

Inhoud

Inleiding.....	3
Omgevingsanalyse	5
2022, een jaar vol uitdagingen én kansen op vlak van levenslang leren	5
Deelname aan levenslang leren in Vlaanderen	5
Drempels voor deelname aan levenslang leren in Vlaanderen	7
Motivatie om (niet) deel te nemen aan levenslang leren	8
Opvolging van de acties uit het actieplan <i>Koers zetten naar een lerend Vlaanderen</i>	10
Stroom 1 Knowhow opbouwen.....	10
1 Vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda levenslang leren	10
1.1 Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken	10
1.2 LLL-dashboard	11
1.3 Vlaamse skills outlook	11
1.4 Onderzoeksagenda levenslang leren	11
1.5 Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken	12
1.6 Systemische visie op levenslang leren uitwerken	12
Stroom 2 Sensibiliseren en stimuleren.....	12
2 Vlaggenschip 2 Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie	13
2.1 Website De Lerende Samenleving	13
2.2 Doelgerichte strategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties	13
2.3 Mobiliserende events	14
3 Vlaggenschip 3 Een meer persoonsvolgende inzet van de Vlaamse LLL-incentives onderzoeken	15
3.1 Leer- en loopbaanrekening	15
3.2 Overzicht opleidingsincentives	16
3.3 Analyse persoonsvolgende inzet van LLL-incentives	16
Stroom 3 Competenties centraal stellen.....	17
4 Vlaggenschip 4 op weg naar één vlaams strategisch competentieprogramma	17
4.1 Macrocompetentieprognoses	17
4.2 Competentiechecks werknemers	18
4.3 Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht	18
4.4 Leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED)	18
4.5 Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen	19
4.6 Geïntegreerd EVC-beleid	19
4.7 Opvolgen van beleidsacties in functie van drempels en hiaten	20
Stroom 4 Ondersteunen en begeleiden	21
5 Vlaggenschip 5 Begeleiding en ondersteuning bij LLL: uitwerking flankerend beleid	21
5.1 Loopbaanplatform	22
5.2 Opdracht leergoesting met online platform	22
5.3 Digitale ondersteuningstools	22
5.4 Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties	23
5.5 Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers	23
5.6 Coachend instrument voor lerende organisaties	23
5.7 Plan van aanpak bij competentiechecks kmo	24
5.8 Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken	24
5.9 Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken	24
5.10 Analyse tweedelijns-ondersteuning	24
5.11 Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners	25

INLEIDING

In december 2021 formuleerde het Partnerschap Levenslang Leren in opdracht van de Vlaamse Regering een Actieplan Levenslang Leren. Het actieplan vormde een startpunt om vanuit een gezamenlijke visie en via zeven vlaggenschepen koers te zetten naar een lerend Vlaanderen.

Er is immers nog een weg af te leggen om in Vlaanderen tot een echte leercultuur van opleiding, omscholing en oriëntering doorheen de loopbaan te komen. Een samenleving waarin iedereen, zonder onderscheid, leert, en dit zowel formeel, niet-formeel als informeel, waarin competenties beter benut en op waarde geschat worden en waarin mensen begeleid worden naar en in leren.

Het actieplan reikt hiertoe een coherent en mobiliserend kader aan, een open roadmap voor het beleid en de vele actoren in levenslang leren om de komende jaren een versnelling hoger te schakelen. Het richt zich daarbij op vier doelgroepen: het lerend individu, de lerende organisatie, het lerend aanbod en de lerende samenleving. Met doorheen alle acties specifieke aandacht voor kwetsbare groepen en drempels waar individuen en organisaties tegenaan botsen.

De zeven vlaggenschepen die in het actieplan naar voren worden geschoven, clusteren diverse acties/projecten om mee aan de slag te gaan rond zeven thema's.

1. Naar een kennisagenda levenslang leren
2. Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie
3. Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL incentives onderzoeken
4. Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma
5. Begeleiding en ondersteuning bij LLL: uitwerking van flankerend beleid
6. Begeleiding en ondersteuning van aanbodverstrekkers
7. Partnerschappen rond leren toekomstgericht versterken

De acties die onder elk vlaggenschip zijn geformuleerd, worden getrokken door de Vlaamse overheid of door het Partnerschap.

