Vlaamse Regering

Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Koning Albert II-laan 15
1210 BRUSSEL
T 02 552 68 00
F 02 552 68 01
kabinet.crevits@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be

Aan mevrouw Mia Douterlungne
Administrateur-generaal
VLOR
Koning Albert II-laan 37
1030 BRUSSEL

uw bericht van	**uw kenmerk**	**ons kenmerk**	**bijlagen**
			dossier
vragen naar/e-mail		**telefoonnummer**	**datum**
Joris Philips Joris.philps@vlaanderen.be		02 5526878	17 JUNI 2020

Betreft: Conceptnota De Lerende Samenleving

Geachte mevrouw

Op 12 juni 2020 keurde de Vlaamse Regering bovengenoemde conceptnota principieel goed.
De Vlaamse Regering gelastte mij om hierover het advies van de Vlaamse Onderwijsraad in te winnen.

In bijlage vindt u de conceptnota met haar bijlagen.

Graag ontving ik het advies binnen de wettelijk voorziene termijn van 30 dagen.

Met vriendelijke groeten

Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse Regering
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

De lerende samenleving

Conceptnota voor de Vlaamse Regering

1. De context

1.1. Algemene context

Crisissen zoals de Coronocrisis illustreren waar het aanpassingsvermogen zit. De voorbije weken stelden (hoge)scholen, opleidingscentra, leerkrachten en docenten alles in het werk om in een sneltempo leerstof over te brengen door onder meer afstandsleren en preteaching te introduceren. Een veelheid aan online en digitale platformen werden eigengemaakt en ingezet om zoveel mogelijk lerenden te bereiken en het leerrendement te maximaliseren.

Crisissen zoals de Coronacrisis versnellen ook historische processen, zegt Yuval Noah Harari (FT 20/3/2020). Daarin ligt vandaag een grote opportuniteit voor het leren. De voorbije jaren nam slechts 8,7% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar oud regelmatig deel aan een formele opleiding. Daarmee scoort Vlaanderen onder het EU-gemiddelde en loopt het ver achter op toppresteerders zoals de Scandinavische landen en buurlanden Nederland, Frankrijk en Luxemburg, waar de opleidingsparticipatie rond de 18% bedraagt. Vanuit langetermijn perspectief is er bovendien weinig evolutie merkbaar. In Vlaanderen nam de deelname aan levenslang leren nauwelijks toe en schommelt dit percentage sinds 2000 tussen de 7% en 9%.
De noodzakelijke systemische aanpassing krijgt dus een uniek momentum, namelijk dat de transitie naar een leersysteem[1] verkort kan worden door de gestarte vernieuwing te omarmen, uit te breiden en te verankeren alsook maatregelen om aan kwetsbaarheden die met transities gepaard gaan tegemoet te komen.

Naast de Coronacrisis stellen de demografische evoluties, de globalisering, de technologische ontwikkelingen en de klimaatveranderingen ons voor heel andere uitdagingen. Het industrieel tijdperk ligt al lang achter ons, **de context is compleet veranderd. De gemeenschappelijke doelstelling is dat elkeen zich een leven lang succesvol kan aanpassen aan een wereld in voortdurende transitie.** Deze uitdagingen worden verondersteld van nieuw en frequenter voor te komen en momenten te introduceren waarin de lerende ontvankelijker is om bij te leren en een groeipad uit te stippelen en periodes waarin nieuwe kwetsbaarheden leren minder mogelijk maken. Onze talrijke gesprekspartners vanuit onderwijs, werk, en economie ondersteunen deze

[1] Een leersysteem verwijst naar alle componenten of elementen (actoren, instrumenten, ...) die door de relaties tussen de elementen enige mate van samenhang, ordening en complexiteit hebben en die het leren mogelijk maken. Transitie verwijst naar een vernieuwende samenhang tussen reeds bestaande? en nieuwe componenten of elementen die op een multidisciplinaire, transversale manier tot stand moet komen om de invulling van levenslang leren te verwezenlijken.

gemeenschappelijke doelstelling vanuit een gewijzigde context, gekenmerkt door turbulentie, onzekerheid, noviteit en ambiguïteit (TUNA).

Initiatieven om systemisch het leren aan te passen aan de nieuwe context werden de voorbije jaren opgestart (bijvoorbeeld EVC of Transitie leren leven werken in 2050). Deze nota is tot stand gekomen in een periode waarin de Coronacrisis Vlaanderen (en de wereld) midscheeps raakt. De huidige periode brengt een grote versnelling van deze bestaande en ontluikende innovatieve leervormen die de combinatie van leren en werken gemakkelijker maken (bijvoorbeeld korte cursussen voor verpleegkundigen op intensieve zorgen en in zorgcentra) en vernieuwing in arbeidswetgeving waar leren centraal staat (bijvoorbeeld delen van werknemers tussen ziekenhuizen) en wordt gevoed vanuit alle betrokkenen. Die vraag komt tegemoet aan de urgente nood naar 1) vernieuwing in leren en 2) de manier waarop dit vernieuwen bij voorkeur gebeurt namelijk systemisch. Systemisch verwijst naar een vernieuwende samenhang tussen reeds bestaande vormen van leren en nieuwe componenten of elementen die op een multidisciplinaire, transversale manier tot stand moet komen om de invulling van levenslang leren te verwezenlijken.

Als leren veel breder gaat en veel frequenter plaatsvindt, dan valt de organisatie, wetgeving, financiering en promotie van deze leeractiviteiten niet exclusief onder de bevoegdheid van het beleidsdomein onderwijs en vorming doch speelt het formeel leren nog een essentiële rol. Zij vormen eveneens de verantwoordelijkheid van andere beleidsdomeinen zoals cultuur, jeugd en media, economie, wetenschap en innovatie , welzijn, volksgezondheid en gezin, werk en sociale economie, kanselarij en bestuur. Een leersysteem zal enkel op die manier een sociale en economische hefboom voor iedereen creëren. Consistentie in visie en doelstelling is volgens onze gesprekpartners essentieel om een lerende samenleving te bereiken. Concreet betekent dit dat het beleid, de procedures en gehanteerde standaarden van de verschillende betrokken actoren die samen het leersysteem vormgeven consistent en afgestemd zijn. Met de toename van niet-formeel leren op de werkplek en in het publiek en privaat domein is er nood aan het herdefiniëren van verantwoordelijkheden en coördinatie tussen de verschillende stakeholders. Financiering dient eveneens te worden bekeken vanuit het levenslang leren perspectief dat gekenmerkt wordt door een gediversifieerd systeem van leermogelijkheden, plaatsen en aanbieders. In een systeem waar **de lerende centraal staat** hebben mensen niet enkel meer keuzemogelijkheden, maar dragen zij ook een grotere verantwoordelijkheid voor het maken van geïnformeerde keuzes.

Op organisatieniveau is de dringende vraag aan bedrijven, overheden, sectoren en interprofessionele organisaties en opleidingsverstrekkers groot. Om zich voortdurend te kunnen aanpassen aan de bewegende context is er een ongeziene dynamiek van leren nodig in organisaties en de leer/levens/loopbaanondersteuning van de lerende. De nood aan een leersysteem dat de zelfde dynamiek ontwikkelt en het **leren in organisaties** faciliteert, is groot.

Alle generaties en alle inwoners dienen aangesproken te worden. Wanneer die sociale en economische hefboom voor iedere burger mogelijk wordt, wanneer de omkadering gefaciliteerd wordt, wanneer we lerende organisaties vormen, wanneer hindernissen worden weggenomen en innovatieve oplossingen worden aangeboord, dan zal een **lerende samenleving** ook mogelijk worden. Een lerende samenleving waarin iedere burger in deze nieuwe context opnieuw kan groeien.

