

# Van het Jaar van de Opleiding naar de 'Learning Twenties' in Vlaanderen

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

## ABSTRACT

In een kenniseconomie zoals de onze is menselijk kapitaal essentieel. Het is de belangrijkste grondstof die we in handen hebben om het innovatiepotentieel en de productiviteit van onze economie te versterken. Met de huidige krapte en mismatch op onze arbeidsmarkt is levenslang leren vandaag niet langer een optie, het is een noodzaak, in de eerste plaats voor ieders loopbaan. Daarom hebben we dit jaar het Jaar van de Opleiding gedoopt en moet het huidig decennium 'The Learning Twenties' van Vlaanderen worden, een tijdvak van ongeziene inspanningen in vorming en opleiding. Met vereende krachten en gedeelde verantwoordelijkheden kunnen we tot een echte leercultuur komen die ons allen voorbereidt op de toekomst, die ons wendbaar en weerbaar maakt voor de uitdagingen van morgen. Het is dan ook hoopgevend en inspirerend dat alle gewestelijke overheden van dit land levenslang leren bovenaan hun prioriteitenlijstje geplaatst hebben. Vlaanderen moet en zal daarbij het voortouw nemen door in te zetten op een doorgedreven leer- en loopbaanoffensief. Daarbij hebben we zeker aandacht voor de profielen die vandaag nog geen aansluiting vinden bij levenslang leren maar daar wel het meest gebaat bij zijn.

De wereld om ons heen is in volle transitie. Technologie en digitalisering veranderen de manier waarop we leven en werken razendsnel. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals de klimaattransitie, maar ook globalisering en migratie dwingen ons ingrijpende keuzes te maken. En dan is er uiteraard nog dat hardnekkige coronavirus dat niet van plan lijkt om snel te verdwijnen en ons er elke dag weer aan herinnert hoe broos en kwetsbaar onze gezondheidszorg en economie wel zijn.

Die maatschappelijke transitie brengen uiteraard ook grote veranderingen en verschuivingen op de arbeidsmarkt met zich mee. Sommige jobs verdwijnen en veel van de banen die wel blijven, veranderen drastisch. Er ontstaan ook tal van nieuwe jobs waarvan niemand enkele jaren geleden kon bevroeden dat ze zouden bestaan. Die jobs vragen vaak andere, nieuwe vaardigheden en competenties van werknemers.

## Een arbeidsmarkt in brand: de cijfers

Het resultaat laat zich raden: onze arbeidsmarkt staat in brand. Aan de ene kant zijn er buitengewoon veel vacatures. Volgens cijfers van VDAB waren er eind november 72 840 openstaande vacatures, een record. Bijna de helft meer dan in dezelfde periode in 2019 voor de coronacrisis (50 000 eind augustus 2019). Aan de andere kant waren er nog nooit zo weinig werkzoekenden in Vlaanderen. Voor wie de cijfers wat volgt, in november 2021 waren het er in Vlaanderen 180 823, dat is het laagste aantal ooit. Een belangrijk deel van de nog beschikbare werkzoekenden zijn bovendien moeilijker inzetbaar.<sup>1</sup> Daarnaast is er ook een belangrijke latente reserve aan niet-arbeidsmarktactieven.

<sup>1</sup> 79 048 kortgeschoolden en 64 737 middengeschoolden, 68 817 zeer langdurig werkzoekenden en 34 273 met een beperkte kennis van het Nederlands.

Die krapte op de arbeidsmarkt zorgt intussen niet alleen voor een overvloed aan niet ingevulde vacatures. Het gebeurt ook steeds vaker dat werkgevers vacatures die ze niet ingevuld krijgen, schrappen. In het coronajaar 2020 werden zo bijna 30 000 vacatures bij VDAB geannuleerd. De krapte kost ons dus ook jobs. En dat is pijnlijk, zeker als je weet dat driekwart van de geschrapte vacatures gaat over knelpuntberoepen.

Tegen de achtergrond van deze uitdaging laat ook de vergrijzing zich steeds sterker voelen. Tegenover elke tien werknemers die op pensioen gaan, staan er straks slechts zeven instromers klaar om hen te vervangen. Dat zorgt voor extra druk op de ketel. We moeten er dan ook alles aan doen om zoveel mogelijk mensen in het 'arbeidsbad' te trekken en de mismatch tussen het profiel van de werkzoekenden en de verwachtingen van onze werkgevers weg te werken. Het zal daarbij ook nodig zijn om de niet-arbeidsmarktactieven een realistisch pad richting de arbeidsmarkt aan te bieden.

