



LEVEN
LANG
LEREN sterk
door
levenslang
leren

Advies

Levenslang leren: visie en partnerschap

Brussel, 1 april 2020

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 1 april 2020

Contactpersoon: Linde Buysse - lbuysse@serv.be

Mieke Valcke - mvalcke@serv.be



Mevrouw Hilde CREVITS
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Consciencegebouw
Koning Albert II laan 15
1210 Sint-Joost-ten-Node

contactpersoon

Linde Buysse
lbuyse@serv.be
Mieke Valcke
mvalcke@serv.be

ons kenmerk

SERV_BR_20200401_LevenslangLeren&Partnerschap

Brussel

1 april 2020

Levenslang leren: visie en partnerschap

Mevrouw de minister

Vlaanderen evolueert steeds verder naar een innovatieve kenniseconomie waar *de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel zijn voor de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en voor de werkbaarheid en het ontwikkelen van duurzame loopbanen voor werkenden*¹. Vlaanderen scoort niet bij de top op vlak van de deelname aan levenslang leren (zowel wat betreft de opleidingsdeelname de voorbije 4 weken als de voorbije 12 maanden)². U schrijft in uw beleidsnota te willen bouwen aan een leercultuur³. Om de synergie en samenwerking rond levenslang leren over de sectoren en beleidsdomeinen Werk, Economie en onderwijs heen te versterken, wil u een gemeenschappelijke visie rond levenslang leren ontwikkelen en een platform levenslang leren oprichten⁴:

Met dit advies op eigen initiatief wil de SERV input leveren om een ambitieus beleid rond levenslang leren te realiseren en een nuttige invulling van het platform te verzekeren. De SERV geeft zijn visie op levenslang leren mee. Vervolgens ontwikkelen de Vlaamse sociale partners vijf strategische doelstellingen vanuit hun theoretisch kader voor levenslang leren. De SERV geeft aan waarom hij het platform hernoemt tot een partnerschap. Verder formuleren de Vlaamse sociale partners mogelijke opdrachten voor het partnerschap levenslang leren. In de bijlage neemt de SERV vier voorbeelden uit het buitenland op die ter inspiratie kunnen dienen voor het partnerschap levenslang leren.

¹ <http://www.serv.be/node/11700>

² Zie Figuur 1 in bijlage.

³ Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>

⁴ Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Danny Van Assche
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	6
Advies	8
1 Situering	8
2 Visie levenslang leren	10
3 Aanzet tot theoretisch kader en strategische doelstellingen inzake levenslang leren	11
3.1 Vijf strategische doelstellingen	13
4 Een partnerschap levenslang leren	16
4.1 Mogelijke opdrachten partnerschap levenslang leren	16
Bibliografie	22
Lijst met figuren en schema's	23
Bijlagen	24

Krachtlijnen

- De SERV focust in dit dossier op: *leren tijdens en in functie van de loopbaan, waarbij initieel onderwijs en levensbreed leren nodig (kunnen) zijn om de leerzin aan te wakkeren.*
- De SERV ontwikkelt vijf strategische doelstellingen vanuit zijn theoretisch kader voor levenslang leren.
 - S.D.1: Vlaanderen ambieert de top vijf van best presterende landen – rekening houdend met de context van ieder land – op vlak van de deelname aan levenslang leren door volwassenen die het initieel onderwijs hebben beëindigd.
 - S.D.1.1: Vlaanderen ambieert de top vijf van best presterende landen – rekening houdend met de context van ieder land – op vlak van evenredige deelname van de kanseroepen aan levenslang leren
 - S.D.2: Burgers, werkgevers en ondernemers kunnen hun leervraag duidelijk formuleren.
 - S.D.3: Er is een optimaal leeraanbod qua inhoud en leervormen.
 - S.D.4: Synergie en samenwerking tussen alle relevante stakeholders (beleidsdomeinen en -niveaus, onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers, werkgevers en ondernemers, werknemers, werkzoekenden, ...) moet de regel worden en niet de uitzondering. De huidige structuren zijn onvoldoende om de vraag- en de aanbodzijde te matchen. Door samenwerking kunnen er nieuwe inzichten ontstaan en heel wat efficiëntiewinsten worden gemaakt. Wanneer er een nieuwe opleiding of maatregel wordt ontwikkelt, zou die reflex van samenwerking er moeten zijn.
 - S.D.5: Levenslang leren draagt bij aan een sterkere samenleving en economie: (1) hogere productiviteit en competitiviteit van onze bedrijven en ondernemingen; (2) een betere werkbaarheid, persoonlijke ontwikkeling, sociale mobiliteit en duurzamere loopbanen voor de werkenden/werkzoekenden; (3) meer kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening.
- Deze doelstellingen moeten nog een vertaalslag krijgen in operationele doelstellingen die op hun beurt moeten worden vertaald in meetbare opvolgingsindicatoren. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten.
- De SERV vraagt om de oprichting van een partnerschap levenslang leren, in plaats van een platform, dat de regie opneemt van de uitrol van levenslang leren in Vlaanderen. Het partnerschap levenslang leren moet een duidelijke opdracht krijgen. Hoe omvangrijk die opdracht zal zijn, hangt af van de omkadering die de overheid zal voorzien. De Vlaamse sociale partners zien op basis van de noden die zich stellen op vlak van levenslang leren alvast volgende mogelijke taken voor het partnerschap of andere instellingen: regierol; visievorming met concrete doelstellingen; consistente dataverzameling en -ontsluiting; transparantie en overzichtelijkheid inzake leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod; innovatie in het opleidings-, vormings- en opleidingsaanbod; consultatie over wet- en regelgeving inzake levenslang leren; een meldpunt voor knelpunten in die wet- en regelgeving; een netwerkfunctie; kennisdeling van onderzoek, publicaties, goede praktijken, tools, evenementen, ...; een omkadering van loopbaantransities; overlegfunctie.

- In de bijlage neemt de SERV vier voorbeelden uit het buitenland op die ter inspiratie kunnen dienen voor het partnerschap levenslang leren.

Advies

1 Situering

Vlaanderen evolueert steeds verder naar een innovatieve kenniseconomie. In het VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers van 11 juli 2017 over vorming en opleiding voor werkenden onderschreven de SERV en de Vlaamse Regering dat *meer dan ooit de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel is voor de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en voor de werkbaarheid en het ontwikkelen van duurzame loopbanen voor werkenden*⁵. Deze uitdaging werd reeds scherp gesteld in het Pact 2020, in het transitierapport ‘Leven, leren en werken in 2050’ van de Vlaamse regering en de SERV-platformtekst 2030. *Een gedigitaliseerde economie en andere maatschappelijke ontwikkelingen leiden ertoe dat de benodigde competenties sterk wijzigen. Technologische en wetenschappelijke kennis en een ondernemende en creatieve attitude worden belangrijker. Dit vraagt een beleid gericht op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, het wegwerken van ‘skills mismatches’ en een vernieuwd competentie-, opleidings- en onderwijsbeleid dat klaar staat voor de uitdagingen van de toekomst*⁶. Ook het verbreden van de activeringsstrategie⁷ naar een deel van de niet-beroepsactieven, vraagt om zo’n sterker beleid. Het bevorderen van een leercultuur en leren door volwassenen zijn met andere woorden prioriteiten voor Vlaanderen, niet alleen in functie van werken, maar ook om te leven.