1.2. Vlaamse context

Met dit leersysteem zal Vlaanderen zich bovendien succesvol kunnen **inschakelen in de grote transities voor de toekomst**: bijvoorbeeld in de Europese ambities naar een groene economie en samenleving (*Green Deal*), de ingrijpende digitalisering, robotisering, de universele digitale interactie en de platformeconomie. De Vlaamse ambitie naar een top kennisregio, waar ingezet wordt op technologische doorbraken en innovaties in domeinen zoals energie, klimaat, voeding, digitalisering, gezondheid, inzet van arbeid, mobiliteit, circulaire economie of industrie 4.0 en gebaseerd op een economisch weefsel dat exportgericht, wereldwijd, open en geconnecteerd is, betekent bijvoorbeeld dat STEM, talenkennis en culturele diversiteit en het omgaan met verandering essentieel zijn. Leren is een integraal deel van onze menselijke ontwikkeling, niet enkel voor de economie, jobs en de arbeidsmarkt. We leren van geboorte tot de dood en de levenssferen van leren, werken en leven vloeien steeds meer in elkaar over.

De opdrachtgever van deze nota wenste voortbouwend op de vijf prioriteiten van de OESO Skills Strategy en het Regeerakkoord een gedragen visie te ontwikkelen waarin de cruciale uitdagingen van levenslang leren voor Vlaanderen worden gedefinieerd. Hiertoe hebben wij de literatuur doorgenomen en een bijzonder uitgebreide bevraging van het veld opgezet. Wij hebben hieruit **vier prioritaire uitdagingen gedefinieerd**: iedereen leergretig maken; leren toegankelijk maken; vraag en aanbod goed afstemmen; leren wordt werken en werken wordt leren. Deze vier uitdagingen worden in de volgende sectie besproken (*actieplan*). **Bij elke uitdaging hebben wij telkens ook een aantal concrete opdrachten** geïdentificeerd. Aldus vormt het geheel van deze tien opdrachten een coherent actieplan voor het op te richten Platform Levenslang Leren om het uitdrukkelijk gewenst leersysteem zowel inhoudelijk als methodisch stapsgewijs aan te pakken. De opdrachtgever formuleerde ook de wens om een duidelijke betrokkenheid in **co-creatie met alle belanghebbenden** uit de wereld van werk, economie en onderwijs te organiseren voor de verdere uitwerking. Hoe deze nota tot stand is gekomen en hoe wij deze co-creatie met het veld als **motor van dynamiek** zien voor de verdere uitwerking, wordt besproken in de volgende sectie *Methode*. Tenslotte werd ook een voorstel verwacht voor de samenstelling en de ondersteuning van het platform levenslang leren. De sectie *Werking en samenstelling van het platform levenslang leren* beschrijft dit voorstel.

2. Actieplan

De grenzen tussen leren, leven en werken vervagen voor iedereen. Die verwevenheid, tezamen met de snelheid van verandering door technologie en digitalisering, superdiversiteit door migratie en demografie en klimaatverandering zorgen ervoor dat niet enkel skills veranderen. Ook het tijdstip, de manier waarop, de frequentie waarmee, de plaats waar en wie leert wijzigt en die vernieuwing en uitbreiding in leren is noodzakelijk. Niet enkel de arbeidsmarkt maar de ganse samenleving is immers onderhevig aan verandering. De gewijzigde omgeving veronderstelt een andere invulling van leren en dit voor iedereen ongeacht statuut (zowel werknemer als ondernemer), ongeacht opleidingsniveau en profiel. Het belang van levenslang leren is voor **iedereen** hetzelfde, de manier waarop levenslang leren wordt vervuld en ondersteund verschilt. Aangezien het onmogelijk is om te voorspellen welke evoluties er op ons afkomen, wordt het succesvol kunnen omgaan met verandering en transities steeds belangrijker. De invulling van leren richt zich dus niet enkel op de inzetbaarheid en *just in time skills* maar vooral op het leren omgaan met deze (en nieuwe) transities.

Leren in een dergelijke context is **het vermogen van ieder persoon (M/V/X) om intrinsiek gemotiveerd op een proactieve manier om te gaan met transities.**

Om dit toekomstig te realiseren is gedeelde verantwoordelijkheid nodig van zowel het individu, organisaties als de overheid. Het doel is om een mensen niet langer curatief en reactief te laten leren maar ook **proactief** en preventief te leren omgaan met een transitie. Proactiviteit betekent zich kunnen aanpassen of tijdig aanpakken en een groeipad uitstippelen voor de toekomst. De overgrote meerderheid leert nog steeds **reactief**. Bijvoorbeeld na ontslag of onverwachte loopbaanwending. Pas na een negatieve ervaring wordt opgeleid omdat de context niet toelaat zich proactief te herscholen. De gedeelde verantwoordelijkheid ligt ook in die contexten creëren die leren toelaten. **Proactief de vaardigheden verwerven om doelstellingen voorop te stellen en paden te identificeren** om een vooropgestelde doelstelling te verwezenlijken. Door dit vermogen is iedereen in staat, hetzij zelfstandig, hetzij ondersteund, te bepalen wat vervolgens noodzakelijk is: dat kan herscholen zijn, of bijscholen, of eerder een levensbrede vorming, een 21ste-eeuwse vaardigheid, een van de zachte vaardigheden,....

Een tweede belangrijk kenmerk is dat leren vertrekt vanuit de vraag van de persoon, en dus intrinsiek individueel gemotiveerd is. ‘Op maat en gepersonaliseerd’ is het uitgangspunt en betekent dat leren gestuurd wordt **vanuit de persoon en het eigenaarschap daar ligt**. De motivatie kan hierbij komen vanuit de professionele alsook de privécontext zoals het verenigingsleven. Dit betekent dat diverse leeromgevingen zich aanpassen aan wat iemand wil leren en hoe iemand wil leren en het leren stimuleren. Het leeraanbod qua inhoud en vorm wordt afgestemd op die persoonlijke vraag.

Hoewel het leren vertrekt vanuit de individuele motivatie zijn er essentiële contextuele factoren die het leren kunnen bevorderen. Een brede waaier van organisaties ondersteunen het traject naar en in het leren. Lerende organisaties, ruimer dan ondernemingen alleen, stimuleren de individuele motivatie om te leren evenals verschillende leermethodieken.

Om het finale doel van de introductie van het leersysteem, de lerende samenleving[2] te realiseren volgde deze nota bij het tot stand komen ervan en verder in de uitwerking, de aanpak van de Europese Commissie[3]. Conform de opdracht, werd de methodiek gebruikt van visievorming[4]. Hierin staat het capteren van een zo breed mogelijk spectrum aan inzichten over de toekomstige context centraal alsook oplossingen om in die context te ageren. Deze nota is de synthese hiervan. Het doel van die aanpak is om de besluitvorming open en transparant te maken, burgers en belanghebbenden te betrekken tijdens het hele beleids- en wetgevingsproces, kennis en data te gebruiken om objectief de impact te meten en regelgeving tot een minimum te beperken voor burgers, bedrijven en overheid. Die aanpak resulteert in een **maximale betrokkenheid van stakeholders én maximale ambitie rond gedeelde doelstellingen**.