## **Levenslang leren: niet langer een optie maar een noodzaak**

Om die kloof te overbruggen zal elk van ons het nodige aanpassingsvermogen aan de dag moeten leggen, in de eerste plaats werknemers en werkgevers, maar bijvoorbeeld ook onderwijsverstrekkers, private en publieke organisaties en overheden. En meer dan ooit zal de focus daarbij moeten liggen op het belang van talentontwikkeling en vaardigheden. In een kenniseconomie en kleine regio als de onze zijn vaardigheden en talenten onze allerbelangrijkste grondstof. Daarom is opleiden het nieuwe rekruteren.

En zo komen we bij de kern van de zaak. Levenslang leren is vandaag niet langer een optie, het is een noodzaak, in de eerste plaats voor ieders loopbaan. Door werknemers op te leiden, bij te scholen en om te scholen, geven we hen alle tools in handen om in te haken op de maatschappelijke transitie. Maar levenslang leren is ook noodzakelijk voor de persoonlijke ontwikkeling. Het maakt mensen wendbaar en weerbaar en stelt hen in staat om het eigen leven in handen te nemen en de eigen toekomst uit te stippelen.

Daarom hebben we dit jaar het Jaar van de Opleiding gedoopt en moet het huidig decennium 'The Learning Twenties' van Vlaanderen worden, een tijdvak van ongeziene inspanningen in vorming en opleiding. We betrekken daarbij in het bijzonder de groepen die vandaag nog geen aansluiting vinden bij levenslang leren zoals kortgeschoolden of niet-arbeidsmarktactieven. Alle gewestregeringen schreven zich reeds in in de ambitie om de deelname aan levenslang leren te verhogen en zo de omslag te maken naar een echte leercultuur, met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de ganse loopbaan.

Enkel op die manier zullen we onze werkzaamheidsgraad kunnen optrekken tot 80% en onze economie innovatiever, welvarender, productiever en inclusiever maken. Enkel op die manier zal Vlaanderen aansluiting vinden bij de top van Europa op het vlak van arbeidsmarkt.

## **Levenslang leren in België: een SWOT in een notendop**

### **Sterktes**

Een kleine SWOT-analyse leert ons gelukkig dat we daarbij niet helemaal van nul moeten beginnen. Zo presteert ons land goed op talrijke competentiegebieden: de jeugd heeft hoge competentieniveaus, een groot deel van de bevolking heeft hoger onderwijs genoten en de competentieniveaus van volwassenen liggen boven het OESO-gemiddelde. Vandaag is bijna een op twee 30- tot 34-jarigen hooggeschoold. Aan het begin van de eeuw was dat nog 35%. In een sterk geglobaliseerde wereld is dat een niet te miskennen troef.

Bovendien werkt men in heel wat Belgische ondernemingen en sectoren met praktijken die hoge prestaties bevorderen en die het gebruik van competenties stimuleren (OESO, 2019). Er zijn talloze goede voorbeelden van kleinschalige bottom-up initiatieven binnen ondernemingen maar ook van grotere projecten die een positieve leercultuur stimuleren. Al deze projecten, van een talentapp over een digitaal paspoort (Agoria) tot sectoren die de omslag maken van opleidings- naar loopbaanfondsen (bijvoorbeeld Alimento en Metaal) werken inspirerend en motiverend voor anderen om dezelfde weg op te gaan.

We hebben ook bijzonder sterke kennisinstellingen en onderzoekscentra die al wat onderzoek hebben gevoerd en kennis verzameld rond levenslang leren en onze arbeidsmarkt. Zo weten we al heel wat rond wat werkt en wat niet en waar de hefboomen liggen om de deelname aan en de toegang tot levenslang leren te verhogen.

Tot slot bestaan er ook al heel wat instrumenten voor levenslang leren die helpen om de lasten voor burgers en werkgevers te verlagen, de kosten beter te verdelen en onder-investering te verminderen. We hoeven het warm water dus zeker niet opnieuw uit te vinden.

