

Levenslang leren: naar een ambitieus beleid en sterk partnerschap

Vlaanderen evolueert steeds verder naar een innovatieve kennis-economie. Dat vraagt nieuwe en andere competenties van ons allemaal. Zowel technologische kennis als een ondernemende en creatieve ingesteldheid worden steeds belangrijker. Levenslang leren is cruciaal voor de productiviteit en competitiviteit van bedrijven en de duurzaamheid van loopbanen. Ook in tijden van coronacrisis is het belang van leren en het bijschaven van competenties groot. Statistieken leren ons dat Vlaanderen niet bij de Europese top behoort voor deelname aan levenslang leren. Tijd dus voor een vernieuwd onderwijs-, competentie- en opleidingsbeleid dat zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, het wegwerken van 'skills mismatches' en het versterken van een leercultuur. Met een gemeenschappelijke visie en een platform levenslang leren wil de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw de synergie en samenwerking rond levenslang leren over de sectoren en beleidsdomeinen heen versterken. Voor de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) – het overleg- en adviesorgaan van de Vlaamse sociale partners – is levenslang leren een prioritair thema. In hun recent advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap' (SERV, 2020) leveren de Vlaamse sociale partners input voor een ambitieus beleid rond levenslang leren en een nuttige invulling van het platform.

Vlaanderen evolueert steeds verder naar een kennis-samenleving. Niet alleen een meer gedigitaliseerde en circulaire economie, maar ook de coronacrisis leiden ertoe dat de benodigde competenties sterk wijzigen (SERV, 2016). Technologische en wetenschappelijke kennis en een ondernemende en

creatieve attitude worden daarbij belangrijker. Levenslang leren is essentieel voor de productiviteit en competitiviteit van bedrijven, voor de werkbaarheid van jobs en voor de duurzaamheid van loopbanen (SERV, 2017). Dit vraagt een onderwijs-, competentie- en opleidingsbeleid dat mensen weerbaarder maakt en zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, het wegwerken van skills mismatches en het versterken van een leercultuur.

Al in het begin van de jaren negentig stond levenslang leren (terug) bovenaan de nationale en internationale beleidsagenda's.¹ Toen werden de Europese economieën geconfronteerd met een hoog niveau van structurele werkloosheid en toenemende competentiemismatches en -tekorten. Het Europese jaar voor levenslang leren in 1996 beoogde op alle niveaus een brede discussie op gang te brengen. Na de crisis van 2008 sloegen de Vlaamse Regering en de SERV de handen in elkaar voor een totaalaanpak talentontwikkeling met de 'Prioriteiten competentieagenda 2010' (SERV, 2007). Nieuw in de aanpak was de extra aandacht voor werkenden.

Ondanks de geleverde inspanningen bevindt Vlaanderen zich niet bij de top op vlak van deelname aan levenslang leren. Dit geldt zowel voor

wat betreft de opleidingsdeelname in de voorbije vier weken als de in de voorbije twaalf maanden.² Om de synergie en samenwerking rond levenslang leren over de sectoren en beleidsdomeinen Werk, Economie en Onderwijs heen te versterken, wil de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw deze legislatuur een gemeenschappelijke visie rond levenslang leren ontwikkelen en een platform levenslang leren oprichten. Met 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.

Dit artikel licht het advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap' (SERV, 2020) inhoudelijk toe. In eerste instantie is er nood aan een gemeenschappelijke visie rond levenslang leren. De SERV geeft zijn visie hierop en ontwikkelt vijf strategische doelstellingen vanuit zijn theoretisch kader voor levenslang leren. Daarna geven de Vlaamse sociale partners aan waarom zij het platform hernoemen tot een partnerschap en formuleren ze mogelijke opdrachten hiervoor.

Nood aan visie en strategische doelstelling

Om een ambitieus beleid uit te tekenen, is in de eerste plaats een gezamenlijke visie nodig rond levenslang leren. De SERV start bij de Europese definitie: "[Levenslang leren omvat] 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 verbeteren. De intentie of het doel om te leren is het kritieke punt dat deze activiteiten onderscheidt van niet-leeractiviteiten." (Europese Commissie, 2001).