Voorliggende nota is gebaseerd op die aanpak door een ruime consultatie van alle stakeholders (november 2019 tot mei 2020) zoals weergegeven in bijlage 1[5]. De nota de lerende samenleving beschrijft de uitdagingen en opdrachten voor Levenslang leren in Vlaanderen en de manier waarop het actieplan Levenslang leren in sterk partnerschap verder zal worden vormgegeven. De vier prioritaire uitdagingen zijn: (1) iedereen leergretig maken; (2) leren toegankelijk maken; (3) vraag en aanbod goed afstemmen; en (4) leren wordt werken en werken wordt leren. Binnen iedere uitdaging met bijhorende opdrachten wordt telkens aandacht besteed aan de sociaaleconomische participatie. Levenslang leren moet bijdragen aan werk als belangrijkste hefboom voor sociaaleconomische participatie en inclusie en dit voor iedereen ongeacht statuut en opleidingsniveau. Dit aspect loopt als een rode draad door het actieplan. Deze vier uitdagingen en de tien bijhorende opdrachten vormen noodzakelijk een coherent geheel om via een leersysteem de lerende samenleving te realiseren. Op alle vier de uitdagingen moet ingezet worden willen we de lerende samenleving bereiken. Uit de gesprekken komt prominent naar voren dat **alle stakeholders systemische veranderingen willen**. Dat wil zeggen dat ongeveer alle gesprekpartners een aanpak ondersteunen waarin elk onderdeel wordt aangepakt en waarin iedereen zijn deel bijdraagt en bereid is aldus het geheel als systeem al lerend bij te sturen. In een te beperkte of selectieve aanpak van bepaalde onderdelen van een leersysteem gelooft men

[2] De lerende samenleving is het finale einddoel, de status van de samenleving waarbij leren evident is en dit zowel op individueel, organisatie als op maatschappelijk niveau gerealiseerd is. Een leersysteem is het/een? middel om de lerende samenleving te realiseren.

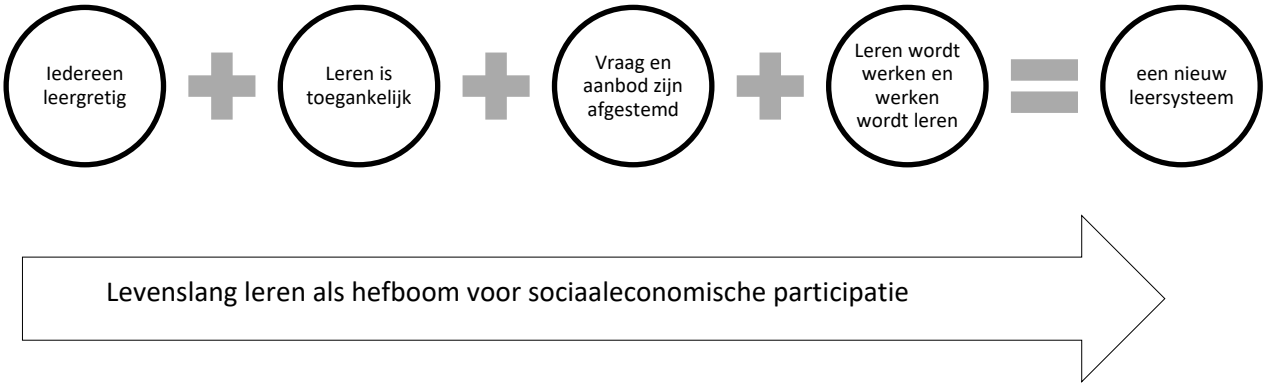
[3] https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation-why-and-how_en

[4] Van der Heijden, K. (2005)Scenarios: The Art of Strategic Conversation 2nd Edition John Wileys & Sons Ltd Collins J. & Porras J.I. (1996)Building Your Company's Vision. Harvard Business Review

[5] De lijst van bevraagde personen kwam tot stand na inventarisatie van het stakeholdersveld en suggesties vanuit betrokken beleidsdomeinen en suggesties van geïnterviewden.

niet. Daarom speelt elke uitdaging in op een onderdeel van het systeem, namelijk, het culturele element, het structurele element en welke randvoorwaarden vervuld dienen te worden.

Figuur 1: De uitdagingen van een leersysteem
ieder deel van het systeem is noodzakelijk



2.1. Uitdaging 1: Iedereen leergretig

Uit de gesprekken met stakeholders hebben we geleerd dat de motivatie om te leren vooral ontstaat wanneer een duidelijk doel geambieerd wordt. Doelstellingen kunnen velerlei vormen aannemen het gaat om professionele doelstellingen, om doelstellingen in de privésfeer evenals het leren op zich (joy of learning). Iedereen motiveren om doelstellingen te formuleren is daarom een eerste opdracht. Waar kan die motivatie aangewakkerd worden? Overal. Contexten variëren van de kinderopvang tot kleuteronderwijs en het initieel onderwijs, van het voortgezet onderwijs, in de professionele levenssfeer evenals in een ruime waaier van organisaties zoals jeugd, sport -en socioculturele verenigingen, bibliotheken, lokale besturen. In al deze contexten kunnen nieuwe activiteiten, taken, projecten ontstaan waarvoor doelstellingen geformuleerd worden en waar geleerd kan worden. Enkel inzetten op contexten om leergretigheid aan te wakkeren volstaat echter niet. Ook de manier waarop dit gebeurt is van belang. Bij voorkeur met een grote zin voor initiatief of het aanleren van zelfinitiatief. En dit zelfinitiatief komt het vaakst voor bij lerende organisaties. Vandaar dat een tweede opdracht zich richt op het aanmoedigen van lerende organisaties. Organisaties vormen niet enkel de context voor het individu maar worden op zichzelf ook gestimuleerd om te leren. Veel organisaties hebben reeds een toonaangevende rol en kunnen andere bedrijven hierin meenemen. Dit langetermijn socialiserend effect van beide opdrachten kan versterkt worden door maatschappelijk in te zetten op leergretigheid. Dit betekent dat de minimale voorwaarden voor eenieder worden gecreëerd zodat er altijd intrinsieke motivatie ontstaat of doelstellingen kunnen geformuleerd worden. Complementair hieraan wordt maatschappelijk ingezet op leergretigheid stimuleren in de brede samenleving. Opdracht 3 brengt in kaart welke alternatieve sensibiliseringsacties kunnen opgezet worden rekening houdend met verschillende types van lerenden (cfr. Opdracht 6).

2.2. Uitdaging 2: Leren is toegankelijk

Uit het OESO Skills Strategy rapport blijkt dat gebrek aan tijd een van de voornaamste hinderpalen vormt voor de deelname aan levenslang leren. Bovendien is er een sterk Mattheüs-effect in de deelname aan en het gebruik van incentives voor levenslang leren. Opdracht 4 bestaat dan ook in het creëren van een toegankelijk, kwaliteitsvol en gevarieerd aanbod. Er bestaat reeds heel wat. Een aanbod op zich volstaat niet; het is ook gekend en er wordt gebruik van gemaakt. De toegankelijkheid verhoogt door het tijdsefficiënter te maken. Technologie en data maken leren tijdsefficiënt doordat het 1) plaats -en tijdsonafhankelijk leren mogelijk maakt, 2) door op maat een aanbod uit te werken waarin snelheid en moeilijkheidsgraad variëren, en 3) door de omkadering van het leren te faciliteren (matching, screening). Het vele gebruik van e-learning modules of online aanbod toont slecht een klein aandeel van de mogelijkheden die technologie kan bieden (bijvoorbeeld instructiefilmpjes via Youtube, volledig online aanbod van hogescholen en universiteiten in Vlaanderen).

Naast verschillende vormen van digitaal leren is duaal leren (duaal leren in het volwassenenonderwijs en hoger onderwijs) of werkplekleren voor iedereen ook tijdsefficiënter want leren vindt plaats tijdens het werken. Ook de combinatie van duaal leren en technologie is mogelijk waarbij een online module kan geraadpleegd worden en direct kan worden toegepast bij een werkgever. Die verschillende leervormen en combinaties van leervormen naast het klassikaal leren zorgt ervoor dat verschillende rollen in opleiden en begeleiden veranderen en verschuiven. De vijfde opdracht focust dan ook op het herontwerpen van de verschillende vormen begeleiding *naar* en *in* het leren. Verschillende rollen zoals kennisoverdracht, coaching, (leer)loopbaanbegeleiding, feedback,… kunnen door verschillende personen worden opgenomen en samenwerking wordt de norm. Nieuwe initiatieven zoals de duale leerkracht of de hybride loopbaan vormen startpunten hierbij evenals bestaande initiatieven zoals verschillende vormen van coaching of begeleiding (loopbaan of leerwinkels) en digitale tutormodellen.