### Zwaktes

Maar er is uiteraard ook een maar, meerdere zelfs. Want vandaag scoort ons land wat deelname aan levenslang leren betreft, echt ondermaats. Nog geen 8% van de werkenden neemt regelmatig deel aan permanente vorming, dat is een pak lager dan gemiddeld in Europa en het aandeel stagneert al jaren. De Europese doelstelling van 15% kwam voor ons land zelfs nog nooit echt binnen bereik.

Maar ook hier past een kanttekening. Zo heeft het Steunpunt Werk in samenwerking met mijn departement een nieuw rapport gelanceerd over de opleidingsdeelname in Vlaanderen (Penders, Gaasendam, Sourbron, & Vansteenkiste, 2021). Gelukkig stelt dat rapport dit beeld enigszins bij. Indien we de opleidingsinspanningen binnen een jaar, in plaats van de laatste vier weken, in kaart brengen, loopt de score voor Vlaanderen op tot 21,1% in 2020. Toch spelen hierbij ook duidelijke mattheuseffecten naar leeftijd, migratieachtergrond en arbeidsmarktstatuut. Ook op het vlak van scholing zijn deze onmiskenbaar: mensen die al hooggeschoold zijn, nemen het meest deel aan bijkomende opleiding, zij die laaggeschoold zijn het minst.

Nog zorgwekkender is dat meer dan 40% van de Vlamingen die geen opleiding volgt daar ook niet de noodzaak van inziet (OESO/AES, 2019) en dat wie het meest gebaat zou zijn bij opleiding er het minste aan deelneemt. Zowel bij de opleidingsdeelname, als bij de bereidheid tot deelname zien we grote verschillen naargelang scholingsgraad, leeftijd en arbeidsmarktstatuut. Bijna acht op tien (77,8%) van de hooggeschoolden heeft een opleiding gevolgd of is gemotiveerd om een opleiding te volgen, ten opzichte van slechts 33,0% van de kortgeschoolden in Vlaanderen. De bereidheid tot opleidingsdeelname daalt bovendien naargelang de leeftijd.

Een lichtpunt hier is dat de opleidingsinspanningen in ondernemingen wel relatief hoog zijn in Europees vergelijkend opzicht, en bovendien in stijgende lijn zitten. Afhankelijk van de sector, van de grootte van de onderneming maar vooral van het leiderschap in een onderneming, wordt er werk gemaakt van een opleidingsbeleid. In Denemarken, waar ik samen met de sociale partners deel nam aan een koninklijke zending, maakt opleiden echt deel uit van de ondernemingscultuur, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers.

Dat opleiden vooralsnog te weinig omarmd wordt, kan mogelijk verklaard worden door het Belgische opleidingsmodel, dat nog altijd vooral focust op het initieel onderwijs, voor de start van de carrière. Het klassieke idee dat je opleiding eindigt wanneer je de schoolpoort achter je dichttrekt en aan je loopbaan begint, houdt vaak nog hardnekkig stand.

Dat zien we ook aan de erg lage loopbaanmobiliteit in België, vergeleken met andere landen. Zo zou in 2019 in ons land slechts 6,1 procent van de werknemers van werk veranderd zijn. Een loopbaan wordt onterecht gezien als een ladder, waarbij de enige weg de weg naar boven is. Dat staat in schril contrast met landen zoals Denemarken waar de arbeidsmarkt een onwaarschijnlijke flexibiliteit kent. Zo verandert elk jaar bijna een derde van de werkende Denen van job. Jobhoppen heeft daar dus allesbehalve de negatieve connotatie die het bij ons kent.

Tot slot blijft het opleidingslandschap in ons land sterk versnipperd en vaak sectoraal georganiseerd, wat werk-naar-werktransities over de grenzen van ondernemingen en sectoren heen bemoeilijkt en bovendien ten koste gaat van efficiëntie en transparantie.

## Bedreigingen

Dat het huidige Belgische opleidingsmodel mensen nog te veel in (sectorale) hokjes opsluit, brengt een enorme bedreiging met zich mee, met name het tekort aan transversale vaardigheden. Die 21ste-eeuwse vaardigheden - zoals probleemoplossend vermogen, creatief en kritisch denken en samenwerken - zorgen ervoor dat mensen beter mee kunnen in een digitale wereld, beter bestand zijn tegen veranderingen en het stuur van hun loopbaan zelf in handen kunnen nemen (Leroy, 2020). Met andere woorden: ze maken mensen wendbaar en weerbaar in een wereld die voortdurend in verandering is.

