

---

# Een leven lang leren in Vlaanderen, enkele recente ontwikkelingen

---

***Op het niveau van de Vlaamse overheid worden heel wat initiatieven genomen op het vlak van levenslang en levensbreed leren. In deze bijdrage worden een drietal recente ontwikkelingen binnen het beleidsdomein toegelicht, meer bepaald de opstart van de Interface, het stelsel van de opleidingscheques en de pilootprojecten rond de bijblijfrekening.***

leidsdomeinen werkgelegenheid, economie, onderwijs en vorming uitgebreid met vertegenwoordigers van het *beleidsdomein cultuur*. Levenslang leren omvat immers elke leeractiviteit, formeel of niet-formeel, die gericht is op het verwerven en verruimen van kennis en vaardigheden en dit in verschillende mogelijke omgevingen (werksituatie, opleidingsinstellingen, verenigingen, thuis, ...).

## Een leven lang leren in goede banen

Op 7 juli 2000 hechtte de Vlaamse regering haar goedkeuring aan het actieplan “Een leven lang leren in goede banen”.<sup>1</sup> In 2002 werd aan de regering een stand van zaken van dit actieplan voorgelegd met daarin verwerkt een voorstel met betrekking tot nieuwe acties.<sup>2</sup> Enkele aanvullende accenten kwamen hierbij naar voor. Het toenemend belang dat gehecht wordt aan de *levensbrede component van permanente vorming* is hiervan een voorbeeld. Uiteraard is een beleid dat levenslang leren stimuleert een beleid dat de inzetbaarheid van de mensen op de arbeidsmarkt vergroot, maar dit betekent niet dat men permanente vorming uitsluitend vanuit dit eerder utilitaire perspectief dient te benaderen. Vorming kan evenzeer zinvol zijn voor de individuele ontplooiing wanneer dit bijdraagt tot een verhoogde maatschappelijke participatie en actief burgerschap op sociaal, cultureel en politiek gebied.

Om de levensbrede component van levenslang leren te versterken werd de reeds bestaande samenwerking tussen vertegenwoordigers van de be-

In het vervolg van dit artikel worden drie nieuwe initiatieven, die in de opvolging van het actieplan “Een leven lang leren in goede banen” werden aangekondigd, verder besproken. De eerste actie betreft de oprichting van de *interface* en heeft dus te maken met de reorganisatie van het beleidsdomein zelf. Daarna wordt het sinds begin dit jaar operationele stelsel van de *opleidingscheques* toegelicht en ten slotte staan we stil bij de recent gestarte pilootprojecten rond de *bijblijfrekening*.

## Reorganisatie van het beleid

Reeds op 15 juni 2001 werd door de Vlaamse regering een nota goedgekeurd waarin de krijtlijnen werden uitgetekend voor een *nauwere samenwerking en coördinatie tussen drie publieke instanties die betrokken zijn bij vorming*,<sup>3</sup> en dit in het licht van de geplande reorganisatie van de hele Vlaamse overheid. De voorgestelde reorganisatie wordt per 1 januari 2003 operationeel en de uitwerking ervan wordt voorbereid. Ondertussen werd begin 2002

een nieuwe nota voorgelegd aan de Vlaamse regering die betrekking had op de operationalisering van de Interface.<sup>4</sup>

Er is een *Ministerieel Comité voor Vorming* opgericht bestaande uit de verschillende functieministers die betrokken zijn bij het domein levenslang én levensbreed leren met name de minister van *Onderwijs en Vorming*, de minister bevoegd voor *Cultuur*, de minister bevoegd voor *Werkgelegenheid* en de minister bevoegd voor *Economie*. De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming treedt op als coördinator.

Ter ondersteuning van het Ministerieel Comité voor Vorming werd een *Interface* opgericht met *ambtenaren* uit de drie betrokken instellingen en/of administraties. In een werkgroep werd de visie en missieformulering voor deze interface (langetermijnvisie) uitgeschreven en werd ook een lijst met projecten opgesteld waarmee reeds in 2002 van start gegaan wordt.

