

Boodschappen van het Partnerschap Levenslang Leren aan de toekomstige regering.

Nood aan een coherent en daadkrachtig levenslang leren beleid als sleutel tot het realiseren van grote maatschappelijke transitie's.

We leven en werken vandaag in een context van verandering en onzekerheid. Socio-economische, geopolitieke, digitale, duurzame en maatschappelijke ontwikkelingen hebben een grote impact op de hele Vlaamse samenleving, waaronder ook de arbeidsmarkt, de productiviteit van onze Vlaamse bedrijven en de groei en ontwikkeling van werkzoekenden en werkenden¹. **Competenties** om veerkrachtig te blijven in een snel wijzigende maatschappij en economie zijn daarbij onontbeerlijk – voor burgers, organisaties en de samenleving als geheel. Dit maakt **levenslang leren** tot een kritische factor om transitie's succesvol te realiseren op tal van beleidsdomeinen. Om als samenleving met deze uitdagingen om te gaan en te kunnen anticiperen, is het nodig om leren, competentieontwikkeling en opleiding als **kritische transversale thema's** mee te nemen in elk beleidsdomein.

De urgentie voor een daadkrachtig levenslang leren beleid is hoog, maar staat in schril contrast met de lage sense of urgency die we ervaren. Er is nood aan een duidelijke visie en strategie, een sterk, coherent **levenslang leren programma** dat centraal wordt aangestuurd en dat zich door vertaalt in verschillende beleidsdomeinen, ruimer dan werk en onderwijs.

Als Partnerschap Levenslang Leren hebben we de voorbije regeerperiode mee onze schouders gezet onder het bouwen aan Vlaanderen als lerende samenleving – in het Actieplan Levenslang Leren² schoven we een aantal belangrijke ambities naar voor en werden 47 acties samengebracht die vandaag afgerond of in uitvoering zijn. Een belangrijke vaststelling daarbij was dat er in Vlaanderen een veelheid aan acties en initiatieven bestaan om levenslang leren te stimuleren, maar dat de versnippering groot is: er een gebrek is aan een coherent kader en aan samenwerking, en mede hierdoor slagen we er niet in om hardnekkige drempels weg te werken en sterke hefboomen te creëren. We hebben de voorbije jaren ingezet op gezamenlijke opvolging van acties, uitwisseling en visievorming. Via drie verdiepende werkgroepen werd gefocust ingegaan op wat er nodig is om (1) burgers en (2) organisaties beter te begeleiden en ondersteunen en (3) om tot een sterke governance rond levenslang leren te komen.

In de context van de huidige urgentie, en lessen trekkend uit de afgelopen periode, formuleren we een aantal **prioriteiten** die ons inziens kritisch zijn om tijdens de **volgende regeerperiode 2024-2029** deze urgentie te vertalen in een daadkrachtig en coherent levenslang leren beleid, waartoe we als Partnerschap Levenslang Leren verder willen bijdragen. Een beleid dat kritisch zal zijn om Vlaanderen toekomstbestendig te maken en blijvend welvaart en welzijn te realiseren. In een context van grote transitie's en onzekerheid vormt levenslang leren immers een **wissel op de toekomst** - voor burgers, organisaties en de maatschappij als geheel.

¹ Omgevingsanalyse gezamenlijke bijdrage Vlaamse Regeerakkoord, Vlaamse Administratie, april 2024

² Actieplan Levenslang Leren. Koers zetten naar een lerend Vlaanderen, 2021

1. Zet in op een **coherent, beleidsdomein-overschrijdend strategisch levenslang leren programma** met duidelijke doelstellingen en concrete werven. Werk een levenslang leren beleid uit dat verder kijkt dan korte termijn noden en gericht is op de lange termijn. Vertrek vanuit een systeemvisie en verbind uitdagingen en noden op diverse domeinen (bijvoorbeeld digitalisering, duurzaamheid, migratie) aan opleiding, het ontwikkelen en het versterken van competenties. Erken daarbij de relevantie van alle vormen van leren (formeel, non-formeel en informeel).
2. Vertaal dit consequent door in een **financieel kader** dat samenwerking stimuleert en waarbij wordt bepaald welke middelen nodig zijn om kritische transities te helpen realiseren via levenslang leren, en hoe deze zo efficiënt en effectief mogelijk kunnen worden ingezet. Daarbij is het belangrijk dat er voldoende financiële prikkels zijn voor alle actoren. Er is veel budget maar het kan gerichter ingezet worden en als levenslang leren een boost moet krijgen, dan moet ook het budget boosten.
3. Bouw een **performante governance** uit die een coherent levenslang leren beleid kan vormgeven en uitrollen, met een heldere structuur, duidelijke mandaten en doelstellingen en overkoepelende aansturing .
4. Stuur daarbij op **doelgerichte samenwerking**, tussen actoren en over beleidsdomeinen heen, met erkenning van eigenheid en verantwoordelijkheid, vanuit de gezamenlijke doelstelling en de interafhankelijkheid. Zet in op complementariteit van dienstverlening gericht op het bereiken van specifieke doelgroepen van burgers en organisaties, met daarvoor aangepaste methodieken. Stuur daarop via de inzet van middelen.
5. Continueer het **Partnerschap Levenslang Leren** als een brug tussen werkveld en beleid, als verbindende schakel tussen beleidsdomeinen, met focus op de **kritische werven** die maatschappelijk én economisch belangrijke uitdagingen met zich meebrengen voor Vlaanderen, voor alle burgers en organisaties, en waarbij leren en inzetten op competenties een belangrijke hefboom vormen.
6. Bestendig het **Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen** om de synergie van kennis, beleid en praktijk rond leren te creëren: verder te bouwen aan een sterke kennisopbouw rond levenslang leren, en in te zetten op initiatieven die onderzoek, beleid en werkveld samenbrengen.

Er is nood aan een coherent, beleidsdomein-overschrijdend strategisch levenslang leren programma met eenheid van aansturing. Gezien het kritische belang van levenslang leren voor een veerkrachtig Vlaanderen, waar welvaart en welzijn voorop staan, pleiten we ervoor om alles omtrent levenslang leren rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van één minister te laten vallen. Dit moet resulteren in een veel coherenter en effectiever beleid, waarbij in de beleidsvorming en -uitvoering de implicaties op vlak van competentienoden worden meegenomen en het duidelijk is hoe en waar hiertoe de ondersteuning en oplossingen gevonden kunnen worden. Hierbij dienen de verschillende beleidsdomeinen nog meer aangezet te worden om tot levenslang leren bij te dragen, vanuit hun eigenheid en specifieke opdracht, en met oog op het samen realiseren van dit programma. Gezien de omvangrijkheid van het thema (over beleidsdomeinen en over beleidsniveaus heen) en de nood aan cohesie en samenwerking, heeft een **overkoepelend platform** waarin relevante actoren worden samengebracht, gekaderd binnen het overkoepelend strategisch levenslang leren programma, een meerwaarde. Het **Partnerschap Levenslang Leren** wil hierin ook de komende jaren een actieve rol opnemen.

We pleiten ervoor om als partnerschap, in nauwe afstemming met het overkoepelende beleid, thematisch in te zetten op **kritische werven**, rond brede socio-economische uitdagingen die de urgentie van levenslang leren en competenties op scherp zetten. We sluiten ons daarbij aan bij de kritische thema's die de Vlaamse administratie naar voor schuift als belangrijke maatschappelijke werven: Transitie in sectoren, maatschappelijke evoluties, demografische wijzigingen – en hoe we iedereen hier in kunnen meekrijgen. Idealiter staan deze ook centraal in het strategische beleidsprogramma rond levenslang leren. We schuiven hier enkele werven als belangrijke voorbeelden naar voor.

- **Digitalisering:** als maatschappij voelt vandaag iedere burger en organisatie de gevolgen van een steeds sneller evoluerende digitaliseringstrend – het is een levensbreed en economisch kritisch thema dat een brede waaier aan uitdagingen met zich meebrengt, die reiken van het inzetten op basisgeletterdheid (om mee te blijven in de maatschappij en op de arbeidsmarkt) tot AI, data en cybersecurity. Ondanks de veelheid van initiatieven die er op diverse domeinen en niveaus worden opgezet is er geen samenwerking vanuit een gedeeld kader. Er ontbreekt een eenheid van aansturing rond alles wat digitalisering met zich meebrengt op competentievlak en hoe dit vertaald kan worden in een levenslang leren agenda. Het partnerschap kan zorgen dat deze dwarsverbanden gelegd worden.
- **Duurzaamheid en klimaatadaptatie:** 'green skills' worden vaak in één adem genoemd met digitalisering (de zogenaamde twin transitie). Ruimer bekeken daagt niet enkel de groene transitie maar ook klimaatverandering ons uit als maatschappij om weerbaar en toekomstbestendig te blijven. Inzetten op competentieontwikkeling is hierbij nodig voor organisaties om competitief te blijven en tegelijk duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren, maar ook klimaatadaptatie leidt tot nieuwe competentiebehoeften. Ook deze thema's beperken zich niet tot het economische domein en vragen om een kader dat diverse actoren, waaronder onderwijs- en opleidingsverstreckers, samenbrengt rond levenslang leren als schakel om deze transitie te realiseren.
- **Migratie** (al dan niet economisch): migratie is een thema dat meerdere domeinen overschrijdt en waarbij competentieontwikkeling een sleutel kan zijn tot aansluiting bij de arbeidsmarkt, maar ook veel ruimer een sleutel vormt tot maatschappelijke integratie en verbinding. Onderwijs- en opleidingsverstreckers spelen hierin een belangrijke rol. Ook voor werkgevers vormt migratie een belangrijk thema: een mogelijke oplossing voor krapte, maar ook een uitdaging op vlak van inzetbaarheid en inclusie – een gericht beleid omtrent levenslang leren en competentieontwikkeling is nodig om dit te realiseren.

Bovenstaande voorbeelden zijn niet alleen bij uitstek beleidsdomein-overschrijdend, maar ook beleidsniveau-overschrijdend, met een sterke lokale dimensie. De voorbije jaren is er rond deze thema's heel wat gebeurd, maar te vaak versnipperd over domeinen of niveaus heen. **Er is nood aan een integrale visie op waarom en hoe levenslang leren kan bijdragen tot succesvolle transitie op deze domeinen, concrete doelstellingen, en een plan van aanpak hiertoe.** Vertrekken vanuit deze concrete, transversale thema's en transitie, maakt duidelijk dat **levenslang leren geen doel op zich is, maar net kritisch om maatschappelijk op deze domeinen het nodige aanpassingsvermogen te tonen.** Hiertoe is het nodig om partners samen te brengen, expertises op te bouwen en competenties in kaart te brengen zodat de korte en lange termijn gevolgen voor menselijk kapitaal duidelijk worden en er hierrond een opleidingsagenda kan worden uitgewerkt. Daarbij dient te worden bekeken wat

nodig is qua aanbod, methodieken en flankerend beleid, en hoe in te zetten op maximale complementariteit, ook qua bereik van doelgroepen (bij organisaties en burgers).

Als partnerschap willen we daarnaast ook verder blijven inzetten op gezamenlijke kennisopbouw, inspireren, en uitwisselen van ervaringen rond concrete thema's die in een jaaragenda worden bepaald, vanuit de strategische werven. Dit kan mogelijk via een meer uitgebreide of wisselende samenstelling in functie van de besproken strategische thema's. Daarbij zetten we ook verder in op uitwisseling met actoren die de regionale/lokale initiatieven vertegenwoordigen en ook met andere platformen (bv STEM platform, partnerschap duaal leren) wanneer er een duidelijke link is met de weerhouden strategische thema's. Dit moet leiden tot een meer duurzame verankering via beleid en de verdere vertaalslag in de eigen werking bij de betrokken actoren.

We pleiten ook voor de continuering van het **Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen** opdat kennisontwikkeling en vertaling naar de praktijk verder gericht aangepakt kunnen worden, gekaderd binnen een sterk beleidsprogramma Levenslang Leren. Het Expertisecentrum heeft ook sterk ingezet op community building rond levenslang leren – het recent opgestarte Leercollectief verdient daarbij verdere aandacht en evaluatie om, indien effectief, op langere termijn blijvend actoren op lokaal niveau samen te brengen. Op die manier zien we het Expertisecentrum als een centrale schakel om de nodige synergie tussen kennis, beleid en praktijk rond leren te creëren. Het is immers nodig om verder in te zetten op wat in uitvoering van het Actieplan Levenslang Leren werd opgestart: een sterke kennisopbouw rond levenslang leren (met onder andere aandacht voor impactevaluaties en mogelijkheden tot opschalen of verankeren van projecten), het samenbrengen van actoren, sensibiliseren en mobiliseren – om leren te 'mainstreamen' bij alle burgers en organisaties.

We zijn ervan overtuigd dat een sterk levenslang leren beleid essentieel is voor Vlaanderen om succesvol om te gaan met de grote transities waar we voor staan. Het is de sleutel tot oplossingen voor acute noden van burgers en organisaties, maar evenzeer een wissel op de toekomst. Samenwerking zal daarbij cruciaal zijn om doelgericht in te zetten op leren en competentieontwikkeling. Als partnerschap engageren we ons om hierin ook de komende jaren een actieve rol op te nemen.

*De leden van het Partnerschap Levenslang Leren
Prof. dr. Ans De Vos, Voorzitster Partnerschap Levenslang Leren*

[Het Partnerschap Levenslang Leren | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/partnerschap-levenslang-leren)



Contact: Ans De Vos, ans.devos@ams.ac.be