In Vlaanderen wordt er na het beëindigen van het initieel onderwijs, ongeacht welk niveau (ook het tertiair onderwijs) en het behalen van een diploma, nog te weinig verder 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." (Europese Commissie, 2006).

Bij financiering vanuit het beleidsdomein Werk moet het leren arbeidsmarktgericht zijn. De lerende moet de verworven competentie(s) kunnen inzetten voor zijn of haar loopbaan. Er moet een relatie zijn met de arbeidsmarkt. De SERV wil zich in dit dossier daarom focussen op het leren tijdens en in functie van de loopbaan, waarbij initieel onderwijs en levensbreed leren nodig (kunnen) zijn om de leerzin aan te wakkeren.

Theoretisch kader

Voor de SERV moet het platform levenslang leren een duidelijke opdracht hebben met concrete doelstellingen en (meetbare) indicatoren. Net zoals het behalen van een werkzaamheidsgraad van 80% een doelstelling is voor het brede activeringsbeleid zijn er één of meerdere extra doelstellingen voor levenslang leren nodig.³

Om strategische doelstellingen te bepalen, vertrekken de Vlaamse sociale partners vanuit bijgevoegd theoretisch kader omtrent levenslang leren (figuur 1). Daarbij is het cruciaal dat de deelname aan levenslang leren voor iedereen verhoogt. Het ontwikkelen van competenties in de vorm van kennis, vaardigheden en attitudes is essentieel 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 en werkzoekenden; en een kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening.

Om de deelname aan levenslang leren te verhogen, moeten de drempels die werkenden, werkzoekenden, werkgevers en ondernemers, opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers ervaren op vlak van levenslang leren worden weggewerkt.⁴ Zo is het aanbod van onderwijs, vorming en opleiding versnipperd en onvoldoende gekend. 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

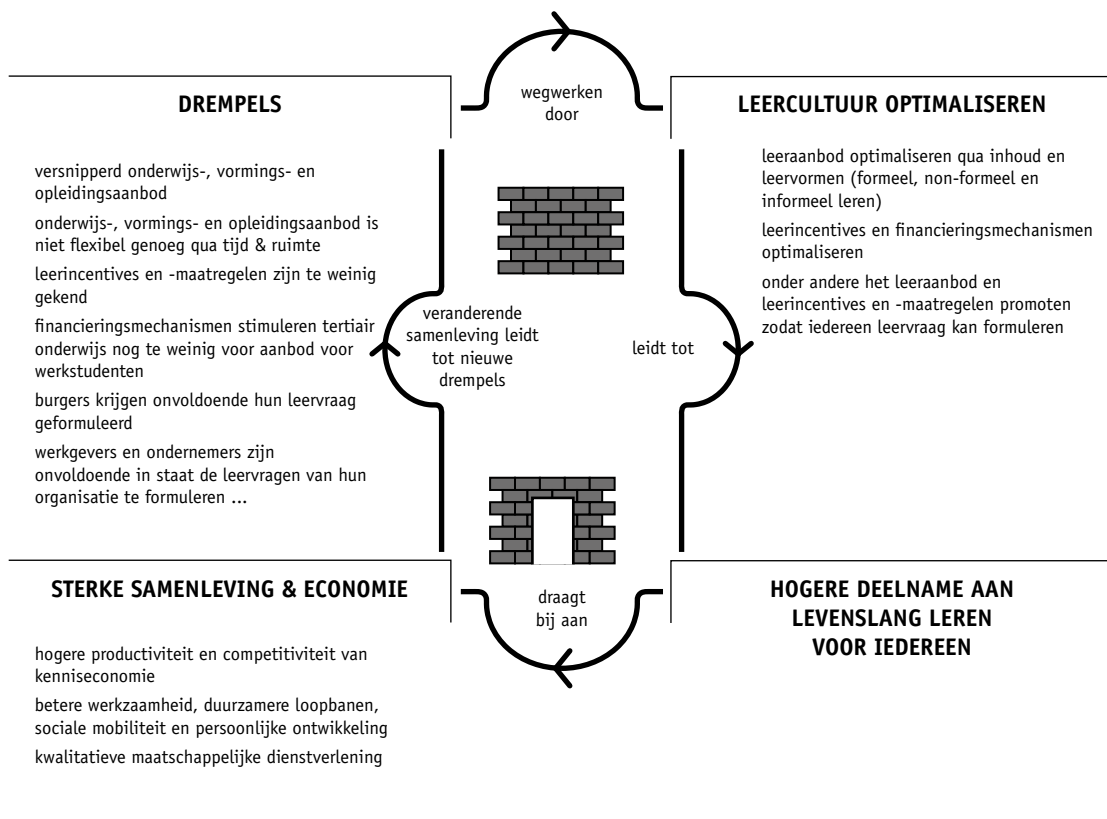
behoorlijk aanbod aan te bieden voor werkstudenten. Burgers slagen er onvoldoende in hun leervraag te omschrijven. Werkgevers en ondernemers zijn onvoldoende in staat de leervragen van hun organisatie te formuleren.