Als visie wordt in de nota aan de Vlaamse regering gesteld dat Vlaanderen de ambitie heeft zich tot een *lerende samenleving* te ontwikkelen met het oog op een duurzame ontwikkeling, een sociale cohesie en een democratische maatschappij. De interface is onder aansturing van het Ministerieel Comité voor Vorming het instrument van de Vlaamse regering voor de stimulering van het levenslang en het levensbreed leren en de afstemming tussen de institutionele opleidingsverstrekkers. Bij het realiseren van deze missie zal de interface zich richten tot de diverse actoren binnen het beleidsdomein, met name de lerenden, de publieke en private opleidingsverstrekkers, de onderzoekers en de beleidsverantwoordelijken.

De missie werd verder geconcretiseerd in *negen opdrachten*, namelijk:

- het ondersteunen van de regering in de voorbereiding en de uitvoering van het beleid inzake levenslang en levensbreed leren;
- het stimuleren van onderzoek naar het levenslang en levensbreed leren alsmede de afstemming en de doorstroming ervan;
- het detecteren van leer- en vormingsbehoeften van individuen, organisaties en ondernemingen met inbegrip van het toetsen van het aanbod aan deze vraag;

- het werken aan een educatief richtplan op de korte en op de middellange termijn;
- het zorgen voor afstemming van gemeenschappelijke projecten, structurele initiatieven en de back-offices van de institutionele opleidingsverstrekkers;
- het fungeren als platform voor de opleidingsverstrekkers om de effectiviteit van het vormingsaanbod te versterken;
- het aansturen van acties met betrekking tot de sensibilisatie van het levenslang en levensbreed leren;
- het transparant maken van het vormingsaanbod en de organisatie van een eerstelijnsadvisering via de leerwinkel;
- het ontwikkelen van een systeem van wederzijds overdraagbare en erkende certificering en kwaliteitsbewaking voor de opleidingsverstrekkers.

Deze opdrachten vormen het kader waarbinnen, reeds in 2002, verschillende *deelprojecten* worden opgestart. Per project is een werkgroep samengesteld en een projectleider aangeduid. Het gaat hierbij om projecten rond *afstemmingsinitiatieven* bijvoorbeeld van de bestaande stagedatabanken, van de NT2<sup>5</sup> Ronde tafelconferentie, van ICT-opleidingen en de aankoop van softwarelicenties maar ook van de RTC's,<sup>6</sup> de competentiecentra en de VIZO-centra. Andere werkgroepen zullen zich buigen over de verdere *modularisering* van opleidingen met de daaraan verbonden certificaten, over het verder uitwerken en implementeren van een *EVC-systeem*,<sup>7</sup> over specifieke *opleidingen voor trainers* in volwassenenvorming, over *e-learning* en *behoefte detectie*. Een opdracht voor het opstellen van een eerste *jaarboek* levenslang en levensbreed leren wordt uitbesteed. De oprichting van *leerwinkels* wordt voorbereid. De *grote leerweek* vormt ook één van de deelprojecten van de interface. Tot slot wordt er ook verder gewerkt aan de missieformulering van de verschillende partners en aan het organigram en de opdracht van de Interface met inbegrip van de integratie van de Edufora.

Verschillende van deze projecten zullen ook doorlopen als permanente opdracht binnen het kader van de interface na 2002. Zo is het onder andere de bedoeling dat er elk jaar opnieuw een jaarboek levenslang en levensbreed leren wordt samengesteld

en lopen initiatieven als de grote leerweek natuurlijk ook gewoon door.

## Stimuleren van deelname aan permanente vorming

---

In 2002 werd gestart met twee *nieuwe maatregelen* gericht op het verhogen van deelname aan permanente vorming van werknemers door het geven van een financiële stimulans, hetzij aan de onderneming in het geval van de opleidingscheques, hetzij aan de werknemer zelf door middel van het ter beschikking stellen van een bijblijfrekening (individuele leer- en ontwikkelingsrekening).

Deze twee instrumenten bevinden zich wel in een verschillende fase. Terwijl het stelsel van de opleidingscheques operationeel is en openstaat voor alle Vlaamse ondernemingen, gaat het in het geval van de bijblijfrekeningen om een viertal pilootprojecten.

### Opleidingscheques

Met deze maatregel wil de overheid het opleidingsbeleid in ondernemingen een stimulans geven door het voorzien van *financiële ondersteuning* van de kosten voor de opleiding van werknemers bij erkende opleidingsverstrekkers.

### Praktische uitwerking

Sinds januari 2002 kunnen ondernemingen opleidingscheques voor hun werknemers bestellen via een webapplicatie. Een opleidingscheque heeft een waarde van 30 euro. Hiervan wordt 50% door de onderneming betaald en de resterende 50% door de Vlaamse overheid. Voor 2002 werd daarvoor een budget van 45 miljoen euro ter beschikking gesteld. Een onderneming kan per kalenderjaar maximaal 200 opleidingscheques aankopen.

In principe kunnen alle ondernemingen, ongeacht hun grootte, cheques aanvragen en aankopen. Met deze cheques worden dan opleidingen betaald voor werknemers en dit ongeacht hun niveau of plaats binnen het bedrijf, leeftijd of scholing. De

opleidingen moeten wel gevolgd worden bij erkende opleidingsverstrekkers. Dit kunnen zowel publieke als private organisaties zijn. Tot op 17 mei werden reeds 684 opleidingsverstrekkers erkend. Zowel algemene als specifieke opleidingen bij erkende opleidingsverstrekkers kunnen met de opleidingscheques worden gefinancierd. Onder *algemene opleiding* wordt verstaan: een opleiding die niet uitsluitend of hoofdzakelijk op de huidige of toekomstige functie van de werknemer in zijn huidige onderneming gericht is. Met andere woorden opleidingen waarbij vaardigheden worden verkregen die ook in ruime mate naar andere ondernemingen of werkgebieden overdraagbaar zijn, zodat de inzetbaarheid van de werknemer algemeen wordt verbeterd. In het geval van een *specifieke opleiding* zal deze overdraagbaarheid beperkt zijn of zelfs onbestaande.

### Enkele cijfers

Uit de eerste cijfers blijkt dat haast 70% van de deelnemende ondernemingen KMO's zijn en dat 80% van de ondernemingen zijn opgericht gedurende de laatste vijf jaar. Op 17 juli 2002 hadden in totaal 4 935 ondernemingen reeds 353 766 cheques besteld. Vooral in de sectoren *bouw, handel* en *overige zakelijke dienstverlening* scoren de opleidingscheques goed. Gemiddeld worden tussen de 50 en 60 cheques per onderneming besteld.

### Bijblijfrekeningen

De laatste ontwikkeling die in dit artikel besproken wordt, betreft de pilootprojecten die worden opgestart rond de bijblijfrekeningen – individuele leer- en ontwikkelingsrekeningen. Met deze projecten wordt in Vlaanderen een concept geïntroduceerd dat in andere landen reeds werd toegepast onder de naam *individual learning accounts* (Verenigd Koninkrijk) of *individuele leerrekening* (Nederland).

Deze initiatieven kwamen er op een ogenblik waarin binnen het beleid rond levenslang en levensbreed leren meer en meer aandacht ontstond voor de *verantwoordelijkheid van de individuele (potentiële) werknemer* om de eigen deskundigheid op peil te houden.

De individuele leerrekening maakt de werknemer immers voor een gedeelte mee verantwoordelijk voor het uittekenen van zijn eigen (levens)loopbaan. De doelstelling hierbij is het verhogen van de inzetbaarheid en de mobiliteit van de werknemer door hem/haar een rekening aan te bieden die gebruikt kan worden voor het bekostigen van cursussen en opleiding. De bijdragen op deze 'spaarrekening' kunnen komen van de werknemer, de werkgever, de sector en de overheid.

In het *buitenland* deed men reeds in enkele landen ervaring op met soortgelijke instrumenten. Het *Verenigd Koninkrijk* heeft de ILA's (Individual Learning Account) ingevoerd in september 2000. In *Nederland* startte men op initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Werkgelegenheid met een achttal pilootprojecten rond de individuele leerrekening onder begeleiding en opvolging van CINOP in februari 2001.<sup>8</sup> Opvallend in Nederland is het feit dat de verschillende pilootprojecten verschillen wat betreft doelgroepen, werkwijze (het al dan niet voorzien van begeleiding bijvoorbeeld), financieringswijze en dergelijke. Ook in *Zweden* werd een systeem gebaseerd op het principe van de individuele leerrekening uitgewerkt en is er reeds enige tijd een privéverzekeraar actief (Skandia) die een vorm van competentieverzekering aanbiedt.

In Vlaanderen werd via een oproep binnen ESF doelstelling 3 zwaartepunt 6 een aantal promotoren gezocht om te experimenteren met de bijblijfrekening – individuele leer- en ontwikkelingsrekening. De maximale looptijd van deze Vlaamse projecten bedraagt twee jaar. Gedurende deze tijd worden de projecten opgevolgd en de uiteindelijke evaluatie zal moeten uitmaken of de bijblijfrekening als instrument na afloop van de pilootprojecten al dan niet wordt opgenomen in het reguliere beleid.

### *Praktische uitwerking*

De promotoren bieden minimaal 75 en maximaal 150 werknemers een bijblijfrekening aan, waarop vanuit het project een bedrag van 1 000 euro wordt gestort dat – eventueel aangevuld met bijdragen van het bedrijf, de sector en of het individu – gebruikt wordt voor het dekken van *directe* (bijvoor-

beeld inschrijvingsgeld) en *indirecte kosten* (bijvoorbeeld transport, kinderopvang) verbonden aan leren en ontwikkeling. Naast het volgen van vorming en opleiding kan de bijblijfrekening ook worden aangewend voor het laten meten van elders verworven competenties (EVC) of het deelnemen aan een loopbaanbegeleidingstraject.

De bijblijfrekening richt zich op *werknemers* en wil speciale aandacht besteden aan diegenen die nog niet of tot nu toe slechts beperkt deelnamen aan permanente vorming (onder andere ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten, laag- en kortgeschoolden). Zo kan de bijblijfrekening de positie van werknemers op de arbeidsmarkt verstevigen, in het bijzonder voor deze werknemers die momenteel misschien weinig kansen krijgen en tevens de mensen aanmoedigen meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en bewustzijn rond het voordeel dat leren iets oplevert vergroten.

De werknemers die een rekening krijgen stappen vrijwillig in het systeem en *beslissen zelf* over de besteding van de middelen, weliswaar *onder begeleiding* van een coach die de rekeninghouders adviseert. De uitgifte van de rekening wordt door de promotor van het project dan ook bij voorkeur gekoppeld aan het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan, loopbaanadvisering of leerbegeleiding.

De vorming die met de bijblijfrekening bekostigd wordt moet *arbeidsmarktgericht* zijn *in de brede betekenis*, dit wil zeggen zowel op korte als op lange termijn (met mogelijke aandacht voor een tweedekansfunctie) en dus zeker niet louter functiegericht. Belangrijk is verder dat de gevolgde opleidingen of vormingen niet in de plaats komen van de door het bedrijf op dit moment reeds voorziene opleidingen en inspanningen of niet aangewend worden voor de normaal door de werkgever voor een bepaalde job te voorziene opleidingen.

Uit de buitenlandse ervaring blijkt dat het ter beschikking stellen van een budget met het oog op het volgen van opleiding hiervoor stimulerend werkt. De eindevaluatie van de Vlaamse pilootprojecten moet ons leren of dit ook hier het geval is.

De promotoren zijn ondertussen geselecteerd en de pilootprojecten zullen opstarten in september 2002.

## **Besluit**

---

Het belang van levenslang en levensbreed leren zal alleen maar toenemen vanuit de economische maar ook vanuit de maatschappelijke evolutie. Er beweegt ook in Vlaanderen heel wat op vlak van het beleid rond levenslang en levensbreed leren. De oprichting van de interface en de reeds opgestarte projecten in dit kader zijn hiervan een duidelijk voorbeeld

Inzake de stimulering van de deelname aan permanente vorming door werknemers werden het afgelopen jaar twee nieuwe instrumenten ingezet. Het stelsel van de opleidingscheques kende de eerste maanden reeds een aanzienlijk succes. De pilootprojecten rond de bijblijfrekeningen zullen ons leren of het geven van een budget voor vorming en ontwikkeling aan de individuele werknemer zelf een concept is dat mogelijk als algemene maatregel ingevoerd kan worden in Vlaanderen.

*An Wauters*

*Vlaamse Administratie Werkgelegenheid*

## **Noten**

1. Actieplan "Een leven lang leren in goede banen", 2000.
2. Stand van zaken en voorstel tot aanvulling actieplan "Een leven lang leren in goede banen", 2002.
3. Reorganisatie van het Vlaams overheidsapparaat, homogeen beleidsdomein Onderwijs en Vorming, aspect vorming, 2001.
4. Nota aan de Vlaamse Regering, reorganisatie van het beleidsaspect "vorming", operationalisering van de interface, 2002.
5. Nederlands tweede taal.
6. Regionale Technologische Centra.
7. Systeem voor de erkenning van elders verworven competenties.
8. Informatie rond deze projecten en links naar de andere instrumenten op <http://www.cinop.nl/leerrekening/>

## **Beleidsinitiatieven ter bevordering van levenslang leren: beknopt overzicht**

In het Pact van Vilvoorde engageren de Vlaamse regering en de sociale partners zich tot het verhogen van de deelname aan permanente vorming. Concreet stellen ze een streefcijfer voorop waarbij 10% van de bevolking tussen 25 en 65 jaar tegen 2010 deelneemt aan permanente vorming. De diverse Vlaamse beleidsinitiatieven voor levenslang leren kunnen worden gebundeld in vijf beleidsobjectieven.

- 1) **Het garanderen van een voldoende startkwalificatie via het initiële onderwijs**, met onder meer het verzekeren van een brede toegang via het gelijkheidsbeleid in het onderwijs, de hervorming van het studietoelagesysteem, het experiment modularisering in het beroepssecundair onderwijs, het aantrekkelijker maken van het technisch en beroepssecundair onderwijs via onder meer stages en de regionale technologische centra, en de herwaardering van de leertijd en het deeltijds onderwijs.
- 2) **Het garanderen van voldoende toegang tot informatie over performante vorming**, met onder meer initiatieven als de Grote Leerweek en nieuwe on-line databanken zoals de Leerwinkel en de Educatieve Kaart.
- 3) **Het garanderen van toegang tot permanente vorming voor iedereen**, onder meer via een geletterdheidsplan, het tweedekansonderwijs en Begeleid Individueel Studeren. Belangrijke initiatieven gericht op werkzoekenden en werknemers zijn onder meer de mogelijkheid tot loopbaanadvisering via de VDAB-competentiecentra en stimuleringsmaatregelen zoals het vernieuwde hefboomkrediet, het opleidingskrediet en de opleidingscheques.

### *Hefboomkrediet*

Sinds 2000 is de SERV mederegisseur van ESF (Europees Sociaal Fonds) doelstelling 3 zwaartepunt 4. Deze ESF-middelen worden samen met de financiering via het hefboomkrediet ingezet op vier soorten projecten: (1) opleidingsinitiatieven van bedrijven gericht op behoeften van werknemers, (2) projecten inzake individuele loopbaanbegeleiding, (3) projecten ter ondersteuning van een strategisch opleidingsbeleid in bedrijven en (4) opleidingen inzake jobrotatie en diversiteitsbeleid.

### *Opleidingscheques*

Sinds begin 2002 kunnen bedrijven via opleidingscheques een financiële ondersteuning krijgen voor de kosten voor opleiding van werknemers bij erkende opleidingsverstrekkers. De helft van de waarde van de cheque wordt bijgesteld door de Vlaamse overheid, die voor 2002 een budget van 45 miljoen EUR vrijmaakt. Mogelijk wordt dit systeem vanaf 2003 uitgebreid met middelen uit de sectorfondsen.

### *Opleidingskrediet*

Sinds 2001 is voor de werknemers die hun loopbaan willen onderbreken voor het volgen van een opleiding een stelsel van opleidingskrediet uitgewerkt. Bovenop de federale uitkering voor loopbaanonderbreking wordt een Vlaamse aanmoedigingspremie toegekend van 150 EUR per maand, dit gedurende 2 jaar. Verlenging is mogelijk tot de ganse duurtijd van de opleiding of studie wanneer het gaat om een opleiding of studie in functie van een knelpuntberoep of wanneer het om een vorm van tweedekansonderwijs gaat.

### *Bijblijfrekening*

In mei 2002 werd het startschot gegeven voor de pilootfase van een nieuw initiatief: de bijblijfrekening, waarmee kosten van cursussen en opleidingen kunnen worden opgevangen. Doel is (potentiële) werknemers die op eigen initiatief een opleiding willen volgen een duwtje in de rug te geven. Het geld op de rekening komt deels van de overheid (met een maximum van 1 000 EUR per rekening), deels van de werkgever, deels van de rekeninghouder zelf. In de pilootfase gaat de aandacht vooral naar werkenden en binnen deze doelgroep naar kansengroepen zoals allochtonen of personen met een handicap. Na evaluatie moet iedereen, onafhankelijk van leeftijd, scholing en arbeidsmarktpositie, toegang hebben tot het systeem. De opleiding moet arbeidsmarktgericht zijn, maar niet noodzakelijk functiegebonden. Omscholing in functie van knelpuntberoepen geniet de voorkeur. Er is ook begeleiding voorzien: coaches begeleiden de rekeninghouders gedurende de duurtijd van het project.

- 4) **De erkenning en validering van competenties**, onder meer via de ontwikkeling van een referentiesysteem voor (sleutel)competenties.

- 5) **ICT-vaardigheden voor iedereen**, onder meer via initiatieven als de European Computer Drivers Licence (ECDL), laagdrempelige lessen en eindtermen voor ICT-geletterdheid, infrastructuurprogramma's in het onderwijs en ICT-naschooling voor docenten via de regionale expertisenetwerken.

**Bron:** Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid (2002), *Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002*, Brussel, 146 p.

#### **Noot**

1. VRIND, het regionale indicatorenboek van de Vlaamse overheid, biedt jaarlijks naast informatie over de verschillende beleidsdomeinen ook een schets van de demografische ontwikkelingen, de macro-economische situering van de Vlaamse economie in een internationale context en een beschrijving van de houding en gedragingen van Vlamingen ten aanzien van maatschappelijk relevante vraagstukken.

De gedrukte VRIND publicatie is te verkrijgen (15 euro voor editie 2001, oude versies zijn gratis) bij de administratie Planning en Statistiek, Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel, fax 02/553.58.08, e-mail [caroline.temmerman@azf.vlaanderen.be](mailto:caroline.temmerman@azf.vlaanderen.be).

VRIND 2001 en de vorige edities kunnen ook als PDF file geconsulteerd worden op de website van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. U vindt daar tevens de cijferreeksen in de vorm van Excel tabellen (<http://www.vlaanderen.be/statistiek/vrind>).

## **Levenslang leren: Gemeenschappelijk VESOC standpunt sociale partners**

Het gemeenschappelijk standpunt van de sociale partners inzake levenslang leren, werd verwoord in het VESOC-akkoord voor 2001-2002. In grote lijnen vinden we dezelfde prioriteiten terug als bij het Vlaamse beleid.

- 1) **Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**, met het recht voor elke jongere op een startkwalificatie, het invoeren van modularisering, alternerend leren en meer praktijkleren, de uitbouw van convenanten tussen het onderwijs en de diverse sectoren en een certificeringssysteem dat gelijkwaardige opleidingsvormen op gelijkwaardige wijze certificeert.
- 2) **Beroepsprofielen**, met aandacht voor de nieuwe evoluties inzake competenties (talenkennis, technologisch inzicht, welzijn op het werk, sociale vaardigheden, actieve kennis van ICT). Belangrijke doelstelling is het aanleggen van een beroepeninformatiebank, een laagdrempelige, geïnformateerde bewegwijzering van beroepen en sectoren waarin ze voorkomen. Noodzakelijk is de opvolging van de concrete toepassing van de beroepsprofielen in opleiding, leerplannen en screenings- en bemiddelingsinstrumenten en de valorisatie ervan door opleidingsverstrekkers.
- 3) **Loopbaanadvisering en certificeren van opleidingen en competenties**, met aandacht voor de mogelijkheid om competenties te laten inschatten en het uitdenken van doeltreffende systemen om opleidingen en competenties te erkennen en certificeren.
- 4) **Stimuleringsbeleid voor bedrijven**, met aandacht voor doelgerichte incentives voor bedrijven die momenteel niet deelnemen aan vorming, in hoofdzaak KMO's. De sociale partners opteren voor een systeem van vraagfinanciering (met name opleidingscheques) en wensen VESOC-overleg rond het oprichten van één opleidingsfonds met overheidsmiddelen enerzijds en rond het begeleiden van bedrijven in hun opleidingsbeleid anderzijds.

**Bron:** VESOC, *Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2001-2002*, 12 februari 2001, via [www.serv.be](http://www.serv.be).