Al in het begin van de jaren negentig stond ‘levenslang leren’ (terug⁸) bovenaan de nationale en internationale beleidsagenda’s. Toen werden de Europese economieën geconfronteerd met een hoog niveau van structurele werkloosheid en toenemende competentiemismatches en competentietekorten. Het Europese jaar voor levenslang leren in 1996 beoogde op alle niveaus een brede discussie op gang te brengen.

Vlaanderen scoort niet bij de top op vlak van de deelname aan levenslang leren (zowel wat betreft de opleidingsdeelname de voorbije 4 weken als de voorbije 12 maanden)⁹. De Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw wil bouwen aan een leercultuur¹⁰. Om de synergie en samenwerking rond levenslang leren over de sectoren en beleidsdomeinen Werk, Economie en Onderwijs heen te versterken, wil de Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw een gemeenschappelijke visie rond levenslang leren ontwikkelen en een platform levenslang leren oprichten¹¹:

We richten een platform levenslang leren op binnen de domeinen Werk, Onderwijs en Economie om de synergie en samenwerking rond leren te versterken en de omslag te maken naar een échte

⁵ <http://www.serv.be/node/11700>

⁶ <http://www.serv.be/node/10407>

⁷ Zie akkoord Iedereen aan boord <http://www.serv.be/node/13259> en Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie (Crevits, 2019)

⁸ In de jaren zestig had de Raad van Europa het thema van permanente educatie (‘éducation permanente’) in zijn programma’s geïntroduceerd (Kallen, 1996) (Europese Commissie, 2000).

⁹ Zie Figuur 1 in bijlage.

¹⁰ Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie (Crevits, 2019)

¹¹ Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie (Crevits, 2019)

leercultuur bij individuen, ondernemingen, leerlingen, ook bij kwetsbare werknemers zoals kortgeschoolden, die vandaag veel minder deelnemen aan opleidingen. Via een gezamenlijke visie kunnen de noodzakelijke ambities en gedeelde doelstellingen verder worden uitgewerkt. Wetenschappelijke inzichten, inzichten uit het arbeidsmarktprognosemodel en buitenlandse innovatieve voorbeelden kunnen deze aanpak verder inspireren.

In zijn advies hierover, schreef de SERV het volgende:

Voor de SERV is levenslang leren een prioritair thema. De Vlaamse sociale partners hopen dat deze regering ambitieus genoeg zal zijn om tot een concreet en structureel beleid hierrond te komen. Levenslang leren vraagt immers een kritische revisie van de opleidings- en onderwijsstrategie. Een platform levenslang leren kan een goede stap in de richting zijn, maar mag geenszins een lege doos zijn. Hier moet een duidelijke visie op levenslang leren worden ontwikkeld. Een duidelijke opdracht en ambitie, doelstellingen en monitoring zijn nodig¹².

Met dit advies op eigen initiatief wil de SERV input leveren om een ambitieus beleid rond levenslang leren te realiseren en een nuttige invulling van het platform te verzekeren. Het advies is als volgt opgebouwd:

- De SERV geeft zijn visie op levenslang leren mee;
- Vervolgens ontwikkelen de Vlaamse sociale partners vijf strategische doelstellingen vanuit hun theoretisch kader voor levenslang leren;
- De Vlaamse sociale partners geven aan waarom zij het platform willen omvormen tot een partnerschap;
- Verder formuleert de SERV mogelijke opdrachten voor het partnerschap levenslang leren;
- In de bijlage neemt de SERV vier voorbeelden uit het buitenland op die ter inspiratie kunnen dienen voor het partnerschap levenslang leren.

¹² <http://www.serv.be/node/13464>

2 Visie levenslang leren

Voor een omschrijving omtrent levenslang leren, start de SERV bij de Europese definitie:

Levenslang leren wordt gedefinieerd als: *alle leeractiviteiten [formeel, non-formeel en informeel leren] die gedurende het hele leven worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren¹³. De intentie of het doel om te leren is het kritieke punt dat deze activiteiten onderscheidt van niet-leeractiviteiten.*

De SERV stelt vast dat er in Vlaanderen na het beëindigen van het initieel onderwijs ongeacht welk niveau (ook het tertiair onderwijs) en het behalen van een diploma nog te weinig verder wordt geleerd. Met levenslang leren bedoelt de SERV dus het leren dat volwassenen ondernemen na het initiële onderwijs:

Volwasseneducatie staat voor de deelname van volwassenen aan levenslang leren. Onder volwasseneducatie verstaan we alle vormen van educatie die volwassenen na voltooiing van hun initiële opleiding ongeacht welk niveau (met inbegrip van het hoger onderwijs) volgen.¹⁴

Bij financiering vanuit het beleidsdomein Werk moet het leren arbeidsmarktgericht zijn. De lerende moet de verworven competentie(s) kunnen inzetten voor zijn/haar loopbaan. Er moet een relatie zijn met de arbeidsmarkt. De SERV wil zich in dit dossier daarom focussen op:

leren tijdens en in functie van de loopbaan, waarbij initieel onderwijs en levensbreed leren nodig (kunnen) zijn om de leerzin aan te wakkeren.

Daarnaast wil de SERV nog even wijzen op de principes die de Vlaamse sociale partners naar voren schoven in het akkoord Iedereen aan boord¹⁵:

- Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, bedrijven en organisaties, sectoren, sociale partners, opleidings- en onderwijsverstrekkers en de overheid.
- Het initieel onderwijs legt de basis voor een leercultuur, o.a. de motivatie om bij te leren en het besef dat levenslang leren van cruciaal belang is.
- Voor volwassenen en werkenden is er een aantrekkelijk en adequaat aanbod, zowel qua inhoud als qua leervormen.
- De focus verschuift van diploma's naar competenties.
- Groepen die minder participeren aan levenslang leren zoals 55+'ers en kortgeschoolde werknemers worden extra aangezet tot deelname.

¹³ Mededeling van de Commissie – Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren (Europese Commissie, 2001)

¹⁴ Mededeling van de Commissie - Volwasseneneducatie: een mens is nooit te oud om te leren (Europese Commissie, 2006).

¹⁵ <http://www.serv.be/node/13259>

3 Aanzet tot theoretisch kader en strategische doelstellingen inzake levenslang leren

In het advies beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024¹⁶ wees de SERV erop dat het platform levenslang leren een duidelijke opdracht moet hebben met concrete doelstellingen en (meetbare) indicatoren. Net zoals 80% werkzaamheidsgraad een doelstelling is voor het breed activeringsbeleid, moet(en) er één (of meerdere) extra doelstelling(en)¹⁷ voor levenslang leren worden bepaald.