Deze drempels kunnen worden aangepakt door de leercultuur te optimaliseren. Dit betekent in de eerste plaats werk maken van betere leerincentives- en maatregelen voor burgers, werkgevers en

ondernemers en betere financieringsmechanismen voor opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers. Ten tweede moeten de inhoud en leervormen van het leeraanbod beter. Ten derde moeten onder andere de leerincentives en -maatregelen en het leeraanbod meer in de kijker worden gezet zodat iedereen zijn of haar leernood herkent en iedereen zijn of haar leervraag kan formuleren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van leercoaches op de werkvloer; sensibiliseringscampagnes over

Figuur 1.

Theoretisch kader levenslang leren



BETROKKEN ACTOREN



het leeraanbod, leerincentives en -maatregelen; cheques voor loopbaanbegeleiding; het zichtbaar maken van aanwezige en ontbrekende competenties of het in kaart brengen van de transitiegraad of veranderingen van jobs.

Dit zou iedereen moeten aanzetten om levenslang te leren en bij te dragen 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. Zowel burgers, overheid, werkgevers en ondernemers, onderwijs-, vormings- en opleidingsverstrekkers, sectoren (fondsen) en de sociale partners spelen hierin een rol.

Vijf strategische doelstellingen

Uit dit theoretisch kader, leidt de SERV vijf strategische doelstellingen af. Dit moet gevolgd worden door een vertaling van deze strategische doelstellingen naar operationele doelstellingen en meetbare opvolgingsindicatoren. De SERV benadrukt dat goede indicatoren belangrijk zijn, zonder dat ze een keurslijf worden en onnodige planlast veroorzaken. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten.

Strategische doelstellingen

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 en op vlak van evenredige deelname aan levenslang leren van kansengroepen.⁵ Burgers, werkgevers en ondernemers kunnen hun leervraag duidelijk formuleren. Er is een optimaal leeraanbod zowel op vlak van inhoud als leervormen. 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 aanbodzijde op elkaar af

te stemmen. Door samenwerking kunnen er nieuwe inzichten ontstaan en heel wat efficiëntiewinsten worden gemaakt. Wanneer er een nieuwe opleiding of maatregel wordt ontwikkeld, zou de reflex van samenwerking er moeten zijn. En Levenslang leren draagt, ten slotte, bij aan een sterkere samenleving en economie via hogere productiviteit en competitiviteit van bedrijven en ondernemingen; een betere werkbaarheid, persoonlijke ontwikkeling, sociale mobiliteit en duurzamere loopbanen voor de werkenden of werkzoekenden; en meer kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening.