2.3. Uitdaging 3: Het aanbod en de vraag zijn afgestemd

‘Op maat en gepersonaliseerd’ staat centraal en betekent dat leren gestuurd wordt vanuit de persoon. Dit betekent ook dat diverse leeromgevingen zich aanpassen aan de vraag en dat leeraanbod qua inhoud en vorm geoptimaliseerd worden. Daarvoor is het noodzakelijk dat de vraag gekend is. Die vraag zal sneller veranderen gezien transities frequenter voorkomen. De vraag verschilt naar gelang de transitie, die bovendien niet altijd op eenzelfde tijdstip plaatsvindt op de levenslijn van individuen. Individuen verschillen bovendien onderling nog eens sterk door onder andere de ervaring met leren, beschikbare tijd of gezinssituatie. Opdracht 6 krijgt inzicht in de vraag van individuen ruimer dan de bestaande segmentering op basis van positie op de arbeidsmarkt of scholingsgraad. Hierbij is er aandacht voor de pull factoren

(motivatie, ervaring met leren), push factoren (loopbaanfase, competenties) en persoonlijke kenmerken. Een mogelijke andere segmentering van burgers is aan de orde, gezien nieuwe transities nieuwe kwetsbaarheden kunnen blootleggen, waardoor er veel beter op de gemeenschappelijke vraag van burgers kan ingespeeld worden. Gezien een groot deel van de tijd nog steeds op de arbeidsmarkt of in organisaties wordt ingevuld richt opdracht 7 zich op inzicht krijgen in de veranderende vraag van organisaties. Niet iedere organisatie wordt gelijktijdig met eenzelfde transitie geconfronteerd en het is niet eenduidig te bepalen wat de vraag is. De digitalisering zorgt voor de nood aan kennis over verschillende technologieën (Internet of things, cybersecurity) , en de circulaire economie (3D printing) voor het gebruik van nieuwe materialen waardoor een andere vraag optreedt. Naast sectorale competentieprognoses zijn andere manieren van forecasting noodzakelijk om inzicht te krijgen in toekomstige competenties op basis van transities, gebruik van nieuwe materialen, ontluikende waardenketens. Een groot deel van private opleidingen richten zich reeds op verandering hoewel dat een mismatch tussen vraag en aanbod blijft bestaan. Het is dus noodzakelijk, zoals opgenomen in opdracht 8, dat het aanbod dynamisch de vraag volgt en de variatie in die vraag. Het belang van het (h)erkennen van competenties en het verder optimaliseren ervan is een eerste belangrijke stap hierin. Het aanbod van microcredentials aan de hogescholen zijn ook een startpunt, een grotere sprong is mogelijk door bijvoorbeeld nog programma's te laten samenstellen door een groep van bedrijven, of programma's op kleinere eenheden zoals rollen binnen een job mogelijk te maken.

2.4. Uitdaging 4: Leren wordt werken en werken wordt leren

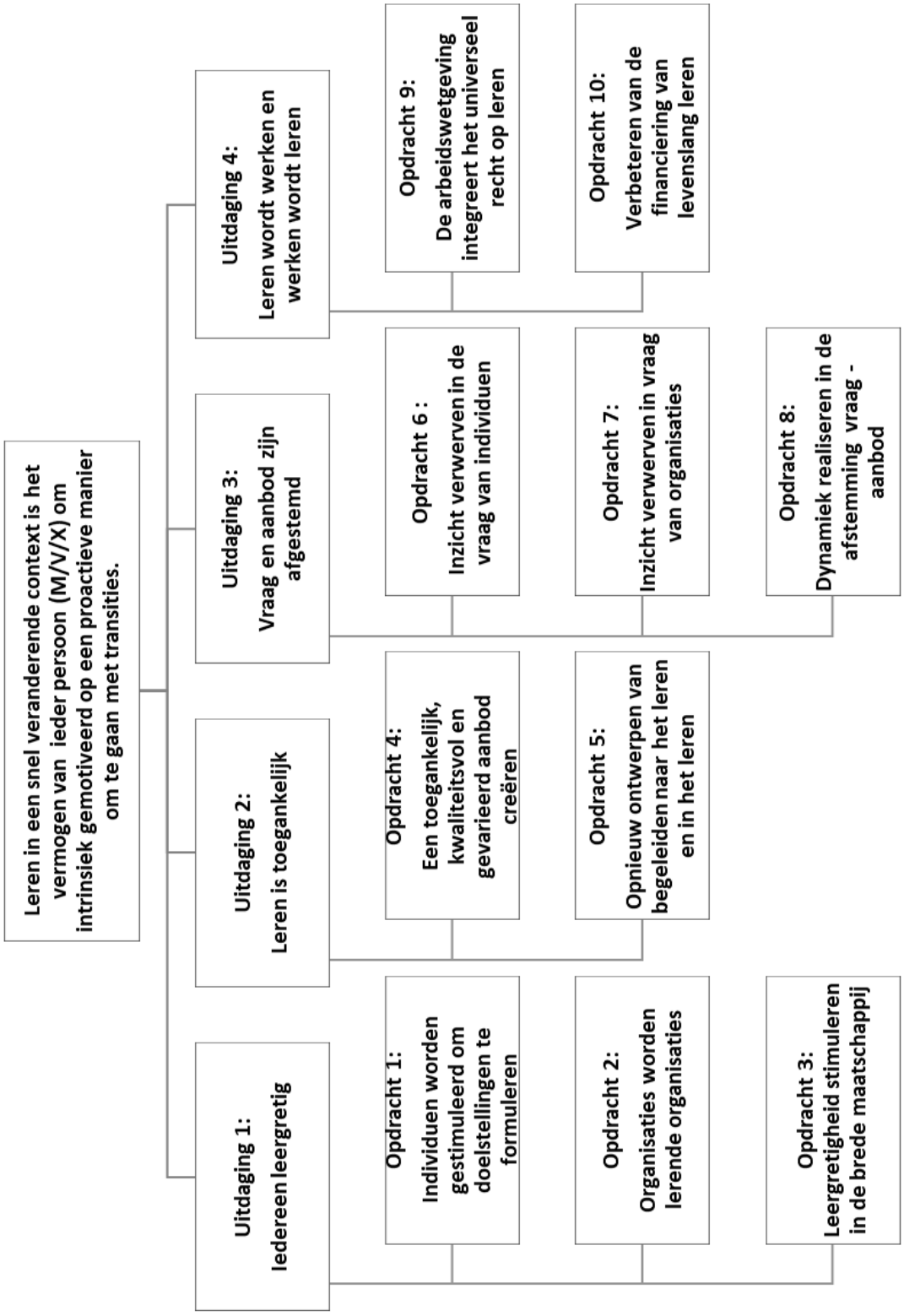
Leren is een integraal deel van onze menselijke ontwikkeling, hoofdzakelijk maar niet enkel voor de economie, jobs en de arbeidsmarkt. We leren van geboorte tot de dood en de levenssferen van leren, werken en leven vloeien steeds meer in elkaar over.

