

# **Aanbevelingen voor het platform levenslang leren**

**Vlaamse Onderwijsraad**  
Koning Albert II-laan 37  
BE-1030 Brussel  
T +32 2 219 42 99

[www.vlor.be](http://www.vlor.be)  
[info@vlor.be](mailto:info@vlor.be)

**Wijs beleid door overleg**

**Advies op eigen initiatief**

**Uitgebracht via schriftelijke procedure door de Raad Levenslang en Levensbreed Leren op 31 maart 2020 met eenparigheid van stemmen.**

**Vorbereiding:** Bureau Raad Levenslang en Levensbreed Leren op 24 maart 2020 onder voorzitterschap van Kurt Berteloot

**Dossierbeheerder:** Bram De Geeter

## 1 Situering

De beleidsnota van de minister van Werk en Sociale Economie voorziet in de oprichting van een platform levenslang leren. Dat platform moet meer synergie brengen tussen de beleidsdomeinen Werk, Economie en Onderwijs op het vlak van vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan.

De Vlaamse Regering wil daarmee tot een maximaal bereik komen van loopbaan- en competentieversterkende maatregelen, ongeacht het statuut of het profiel van de mensen. Het moet ook voorkomen dat talent onderbenut blijft.

Ter voorbereiding van dit platform, houdt het Agentschap voor Ondernemersvorming een rondvraag bij verschillende stakeholders, waaronder ook de Vlor.

De raad geeft zijn advies aan de hand van de vragen die door het agentschap werden voorgelegd. Het bureau van de raad heeft dit advies via een schriftelijke procedure voorbereid. De raad brengt dit advies uit, om een gedragen visie te kunnen uitdragen m.b.t. het platform levenslang leren.

## 2 Advies

### 2.1 Hoe verwacht u dat de omgeving zal veranderen waarin mensen moeten leren en werken?

#### 2.1.1 Demografische ontwikkelingen

De krapte op de **arbeidsmarkt** is historisch hoog. De Vlaamse Regering heeft er een belangrijk streefdoel van gemaakt om iedereen aan het werk te krijgen. Vlaanderen zou binnen enkele jaren een werkzaamheidsgraad moeten behalen van 80%.

We leven in een **superdiverse samenleving** en dat brengt nieuwe uitdagingen met zich mee op het vlak van leven en werken. Gerichte migratie kan bovendien aangewend worden om mee de krapte op de arbeidsmarkt te verhelpen, zeker in het geval van knelpuntberoepen. Dat betekent dat we leren voor deze groep mensen ook toegankelijk moeten maken. Er is een mindshift nodig waarbij iedereen – ongeacht afkomst – mee ingezet moet worden in de arbeidsmarkt en waarbij onderwijs, opleiding en vorming belangrijke hefboomen zijn en dus ook voor iedereen toegankelijk moeten zijn.

We blijven daarnaast een grote groep **laaggeletterde volwassenen** hebben die ook kansen op levenslang leren moeten krijgen, alsook kansen op werk.

Dit alles speelt tegen de achtergrond van een langere **loopbaan**. Tegen 2030 komt de pensioenleeftijd op 67 jaar te liggen. Bovendien maakt de snelle technologische evolutie het vandaag ondenkbaar dat we heel onze loopbaan dezelfde job zullen uitoefenen. Bij- en omscholen zal het nieuwe normaal worden.

**Werk en leven combineren**, zal in de toekomst een grote uitdaging blijven: we moeten naar een manier van werken (en leven) die op alle vlakken duurzaam is, zeker ook op het persoonlijke en familiale vlak. In de huidige constellatie is het bijvoorbeeld voor pakweg een tweeverdienergezin bijzonder moeilijk om tijd en ruimte te voorzien om zich bij te scholen. Voor een eenoudergezin wordt het al bijna onmogelijk. Tijd wordt een kostbaar goed.

De grenzen tussen leven, leren en werken zullen vervagen. Doorheen onze hele levensloopbaan zullen werken en leren verweven zijn. Dit heeft zijn weerslag op hoe we naar 'leren' kijken, met name: leren kan overal, altijd en op diverse plaatsen. En dit heeft dan op zijn beurt consequenties op leeromgevingen: we moeten verder kijken dan de formele context.

### **2.1.2 Maatschappelijke tendensen**

Het ontbreekt Vlaanderen aan echte leercultuur. Leren wordt in Vlaanderen nog te veel gezien als het initieel leren. Aansluitend begint de loopbaan en eindigt doorgaans het leren. Er is weinig enthousiasme om zich gedurende de loopbaan voortdurend te vormen. Ook binnen het bedrijfsleven ontbreekt soms het besef dat voortdurende vorming de economische slagkracht in hoge mate vergroot.

De participatie aan levenslang leren is in Vlaanderen dan ook eerder laag. De afgelopen jaren ligt het aandeel van de Vlamingen van 25 tot 64 jaar die deelnemen aan een opleiding tussen de 7% en de 9%. Men slaagt er voorlopig niet in die participatiegraad op te krikken.

Onderwijs en Vorming heeft, net als veel andere beleidsdomeinen, af te rekenen met het mattheüseffect: eerder dan de door de Vlaamse overheid beoogde doelgroepen (kort- en middengeschoolden, 55-plussers en werkzoekenden) zijn het vooral hoogopgeleiden, jongeren en werkenden die een opleiding volgen. De toenemende scholingsgraad is vanzelfsprekend een positief gegeven, maar ook dat leidt tot nieuwe vormen van ongelijkheid en achterstelling.

### **2.1.3 Disrupties op de arbeidsmarkt**

De digitale transitie en de verreгаande globalisering heeft geleid tot allerlei nieuwe diensten – denk maar aan de platformeconomie en online shopping. Dit betekent echter ook dat bestaande jobs onder druk komen te staan.

Het zal erop aan komen om werknemers tijdig om- en bij te scholen opdat hun competenties valabel blijven op de arbeidsmarkt. In een samenleving waar alle arbeidsgeschikte mensen zullen worden ingezet, kunnen we ons geen veroudering van kwalificaties veroorloven.

Belangrijk te vermelden is dat de jobs die het meest bedreigd zijn, zich in het middensegment bevinden. Het zijn dus zeker niet alleen de kortgeschoolde profielen die het meest bedreigd zijn door de veranderingen op de arbeidsmarkt.

## **2.2 Hoe kunnen we mensen best wapenen om te groeien?**

Er is geen enkel profiel op de arbeidsmarkt dat gevrijwaard zal blijven van de tendens tot levenslang leren: iedereen moet mee in het bad. Idealiter slaagt onze samenleving er dan ook in om in het belang van voortdurende vorming – het vestigen van een échte leercultuur, dus – bij te brengen vanaf jonge leeftijd. Levenslang leren begint in die optiek al van in de kinderopvang.

Een effectief beleid voor levenslang leren vermijdt het om nieuwe vormen van ongelijkheid te creëren. Onderwijs, vorming en opleiding moet toegankelijk zijn voor iedereen, ook voor werkzoekenden en mensen die niet ingeschakeld zijn op de arbeidsmarkt.

Het wordt steeds duidelijker dat onderwijs en vorming een brede scope dient te hebben om mensen op een duurzame manier te vormen. Niet enkel de arbeidsmarkt, maar de volledige samenleving is immers erg volatiel geworden. Veranderingen doen zich snel en continu voor en zijn vaak erg ingrijpend. Mensen eenzijdig en beperkt opleiden, is economisch niet rendabel, maatschappelijk niet wenselijk en moreel niet verantwoord.

We mogen dus niet enkel inzetten op technische competenties maar ook op sleutelcompetenties zoals het kritisch omgaan met informatie, sociale en socio-emotionele vaardigheden, geletterdheidscompetenties etc. In elk geval is de belangrijkste competentie die men moet bijbrengen, de kunde om om te gaan met verandering. Aangezien het onmogelijk is om alle evoluties te voorspellen, zal iedereen over deze *skill* dienen te beschikken.

Taal neemt een specifieke positie in, in dit geheel. Het verwerven van een taal is een cyclisch proces dat via opleiding gebeurt, maar ook verweven zit in het dagelijkse leven. Anderstaligen kunnen Nederlands aanleren in een klaslokaal, maar het communiceren op de werkvloer en daarbuiten levert eveneens leerwinst op. We pleiten voor langere trajecten binnen NT2 opdat anderstaligen ook na de initiatie in het Nederlands verder gevormd worden, in een model van leren en werken.

### **2.3 Wat is volgens u het doel en het gewenste succesvolle resultaat van een beleid voor levenslang leren?**

Het resultaat van het beleid moet zijn dat mensen zowel curatief als preventief weerbaar blijven om volwaardig maatschappelijk te kunnen participeren met verhoogde sociale cohesie en sociale inclusie als gevolg. Dit zal tevens leiden tot het vergroten van gelijke onderwijskansen en maximalisatie van talenten.

De participatiegraad van deelname door werknemers aan vorming en opleiding moet stijgen. De doelstelling moet zijn om binnen afzienbare tijd tot de topregio's in Europa te behoren.

Daartoe moet de meerwaarde van het levenslang leren (voor persoon, bedrijf en samenleving) verhoogd worden. In elk geval moet de balans tussen de kost (in euro en in tijd voor werknemer, werkgever en samenleving) in evenwicht gebracht te worden met de meerwaarde. Een betere *work-life balance* kan leiden tot meer ruimte voor vorming en is zo een belangrijke secundaire voorwaarde waar moet aan voldaan worden.

Idealiter kunnen we een meetbare mentaliteitswijziging teweegbrengen en een leercultuur installeren op middellange termijn zowel aan de kant van de burger/werknemer als aan de kant van de maatschappij/werkgever. De goesting om te leren moet bij iedereen aanwezig zijn.

Een lagere spanningsratio en een hogere werkzaamheidsgraad kunnen ook wijzen op een succesvol beleid, net als een afname van de langdurige werkloosheid. Elke positieve evolutie op de arbeidsmarkt voor kansengroepen, kan bestempeld worden als een succes.