Om de strategische doelstellingen te bepalen, vertrekken de sociale partners vanuit bijgevoegd theoretisch kader omtrent levenslang leren (Schema 1). Voor de Vlaamse sociale partners is het cruciaal dat de deelname aan levenslang leren voor iedereen verhoogt omdat het ontwikkelen van competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) essentieel is in onze samenleving en onze economie voor:

- de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en ondernemingen;
- de werkbaarheid, de persoonlijke ontwikkeling, de sociale mobiliteit en het ontwikkelen van duurzame loopbanen van en voor de werkenden/werkzoekenden;
- een kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening.

Om de deelname aan levenslang leren te verhogen, moeten de drempels die werkenden, werkzoekenden (en andere burgers), werkgevers en ondernemers, opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers ervaren op vlak van levenslang leren worden weggewerkt¹⁸. Zo is er een versnipperd onderwijs-, vormings- en opleidingsaanbod dat onvoldoende gekend is. Het aanbod is vaak ook niet flexibel genoeg qua tijd en ruimte. Leerincentives en -maatregelen zijn vaak te weinig gekend bij burgers, werkgevers en ondernemers. Financieringsmechanismen stimuleren hoger onderwijs en universiteiten nog te weinig om een behoorlijk aanbod aan te bieden voor werkstudenten. Burgers krijgen onvoldoende hun leervraag geformuleerd. Werkgevers en ondernemers zijn onvoldoende in staat de leervragen van hun organisatie te formuleren. ...

Deze drempels kunnen worden aangepakt door de leercultuur te optimaliseren:

- ten eerste, moet er worden ingezet op optimale leerincentives- en maatregelen voor burgers, werkgevers en ondernemers en optimale financieringsmechanismen voor opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers;
- ten tweede, moet er worden ingezet op een flexibel en optimaal leeraanbod qua inhoud en leervormen;
- ten derde, moeten onder andere de leerincentives en -maatregelen en het leeraanbod worden gepromoot zodat iedereen zijn/haar leernood herkent en iedereen zijn/haar leervraag kan formuleren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van leercoaches op de werkvloer; sensibiliseringscampagnes over het leeraanbod, de leerincentives en -maatregelen; de cheques voor loopbaanbegeleiding; het zichtbaar maken van aanwezige en ontbrekende competenties; het in kaart brengen van de transitiegraad of veranderingen van jobs; ...

¹⁶ <http://www.serv.be/node/13464>

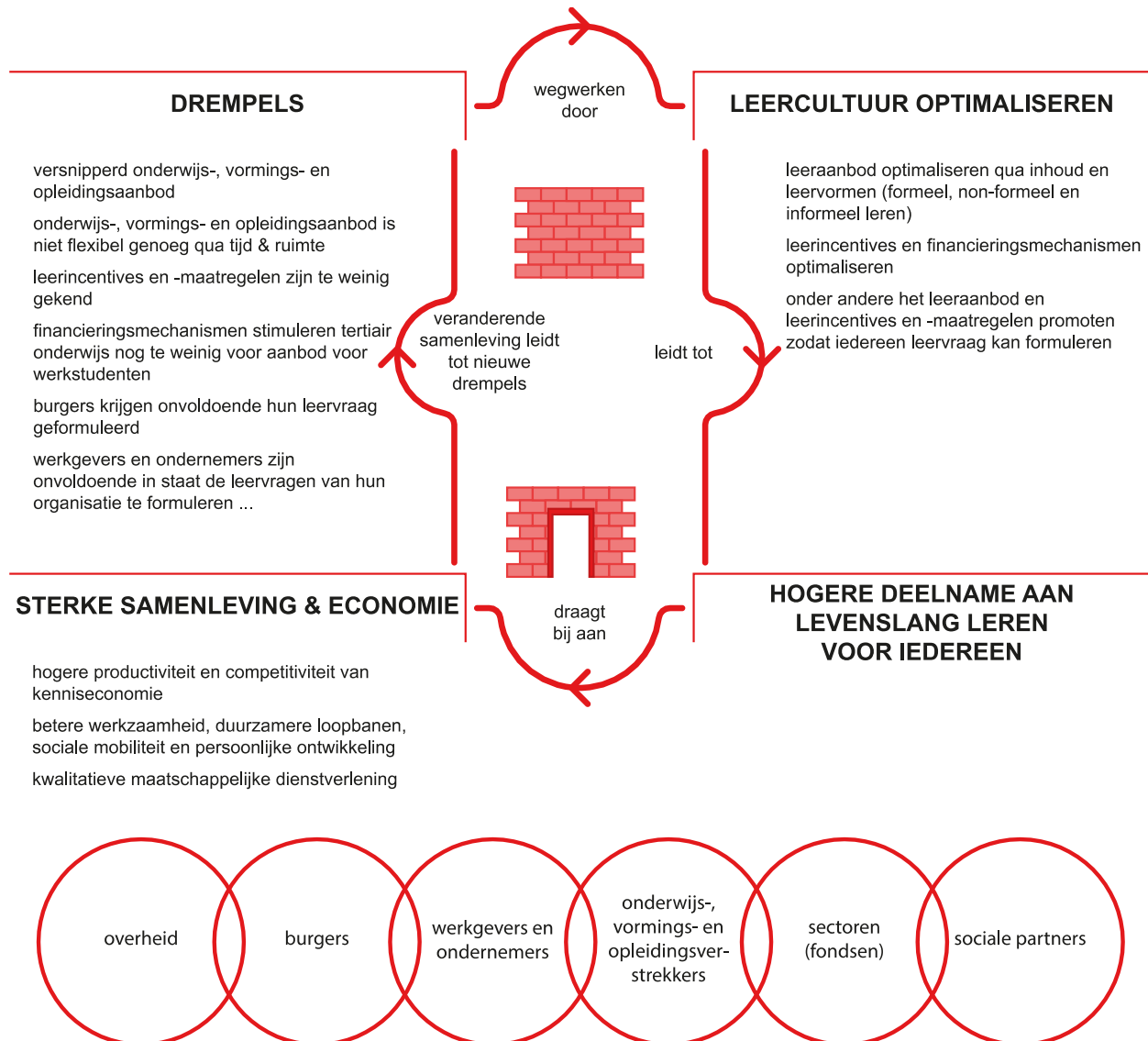
¹⁷ Naast het aandeel van de bevolking op 25-64 jaar dat deelneemt aan opleidingen tijdens referteperiode van 4 weken voorafgaand aan enquête (enquête naar arbeidskrachten) moet 15% bedragen.

¹⁸ De drempels voor burgers kunnen erg uiteenlopend zijn zoals tijd, leeftijd, psychosociale problemen, geringe mobiliteitsmogelijkheden, prijs, motivatie en geen of beperkte toegang tot kinderopvang.

Dit zou tot een hogere deelname aan levenslang leren voor iedereen moeten leiden wat bijdraagt aan een sterke samenleving en economie. Deze samenleving en economie zijn continu in beweging wat opnieuw uitdagingen en drempels creëert. Het gaat met andere woorden om een dynamisch proces.

Levenslang leren gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid. Actoren die hier een rol spelen zijn: de burgers, de overheid, de werkgevers en ondernemers, onderwijs-, vormings- en opleidingsverstreckers, de sectoren (fondsen) en de sociale partners.