In lijn met de *European pillar of social rights*[6] ligt de hefboom voor een fundamentele verandering in het leren in de grondwet en het arbeidsrecht, met name het inschrijven van een universeel recht op (een leven lang) leren. Vandaag telt enkel productieve arbeidstijd als eenheid mee voor rechtenopbouw. Dit moet onderzocht worden. Het recht op leren moet gewaarborgd worden voor iedereen en dit onafhankelijk van het statuut (werknemer, ondernemer, werkzoekende, vrijwilliger). Dit betekent dat werken en leren in elkaar overgaan en tijdsbesteding in leren en werken beiden een basis vormen voor rechtenopbouw. Bovendien ontstaan nieuwe economische activiteiten die nog niet geïntegreerd zijn maar waarop het universeel recht op leren eveneens van toepassing is (bijvoorbeeld freelancers). Er is ook nood aan een nieuw sociaal statuut waar iedereen lerende wordt, onafhankelijk van het huidig statuut dat op dit moment van toepassing is. Opdracht 9 heeft dan ook als doel om leren in het sociaal recht (arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht) te integreren.

[6] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_nl

Daarnaast is iedereen het erover eens dat levenslang leren een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen burgers, organisaties en overheid. Financieringsmechanismen moeten die gedeelde verantwoordelijkheid ook weerspiegelen en sturing geven aan levenslang leren en partners. Verbeteren van de financiering voor levenslang leren wordt opgenomen in opdracht 10.

Figuur 2: Overzicht van uitdagingen en opdrachten



3. Methode voor actieplan

We hebben de ideeën en reflecties bij elkaar gebracht van academici, beleidsmakers, opleidingsverstrekkers, sectoren, interprofessionele partners, visionairen (cfr./zie lijst gesprekspartners in bijlage). We hebben ons de vraag gesteld: wat is er nodig om een mens te doen groeien, een organisatie te doen groeien en de ganse samenleving te doen groeien? Onze gesprekspartners toonden hun bezorgdheid over te beperkte bijsturingen van instituties, in een periode waar het aanpassingsvermogen door alle betrokken werd geïllustreerd. Diploma's en kwalificaties blijven een belangrijke rol spelen in levenslang leren samen met andere vormen van erkenning.

Uit deze gesprekken komt prominent naar voren dat iedereen systemische veranderingen wil tot stand brengen. Een nieuw systeem kan onmogelijk zijn indien het *topdown* wordt gestuurd. We zullen later in deze nota voorstellen in die zin formuleren om dit met een krachtige geïntegreerde werking stap voor stap aan te pakken: met ambitie, daadkracht en draagvlak samen met het veld.

De methode om de nieuwe invulling van levenslang leren mogelijk te maken voor iedere burger, onafhankelijk van huidig statuut, leeftijd en plaats op de arbeidsmarkt kent vier principes:

Principe I: Formuleren van uitdagingen en concrete opdrachten
Principe II: Bestaande en te ontwikkelen regelgeving – administraties aan zet
Principe III: Stakeholdersconsultatie
Principe IV: Snelheid van verandering in de context wordt weerspiegeld in de werking van het platform.

We bespreken hieronder de vier principes:

3.1. Principe I: Formuleren van uitdagingen en concrete opdrachten

Het eerste principe waarin de uitdagingen worden geformuleerd en de concrete opdrachten daartoe worden uitgewerkt, wordt in deze nota zelf vorm gegeven.

3.2. Principe II: Bestaande en te ontwikkelen regelgeving-administraties aan zet

Volgens dit tweede principe zal er in het licht van de nieuwe visie op levenslang leren een analyse gemaakt worden van de huidige regelgeving, inclusief bestaande instrumenten. Er zal vooral gekeken worden naar welke zaken belemmerend (hindernissen) of net versterkend (hefbomen) werken voor individuen, ondernemingen en opleidingsverstrekkers. Ook zal Vlaanderen voor de diverse opdrachten gebenchmarkt worden tegenover andere excellente kennisregio's. Dit moet resulteren in een voorstel van lijst van nieuwe, te hervormen of stop te zetten regelgeving. Op basis daarvan kan het platform levenslang leren voorstel van lijst tot nieuwe regelgeving, acties en formules uitwerken gebaseerd op draagvlak vanuit het veld.

3.3. Principe III: Stakeholdersconsultatie

Een volgende principe lijst acties op per opdracht op basis van stakeholders en experten. Het resultaat is een gedragen en ambitieus actieplan Levenslang leren dat de komende jaren kan uitgerold worden.

Zoals hierboven vermeld is de nota opgemaakt volgens de aanpak van de Europese Commissie. Het doel van die aanpak is om de besluitvorming open en transparant te maken en belanghebbenden te betrekken tijdens het hele beleids- en wetgevingsproces. Het is de bedoeling om in deze derde principe de ambities en uitdagingen die we in principe 1 vastlegden (op basis van een ruime consultatie) opnieuw voor te leggen aan het veld.

Per opdracht brengen we de relevante stakeholders bij elkaar en genereren we input. Concreet zullen de stakeholders die in de voorbereiding van de tekst werden geconsulteerd, opnieuw bevraagd worden over de concrete acties om de ambities waar te maken voor de verschillende opdrachten. De output van dit proces (december 2020) is een voorstel tot actieplan per opdracht aan het beleid. Ter ondersteuning van deze vorm van consultatie, die ook wel 'targeted consultation' wordt genoemd, wordt een website ontwikkeld waar alle opdrachten dynamisch worden aangevuld en geïllustreerd.

3.4. Principe IV: Snelheid van verandering in de context wordt weerspiegeld in de werking van het platform

4. Werking platform

Een laatste stap in het finaliseren van het actieplan Levenslang leren is de oprichting van het platform. Het uitwerken van het actieplan Levenslang leren, dat een compilatie is van Principe I, Principe II en Principe III, wordt als opdracht aan het platform gegeven om tot een gedragen actieplan te komen. Het platform stuurt voor de werking het expertisecentrum innovatieve leerwegen aan. Het platform levenslang leren hanteert als basisprincipe: eenheid in visie en eenheid in aansturing. Het platform heeft als voornaamste taak de consistentie te bewaren tussen de verschillende opdrachten en uitdagingen in functie van de nieuwe doelstelling van leren te realiseren en hiertoe voorstellen te formuleren.

Het platform levenslang leren vormt hiervoor de brug tussen de opleidingsverstrekkers, arbeidsmarktactoren, technologiepartners en innovatoren via het uitdragen van een gemeenschappelijke visie. Het platform brengt dynamiek binnen die partners binnen aan de hand van een grassroots benadering. Dit betekent dat eens opdrachten verder geconcretiseerd worden, een diversiteit aan partners maximaal wordt betrokken voor de implementatie ervan.

Het platform erkent de meerwaarde van partnerschappen met andere publieke en private organisaties (bijvoorbeeld opleidingsverstrekkers, bedrijven of groepen van bedrijven, technologiepartners). Hierbij wordt maximaal gebruik gemaakt van de reeds bestaande partnerschappen en samenwerkingsovereenkomsten (sectorconvenants, STEM, sectorale partnerschappen) en worden nog beter met elkaar afgestemd. Via overeenkomsten met duidelijke doelstellingen en KPI's, een transparante financiering met kwaliteitsgaranties, outputmonitoring en vraaggedrevenheid, kan het platform partners maximaal inzetten om opdrachten te realiseren. Een systeem dat niet *topdown* wordt gestuurd maar waar ieder onderdeel en iedereen zijn deel vervult om al lerend bij te sturen en samen het systeem opnieuw adequaat te krijgen voor het doel.