Dat deze 21ste-eeuwse vaardigheden essentieel zijn en absoluut versterkt dienen te worden, blijkt ook uit een recente bevraging bij 1500 leidinggevenden naar de belangrijkste vaardigheden voor de komende vijf jaar. Omgaan met verandering stond met stip op de eerste plaats, naast onder meer ook kritisch denken, flexibel handelen en klantgerichtheid.

Ook de nood aan digitale vaardigheden kwam sterk naar voren uit de werkgeversbevraging. Het feit dat in een snel digitaliserende samenleving bijna 40% van de actieve Belgische bevolking het basisniveau digitale vaardigheden niet haalt volgens de index van de digitale economie en samenleving (DESI, cijfers van 2019), vormt een ernstige bedreiging voor onze economie en arbeidsmarkt. Zo riskeert vier op de tien Belgen digitale uitsluiting en bij mensen met lage inkomens en een laag opleidingsniveau stijgt dit aandeel zelfs tot bijna 75%. Deze mensen zijn dus extra kwetsbaar voor de toenemende digitalisering van de samenleving.

Dit is een bedreiging van formaat, zeker nu digitale transacties en fenomenen zoals telewerken en afstandsleren door corona in een stroomversnelling zijn geraakt. Het is vanzelfsprekend dat digitale basisvaardigheden hiervoor een noodzakelijke randvoorwaarde zijn, net zoals het beschikken over de juiste infrastructuur of toegang tot het internet en computer.

Al deze fenomenen wijzen op een ernstige mismatch op onze arbeidsmarkt, zowel kwantitatief (tussen tekorten en overschotten aan arbeidskrachten) als kwalitatief (tussen verouderde en nieuwe competenties en functies). De coronacrisis heeft die mismatch niet weggewerkt, wel integendeel. De crisis heeft bestaande vormen van mismatch, zoals de tekorten in de IT, zorgsector of het onderwijs, bestendig en zelfs nieuwe vormen van mismatch doen ontstaan zoals arbeidsoverschotten door automatisering. Deze uitdaging dreigt zich de komende jaren nog heviger te manifesteren onder invloed van de vergrijzing. Actie is dus nodig!

## Opportunities: een groeiend bewustzijn rond levenslang leren

Gelukkig zijn er ook hoopgevende tekenen op de arbeidsmarkt en de maatschappij in het algemeen die wijzen op een groeiende bewustwording rond levenslang leren, niet alleen in ons land maar ook wereldwijd. Internationale instellingen, regeringen, sociale partners, sectoren, ondernemingen, kennisinstellingen, enzovoort, plaatsen het levenslang leren steeds vaker en prominenter op de agenda.

Zo is er op het internationale vlak het appel van de *sustainable development goals* (SDG's) en met name de SDG4 (verzekeren gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorderen levenslang leren voor iedereen) die een kader scheppen om een meer duurzaam beleid uit te tekenen rond levenslang leren.

De coronacrisis blijkt daarenboven echt een opportuniteit om een doorbraak te realiseren en zoveel mogelijk werknemers via opleiding, omscholing en (her)oriëntering te versterken in hun loopbaan. Grote internationale ondernemingen zoals Microsoft en Price waterhouse Coopers (PwC) voegden alvast de daad bij het woord en lanceerden grootschalige programma's om miljoenen jongeren op te leiden en digitale vaardigheden bij te brengen.

In eigen land is het levenslang leren prominent aanwezig in de herstelplannen van de verschillende regeringen. Zo is er binnen het 'nationaal plan voor herstel en veerkracht' heel wat aandacht - naast investeringen in infrastructuur en technologie - voor investeringen in mensen en vaardigheden. En ook Vlaanderen zal meer dan zijn steentje bijdragen.

## Een doorgedreven leer- en loopbaanoffensief

Om levenslang leren een boost te geven, zet Vlaanderen in op een doorgedreven leer- en loopbaanoffensief én een ongeziene schaa sprong in ons arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid. We willen de omslag maken naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing doorheen de loopbaan, bij individuen, maar evenzeer in ondernemingen en in de samenleving als geheel. We willen er samen voor zorgen dat dit jaar de geschiedenis ingaat als het Jaar van de Opleiding en dit decennium als de Vlaamse 'learning twenties'.