Schema 1. Theoretisch kader levenslang leren



3.1 Vijf strategische doelstellingen

Uit dit theoretisch kader, leidt de SERV vijf strategische doelstellingen af. Deze moeten nog een vertaalslag krijgen in operationele doelstellingen die op hun beurt moeten worden vertaald in meetbare opvolgingsindicatoren. Hierbij benadrukt de SERV dat goede indicatoren belangrijk zijn, maar deze mogen ook geen keurslijf worden en onnodige planlast met zich meebrengen. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten.

Strategische doelstelling 1

Vlaanderen ambieert de top vijf van best presterende landen – rekening houdend met de context van ieder land – op vlak van de deelname aan levenslang leren door volwassen die het initieel onderwijs hebben beëindigd.

- In het Pact 2020 werd alvast volgende kernindicator m.b.t. levenslang leren opgenomen: aandeel bevolking 25-64 jaar dat deelneemt aan opleidingen tijdens referentieperiode van 4 weken voorafgaand aan enquête (enquête naar arbeidskrachten) moet 15% bedragen.¹⁹ De Vlaamse sociale partners stellen vast dat dit een enge indicator is en vragen ook andere indicatoren mee te nemen zoals:
 - Opleiding gedurende de voorbije 12 maanden (EAK, AES)
 - Leermotivatie (EAS)
 - Leermogelijkheden (werkbaarheidsmonitor)
 - De opleidingsduur, -participatie, -uren en -verwachtingen (sociale balans)
 - indicator competentiegerichte ondernemingen (ICO uit de ondernemingsenquête)
 - Hogere deelname van volwassenen die het initieel onderwijs hebben beëindigd in het tertiair onderwijs (EAK)
 - en andere indicatoren (uit EAK, AES, CVTS, ...)

Strategische doelstelling 1.1

Vlaanderen ambieert de top vijf van best presterende landen – rekening houdend met de context van ieder land – op vlak van evenredige deelname van de kansengroepen²⁰ aan levenslang leren.

- Dezelfde indicatoren van doelstelling 1 gespecificeerd per (nieuwe) kansengroep²¹.

¹⁹ De sociale partners vragen zich af of het wenselijk is de leeftijdsgrens van deze indicator te verlagen tot 18 jaar.

²⁰ Het gaat om volwassenen die het initieel onderwijs hebben beëindigd en minder participeren dan gemiddeld aan levenslang leren.

²¹ De SERV denkt hierbij aan 55'+ers, kortgeschoolden, personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond maar ook aan personen die hun job dreigen te verliezen door transitie.

Strategische doelstelling 2

Burgers, werkgevers en ondernemers kunnen hun leervraag duidelijk formuleren.

- Mogelijke indicatoren:
 - Leerincentives- en maatregelen voor burgers, werkgevers en ondernemers zijn beter gekend (DWSE)
 - Leermogelijkheden zowel bij werknemers als zelfstandige ondernemers stijgen (werkbaarheidsmonitor)
 - Participatiebarrières om deel te nemen aan levenslang leren moeten verkleinen zodat burgers meer kunnen deelnemen aan levenslang leren en de leerincentives en het -aanbod hierop kunnen worden afgestemd (OESO, Eurostat, AES) en vergelijking met het buitenland (Noorse landen en buurlanden)
 - Groter inzicht in het belang van permanente vorming en opleiding in onze snel veranderende maatschappij (Vlaamse survey Sociaal-Culturele Verschuivingen)
 - ...
- Mogelijke operationele doelstelling:
 - Overzichtelijke digitaal platform met opleidingsrechten en -aanbod nodig
 -
- Lessen uit gedragsinzichten vertalen in beleid
 - Hoe kan de leermotivatie en deelname aan opleiding en vorming verder worden gestimuleerd (te onderzoeken: competentiecheck na x-aantal jaar, uitwerking loopbaanondersteuningspakket met nudgingtechnieken, jobcoaches op de werkvloer, ...)?
 - ...
- ...

Strategische doelstelling 3

Er is een optimaal leeraanbod qua inhoud en leervormen.

- Mogelijke indicatoren
 - Beter in kaart brengen van formeel, non-formeel en informeel aanbod (sociale balans, EAK, ...)
 - Beter zicht op de deelname aan private en publieke formele en non-formele opleidingen en vormingen
 - Hogere deelname van volwassenen die het initieel onderwijs hebben beëindigd in het tertiair onderwijs (EAK)
 - ...
- Mogelijke operationele doelstellingen
 - Flexibel aanbod qua leervormen, plaats, duur, ...
 - Optimale financiering opleidings-, onderwijs- en vormingsverstreckers (DOV)
 - ...

Strategische doelstelling 4

Synergie en samenwerking tussen alle relevante stakeholders (beleidsdomeinen en -niveaus, onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers, werkgevers en ondernemers, werknemers, werkzoekenden, ...) moet de regel worden en niet de uitzondering. De huidige structuren zijn onvoldoende om de vraag- en de aanbodzijde te matchen. Door samenwerking kunnen er nieuwe inzichten ontstaan en heel wat efficiëntiewinsten worden gemaakt. Wanneer er een nieuwe opleiding of maatregel wordt ontwikkelt, zou die reflex van samenwerking er moeten zijn.

Strategische doelstelling 5

Levenslang leren draagt bij aan een sterkere samenleving en economie: (1) hogere productiviteit en competitiviteit van onze bedrijven en ondernemingen; (2) een betere werkbaarheid, persoonlijke ontwikkeling, sociale mobiliteit en duurzamere loopbanen voor de werkenden/werkzoekenden; (3) meer kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening.

- Het gaat om het meten van de impact van levenslang leren op:
 - productiviteit
 - nieuwe vaardigheden worden effectief ingezet en gebruikt op de werkvloer
 - vermindering van de knelpuntberoepen
 - effect op het persoonlijk loon
 - een beroepsbevolking die langer en duurzamer aan het werk is
 - een beroepsbevolking die gemakkelijker transities kan maken tussen werk
 - ...