4.1. Bevoegdheden van het platform

Het platform levenslang leren heeft als voornaamste doel de consistentie in visie rond levenslang leren te realiseren op basis van de bovenstaande opdrachten. Concreet zijn de bevoegdheden van het platform levenslang leren de volgende:

1. Opvolgen van opdrachten en bewaken van consistentie tussen opdrachten onderling
2. Het mobiliseren en informeren rond levenslang leren
3. Het monitoren van levenslang leren door dataverzameling, ontsluiting van data en opstellen van indicatoren
4. Het faciliteren van samenwerkingsverbanden
5. Het uitdenken van innovatieve oplossingen
6. Het uitbouwen van transparantie in kwaliteit bij publieke en private aanbieders
7. Kennisdeling over levenslang leren
8. Het adviseren rond levenslang leren

Die bevoegdheden concretiseren zich in een eerste fase als volgt. De input uit Principe I en II worden voorgelegd aan het platform levenslang leren. Het platform heeft als taak om consistentie in visie te bewaken. De input uit I en II wordt tegen het licht van de doelstelling van leren getoetst, namelijk iedere burger (m/v/x) is instaat om proactief en intrinsiek gemotiveerd met transities om te gaan. De leden van het platform formuleren een voorstel tot actieplan aan de Vlaamse regering en een prioritering binnen het actieplan tegen december 2020. De Vlaams regering beslist welke acties voor levenslang leren worden geïmplementeerd vanaf januari 2021.

Voor het uitvoeren van de acties binnen de opdrachten kan het platform levenslang leren daarna beroep doen op bestaande partners en nieuwe innovatieve partnerschappen Een partnerschap is een modern model voor een effectieve en efficiënte overheid. Een partnerschapsmodel sluit aan bij de gedeelde verantwoordelijkheid tussen individu, organisaties en overheid. Een partnerschapsmodel gaat uit van een samenwerkingsmodel en een afstemming tussen partners en geen bestuurssysteem maar legt wel de verantwoordelijkheid waar die moet liggen. Een partnerschap combineert dus enerzijds de slagkracht die noodzakelijk is om actiegericht de verschillende opdrachten vorm te geven en uit te werken en anderzijds gedragenheid vanuit de verschillende betrokkenen.

4.2. Ondersteuning van het platform

Om de dynamiek van een nieuw beleid tot stand te brengen, eenheid in visie en aansturing na te streven en dit in nauwe samenwerking met een groot netwerk van stakeholders is een geïntegreerde werking noodzakelijk. Een geïntegreerd model voor de uitwerking van levenslang leren tussen ondersteuning, partnerschappen en platform is noodzakelijk. De geïntegreerde werking betekent het volgende:

1. De coördinatie van het platform vormt een noodzakelijke brugfunctie tussen het platform, de partnerschappen en het expertisecentrum innovatieve leerwegen om leren verder op te bouwen. De coördinatie neemt verslag maar maakt vooral ook de vertaalslag tussen de opmerkingen van de verschillende leden van het platform, de signalen en de te plannen acties, opvolging en welke expertise noodzakelijk is per actie waardoor snel kan geschakeld worden tussen verschillende teams binnen het expertisecentrum innovatieve leerwegen.
2. Het expertisecentrum innovatieve leerwegen wordt opgestart, waarvan de onderzoeksagenda wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het platform levenslang leren. Het expertisecentrum innovatieve leerwegen werkt in opdracht van het platform levenslang leren. De functie van het expertisecentrum bestaat erin
    i. inventarisatie van reeds bestaande goede praktijken rond levenslang leren op te maken
    ii. het opstarten van piloten
    iii. monitoren van de voortgang van de werkzaamheden van het platform

iv. het evalueren van maatregelen
v. het opstellen van indicatoren voor het opvolgen van het actieplan Levenslang leren

3. Een continue werking tussen het platform en de partnerschappen wat beleidsontwikkeling, -evaluatie en bijsturing betreft. Het reeds opgebouwde vertrouwen tussen verschillende onderwijs- en werkpartners en innovatiepartners in verschillende netwerken en partnerschappen moet overeind blijven.
4. De afstemming tussen het platform en het expertisecentrum in functie van een optimale ondersteuning van stakeholders, platform en partnerschappen. Hierdoor kan geprioriteerd worden. Door een centrale en permanente monitoring van de doelstellingen en het opstellen van een onderzoeksagenda en KPIs, kan sturing gegeven worden aan het actieplan Levenslang leren.

4.3. Samenstelling platform

Het platform levenslang leren kan naast de methodiek enkel de gewenste dynamiek aan de dag leggen door ambitieuze externe expertise op te nemen in haar samenstelling. Op basis hiervan wordt voorgesteld om het actieplan Levenslang leren te laten opnemen door verschillende trekkers die een of meer opdrachten trekken en opvolgen. De trekkers van deze opdrachten vormen samen het platform.

De samenstelling van het platform is gebaseerd op volgende principes: 1) daadkrachtig , 2) een evenwicht tussen stakeholders en vernieuwers, 3) sleutelorganisaties zijn vertegenwoordigd, 4) de leden van het platform hebben geen plaatsvervangers in de opstart, 5) streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging werk en onderwijs. Op basis van deze principes betekent dit volgende samenstelling:

1 Voorzitter + 2 personen ondersteuning (vanuit departement werk en departement onderwijs)

- 4 vertegenwoordigers van de werknemers-en werkgeversvertegenwoordigers
- 4 vertegenwoordigers van de publieke opleidingsverstrekkers volwassenonderwijs (1 GO!, 1 PVO, 1 KOV en 1 Basiseducatie)
- 2 vertegenwoordigers private opleidingsverstrekkers (opleidingsfonds en commerciële organisatie)
- 2 vertegenwoordigers vanuit het hoger onderwijs (universiteiten en hoge scholen)
- 1 vertegenwoordiger van steden en gemeenten, sociaal-culturele organisaties
- 1 vertegenwoordiger van VDAB
- 1 vertegenwoordiger van een Business School
- 1 expert technologie
- 1 expert startup
- 1 expert in communicatie
- 1 expert moderne financieringsmodellen

Het profiel van de leden van het platform voldoet aan vier criteria:

1. Een lid van het platform verbindt zich ertoe om de realisatie van de bevoegdheden van het platform ten volle op te nemen (bijvoorbeeld engagementsverklaring)
2. Positionering
    a. Het hebben van doelgerichte relaties en netwerk met betrekking tot de opdracht
    b. Mogelijkheid/daadkracht om opdracht mee te implementeren
3. Geloofwaardigheid/reputatie
4. Kennis/kunde
    a. Ontwikkelen van kennis en visie rond levenslang leren
    b. Uitwerken van vernieuwende voorstellen en adviezen zodat doelstelling kan gerealiseerd worden

Tabel 1: Overzicht van methode om tot een nieuw leersysteem te komen

	Trekker 1							Trekker 10
Principe I	Opdracht 1							Opdracht 10
Principe II								
Principe III								
Stakeholder 1								
Stakeholder 2								
Stakeholder 3								
Stakeholder 4								
Stakeholder 5								
	Actieplan Levenslang leren							

Conform de opdracht, werd de methodiek gebruikt van visievorming. Hierin staat het capteren van een zo breed mogelijk spectrum aan inzichten over de toekomstige context centraal alsook oplossingen om in die context te ageren. De methode van visievorming vereist vertrouwelijkheid zodat geïnterviewden het (gekende) heden kunnen loslaten voor de (ongekende) toekomst. Dit werd gegarandeerd. De lijst van bevraagde personen kwam tot stand na inventarisatie van het stakeholdersveld en suggesties vanuit betrokken beleidsdomeinen en suggesties van geïnterviewden. De geïnterviewden kwamen uit onderstaande organisaties.