### De korte termijn: het jaar van de opleiding

Het goede nieuws is dat we hier reeds aan begonnen zijn en al heel wat instrumenten in handen hebben. Nog meer goed nieuws is dat er in het kader van de relance reeds enorme investeringen gedaan worden in loopbanen en competenties en om die bestaande instrumenten verder uit te breiden. Zo hebben we binnen het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' 190 miljoen euro uitgetrokken voor dit doel.

Een van de bekendste instrumenten die we gaan uitbreiden is het Vlaams opleidingsverlof (VOV). Dat maakt het mogelijk voor werknemers in de privésector om een opleiding te volgen en afwezig te zijn op hun werk zonder loonverlies. De werkgever kan ter compensatie een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen.

Aan dat instrument wordt nu tijdelijk een bijkomende mogelijkheid toegevoegd, met name de mogelijkheid voor een werkgever om aan het personeel opleidingen voor te stellen. Zo kan de werknemer zijn toekomstkansen in de sector of op de Vlaamse arbeidsmarkt versterken. Werknemers beslissen bovendien zelf of ze al dan niet ingaan op het voorstel van hun werkgever. Er wordt niets verplicht. Maar we verwachten dat dit het duwtje in de rug kan zijn dat werknemers, zeker korter geschoolde werknemers, nodig hebben om op eigen initiatief opleiding te volgen.

Ten tweede willen we inzetten op competentiechecks. Op korte termijn betekent dit dat we competentiechecks mogelijk maken voor ondernemingen tot en met vijftig werknemers. Daarnaast willen we ook vorm geven aan een competentiecheck voor werkenden.

Daarnaast voorzien we in een verruimd en toegankelijk (online) opleidingsaanbod van de VDAB. Begin 2021 heeft VDAB al verder ingezet op het uitbreiden van bestaande en het creëren van nieuwe modules in het digitale opleidingsaanbod. Dat zal in de loop van het jaar nog verder uitgebreid worden.

Er komen ook verschillende initiatieven om de digitale transformatie van Vlaanderen te versnellen. Dit door in te zetten op digitale vaardigheden en technologie voor iedereen en op maatregelen en initiatieven om de digitale kloof op de arbeidsmarkt te dichten.

Zo zetten we via het actieplan e-leren in op het wegwerken van drempels en obstakels in de regelgeving. Maar dat is niet alles. We gaan ook voor een duurzame versnelling van het e-leren in Vlaanderen. Ten eerste door een oproep uit te sturen naar opleidingsverstrekkers om meer in te zetten op e-opleidingen. De oproep is intussen afgesloten en de projecten zijn opgestart.

Ten tweede willen we met de oprichting van 'digibanken' de begeleiding versterken voor lerenden met een digitale achterstand en zo het risico op digitale uitsluiting verkleinen. Dat zijn plekken waar mensen terecht kunnen om een herstelde pc of tablet te kopen en om opleidingen te volgen.

We maken ook werk van een versterking van het loopbaanadvies, dit via een transparant overzicht van de tools, incentives en opleidingen om de loopbaan te versterken. Op vrij korte termijn zijn ook in dit kader een aantal initiatieven te verwachten. Zo heeft VDAB in september nog een gepersonaliseerde website gelanceerd, toegankelijk voor elke burger. Vanuit een persoonlijk account kan iedereen zijn of haar loopbaan verder vastpakken en zijn of haar loopbaandata beheren. Tegelijkertijd wordt, in opstap naar de leer- en loopbaanrekening, ingezet op een overzicht van de verschillende opleidingsincentives waarvan een werknemer kan gebruikmaken om zijn loopbaan te versterken.

Via al deze werven willen we op de korte termijn een boost geven aan de leer- en loopbaancultuur in Vlaanderen. Maar inzetten op een leer- en loopbaanoffensief is een werk van lange adem, een werk dat nog meerdere jaren in beslag zal nemen en waarin vele partners hun rol en verantwoordelijkheid moeten opnemen.

### **De (middel)lange termijn: the learning twenties**

We hebben dus ook een middellange- tot langetermijnvisie nodig, met tussentijdse doelstellingen om die cultuuromslag mogelijk te maken. Daarbij zullen partnerschappen cruciaal zijn. Partnerschappen die beleidsdomeinoverschrijdend werken, waarbij de verschillende schotten - vooral tussen Werk en Onderwijs - weggewerkt zijn. Dat is nu meer dan ooit aan de orde.

Daarom hebben we - zoals vooropgesteld in het regeerakkoord - een Vlaams Partnerschap Levenslang Leren opgericht. Dat partnerschap moet de samenwerking en synergie tussen Werk en Onderwijs versterken en in cocreatie een actieplan levenslang leren uitwerken. Het actieplan zit in de laatste rechte lijn en zal hopelijk nog eind dit jaar goedgekeurd worden.

Het plan dient opgevat te worden als een open roadmap voor het beleid en de vele actoren binnen levenslang leren, een roadmap die ervoor zorgt dat we de komende jaren een versnelling hoger kunnen schakelen.

De horizon van het actieplan ligt in 2030. We willen ons hierbij inschrijven in de Europese ambitie om op dat moment tot een opleidingsdeelname van 60% te komen. Niet als enige of alles zaligmakende doelstelling, maar als graadmeter voor een lerende samenleving. De ambitie met dit actieplan is om levenslang leren in Vlaanderen inclusiever, kwalitatiever, transparanter en meer digitaal te maken.

Tot slot wil ik in uitvoering van mijn beleidsnota ook nog inzetten op een aantal andere specifieke maatregelen zoals een leer- en loopbaanrekening. De eerste stap daarin zal de uitbouw zijn van een simulator waarmee mensen die opleiding willen volgen wegwijs worden gemaakt naar de opleidings- en loopbaanincentives.

Tegen het einde van 2022 willen we dan in een tweede fase tot een gepersonaliseerd overzicht komen van opleidingsincentives. Binnen dit overzicht zal iedereen zijn rechten, en reeds opgenomen rechten, op bijvoorbeeld Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques of Vlaams opleidingskrediet op een eenvoudige manier kunnen raadplegen.

## Slotbeschouwing

*“Als je een schip wilt bouwen, trommel dan geen mensen bij elkaar om voor hout te zorgen, orders te geven en het werk in te delen, maar roep in hen het verlangen wakker naar de uitgestrekte, eindeloze zee.”*

*Antoine de Saint-Exupéry*

Het is nu of nooit voor het levenslang leren. Als we vooruit willen met ons land, onze werkzaamheidsgraad omhoog willen tillen en zo onze arbeidsmarkt en economie een nieuw elan geven, dan zullen alle overheden de krachten moeten bundelen, met de civiele samenleving, de wereld van werk, economie en onderwijs.

Met vereende krachten en gedeelde verantwoordelijkheden kunnen we tot een echte leercultuur komen die ons allen voorbereidt op de toekomst, die ons wendbaar en weerbaar maakt voor de uitdagingen van morgen, die ons dichterbij de Europese toptanden brengt. Het is dan ook hoopgevend en inspirerend dat alle gewestelijke overheden van dit land levenslang leren bovenaan hun prioriteitenlijstje geplaatst hebben. Vlaanderen moet en zal daarbij het voortouw nemen.

Zoals we na de Tweede Wereldoorlog de grondvesten legden voor de sociale zekerheid, moeten we vandaag de grondvesten leggen voor de lerende samenleving van morgen. Want in een kenniseconomie zoals de onze is menselijk kapitaal essentieel. Het is de belangrijkste grondstof die we in handen hebben om het innovatiepotentieel en de productiviteit van onze economie te versterken. Het is de krachtige buffer tegen sociale risico's en een sterke hefboom voor persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing. Het is de sociale zekerheid van de toekomst.

### BIBLIOGRAFIE

- Cedefop. (2016). *Improving career prospects for the low-educated: the role of guidance and lifelong learning* (Cedefop research paper no. 54). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struyven, L., Marx, I., Baert, S., Van der Beken, W., & De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief. Tweede Advies arbeidsmarktexperten*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Leroy, F. (2020). Leren in VUCA-tijden. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 196-202. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- OESO. (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*. Paris: OECD Publishing.
- OESO. (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*. Paris: OECD Publishing.
- Penders, I., Gaasendam, C.R., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2021). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2021 nr.1). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2020). De Belgische en regionale opleidingsinspanningen van werkgevers in Europees perspectief. Een analyse op basis van de Continuing Vocational Training Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 39-54. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- 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(1), 30-38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- VESOC. (2020). *VESOC-akkoord Alle hens aan dek*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.