4 Een partnerschap levenslang leren

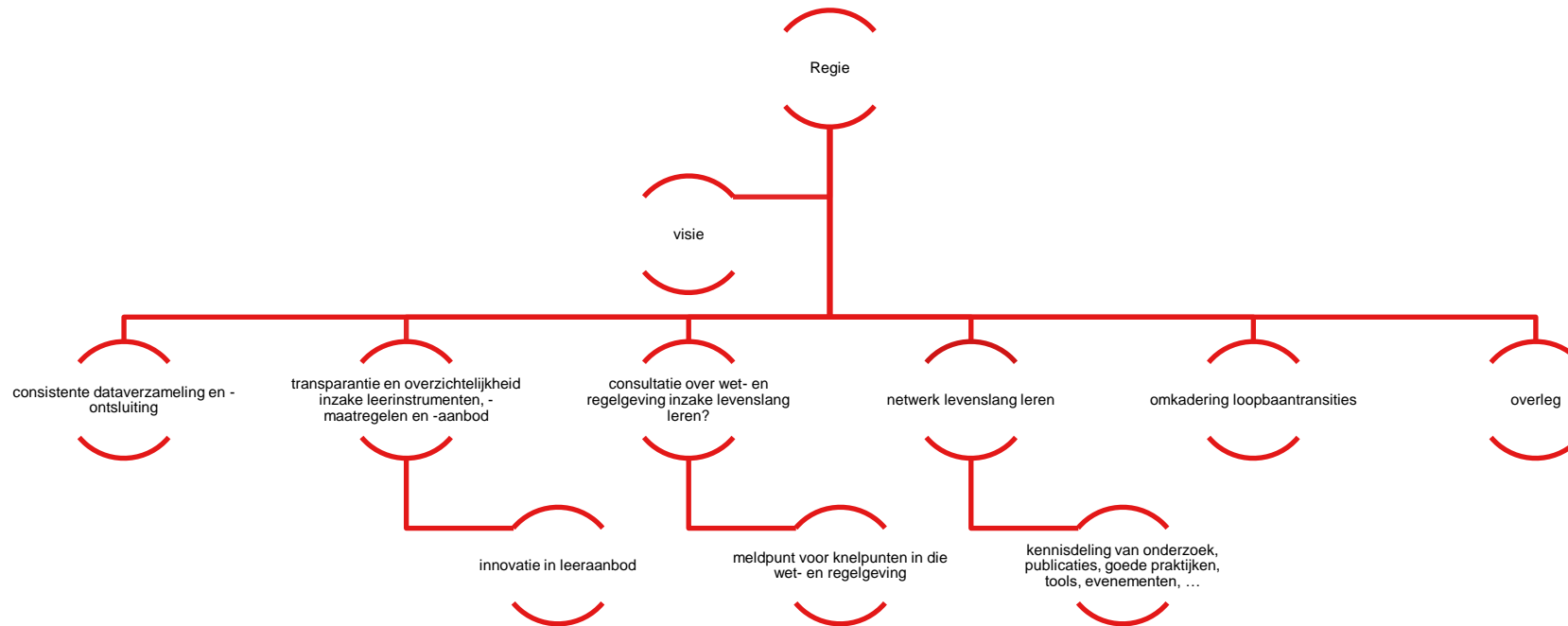
De SERV vraagt de oprichting van een partnerschap levenslang leren in plaats van een platform. Een platform wekt de indruk op van een besturingssysteem en bijbehorende apparatuur. Een partnerschap maakt het niet alleen mogelijk dat er overleg tussen en netwerking met alle relevante stakeholders plaatsvindt, maar ook dat deze stakeholders praktische afspraken kunnen maken om proactief de stap te zetten naar levenslang leren. Een partnerschap heeft meer de ambitie om de betrokken stakeholders te verbinden om samen de schouders te zetten onder gemeenschappelijke doelstellingen. Voor de SERV betekent dit dat dit partnerschap de regie opneemt van de uitrol van levenslang leren in Vlaanderen.

4.1 Mogelijke opdrachten partnerschap levenslang leren

Het partnerschap levenslang leren moet een duidelijke opdracht krijgen. Hoe omvangrijk die opdracht zal zijn, hangt af van de omkadering die de overheid zal voorzien. De Vlaamse sociale partners zien op basis van de noden die zich stellen op vlak van levenslang leren alvast volgende mogelijke taken voor het partnerschap of andere instellingen.

De SERV schuift ter inspiratie vier buitenlandse voorbeelden naar voren (zie bijlage), waar het partnerschap verder aan de slag mee kan gaan (bijvoorbeeld via ESF-projecten).

Schema 2. Mogelijke opdrachten op vlak van levenslang leren



1. Regie

De sociale partners stellen vast dat het huidige beleid en aanbod omtrent levenslang leren versnipperd is. In het akkoord Iedereen aan boord stelde de SERV dat: *vermits de bevoegdheden, budgetten en actoren betrokken bij het onderwijs, vorming en opleiding voor volwassenen verspreid zijn over verschillende beleidsniveaus en -domeinen, is er nood aan het verbeteren van de coördinatie en de regie van het aanbod, de opleidingsmaatregelen en -budgetten voor werkenden, deeltijds werkenden, werkzoekenden en ondernemers en van de afstemming op de noden van de arbeidsmarkt. De Vlaamse sociale partners geven aan dat dit verder onderzoek en verdere inhoudelijke discussie behoeft²².*

Welke structuur en/of structuren het partnerschap zal aannemen, zal verder overleg moeten uitwijzen. Het regiemodel van het Vlaams Partnerschap duaal leren kan als inspiratiemodel dienen.

De Vlaamse sociale partners denken aan een bestuur dat de algemene lijnen uittekent die verder worden uitgewerkt in technische werkgroepen of subpartnerschappen. Het beleidsdomein Werk en de Vlaamse sociale partners zijn de trekkers in dit verhaal aangezien het ontwikkelen van competenties van en door volwassenen (kennis, vaardigheden en attitudes) essentieel is in onze samenleving en onze economie (zie ook het theoretisch kader in punt 3). De afstemming met andere beleidsniveaus en de betrokkenheid van andere beleidsdomeinen is cruciaal.

- ▀ Ter inspiratie verwijzen de sociale partners naar de passage over de gedeelde verantwoordelijkheid over leercultuur uit het VESOC-akkoord Hervorming Opleidingsincentives Werknemers²³.

2. Visie met concrete doelstellingen

Het partnerschap levenslang leren moet een gedeelde visie ontwikkelen waaruit noodzakelijke ambities en gedeelde doelstellingen verder kunnen worden uitgewerkt.

In dit advies geeft de SERV een aanzet (zie punt 2) met als focus: *leren tijdens en in functie van de loopbaan, waarbij initieel onderwijs en levensbreed leren nodig (kunnen) zijn om de leerzin aan te wakkeren*. Verder ontwikkelde de SERV een theoretisch kader (zie punt 3), waaruit hij vijf strategische doelstellingen afleidt. Deze strategische doelstellingen zou het partnerschap moeten vertalen in operationele doelstellingen. Hieronder staan alvast een aantal belangrijke opdrachten inzake levenslang leren uitgeschreven.

3. Consistente dataverzameling en -ontsluiting inzake levenslang leren

Het partnerschap moet meer zijn dan een overlegorgaan. Het moet signalen uit de samenleving capteren (vanuit de data) en vertalen in werven (visie) en doelstellingen. Het partnerschap zou de gedefinieerde operationele doelstellingen moeten vertalen in meetbare opvolgingsindicatoren. Hierbij benadrukt de SERV dat goede indicatoren belangrijk zijn, maar deze mogen geen keurslijf worden en onnodige planlast met zich meebrengen. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten.

²² Zie het akkoord Iedereen aan boord <http://www.serv.be/node/13259>

²³ Zie pagina 24-26 <http://www.serv.be/node/11700>

Er is nood aan:

- een consistente dataverzameling en -ontsluiting (over de verschillende beleidsdomeinen heen) inzake levenslang leren, waaronder ook de monitoring van de leerinstrumenten, -maatregelen, het leeraanbod en (inter)sectorale competentieprognoses²⁴²⁵;
- evidence-based evaluatie naar de effectiviteit en efficiëntie van deze instrumenten, maatregelen en het aanbod;
- een overzicht van ontbrekende data.

Volgens de SERV hoeft het partnerschap niet zelf aan dataverzameling en -ontsluiting te doen, maar het moet er wel op toezien dat dit gebeurt.

4. Transparantie en overzichtelijkheid inzake leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod

Er is nood aan transparantie en overzichtelijkheid inzake leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod²⁶.

- Het partnerschap kan de bestaande leerinstrumenten en opleidingsmaatregelen zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers.
- Het partnerschap kan het bestaande leeraanbod zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers (afgestemd op bestaande opleidingsdatabanken).

5. Innovatie in het opleidings-, vormings- en opleidingsaanbod

Nieuwe technologieën kunnen nieuwe leervormen en een aangepast aanbod impliceren. Het partnerschap kan betrokken actoren hierover samenbrengen die zich kunnen buigen over bijvoorbeeld:

- De promotie van open onderwijsmateriaal. Omdat het ontwikkelen van onderwijsmateriaal een grote investering vraagt, kan het platform open online materiaal promoten. Hiervoor is een platform nodig dat een overzicht geeft van leermaterialen met een kwaliteitskeursmerk (zie aanbevelingen uit rapport e-leren in Vlaanderen²⁷). Een gecoördineerde aanpak kan de uitwisseling van materiaal faciliteren, wat samenwerking tussen aanbieders kan stimuleren.
- Richtlijnen en technische keuzes rond e-leren. Het platform kan een plek zijn waar afspraken kunnen worden gemaakt of richtlijnen geformuleerd over de technische keuzes die inherent verbonden zijn aan e-leren (zie aanbevelingen uit rapport e-leren in Vlaanderen²⁸).

²⁴ Zie het akkoord Iedereen aan boord <http://www.serv.be/node/13259>

²⁵ Ter inspiratie verwijst de SERV naar het rapport *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen* (HIVA, 2003)

²⁶ Zie het akkoord Iedereen aan boord <http://www.serv.be/node/13259> en aanbeveling e-leren in Vlaanderen (IDEA Consult: Desmedt, E.; De Coen, A.; Goffin, K.; Van Hoed, M., 2019)

²⁷ Zie aanbeveling e-leren in Vlaanderen (IDEA Consult: Desmedt, E.; De Coen, A.; Goffin, K.; Van Hoed, M., 2019)

²⁸ Zie aanbeveling e-leren in Vlaanderen (IDEA Consult: Desmedt, E.; De Coen, A.; Goffin, K.; Van Hoed, M., 2019)

6. Consultatie over wet- en regelgeving inzake levenslang leren

Er is nood aan consultatiemogelijkheden over wet- en regelgeving inzake levenslang leren.

- Het partnerschap kan ervoor zorgen dat ondernemers/werkgevers, individuen, onderwijsinstellingen en opleidingsverstrekkers een (digitaal) loket kunnen consulteren over de mogelijkheden die de wet- en regelgeving inzake levenslang leren voorziet voor ondernemer/werkgever, individu, onderwijsinstelling/samenwerkingsverband met onderwijsinstelling, gemeente/provincie, sectorale regelingen, regionale regelingen, ...

7. Meldpunt voor knelpunten in de wet- en regelgeving

- Het partnerschap kan ervoor zorgen dat ondernemers/werkgevers, individuen, onderwijsinstellingen en opleidingsverstrekkers knelpunten in de wet- en regelgeving inzake levenslang leren ergens kunnen melden.
- Het partnerschap kan ervoor zorgen dat er onderzoek gebeurt naar de knelpunten in de wet- en regelgeving inzake levenslang leren zijn.

8. Netwerk levenslang leren

Het partnerschap moet een netwerkfunctie hebben dat samenwerkingsinitiatieven en synergieën rond levenslang leren stimuleert (ondernemingen worden immers geconfronteerd met gelijkaardige uitdagingen).

9. Kennisdeling van onderzoek, publicaties, goede praktijken, tools, evenementen, ... inzake levenslang leren?

Er is nood aan kennisdeling van onderzoek, publicaties, goede praktijken, tools, evenementen, ... inzake levenslang leren.

- Het partnerschap kan ervoor zorgen dat er een platform komt waar kennis wordt verzameld en gedeeld inzake levenslang leren. Het kan gaan over kennisdeling van onderzoek, publicaties, goede praktijken, tools, conferenties, evenementen voor werkgevers, werknemers, werkzoekenden, opleidingsverstrekkers, ...
- Het partnerschap kan ook zelf evenementen organiseren (zoals de 'Adult Learners' week'²⁹ in het VK, zie bijlage) en tools ontwikkelen.

10. Omkadering loopbaantransities

Er is nood aan een duidelijke omkadering voor het faciliteren van loopbaantransities³⁰. Nieuwe ontwikkelingen in onze samenleving zoals digitalisering en circulaire economie vragen om creatieve formules (zoals doorstarttrajecten en transitiepools) en verrijkt outplacement zodat werknemers op de arbeidsmarkt kunnen blijven. Het partnerschap moet hierover durven nadenken en ook over de gedeelde verantwoordelijkheid, namelijk wie (overheid, werkgever, individu) wat moet financieren en hoe middelen kunnen worden bij elkaar gelegd om meer schaal en omvang te creëren³¹.

²⁹ Dit is een gratis evenement voor iedereen die informatie zoekt over leren door volwassenen (nieuwe opleidingen, vaardigheden opfrissen en bijschaven, advies en begeleiding, ...).

³⁰ Zie het SERV-werkprogramma 2020 <http://www.serv.be/node/12287> en het akkoord iedereen aan boord <http://www.serv.be/node/13259>

³¹ Bijvoorbeeld een transitiefonds, zie het akkoord iedereen aan boord <http://www.serv.be/node/13259> en Actieplan digitalisering. De transitie naar een digitale samenleving <http://www.serv.be/node/12580>

- Ter inspiratie verwijzen de sociale partners naar de passage over de gedeelde verantwoordelijkheid over leercultuur uit het VESOC-akkoord Hervorming Opleidingsincentives Werknemers³².

11. Overleg inzake levenslang leren

De SERV benadrukt dat het partnerschap geen formele adviesfunctie mag hebben. De Vlaamse sociale partners willen inzake levenslang leren voorrang geven aan het bipartite overleg en advies, maar het partnerschap kan wel een forum bieden voor overleg tussen de sociale partners (als één stem), opleidings-, vormings- en onderwijsverstrekkers, betrokken departementen en agentschappen, ...

³² Zie pagina 24-26 <http://www.serv.be/node/11700>

Bibliografie

- Crevits, H. (2019, november 8). *Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie*. Opgehaald van Vlaanderen (Beleid en regelgeving werk, Sociale economie): <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>
- Europese Commissie. (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussel.
- Europese Commissie. (2001, oktober 21). *Mededeling van de Commissie - Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*. Opgehaald van het recht van de Europese Unie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0678&from=nl>
- Europese Commissie. (2006, oktober 23). *Mededeling van de Commissie - Volwasseneducatie: een mens is nooit te oud om te leren*. Opgehaald van het recht van de Europese Unie: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:NL:PDF>
- HIVA. (2003). *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen*. Opgehaald van KULeuven: <https://www.kuleuven.be/emeritforum/em/Forumgesprekken/2003-2004/190204/19022004-divarapport.pdf>
- IDEA Consult: Desmedt, E.; De Coen, A.; Goffin, K.; Van Hoed, M. (2019). *VIONA-studie: E-leren in Vlaanderen*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Kallen, D. (1996). Levenslang leren, een terugblik. *CEDEFOP Beroepsopleiding (Europees tijdschrift)*, 17-24.

SERV-publicaties:

- SERV-Werkprogramma 2020 van 4 december 2019: <http://www.serv.be/node/12287>
- Advies beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 van 2 december 2019: <http://www.serv.be/node/13464>
- Akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019: <http://www.serv.be/node/13259>
- Actieplan digitalisering. De transitie naar een digitale samenleving van 4 juli 2018: <http://www.serv.be/node/12580>
- VESOC-akkoord Hervorming Opleidingsincentives Werknemers van 11 juli 2017: <http://www.serv.be/node/11700>
- SERV-platformtekst 2030 van 30 maart 2016: <http://www.serv.be/node/10407>

Lijst met figuren en schema's

Figuren

Figuur 1. Opleidingsdeelname (%) (formeel en niet-formeel leren) bij 25-64-jarigen in de voorbije 4 weken en 12 maanden in Vlaanderen en enkele Europese landen, 2016 24

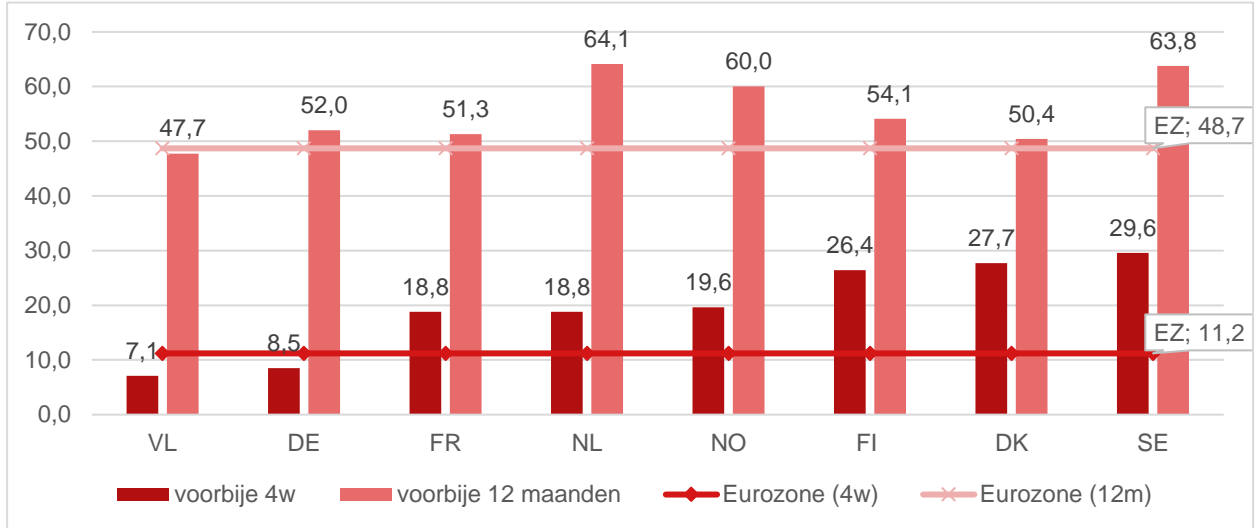
Schema's

Schema 1. Theoretisch kader levenslang leren 12

Schema 2. Opdrachten op vlak van levenslang leren 17

Bijlagen

Figuur 1. Opleidingsdeelname (%) (formeel en niet-formeel leren) bij 25-64-jarigen in de voorbije 4 weken en 12 maanden in Vlaanderen en enkele Europese landen, 2016



Bron: voorbije 4 weken: Eurostat – EAK; voorbije 12 maanden: Eurostat – Enquête volwasseneneducatie (AES).

Voorbeelden vanuit het buitenland ter inspiratie opdracht partnerschap levenslang leren

Nederland	Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen (SER)
Wat	<ul style="list-style-type: none"> doel is een beweging van onderop, waarin ontwikkeling van mensen, organisaties en bedrijven vanzelfsprekend wordt. De SER verbindt en versterkt regionale en (inter-) sectorale initiatieven, brengt daarbij belemmeringen in kaart en adresseert die, in overleg met de Stichting van de Arbeid, waar nodig landelijk. verzamelt en toont <u>goede voorbeelden</u>: <ul style="list-style-type: none"> • inspireren en nieuwe samenwerkingsmogelijkheden stimuleren • <u>regionale samenwerkingsverbanden</u> in kaart brengen • ondersteunt <u>netwerk in ontwikkeling</u> (dit zijn samenwerkingsinitiatieven) adviseert over mogelijkheden in <u>wet- en regelgeving</u>: <ul style="list-style-type: none"> • samen met de sociale partners en ministeries zoekt de SER naar 'ruimte' in de wet- en regelgeving over het volgen van scholing of andere vormen van leren • deelt praktische voorbeelden en oplossingen onderverdeeld naar ondernemer/werkgever, individu, onderwijsinstelling/samenwerkingsverband met onderwijsinstelling, gemeente/provincie, sectorale regelingen, regionale regelingen. • verzamelt kansen en problemen in de wet- en regelgeving die SER bespreekt met vertegenwoordigers van landelijke organisaties en beleidsmakers. In dat kader verkent de SER knelpunten en belemmeringen rond leven lang ontwikkelen in de sociale zekerheid. • geeft <u>overzicht</u> van kosteloze cursussen, loopbaantools en persoonlijkheidstesten brengt mensen met elkaar in contact en helpt om kennis uit te wisselen door <ul style="list-style-type: none"> • bijeenkomsten te organiseren • een online community te vormen: aan de hand van een <u>kennisbank</u> delen ze interessante informatie en bijeenkomsten inzake levenslang leren
Actoren en aansturing	<ul style="list-style-type: none"> op vraag van ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (startconferentie op 30 mei 2018) willen dat SER een stimulerende rol vervult door met een breed netwerk van stakeholders te werken aan een actie-agenda voor een positieve leercultuur (specifiek heeft het kabinet de SER verzocht om belemmeringen voor LLO in de sociale zekerheid te inventariseren) sinds januari 2019 is binnen de SER een team actief om in en met het veld te werken aan doorbraken en aan de vormgeving van de Actie-agenda. Er is een periode van drie jaar uitgetrokken (januari 2019 t/m eind 2021) De Sociaal-Economische Raad (SER) is een adviesorgaan waarin ondernemers, werknemers en onafhankelijke deskundigen (kroonleden) samenwerken, om tot overeenstemming te komen over belangrijke sociaal-economische onderwerpen. De Stichting van de Arbeid is het landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers in Nederland
Interessante taken voor het platform levenslang leren	<ul style="list-style-type: none"> Netwerkfunctie: partnerschappen en samenwerkingsinitiatieven stimuleren (ondernemingen worden geconfronteerd met gelijkaardige uitdagingen) Kennisdeling goede praktijken levenslang leren, onderzoeken, conferenties, evenementen, ... Adviesfunctie wet- en regelgeving over levenslang leren (voor ondernemer/werkgever, individu, onderwijsinstelling/samenwerkingsverband met onderwijsinstelling, gemeente/provincie, sectorale regelingen, regionale regelingen) Onderzoeken knelpunten in de wet- en regelgeving voor levenslang leren

Bron: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen>;
https://www.ser.nl/nl/thema/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/voortgangsrapport_levenlangontwikkelen.pdf

Verenigd Koninkrijk	Learning and Work Institute (L&WI)
Wat	<ul style="list-style-type: none"> ➤ doel is een verbetering op alle vlakken van leren door volwassenen en verlichting en preventie van werkloosheid en armoede ➤ is een onafhankelijke onderzoeks- en ontwikkelingsorganisatie gericht op levenslang leren, volledige tewerkstelling en sociale inclusie <ul style="list-style-type: none"> • beleidsgericht onderzoek, beleidsevaluatie en beleidsaanbevelingen omtrent levenslang leren (door hun jaarlijkse enquête naar leren bij volwassenen of annual adult participation in learning survey) • ontwikkelt tools (zoals de maths everywhere app³³) • informeert en adviseert over beleidsmaatregelen, opleidingen en lesmateriaal (zoals de 24+ advanced learning loans for apprenticeships) • initieert pilootprojecten • organiseert campagnes, conferenties en evenementen (zoals het Festival of Learning³⁴ en Adult Learners' week³⁵)
Actoren en aansturing	<ul style="list-style-type: none"> ➤ is samensmelting van het vroegere National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) en het Centre for Economic & Social Inclusion in 2016 ➤ is opgericht als een besloten vennootschap (met beperkte aansprakelijkheid) ➤ wordt gefinancierd door (in grootorde) Department for Education, Welsh Government, Department for Work and Pensions, Ministry of Defence, Bell Foundation, verschillende Europese bronnen en andere externen. ➤ werkt met verschillende partners samen om levenslang leren voor iedereen (en meer bepaald het leren door volwassenen) te realiseren waaronder Department for Work & Pensions, Department for Education, Welsh Government, Europese Commissie, ...
Interessante taken voor het platform levenslang leren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beleidsaanbevelingen omtrent levenslang leren ➤ Informeren en adviseren over beleidsmaatregelen ➤ Dataplatform (alle data rond levenslang leren beschikbaar) ➤ Kennisdeling onderzoek, tools, pilootprojecten ➤ Evenementen organiseren zoals de 'Adult Learners' week' maar dan voor zowel ondernemers als werknemers ➤ Netwerkfunctie: partnerschappen en samenwerkingsinitiatieven stimuleren (ondernemingen worden geconfronteerd met gelijkaardige uitdagingen)

Bron: <https://www.learningandwork.org.uk/>
<https://www.learningandwork.org.uk/our-work/promoting-learning-and-skills/>
https://www.learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2019/09/LW_TrusteesReport_FinancialStatements_1819.pdf

³³ Dit is een interactieve app die numerieke vaardigheden in het dagelijkse leven aanscherpt.

³⁴ Op dit festival worden volwassen genomineerd die een inspirerend leertraject hebben aangevat op volwassen leeftijd.

³⁵ Dit is een gratis evenement voor iedereen die informatie zoekt over leren door volwassenen (nieuwe opleidingen, vaardigheden opfrissen en bijschaven, advies en begeleiding, ...).

Zweden	ENCELL (Nationaal Centrum voor Levenslang Leren)
Wat	<ul style="list-style-type: none"> ■ doel is het belangrijkste kenniscentrum zijn inzake levenslang leren en leren door volwassenen door middel van samenwerkingsinitiatieven met verschillende externe partners (Europees en internationaal, nationaal, regionaal en lokaal) ■ is het nationaal centrum voor levenslang leren dat instaat voor onderzoek en kennisdeling over levenslang leren en leren door volwassenen, HR en leiderschap en gelijkheid en inclusie <ul style="list-style-type: none"> • onderzoekt levenslang leren om kennis op lange(re) termijn op te bouwen • buigt zich over leren door volwassenen, werkplekleren, competentieontwikkeling en de werkbaarheid • kennisdeling van onderzoeksresultaten en deze toegankelijk maken voor ondernemingen, ngo's en andere organisaties aan de hand van praktische toepassingen en tools. • biedt een platform waar ze partnerschappen aangaan met andere organisaties (nationaal en internationaal, bedrijven, onderwijs- en vormingsverstrekkers, ngo's en de publieke sector).
Actoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ is een onderzoeksinstituut dat verbonden is aan de Jönköping University ■ opgericht in 2001 ■ wordt gefinancierd door de Zweedse overheid en andere externe bronnen
Interessante taken voor het platform levenslang leren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kennisdeling onderzoek en toepassingen voor ondernemingen, ngo's en andere organisaties ■ Ontwikkelen innovatieve projecten die de huidige en toekomstige competentiekorten willen aanpakken ■ Netwerkfunctie: partnerschappen en samenwerkingsinitiatieven stimuleren (ondernemingen worden geconfronteerd met gelijkaardige uitdagingen)

Bron: <https://ju.se/center/encell/en/about-encell.html>

Ierland	Skillnet Ireland
Wat	<ul style="list-style-type: none"> ■ hoofddoel is de participatie aan opleidingen in bedrijven vergroten ■ financiert leernetwerken die gesubsidieerde opleidingen aanbieden voor bedrijven en werknemers en gratis opleidingen voor werkzoekenden: <ul style="list-style-type: none"> • Training Networks Programme: ondersteunt – naast de eigen bijdragen van de betrokken ondernemingen – activiteiten van leernetwerken (dekt een groot aantal industriële sectoren en geografische regio's) • Future Skills Programme: financiert innovatieve projecten die de competentietekorten in groeisectoren aanpakken • Skillnet Ireland Management Development: is een op maat gemaakt opleidingsaanbod dat is ontworpen om ondernemers, bedrijfsleiders en managers te sterken in hun managementcompetenties • Employment Activation Programme: biedt opleidingen en stages aan voor werkzoekenden en anderen die opnieuw de arbeidsmarkt willen betreden.
Actoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ is het nationaal agentschap voor leren door de beroepsbevolking ■ opgericht in 1999 ■ wordt gefinancierd door het nationale opleidingsfonds (National Training Fund) van het Departement Onderwijs en competenties (Department of Education and Skills)
Interessante taken voor het platform levenslang leren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Leercultuur stimuleren bij ondernemers, werkenden en werkzoekenden ■ Netwerkfunctie: partnerschappen en samenwerkingsinitiatieven stimuleren (ondernemingen worden geconfronteerd met gelijkaardige uitdagingen) ■ Ontwikkelen innovatieve projecten die de huidige en toekomstige competentietekorten willen aanpakken ■ Beleidsaanbevelingen omtrent levenslang leren ■ Kennisdeling goede praktijken

Bron: <https://www.skillnetireland.ie/about/about-skillnet/>
<https://www.skillnetireland.ie/about/funding-for-upskilling/>