Teamleden

SYNTRA Vlaanderen - De heer Bruno Tindemans

SYNTRA Vlaanderen - Mevrouw Vickie Dekocker

SYNTRA Vlaanderen - Mevrouw Krista Coppens

Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO) - De heer Bart Candaele

Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO) - Mevrouw Ellen Cardon

Departement Onderwijs en Vorming: Mevrouw Nathalie Druine

Departement Onderwijs en Vorming: Mevrouw Vicky Vanruysseveldt

Organisatie	Datum
EPFL Swiss Federal Institute of Technology Lausanne + Swiss EdTech Collider	20 11 2019
Centre for Education and Learning van de Universiteit Leiden, TU Delft en Erasmus Universiteit (LDE)	29 11 2019
Europese Commissie	05 12 2019

Europese Commissie	05 12 2019
Bertelsmann-stiftung	06 12 2019
UPF – EDU	11 12 2019
Center on Education & Skills, New America	11 12 2019
Swiss Coordination Centre for Research in Education SCCRE	16 12 2019
SKOPE (Centre for Skills Knowledge & Organisational Performance)	06 01 2020
Linkedin EMEA & LATAM	07 01 2020
KU Leuven	08 01 2020
UC Louvain	08 01 2020
Institute of Business Education and Educational Management, General, Higher, Vocational Education (IWP-HSG)	09 01 2020
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) in Paris.	10 01 2020
KU Leuven	13 01 2020
Europese Commissie	16 01 2020
Europese Commissie	16 01 2020
Universiteit Antwerpen	20 01 2020
Universiteit Gent	20 01 2020

VOKA	21 01 2020
Green Templeton College, Oxford University	24 01 2020
Eindhoven University of Technology (TU/e)	27 01 2020
Clayton Christensen Institute	28 01 2020
Arizona State University	04 02 2020
Departement Onderwijs en Vorming	04 02 2020
PXL Hogeschool	05 02 2020
ACV	06 02 2020
UCLL Hogeschool	13 02 2020
Artevelde Hogeschool	13 02 2020
AGODI (Agentschap voor Onderwijsdiensten)	17 02 2020
Departement Onderwijs en Vorming	17 02 2020
VLHORA	20 02 2020
VDAB	20 02 2020
Hogeschool West-Vlaanderen (HOWEST)	21 02 2020
voormalig afgevaardigd bestuurder VDAB	21 02 2020
CEVORA	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request

Fonds 127	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Fonds 127	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Sociaal Fonds bus & car	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Logos Inform	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Inom	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Indufed Paperpack skills	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request

COBOT	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd reques t
FBT	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Vormingsfonds voor uitzendkrachten	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Sociaal Fonds 323 vastgoed	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Constructiv	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Woodwize	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Sectoraal vormingsfonds dienstencheques	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request

Unizo – Liberform	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Inom	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Alimento	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Educam	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Co-Valent	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Fonds voor Rijn- en binnenscheepvaart	25 02 2020 gezamenlijke meeting LLL sectoren geaccepteerd request
Karel De Grote Hogeschool	26 02 2020
VLAIO	27 02 2020
OVSG	27 02 2020

VUB	27 02 2020
FEDERGON	03 03 2020
Katholiek Onderwijs Vlaanderen	04 03 2020
POV - Provinciaal Onderwijs Vlaanderen	04 03 2020
Unizo	05 03 2020
SYNTRUM	05 03 2020
ING Belgium	06 03 2020
ABVV	09 03 2020
Vlaamse Adviesraad voor Innoveren & Ondernemen (VARIO)	09 03 2020
Vives Hogeschool	10 03 2020
VNO-NCW - MKB-Nederland	11 03 2020
Erasmus Hogeschool	12 03 2020
GO onderwijs	18 03 2020
Onderwijsinspectie	18 03 2020
AGORIA	18 03 2020
KU Leuven - Centrum voor Professionele Opleiding en Ontwikkeling en Levenslang Leren (POOLL)	19 03 2020

Coördinator ASEM Education Secretariat Belgium bij Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming	20 03 2020
Adjunct-Directeur CVO Vitant	22 03 2020
ODISEE Hogeschool	23 03 2020
CVO BRUSSEL	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CVO PRO Aalst	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CVO VITANT	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CBE LIMBURG ZUID	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CVO CRESCENDO	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
PVCO Limburg	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
PVCO Scheldeland	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CVO LBC-NVK 'Antwerpen'	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE

LBC-NVK volwassenenonderwijs Berchem-Brasschaat	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
PVCO Scheldeland	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CVO BRUSSEL	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
CVO Miras	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE
Centrum voor Basiseducatie Brussel vzw	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE - schriftelijk
Leerpunt Gent-Meetjesland-Leieland centrum voor basiseducatie	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE - schriftelijk
CVO BRUSSEL	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE - schriftelijk
AG Stedelijk Onderwijs Antwerpen	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE - schriftelijk
CVO Vlaamse Ardennen	24 03 2020 gezamenlijke sessie CVO/CBE - schriftelijk
Katholiek Onderwijs Vlaanderen	24 03 2020

Vlaamse Overheid - Departement Onderwijs en Vorming	26-27 03 2020
VLOR	31 03 2020
Leerwinkel Genk	15 04 2020
Leerwinkel Brussel	15 04 2020
Leerwinkel West	15 04 2020
Leerwinkel De Stap Gent	15 04 2020
Hogeschool Gent	20 04 2020
Vlaams Ondersteuningscentrum volwassenenonderwijs – VOCVO	11 05 2020
Instituut voor Levende Talen - Universitair talencentrum KU Leuven	15 05 2020

Gecontacteerde gesprekspartners:	
Studio 100	12 03 2020 afgelast - op later tijdstip te herboeken
ESSENSCIA	13 03 2020 afgelast en vraag schriftelijke input
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen	17 03 2020 afgelast en vraag schriftelijke input
Socius (Steunpunt sociaal-cultureel werk)	20 03 2020 afgelast en vraag schriftelijke input
Federatie Centra voor Basiseducatie VZW	23 03 2020 afgelast en vraag schriftelijke input
AHOVOKS	25 03 2020 afgelast en vraag schriftelijke input
Verbond Belgische Ondernemingen	26 03 2020 afgelast en vraag schriftelijke input
Klankbordgroep grote bedrijven	26 03 2020 afgelast

Vlaamse Regering

DE VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW EN DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Conceptnota De Lerende Samenleving

Samenvatting

De Vlaamse overheid wil een cultuur van levenslang leren stimuleren. Leren stopt niet nadat we de schoolpoort achter ons hebben dichtgeslagen. Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 voorziet daarom de oprichting van een Platform Levenslang Leren binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Dit platform heeft als doel om de synergiën en samenwerking in het kader van levenslang leren binnen de Vlaamse overheid te versterken en via een gezamenlijke visie de noodzakelijke ambities en doelstellingen verder uit te werken.

Om uitvoering te geven aan deze beslissing voorziet deze conceptnota in een beleidsvisie over de oprichting van het Platform Levenslang Leren en de oprichting van een expertisecentrum innovatieve leerwegen ter ondersteuning van het Platform.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/INHOUDELIJK STRUCTUURELEMENT/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomeinen: Werk en Sociale economie, Onderwijs en Vorming, Economie, Wetenschap en Innovatie
Beleidsveld: competenties, kleuter- en leerplichtonderwijs, hoger onderwijs, deeltijds kunstonderwijs en volwassenenonderwijs & ondersteuning van het onderwijsveld, economie & innovatie,

B. DOELSTELLING EN TOTSTANDKOMING

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 voorziet in de oprichting van een Platform Levenslang Leren binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Dit platform heeft als doel om de synergiën en samenwerking in het kader van levenslang leren binnen de Vlaamse

overheid te versterken en via een gezamenlijke visie de noodzakelijke ambities en doelstellingen verder uit te werken.

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 voorziet de oprichting van een expertisecentrum innovatieve leerwegen (duaal leren en levenslang leren) binnen het Departement Werk en Sociale Economie, waarvan het onderzoeksprogramma wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het Platform Levenslang Leren.

In de beleidsnota's Onderwijs en Werk en Sociale Economie 2019-2024 wordt de oprichting van een Platform Levenslang Leren aangekondigd. De beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voorziet eveneens de oprichting van een expertisecentrum innovatieve leerwegen binnen het Departement Werk en Sociale Economie.

Minister Hilde Crevits gaf eind 2019 de opdracht aan de heer Bruno Tindemans tot het uitwerken van een beleidsvisie over Levenslang leren en de oprichting van het Platform Levenslang Leren, in nauwe samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en VLAIO.

Naar aanleiding van de aankondiging in de beleidsnota's van het op te richten Platform Levenslang Leren schreven zowel de Vlor (31 maart 2020) als de SERV (1 april 2020) een advies op eigen initiatief met aanbevelingen voor dit Platform. De Vlor wijst op de demografische ontwikkelingen, maatschappelijke tendensen en disrupties op de arbeidsmarkt die het kader scheppen waarbinnen het Platform zijn werkzaamheden zal starten. De Vlor schetst eveneens de kritische succesfactoren van en mogelijke hindernissen voor een versterkt beleid rond levenslang leren. Zij wijst op de noodzakelijke juiste instelling om tot een succesverhaal te komen waarin intenties belangrijker zijn dan structuren.
De SERV formuleert in zijn advies een visie op een ambities beleid rond levenslang leren en geeft aan wat de mogelijke opdrachten voor een partnerschap levenslang leren kunnen zijn. De Vlaamse sociale partners ontwikkelen eveneens vijf strategische doelstellingen vanuit hun theoretisch kader voor levenslang leren.

De opgeleverde nota kwam tot stand met in acht name van voorgaande adviezen en door een ruime consultatie van meer dan 100 stakeholders (november 2019 tot mei 2020) zoals weergegeven in bijlage 1. Midden februari 2020 werd dit besproken op de beleidsraad onderwijs-werk, naar aanleiding hiervan werd het aantal te bevragen stakeholders uitgebreid. Een eerste versie werd besproken op het managementcomité Onderwijs, Vorming en Werk van 5 mei. Hierbij werden enkele aandachtspunten geformuleerd. Zo werd er meer verheldering gevraagd bij het begrippenkader en bij de verantwoordelijkheid van de burgers die een aanvulling vroeg met de verantwoordelijkheden van ondernemingen en opleidings- en onderwijsverstrekkers. Ook werd er gevraagd om het belang van levenslang leren voor kortgeschoolden en andere kansengroepen versterkt te benadrukken. Daarnaast vroeg het managementcomité Onderwijs, Vorming en Werk om reeds bestaande beleidsinitiatieven een plaats te geven in de tekst.

2. INHOUD

Voortbouwend op de 5 prioriteiten van de OESO skills strategie en het Regeerakkoord 2019-2024 wordt een gedragen visie ontwikkeld waarin de cruciale uitdagingen van levenslang leren voor Vlaanderen worden gedefinieerd. Leren wordt gezien als het vermogen van ieder persoon (M/V/X) om intrinsiek gemotiveerd op een proactieve manier om te gaan met transities. Een omgevingsanalyse, een literatuurstudie en een uitgebreide bevraging van academici,

beleidsmakers, opleidingsverstrekkers, sectoren, interprofessionele partners, visionairen gaan de visievorming voor. Uit deze gesprekken komt prominent naar voor dat iedereen systemische veranderingen tot stand wil brengen. Vier prioritaire uitdagingen worden uit de consultatie gedistilleerd: 1) iedereen leergretig maken; 2) leren toegankelijk maken; 3) vraag en aanbod goed afstemmen; 4) leren wordt werken en werken wordt leren. Bij elke uitdaging worden een aantal concrete opdrachten geïdentificeerd. Binnen iedere uitdaging wordt telkens aandacht besteed aan de bijdrage van levenslang leren aan sociaaleconomische participatie en inclusie en dit voor iedereen, ongeacht statuut en opleidingsniveau. Het geheel van de tien opdrachten vormt een coherent actieplan voor het op te richten Platform Levenslang Leren om het uitdrukkelijk gewenst leersysteem zowel inhoudelijk als methodisch stapsgewijs aan te pakken.

Het formele onderwijssysteem en de traditionele onderwijsverstrekkers blijven ook in verander(en)de tijden een belangrijke rol spelen. Net in deze coronatijd hebben we de waarde ervaren van vaste structuren, gezamenlijke gebruiken en competente leraren (coaches, begeleiders).

Goed onderwijs legt de basis voor leergoesting, voor een leven lang leren en is dus geen eindpunt maar de start van een (leer)loopbaan. Om de noodzakelijke randvoorwaarden voor levenslang leren te realiseren moeten we op structureel niveau maatregelen nemen en de nodige stimulansen kunnen bieden, bijv. op het vlak van infrastructuur en materieel. Naast de focus op de individuele verantwoordelijkheid, zal een beleid levenslang leren ook aandacht moeten hebben voor kansengroepen.
Het Platform Levenslang Leren vormt dan ook de brug tussen de opleidingsverstrekkers, arbeidsmarktactoren, technologiepartners en innovatoren via het uitdragen van een gemeenschappelijke visie. Voor het uitvoeren van de opdrachten kan het Platform Levenslang Leren daarna een beroep doen op bestaande en nieuwe innovatieve partnerschappen.

Tenslotte wordt ook een voorstel voor de samenstelling en de ondersteuning van het Platform Levenslang Leren geformuleerd.

Het Platform Levenslang Leren hanteert eenheid in visie en eenheid in aansturing als basisprincipe. Haar voornaamste taak is de consistentie te bewaren tussen de verschillende opdrachten en uitdagingen in het kader van een toekomstgericht beleid voor levenslang leren, en dat over de verschillende beleidsdomeinen heen.
De leden van het Platform formuleren een voorstel tot actieplan aan de Vlaamse regering en een prioritering binnen het actieplan tegen december 2020. De Vlaamse regering beslist welke acties voor levenslang leren worden geïmplementeerd vanaf januari 2021.

Daarnaast wordt ook een expertisecentrum innovatieve leerwegen opgericht in de schoot van het Departement Werk en Sociale Economie, onafhankelijk van de organisatiestructuur van het Departement. De onderzoeksagenda van het expertisecentrum wordt opgesteld en opgevolgd in overleg met het Platform Levenslang Leren. Het expertisecentrum innovatieve leerwegen werkt in opdracht van het Platform.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De beleidsvisie op de oprichting van een Platform Levenslang Leren heeft geen budgettaire impact op de Vlaamse overheid.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

De beleidsvisie op de oprichting van een Platform Levenslang Leren heeft geen impact op het algemene niveau van de Vlaamse Overheid, zowel op het niveau van het aantal personeelsleden als op het aantal VTE's.

Het expertisecentrum innovatieve leerwegen wordt opgericht in de schoot van het Departement WSE. Naar aanleiding van de opheffing van Syntra Vlaanderen worden hiervoor 5 medewerkers vrij gemaakt. Er wordt een oproep gericht naar andere beleidsdomeinen om eveneens een inspanning te voorzien voor de verdere kwantitatieve en kwalitatieve uitbouw van dit expertisecentrum, weze in een netwerkverband, ter ondersteuning van het op te richten Platform Levenslang Leren. Deze oprichting heeft aldus geen impact op het algemene niveau van de Vlaamse Overheid, zowel op het niveau van het aantal personeelsleden als op het aantal VTE's.

4. VERVOLGTRAJECT IMPLEMENTATIE

Na de goedkeuring van de conceptnota wordt deze voorgelegd voor advies aan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), de Vlaamse Adviesraad voor Innoveren & Ondernemen (VARIO) en het economisch relance-comité.

Het Platform Levenslang Leren wordt opgericht en samengebracht voor het zomerreces en komt tot een gezamenlijke actieplan in het najaar.

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS