zullen geraken door verder in te zetten op (kritische) discussie, op perspectief nemen en geven, en op het omzetten van visie in actie.

Dat laatste kunnen we niet alleen. Dit actieplan is meteen ook een oproep aan alle actoren om over de schotten heen mee hun schouders te zetten onder een mobiliserend project om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken. Het is in deze hoedanigheid dat we dit actieplan graag aan de Vlaamse Regering voorleggen die zich hier, met betrokkenheid van de adviesraden, over zal buigen.

Professor dr. Ans De Vos
Antwerp Management School & Universiteit Antwerpen
Voorzitster Partnerschap Levenslang Leren

INLEIDING

Onze samenleving is meer dan ooit in beweging: de arbeidsmarkt, de economie, het sociaal weefsel en het persoonlijke leven zijn voortdurend onderhevig aan verandering en onzekerheid als gevolg van onder meer technologische ontwikkelingen, demografische evoluties, globalisering en klimaatverandering. De coronacrisis heeft dat extra in de verf gezet. Onze samenleving staat, met andere woorden, voor een heel aantal uitdagingen.

De mate waarin en de wijze waarop we als individu, als organisatie en als samenleving in staat zullen zijn om het hoofd te bieden aan deze uitdagingen, zal sterk bepaald worden door de manier waarop we omgaan met competenties, een van onze belangrijkste troeven. Menselijk kapitaal is in onze kenniseconomie immers de belangrijkste grondstof om het innovatiepotentieel en de productiviteit van onze economie te versterken. Tegelijkertijd vormt het een krachtige buffer tegen nieuwe sociale risico's en een hefboom voor persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing, om ervoor te zorgen dat niemand uit de boot valt. Een lerende samenleving is immers productiever, welvarender en gelukkiger en bovendien beter gewapend voor de vele sociale, economische en ecologische uitdagingen die op haar afkomen.

Helaas is er in Vlaanderen momenteel nog geen sprake van een sterke leercultuur, noch bij individuen, noch bij organisaties, noch in de samenleving in haar geheel. Vlaanderen doet het minder goed in de statistieken wat betreft levenslang leren. Na hun initiële opleiding zijn mensen doorgaans weinig of niet bereid om te leren of zich bij te scholen, ook als gevolg van minder goede leerervaringen of door drempels zoals het gebrek aan tijd of geld. De lage bereidheid is volgens de OESO zorgwekkend, aangezien die een bepalende factor vormt voor participatie aan levenslang leren. Zorgwekkend is ook dat wie het meest gebaat zou kunnen zijn bij leren, er net het minste aan deelneemt.

Er is dus een transformatie nodig. We moeten allen streven naar een echte leercultuur van opleiding, omscholing en oriëntering doorheen de loopbaan, om zo te evolueren naar een lerende, leergretige samenleving. Iedereen, zowel burgers als organisaties, moet leergretig worden. Een samenleving waarin iedereen, zonder onderscheid, leert, en dit zowel formeel, niet-formeel als informeel, waarin competenties beter benut en op waarde geschat worden en waarin mensen begeleid worden naar en in leren. Het Partnerschap Levenslang Leren wil met dit actieplan mee bijdragen aan die transformatie.

Dit actieplan wil een **coherent en mobiliserend kader** aanreiken, een **open roadmap** voor het beleid en de vele actoren in levenslang leren om de komende jaren een versnelling hoger te schakelen.

- Onze **horizon** ligt, in lijn met het actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, in 2030. **We schrijven ons in de Europese ambitie in om op dat moment tot een opleidingsdeelname van 60% (voor (non-)formeel leren volgens de 12 maandenindicator, cf. infra) te komen.** Niet als enige of alles zaligmakende doelstelling, maar als graadmeter voor een lerende samenleving.
- Ons **kompas** bestaat uit tien ambities die ons bij de Europese top kunnen brengen. Ze zijn de leidende principes achter de huidige acties en richtinggevend voor nieuwe acties.
- Onze **vlaggenschepen** zijn de initiatieven die we deze legislatuur naar voren schuiven om aan de slag te gaan. Opleidings- en onderwijsverstrekkers, werkgevers, sectoren, diverse overheden en overheidsinstellingen (op diverse bevoegdheidsniveaus) namen de voorbije jaren vaak lovenswaardige initiatieven om het levenslang leren te stimuleren: we hoeven dus gelukkig niet van nul te vertrekken. Het zijn acties waar volgens ons een hefboomeffect van uitgaat en dat op korte termijn. We voegen daar enkele acties voor onszelf en het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen aan toe.

Het Partnerschap schuift deze acties, ambities en vlaggenschepen naar voren om bij te dragen tot een sterke(re) leercultuur in Vlaanderen. We zien dit actieplan als een open en levendig actieplan dat de komende jaren verder kleur en invulling moet krijgen, samen met de vele actoren en partners die actief zijn in het brede speelveld van levenslang leren. We maken op het einde van deze legislatuur de balans op en geven daarbij aan hoe de acties, vlaggenschepen en ambities zijn uitgewerkt en hoe we er verder mee aan de slag moeten.

Bijdragen aan de transformatie is voor het Partnerschap meer dan de voorgestelde acties opvolgen, monitoren en met de vele stakeholders in dialoog gaan. Om de vlaggenschepen op volle vaart te brengen, zal nog heel wat studie, actie en overleg nodig zijn. We willen als Partnerschap die noodzakelijke transformatie mee onderbouwen door een systemische visie op levenslang leren te ontwikkelen. Het is een oefening die we met dit actieplan hebben geïnitieerd en nu willen verderzetten en uitdiepen. Op die manier willen we mee zorgen dat Vlaanderen koers zet naar de lerende samenleving van morgen.

PROBLEEMSTELLING

Het ontbreekt in Vlaanderen aan een echte leercultuur. Mensen zijn na hun initiële opleiding doorgaans weinig of niet bereid om zich bij of om te scholen – een fenomeen dat zich extra scherp stelt bij degenen die er het meeste nood aan hebben. Ze zien er vaak de noodzaak niet van in of lopen tegen bepaalde drempels aan.

E.G. = EUROPESE GEMIDDELDE

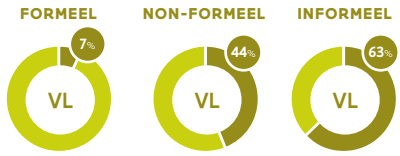
EAK (2020) 25-64 jaar
Formeel & non-formeel

12 MAANDENINDICATOR (TOEGANG)

4 WEKENINDICATOR (INTENSITEIT)

AES (2016) 25-64 jaar
Formeel & non-formeel

12 MAANDENINDICATOR (TOEGANG)



doelgroepen met drempels

Voor een aantal doelgroepen (bv. 55-plussers, inactieven en laaggeschoolden) zijn de drempels om te participeren aan levenslang leren te groot.

TRANSITIE

Een lerende samenleving is nochtans nooit zo belangrijk geweest. Technologie verandert de manier waarop we leven en werken. De vergrijzing, de digitale omwenteling en de groene transitie dienen zich aan. In een tijdperk van constante verandering is het moeilijk te voorspellen welke competenties het meeste nodig zullen zijn. Levenslang leren is cruciaal om mensen wendbaar en weerbaar te maken.

HORIZON

Onze horizon ligt in 2030. We willen tegen dan tot een opleidingsdeelname van 60% komen, in lijn met de Europese ambitie. Niet als enige of alles zaligmakende doelstelling, maar als graadmeter voor een lerende samenleving.

KOMPAS

Ons kompas bestaat uit tien ambities: de lerende centraal, LLL-competentie, inclusief leren, kwaliteit, transparantie, afstemmen, samenwerken, werkend leren en lerend werken, kennis, en technologie. Ze zijn de leidende principes waarop dit actieplan gebouwd is en geven richting aan de acties onder de vlaggenschepen en toekomstige acties.

VLAGGENSCHEPEN

Onze zeven vlaggenschepen zijn de initiatieven waarmee we deze legislatuur aan de slag gaan op het niveau van de lerende, de organisatie, het aanbod en de samenleving als geheel. Het zijn de acties waar volgens ons een hefboomeffect van uitgaat en dus cruciale stappen in het wegwerken van drempels en de omslag naar een leercultuur in Vlaanderen.

PARTNERSCHAP LEVENSLANG LEREN

Wij willen met het actieplan koers zetten naar een lerend Vlaanderen door een coherent kader en open roadmap aan te reiken. Daarbij ligt de focus op het delen van kennis, het integreren en versterken van bestaande initiatieven en het connecteren en mobiliseren van actoren om blijvend hun schouders te zetten onder levenslang leren in Vlaanderen.

GEZAMENLIJK BEGRIPPENKADER

We formuleren een gezamenlijk begrippenkader. Dat is nodig om deze tekst te begrijpen, maar ook om dezelfde taal te spreken in de uitrol van dit actieplan.

Brugfiguren naar leren

Personen actief binnen organisaties, die kort bij potentiële lerenden staan en een rol opnemen in het sensibiliseren, informeren en stimuleren naar leren. Ze zijn actief in diverse leercontexten (op werkvloeren, bemiddeling, onderwijs …) en komen zo in contact met verschillende doelgroepen. Vanuit hun (vertrouwens)positie kunnen ze gemakkelijk remedieerbare leerdrempels snel aanpakken of verhelpen ze net die drempels die via meer formele kanalen moeilijker remedieerbaar zijn.

Erkenning van competenties

1) Het algemene proces waarbij een officiële status wordt toegekend aan competenties die ofwel formeel verworven zijn (door de toekenning van certificaten of diploma's), of in een niet-formele of informele setting verworven zijn (door de toekenning van gelijkwaardigheid, kredietpunten, of validering van verworven competenties) (dit is de formele erkenning).
2) De erkenning van de waarde van competenties door economische en sociale actoren (dit is de maatschappelijke erkenning) (Europese Commissie, 2001).

EVC

Erkennen van verworven competenties.
In een traject tot erkenning van verworven competenties kan een individu vier opeenvolgende fases doorlopen.

1. Identificatie: bewust worden en benoemen van competenties
2. Documentatie: zichtbaar maken en staven van competenties door bewijsstukken
3. Beoordeling: evalueren van competenties op basis van een formeel referentiekader
4. Certificering: formeel erkennen van competenties, op basis van de resultaten van de beoordeling van de competenties.

Het recente, geïntegreerde EVC-beleid (regelgeving 2019) is van toepassing op de beroepskwalificerende EVC-trajecten die de beoordeling en certificering (stap 3 en 4) van competenties uit een beroepskwalificatie omvatten.

Eigenaarschap (empowerment)

Het proces waarbij mensen de mogelijkheid in de hand wordt gegeven om in eigen verantwoordelijkheid initiatieven te ontwikkelen en zo economisch, sociaal en politiek gezien gestalte te geven aan hun eigen leven en het leven binnen de gemeenschap waartoe ze behoren en de samenleving als geheel (Europese Commissie, 2001).

Competentie

Het vermogen om op effectieve wijze gebruik te maken van ervaring, kennis en kwalificaties (Europese Commissie, 2001). In het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur wordt competentie vermeld in artikel 2, 6° en als volgt omschreven: 'de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen geïntegreerd aan te wenden voor maatschappelijke activiteiten'.

Drempels

Dispositionele drempels

Deze drempels zijn eerder psychologische drempels die het leren verhinderen, zoals negatieve leerervaringen, gezondheid en leeftijd (Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020).

Institutionele drempels

Drempels verbonden aan het opleidings- en onderwijssysteem. Zo kan de plaats van de opleiding moeilijk bereikbaar zijn of kan een persoon niet voldoen aan de vereiste voorwaarden. De kost van de opleiding vormt ook een institutionele drempel, maar wordt hier apart besproken als financiële drempel (Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020).

Situationele drempels

Drempels gebonden aan de situatie waarin iemand zich bevindt zoals de werk- en familiesituatie. De situationele drempels worden onderverdeeld in tijdsgebrek (door werk en/of familiale situatie) en een gebrek aan steun van de werkgever of VDAB (Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020).

Informationele drempels

Onder informationele drempels verstaan we de beschikbaarheid van informatie over het opleidingsaanbod, de voordelen van leren en mogelijke opleidingsincentives. De interactie tussen vraag en aanbod van leermogelijkheden is onderhevig aan de vaardigheden en de mogelijkheden van de lerenden om deze informatie terug te vinden en te interpreteren. Digitale drempels kunnen hierin een rol spelen. (OECD, 2005; Desjardins & Rubenson, 2013; Van De Broeck & Bloemen, 2013).

E-leren	Koepelterm die wordt gedefinieerd als leren met de middelen van de informatie- en communicatietechnologie (ICT) en het internet. E-leren omvat twee verschillende vormen: online leren en blended leren (Lembrechts et al. 2020).
Blended leren	Een weloverwogen combinatie van een face-to-face aanbod en een online component (Lembrechts et al. 2020).
Online leren	Afstandsleren dat (quasi) volledig online verloopt: er zijn helemaal geen of slechts een minimaal aantal face-to-face contactmomenten met de lesgever of de andere lerenden (Lembrechts et al. 2020).
Type leren	
Formeel leren	Leren dat normaliter in een onderwijs- en scholingsinstelling plaatsvindt, een gestructureerde vorm heeft (in de zin van leerdoelen, leertijden of ondersteuning bij het leren) en tot certificaten en diploma's leidt. Formeel leren vindt vanuit het oogpunt van de lerende met een bepaalde intentie plaats (Europese Commissie, 2001). Doorgaans gaat het om opleidingen van langere duur (Van Langenhove et al., 2020).
Informeel leren	Leren dat voortvloeit uit de dagelijkse bezigheden op het werk, in het gezin of in de vrije tijd. Het leren heeft geen gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijd of ondersteuning bij het leren) en leidt normaliter niet tot een certificaat of diploma. Er kan met een bepaalde intentie worden geleerd, maar in de meeste gevallen is er geen intentie (er wordt "incidenteel" of per toeval geleerd) (Europese Commissie, 2001). Mensen kunnen leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experten of kunnen bijstuderen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op het internet (Van Langenhove et al., 2020).
Non-formeel leren	Leren dat niet in een onderwijs- of scholingsinstelling plaatsvindt en normaliter niet tot een certificaat of diploma leidt. Het leren heeft een gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijden of ondersteuning bij het leren). Non-formeel leren vindt, vanuit het oogpunt van de lerende, met een bepaalde intentie plaats (Europese Commissie, 2001). Bij non-formeel leren zijn de opleidingen eerder van korte duur, en iets minder gestructureerd vergeleken met formele opleidingen (Van Langenhove et al., 2020).

Leercompetentie	Er gaat aandacht naar het reguleren van leeropvattingen, -processen en -resultaten, onderzoekscompetenties, probleemoplossend en kritisch denken, informatieverwerking en samenwerken (sleutelcompetentie).
Leerecosysteem	Een netwerk van intergeconnecteerde relaties die levenslang leren organiseren. Leerecosystemen zijn divers, dynamisch en evoluerend, en ze connecteren lerenden en de gemeenschap om individuele en collectieve capaciteit te stimuleren. Ze hebben drie doelen, gewijd aan het cocreëren van bloeiende toekomsten voor mensen, plaatsen en onze planeet (Spencer-Keyse et al., 2020).
Leer- en loopbaanbegeleiding	Een scala aan activiteiten die tot doel hebben om mensen te helpen bij beslissingen in hun leven (ten aanzien van het te volgen onderwijs en het te kiezen beroep en bij persoonlijke keuzes) en bij de implementatie van die beslissingen. Benoemd als 'studie- en beroepskeuzevoorlichting, -begeleiding en -advisering' door de Europese Commissie (2001).
Lerende job	Een job die een medewerker in staat stelt om zijn/haar competenties en talenten te benutten en verder te ontwikkelen. Dit leren en ontwikkelen gebeurt vooral maar niet exclusief informeel, door te doen, door (samen) te werken met anderen, binnen de context van de (lerende) organisatie. De arbeidsorganisatie (verdeling van taken en verantwoordelijkheden in een organisatie) bepaalt de inhoud van jobs en de mate waarin die lerend zijn – namelijk de mate waarin er enerzijds motiverende, uitdagende doelstellingen zijn en anderzijds voldoende speelruimte (autonomie) en leermogelijkheden zijn. Lerende jobs hebben een positieve impact op de werkbaarheid, het werkvermogen, de wendbaarheid en de mobiliteit van werknemers.

Lerende organisatie	Een organisatie die het leren op alle niveaus (individueel en collectief) stimuleert en zichzelf als gevolg daarvan steeds verder ontwikkelt (Europese Commissie, 2001). Organisaties die beschikken over een lerend vermogen waardoor ze in staat zijn om in een veranderende interne en/of externe context de vereiste kennis te ontwikkelen en de competenties en talenten van hun leden te ontplooien en te benutten. Zodoende kunnen zij hun opdracht en doelstellingen blijven bereiken (Baert et al., 2011).
Lerend vermogen	Het vermogen van een organisatie om door leerprocessen continu kennis te ontwikkelen (1), te absorberen (2), te verspreiden (3) en te exploiteren (4) en zodoende in te spelen op een veranderende interne en/of externe context (Baert et al., 2011).
Levenslang leren	Alle leeractiviteiten (formeel, non-formeel en informeel leren) die gedurende het hele leven van een volwassene worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren. De intentie of het doel om te leren is het kritieke punt dat deze activiteiten onderscheidt van niet-leeractiviteiten (Europese Commissie, 2001). Onder levenslang leren verstaan we alle vormen van leeractiviteiten die volwassenen na voltooiing van hun initiële opleiding ongeacht welk niveau (met inbegrip van het hoger onderwijs) volgen (Europese Commissie, 2006).
LLL-competentie	De LLL-competentie zorgt ervoor dat individuen en organisaties inzetbaar, leergretig en weerbaar zijn en blijven. Ze hebben het vermogen tot zelfreflectie en kunnen leernoden formuleren.

1 OMGEVINGSANALYSE LEVENSLANG LEREN IN VLAANDEREN

Zoals aangegeven in de inleiding wordt levenslang leren in Vlaanderen met een aantal uitdagingen geconfronteerd. Bijlage 1 licht de relevante cijfers en resultaten van recente onderzoeken over levenslang leren in Vlaanderen toe in een uitgebreide omgevingsanalyse. Hier vatten we de belangrijkste vaststellingen samen.

Figuur 1 Opleidingsdeelname in Vlaanderen

Levenslang leren gebeurt zowel via het volgen van een opleiding (formeel en non-formeel leren) als via informeel leren op de werkplek of daarbuiten. Deze laatste vorm komt het meest voor, zo blijkt uit de Adult Education Survey (AES). In 2016 nam 63,4% van de volwassenen in Vlaanderen deel aan informeel leren. Het non-formeel leren staat met 44,4% op de tweede plaats, gevolgd door formeel leren (6,8%). Vlaanderen scoort met deze cijfers eerder matig ten opzichte van andere Europese landen. Voor de participatie aan formeel leren scoren de Vlamingen zelfs lager in verhouding tot het Europese gemiddelde (OECD, 2019, gebaseerd op PIAAC 2012/2015).

Het beeld over deelname aan formeel en non-formeel leren wordt ook in andere bronnen bevestigd. Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) nam in 2020 8% (per vier weken) van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar deel aan formeel of non-formeel leren voor werk of privédoeleinden. Dit ligt ver onder een aantal van de buurlanden (Nederland: 19%, Luxemburg: 16%). Ook bronnen die peilen naar opleidingsdeelname in de voorbije 12 maanden, geven aan dat Vlaanderen een Europese middenmoter is. Dit blijkt zowel uit de AES (Vlaanderen 48% en Europa 45%), PIAAC (Vlaanderen 49% en Europa 51%) en ESJS (België 69% en Europa 67%). De CVTS en EWCS schetsen een meer positief beeld voor België waarbij de deelname volgens de CVTS in België met 52% hoger ligt dan het Europese gemiddelde van 41%, net zoals volgens de EWCS met respectievelijk 49% en 41%.

De voornaamste redenen waarom mensen participeren aan levenslang leren blijken werk-gerelateerd te zijn (AES, 2016; Statistiek Vlaanderen, 2021). De redenen verschillen bovendien per type leren.

De opleidingsdeelname is in Vlaanderen echter erg ongelijk verdeeld. Ongeacht de gehanteerde referentieperiode nemen 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven minder vaak deel aan opleiding. Bovendien zijn in Vlaanderen 15% van de volwassenen functioneel laaggeletterd. Het mattheuseffect is dan ook voor verschillende onderzoekers een aandachtspunt (OESO, 2019/2021; Van Langenhove et al. 2020; Martin, 2018), levenslang leren is met name voor kwetsbare groepen van groot belang. Opleidingsdeelname verschilt ook naargelang de grootte van de onderneming en de sector van de tewerkstelling (Van Langenhove et al., 2020). Deelname aan jobgerelateerde (non-)formele opleidingen is lager in kleinere ondernemingen en bij volwassenen met een tijdelijk contract (OESO, 2019).

Er zijn meerdere drempels die individuen ervaren om deel te nemen aan opleidingen (Van Langenhove et al., 2020, op basis van AES 2016). Terwijl hooggeschoolden en 25-34-jarigen een gebrek aan tijd als de belangrijkste drempel naar voor schuiven, ervaren kortgeschoolden, werklozen, niet-actieven en 55-plussers vaker dan gemiddeld dispositionele drempels. Werklozen ervaren daarnaast ook vaker dan gemiddeld institutionele drempels. Financiële drempels spelen gemiddeld minder een rol, Vlaanderen heeft immers verschillende financiële incentives voor individuen en werkgevers om (directe en indirecte) opleidingskosten te drukken. Maar ook hier zien we een mattheuseffect: zo maken kortgeschoolden en oudere volwassenen minder gebruik van loopbaancheques en opleidingskrediet (OECD 2021). Tenslotte vormt ook ongelijke toegang tot informatie een belangrijk obstakel voor opleidingsdeelname. Met name kwetsbare doelgroepen ontvangen minder vaak informatie over opleidingen dan andere sociale categorieën.

De OESO concludeerde in haar Skills Strategy (2019) dat in Vlaanderen een leercultuur ontbreekt. Op de OESO-indicator voor leercultuur bengelt Vlaanderen, vergeleken met andere OESO-landen en -regio's, onderaan. Er is daarbij een relatief grote groep in Vlaanderen die niet wil leren (AES, 2016): 41,9% nam niet deel en wil ook niet deelnemen. Deze score ligt in lijn met het EU-28

gemiddelde (42,8%) maar is aanzienlijk hoger dan bijvoorbeeld Nederland (27%) (OESO, 2021). Ook hier komen verschillen naargelang scholingsgraad, leeftijd en arbeidsmarktstatuut naar boven. Zo ligt de bereidheid tot het volgen van opleiding meer dan dubbel zo laag bij kortgeschoolden tegenover hooggeschoolden, en ook 55-plussers en niet-beroepsactieven zijn minder bereid. De dispositionele drempels die zij ervaren (zelfbeeld en identiteit) vormen daarbij een sterkere belemmering dan situationele drempels, maar zijn tegelijk minder makkelijk te meten en aan te pakken (CEDEFOP, 2016).

De voornaamste reden om geen opleiding te willen volgen is dat individuen er de nood niet toe ervaren (OESO, 2019). Ongeveer een kwart van de populatie neemt omwille van die reden niet deel aan een opleiding, een percentage dat oploopt bij kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven.

Tegenover deze cijfers staat een snel wijzigende arbeidsmarkt, met langs de ene kant een stijgende vraag naar hoger geschoold personeel voor kennisberoepen, en een groeiend aantal vacatures voor knelpuntberoepen (De Smet et al., 2021; De Vos et al., 2021). Langs de andere kant leiden robotisering, de digitale, technologische en groene revolutie ertoe dat bepaalde beroepen minder belangrijk worden (Oppenheimer, 2019). Volgens de Skills Strategy van OESO heeft 14% van de huidige jobs in Vlaanderen een grote kans geautomatiseerd te worden, terwijl nog eens 29% van de jobs voor significante veranderingen staat vanwege automatisering. Het is daarbij moeilijk te voorspellen welke beroepen er over tien jaar het meest nodig zullen zijn, en welke sectoren de sterkste veranderingen zullen ondergaan.

Dit stelt het belang van levenslang leren op scherp: zowel voor de maatschappij als voor individuen zelf neemt het belang van zich herscholen en bijscholen en om flexibeler in te kunnen spelen op deze veranderingen alleen maar toe, o.a. door “transversale skills” te ontwikkelen: vaardigheden die bruikbaar en toepasbaar zijn in verschillende contexten (OESO, 2021). Om antwoord te bieden op digitale en groene transities zullen ook specifieke technische competenties nodig zijn, waaronder STEM competenties (Roland Berger, 2021) en digitale vaardigheden (OESO, 2021).

2 ONZE HORIZON

In het kader van het Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, heeft de Europese Unie in mei 2021 drie doelstellingen voor 2030 vastgelegd. **Een ervan betreft de deelname aan voortgezette opleiding (in de laatste 12 maanden), die zou moeten toenemen naar 60%.**

Het Europese gemiddelde bedraagt bijna 40% terwijl de doelstelling 60% is. Geen enkele lidstaat behaalt deze doelstelling momenteel. Zweden is met 58,8% de best performer in de Europese Unie. In 2016 kende Vlaanderen volgens de AES een opleidingsdeelname van 47,7% voor formeel en non-formeel leren.[1]

Het Partnerschap Levenslang Leren vindt dat Vlaanderen zou moeten kunnen doorgroeien naar de Europese top op het vlak van levenslang leren. Het schrijft zich daarom in in de Europese ambitie om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname (formeel en non-formeel leren) van 60% te komen.

Opleidingsdeelname vormt evenwel een beperkte indicator om het resultaat van de inspanningen af te lezen: koers zetten naar een lerend Vlaanderen betekent meer dan opleidingsdeelname aan formeel en non-formeel leren. Het loopbaan- en competentiedenken dat we graag sterker ingeburgerd zouden zien in Vlaanderen, is ruimer dan opleidingsdeelname alleen. Ook het informeel leren moet verder worden versterkt doorheen de loopbaan.

Onderliggend formuleren we daarom de ambitie om een breder LLL-dashboard uit te werken, met verschillende indicatoren die we de komende jaren graag in een gunstige richting zouden zien evolueren, in lijn met onze strategie en dit zowel naar het individu, de organisatie, het aanbod als voor de samenleving als geheel. We bepalen een routeplan met per indicator een mogelijke tussenhaven. We hebben hierbij specifieke aandacht voor bepaalde doelgroepen en voor drempels.

Het Partnerschap ziet levenslang leren overigens niet als een doelstelling op zich, maar als een belangrijk middel om persoonlijke, maatschappelijke en economische doelstellingen te realiseren. In die zin zou een verhoogde deelname aan levenslang leren zich ook moeten vertalen in een hogere werkzaamheidsgraad, een sterkere sociaaleconomische participatie en meer wendbaarheid bij individuen en organisaties in het licht van de grote transformaties waar we als samenleving tegenaan kijken.

[1] De Europese pijler neemt momenteel de AES (Adult Education Survey) als bron. De Europese Commissie overweegt evenwel in de toekomst de EAK (Enquête naar de arbeidskrachten) als bron te gebruiken (deze is bijvoorbeeld jaarlijks, terwijl AES slechts om de 5/6 jaar is). Gemeten volgens de EAK bedraagt onze opleidingsdeelname vandaag slechts 21%.

De omgevingsanalyse leert dat individuen en organisaties tal van drempels ervaren om tot levenslang leren te komen. Zo wordt Vlaanderen nog steeds geconfronteerd met bijvoorbeeld laaggeletterdheid. Het Partnerschap ziet daarom drempels identificeren en wegwerken als een opdracht die in alle acties moet worden meegenomen en waar in het routeplan expliciet aandacht voor moet zijn.

3 ONS KOMPAS

Als Partnerschap Levenslang Leren konden we ons goed herkennen in de principes en uitgangspunten van de conceptnota De lerende samenleving. Toch voelden we ook de behoefte om – alvorens concrete acties en initiatieven uit te werken en over onze achtergronden, posities en onze individuele perspectieven heen – tot een gedeelde visie te komen rond de richting die we als Partnerschap willen uitgaan met levenslang leren in Vlaanderen.
We zochten en vonden de gedeelde ambities die ons allemaal van belang lijken om een grote sprong voorwaarts te maken. We omschreven ze in wat volgt als tien ambities die volgens ons voor een doorbraak kunnen zorgen in de omslag naar een lerende samenleving. Ze vormen het kompas achter de huidige én toekomstige acties die we willen uitwerken.

De lerende staat centraal in relatie tot zijn omgeving(en) We richten ons op de lerende met zijn of haar leernoden en mogelijkheden, en de drempels die hij of zij ervaart in LLL, om effectief het verschil te kunnen maken. We verliezen daarbij de noden van de organisaties, werkgevers en de samenleving niet uit het oog. Het leersysteem moet ervoor zorgen dat mensen willen leren, kunnen leren, mogen leren en soms ook moeten leren. Willen leren is het doel. Soms moeten individuen echter geresponsabiliseerd worden om (tijd te maken om) te gaan leren en moeten ze meer ondersteund worden hierin. Naast het individu dragen dus ook andere actoren in het ecosysteem van levenslang leren verantwoordelijkheid (multiactorperspectief). De (gedeelde) verantwoordelijkheid moet bijgevolg gedifferentieerd worden aangepakt.

De LLL-competentie ontwikkelen en blijvend sensibiliseren en mobiliseren in functie van een lerende samenleving De LLL-competentie zorgt ervoor dat individuen en organisaties inzetbaar, leergretig en weerbaar zijn en blijven. Mensen hebben het vermogen tot zelfreflectie en kunnen leernoden herkennen en formuleren, zodat ze hun leven/loopbaan en competentieversterking in eigen handen kunnen nemen. Daarnaast moeten we een groter bewustzijn creëren over wat (levenslang) leren is, het expliciet en zichtbaar maken, ook bij doelgroepen die we nu niet of onvoldoende bereiken, en dat al vanaf het initieel onderwijs. Iedereen moet dus weten: overal kan je leren, ook buiten de schoolcontext. Individuen en organisaties krijgen een brede kijk op wat leren kan inhouden, welke vormen het kan aannemen en welke tijdsinvestering het vraagt. We stimuleren zowel loopbaanleren als levensbreed leren.

Inzetten op inclusief leren Elke lerende of organisatie ervaart in meer of mindere mate drempels. Het PLL wil dat elk individu, elke groep en elke organisatie altijd en overal kan leren, ongeacht statuut, leeftijd, achtergrond of grootte van organisatie. LLL moet voor alle (kleine) organisaties en alle doelgroepen omhoog. Iedereen wordt hierin ook

voldoende ondersteund en begeleid. De verschillende drempels worden zo veel mogelijk in kaart gebracht en weggewerkt, net zoals het mattheuseffect.

Kwaliteit blijvend verzorgen Zowel het aanbod als de begeleiding zijn van goede kwaliteit, aangepast aan de doelgroep van volwassenen en nodigen uit om opnieuw te participeren, want leren heeft een positieve impact op het leven van de lerende, de organisatie en de samenleving in haar geheel. Leerkrachten, lectoren, docenten, professoren, mentoren, opleiders, en begeleiders moeten – en kunnen – zich blijvend professionaliseren om een kwaliteitsvol aanbod en hoogwaardige begeleiding te kunnen bieden.

Meer impact genereren door meer transparantie te voorzien Het aanbod van leeractiviteiten en begeleiding en de kwaliteit ervan, de kosten en, de eventuele incentives en de bevoegdheids- en beleidsniveaus zijn transparant voor de lerende en de lerende organisatie. Burgers en organisaties weten waar, bij wie en wanneer een aanbod van leeractiviteiten en begeleiding te vinden en waar dat aanbod, met de eventuele schakels/leerladders, toe zal leiden (bijvoorbeeld diploma, attest, certificaat, microcredential of badge). Lerenden hebben dus duidelijkheid over wat zij op het einde van een leeractiviteit zullen krijgen en hoe dat nuttig is in functie van hun (levens)loopbaan. Het is voor de lerende en de organisatie ook duidelijk hoe de kwaliteit van leeractiviteiten wordt gegarandeerd.

Wendbaar en duurzaam afstemmen Om een wendbaar en duurzaam leersysteem op te bouwen in een samenleving in transitie, moeten de huidige en toekomstige (competentie)vragen van zowel de lerenden als de organisaties, en bij uitbreiding de arbeidsmarkt en de samenleving, in kaart gebracht worden. Welke skills zijn in opmars? Welke noden zien onze bedrijven en organisaties? We creëren responsieve, wendbare vaardighedensystemen in functie van bijscholing, omscholing en heroriëntering. Hierdoor kunnen we voor de (kwetsbare) burgers de risico's om buiten de arbeidsmarkt en de samenleving te vallen minimaliseren.

Samenwerken met impact Concurrentie en tussenschotten maken plaats voor complementariteit en openheid. In plaats van dat iedereen zijn of haar opleidingsprogrammatie uitwerkt, zoeken we naar toekomstgerichte samenwerkingen om de slagkracht van het aanbod (en het civiel effect) te versterken over de grenzen van ondernemingen, sectoren en opleidingsverstrekkers heen. Dezelfde redenering passen we toe op het aanbod aan begeleiding. We doen dat vanuit een duidelijke en respectvolle rol voor alle betrokkenen.

Werkend leren en lerend werken versterken We willen dat mensen hun loopbaan actief vormgeven via leren en competentieversterking, vertrekkende vanuit de eigen interesses, talenten en noden. Competenties dienen daarbij als essentieel ingrediënt voor een duurzame loopbaan, en de loopbaan is tegelijkertijd de motor van de

competentieontwikkeling. Er wordt nagegaan hoe tijd kan worden vrijgemaakt zodat geleerd kan worden in combinatie met de job, het gezinsleven en zorgtaken of verplichtingen. Leerbegeleiding en leren als structureel onderdeel van het loopbaanbeleid worden de hoekstenen in dit verhaal. We zetten daarbij verder in op innovatieve en/of flexibele leerwegen, informeel leren, lerende jobs in lerende organisaties, en we moedigen (job)mobiliteit aan in sector, werkgever, functie, team, taken en rollen, om werkend te leren in verschillende contexten. Leercultuur is ingeburgerd in elke organisatie waarbij werken leren is en omgekeerd.

Monitoringsinstrumenten en collectieve kennis uitbouwen Om optimaal en onderbouwd te sensibiliseren en te mobiliseren, is het nodig om te weten waar het goed loopt en waar minder, en wat de specifieke drempels en hefbomen zijn om tot een lerende samenleving te komen. Het uitbreiden van onze collectieve kennis en het opzetten van een performante monitoring van levenslang leren zijn daarvoor onontbeerlijk.

Technologie implementeren in en via leren Via levenslang leren laten we technologie, digitalisering en data science (breder) ingang vinden bij ondernemingen en burgers. Tevens willen we technologie en digitalisering optimaal en zinvol inzetten voor levenslang leren, zowel inhoudelijk als ondersteunend, bij aanbod, begeleiding, governance etc. Het gebruik van technologie wordt daarbij geen doel op zich. Er zullen altijd (leer)contexten zijn en blijven waar het gebruik van technologie minder zinvol of pedagogisch niet aangewezen is, en er zijn doelgroepen voor wie eerst aan de digitale vaardigheden moet worden gewerkt en/of de infrastructuur moet worden voorzien.

4 ONZE VLAGGENSCHEPEN

Om koers te zetten naar een lerend Vlaanderen schuiven we als Partnerschap Levenslang Leren 7 vlaggenschepen naar voren waar volgens ons een hefboomeffect van uitgaat om een versnelling te realiseren in het levenslang leren.

Onze focus ligt op connecteren en enthousiasmeren, op integreren en versterken, op activeren en demonstreren veeleer dan op het ontwikkelen van nieuw beleid. Daarbij nemen we zelf een actieve of katalyserende rol op. Onze vlaggenschepen vormen de contouren van een beweging die - direct of indirect - bijdraagt tot een cultuur van leren doorheen de loopbaan, en dit zowel bij individuen, organisaties, opleidings- en onderwijsverstrekkers als in het beleid en de samenleving. We reiken ook een kader aan voor alle spelers om er mee hun schouders onder te zetten en vanuit hun expertise en initiatieven bij te dragen aan een lerend Vlaanderen.

4.1 HET KADER: DE LLL-MATRIX

We werkten een driedimensionale matrix uit waarbinnen acties een plaats krijgen. Deze matrix vormt het strategisch (start-)kader voor het Partnerschap Levenslang Leren en heeft vier doelen. De matrix wil ten eerste via de drie dimensies tastbaar maken hoe we de ambities uit het kompas willen en kunnen realiseren. Ten tweede wil de matrix de overlap en complementariteit van bestaande en geplande initiatieven goed in beeld brengen en hiaten in het beleid detecteren. De matrix vormt, ten derde, een kader om acties te prioriteren en te groeperen onder de vlaggenschepen, en, tot slot, maakt de matrix duidelijk hoe zowel de Vlaamse overheid als het Partnerschap een rol spelen in de realisatie ervan.

De matrix bestaat uit vier verschillende doelgroepen (horizontale as) en vijf verschillende (actie)stromen (verticale as), die geoperationaliseerd worden door de vlaggenschepen en de daaronder liggende acties. De acties worden aangeduid als vlaggen, waarbij de acties getrokken door de Vlaamse overheid[2] een paarse vlag krijgen en de acties getrokken door het Partnerschap een blauwe[3]. Onderliggend hebben we, als derde dimensie, in alle acties, vlaggenschepen en actiestromen aandacht voor de drempels waar individuen en organisaties tegen botsen. Dat loopt als het ware als een rode draad door het actieplan.

[2] De genoemde departementen en agentschappen, bv. O&V of VDAB, fungeren als trekkers. Dat sluit niet uit dat andere actoren in de acties betrokken zijn.
[3] Het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen ondersteunt het Partnerschap in haar acties en is trekker van een aantal acties.

4.1.1 De eerste dimensie: vier (ambitie)niveaus

Op de horizontale as van de matrix splitsen we de **ambities** uit **naar verschillende doelgroepen** (van micro over meso tot macroniveau).

- **Het lerend individu**, waarbij de ambitie erin bestaat om zoveel mogelijk Vlamingen – met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbaren – aan te zetten tot leren, bewust te maken van het belang ervan en de LLL-competentie(s) zoveel mogelijk bij te brengen in functie van de lerende samenleving.

- **De lerende organisatie**, waarbij de ambitie erin bestaat om werk te maken van lerende jobs in lerende organisaties, van werkend leren en lerend werken, van organisaties waarin werken leren is en omgekeerd.

- **Het lerend aanbod**, waarbij de ambitie erin bestaat om ook het leeraanbod beter af te stemmen op de noden van individuen en organisaties, nu en in de toekomst, om vorm te geven aan kwaliteitsvolle, innovatieve en flexibele leerwegen (met een eigentijdse inzet van technologie in en via leren).

- **De lerende samenleving**, waarbij de ambitie erin bestaat om tot een gedragen visie, een coherent actiekader en een sterke leercultuur te komen in de samenleving als geheel.

4.1.2 De tweede dimensie: vijf (actie)stromen

Op de verticale as van de matrix schetsen we **de vijf stromen die ons op vaart kunnen brengen** om deze ambities – naar elk van de doelgroepen – te realiseren.

- **Stroom 1 Knowhow opbouwen** Ondanks de vele (internationale) studies, good practices en data die er bestaan op het terrein van levenslang leren, blijven er lacunes en hiaten in de beschikbare kennis. De eerste stroom voor het Partnerschap is er daarom een van aanhoudende *opbouw van expertise en kennis m.b.t. levenslang leren* over de beleidsdomeinen heen, gekoppeld aan het dissemineren en vertalen van deze kennis in de praktijk en het beleid rond levenslang leren.

- **Stroom 2 Sensibiliseren en mobiliseren** Een tweede stroom om onze ambities te realiseren is het *sensibiliseren en mobiliseren van individuen, organisaties en de samenleving in haar geheel*. We opteren voor een voldoende gerichte communicatie- en incentivesstrategie om bewustwording, motivatie en leergoesting te creëren, de LLL-competentie(s) te versterken en iedereen aan te zetten om een stap voorwaarts te nemen in levenslang leren – van in het initiële onderwijs tot op de werkvloer. We leggen de verantwoordelijkheid niet louter bij het individu maar richten ons ook op organisaties, opleidingsverstrekkers, (sociale) professionals, partnerschappen en de overheid.

- **Stroom 3 Competenties centraal stellen** Het Partnerschap Levenslang Leren wil competenties meer centraal stellen in de economie en de samenleving van de toekomst. *Aanwezige en vereiste competenties (vandaag én in de toekomst) zichtbaar maken en analyseren en er vervolgens mee aan de slag gaan* is een cruciaal element in de omslag naar een lerend Vlaanderen. Dat vereist een strategische omslag over meerdere jaren heen, zowel naar individuen, jobs, organisaties als opleidings-, loopbaan- en HR-verstrekkers.

- **Stroom 4 Ondersteunen en begeleiden** Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het versterken en aan de slag gaan met competenties. Om niemand los te laten en op maat te kunnen werken van de noden van de lerende en de organisatie, wil het Partnerschap Levenslang Leren daarvoor een *gelaagde begeleiding en ondersteuning uitbouwen die in één verhaal naar alle stakeholders wordt gebracht*.

- **Stroom 5 Partnerschappen stimuleren** Alle hoger geformuleerde stromen zullen we slechts kunnen bevaren wanneer we erin slagen om over de diverse niveaus, instellingen, (beleids)domeinen en stakeholders in levenslang leren heen een krachtig partnerschap tot stand te brengen, waarin samenwerking de norm is en impact het resultaat. Het Partnerschap wil *mee bouwen aan dit soort (lokale) partnerschappen en samenwerkingen* door vernieuwende ecosystemen en netwerken op te zoeken, maar ook bestaande ecosystemen en netwerken te ondersteunen. De bedoeling is om stakeholders geregeld bijeen te brengen in functie van professionalisering, gedeelde kennis- en expertiseopbouw en -uitwisseling, cocreatie en innovatie op het terrein, en om lessen te trekken uit de opgezette projecten.

4.1.3 De derde dimensie: onderliggende drempels voor levenslang leren

De kruising van de niveaus (individu, organisatie, aanbod, samenleving) aan de ene kant en de diverse stromen (opbouw knowhow, sensibilisering en mobilisering, competenties centraal stellen, ondersteunen en begeleiden en partnerschappen stimuleren) biedt al heel wat mogelijkheden om aan de slag te gaan en relevante acties vorm te geven.
Toch ontbreekt in dit tweedimensionale kader nog een derde dimensie, met name de onderliggende drempels. Elke lerende, elke organisatie, elke opleidingsverstrekker ervaart immers drempels die hen ervan weerhouden om in te zetten op (een inclusieve aanpak van) levenslang leren. Ook op het niveau van de samenleving zijn er drempels en obstakels die de realisatie van de hoger geformuleerde stromen bemoeilijken.

Het is daarom belangrijk dat we *de drempels – op alle niveaus en voor alle actiestromen – zo helder mogelijk in zicht krijgen en ze wegwerken* vanuit een derde achterliggende dimensie die eveneens centraal dient te staan in de matrix. Het Partnerschap ziet het als een kerntaak om deze drempels beter te onderzoeken, inzichtelijk en zichtbaar te maken en om ermee aan

de slag te gaan om ze weg te ruimen waar mogelijk, ongeacht of het gaat om drempels verbonden met tijd om te leren, financiële drempels, drempels in de regelgeving of in de transparantie van het aanbod.

Op dezelfde manier willen we ons in het bijzonder bewust zijn van *groepen met een achterstandspositie in levenslang leren*, die disproportioneel veel drempels ervaren en waarvoor we – over de stromen en niveaus heen – in elke actie aandacht willen hebben. Een van de centrale ambities van ons actieplan (cf. supra 3.) is immers om in te zetten op stevige leerladders voor de meest kwetsbaren, zodat leren inclusief wordt en op maat van iedereen.

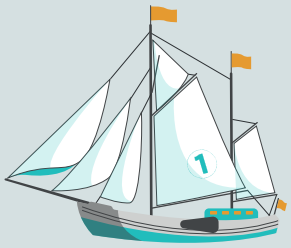
DREMPELS identificeren en wegwerken

NIVEAU	LEREND INDIVIDU	LERENDE ORGANISATIE	LEREND AANBOD	LERENDE SAMENLEVING
	Aanzetten tot leren, bewustmaking en LLL-competentie aanleren.	*Lerende jobs in lerende organisaties, werkend leren en lerend werken.*	*Kwaliteitsvol, afgestemd, innovatief en flexibel aanbod.*	*Gedragen visie, coherent, actiekader en sterke leercultuur.*

STROOM 1
Knowhow opbouwen

VLAGGENSCHIP 1 – NAAR EEN KENNISAGENDA LLL

Het PLL zorgt ervoor dat inzichten doorstromen, gedeeld zijn en gedragen worden en dat ze omgezet worden in innovatieve doorbraken en oplossingen.

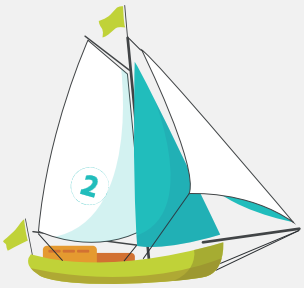


- (DWSE+O&V) Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken
- (Expertisecentrum) LLL-dashboard
- (Expertisecentrum) Vlaamse skills outlook
- (Expertisecentrum) Onderzoeksagenda levenslang leren
- (PLL) Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken
- (PLL) Systemische visie op levenslang leren uitwerken

STROOM 2
Sensibiliseren en stimuleren

VLAGGENSCHIP 2 – NAAR EEN GESEGMENTEERDE MOBILISERINGSSTRATEGIE

Het PLL initieert een mobiliseringsstrategie die elke burger, elke organisatie en elk partnerschap, met hun eigen drempels en noden, aanspreekt en verbindt op weg naar een lerend Vlaanderen.



- (Expertisecentrum+O&V) Website De Lerende Samenleving
- (Expertisecentrum+O&V) Doelgerichte strategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties
- (Expertisecentrum+O&V) Mobiliserende events

VLAGGENSCHIP 3 – EEN PERSOONSVOLGENDE INZET VAN VLAAMSE LLL-INCENTIVES ONDERZOEKEN

Het PLL gaat geleidelijk op weg naar een persoonsvolgend systeem voor levenslang leren voor een transparante en coherente inzet van incentives.

- (DWSE) Leer- en loopbaanrekening
- (DWSE) Overzicht opleidingsincentives
- (PLL) Analyse persoonsvolgende inzet van LLL-incentives

STROOM 3
Competenties centraal stellen

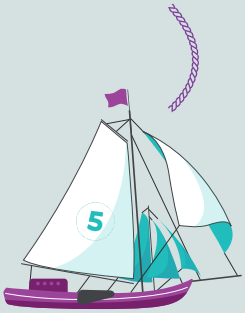
VLAGGENSCHIP 4 – OP WEG NAAR ÉÉN VLAAMS STRATEGISCH COMPETENTIEPROGRAMMA

Het PLL werkt gecoördineerd om de competenties van alle burgers te versterken en plaatst competenties centraal in de lerende economie en samenleving.

- (DWSE) Macrocompetentieprognoses
- (DWSE) Competentiechecks werknemers
- (VDAB) Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht
- (O&V) Leer- en Ervaringsbewijzendatabank (LED)
- (VDAB+O&V) Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen
- (O&V+DWSE+VDAB) Geïntegreerd EVC-beleid
- (PLL) Opvolgen van beleidsacties in functie van drempels en hiaten

LEGENDE PLL/ Expertisecentrum · Vlaamse overheid

STROOM 4
Ondersteunen en begeleiden



VLAGGENSCHIP 5 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING BIJ LLL: UITWERKING FLANKEREND BELEID

Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning.

GOLF 1 – Digitale instrumenten en toegangspoorten

- (VDAB) Loopbaanplatform
- (ESF) Opdracht leergoesting met online platform
- (PLL) Digitale ondersteuningstools

GOLF 2 – (Informele/organische) dienstverlening dichtbij individuen en organisaties

- (ESF) Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties
- (ESF) Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers
- (ESF) Coachend instrument voor lerende organisaties
- (ESF) Plan van aanpak bij competentiechecks kmo
- (PLL) Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken
- (PLL) Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken
- (PLL) Analyse tweedelijnsondersteuning

GOLF 3 – Externe/gestructureerde dienstverlening

- (O&V+DWSE+VDAB) Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners
- (VDAB) Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)
- (DWSE) Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft
- (PLL) Analyse derdelijnsondersteuning

VLAGGENSCHIP 6 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN AANBODVERSTREKKERS

Het PLL ondersteunt opleidingsverstrekkers in het vormgeven van eigentijds, kwaliteitsvol, flexibel, en innovatief aanbod.

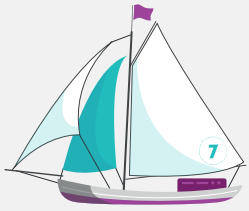
- (O&V) Uitbouwen opleidingskompas
- (O&V) Coachende vorming voor docenten en lesgevers
- (DWSE+VDAB+O&V) Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren
- (DWSE+O&V) Ondersteuning voor lerenden met digitale achterstand
- (VLAIO) Innovatieprojecten in VLAIO-netwerk
- (PLL) Gerichte aanbevelingen instrumenten LLL

STROOM 5
Partnerschappen stimuleren

VLAGGENSCHIP 7 – PARTNERSCHAPPEN ROND LEREN TOEKOMSTGERICHT VERSTERKEN

Het PLL aspireert over de diverse niveaus, instellingen en stakeholders in LLL heen krachtige partnerschappen om levenslang leren in Vlaanderen toekomstgericht te versterken.

- (DWSE+SERV) Actieplan intersectorale adviseurs
- (ESF) Project lokale leerecosystemen
- (VLAIO) Cocreatie in opleidings- en onderwijsaanbod
- (DWSE) In dialoog met de federale overheid
- (PLL) Partnerschappen stimuleren en helpen verduurzamen
- (PLL) De evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen stimuleren
- (PLL) Connectie maken met andere platformen en initiatieven LLL
- (PLL) Afstemmen met het initieel onderwijs in functie van de LLL-competenties



LEGENDE PLL/ Expertisecentrum Vlaamse overheid

4.2 DE VLAGGENSCHEPEN VAN HET PLL

De uitgebreide LLL-matrix inzicht geeft aan wat ons inziens nodig is om tot een leercultuur in Vlaanderen te komen en biedt een canvas voor het uitwerken van concrete acties gericht op specifieke stromen en/of niveaus.

We schuiven zeven vlaggenschepen naar voren, die diverse acties/projecten clusteren waarrond we als Partnerschap Levenslang Leren voorstellen om deze legislatuur aan de slag mee te gaan.

We benadrukken dat deze vlaggenschepen niet geheel op zichzelf staan maar soms pas betekenis krijgen wanneer ze gelinkt worden aan andere vlaggenschepen. Zo krijgt het sensibiliserende project pas vorm en inhoud wanneer het gerelateerd wordt aan uitdagingen zoals het uitbouwen van leerbegeleiding. De ontwikkelde knowhow stroomt door naar de andere vlaggenschepen.

Vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda levenslang leren

Ambitie(s): Kennis en monitoring

Als Partnerschap Levenslang Leren willen we deze legislatuur bijdragen tot een zinvolle en afgestemde kennisagenda rond levenslang leren in Vlaanderen. Niet alleen willen we via het expertisecentrum inzetten op een doordachte monitorings- en onderzoeksprogrammatie rond levenslang leren, we zetten tevens in op valorisatie en doorstroming van elders opgebouwde kennis naar het beleid en het LLL-landschap. We hebben hierbij aandacht voor wat internationaal over dit onderwerp bestaat en ontstaat. Zo zorgen we ervoor dat inzichten doorstromen, gedeeld zijn en gedragen worden en dat ze omgezet kunnen worden in innovatieve doorbraken en oplossingen en leiden tot een nieuwe systemische visie op LLL. In die kennisagenda hebben we bijzondere aandacht voor de mogelijke drempels bij individuen, organisaties, het aanbod en de samenleving, en hoe we ze kunnen wegwerken.

Een kennisagenda is van cruciaal belang om het beleid en de actoren in het werkveld te mobiliseren, om te kunnen benchmarken en om strategieën te bepalen en waar nodig bij te sturen. Even belangrijk als het onderzoek op zich is de strategische discussie die we vanuit het PLL – over de grenzen van onderwijs en werk heen, en met betrokkenheid van andere domeinen en actoren – aan de resultaten willen verbinden. We willen hiermee werken aan een nieuwe systemische visie op LLL die de noodzakelijke transformatie schraagt.

- (DWSE-O&V) In het kader van visie 2050 blijven we ook inzetten op **langetermijntoekomstverkenningen** rond leren, leven en werken.
- (Expertisecentrum) Een **LLL-dashboard** ontwikkelen waarop de belangrijkste indicatoren, inclusief skills, bijeengebracht en geactualiseerd worden.

- (Expertisecentrum) Een periodieke **Vlaamse skills outlook** ontwikkelen die de belangrijkste uitdagingen en kennis rond competenties/levenslang leren in kaart brengt o.b.v. bestaande en vernieuwende databronnen (o.a. macro competentieprognoses).

- (Expertisecentrum) Een relevante **onderzoeksagenda rond levenslang leren** opstellen, uitvoeren, waar nodig bijsturen en ontsluiten. De resultaten uit de onderzoeken worden maximaal benut om acties te distilleren en stakeholders te informeren en mobiliseren. Niet-exhaustief komen daarbij de volgende topics aan bod:
  → customer journeys van verschillende klantengroepen binnen LLL
  → het ecosysteem in kaart brengen
  → de financiering van levenslang leren bekijken
  → belemmeringen en kansen in de regelgeving screenen
  → onderzoek naar cruciale touchpoints
  → onderzoek naar lerende organisaties en lerende jobs
  → inventarisatie gespreksmethodieken (zie verder)
  → extra onderzoek naar drempels
  → onderzoek naar LLL als grondrecht (met stakeholdersdebat)
  → borgen en bijeenbrengen van Europees en internationaal onderzoek
  → uitwerken van een segmenteringsmodel in samenwerking met de OESO
  → ...

- (PLL) Het Partnerschap **grijpt de resultaten** uit de onderzoeksagenda rond levenslang leren aan om bestaande acties te onderbouwen of bij te sturen en nieuwe acties uit te werken in lijn met een in het Partnerschap gedragen visie. Ook dragen de leden van het Partnerschap bij tot de **brede disseminatie van de onderzoeksresultaten** in hun eigen organisatie, netwerken en werkzaamheden.

- (PLL) Het Partnerschap werkt aan een **gedragen visie om een systemische verandering** verder vorm te geven.

Vlaggenschip 2 Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie

Ambitie(s): LLL-competentie, Transparantie, Inclusief leren

Om leerbereidheid en leergretigheid te stimuleren bij burgers, organisaties en in het brede landschap van actoren die een rol kunnen spelen, inclusief de (sectorale) sociale partners en de onderwijs- en opleidingsactoren, initiëren we een transversaal sensibiliserend en mobiliserend project. Dit project is erop gericht om zoveel mogelijk Vlamingen aan het leren te krijgen en om actoren te mobiliseren en faciliteren bij het organiseren van levenslang leren. Binnen dit project zien we inspanningen op het vlak van communicatie om zeker bepaalde doelgroepen te bereiken die vandaag moeilijk aan leren toekomen en hen met gerichte argumenten en verhalen, en met zicht op het LLL-aanbod (en de -dienstverlening), de stap te doen zetten naar levenslang leren.

We werken direct maar ook indirect (via begeleiders …) naar burgers en organisaties, rekening houdend met de leernoden en drempels die zij ervaren. De succesverhalen willen we maximaal delen en verspreiden, en de bestaande kennis (cf. supra) willen we ontsluiten opdat zoveel mogelijk actoren handvaten vinden om aan de slag te gaan. We mikken op een olievlekeffect, waarbij het levenslang leren steeds meer uitdijt en opgang maakt in Vlaanderen. Als sluitstuk van deze inspanningen organiseren we tweejaarlijks een festival van het levenslang leren in Vlaanderen.

In de gesegmenteerde mobiliseringsstrategie gaat er bijzondere aandacht naar de mogelijke drempels bij individuen, organisaties, het aanbod, en de samenleving, en hoe we ze kunnen wegwerken. We steunen ook maximaal op de netwerken van de leden van het PLL om de acties te realiseren.

- (Expertisecentrum+O&V) Een **website De Lerende Samenleving** uitbouwen als inspirerend lanceerplatform (kennis, goede praktijken ….) voor zowel burgers, organisaties als intermediaire actoren (opleidings- en onderwijsverstrekkers, lokale besturen, sectoren, partnerschappen …).

- (Expertisecentrum+O&V) Een doelgerichte **bereikstrategie – met stakeholders –** naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties uitwerken, maximaal afgestemd met acties in het kader van de Vlaamse Veerkracht. In deze actie worden ook de andere acties van onze vlaggenschepen meegenomen om een geïntegreerde en gesegmenteerde mobiliseringstrategie uit te werken. Resultaten uit onder meer het OESO segmenteringsonderzoek en de customer journeys worden maximaal benut.

- (Expertisecentrum+O&V) **Mobiliserende events** naar onderscheiden stakeholders organiseren, o.a. een tweejaarlijks festival van het levenslang leren in Vlaanderen, projecten binnen het kader Lang Leven Leren en een internationale conferentie in 2024 (mogelijk in samenwerking met Toerisme Vlaanderen). We steunen hierbij ook op de netwerken van de leden van het PLL.

Vlaggenschip 3 Een meer persoonsvolgende inzet van de Vlaamse LLL-incentives onderzoeken

Ambitie(s): Lerende staat centraal, LLL-competentie, Transparantie, Inclusief leren

Nog steeds binnen het pad rond sensibilisering zien we naast de mobiliseringsstrategie ook een vlaggenschip rond (financiële) incentives die mensen kunnen stimuleren om te gaan leren. Vandaag reeds zet de Vlaamse overheid vanuit diverse domeinen verschillende incentives in naar individuen en organisaties, inclusief het tijdelijk gezamenlijk besluitrecht, waarbij werkgevers nu ook opleidingen voor hun werknemers kunnen voorstellen in het kader van het Vlaams opleidingsverlof. Bovendien heeft de Vlaamse minister van Werk de beleidsintentie om – ondersteund in het kader van Alle hens aan dek/Vlaamse Veerkracht – samen met de sociale partners een leer- en loopbaanrekening uit te werken. Ook sommige opleidingsfondsen nemen initiatieven in die richting.

Vanuit het Partnerschap Levenslang Leren kijken we met grote interesse naar deze ontwikkelingen. In elk geval geloven we als eerste stap in een model waarbinnen bestaande rechten (rond opleiding, oriëntering en begeleiding) zoveel mogelijk transparant gemaakt worden voor het individu en het landschap levenslang leren. Een heldere portefeuille van rechten op maat van het individu, met flankerende inspanningen voor de meest kwetsbare doelgroepen, is een mogelijke tweede stap. Of een doorgedreven persoonsvolgende inzet van incentives (als derde stap) een gamechanger kan zijn voor het tot stand brengen van een echte leercultuur geschraagd door individuen en organisaties, die individuen meer zou aanzetten om initiatief te nemen en eigenaarschap te hebben over hun (leer)loopbaan, willen we met een open vizier bekijken.

Het Partnerschap koppelt daarom aan de (opvolging van) lopende acties binnen de Vlaamse overheid het engagement om een meer doelmatige en persoonsvolgende inzet van incentives te onderzoeken. Er gaat daarbij bijzondere aandacht naar de mogelijke drempels en hoe we ze kunnen wegwerken.

- (DWSE) De Vlaamse regering geeft vorm aan een **leer- en loopbaanrekening** voor het individu (binnen het kader van Vlaamse Veerkracht/Alle hens aan dek) en gaat hierbij in dialoog met de federale overheid. De visienota wordt verwacht in de loop van 2022.

- (DWSE) In opstap naar de leer- en loopbaanrekening wordt ingezet op een gepersonaliseerd **overzicht van de verschillende opleidingsincentives** waarvan het individu gebruik kan maken om zijn of haar loopbaan te versterken.

- (PLL) Het Partnerschap **onderzoekt de mogelijke invulling en effecten van een persoonsvolgende inzet van LLL-incentives**. We nemen daarbij het volledige onderwijs- en opleidingslandschap en initiatieven van alle beleidsniveaus, inclusief het federale, in beeld. We beschouwen ook een analyse van buitenlandse voorbeelden en hun mogelijke impact als gewenst. We formuleren indien nodig aanbevelingen gericht aan de stakeholders en de overheden die instaan voor de uitvoering.

Vlaggenschip 4 Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma

Ambitie(s): Afstemming, Transparantie, Kennis en monitoring

Het Partnerschap ziet een grote strategische werf in het meer centraal plaatsen van competenties als ruggengraat van een lerende economie en samenleving. Het Partnerschap schaart zich achter de aanbeveling van de arbeidsmarktexperten die gecombineerd willen inzetten op competentieprognoses, competentiechecks, een competentieportefeuille en aanbevelingssystemen voor opleidingen en loopbaanstappen, met specifieke aandacht voor basiscompetenties, zoals (digitale) geletterdheid.

Net zoals de experten pleit het Partnerschap voor een gecoördineerde aanpak vanuit één strategisch competentieprogramma om de competenties van alle burgers te versterken. Competentiechecks en competentieportefeuilles dragen bij tot de positionering van burgers en organisaties op de arbeidsmarkt, gegeven de veranderende jobs en de impact daarvan op competenties, terwijl de interoperabiliteit[4] van verschillende competentietalen de overdraagbaarheid van competenties verhoogt. Competentieprognoses bieden het kompas waarheen en waarin competenties versterkt dienen te worden, vandaag en in de toekomst. We kijken hierbij ook nadrukkelijk naar (veranderingen in) jobs. Een mogelijk herontwerp van jobs kan immers nieuwe leermogelijkheden bieden en toelaten om beter in te spelen op arbeidsmarkttendensen of krapte op de arbeidsmarkt.

[4] **Interoperabiliteit** is de mogelijkheid van verschillende autonome, heterogene eenheden, systemen, partijen, organisaties of individuen om met elkaar samen te werken, te communiceren en informatie uit te wisselen.

Tegelijk blijft het belangrijk om verder in te zetten op de waardering en formele erkenning (via certificering) van competenties die mensen verworven hebben tijdens hun beroepsuitoefening, vrijwilligerswerk, hobby's of zelfstudie. De verdere uitrol van het geïntegreerde EVC-beleid is een prioriteit voor het levenslang leren.

De Vlaamse Regering neemt, o.a. in uitvoering van Vlaamse Veerkracht (Alle hens aan dek, Edusprong …) verschillende acties om hier vorm aan te geven. Het Partnerschap Levenslang Leren wil er mee over waken dat deze instrumenten worden uitgewerkt binnen een coherent verhaal naar individuen, organisaties en actoren, waarbij er bijzondere aandacht gaat naar mogelijke drempels, hoe we ze kunnen wegwerken en hoe we individuen, organisaties en actoren kunnen sensibiliseren en mobiliseren (cf. vlaggenschip 2). Bovendien is er nood aan begeleiding (cf. vlaggenschip 5) om individuen en organisaties het competentiedenken aan te leren.

- (DWSE) De Vlaamse Regering ontwikkelt een systeem van **macrocompetentieprognoses** op basis van vacatureanalyse, werkgeversbevragingen en expertenpanels zodat we (verwachte) evoluties in de vraagzijde van de arbeidsmarkt (gelinkt aan brede maatschappelijke transities zoals digitalisering en klimaat) beter kunnen inschatten en over een centraal kompas beschikken voor het loopbaan- en competentiebeleid.

- (DWSE) De Vlaamse Regering geeft vorm aan **competentiechecks voor werknemers** op eigen initiatief (in het kader van Alle hens aan dek).

- (VDAB) VDAB zet in het kader van de loopbaanregie in op de ontwikkeling van een meer **gepersonaliseerd loopbaanplatform** met logisch geclusterd competentieoverzicht (Mijn loopbaan).

- (O&V) O&V zet verder in op de **uitbouw van de Leer- en Ervaringsbewijzendatabank** (LED) door naast de erkende kwalificatiebewijzen ook

de inhoud van de gevolgde opleiding zichtbaar te maken en de link te leggen met de inhoud van de behaalde beroepskwalificaties en deelkwalificaties. Bijkomende uitbreidingen aan de LED (bijvoorbeeld bewijzen van competenties) worden geëxploreerd.

- (VDAB+O&V) De Vlaamse overheid **werkt actief aan de interoperabiliteit van verschillende competentietalen**, die brede toepassingen mogelijk maakt in organisatie- en opleidingscontexten. Ahovoks, VDAB en andere actoren werken hiervoor actief samen.

- (O&V+DWSE+VDAB) De Vlaamse overheid rolt het **geïntegreerde EVC-beleid** kwalitatief en kwantitatief verder uit. Kwantitatief door een verhoging van het aantal EVC-trajecten en EVC-testcentra na te streven. Kwalitatief door aandacht te besteden aan de kwaliteit van de EVC-instrumenten, het aanbod en de begeleiding van kandidaten.

(PLL) Het Partnerschap **volgt de resultaten van de beleidsacties op**, onderzoekt de **drempels, hiaten en hefbomen** om het Vlaams strategisch competentieprogramma aan te vullen waar mogelijk en te vertalen naar de verschillende instrumenten en acties. We formuleren indien nodig aanbevelingen gericht aan de stakeholders en de overheden die instaan voor de uitvoering.

Vlaggenschip 5 Begeleiding en ondersteuning bij levenslang leren: flankerend beleid

Ambitie(s): Lerende staat centraal, Technologie, Inclusief leren, Werkend leren en lerend werken, Samenwerken

Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het versterken en aan de slag gaan met competenties. De informatie en goede praktijken die voortkomen uit de voorgaande vlaggenschepen worden hier maximaal aangewend en toegepast. We houden daarbij rekening met mogelijke drempels, het vermijden van het mattheuseffect en bieden bijzondere aandacht aan het inclusief leren.

Hiertoe kijkt het Partnerschap naar een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning dat in één verhaal naar alle stakeholders[5] wordt gebracht, op een continuüm van minder tot meer zelfredzaamheid. Het continuüm is opgesplitst in 3 golven en elke golf focust op zowel individuen als organisaties.

[5] Inclusief vakbonden, werkgever- en sectororganisaties.

	Focus op individu	Focus op organisatie
Golf 1 Digitaal	(VDAB) Meer gepersonaliseerd loopbaanplatform voor elke burger	(ESF) Toegankelijk online platform
	(PLL) Analyse digitale ondersteuningstools en -instrumenten	
Golf 2 Informeel/ organisch	(PLL) Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken (PLL) Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken	(ESF) Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties (ESF) ESF-opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers (ESF) Coachend instrument voor lerende organisaties (ESF) Plan van aanpak bij competentiechecks voor kmo
	(PLL) Analyse tweedelijnsondersteuning	
Golf 3 Extern/ gestructureerd	(O&V+DWSE+VDAB) Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners (VDAB) Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques) (DWSE) Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft	
	(PLL) Analyse derdelijnsondersteuning	

In een **eerste golf** denken we aan digitale instrumenten en toegangspoorten: platforms en online toepassingen voor burgers, individuen en opleidings- en onderwijsverstrekkers waar informatie wordt ontsloten en waar wegwijs gemaakt wordt naar dienstverlening. Het Partnerschap vraagt daarbij aandacht voor de bundeling van bestaande en nieuwe instrumenten, tools, tips en tricks om de leerloopbaan in eigen handen te nemen of de organisatie in te richten. Deze dienstverlening is universeel en gericht op (zelfstandig) aan de slag gaan. Hier moet ook voldoende aandacht zijn voor die burgers die onvoldoende digitaal geletterd zijn.

We kijken op korte termijn onder meer naar VDAB en ESF voor het vanuit de overheid uitwerken van digitale informatieportalen en platforms gericht op lerende burgers (VDAB) en lerende organisaties (ESF).

- (VDAB) VDAB voorziet in de uitbouw van een meer **gepersonaliseerd loopbaanplatform voor elke burger** (Mijn loopbaan) en een digitaal opleidingsplatform dat het aanbod van VDAB en partners verzamelt voor in de eerste plaats werkzoekenden en kwetsbare werknemers. Vanuit Mijn loopbaan kan de burger zijn loopbaan verder vastpakken en zijn loopbaandata beheren via tools en digitale ondersteuning rond jobs, opleidingen en oriëntering op de arbeidsmarkt.

- (ESF) In het kader van de ESF-opdracht leergoesting wordt ingezet op een **toegankelijk online platform** met ondersteunend materiaal op basis waarvan organisaties (hr-managers, consultants, bedrijfsleiders, teamleiders, opleidingsverstrekkers …) zich kunnen oriënteren en verdiepen om werk te maken van meer leergoesting bij hun medewerkers en het verhogen van het leerrendement in organisaties.

- (PLL) Het Partnerschap **gaat na of de bestaande digitale ondersteuningstools en -instrumenten voldoende tegemoet komen aan de noden,** of er hiaten en/of opportuniteiten zijn en of synergieën mogelijk zijn, rekening houdend met inspirerende voorbeelden uit binnen- en buitenland. De leden formuleren indien nodig aanbevelingen gericht aan de stakeholders en de overheden die instaan voor de uitvoering.

In een **tweede golf** denken we aan ondersteuning dichtbij de individuen en organisaties die we willen bereiken. Hierbij trachten we signalen op te vangen, drempels te remediëren en mensen toe te leiden naar en te begeleiden bij de leerweg die ze voor ogen hebben. De ondersteuning is informeel en laagdrempelig van inslag en wil individuen, vaak via organisaties, op organische wijze versterken in hun leerproces. Een belangrijke focus ligt hier duidelijk bij de ondersteuning voor ondernemingen en hun werknemers, waar ingezet dient te worden op een open leer- en feedbackcultuur, het mogelijk herontwerp van jobs en het verhogen van (nieuwe) leermogelijkheden in jobs, wat aangemoedigd wordt vanuit het hr-beleid, de arbeidsorganisatie en de bedrijfsstrategie. De focus moet daarbij ook gaan naar organisaties of ondernemingen die nog niet de capaciteit hebben om lerend te zijn. Hoe komt het dat het hen niet lukt? En hoe komt het dat anderen daar wel in slagen?

- (ESF) We geven vorm aan een breed ESF-gefinancierd **ondersteuningsaanbod om werk te maken van lerende jobs** positioneren **in lerende organisaties** (DRIVE, leergoesting, arbeidsorganisatie 2.0., assessment van de arbeidsorganisatie en de jobs …).

- (ESF) Hieronder valt ook de uitwerking van een **ESF-opdracht leergoesting** met concrete begeleidingstrajecten voor ondernemingen om leertrajecten van medewerkers anders vorm te geven, uit te voeren en de effecten op leertransfer en motivatie te evalueren[6].

- (ESF) We ontwikkelen een **coachend instrument ter ondersteuning van de omslag naar een lerende organisatie**, inclusief het verwijzen naar het aanbod dat hierrond bestaat vanuit het Departement WSE/ESF.

- (ESF) In het kader van de **competentiechecks voor kleine en middelgrote ondernemingen** (Alle hens aan dek) worden organisaties, gelinkt aan de check-up van competenties in hun organisatie, ondersteund om **een plan van aanpak** op zowel individueel werknemersniveau als op het niveau van de onderneming op te maken (via intermediaire (inter)sectorale organisaties).

- (PLL) We onderzoeken hoe we de rol van **brugfiguren voor levenslang leren** kunnen vormgeven. Deze brugfiguren zijn actief in diverse leercontexten (werkvloeren, bemiddeling, onderwijs ...), komen in contact met verschillende doelgroepen, sensibiliseren potentiële lerenden en leiden hen toe naar opleiding. We maken hier optimaal gebruik van de kennis en expertise die al bestaat of zal worden ontwikkeld.

- (PLL) We onderzoeken in welke mate we een **laagdrempelige gespreksmethodiek** kunnen uitwerken voor het capteren van leervragen, het identificeren van drempels, alsook voor oriëntering en ondersteuning zodat die die breed kan ingezet worden door organisaties (HR-diensten, bedrijfsleiders, collega-werknemers, loopbaanbegeleiders, hulpverleners ...). Hiervoor kunnen we een beroep doen op kennis van academici en professionals (zoals leerwinkels).

- (PLL) Het Partnerschap **gaat na of de bestaande tweedelijnsondersteuning voldoende tegemoet komt aan de noden,** of er hiaten en/of opportuniteiten zijn en of synergieën mogelijk zijn, rekening houdend met inspirerende voorbeelden uit binnen- en buitenland. Specifiek moet worden nagegaan of en hoe een oriënterend instrument kan aansluiten op het bestaande instrumentarium dat organisaties toelaat om onder meer een analyse door te voeren van de door hen aangeboden jobs, de leermogelijkheden die daarin worden geboden en wat de mogelijkheden zijn om die te verhogen. We formuleren indien nodig aanbevelingen gericht aan de stakeholders en de overheden die instaan voor de uitvoering.

[6] Vanuit deze aanpassingen aan de reeds bestaande opleidingsinspanningen kan vervolgens, indien relevant voor de onderneming, ook een aanzet gemaakt worden inzake het verankeren van deze nieuwe praktijken via een overkoepelend aangepast VTO(vorming/training/opleiding)-beleid.

In een **derde golf** wordt toegewerkt naar een objectieve, neutrale, meer gestructureerde en vaak externe ondersteuning van de lerende en/of zijn of haar organisatie. Binnen deze golf denken we aan meer intensieve vormen van dienstverlening, liefst over de structuren heen, die we rond de lerende en zijn of haar organisatie willen uitbouwen (in plaats van omgekeerd). De lerende met zijn of haar noden dient centraal te staan, de structuren zijn ondergeschikt.

Vanuit die logica ziet het Partnerschap de bestaande vormen van (leer)loopbaanbegeleiding graag naar elkaar toegroeien, op basis van een continue inschatting van de noden en drempels en hoe het bestaande aanbod daar reeds aan tegemoetkomt.

- (O&V+DWSE+VDAB) **De begeleiding van leervragen** meer outreachend aanpakken door een sterke netoverstijgende **regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners** in de wereld van onderwijs en werk.
- (VDAB) Een meer loopbaan- en competentiegerichte aanpak uitwerken binnen het systeem van de **loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques),** o.a. via kennisdelingssessies en de gerichte verspreiding van kennis rond competenties (o.a. vanuit het dashboard en de prognoses).
- (DWSE) De Vlaamse Regering onderzoekt of specifieke initiatieven gericht op loopbaan- en competentieversterking in de **tweede loopbaanhelft** mogelijk zijn.
- (PLL) Het Partnerschap **gaat na of de bestaande derdelijnsondersteuning voldoende tegemoet komt aan de noden,** of er hiaten en/of opportuniteiten zijn en of synergieën mogelijk zijn, rekening houdend met inspirerende voorbeelden uit binnen- en buitenland. Er moet bijzondere aandacht gaan naar outreach via externen. We formuleren indien nodig aanbevelingen gericht aan de stakeholders en de overheden die instaan voor de uitvoering.

Vlaggenschip 6 Begeleiding en ondersteuning van de aanbodverstrekkers

Ambitie(s): Kwaliteit, Transparantie, Samenwerken, Technologie, Inclusief leren

Het aanbod vereist een afzonderlijke benadering op het vlak van ondersteuning en begeleiding. De ambitie van het Partnerschap is om tot een lerend aanbod te komen, aanbodverstrekkers te ondersteunen bij het vormgeven aan een eigentijds, kwaliteitsvol, waar mogelijk blended, flexibel, soms duaal en innovatief aanbod van leerwegen.

Het hele onderwijs- en opleidingslandschap is in volle beweging. Samenwerking tussen publieke opleidingsverstrekkers onderling, private en publieke opleidingsverstrekkers en innovatieactoren (cf. infra) zal doorslaggevend zijn om deze uitdaging tot een goed einde te brengen. Het Partnerschap wil bijdragen tot deze samenwerkingen en tot het wegwerken van drempels die een eigentijds aanbod in de weg staan. Maar bovenal wil het ook dat aanbodverstrekkers op weg geholpen worden om hun aanbod te cocreëren via ondersteuning op maat, vorming en coaching en het ter beschikking stellen van data, tools en inzichten.

- (O&V) De **overheid bouwt een opleidingskompas** uit dat cursisten inzicht verschaft in het beschikbare opleidings- en onderwijsaanbod. Dit als antwoord op de bestaande versnippering.
- (O&V) **Coachende vorming** aanbieden voor **leerkrachten, docenten en lesgevers,** o.a. via ICT-opleidingen (in het kader van Digisprong, Edusprong en het Voorsprongfonds).

- (DWSE+VDAB+O&V) Private en publieke **opleidingsverstrekkers ondersteunen in de omslag naar e-leren.** Dit om digitale competenties van de opleiders te versterken, digitale leermiddelen (bijvoorbeeld KlasCement) te stimuleren, en methodieken en vormingspakketten aan te passen aan de hybride opleidingsrealiteit. Een voorbeeld hiervan is het actieplan e-leren met o.a. de oproep e-leren, de oprichting van een centraal informatiepunt en een lerend netwerk.

- (DWSE+O&V) De digitale kloof aanpakken: **extra ondersteuning voor lerenden met een digitale achterstand (in het private en publieke opleidingslandschap)**, o.a. via digibanken, actieplan e-leren, aandacht voor blended leren voor NT2 en laaggeletterden …

- (VLAIO) Inspireren tot innovatie bij opleidingsverstrekkers vanuit de evoluties in het innovatielandschap via diverse **innovatieprojecten in het VLAIO-netwerk** (bv. Edtech, Tetra, I-learn, blikopener …).

- (PLL) Het Partnerschap bekijkt hoe de voorziene instrumenten maximaal kunnen renderen voor levenslang leren aan de hand van **gerichte aanbevelingen** aan de stakeholders en de overheden die instaan voor de uitvoering. Het Partnerschap streeft naar maximale toegankelijkheid van de lopende initiatieven en laagdrempelige ontsluiting aan de burgers en organisaties (zoals bijvoorbeeld de private aanbodverstrekkers).

Vlaggenschip 7 Partnerschappen rond levenslang leren toekomstgericht versterken

Ambitie(s): Samenwerken

Alle geformuleerde stromen zullen we slechts kunnen bevaren wanneer we erin slagen om over de diverse (onderwijs)niveaus, instellingen en stakeholders in levenslang leren heen krachtige partnerschappen tot stand te brengen. Een ecosysteem waarin samenwerking de norm is en impact het resultaat. Het Partnerschap Levenslang Leren wil mee bouwen aan dit soort partnerschappen door vernieuwende ecosystemen en netwerken op te zoeken en te ondersteunen en door stakeholders geregeld bijeen te brengen in functie van cocreatie en om lessen te trekken uit de opgezette projecten. Voor de versterking van partnerschappen worden ook de mogelijke drempels geïdentificeerd en weggewerkt.

- (DWSE+SERV) Via de sectorconvenanten en het **actieplan van de intersectorale adviseurs** versterken we de ervaringsuitwisseling en de thematische samenwerking m.b.t. levenslang leren over de sectoren heen.

- (ESF) De Vlaamse overheid geeft tegen 2024 via ESF vorm aan 3 à 4 **lokale leerecosystemen** in pilootfase als hefboom voor het creëren en ondersteunen van een leercultuur van jongs af aan en doorheen het verdere leven. Dit door leren op lokaal niveau te laten plaatsvinden, levensbreed en in de leefwereld en dagelijkse realiteit van burgers. Lokale actoren (lokaal bestuur, sportclubs, welzijnsdiensten, culturele organisaties, jeugdbewegingen, scholen, bedrijven ...) creëren samen leerkansen voor en met burgers. Brede aspecten van begeleiding, ondersteuning, afstemming van vraag en aanbod etc. kunnen binnen deze partnerschappen aan bod komen.

- (VLAIO) We zetten in op **cocreatie in het opleidings- en onderwijsaanbod** via gedurfde samenwerkingsverbanden van opleidingsverstrekkers en innovatieactoren, ondernemingen en/of hogeronderwijsinstellingen.

- (DWSE) De Vlaamse Regering **gaat in dialoog met de federale regering** om actie te ondernemen, waar nodig via asymmetrisch beleid, zodat de federale beleidshefbomen op een dusdanige manier ingezet worden dat ze de Vlaamse beleidshefbomen en -intenties rond levenslang leren versterken.

- (PLL) **Partnerschappen stimuleren** en helpen verduurzamen via het aanreiken van informatie, organisatie van events, bijeenbrengen van stakeholders.

- (PLL) We willen de **evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen** faciliteren en gaan na welke initiatieven nodig zijn om meer synergie te realiseren tussen overheidsinitiatieven en loopbaanversterkende (inter)sectorale initiatieven, als hefboom voor levenslang leren in Vlaanderen.

- (PLL) We maken de **connectie met bestaande agenda's**, zoals bijvoorbeeld de STEM-agenda en het Strategisch Plan Geletterdheid, die instaan voor (deel)aspecten van levenslang leren en zoeken kruisbestuiving en afstemming voor maximale impact op levenslang leren.

- (PLL) We **stemmen af** met de onderwijskoepels en het GO! over de sleutelcompetenties rond leren en loopbanen [7]**in het initieel onderwijs in functie van de LLL-competenties**. Hier wordt immers de basis gelegd voor levenslang leren in het volwassen leven.

[7] Het Partnerschap is zich bewust van het feit dat competenties rond leren en loopbanen onder de zestien sleutelcompetenties zijn opgenomen in de eindtermen. Bij leercompetenties gaat er aandacht naar het reguleren van leeropvattingen, -processen en -resultaten, onderzoekscompetenties, probleemoplossend en kritisch denken, informatieverwerking en samenwerken. Anderzijds maken loopbaancompetenties deel uit van de sleutelcompetentie 'Ontwikkeling van initiatief, ambitie, ondernemingszin en loopbaancompetenties'.

BIJLAGE 1 UITGEBREIDE OMGEVINGSANALYSE

Levenslang leren wordt in Vlaanderen met een aantal uitdagingen geconfronteerd. In wat volgt geven we een selectie van cijfers en resultaten van onderzoeken over levenslang leren in Vlaanderen.

OPLEIDINGSDEELNAME

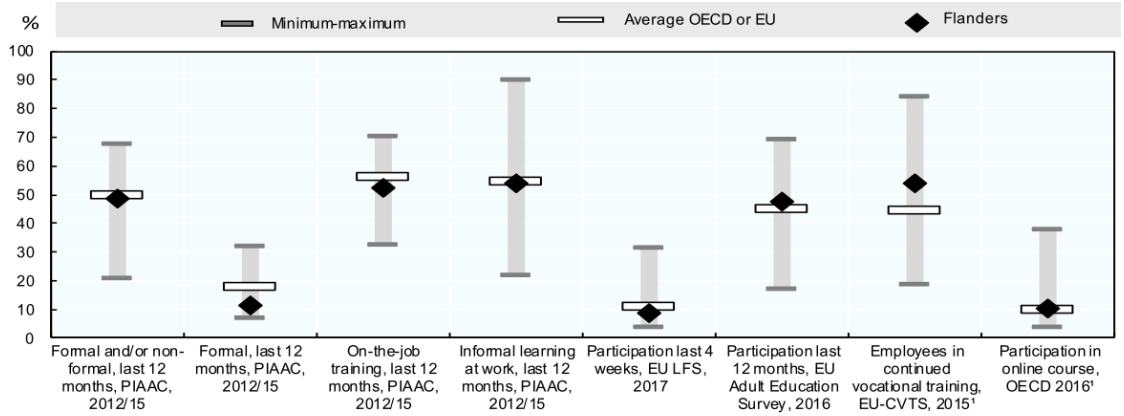
Opleidingsdeelname van Vlaamse volwassenen

Voor gegevens over levenslang leren, en meer specifiek opleidingsdeelname, zijn er **zes belangrijke bronnen**, namelijk Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), Adult Education Survey (AES), Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), European Skills and Jobs Survey (ESJS), European Working Conditions Survey (EWCS) en Continuing Vocational Training Survey (CVTS) (Van Langenhove et al., 2020). Zij hebben evenwel niet allemaal dezelfde doelgroepen, worden op verschillende momenten afgenomen met verschillende methodieken en hanteren verschillende definities van formeel, non-formeel en informeel leren of maken het onderscheid zelfs niet[8]. Ze worden in wat volgt dus samen bekeken.

Uit de AES (2016) leren we dat er **grote verschillen zijn in deelname per type leren**. Er wordt in Vlaanderen, maar ook in andere Europese landen, over het algemeen veel meer deelgenomen aan informeel leren (63,4%) en non-formeel leren (44,4%) dan aan formeel leren (6,8%) door volwassenen tussen 25 en 64 jaar. Vlaanderen lijkt ook eerder **matig te scoren** in verhouding tot de andere Europese landen. Voor de participatie aan formeel leren scoren de Vlamingen zelfs lager in verhouding tot het Europese gemiddelde (OECD, 2019, gebaseerd op PIAAC 2012/2015, figuur 2). De OESO concludeerde dan ook in haar Skills Strategy (2019) dat in Vlaanderen een leercultuur ontbreekt.

[8] Zie Tabel 2 (p. 20) *Overzicht van opleidingsvormen per bron* in Van Langenhove et al. 2020 voor de verschillende definities.

Figure 2.1. Adult learning levels in Flanders in comparison with other countries



Figuur 2 Opleidingsdeelname in Vlaanderen in verhouding tot het Europese gemiddelde (OECD 2019)

Het beeld uit de AES over deelname aan formeel en non-formeel leren wordt in andere bronnen bevestigd (figuur 3). In 2019 namen nog respectievelijk 9% (per vier weken) en 23% (per jaar) van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar deel aan formeel of non-formeel leren voor werk of privédoeleinden volgens de EAK.[9]

Nog op basis van de vierwekenindicator van de EAK (2020) blijkt dat Vlaanderen ver achter ligt op een aantal van haar buurlanden, zoals Nederland (19%) en Luxemburg (16%), en een **Europese middenmoter** is (Europees gemiddelde: 9%). Dat laatste wordt ook bevestigd op basis van de twaalfmaandenindicator in de AES (Vlaanderen 48% en Europa 45%), PIAAC (Vlaanderen 49% en Europa 51%) en de ESJS (België 69% en Europa 67%), hoewel Vlaanderen het lichtjes beter doet bij de AES en de ESJS. De CVTS en de EWCS schetsen een meer positief beeld voor België waarbij de deelname volgens de CVTS in België met 52% hoger ligt dan het Europese gemiddelde van 41%, net zoals volgens de EWCS met respectievelijk 49% en 41%.

In **coronajaar 2020 lagen de percentages** bovendien **iets lager**: respectievelijk 8% (per vier weken) en 21% (per jaar). Hetzelfde werd waargenomen in andere Europese lidstaten: het Europese gemiddelde voor de vierwekenindicator is gezakt van 11% naar 9%. De OESO (2021) rapporteert zelfs een terugval van gemiddeld 18% bij non-formeel leren en van gemiddeld 25% bij informeel leren.

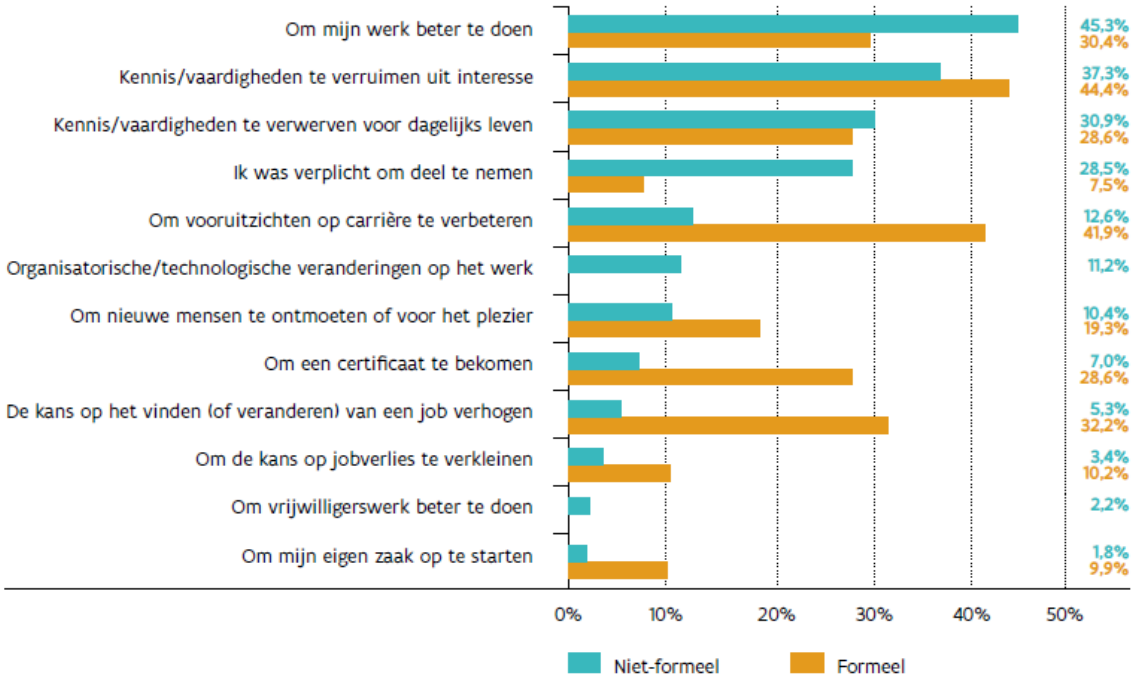
[9] In de EAK van Statbel wordt opleidingsdeelname bevraagd in twee referentieperiodes in plaats van enkel per jaar zoals in de andere surveys, namelijk per vier weken en per jaar. De twaalfmaandenindicator vertelt ons iets over de mate waarin personen deelnemen, oftewel de toegang tot vorming. De vierwekenindicator geeft een indicatie van opleidingsdeelname op een specifiek moment, oftewel de intensiteit van deelname (Goglio & Meroni, 2014).

Figuur 3 Opleidingsdeelname in Vlaanderen

De AES (2016) bevraagt bovendien **waarom volwassenen hebben geparticipeerd** aan LLL, waaruit blijkt dat de meeste formele en non-formele opleidingen worden gevolgd omwille van het werk (figuur 4). Deze redenen worden nagenoeg bevestigd in de COVID-19-bevraging door Statistiek Vlaanderen (2021)[10]: 23,5% van de volwassenen gaf aan een cursus, opleiding, vorming of training te hebben gevolgd voor het werk, tegenover 9% als vrijetijdsbesteding. Deze bevraging bevestigde nog een andere trend: 67% van de bevraagden gaf aan niet te hebben geparticipeerd aan levenslang leren tijdens de coronacrisis. Redenen verschillen bovendien **per type leren** (Van Langenhove et al., 2020). Uit de AES blijkt dat bijna de helft van het non-formeel leren en een derde van het formeel leren ondernomen werd om het huidige werk beter te doen, terwijl formeel leren dan weer in sterke mate wordt gevolgd met het oog op de verdere loopbaan. Het verbeteren van carrière-uitzichten (41,9%), alsook de kans verhogen op het vinden (of veranderen) van een job (32,2%), en om een certificaat te bekomen (28,6%) zijn sterke motivatoren bij formeel leren, maar minder bij non-formeel leren (respectievelijk 12,6%, 5,3% en 7,0%).

[10] Deze cijfers zijn aangepast naar 25-plussers. In het gepubliceerd rapport zijn het cijfers vanaf 18 jarigen.

Figuur 17: Aandeel opleidingsactiviteiten waarvoor een specifieke motivatie voor deelname werd opgegeven (Vlaanderen, 2016; referentieperiode: 12 maanden)



Noot: Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden bij deze vraag.

Bron: AES 2016, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) en Eurostat (Bewerking Departement WSE)

Figuur 4 Redenen voor deelname in Vlaanderen (Van Langenhove et al. 2020)

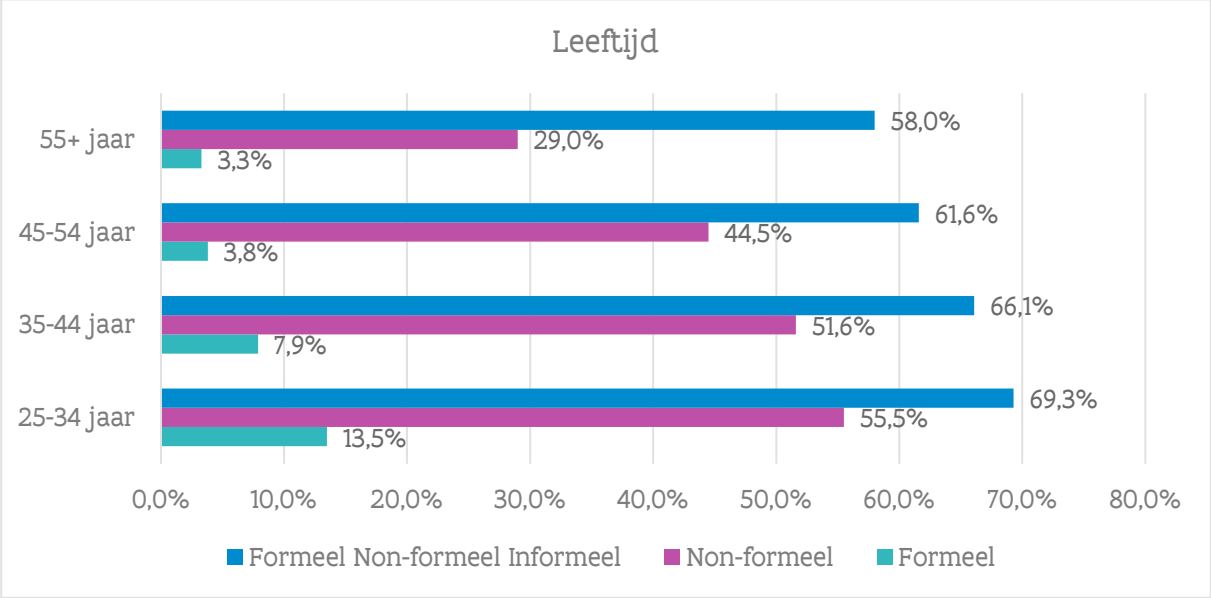
Langs de andere kant worden formele opleidingen ook iets vaker gevolgd uit persoonlijke interesse (44,4%) of om nieuwe mensen te ontmoeten of voor het plezier (19,3%).

Wat het hoger onderwijs betreft, stellen Van Langenhove et al. (2020, op basis van AES 2016) vast dat slechts 3,4% van de 25 tot 64 jarigen een opleiding hoger onderwijs volgde (HBO5, graduaten, bachelors, masters). De OESO (2019, op basis van PIAAC 2012, 2015) rapporteert dat slechts 1% van de studenten volwassenen zijn die een diploma (ISCED 5a, bachelor, master, doctoraat) behalen na de gemiddelde leeftijd. Dat is een pak minder dan Denemarken (10%).

Ongelijke deelname in Vlaanderen

Achter de globale opleidingsdeelnamecijfers gaan grote ongelijkheden schuil. Ongeacht de gehanteerde referentieperiode nemen 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven bijvoorbeeld minder vaak deel aan opleiding. Deelname aan levenslang leren is in Vlaanderen dus ongelijk: opleiding bereikt de kwetsbare groepen in beperkte mate. Sterke groepen profiteren meer van levenslang leren. Het **Mattheüseffect** is dan ook een aandachtspunt voor verschillende onderzoekers (OESO, 2019, 2021; Van Langenhove et al. 2020; Martin, 2018).

Als we kijken naar de cijfers, zien we in de eerste plaats verschillen in deelname naargelang **de leeftijd**: hoe ouder individuen worden, hoe minder ze deelnemen. Binnen de beroepsbevolking ligt de participatie het hoogst binnen de groep van 25 tot 34 jaar en het laagst bij de 55-plussers. De afname in deelname is het meest prominent bij non-formeel leren: van 55,5% naar 29%. 55-plussers lijken wel nog relatief vaak informeel te leren (58%), maar de deelname aan formeel leren is zeer laag (3,3%) (figuur 5, op basis van AES 2016)[11]. In de COVID-19-survey van Statistiek Vlaanderen (2021) wordt bevestigd dat de afname het sterkst is bij jobgerelateerde opleidingen.



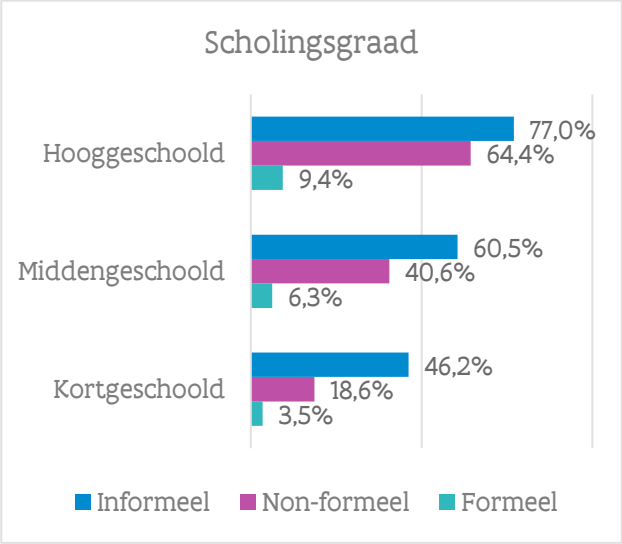
Figuur 5 Deelname naar leeftijd per type leren (AES 2016)

Wat de **scholingsgraad** betreft, zien we een afname aan deelname (figuur 7). Kortgeschoolden nemen minder deel aan alle vormen van leren, maar het verschil is het grootst bij non-formeel leren. Van Langenhove et al. (2020) merken op dat hooggeschoolde Vlamingen ruim drie keer meer deelnemen aan opleiding dan kortgeschoolden (respectievelijk 34,6% en 9,8%) in 2019. Volgens de OESO (2021) is de kloof in Vlaanderen 47%, wat boven het Europese gemiddelde van 42% ligt. De coronacrisis heeft de kloof zelfs verergerd. Tussen 2019 en 2020 ging de deelname bij hooggeschoolden omhoog (van 41% naar 42,7%) maar daalde bij laaggeschoolden (van 18,4% naar 17,7%).

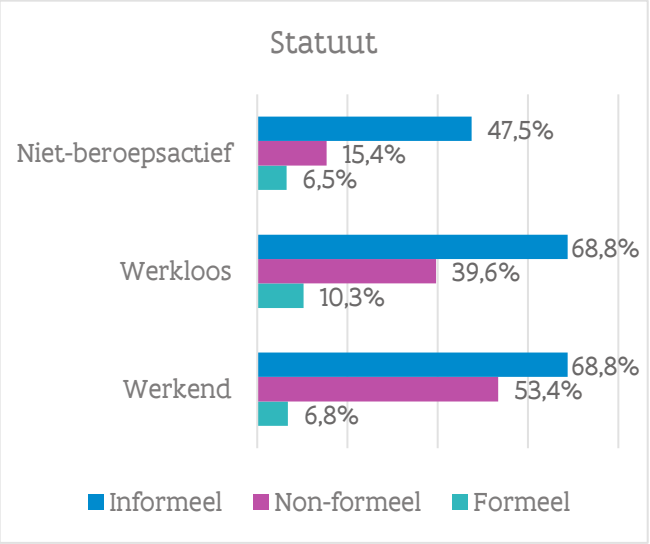
Nochtans is levenslang leren voor **kwetsbare groepen** van groot belang: 15% van de volwassenen in Vlaanderen is functioneel laaggeletterd. Ze hebben met andere woorden

[11] Een gelijkaardige vaststelling werd gemaakt in de COVID-19-survey van Statistiek Vlaanderen.

moeite met e-mails schrijven, informatie opzoeken, of geschreven teksten lezen en begrijpen (Cincinnato & De Meyer, 2013). Tijdens het schooljaar 2018-2019 was 32% van de unieke inschrijvingen (of iets meer dan 122.000 cursisten) in het volwassenenonderwijs voor een opleiding NT2, waarvan ongeveer een derde migranten. Een recent onderzoek naar laaggeletterdheid bij volwassenen in de asielopvang (Hooft e.a., 2020) wijst overigens uit dat 10% van de volwassen nieuwkomers niet kan lezen of schrijven, en dat 42% niet over voldoende vaardigheden beschikt om geschreven teksten te begrijpen, te verwerken en te gebruiken op het niveau van het basisonderwijs. Een aanzienlijk deel van deze doelgroep stroomt op termijn door naar een NT2-klas.



Figuur 6 Deelname per scholingsgraad per type leren (AES 2016)



Figuur 7 Deelname per statuut per type leren (AES 2016)

Wat **statuut** betreft nemen werkenden en werklozen vaker dan niet-beroepsactieven deel aan vorming (figuur 6). Binnen de groep beroepsbevolking valt het ook op dat de intensiteit van opleiding (cf. vierwekenindicator in de EAK) relatief hoger ligt bij werklozen (13,4%) dan bij werkenden (7,8%), wat deels verklaard wordt door het feit dat opleiding vaak deel uitmaakt van het traject naar werk en soms zelfs verplicht is. Zelfstandigen nemen bovendien iets vaker deel aan opleidingen (9%) dan de algemene groep van werkenden waartoe zij behoren. Op basis van de twaalfmaandenindicator van de AES (2016) hebben loontrekkenden over het algemeen wel een hogere participatiegraad. Ook hier zijn er grotere verschillen tussen de groepen in de deelname aan non-formele opleidingen: bij niet-beroepsactieven neemt slechts 15,4% deel aan non-formele opleidingen, tegenover 39,6% bij de werklozen en 53,4% bij werkenden.

Volgens Van Langenhove et al. (2020) kan **deelname ook verschillen naargelang de grootte van de onderneming en de sector** van de tewerkstelling. Loontrekkenden kunnen in sectoren die het goed doen op het vlak van opleidingsdeelname vaak rekenen op (co)financiering vanwege

hun werkgever. Verder geeft het rapport ook aan dat non-formele opleidingen relatief vaak gevolgd worden tijdens de werkuren (24,1% van de volwassenen en 31,8% van de werknemers) en dat deze opleidingen vaker deels of geheel betaald worden door de werkgever. Formele opleidingen worden vaker door de lerende zelf betaald. Volgens de OESO (2019) is de deelname aan jobgerelateerde (non-)formele opleidingen minder groot naargelang de ondernemingen kleiner worden. Dat fenomeen speelt niet voor opleidingen die niet jobgerelateerd zijn, en is gelijkaardig in de verschillende Europese landen. Bovendien ziet de OESO (2019) een verschil in deelname op basis van het arbeidscontract. Bij contracten van onbepaalde duur volgt ongeveer 50% van volwassenen een jobgerelateerde opleiding, terwijl dat bij contracten van bepaalde duur 42% is, en bij interim slechts 23%.

Drempels

De ongelijkheid in deelname vertaalt zich ook in de **drempels** die individuen ervaren om deel te nemen aan opleidingen (Van Langenhove et al., 2020, op basis van AES 2016). Voor 20,1% van de 25-64-jarigen blijkt een gebrek aan tijd de belangrijkste drempel te zijn voor mensen die wel wilden deelnemen, maar dat niet deden. Dit is een belangrijke drempel voor hooggeschoolden (30,3%) en 25-34-jarigen (29,7%) maar veel minder voor kortgeschoolden, niet-actieven en 55-plussers. Kortgeschoolden (8,4%), werklozen (13,9%), niet-actieven (11,5%) en 55-plussers (7,9%) ervaren echter vaker dan gemiddeld dispositionele drempels. Een gebrek aan steun van de werkgever of van VDAB (10,7%) en institutionele drempels (22,6%) worden bijvoorbeeld vaker dan gemiddeld ervaren door werklozen.

Financiële drempels spelen een belangrijkere rol bij werklozen (11%) en onder jongere mensen (25-34 jaar) (9,5%), maar zijn over het algemeen weinig belangrijk in Vlaanderen, ook zeker in Europese context, zoals blijkt uit PIAAC. Vlaanderen heeft dan ook verschillende financiële incentives voor individuen en werkgevers om directe en indirecte kosten te drukken. Helaas is ook in het gebruik van deze incentives een mattheuseffect zichtbaar. kortgeschoolden en oudere volwassenen maken minder gebruik van loopbaancheques en het opleidingskrediet (OECD 2021). De PIAAC-bevraging geeft aan dat vooral familieverantwoordelijkheden en tijd en locatie van de opleiding voor Vlaanderen bovengemiddeld vaak gelden als drempel.

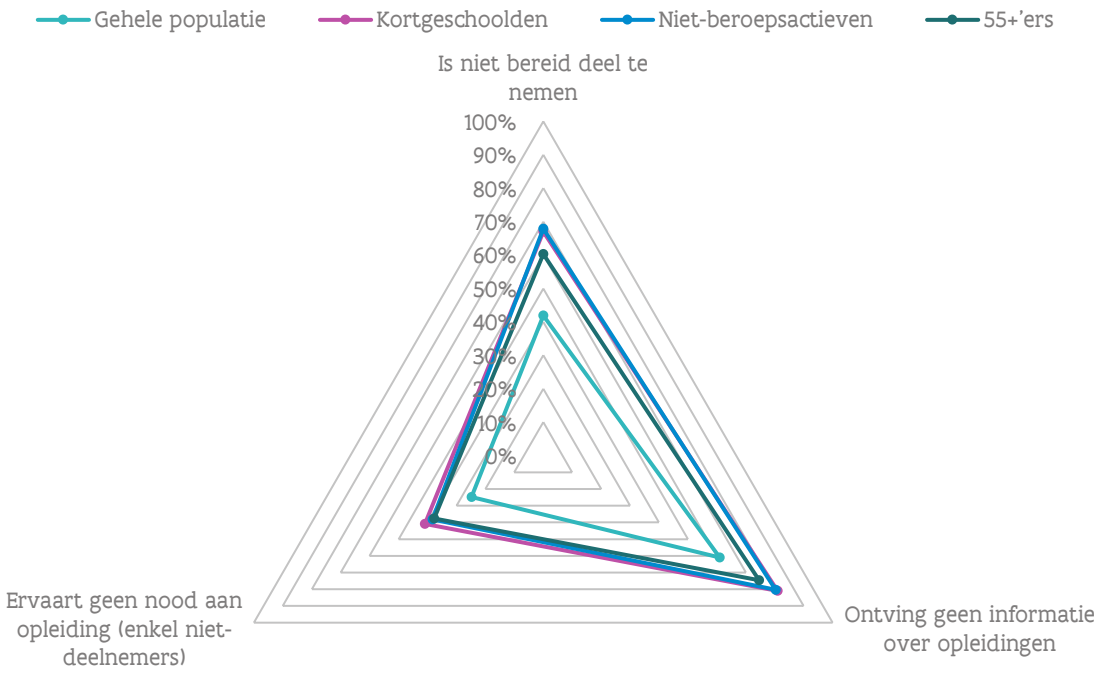
Een ander belangrijk obstakel voor opleidingsdeelname, dat doorgaans niet tot de drempels wordt gerekend, is toegang tot informatie. Hoewel 39% van de totale bevolking gratis informatie ontving over opleiding (meestal door de opleidingsverstrekkers zelf), ontvangen kwetsbare doelgroepen minder vaak informatie over opleidingen dan andere sociale categorieën (figuur 8): kortgeschoolden (19%), niet-beroepsactieven (20,7%) en 55-plussers (25,4%). Dit wijst erop dat deze groepen tot dusver slechts beperkt bereikt worden.

Opleidingsbereidheid

De OESO (2019) ontwikkelde een proxy voor **leercultuur**. Vergeleken met andere OESO-landen en -regio's hangt Vlaanderen onderaan, ver onder het gemiddelde. Zoals reeds gesteld ontbreekt leercultuur in Vlaanderen. Ook uit de AES (2016) blijkt dat in Vlaanderen een relatief grote groep niet wil leren: 41,9% nam niet deel en wil ook niet deelnemen. Deze score ligt in lijn met het EU-28 gemiddelde (42,8%) maar is aanzienlijk hoger dan bijvoorbeeld Nederland (27%) (OESO, 2021).

Ook hier toont de AES (2016) verschillen naargelang scholingsgraad, leeftijd en arbeidsmarktstatuut. Zo heeft slechts 33% van de kortgeschoolden een opleiding gevolgd of is gemotiveerd om een opleiding te volgen (ten opzichte van 77,8% van de hooggeschoolden). Ook 55-plussers en niet-beroepsactieven zijn minder bereid (figuur 8). Cedefop (2016) wijst op een verschil tussen hoogopgeleiden, die vaker intrinsiek gemotiveerd zijn om een opleiding te volgen, en kortgeschoolden, die eerder participeren omdat ze verplicht worden. Dit verschil blijkt ook uit een analyse van Lavrijsen en Nicaise (2015). Cedefop stelt daarnaast vast dat de werkelijke drempels voor kortgeschoolden zich eerder bevinden op het niveau van zelfbeeld en identiteit, zaken die lastiger te meten zijn, terwijl situationele drempels eerder secundair zijn (Cedefop, 2016).

De grootste "drempel" voor deelname voor deze (kwetsbare) categorieën blijkt in Vlaanderen zo te zijn dat ze het belang er niet van inzien. 58% van degenen die geen opleiding volgen en ook niet wensen deel te nemen, geeft aan **geen nood te** hebben aan opleiding. Ongeveer een kwart van de respondenten neemt zo niet deel aan een opleiding omdat ze vinden er geen nood aan te hebben, een percentage dat bij kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven oploopt tot bijna 40% (figuur 8). In een bevraging bij leerkrachten gaf slechts 25% een nood te zien om bij te leren voor hun job (OESO, 2019 op basis van PIAAC).



Figuur 6 Groepen met lage opleidingsparticipatie

TRANSITIES EN DE NOOD AAN COMPETENTIES

Een samenleving in transitie

De Vlaamse arbeidsmarkt en de samenleving in het algemeen staan voor grote uitdagingen de aankomende decennia. De beroepenmonitor van Steunpunt Werk toont dat het relatieve aandeel op de arbeidsmarkt van kennisberoepen (intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen) het sterkst is toegenomen in het laatste decennium, samen met het aandeel aan managers. Bijna alle andere beroepsgroepen bleven gelijk of daalden. Er is met andere woorden een groeiende vraag naar hoger geschoold personeel.

Vanwege de vergrijzing verlaten met name kortgeschoolden in snel tempo de arbeidsmarkt (De Smet et al., 2021), waardoor vacatures voor bepaalde knelpuntberoepen (bijvoorbeeld functies in de bouw) nog lastiger in te vullen zullen worden (De Vos et al., 2021). Dat geldt ook voor verpleegkundigen en leerkrachten basisonderwijs.

Robotisering en de digitale, technologische en groene revolutie zullen bepaalde beroepen ook steeds minder belangrijk maken (Oppenheimer, 2019). Volgens de Skills Strategy van OESO heeft 14% van de huidige jobs in Vlaanderen een grote kans geautomatiseerd te worden, terwijl nog

eens 29% van de jobs voor significante veranderingen staat vanwege automatisering. En 1 op 10 jobs zou tegen 2030 volledig nieuw zijn (Agoria, 2018).

Tegelijkertijd zijn deze grootschalige transformaties nog niet voltooid, waardoor het lastig te voorspellen is welke beroepen over tien jaar het meest nodig zullen zijn en welke sectoren de sterkste veranderingen zullen ondergaan. Hierdoor neemt het belang alleen maar toe voor de maatschappij en voor individuen zelf om zich te herscholen en bijscholen en om flexibeler in te kunnen spelen op deze veranderingen, o.a. door transversale skills te ontwikkelen: vaardigheden die bruikbaar en toepasbaar zijn in verschillende contexten (OESO, 2021). Maar tegelijkertijd is er volgens De Vos et al. (2021) te weinig kennis over competentieprognoses, en is de (toekomstige) vraag bijgevolg onvoldoende gekend bij individuen, organisaties en de maatschappij.

Vraag naar competenties

Welke competenties en profielen worden precies verlangd aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt om deze veranderingen bij te benen?

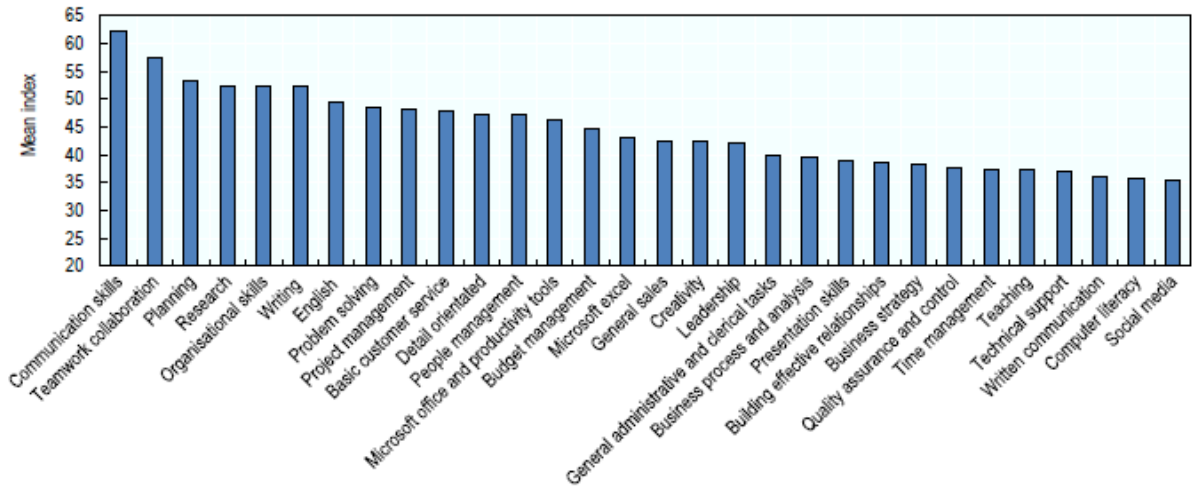
- → In het monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020) worden de **specifieke competenties van werknemers** besproken op basis van de CVTS. In België gaat de meeste aandacht naar technische, praktische en jobspecifieke vaardigheden, zowel wat betreft de vaardigheden die ondernemingen het meest promoten via opleidingen (79,1%) en die als belangrijk worden beschouwd voor de ontwikkeling van het bedrijf (60,7%). Andere belangrijke vaardigheden waren klantgericht werken (45,6%), werken in teamverband (38,7%), probleemoplossend vermogen (29,1%), IT-vaardigheden (27,3%) en managementvaardigheden (16,2%).[12]
- → Volgens de OECD (2019) liggen de grootste tekorten in **de zorg, het onderwijs en STEM**.
- → Ook Roland Berger (2021) ziet een groeiende vraag naar technische beroepen en competenties (**STEM**). Naar 2035 toe wordt een toenemend tekort aan STEM-afgestudeerden voorspeld voor de vraag, en tegelijkertijd ook onvoldoende sectorspecifieke opleidingen en onderwijskundigen voor de nood aan profielen en competenties voor de groene transitie. Daarbij moet nog rekening gehouden worden met de bevinding van De Coen et al. (2018) dat meer dan 1 op 4 STEM-afgestudeerden een job uitoefent die niet in lijn is met zijn/haar studiegebied.
- → Er is op de arbeidsmarkt een hoge vraag naar **transversale skills**, zoals communicatie, samenwerken, planning, probleemoplossend denken, organisatieskills, leiderschap etc. (OESO 2021, Roland Berger, 2021). Tegelijkertijd tonen internationaal en Vlaams onderzoek het belang aan van brede transversale vaardigheden om later in het leven duurzaam

[12] De CVTS-bevraging is interessant omdat ze een antwoord biedt op de vraag wat voor competenties bedrijven belangrijk vinden. Als kanttekening moet wel meegegeven worden dat CVTS vrijwillig is en bedrijven die meer bezig zijn met opleidingen allicht vaker deelnemen.

inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt of om volwaardig aan de samenleving te kunnen participeren (Hanushek et al., 2017; Hampf en Woessmann, 2017; Laurijssen en Glorieux, 2017 – zie Edusprong 2021). Volgens de OESO (2021) heeft de coronacrisis extra in de verf gezet hoe belangrijk deze transversale competenties zijn, en dat profielen de juiste mix van transversale skills moeten hebben.

Figure 5.8. Top 30 transversal skill keywords, by degree of transversality

United Kingdom 2017-2019

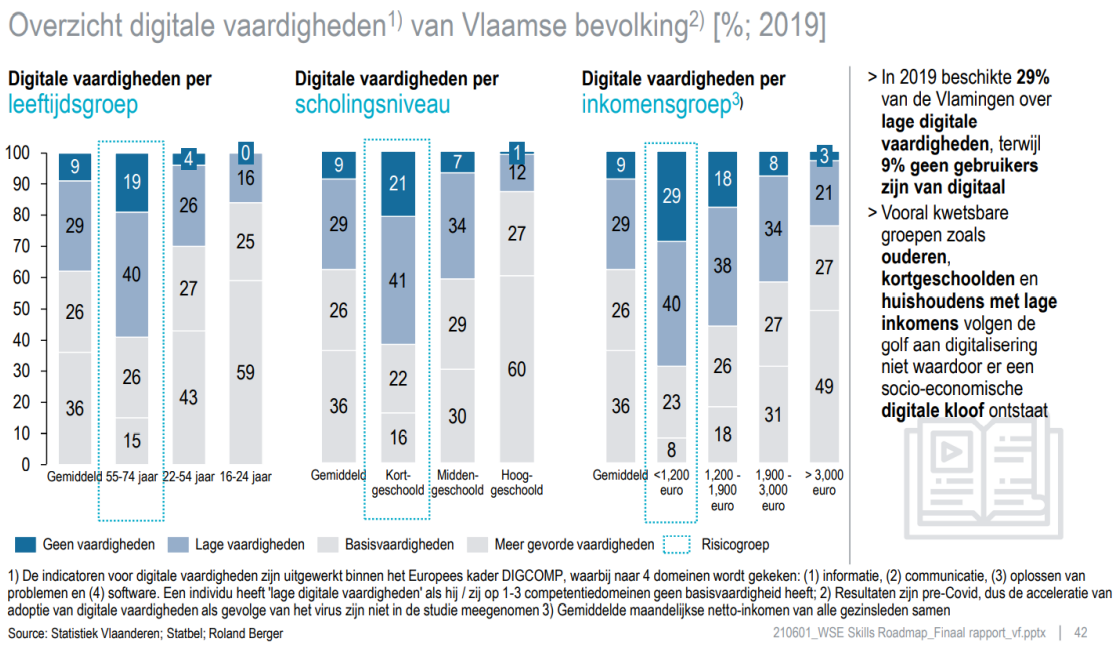


Note: The chart presents the 30 most transversal skills, knowledge areas and technologies emerging from the ML analysis of the text contained in online job postings in the United Kingdom in between 2017 and 2019. Larger bars denote stronger transversality calculated as the eigenvector centrality of each keyword in the corpus of labels collected in online vacancies.
Source: OECD calculations based on Burning Glass Technologies data, May 2021.

StatLink https://stat.link/k7j6tv

Figuur 7 Gevraagde transversale skills op de arbeidsmarkt in het VK - OESO 2021

→ **Digitale skills** zijn een van de meest gevraagde skills momenteel (OESO, 2021) en in de toekomst voorziet Roland Berger (2021) een nood aan 49.000 werkenden per jaar met basis digitale vaardigheden. Helaas bezat 38% van de Vlaamse bevolking in 2019 lage tot geen digitale skills, opnieuw voornamelijk bij ouderen, kortgeschoolden en mensen met een lager inkomen (figuur 10).



Figuur 8 Digitale vaardigheden - Roland Berger 2021

→ Uit de Skills Strategy van de OESO (2019) blijkt dat Vlamingen over het algemeen hogere competenties hebben dan het OESO-gemiddelde (top 20%), maar dat ze op de werkvloer niet genoeg gebruik maken van rekenvaardigheden. Daarnaast lijkt er wel een **sterke link te zijn tussen de motivatie om te leren en competentieniveaus** (OESO, 2021). Specifiek zijn er positieve verbanden met het niveau van geletterdheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend denken in technologierijke omgevingen. Bovendien lijken technologierijke omgevingen en digitalisering een stimulerend effect te hebben op levenslang leren (Van Damme, 2021). Laaggeletterdheid hangt ook vaak samen met het ontbreken van andere sleutelcompetenties en schoolse vaardigheden die verband houden met zelfregulering, zoals probleemoplossend vermogen, aanpassingsvermogen, verantwoordelijkheidszin en sociale vaardigheden (Schiepers & Van Nuffel, 2017).

MANIEREN OM AAN LLL TE DOEN

Volgens De Vos et al. (2021; Baert et al., 2020; Van Langenhove et al., 2020) is er een versnipperd opleidingsaanbod waar mensen hun weg moeilijk in vinden, en kampen we met versnipperde informatie over incentives (SERV, 2021).

Via de werkgever die opleidingen organiseert

Het Vlaams Gewest heeft met 85,2% een hoog aandeel vormingsbedrijven (bedrijven die opleidingen verschaffen aan hun werknemers), vergelijkbaar met Nederland (85%) en hoger

dan Frankrijk (78,9%) (Van Langenhove et al., 2021, op basis van CVTS 2015). De CVTS-resultaten liggen wel redelijk hoog vergeleken met de resultaten uit de sociale balansen[13]. Volgens de sociale balansen waren in 2019 slechts 15,2% van de bedrijven geclassificeerd als vormingsbedrijven (Sourbron et al., 2021). Ook wat betreft opleidingsfinanciering zit Vlaanderen bij de top van de EU-28, met 2,2% van de totale loonmassa die wordt geïnvesteerd in interne en externe vorming. Zoals reeds aangegeven neemt slechts de helft van de werknemers deel aan de aangeboden vorming. Er bestaan daarenboven grote verschillen in opleidingsinspanningen tussen organisaties die gerelateerd zijn aan enerzijds de nood wel of niet zien en anderzijds niet de nodige kennis of toegang hebben. (De Vos et al., 2021; Desmet & De Vos, 2020b; Sourbron & Vansteenkiste, 2021). Participatie ligt in elk geval een stuk hoger bij grotere bedrijven dan bij kleinere bedrijven en bij vormingsbedrijven dan bij niet-vormingsbedrijven. Volgens De Vos et al. (2021) hebben de opleidingsinspanningen van werkgevers evenwel ondertussen niet veel vooruitgang geboekt en richten de inspanningen zich nog te veel op de huidige jobs en te weinig op transversale vaardigheden.

Via een opleiding die tot (beroeps)kwalificatie leidt

Terwijl nascholing, bijscholing en herscholing op latere leeftijd belangrijk is om deelname aan de arbeidsmarkt en de samenleving te blijven stimuleren, vormt het initiële onderwijs de basis voor de (kansen op) verdere ontwikkelingen gedurende de rest van het leven (Kautz et al., 2014; OESO, 2019, 2021). Volgens het schoolverlatersrapport van de VDAB behaalde bijna **10%** van de meer dan 65.000 schoolverlaters in 2019 **geen enkele kwalificatie**. Daarnaast is 7,3% van de jongeren in de leeftijdscategorie 15-24 in Vlaanderen niet aan het werk of in onderwijs of vorming (NEET-jongeren) volgens cijfers uit 2020 van het Steunpunt Werk. Dit percentage ligt een stuk hoger dan in bijvoorbeeld Nederland (4,5%). Een analyse op basis van de data uit het VISKA-project leert dat sociaal-economisch en sociaal-cultureel zwakkere leerlingen, bso-jongeren en jongeren met een problematische schoolloopbaan vaker zonder diploma secundair onderwijs uitstromen. Ze vinden ook minder snel de weg naar tweedekansleerwegen of de examencommissie in vergelijking met kansrijke jongeren zonder diploma (Derks, Smits en Vos, 2021). Jongeren zonder studiegetuigschrift of een diploma secundair onderwijs blijven kwetsbaar op de arbeidsmarkt en kennen een vaak onvoldoende duurzame tewerkstelling.

Met het oog op de uitbreiding van het formele opleidingsaanbod werden naast diploma's secundair en hoger onderwijs, ook in volwassenenonderwijs, in de voorbije 10 jaar ook **beroepskwalificaties** ontwikkeld door de sectoren en AHOVOKS die de basis zijn geworden voor onderwijs-, opleidings- en EVC-trajecten en zo ook een referentiekader vormen voor levenslang leren. Het betreft hier 267 opleidingen in het secundair onderwijs, 92 in BuSO OV3, 262 standaardtrajecten duaal leren, 23 graduaatsopleidingen, 89 opleidingsprofielen in het volwassenenonderwijs, 7 EVC-trajecten (en 10 nieuwe EVC-standaarden die binnenkort tot

[13] De CVTS betreft een vrijwillige survey, waarbij bedrijven geïnteresseerd in opleidingen wellicht sneller deelnemen (zelfselectie).

EVC-trajecten zullen leiden), 10 EVC-standaardtrajecten en 10 opleidingstrajecten goedgekeurd door WSE.

Via e-leren

In het algemeen biedt **e-leren** mogelijkheden aan lerenden die bepaalde drempels ervaren (wat betreft beperktere tijd of financiële middelen). Vormen van e-leren hebben evenwel veel potentieel dat nog onvoldoende wordt benut. Een enquête uitgevoerd door DWSE (Lembrechts, Sodermans & Kimps, 2020) bevroeg private en publieke opleidingsverstrekkers naar hun ervaringen en noden met betrekking tot de coronacrisis en de toekomst. Meer dan de helft van de respondenten bood voor de coronacrisis al e-opleidingen aan, maar meestal voor een beperkt aandeel van hun aanbod. Zo rapporteert de AES in 2016 maar 10% online formeel en informeel leren. Tijdens de coronacrisis schakelde 80% van de opleidingsverstrekkers (een deel van) hun aanbod om naar e-leren, terwijl ongeveer een vijfde niet omschakelde, omdat de inhoud dat niet toeliet, of omdat lerenden én docenten onvoldoende digitale vaardigheden of ICT-toegang hadden. Ongeveer drie vierde van de respondenten geeft aan dat het online aanbod in de toekomst zal worden uitgebreid, terwijl 88% aangeeft dat het blended aanbod (een combinatie van online leren en fysiek leren) waarschijnlijk zal worden uitgebreid.

Tegelijkertijd riskeert een focus op e-leren een vergroting van de kloof tussen hooggeschoolden en kortgeschoolden (Desmedt, De Coen & Goffin, 2019). De OESO (2019) concludeert in dat verband dat het opleidingsaanbod van Vlaanderen weliswaar goed bereikbaar is via de digitale weg, maar dat dit niet voldoende is om specifieke kwetsbare doelgroepen te bereiken. Dit is met name het geval voor de 38% van de Vlaamse bevolking die volgens de ICT-enquête van Statbel over zwakke tot geen digitale vaardigheden beschikt.

Via leren op de werkplek

Werkplekken vormen voor individuen een belangrijke omgeving om te leren. Ze kunnen er vooral technische en transversale skills ontwikkelen (OESO, 2010), voornamelijk via non-formeel en informeel leren (OESO, 2019). Voor de organisaties heeft werkplekleren ook een positief effect: het wakkert de leercultuur aan, omdat het onderscheid tussen werken en leren wordt verkleind en omdat het actief een omgeving aanbiedt om te leren via mentoren (Heene et al., 2018). Bovendien wordt de kennis meteen toegepast, wat het leren versnelt en relevant maakt (Baert, De Witte & Sterck, 2000). Er zijn daarbij een aantal praktijken die organisaties kunnen inzetten om participatie aan leren te bevorderen: toegang tot opleidingen, vergaderingen, consultaties bij collega's, jobrotatie, feedbackmechanismes, lerende netwerken (voor managers) en werkplekleren zelf (OESO, 2019).

Volgens de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (SERV, 2019) zijn de leermogelijkheden[14] in het werk voor werknemers en zelfstandige ondernemers tussen 2016 en 2019 niet substantieel verschoven. De grootste verbeteringen gebeurden tussen 2014 en 2016. In 2019 behoort 83,4% van werknemers tot de niet-problematische/acceptabele categorie, 16,6% tot de problematische categorie en 5,5% tot de acuut problematische categorie wat betreft de leermogelijkheden in hun werk. Terwijl zelfstandige ondernemers respectievelijk 96,5%, 3,5% en 0,5% optekenen.

HET BELANG VAN EEN GOEDE BEGELEIDING

Studies tonen aan dat goede begeleiding kan leiden tot meer participatie (Europese Commissie, 2015; ELGPN, 2014). Hierbij is het van groot belang dat individuen een positieve houding hebben ten opzichte van leren, dat ze bewust gemaakt worden van de voordelen van leren en van specifieke competenties, en dat informatie toegankelijk en transparant aangeboden wordt (het zoeken maar niet vinden van informatie heeft een significante negatieve impact op deelname).

Daarnaast lijkt een goede begeleiding specifiek gericht op doelgroepen die minder participeren aan levenslang leren meer effectief te zijn dan gerichte financiële incentives (Europese Commissie, 2015; Tyers et al., 2004; Taylor, 2002). Essentieel hierbij is het identificeren van leer- en loopbaanopportuniteiten, waarbij een duidelijke link gelegd wordt tussen werken en leren, alsook tot toegang tot een aanbod en begeleiding op maat. Outreach via intermediaire organisaties, EVC, en specifieke programma's voor de doelgroepen met integratie van basiscompetenties lijken een positief effect te hebben op de participatie van verschillende doelgroepen. In het kader van het ERASMUS+ project GOAL (Guidance and Orientation for Adult Learners) liepen tussen 2015 en 2017 experimenten om laaggeschoolde volwassenen via een onafhankelijke en laagdrempelige dienstverlening te begeleiden naar een geschikt opleidingsaanbod. De evaluatie van het project gaf het belang aan van een inclusieve begeleiding op maat, die aandacht heeft voor de drempels en leernoden van verschillende groepen in de maatschappij. Uit een vervolgenquête na afloop van het project bleek dat 78% van de cliënten aan een opleiding was gestart, nagenoeg allen met uitzicht op een diploma (Tempera, 2018).

Loopbaan- en leerbegeleiding wordt in Vlaanderen echter aangeboden door verschillende diensten, zonder op elkaar afgestemd te zijn (OESO, 2021). Zo wordt de leerbegeleiding in Vlaanderen verder opgesplitst afhankelijk van het soort onderwijs. In primair en secundair onderwijs wordt leerbegeleiding georganiseerd door de CLB's, in het hoger onderwijs wordt dit georganiseerd door de universiteiten of hogescholen zelf, in het formele

[14] Leermogelijkheden: de mate waarin werknemers/zelfstandigen door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn (SERV, 2019).

volwassenenonderwijs wordt begeleiding voorzien door de centra en in het non-formele volwassenenonderwijs kunnen levenslanglerenoriëntaties voorzien worden door een uitgebreid aanbod van socio-culturele organisaties[15].

Loopbaanbegeleiding wordt dan weer georganiseerd vanuit de VDAB. Bovendien focust de loopbaanbegeleiding zich voornamelijk op de (leer)loopbaanvraag van personen, zonder structurele integratie van arbeidsmarktkennis en competentieprognoses (De Vos et al., 2021).

Voor informatie over en individuele begeleiding naar opleidingen kunnen volwassenen ook terecht in verschillende leerwinkels in Vlaanderen. Hoewel de leerwinkels leerloopbaanbegeleiding voor alle volwassenen aanbieden, focussen ze zich op doelgroepen zoals kortgeschoolden, gedetineerden of migranten. Leerwinkels proberen door hun dienstverlening om de drempels tot levenslang leren en de arbeidsmarkt te verlagen. Ze zijn sterk lokaal ingebed en (intermediaire) instanties (zoals VDAB, Agentschap Integratie en Inburgering, OCMW, CLB, hogeronderwijsinstellingen, CBE, vakbonden, erkende gemandateerde loopbaancentra ...) doen een beroep op deze aanvullende dienstverlening (Lerend netwerk leerwinkels, 2021).

[15] https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-belgium-flanders

BIJLAGE 2 DE LEDEN VAN HET PARTNERSCHAP

Het Partnerschap Levenslang Leren werd middels de mededeling aan de Vlaamse Regering dd. 30 oktober 2020 samengesteld uit de hieronder volgende leden (inclusief hun vervangers).

- Voorzitster Ans De Vos (Antwerp Management School)

- Zeven leden namens de SERV
  - Joris Renard – UNIZO
  - Jonas De Raeve – VOKA
  - Jeroen Boudewijns – Boerenbond
  - Dirk Malfait – Verso
  - Sam Coomans – ACV-CSC
  - Sarah Lambrecht – Vlaams ABVV
  - Justine Scholiers – ACLVB (vervangen door Katrien Allaert)

- Zes vertegenwoordigers van onderwijslandschap en de opleidingsverstrekkers
  - Eddy Demeersseman – Katholiek Onderwijs Vlaanderen
  - Daisy Denolf – GO!
  - Els Willems – POV
  - Joke Drijkoningen – Ligo, Centra voor Basiseducatie
  - Bieke Morlion – UGent
  - Marc Vandewalle – UCLL

- Een vertegenwoordiger van het lokale niveau
  - Johan Vandenbranden – OVSG

- Twee vertegenwoordigers van de private opleidingsverstrekkers
  - Henk Dejonckheere – Alimento
  - Dirk Vanstipelen – SYNTRA Limburg (vervangen door Chris Venken en Nico Nieuwborg)

- Een vertegenwoordiger van een business school
  - Dirk Buyens – Vlerick

- Een vertegenwoordiger van de commissie Levenslang Leren van de VLOR
  - Kurt Berteloot – Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

BIJLAGE 3 REFERENTIES

Baert, H., De Witte, K., Govaerts, N., Sterck, G. (2011). *Werk maken van leren. Strategisch VTO-beleid in organisaties*. Garant uitgevers.

Baert, S., De Vos, A., Marx, I., Struyven, L., Vansteenkiste, S., Van der Beken, W. (2020). *Expertenadvies relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt*. Studie in opdracht van de Vlaamse overheid.

Cedefop (2016). Improving career prospects for the low-educated: the role of guidance and lifelong learning. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop research paper; No 54.*

De Coen, A., Goffin, K., Van Hoed, M., Forrier, A. (2018) *Techniek 10 jaar later: Loopbaanpaden en -uitkomsten van STEM-studenten.* Idea Consult. In opdracht van de Vlaamse Overheid.

De Smet, R., Penders, I., Sourbron, M., Vansteenkiste, S., Boey, R., Gaasendam, C.R., Vandenberghe, C., Van Onacker, E. (2021). *Trendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de Vlaamse Arbeidsmarkt.* DWSE/Steunpunt Werk.

De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struyven, L., Marx, I., Baert, S., Van der Beken, W., De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief: Tweede advies arbeidsmarktexperten.*

Desjardins, R., Rubenson, K. (2013). Participation Patterns in Adult Education: the role of institutions and public policy frameworks in resolving coordination problems. *European Journal of Education, 48(2), 262-280.*

Desmedt, E., De Coen, A., Goffin, K. (2019). *E-leren in Vlaanderen*. IDEA Consult. Studie in opdracht van DWSE.

Edusprong – Vlaamse Regering (2021). *Visienota Edusprong. Van achterstand naar voorsprong. Plan voor een kwalitatief versterkt volwassenenonderwijs in uitvoering van het relanceplan Vlaamse Veerkracht.* Nota aan de Vlaamse Regering.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2014). The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice. *ELGPN Tools* 3 (2014): 1-76.

Europese Commissie (2001). Mededeling van de Commissie – *Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren.*

Europese Commissie (2006). Mededeling van de Commissie – *Volwasseneneducatie: een mens is nooit te oud om te leren.*

Goglio, V., Meroni, E. C. (2014). *Adult participation in lifelong learning – the impact of using a 12-months or 4-weeks reference period*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Kautz, T., Heckman, J.J., Diris, R., Ter Weel, B., Borghans, L. (2014). Fostering and measuring skills: improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success. *National Bureau of Economic Research working paper series.*

Lavrijsen, J., Nicaise, I. (2015). *Systemic obstacles to participation in lifelong learning*.

Lembrechts, L., Sodermans, A. K., Kimps, D. (2020). E-leren voor volwassenen: lessen uit de coronacrisis. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30* (2), 60-68. Steunpunt Werk/Uitgeverij Acco.

Lerend netwerk leerwinkels (2021), *Leerloopbaanbergeleiding in de leerwinkels, een ontbrekende schakel in de ketting van levenslang leren.*

Martin (2018). Skills for the 21st century. Findings and policy lessons from the OECD survey of adult skills. *OECD Education Working Papers.*

OESO (2005). *Promoting Adult Learning, Education and Training Policy*. OECD Publishing: Paris.

OESO (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations,* OECD Skills Studies, OECD Publishing: Paris.

OESO (2020). The potential of online learning for adults: Early lessons from the COVID-19 crisis. *Tackling coronavirus (COVID-19) – OECD contributions.*

OESO (2021). *OECD Skills Outlook: Learning for Life*. OECD Publishing: Paris.

Oppenheimer, A (2019). *The Robots are Coming! The Future of Jobs in the Age of Automation*. Vintage Books: New York.

Roland Berger (2021). *Skills roadmap voor de Vlaamse klimaattransitie; Focus op de energie-intensieve sectoren 2020-2035.* Studie in opdracht van DWSE.

Sourbron, M., Vansteenkiste, S. (2021). De evolutie van opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven tussen 2015 en 2019. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 31* (1), 148-158.

Spencer-Keyse, J., Luksha, P., Cubista, J. (2020). *Learning Ecosystems: An Emerging Praxis For The Future Of Education.* Global Education Futures & Moscow School of Management.

Statistiek Vlaanderen (2021). SV-rapport *Resultaten COVID-19-bevraging: Werk, inkomen en levenslang leren.*

Tempera (2018). *GOAL in Vlaanderen: de eindresultaten.* In opdracht van de Vlaamse overheid en ERASMUS+.

Van De Broeck, K., Bloemen, H., (2013). *Opleidingen bij Cevora: Een onderzoek naar de rekrutering van jongeren.* Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.

Van Langenhove, H., Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 30(1), 30- 38.* Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport).

BIJLAGE 4 LIJST VAN AFBEELDINGEN

Figuur 1 Opleidingsdeelname in Vlaanderen 13
Figuur 2 Opleidingsdeelname in Vlaanderen in verhouding tot het Europese gemiddelde (OECD 2019) 48
Figuur 3 Opleidingsdeelname in Vlaanderen 49
Figuur 4 Redenen voor deelname in Vlaanderen (Van Langenhove et al. 2020) 50
Figuur 5 Deelname naar leeftijd per type leren (AES 2016) 51
Figuur 6 Deelname per statuut per type leren (AES 2016) 52
Figuur 7 Deelname per scholingsgraad per type leren (AES 2016) 52
Figuur 8 Groepen met lage opleidingsparticipatie 55
Figuur 9 Gevraagde transversale skills op de arbeidsmarkt in het VK - OESO 2021 57
Figuur 10 Digitale vaardigheden - Roland Berger 2021 58

COLOFON

Samenstelling

Voorzitster Partnerschap Levenslang Leren
Prof. Dr. Ans De Vos – ans.devos@ams.ac.be

Vlaamse overheid
Departement Werk & Sociale Economie
Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
Willem De Klerck – willem.deklerck@vlaanderen.be
Ditte Kimps – ditte.kimps@vlaanderen.be
Charlotte Desmadryl – charlotte.desmadryl@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Vlaamse overheid
Departement Onderwijs & Vorming
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Jeroen Backs – jeroen.backs@ond.vlaanderen.be
Pieter-Jan De Vlieger – pieter-jan.devlieger@ond.vlaanderen.be
www.onderwijs.vlaanderen.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

november 2021