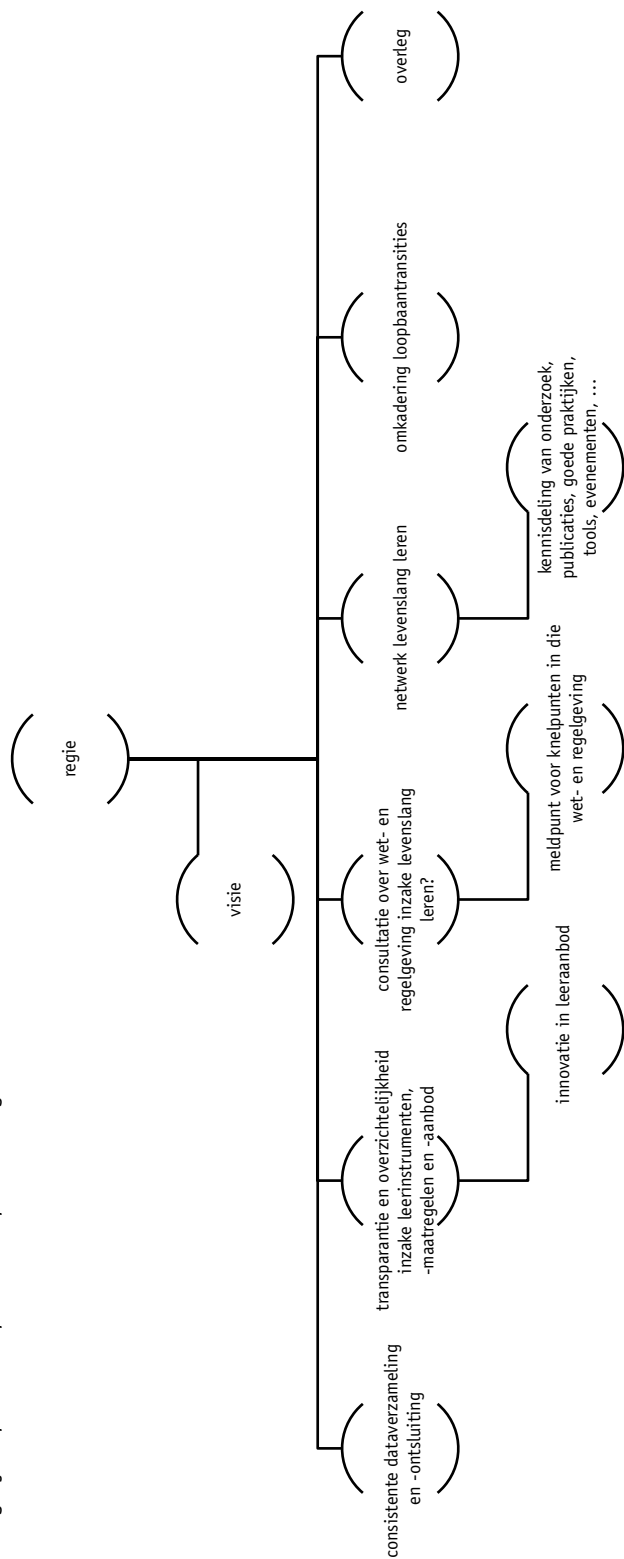
Naar een partnerschap levenslang leren

De SERV vraagt een partnerschap op te richten eerder dan een platform levenslang leren. Wat is het verschil? Een platform doet denken aan een besturingssysteem en bijbehorende apparatuur. Een partnerschap maakt niet alleen overleg en netwerking mogelijk tussen alle relevante stakeholders, maar ook dat deze stakeholders praktische afspraken kunnen maken om proactief de stap te zetten naar levenslang leren. Een partnerschap drukt meer de ambitie uit om de betrokken stakeholders te verbinden en 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.

Mogelijke opdrachten partnerschap levenslang leren

Het partnerschap levenslang leren moet een duidelijke opdracht krijgen. De Vlaamse sociale partners bevroegen hun achterban en onderzochten vier buitenlandse voorbeelden. Ze namen de Nederlandse 'Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen' van de Sociaal-Economische raad onder de loep, het 'Learning and Work Institute' van het Verenigd Koninkrijk, het Zweedse nationaal centrum voor levenslang leren of ENCELL en het Ierse 'Skillnet'.⁶ Op basis van wat deze instellingen doen en welke actoren hierbij betrokken zijn, destilleerden de Vlaamse sociale partners een aantal interessante taken voor het toekomstige partnerschap. Hoe omvangrijk de uiteindelijke opdracht van het partnerschap zal zijn, hangt af van de omkadering die de overheid zal voorziet.

Figuur 2.
Mogelijke opdrachten partnerschap levenslang leren



De Vlaamse sociale partners zien, op basis van de noden die zich stellen op vlak van levenslang leren, alvast enkele mogelijke opdrachten voor het partnerschap of andere instellingen (zie figuur 2). We bespreken ze elk apart hieronder.

Regie

De Vlaamse sociale partners stellen vast dat het huidige onderwijs-, vormings- en opleidingsbeleid voor volwassenen versnipperd is over verschillende beleidsniveaus en – domeinen (SERV, 2019a). Bovendien is het beleid te weinig afgestemd op de noden van de arbeidsmarkt. Er is nood aan een betere coördinatie en regie van het aanbod, de maatregelen en budgetten voor werkenden, werkzoekenden, werkgevers en ondernemers.

Welke structuur of structuren het partnerschap zal aannemen, zal verder onderzoek en overleg moeten uitwijzen. Het regiemodel van het Vlaams Partnerschap duaal leren kan alvast als inspiratiemodel dienen. Dat werd in juli 2016 opgericht met het decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen (Onderwijs Vlaanderen, 2016). Alle relevante werk- en onderwijspartners zetelen hierin om een goede uitwerking van duaal leren te verzekeren en een constructieve samenwerking en afstemming tussen de verschillende stakeholders te bewerkstelligen.⁷

De Vlaamse sociale partners denken aan een bestuur dat de algemene lijnen uittekent die verder worden uitgewerkt in technische werkgroepen of subpartnerschappen.⁸ Het beleidsdomein Werk en de Vlaamse sociale partners zijn de trekkers in dit verhaal aangezien de SERV in dit dossier de nadruk legt op het leren tijdens en in functie van de loopbaan. De afstemming met

andere beleidsniveaus en de betrokkenheid van andere beleidsdomeinen is cruciaal.

Visie met concrete doelstellingen

Het partnerschap levenslang leren moet een gedeelde visie ontwikkelen waaruit noodzakelijke ambities en gedeelde doelstellingen verder kunnen worden uitgewerkt. De SERV geeft met zijn advies hiertoe een aanzet (zie 'Nood aan visie en strategische doelstelling') 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 'Theoretisch kader'), waaruit het vijf strategische doelstellingen afleidt (zie eerder). Deze strategische doelstellingen zou het partnerschap moeten vertalen in operationele doelstellingen. Hieronder staan alvast een aantal belangrijke opdrachten inzake levenslang leren uitgeschreven.

Consistente dataverzameling en -ontsluiting over 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 (nog te definiëren) operationele doelstellingen moeten vertalen in meetbare opvolgingsindicatoren. De SERV benadrukt dat goede indicatoren belangrijk zijn zonder dat ze een keurslijf worden en onnodige planlast met zich meebrengen. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten.

Er is nood aan een consistente dataverzameling en -ontsluiting (over de verschillende beleidsdomeinen heen) over levenslang leren, waaronder de monitoring van de leerinstrumenten, -maatregelen, het leeraanbod en (inter)sectorale competentieprognoses (SERV, 2019a)⁹; data-gedreven evaluatie naar de effectiviteit en efficiëntie van deze instrumenten, maatregelen en het aanbod; en een overzicht van ontbrekende data.

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

Transparantie en overzichtelijkheid van leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod

Er is nood aan transparantie en overzichtelijkheid van leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en aanbod (IDEA Consult, 2019; SERV, 2019a). Het partnerschap kan de bestaande leerinstrumenten, opleidingsmaatregelen en leeraanbod, afgestemd op bestaande opleidingsdatabanken, zichtbaar maken voor werknemers, werkzoekenden en werkgevers.

Innovatie in het opleidings-, vormings- en opleidingsaanbod

Nieuwe technologieën kunnen nieuwe leervormen en een aangepast aanbod impliceren. Het partnerschap kan een plek zijn om afspraken te maken of richtlijnen te formuleren over de technische keuzes die inherent verbonden zijn aan e-leren (zie IDEA Consult, 2019). Omdat het ontwikkelen van onderwijsmateriaal een grote investering vraagt, kan het partnerschap betrokken actoren samenbrengen die zich kunnen buigen over de promotie van open online onderwijsmateriaal. Hiervoor is een platform nodig dat een overzicht geeft van leermaterialen met een kwaliteitskeurmerk (zie IDEA Consult, 2019). Een gecoördineerde aanpak kan de uitwisseling van materiaal faciliteren, wat samenwerking tussen aanbieders kan stimuleren.

Consultatie over wet- en regelgeving over levenslang leren

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

Meldpunt voor knelpunten in de wet- en regelgeving over levenslang leren

Het partnerschap kan ervoor zorgen dat ondernemers en werkgevers, individuen, onderwijsinstellingen en opleidingsverstrekkers knelpunten in de wet- en regelgeving over levenslang leren ergens kunnen melden. Daarnaast kan het erop toezien dat er onderzoek gebeurt naar de knelpunten in de wet- en regelgeving over levenslang leren.

Netwerk levenslang leren

Het partnerschap moet een netwerkfunctie hebben dat samenwerkingsinitiatieven en synergieën rond levenslang leren stimuleert. Werkgevers en ondernemers staan voor gelijkaardige uitdagingen.

Kennisdeling van onderzoek, publicaties, goede praktijken, tools en evenementen over levenslang leren

Er is nood aan kennisdeling van onderzoek, publicaties, goede praktijken, tools, conferenties, evenementen over levenslang leren voor werkgevers, ondernemers, werknemers, werkzoekenden of opleidingsverstrekkers. Het partnerschap kan voor een platform zorgen waar deze kennis wordt verzameld en gedeeld. Daarnaast kan het partnerschap zelf evenementen organiseren en tools ontwikkelen. Een voorbeeld daarvan is de *Adult Learners Week* in het Verenigd Koninkrijk.¹⁰

Omkadering loopbaantransities

Er is nood aan een duidelijke omkadering voor het faciliteren van loopbaantransities (SERV, 2019a, 2019b). Nieuwe ontwikkelingen in onze samenleving zoals digitalisering en circulaire economie vragen om creatieve formules (zoals doorstarttrajecten en transitiepools) en verrijkt outplacement zodat werknemers aan de slag 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 creëren.^{11, 12}

Overleg over levenslang leren

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

Conclusie

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals de digitalisering en de coronacrisis vragen nieuwe en andere competenties van ons allemaal. Om de productiviteit en competitiviteit van bedrijven te verzekeren en duurzame loopbanen te garanderen, is levenslang leren cruciaal. Vlaanderen moet de Europese top ambiëren voor deelname aan levenslang leren.

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw wil deze legislatuur werk maken van levenslang leren. Zij wil voor de zomer van 2020 een gemeenschappelijke visie rond levenslang leren ontwikkelen en een platform levenslang leren oprichten.

Ook de SERV zet vanaf 2020 sterk in op levenslang leren en wil meewerken aan een ambitieus beleid rond levenslang leren. In een eerste fase brachten de Vlaamse sociale partners het advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap' uit. In dit dossier focust de SERV op leren tijdens en in functie van de loopbaan, waarbij initieel onderwijs en levensbreed leren nodig (kunnen) zijn om de leerzinnigheid aan te wakkeren. Vanuit zijn theoretisch kader ontwikkelt de SERV vijf strategische doelstellingen. Deze doelstellingen moeten nog een vertaling krijgen in operationele doelstellingen en meetbare opvolgingsindicatoren. De Vlaamse sociale partners vragen om de bestaande data beter en meer te ontsluiten. Verder vraagt de SERV een partnerschap levenslang leren op te richten 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 bevroegen hun achterban en onderzochten vier

buitenlandse voorbeelden. Op basis hiervan lijsten ze een elftal mogelijke taken op voor het partnerschap of andere instellingen.

Linde Buysse

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

Noten

1. 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).
2. In 2016 bedroeg de opleidingsdeelname van formeel en niet-formeel leren bij 25-64-jarigen in de voorbije vier weken in Vlaanderen 7%, terwijl dit voor Frankrijk en Nederland 19% was, voor Denemarken 28% en Zweden 30% (Eurostat – Enquête naar Arbeidskrachten). De opleidingsdeelname in de voorbije twaalf maanden geeft een genuanceerder beeld: Vlaanderen 48%, Frankrijk 51%, Nederland 64%, Denemarken 50% en Zweden 64% (Eurostat – Enquête naar volwasseneneducatie). Zie Sourbron en Vansteenkiste (2020) eerder in dit themanummer voor recentere cijfers over opleidingsdeelname in Vlaanderen en Europa op basis van EAK.
3. Naast het aandeel van de bevolking op 25-64 jaar dat deelneemt aan opleidingen tijdens referteperiode van vier weken voorafgaand aan enquête (Enquête naar Arbeidskrachten) dat 15% moet bedragen.
4. De drempels voor burgers kunnen erg uiteenlopend zijn zoals tijd, leeftijd, psychosociale problemen, geringe mobiliteitsmogelijkheden, prijs, motivatie en geen of beperkte toegang tot kinderopvang (SERV, 2019a).
5. Het gaat om volwassenen die het initieel onderwijs hebben beëindigd en minder participeren dan gemiddeld aan levenslang leren.
6. Zie de bijlage van het advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap' (SERV, 2020).
7. Voor meer informatie zie Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal Leren 2018 – 2019 (Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen, 2019).
8. Ter inspiratie verwijst de SERV naar de passage over de gedeelde verantwoordelijkheid over leercultuur uit het VESOC-akkoord 'Hervorming Opleidingsincentives Werknemers' (zie pagina 24-26) (SERV, 2017)
9. Ter inspiratie verwijst de SERV naar het rapport Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen (HIVA, 2003).
10. Dit is een gratis evenement voor iedereen die informatie zoekt over leren door volwassenen (nieuwe opleidingen, vaardigheden opfrissen en bijschaven, advies en begeleiding, ...). Zie de bijlage van het advies 'Levenslang leren: visie en partnerschap' (SERV, 2020).
11. Ter inspiratie verwijst de SERV naar de passage over de gedeelde verantwoordelijkheid over leercultuur uit het VESOC-akkoord 'Hervorming Opleidingsincentives Werknemers' (zie pagina 24-26) (SERV, 2017).
12. Bijvoorbeeld een transitiefonds (SERV, 2019a) en (SERV, 2018).

Bibliografie

- Europese Commissie. (2000). *A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie. (2001). *Mededeling van de Commissie – Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie. (2006). *Mededeling van de Commissie – Volwasseneducatie: een mens is nooit te oud om te leren*. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie. (2016). *Een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa. Samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de*. Brussel: Europese Commissie.
- HIVA. (2003). *Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen en beleidsmaatregelen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- IDEA Consult. (2019). *VIONA-studie: E-lernen in Vlaanderen*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Kallen, D. (1996). Levenslang leren, een terugblik. *CE-DEFOP Beroepsopleiding (Europees tijdschrift)*, 17-24.
- Onderwijs Vlaanderen. (2016). *Decreet tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen*.
- SERV. (2007, mei 14). *Prioriteiten competentieagenda 2010*.
- SERV. (2016, maart 30). *Platformtekst Vlaanderen 2030*.
- SERV. (2017, juli 11). *VESOC-akkoord opleiding*.
- SERV. (2018, juli 4). *Actieplan digitalisering. De transitie naar een digitale samenleving*.
- SERV. (2019a, juni 22). *Akkoord iedereen aan boord*.
- SERV. (2019b, december 4). *SERV-werkprogramma 2020*.
- SERV. (2020, april 1). *Advies levenslang leren: visie en partnerschap*.
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Opleidingsdeelname en ongelijkheden op de opleidingsmarkt in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 21-29. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen. (2019). *Jaarrapport Vlaams Partnerschap Duaal Leren 2018 – 2019*. Brussel: Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen.