



LEVEN
LANG
LEREN sterk
door
levenslang
leren

Advies

#Toope sterk voor lerend werk: in partnerschap naar een lerende samenleving

Advies bij de conceptnota 'De lerende samenleving'

Brussel, 13 juli 2020

Adviesvraag: Conceptnota 'De lerende samenleving'

Adviesvrager: Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Ontvangst adviesvraag: 17 juni 2020

Adviestermijn: 30 dagen

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

Goedkeuring raad: 13 juli 2020

Contactpersonen: 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_20200713_DeLerendeSamenleving

Brussel

13 juli 2020

Conceptnota 'de lerende samenleving'

Mevrouw de viceminister-president,

De beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voorziet de oprichting van een Platform Levenslang Leren binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Met hun advies op eigen initiatief '*Levenslang leren: visie en partnerschap*' van 1 april 2020 wilden de Vlaamse sociale partners input leveren voor een ambitieus beleid rond levenslang leren en voor een nuttige invulling van het platform.

De SERV vindt het positief dat de makers van de conceptnota '*De lerende samenleving*' gestart zijn met een uitgebreide bevraging van het veld en verder bouwen op de Vaardighedenstrategie van de OESO. De SERV sluit zich aan bij de contextanalyse. De SERV is ook tevreden dat zijn advies '*Levenslang leren: visie en partnerschap*' in acht werd genomen bij de totstandkoming van de conceptnota '*De lerende samenleving*'.

Dit advies op de conceptnota is als volgt opgebouwd. In het eerste deel vergelijkt de SERV inhoudelijk de conceptnota '*De lerende samenleving*' met het advies '*Levenslang leren: visie en partnerschap*'. Eerst worden de overeenkomsten bekeken aan de hand van de structuur van de conceptnota. Daarna worden een aantal essentiële elementen opgesomd die niet werden overgenomen uit het SERV-advies.

In het tweede deel wijst de SERV op volgende aandachtspunten in de conceptnota: ook ondernemingen leren; de ontwikkeling van leerzin en -cultuur start in het onderwijs; flexibeler en tijdsefficiënter inrichten van opleidingen en tijd voor leren; het belang van een gelijk speelveld voor een transparant aanbod en co-creatie tussen de verschillende onderwijs-, vormings- en opleidingsverstreckers; het uitdiepen van de opdrachten 'integratie leren in het sociaal recht' en 'financiering levenslang leren' van de conceptnota; het actieplan, de werking en de samenstelling van het partnerschap levenslang leren en de afstemming met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Danny Van Assche
voorzitter

Kopie: minister van Onderwijs, Ben Weyts

Inhoud

Inhoud	5
Krachtlijnen	6
Advies	7
1 Situering	7
2 Toetsing conceptnota ‘De lerende samenleving’ met SERV-advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’	8
2.1 Overeenkomsten	8
2.2 Elementen die niet werden overgenomen uit SERV-advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’	13
3 Aandachtspunten conceptnota	13
3.1 Individuen, maar ook ondernemingen leren	13
3.2 Leerzin en -cultuur ontwikkelen in het onderwijs	14
3.3 Flexibeler en tijdsefficiënter inrichten van opleidingen en tijd voor leren	15
3.4 Belang gelijk speelveld voor transparant aanbod en co-creatie	15
3.5 Opdrachten eerst uitdiepen.....	15
3.6 Actieplan, werking en samenstelling partnerschap levenslang leren	16
3.7 Afstemming met Vlaams Partnerschap Duaal Leren	17
Bibliografie	19
Lijst met tabellen	20
Bijlagen	21
1 Overeenkomsten conceptnota ‘De lerende samenleving’ met SERV-advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’	21
1.1 Conceptnota: vier uitdagingen met tien opdrachten	21
1.2 Conceptnota: een actieplan met vier principes.....	23

Krachtlijnen

- De SERV vindt het positief dat de makers van de conceptnota *'De lerende samenleving'* gestart zijn met een uitgebreide bevraging van het veld en dat ze verder bouwen op de Vaardighedenstrategie van de OESO. De SERV sluit zich aan bij de contextanalyse.
- De SERV is tevreden dat zijn advies *'Levenslang leren: visie en partnerschap'* in acht werd genomen bij de totstandkoming van de conceptnota *'De lerende samenleving'*. Toch werden een aantal essentiële elementen niet overgenomen uit het SERV-advies. Meer bepaald gaat het om:
 - de focus op leren tijdens en in functie van de loopbaan, waarbij initieel onderwijs en levensbreed leren nodig (kunnen) zijn om de leerzin aan te wakkeren;
 - ambitieuze doelstellingen en operationele doelstellingen die per opdracht verder moeten worden uitgewerkt;
 - de oprichting van een partnerschap in plaats van een platform;
 - consultatie via een digitaal loket over de mogelijkheden die de wet- en regelgeving inzake levenslang leren voorziet voor ondernemer/werkgever, individu, onderwijsinstelling en samenwerkingsverband met onderwijsinstelling, gemeente/provincie, sectorale regelingen, regionale regelingen, ...
 - een meldpunt waar ondernemers/werkgevers, individuen, onderwijsinstellingen en opleidingsverstrekkers knelpunten in de wet- en regelgeving inzake levenslang leren kunnen aankaarten;
 - periodiek onderzoek naar knelpunten in de wet- en regelgeving inzake levenslang leren.
- De SERV wijst op volgende aandachtspunten in de conceptnota:
 - ook organisaties, in casu ondernemingen en bedrijven, leren en moeten op een intrinsiek gemotiveerde en proactieve manier kunnen omgaan met transities;
 - de ontwikkeling van leerzin en -cultuur start in het onderwijs;
 - naast flexibilisering en tijdsefficiëntie is er ook nood aan een context waarin individuen en organisaties tijd kunnen vrijmaken om te leren;
 - het belang van eenduidige financiering om tot een gelijk speelveld te kunnen komen tussen de verschillende onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers wat kan bijdragen aan eenvoud van en transparantie in het aanbod en co-creatie en samenwerking tussen de verschillende spelers;
 - het eerst uitdiepen van de denkoefeningen/opdrachten 'integratie leren in het sociaal recht' en 'financiering levenslang leren' van de conceptnota;
 - meer duidelijkheid rond het verloop, de opmaak en het proces van het actieplan, rond de werking van het partnerschap alsook een efficiëntere samenstelling van het partnerschap;
 - een goede afstemming met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

Advies

1 Situering

In de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voorziet de Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw de oprichting van een Platform Levenslang Leren binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie¹. Dit platform heeft als doel om de synergieën 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.

De SERV zet sterk in op levenslang leren. Met hun advies op eigen initiatief *'Levenslang leren: visie en partnerschap'*² van 1 april 2020 wilden de Vlaamse sociale partners input leveren voor een ambitieus beleid rond levenslang leren en een nuttige invulling van het platform. Daarin geeft de SERV zijn visie op levenslang leren en ontwikkelt hij vijf strategische doelstellingen vanuit zijn 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.

De SERV vindt het positief dat de makers van de conceptnota gestart zijn met een uitgebreide bevraging van het veld en verder bouwen op de Vaardighedenstrategie van de OESO. De Vlaamse sociale partners sluiten zich aan bij de contextanalyse³. Ze onderschrijven het belang van systemische verandering en het principe dat *levenslang leren moet bijdragen aan werk als belangrijkste hefboom voor sociaaleconomische participatie en inclusie en dit voor iedereen ongeacht statuut en opleidingsniveau*. De SERV is ook tevreden dat zijn advies in acht werd genomen bij de totstandkoming van de conceptnota *'De lerende samenleving'*.

Het SERV-advies is als volgt opgebouwd:

- In het eerste deel vergelijkt de SERV inhoudelijk de conceptnota *'De lerende samenleving'* met het advies *'Levenslang leren: visie en partnerschap'*. Eerst worden de overeenkomsten bekeken aan de hand van de structuur van de conceptnota. Daarna worden een aantal essentiële elementen opgesomd die niet werden overgenomen uit het SERV-advies.
- In het tweede deel wijst de SERV op volgende aandachtspunten in de conceptnota:
 - Individuen maar ook ondernemingen leren
 - Leerzin en -cultuur ontwikkelen in het onderwijs
 - Flexibeler en tijdsefficiënter inrichten van opleidingen en tijd voor leren
 - Belang gelijk speelveld voor transparant aanbod en co-creatie
 - Opdrachten eerst uitdiepen
 - Het actieplan, de werking en de samenstelling van het partnerschap levenslang leren
 - De afstemming met het Vlaams Partnerschap Duaal Leren

¹ Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie (Crevits, 2019)

² Zie advies *'Levenslang leren: visie en partnerschap'*: <http://www.serv.be/node/13620>

³ De SERV verwijst naar zijn contextanalyses in het advies *'Iedereen terug aan boord'*: <http://www.serv.be/node/13699>; het akkoord *'Iedereen aan boord'*: <http://www.serv.be/node/13259>; en de visienota *'Digitalisering en robotisering'*: <http://www.serv.be/node/12298>.

2 Toetsing conceptnota ‘De lerende samenleving’ met SERV-advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’

In dit deel van het advies vergelijkt de SERV inhoudelijk de conceptnota ‘De lerende samenleving’ met het advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’. Eerst worden de overeenkomsten bekeken aan de hand van de structuur van de conceptnota. Daarna worden een aantal essentiële elementen opgesomd die niet werden overgenomen uit het SERV-advies. Voor de volledige lezing en inhoud verwijst de SERV naar het advies zelf (<http://www.serv.be/node/13620>).

2.1 Overeenkomsten

De SERV geeft de overeenkomsten puntsgewijs weer in onderstaande tabel. De uitgeschreven vergelijking wordt opgenomen in de bijlage.

Tabel 1: Overeenkomsten conceptnota 'De lerende samenleving' met advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap'

Conceptnota 'De lerende samenleving'	SERV-Advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap'
4 uitdagingen met 10 opdrachten	
<p>Uitdaging 1: Iedereen leergretig maken</p> <p>Opdracht 1: individuen motiveren om doelstellingen te formuleren om te leren. Opdracht 2: aanmoedigen van lerende organisaties.</p> <p>Opdracht 3: stimuleren van leergretigheid in de brede maatschappij door in kaart te brengen welke alternatieve sensibiliseringsacties kunnen worden opgezet, rekening houdend met verschillende types van lerenden.</p>	<p>Uit theoretisch kader: zowel burgers als werkgevers en ondernemers krijgen onvoldoende hun leervraag/de leervraag van hun organisatie geformuleerd.</p> <p>Strategische doelstelling 2: burgers, werkgevers en ondernemers kunnen hun leervraag duidelijk formuleren.</p> <p>Operationele doelstelling: om dit te kunnen realiseren is er o.a. nood aan een overzichtelijk digitaal platform met opleidingsrechten en -aanbod. In het advies 'Iedereen terug aan boord' vraagt de SERV dan ook de uitwerking van een elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) verankerd in Mijn Loopbaan.</p> <p>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.</p>

<p>Uitdaging 2: Leren toegankelijk maken. Opdracht 4: creëren van een toegankelijk, kwaliteitsvol en gevarieerd aanbod.</p> <p>Opdracht 5: herontwerpen van verschillende vormen van begeleiding naar en in het leren.</p>	<p>Uit theoretisch kader: er is een versnipperd onderwijs-, vormings- en opleidingsaanbod dat onvoldoende gekend is. Het aanbod is vaak ook niet flexibel genoeg qua tijd en ruimte. Financieringsmechanismen stimuleren hoger onderwijs en universiteiten nog te weinig om een behoorlijk aanbod aan te bieden voor werkstudenten.</p> <p>Strategische doelstelling 3: er moet een optimaal en flexibel leeraanbod qua inhoud en leervormen zijn.</p> <p>Mogelijke opdracht partnerschap: om dit te realiseren, kan het partnerschap het bestaande leeraanbod (afgestemd op bestaande opleidingsdatabanken), leerinstrumenten en opleidingsmaatregelen zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers.</p> <p>Uit theoretisch kader: we kunnen komen tot een sterke leercultuur, door o.a. de leerincentives en -maatregelen en het leeraanbod te promoten zodat iedereen zijn/haar leernood herkent en iedereen zijn/haar leervraag kan formuleren. Dit kan bv. d.m.v. 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; ...</p>
<p>Uitdaging 3: Vraag en aanbod goed afstemmen. Opdracht 6: inzicht verwerven in de vraag van individuen met aandacht voor de pull factoren (motivatie, ervaring met leren), push factoren (loopbaanfase, competenties) en persoonlijke kenmerken. Opdracht 7: inzicht verwerven in de veranderende vraag van organisaties.</p> <p>Opdracht 8: het aanbod volgt dynamisch de vraag en de variatie in die vraag.</p>	<p>Uit theoretisch kader: om de deelname aan levenslang leren te verhogen, moeten de drempels die werkenden, werkzoekenden (en andere burgers), werkgevers en ondernemers, opleidings-, onderwijs- en vormingsverstreckers ervaren op vlak van levenslang leren worden weggewerkt.</p> <p>Operationele doelstelling: Deze drempels moeten o.a. vanuit gedragsinzichten verder worden onderzocht.</p> <p>Strategische doelstelling 4: synergie en samenwerking tussen alle relevante stakeholders (beleidsdomeinen en -niveaus, onderwijs-, vormings- en opleidingsverstreckers, 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 ontwikkeld, zou die reflex van samenwerking er moeten zijn.</p>

<p>Uitdaging 4: Leren wordt werken en werken wordt leren</p> <p>Opdracht 9: universeel recht op leren integreren in het sociaal recht (arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht).</p> <p>Opdracht 10: verbeteren van de financiering van levenslang leren die deze gedeelde verantwoordelijkheid weerspiegelt.</p>	<p>Zie punt 3.5 in dit advies.</p> <p>Operationele doelstelling: er is o.a. nood aan een overzichtelijk digitaal platform met opleidingsrechten en -aanbod. In het advies <i>'Iedereen terug aan boord'</i> vraagt de SERV dan ook de uitwerking van een elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) verankerd in Mijn Loopbaan.</p> <p>Zie punt 3.4 en 3.5 in dit advies.</p> <p>Uit theoretisch kader: 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 opleidingsverstrekkers, de sectoren (fondsen) en de sociale partners. Om de leercultuur te optimaliseren moet er onder andere worden ingezet op betere financieringsmechanismen voor opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers.</p> <p>Mogelijke opdracht partnerschap: het partnerschap moet durven nadenken over creatieve formules (zoals doorstarttrajecten en transitiepools) en verrijkt outplacement om loopbaantransities te faciliteren alsook 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 creëren.</p>
<p>Actieplan met 4 principes</p>	
<p>Principe I: Formuleren van uitdagingen en concrete opdrachten</p>	
<p>Principe II: Bestaande en te ontwikkelen regelgeving – administraties aanzet</p>	<p>Mogelijke opdracht partnerschap: het partnerschap kan erover waken dat er onderzoek gebeurt naar de knelpunten in de regelgeving inzake levenslang leren.</p>
<p>Principe III: Stakeholdersconsultatie</p>	

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

Bevoegdheden platform:

- (1) Het opvolgen van opdrachten en het bewaken van de consistentie tussen de opdrachten onderling.

- (2) Het mobiliseren en informeren rond levenslang leren.

- (3) Het monitoren van levenslang leren door dataverzameling, ontsluiting van data en het 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 is de zesde bevoegdheid van het platform.

- (7) Kennisdeling over levenslang leren.

- (8) Het adviseren rond levenslang leren.

Uitvoering van het actieplan het platform beroep kan doen op bestaande partners en nieuwe innovatieve partnerschappen naargelang de opdracht.

Mogelijke opdrachten platform:

- (1) Nood aan regie. Welke structuur en/of structuren het partnerschap zal aannemen, zal verder overleg moeten uitwijzen. [...] Het beleidsdomein Werk en de Vlaamse sociale partners zijn de trekkers in dit verhaal [...] De afstemming met andere beleidsniveaus en de betrokkenheid van andere beleidsdomeinen is cruciaal.
Nood aan gedeelde visie met noodzakelijke ambities en concrete doelstellingen.
- (2) Nood aan transparantie en overzichtelijkheid inzake leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod. Daartoe kan het partnerschap ervoor zorgen dat de bestaande leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en het leeraanbod zichtbaar zijn voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers.
- (3) Nood aan: (1) 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 competentieprognoses; (2) evidence-based evaluatie naar de effectiviteit en efficiëntie van deze instrumenten, maatregelen en het aanbod; en (3) een overzicht van ontbrekende data.
- (4) Netwerk levenslang leren dat samenwerkingsinitiatieven en synergieën rond levenslang leren stimuleert.
- (5) Nood aan innovatie in het onderwijs-, vormings- en opleidingsaanbod.
- (6) Nood aan transparantie en overzichtelijkheid inzake het leeraanbod. Daartoe kan het partnerschap het bestaande leeraanbod meer zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers (afgestemd op bestaande opleidingsdatabanken).
- (7) Kennisdeling: kennis wordt verzameld op een toegankelijk platform. Daarnaast kan het partnerschap ook zelf evenementen organiseren en tools ontwikkelen.
- (8) Overleg binnen het partnerschap is cruciaal, maar het mag geen formele adviesfunctie 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, ...

Het partnerschap heeft een bestuur dat de algemene lijnen uittekent die verder worden uitgewerkt in technische werkgroepen of subpartnerschappen.

Noot: met dank aan Vickie Dekocker

2.2 Elementen die niet werden overgenomen uit SERV-advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’

- De SERV focust in zijn advies 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 vraagt om **ambitieuze doelstellingen aan de tien opdrachten** op te hangen. In zijn advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’ deed de SERV een voorstel van strategische en operationele doelstellingen. Deze kunnen verder per opdracht worden uitgewerkt. *Het partnerschap moet deze gedefinieerde operationele doelstellingen vertalen in meetbare opvolgingsindicatoren⁴. 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.*
- De SERV vraagt in zijn advies ‘Levenslang leren: visie en partnerschap’ **de oprichting van een partnerschap** 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.*
- Voor de SERV is het belangrijk dat ondernemers/werkgevers, individuen, onderwijsinstellingen en opleidingsverstreckers een (digitaal) loket kunnen **consuleren** 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, ... Daarnaast moet er een **meldpunt** worden voorzien waar ondernemers/werkgevers, individuen, onderwijsinstellingen en opleidingsverstreckers knelpunten in de wet- en regelgeving inzake levenslang leren kunnen aankaarten.
- Principe II in de conceptnota stelt dat er een analyse wordt gemaakt van de huidige regelgeving, inclusief bestaande instrumenten. De SERV bevestigt dit belang, maar vraagt in zijn advies dat de **knelpunten in de wet- en regelgeving** inzake levenslang leren **periodiek worden onderzocht**.

3 Aandachtspunten conceptnota

3.1 Individuen, maar ook ondernemingen leren

In het actieplan van de conceptnota wordt leren gedefinieerd als *het vermogen van ieder persoon om intrinsiek gemotiveerd op een proactieve manier om te gaan met transities*. De SERV mist hier ‘organisaties’ in casu ondernemingen en bedrijven en merkt op dat ook zij op

⁴ In dat kader verwijst de SERV naar het ‘Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen’ (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020).

een intrinsiek gemotiveerde en proactieve manier moeten kunnen omgaan met transities. Levenslang leren zal enkel kunnen worden gerealiseerd wanneer zowel individuen als organisaties overtuigd zijn van het belang hiervan en wanneer ondernemingen en bedrijven meewerken aan het leren van individuen. Dit kan onder andere via een sensibiliseringsbeleid, acties rond innovatieve arbeidsorganisaties waarbij jobs meer lerend worden gemaakt, een positief (financieel) stimuleringsbeleid, Bij het uitrollen van deze en andere maatregelen en/of initiatieven moet rekening gehouden worden met alle drempels die ondernemingen, en zeker kmo's, er van kunnen weerhouden om voluit te kiezen voor levenslang leren (niet in het minst bv. de krapte aan gegeerde technische profielen met ervaring).

Zoals beschreven in punt 2.2, was de scope van het advies van de SERV gericht dan de conceptnota, namelijk het leren tijdens en in functie van de loopbaan. Bij de uitwerking van de conceptnota is het, zeker in het licht van de huidige context, belangrijk om in eerste instantie of in het bijzonder een arbeidsmarktgerichte focus te nemen. Het is immers op de arbeidsmarkt dat uitdagingen, zoals de vergrijzing, de klimaatverandering, de digitalisering, ... zich vertalen in risico's zoals competentieveroudering of -tekorten en het verdwijnen van functies maar ook in opportuniteiten zoals het opkomen van nieuwe, soms nu nog onbestaande functies, die we snel moeten kunnen capteren. Het is op de arbeidsmarkt dat een groot deel van de economische en de maatschappelijke relance zich nu moet voltrekken.

Het vraagt een cultuurverandering om tot meer intrinsiek gemotiveerde en lerende individuen en organisaties te komen. De 21e-eeuwse vaardigheden die een deel van de huidige generatie werkenden niet of maar gedeeltelijk meekregen in het initieel onderwijs, waaronder leren leren en loopbaancompetenties, zijn hiervoor essentieel. Voor inspiratie en leerrijke vormings- en opleidingspraktijken zijn er het sociaal-cultureel werk, waar intrinsiek gemotiveerde individuen 21e-eeuwse vaardigheden verwerven die ze ook kunnen inzetten op de werkvloer, en het steeds gedifferentieerder aanbod van de sectorale en private opleidingsverstrekkers. De SERV onderschrijft het belang van een leeraanbod op maat en gepersonaliseerd, dat de conceptnota als belangrijk principe naar voor schuift. De SERV wijst ook op het blijvend belang van het samen leren, het leren als sociaal gebeuren.

3.2 Leerzin en -cultuur ontwikkelen in het onderwijs

De eerste opdracht van het actieplan stelt dat individuen worden gestimuleerd om hun leerdoelstellingen te formuleren. Dat is een terechte opdracht. De SERV vindt wel dat de conceptnota zich sterk richt op de huidige werkende generatie, terwijl een focus op de toekomstige werkende generatie even belangrijk is, zeker in het kader van het ontwikkelen van een leercultuur. Het initiële onderwijs moet de basis leggen voor de ontwikkeling van leerzin en -cultuur door in te zetten op leren leren, zelfreflectie, welbevinden, positieve leerervaringen Beter onderbouwde studieoriëntering zodat leerlingen sneller op de juiste plaats terechtkomen in studierichtingen die nauwer aansluiten bij hun interesses en talenten, draagt alleszins bij aan een positieve leerattitude en een vlottere overgang naar de arbeidsmarkt.

Leercompetenties zijn ingeschreven als eindterm basisgeletterdheid in de eerste graad van het secundair onderwijs. Ook in de eindtermen van de tweede en derde graad, die nu in volle bespreking zijn, moeten leer- en loopbaancompetenties maximaal worden ingeschreven. Even belangrijk is de manier waarop scholen en leraren de nieuwe eindtermen vormgeven en daarbij aandacht hebben voor competenties in het kader van levenslang leren. Eindtermen zijn immers de eerste stap, daarna volgt de vertaling in de leerplannen en de wijze waarop leraren deze gebruiken.

3.3 Flexibeler en tijdsefficiënter inrichten van opleidingen en tijd voor leren

De tweede uitdaging van het actieplan is leren toegankelijk maken. Het gebrek aan tijd vormt een van de belangrijkste hinderpalen voor o.a. personen die wel graag (meer) opleiding willen volgen (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020; Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020). Opdracht vier wil hierop een antwoord bieden door een toegankelijk, kwaliteitsvol en gevarieerd aanbod te creëren.

Volgens de SERV is het flexibiliseren van het opleidings- en vormingsaanbod en het tijdsefficiënter maken van opleidingen en vormingen een belangrijk onderdeel, maar dit is slechts een deel van het antwoord. Tijd is immers geen rekbaar begrip. Er zijn maar 24 uren in één dag. Daarom is er naast flexibilisering en tijdsefficiëntie ook nood aan een context waarin individuen en ondernemingen tijd kunnen vrijmaken om te leren, voor wat de ondernemingen betreft rekening houdend met de organisatorische en de economische context. Een ambitieus beleid voor levenslang leren houdt rekening met de werk-privébalans en werkbaar werk. Dat de tijd die kan worden geïnvesteerd in leren beperkt is, maakt het des te belangrijker dat er een goede toeleiding naar opleidingen gebeurt, zodat ze aansluiten bij de loopbaanaspiraties van individuen en bij de noden van de arbeidsmarkt.

3.4 Belang gelijk speelveld voor transparant aanbod en co-creatie

Opdracht acht van het actieplan stelt dat het noodzakelijk is dat het aanbod dynamisch de vraag volgt en de variatie in die vraag. De SERV wijst hier op het belang van eenduidige financiering om tot een gelijk speelveld te kunnen komen tussen de verschillende onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers. Een eerste stap daartoe is het in kaart brengen van de middelen en financieringsinstrumenten voor de aanbodzijde per beleidsdomein alsook de opname en de impact hiervan. De inzichten die deze oefening oplevert, kunnen bijdragen aan eenvoud van en transparantie in het aanbod en kan de co-creatie en samenwerking tussen de verschillende spelers versterken/verbeteren.

3.5 Opdrachten eerst uitdiepen

Zowel opdracht 9 als opdracht 10 in de conceptnota zijn belangrijke denkoefeningen die beide eerst nog een verdere verdieping van de probleemstelling en debat tussen sociale partners vragen.

Momenteel heeft opdracht 9 in de conceptnota *als doel om leren in het sociaal recht (arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht) te integreren*. Het recht op leren is voor een deel al opgenomen in het arbeidsrecht onder de vorm van het Vlaams opleidingsverlof, het tijdskrediet, de sociale bijdrage in het sociaal zekerheidsrecht Maar dat neemt niet weg dat de SERV dit een relevante denkoefening vindt. Hierbij wijst hij ook op de noodzaak van samenwerking met het federale niveau. Binnen het partnerschap moet eerst de probleemstelling grondig worden uitgewerkt: wat is het probleem vandaag? Op welke maatregelen omtrent levenslang leren geven welke statuten momenteel recht? En hoe zit het met afgeleide rechten? Moet opleiding onderdeel zijn van het verloningspakket? Hoe zit het met de opleidingsplichten voor zowel werkgever als werknemer of werkzoekende (verwijzend naar de responsabilisering van alle

partijen)? Wat met de activering van het ontslagrecht? ... Als het probleem helder is, moeten mogelijke oplossingen verder worden onderzocht: in welke mate leertijd mee kan gelden voor rechtenopbouw; hoe een nieuw sociaal statuut van de lerende vorm kan krijgen en, in welke mate diploma- en competentieveroudering als nieuw sociaal risico⁵ kan worden verzekerd?

Deze zaken impliceren een gedeelde verantwoordelijkheid. *Het verbeteren van de financiering voor levenslang leren wordt opgenomen in opdracht 10.* De SERV benadrukt dat het partnerschap hierover grondig moet durven nadenken, namelijk wie (overheid, werkgever, individu, sectoren, ...) wat moet financieren en hoe middelen kunnen worden bij elkaar gelegd om meer schaal en omvang alsook ondernemerschap en dynamiek te creëren⁶. Ook hiervoor is de oefening om alle middelen en financieringsinstrumenten, voor zowel de vraag- als de aanbodzijde, per beleidsdomein in kaart te brengen (zie 3.4) van belang.

3.6 Actieplan, werking en samenstelling partnerschap levenslang leren

In de conceptnota staat dat het uitwerken van het actieplan Levenslang Leren gebeurt in het partnerschap. Dit actieplan is een compilatie van principe I, principe II en principe III. Principe I staat voor het formuleren van uitdagingen en concrete opdrachten. Volgens dit principe II zullen de administraties de huidige regelgeving, inclusief bestaande instrumenten analyseren en nieuwe, te hervormen of stop te zetten regelgeving oplijsten. Het derde principe legt principe I en II opnieuw voor aan de reeds geïnterviewde stakeholders om tot concrete acties en ambities te komen per opdracht. De output van dit proces (december 2020) is een voorstel tot actieplan per opdracht aan het beleid. Er wordt ook een website ontwikkeld waar alle opdrachten dynamisch worden aangevuld en geïllustreerd.

Het is de SERV niet helemaal duidelijk hoe het verloop en de opmaak van het actieplan gaat gebeuren. Wat is de rol van het expertisecentrum innovatieve leerwegen, het partnerschap en de stakeholders in de concrete uitwerking van de opdrachten in het actieplan? De SERV vraagt om een duidelijk financieel plan voor de uitrol van de tien opdrachten. De sociale partners wijzen er in dezen op dat ESF-projecten innovatie-instrumenten zijn en geen structureel beleid dienen.

De SERV vraagt zich ook af hoe dit hele proces precies in zijn werk zal gaan. In ieder geval moet het partnerschap de mogelijkheid hebben om de opdrachten uit de conceptnota aan te vullen en/of te verfijnen (aanvulling van principe I) voor het finale actieplan voorligt op de Vlaamse Regering. De SERV vraagt ook dat dit finale actieplan ter advisering wordt voorgelegd aan de formele adviesorganen.

De SERV vindt momenteel de voorgestelde samenstelling van het huidige partnerschap te talrijk om efficiënt te werken. Bovendien vraagt de SERV zich af in welke mate deze

⁵ Nieuwe sociale risico's wijzen op "situaties waarin individuen te maken krijgen met inkomensverlies en die ontstaan als gevolg van de sociale en economische veranderingen die de laatste drie tot vier decennia hebben plaatsgevonden en die gepaard gingen met de overgang naar een postindustriële samenleving." (Jaquemyn, 2017)

⁶ Zie advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap': <http://www.serv.be/node/13620>

samenstelling effectief kan bijdragen aan een systemische verandering waarbij alle beleidsdomeinen en -niveaus worden betrokken. De SERV stelt voor om te werken met dit partnerschap dat de algemene lijnen uittekent die op hun beurt verder worden uitgewerkt in een aantal technische werkgroepen.

In het partnerschap geldt een evenwichtige en evenredige vertegenwoordiging van de werk- en onderwijs-, vormings- en opleidingspartners. In deze groep zetelen alle sociale partners van de SERV en een even groot aantal onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers.

In de technische werkgroepen zetelen maximum tien personen. Deze werkgroepen worden samengesteld uit experts uit de academische wereld, het werkveld, ervaringsdeskundigen, ... waarvan minstens twee sociale partners (één werkgeversorganisatie en één werknemersorganisatie) en twee onderwijs-, vormings- of opleidingsverstrekkers (die zowel formeel als non-formeel leren aanbieden) en een vertegenwoordiging van de secretariaten van de strategische adviesraden Vlor en SERV. De expertise bepaalt de samenstelling. Er wordt ook telkens één trekker per werkgroep aangeduid. Deze werkgroepen moeten de uitdagingen en opdrachten uit de conceptnota vertalen 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 meebrengen⁷. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten.

Voor de werkgroepen ziet de SERV twee scenario's:

- vier werkgroepen gekoppeld aan de vier grote uitdagingen, of
- tien werkgroepen gekoppeld aan de tien opdrachten.

Hoeveel werkgroepen er moeten zijn, daarin laat de SERV de keuze aan het beleid zolang het belang van werkbaarheid en het vermijden van versnippering wordt verzekerd. Bovendien zijn deze werkgroepen een vlottend gegeven. De éne werkgroep kan immers sneller klaar zijn dan de andere. Gaandeweg wordt zo vormgegeven aan het partnerschap levenslang leren.

Wat betreft de samenstelling van het expertisecentrum innovatieve leerwegen acht de SERV het wenselijk dat er ook medewerkers van het Departement EWI en O&V aan worden toegevoegd om beleidsdomeinoverschrijdend en geïntegreerd te kunnen werken.

3.7 Afstemming met Vlaams Partnerschap Duaal Leren

De SERV vraagt zich af hoe het Partnerschap Levenslang Leren en het expertisecentrum innovatieve leerwegen zich zullen verhouden tot het Vlaams Partnerschap Duaal Leren (VPDL). De SERV wil hier de positieve ervaringen benadrukken met het VPDL. De beleidsdomeinen Onderwijs en Werk en de betrokken partners zijn door dit partnerschap naar elkaar toegegroeid. Uit deze ervaring blijkt dat samenwerken aan een gemeenschappelijk doel leidt tot vooruitgang. Op de langere termijn lijkt het aanbevolen dat het Partnerschap Levenslang Leren en het VPDL samen worden ondergebracht in een dynamisch Agentschap Levenslang Leren. In dat kader

⁷ Zie advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap': <http://www.serv.be/node/13620>

verwijst de SERV naar de vastgestelde synergie in goed presterende landen tussen het duaal leren in het initieel onderwijs en de volwassenenvorming.

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>
- Jaquemyn, A.-S. (2017). Ontstaan, evolutie en toekomst van het concept 'sociale risico's' in België. *Belgisch Tijdschrift van de Sociale Zekerheid*, 581-624.
- Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30-38.
- Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen*. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

Lijst met tabellen

Tabellen

Tabel 1: Overeenkomsten conceptnota 'De lerende samenleving' met SERV-advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap'	9
--	---

Bijlagen

1 Overeenkomsten conceptnota 'De lerende samenleving' met SERV-advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap'

1.1 Conceptnota: vier uitdagingen met tien opdrachten

De conceptnota start vanuit volgende gemeenschappelijke doelstellingen waarbij leren gezien wordt *als het vermogen van ieder persoon (M/V/X) om intrinsiek gemotiveerd op een proactieve manier om te gaan met transitities*. In de conceptnota worden vier prioritaire uitdagingen naar voren geschoven waaronder telkens een aantal opdrachten worden uitgewerkt.

Iedereen leergretig maken

De eerste uitdaging is *iedereen leergretig maken*. *Individuen motiveren om doelstellingen te formuleren* om te leren, is de **eerste opdracht**. Enkel inzetten op individuen volstaat niet. Vandaar dat de **tweede opdracht** zich richt op het *aanmoedigen van lerende organisaties*.

Deze uitdaging en opdrachten komen sterk overeen met delen van het theoretisch kader uit het advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap'. Zo schrijft de SERV dat zowel burgers als werkgevers en ondernemers onvoldoende hun leervraag/de leervraag van hun organisatie krijgen geformuleerd. Daarop formuleert de SERV volgende strategische doelstelling (SD 2): *burgers, werkgevers en ondernemers kunnen hun leervraag duidelijk formuleren*. Om dit te kunnen realiseren is er onder andere nood aan een overzichtelijke digitaal platform met opleidingsrechten en -aanbod. In het advies 'Iedereen terug aan boord' vraagt de SERV dan ook de uitwerking van een elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) verankerd in Mijn Loopbaan dat in beeld brengt op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken⁸. Daarnaast geeft het opleidingsadvies suggesties op basis van het profiel van de ingeschrevene.

Opdracht drie van de conceptnota focust zich op *het stimuleren van leergretigheid in de brede maatschappij door in kaart te brengen welke alternatieve sensibiliseringsacties kunnen worden opgezet, rekening houdend met verschillende types van lerenden*.

In zijn advies onderschrijft de SERV het belang van het maatschappelijke niveau. Strategische doelstelling vijf stelt dan ook dat *levenslang leren bijdraagt 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*.

Leren toegankelijk maken

De tweede uitdaging in de conceptnota is *leren toegankelijk maken*. **Opdracht vier** bestaat in het creëren van *een toegankelijk, kwaliteitsvol en gevarieerd aanbod*.

⁸ Zie advies 'Iedereen terug aan boord': <http://www.serv.be/node/13699>

Deze uitdaging en opdracht deelt de SERV. In het theoretisch kader staat dat er een versnipperd onderwijs-, vormings- en opleidingsaanbod is dat onvoldoende gekend is. Het aanbod is vaak ook niet flexibel genoeg qua tijd en ruimte. Financieringsmechanismen stimuleren hoger onderwijs en universiteiten nog te weinig om een behoorlijk aanbod aan te bieden voor werkstudenten. Daarom formuleren de Vlaamse sociale partners een derde strategische doelstelling die stelt dat er een optimaal en flexibel leeraanbod moet zijn qua inhoud en leervormen. Om dit te realiseren, kan het partnerschap het bestaande leeraanbod zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers (afgestemd op bestaande opleidingsdatabanken). Daarnaast kan het partnerschap de bestaande leerinstrumenten en opleidingsmaatregelen zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers.

Verschillende leervormen en combinaties van leervormen zorgen ervoor dat de rollen als opleider en begeleider veranderen en verschuiven. De **vijfde opdracht** in de conceptnota *focus* dan ook op het herontwerpen van verschillende vormen van begeleiding naar en in het leren.

In zijn theoretisch kader schrijft de SERV dat we tot een sterke leercultuur kunnen komen, door onder andere de leerincentives en -maatregelen en het leeraanbod te promoten 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; ...

Vraag en aanbod goed afstemmen

De derde uitdaging in de conceptnota is dat *het aanbod en de vraag goed zijn afgestemd* op elkaar. **Opdracht zes** bestaat in het krijgen van *inzicht in de vraag van individuen* met aandacht voor de pull factoren (motivatie, ervaring met leren), push factoren (loopbaanfase, competenties) en persoonlijke kenmerken. **Opdracht zeven** focust op *inzicht verwerven in de veranderende vraag van organisaties*.

De SERV bevestigt het belang hiervan en stelt in zijn theoretisch kader dat om de deelname aan levenslang leren te verhogen, de drempels die werkenden, werkzoekenden (en andere burgers), werkgevers en ondernemers, opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers ervaren op vlak van levenslang leren moeten worden weggewerkt. Deze drempels moeten onder andere vanuit gedragsinzichten verder worden onderzocht. Een belangrijke vraag is: hoe kan de leermotivatie en deelname aan opleiding en vorming verder worden gestimuleerd (te onderzoeken: competentiecheck na x-aantal jaar, uitwerking elektronisch loopbaanondersteuningspakket met nudgingtechnieken, jobcoaches op de werkvloer, ...)? Deze uitkomsten moeten worden vertaald in beleid.

In de conceptnota staat dat een groot deel van private opleidingen zich reeds op verandering richten hoewel dat een mismatch tussen vraag en aanbod blijft bestaan. Daarom stelt **opdracht acht** dat *het aanbod dynamisch de vraag volgt en de variatie in die vraag*.

Om vraag en aanbod goed op elkaar af te stemmen, stelt de SERV in zijn vierde strategische doelstelling dat synergie en samenwerking tussen alle relevante stakeholders (beleidsdomeinen en -niveaus, onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers, werkgevers en ondernemers, werknemers, werkzoekenden, ...) de regel moet 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 ontwikkeld, zou die reflex van samenwerking er moeten zijn.

Leren wordt werken en werken wordt leren

De laatste uitdaging in de conceptnota luidt dat *leren werken wordt en werken leren wordt*. Dit betekent dat werken en leren in elkaar overgaan en tijdsbesteding in leren en werken een basis vormt voor rechtenopbouw. **Opdracht negen** heeft dan als doel om *het universeel recht op leren in het sociaal recht (arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht) te integreren*.

De SERV vraagt werk te maken van een overzichtelijk digitaal platform met opleidingsrechten en -aanbod (zie ook hierboven).

Ten slotte wordt er in de conceptnota gesteld dat iedereen het erover eens dat levenslang leren een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen burgers, organisaties en overheid. **Opdracht tien** richt zich dan ook op *het verbeteren van de financiering van levenslang leren* die deze gedeelde verantwoordelijkheid weerspiegelt.

De SERV stelt in zijn theoretisch kader dat 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 opleidingsverstrekkers, de sectoren (fondsen) en de sociale partners. Om de leercultuur te optimaliseren moet er onder andere worden ingezet op betere financieringsmechanismen voor opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers. Daarnaast schrijft de SERV dat het partnerschap moet durven nadenken over creatieve formules (zoals doorstarttrajecten en transitiepools) en verrijkt outplacement om loopbaantransities te faciliteren alsook 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 creëren.

Het geheel van deze vier uitdagingen en tien opdrachten vormt het actieplan voor het partnerschap levenslang leren.

1.2 Conceptnota: een actieplan met vier principes

In de conceptnota stellen de makers vier principes voorop om het actieplan vorm te geven.

Principe I: Formuleren van uitdagingen en concrete opdrachten

Hier verwijzen de makers naar de vier uitdagingen en de tien opdrachten die al in de conceptnota worden vorm gegeven.

Principe II: Bestaande en te ontwikkelen regelgeving – administraties aan zet

In de conceptnota staat dat er een analyse wordt gemaakt van de huidige regelgeving, inclusief bestaande instrumenten. Dit zou dan moeten resulteren in een voorstel van lijst van nieuwe, te hervormen of stop te zetten regelgeving.

De SERV deelt het belang van deze analyse en schrijft in zijn advies dat het partnerschap erover kan waken dat er onderzoek gebeurt naar de knelpunten in de regelgeving inzake levenslang leren.

Principe III: Stakeholdersconsultatie

De makers van de conceptnota willen de uitdagingen en opdrachten vastgelegd in het eerste principe voorleggen aan het veld. Concreet zullen de stakeholders die werden bevraagd ter voorbereiding van de conceptnota, opnieuw worden geconsulteerd over het actieplan.

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

In de conceptnota staat dat het partnerschap levenslang leren als opdracht heeft een gedragen actieplan uit te werken dat een compilatie is van principe I, principe II en principe III. Het expertisecentrum innovatieve leerwegen zorgt voor de ondersteuning van het partnerschap.

Het partnerschap hanteert als basisprincipe: eenheid in visie en eenheid in aansturing. Het partnerschap heeft als **voornaamste bevoegdheid (1) het opvolgen van opdrachten en het bewaken van de consistentie tussen de opdrachten onderling.**

De SERV stelt vast dat het huidige beleid en aanbod omtrent levenslang leren versnipperd is en er dus nood is aan regie. 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.

Daarnaast schrijft de SERV dat het partnerschap levenslang leren een gedeelde visie moet ontwikkelen waaruit noodzakelijke ambities en gedeelde doelstellingen verder kunnen worden uitgewerkt.

De **tweede bevoegdheid** die het partnerschap krijgt in de conceptnota is *het mobiliseren en informeren rond levenslang leren.*

De SERV schrijft in zijn advies dan ook dat er nood is aan transparantie en overzichtelijkheid inzake leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod. Daartoe kan het partnerschap ervoor zorgen dat de bestaande leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en het leeraanbod zichtbaar zijn voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers.

De **derde bevoegdheid** die wordt toegekend aan het partnerschap is *het monitoren van levenslang leren door dataverzameling, ontsluiting van data en het opstellen van indicatoren.*

Voor de SERV moet het partnerschap signalen uit de samenleving capteren (vanuit de data) en vertalen in werven (visie) en doelstellingen. In hun advies stellen de sociale partners dat er nood is aan: (1) 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 competentieprognoses; (2) evidence-based evaluatie naar de effectiviteit en efficiëntie van deze instrumenten, maatregelen en het aanbod; en (3) een overzicht van ontbrekende data.

De **vierde bevoegdheid** van het partnerschap is *het faciliteren van samenwerkingsverbanden*.

De SERV onderschrijft dit en stelt in zijn advies dat het partnerschap een netwerkfunctie moet hebben dat samenwerkingsinitiatieven en synergiën rond levenslang leren stimuleert (ondernemingen worden immers geconfronteerd met gelijkaardige uitdagingen).

Het partnerschap krijgt in de conceptnota als **vijfde bevoegdheid** het *uitdenken van innovatieve oplossingen*.

De SERV bevestigt in zijn advies de nood aan innovatie in het onderwijs-, vormings- en opleidingsaanbod. Het partnerschap kan betrokken actoren hierover samenbrengen.

Het uitbouwen van transparantie in kwaliteit bij publieke en private aanbieders is de **zesde bevoegdheid** van het partnerschap.

De SERV schrijft in zijn advies dat er nood is aan transparantie en overzichtelijkheid inzake het leeraanbod. Daartoe kan het partnerschap het bestaande leeraanbod meer zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers (afgestemd op bestaande opleidingsdatabanken).

De **zevende bevoegdheid** die het partnerschap krijgt in de conceptnota betreft *kennisdeling over levenslang leren*.

De SERV onderschrijft het belang van kennisdeling in zijn advies en stelt dat deze kennis kan worden verzameld op een toegankelijk platform. Daarnaast kan het partnerschap ook zelf evenementen organiseren en tools ontwikkelen.

De **laatste bevoegdheid** voor het partnerschap is *het adviseren rond levenslang leren*.

Daarover schrijft de SERV dat overleg binnen het partnerschap cruciaal is, maar dat het 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, ...

In de conceptnota staat dat voor de uitvoering van het actieplan het partnerschap beroep kan doen op bestaande partners en nieuwe innovatieve partnerschappen naargelang de opdracht.

In zijn advies denkt de SERV voor het partnerschap aan een bestuur dat de algemene lijnen uittekent die verder worden uitgewerkt in technische werkgroepen of subpartnerschappen (zie ook hierboven bij beschrijving regiefunctie).