## **2.4 Wat is nodig om te slagen? Wat zijn mogelijke hindernissen? Wat kan beter of moet versterkt worden?**

Het is belangrijk dat we leren niet louter bekijken vanuit een schoolse context. Leren gebeurt in tal van vormen en settings. Leeromgevingen zijn formeel, niet-formeel en non-formeel en op die variatie moet ingezet worden.

Wij pleiten voor een maatregel als de leeraccount (ook in de vorm van verlof) die een werknemer meeneemt doorheen de loopbaan, over verschillende jobs, werkgevers en sectoren heen.

Er dient voor gezorgd te worden dat werken en leren in de praktijk mogelijk zijn. Tijd blijft hier de belangrijkste factor om dit te realiseren. Ook op het vlak van leren op de werkvloer moeten er veel meer mogelijkheden zijn. Leren en werken betekent ook werken en leren.

Het aanbod moet in zijn geheel meer flexibel worden. Maatwerk wordt de norm. De leeromgeving past zich aan aan de lerende en de lerende is eigenaar van zijn leerproces. Een dergelijk aanbod creëren, zal ook bepaalde investeringen vergen. Het komt er immers op neer om flexibiliteit en maatwerk ook voor docenten haalbaar te maken. In het volwassenonderwijs is wendbaarheid gezien een hoge mate van regulering niet altijd gemakkelijk. Een zekere deregulering zou bepaalde zaken kunnen faciliteren.

Ook in NT2 kan meer maatwerk de leerwinst verhogen. Anderstaligen moeten een individueel traject toegewezen krijgen dat klassikaal taalonderwijs en geletterdheidsmodules combineert met geïntegreerd taalonderwijs in een beroepsopleiding, alsook met *peer tutoring*, leren op de werkvloer etc. Het is belangrijk dat ook deze doelgroep wordt uitgedaagd om levenslang te leren.

Hoewel we flexibiliteit en maatwerk moeten garanderen, moeten we tegelijk de versnippering tegengaan. Er moeten zoveel mogelijk synergiën tot stand worden gebracht tussen de vdab, de Syntra, de sectorfondsen, de basiseducatie en het volwassenenonderwijs. De oriëntering gebeurt best overkoepelend en laagdrempelig (zie ook het GOAL-project).

Ook in het hoger onderwijs moeten bijkomende stappen worden gezet. De Raad Hoger Onderwijs van de Vlor heeft een commissie Levenslang Leren in het Hoger Onderwijs opgericht om dit streven te ondersteunen.

Het EVC-beleid moet verder uitgerold worden. EVC-procedures moeten vooral gericht zijn op de validering van wat mensen geleerd hebben (waar en op welke manier dan ook). Men moet op zoek naar de juiste tools om competenties makkelijker en sneller te kunnen valideren waardoor men mensen vlotter naar een kwalificatie kan toeleiden. Er is ook nood aan goede competentieprofielen, die op gezette tijden worden aangepast opdat het vormingsaanbod *up to date* kan blijven.

Het begint echter allemaal bij de intentie van de overheid. Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers, werkgever en de overheid maar het wordt nu echt wel tijd dat de overheid stopt met enkel lippendienst te bewijzen aan het belang ervan door het verschil te maken met de juiste beleidsdaden, gecombineerd met voldoende financiering.

## 2.5 Welke structuur kan het beste helpen?

Levenslang leren moet over de verschillende beleidsdomeinen heen aangepakt worden. De raad is van oordeel dat de beleidsdomeinen Onderwijs en Werk zich op gelijke voet moeten verhouden om een effectief beleid te garanderen.

De overheid moet voldoende middelen voorzien, procedures en regels tot een minimum beperken en de juiste flankerende beleidsdaden stellen.

Idealiter komt er een centrale aansturing om synergiën tot stand te brengen tussen de vdab, de Syntra, de sectorfondsen, de basiseducatie en het volwassenenonderwijs. Er wordt nagegaan welke hiaten er in het aanbod zitten en deze worden gericht weggewerkt. Er worden op gezette tijden competentieprofielen opgesteld, opdat het aanbod *up to date* kan gehouden worden.

Het beleid voor levenslang leren moet het op termijn mogelijk maken om, vertrekkende vanuit de leervragen en leerbehoeften van de lerende en vertrekkende vanuit het individueel potentieel, voor iedereen een persoonlijk traject op te stellen waarmee men zich voortdurend kan bij- of omscholen.

Daarbij worden verbindingen gelegd tussen het formeel, non-formeel en informeel aanbod. Dat kan door samenwerkingen tussen onderwijs en andere sectoren of domeinen op te zetten en door in allerlei leeromgevingen die verschillende vormen van leren een plaats te geven.

De Vlor benadrukt dat de structuren die worden opgezet enkel tot een slagkrachtig beleid kunnen leiden, als bij alle betrokken partners de juiste intentie aanwezig is. Intenties zijn belangrijker dan structuren.



Bram De Geeter  
secretaris Raad Levenslang en Levensbreed Leren



Kurt Berteloot  
voorzitter Raad Levenslang en Levensbreed Leren