Het afgelopen jaar werd actief ingezet op de realisatie van acties. 27 van de 47 acties uit het actieplan zijn concreet opgestart, 9 ervan worden bij neerlegging van dit verslag gelanceerd, 10 acties zijn in voorbereiding en 1 actie is gerealiseerd.

Het Partnerschap zelf kwam in vijf bijeenkomsten bij elkaar om de opstart en uitvoering van acties te monitoren, om de dialoog met het werkveld verder aan te gaan, en om verder te bouwen aan gezamenlijke visievorming. De eerste Inspiratiedag Levenslang Leren vormde daarbij een mijlpaal om de mobilisering rond levenslang leren vanuit samenwerking over beleidsdomeinen heen concreet vorm te geven.

Het actieplan is een startpunt, geen eindpunt. Het voorliggende jaarverslag biedt een overzicht en stand van zaken wat de uitrol van acties betreft. Als Partnerschap waarderen we de vele



initiatieven die het voorbije jaar in gang gezet zijn rond levenslang leren. Zowel vanuit de verschillende overheidsinstanties, in het landschap levenslang leren als vanuit het Expertisecentrum en het Partnerschap werden heel wat acties en initiatieven opgestart op verschillende fronten.

Tegelijk is er nog heel wat weg af te leggen om de beoogde versnelling te realiseren. Daartoe willen we als Partnerschap actiegerichter gaan werken, en tegelijk ook verder inzetten op één strategie voor levenslang leren over de verschillende beleidsdomeinen. Het Expertisecentrum en het secretariaat hebben daarbij een sleutelrol om de realisatie van acties te faciliteren.

Samenwerking blijft een sleutelwoord om tot een lerende samenleving te komen. Als Partnerschap willen we het komende jaar verder varen op de ingezette route, om tot doorbraken te komen op het terrein en tot een systemische visie op levenslang leren te komen. We reiken daarbij uit naar eenieder die betrokken is bij levenslang leren, om samen verder koers te zetten naar een lerend Vlaanderen.

Professor dr. Ans De Vos
Antwerp Management School & Universiteit Antwerpen
Voorzitster Partnerschap Levenslang Leren

Ans De Vos

OMGEVINGSANALYSE

2022, EEN JAAR VOL UITDAGINGEN ÉN KANSEN OP VLAK VAN LEVENSLANG LEREN

2022 was een onstuimig jaar. Tijdens het eerste kwartaal was corona, met bijhorende maatregelen, nog sterk aanwezig in de maatschappij. De economie herstelde evenwel snel en de krapte op de arbeidsmarkt was terug (van eigenlijk nooit weggeweest). We zagen tevens een blijvende dalende trend in vroegtijdige schoolverlaters en NEET-jongeren en een stijging van de scholingsgraad, een positieve evolutie. Anderzijds zorgden de uitbraak van de oorlog in Oekraïne en de daaropvolgende energiecrisis voor grote uitdagingen. De inflatie steeg en opnieuw werden meer burgers met (tijdelijke) werkloosheid geconfronteerd. Ondernemingen werden dan weer geconfronteerd met stijgende loon- en energiekosten, wat onder andere ook een druk zette op het opleidingsbudget.

In die context van voortdurende verandering is het bevorderen van levenslang leren cruciaal: voor individuen, organisaties en de samenleving in zijn geheel wordt het steeds belangrijker om zich te her- of bijscholen en om flexibel in te kunnen spelen op deze evoluties.

In dat opzicht vormen de ontwikkelingen van vandaag niet alleen uitdagingen, maar bieden ze ook kansen voor levenslang leren. Kansen voor burgers, om bij te blijven, om zich om te scholen of om hun (levens)loopbaan een nieuwe wending te geven. Kansen voor ondernemingen, om via levenslang leren voldoende talent te blijven aantrekken of aan boord te houden. Kansen voor de samenleving als geheel, om welvaart én welzijn te versterken in tijden van crisis.

In wat volgt worden enkele kerncijfers op vlak van levenslang leren in Vlaanderen opgelijst, met focus op de cijfergegevens die het voorbije jaar geactualiseerd zijn (EAK/LFS en de covid-bevraging). Andere bronnen met cijfergegevens over levenslang leren zijn nog niet geüpdatet sinds het Monitoringsrapport van 2021 en werden daarom niet opgenomen in het overzicht.

DEELNAME AAN LEVENSLANG LEREN IN VLAANDEREN

De Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) is een jaarlijkse sociaaleconomische steekproefenquête bij huishoudens. De enquête maakt het mogelijk om de opleidingsdeelname van de bevolking op beroepsactieve leeftijd op te volgen op basis van twee indicatoren: de opleidingsdeelname gedurende een referentieperiode van vier weken en de opleidingsdeelname gedurende een referentieperiode van twaalf maanden. In de enquête wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel, niet-formeel en informeel leren.

In 2021 gaf 10,8% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd aan een opleiding gevolgd te hebben in de vier weken voorafgaand aan de bevraging. Dit is een opvallende stijging ten



opzichte van 2020 (7,7%) en het cijfer ligt ook hoger dan het niveau precorona (8,6% in 2019). Hoewel dit een indicatie kan zijn dat de deelname aan leren effectief gestegen is in 2021 (vb. door meer inzet op digitale opleidingen, inspanningen om tijdelijk werklozen toe te leiden naar een leeraanbod ...), kunnen ook methodologische wijzigingen deze evolutie verklaren¹. De opleidingsdeelname gedurende de laatste vier weken ligt in het Vlaams Gewest op het EU-27-gemiddelde en is gelijkaardig aan het niveau van Frankrijk (11%). De opleidingsdeelname in Vlaanderen ligt wel een stuk lager dan in koploper Zweden (34,7%) en buurland Nederland (26,6%).

In tegenstelling tot de vierwekenindicator vertoonde de twaalfmaandenindicator een lichte daling in 2021. In 2021 nam 20,8% van de bevroegden deel aan een opleiding in de referentieperiode, ten opzichte van 21,1% in 2020. Voor de twaalfmaandenindicator waren geen methodologische wijzigingen gebeurd, waardoor vergelijking met 2020 wel mogelijk is.

Deelname aan niet-formele opleiding ligt hoger dan aan formele opleiding, zowel voor de vierweken- als de twaalfmaandenindicator. 3,1% van de bevroegden nam in 2021 in de laatste vier weken voor de bevraging deel aan een formele opleiding, een stijging van 0,9 procentpunt ten opzichte van het jaar voordien. 8,3% nam volgens de vierwekenindicator deel aan een niet-formele opleiding in 2021. Dit is een stijging van 2,5 procentpunt ten opzichte van 2020. Deelname aan formele opleidingen in het jaar voorafgaand aan de bevraging lag in 2021 op 3,6%, een lichte stijging t.o.v. het niveau van 2020 (3,4%). Deelname aan niet-formele opleidingen nam evenwel licht af voor de twaalfmaandenindicator: van 18,5% in 2020 tot 18,2% in 2021.

De COVID-19-bevraging biedt inzicht in de deelname aan een cursus, opleiding, vorming of training en het leren via zelfstudie tijdens de coronacrisis. In de bevraging wordt gepeild naar participatie aan opleidingen voor het werk en aan opleidingen in de vrije tijd, waardoor het mogelijk is om een zicht te krijgen op zowel arbeidsmarktgericht als levensbreed leren. Er zijn enkele methodologische verschillen met de EAK waardoor een vergelijking tussen beide bronnen niet mogelijk is².

In de eerste wave nam 29% van de Vlaamse volwassen bevolking deel aan een opleiding tijdens de coronacrisis. Tegen de tweede bevraging was dit aandeel gestegen tot 36%. Het merendeel deed dit in het kader van werk: 18% in 2021 en 23% in 2022. De opleidingsdeelname in het kader van vrije tijd is gestegen van 9% in 2021 tot 14% in 2022.

De inschrijvingsaantallen binnen het volwassenenonderwijs (CVO, CBE en Syntra) lagen in het schooljaar 2020-2021 lager dan in 2019-2020 (cijfers Departement O&V, VDAB en Syntra). Corona kan

¹ Methodologische wijzigingen die een rol kunnen spelen:

(1) in 2021 is de volgorde van vragen gewijzigd, waardoor volgorde-effecten kunnen spelen

(2) in 2021 werden voorbeelden van opleidingen opgenomen in de vraagstelling, wat de respondenten kon helpen bij het beantwoorden van de vragen.

² De referentieperiode was in beide waves van de covidbevraging 'de coronacrisis'. De periode die in de eerste wave in beschouwing genomen werd, is m.a.w. ongeveer één jaar en in de tweede wave ongeveer twee jaar (hierdoor kunnen we logischerwijs ook een stijging van de indicatoren verwachten). Bij de EAK geldt een referentieperiode van vier weken of twaalf maanden, waardoor een vergelijking met de EAK niet mogelijk is. Bovendien rapporteren we voor de EAK de resultaten voor personen tussen 25 en 64 jaar, terwijl de doelgroep van de covidbevraging de volledige volwassen bevolking is.

een verklaring vormen, maar de cijfers vertoonden ook de voorgaande jaren een (evenwel minder uitgesproken) dalende trend. Hoewel de inschrijvingsaantallen slechts een deel van het verhaal vertellen (en bv. geen inzicht verschaffen in de intensiteit van opleidingen), is dit een evolutie om verder op te volgen.



DREMPELS VOOR DEELNAME AAN LEVENSLANG LEREN IN VLAANDEREN

Verschillende bronnen (zoals de Adult Education Survey en de EAK) tonen aan dat er ongelijk deelgenomen wordt aan levenslang leren. Zo nemen 55-plussers, inactieven, lager opgeleiden en personen van buitenlandse herkomst minder deel aan opleidingen en vormingen. Hieronder wordt de evolutie per deelnamekloof besproken.

De twaalfmaandenindicator suggereert een genderkloof (berekend door de opleidingsdeelname van mannen te delen door die van vrouwen): in 2020 was de opleidingsdeelname van mannen 6% hoger dan die van vrouwen. Deze kloof was in 2021 niet waar te nemen: de opleidingsparticipatie van mannen en vrouwen was nagenoeg gelijk (0,99). De vierwekenindicator toont dan weer aan dat vrouwen in de vier weken voorafgaand aan de bevraging vaker deelnemen aan een opleiding dan mannen. De kloof verkleinde wel van 0,88 (in 2019 en 2020) tot 0,95 in 2021. Uit de covidbevraging blijkt geen genderkloof.

De generatiekloof toont aan dat hoe jonger de leeftijdsgroep is, hoe hoger de opleidingsdeelname. De generatiekloof voor de vierwekenindicator (EAK) bedroeg 2,21 in 2020 (per 55-plusser namen dus 2,21 jongere personen deel aan opleidingen) en is tegen 2021 gedaald tot 2,07. Voor de twaalfmaandenindicator noteren we een daling van 2,01 (2020) naar 1,80 (2021). De daling van de

ongelijkheid is toe te schrijven aan het feit dat de 55+'ers een sterker stijgende participatiegraad aan opleidingen hebben dan andere leeftijdsgroepen. Uit de covidbevraging blijkt ook een leeftijds kloof: hoe ouder, hoe lager de deelname aan opleidingen (zowel voor het werk als voor de vrije tijd). In 2021 had 30% van de 25- tot 34-jarigen deelgenomen aan een opleiding voor het werk en 15% voor de vrije tijd, tegenover respectievelijk 15% en 6% van de 55- tot 64-jarigen.

De arbeidsmarktparticipatiekloof wordt berekend door de opleidingsdeelname van beroepsactieven (werkenden en werklozen) te delen door die van niet-beroepsactieven. Deze kloof is voor de vierwekenindicator gevoelig gestegen tussen 2020 en 2021 (van 1,16 tot 1,49). De opleidingsdeelname van niet-beroepsactieven steeg immers amper (van 7% tot 8%), terwijl die van werkenden en werklozen sterk toenam (respectievelijk van 8% tot 11% en van 13% tot 21%). De twaalfmaandenindicator toont een ander verhaal: in 2021 bedroeg de kloof 2,33, een daling ten opzichte van het niveau van 2020 (2,71).

Er is ook sprake van een onderwijskloof: hoog- en middengeschoolden participeren vaker aan opleidingen dan laaggeschoolden, een illustratie van het Mattheuseffect. Bij de vierwekenindicator blijkt de opleidingskloof wel gevoelig gedaald: van 3,26 in 2020 tot 2,68 in 2021. De twaalfmaandenindicator suggereert een status quo (2,84 in 2020 en 2021). De covidbevraging bevestigt de onderwijskloof: hoger geschoolden nemen procentueel vaker deel aan opleidingen dan midden- en laaggeschoolden. Het verschil is het meest uitgesproken in de deelname aan opleidingen voor het werk: in 2022 nam 6% van de laaggeschoolden deel aan een opleiding voor het werk, tegenover 20% van de middengeschoolden en 39% van de hooggeschoolden. In 2021 was dit respectievelijk 4%, 16% en 32%.

De geboortekloof geeft weer in welke mate niet-Belgen en niet-EU-burgers geïntegreerd zijn op de opleidingsmarkt. Als de vierwekenindicator in beschouwing genomen wordt, blijkt dat Belgen en EU-burgers gemiddeld genomen 5% meer participeren op de opleidingsmarkt dan niet-EU-burgers. De twaalfmaandenindicator suggereert een kloof van 1,31 in 2021 (ten opzichte van 1,24 in 2020).

MOTIVATIE OM (NIET) DEEL TE NEMEN AAN LEVENSLANG LEREN

De COVID-19-bevraging biedt ook inzicht in de motivatie om deel te nemen aan opleidingen. De voornaamste redenen om deel te nemen aan een opleiding blijven dezelfde in 2021 en 2022. De helft van de bevraagden volgde een opleiding om bij te leren over een onderwerp dat hen interesseert (51% in 2021 en 49% in 2022) en om hun werk beter te kunnen doen (respectievelijk 44% en 47%). Ongeveer een kwart wou zijn of haar carrièrevooruitzichten verbeteren (26% in 2021, 27% in 2022) of volgde een opleiding voor het plezier (23% in 2021, 27% in 2022). In beide jaren verwees ongeveer een vijfde (22%) naar een verplichting vanuit de wet of de werkgever om deel te nemen aan een opleiding.



In tegenstelling tot in 2021, werd in 2022 ook bevraagd waarom de respondenten niet deelnamen aan een opleiding. ‘Geen behoefte aan’ (39%), ‘geen interesse in’ (21%), ‘geen tijd voor door het werk’ (18%) en ‘geen tijd voor door de gezinssituatie’ (11%) kwamen het vaakst naar boven als verklaring. 10% van de respondenten gaf aan dat hun leeftijd het niet toelaat een opleiding te volgen – wat de leeftijds kloof mee kan verklaren. In de Adult Education Survey (AES, 2016) komen gelijkaardige obstakels naar boven: daar gaf 48% van de respondenten aan geen nood te hebben aan de opleiding, 18% nam niet deel omdat ‘tijd’ een beperking vormde (vb. het tijdstip van de opleiding is niet verenigbaar met het werk) en 11% achtte de combinatie van de opleiding met het gezin onhaalbaar. Leeftijd is volgens de AES slechts voor 2% van de bevroegden een reden om niet deel te nemen aan een opleiding, een groot verschil met het percentage uit de covidbevraging.

De bovenstaande cijfergegevens tonen enkele positieve evoluties aan op het vlak van levenslang leren: de vierwekenindicator van de EAK toont in 2021 een gevoelige stijging ten opzichte van 2020 (al moet deze gezien methodologische wijzigingen voorzichtig benaderd worden) en de kwetsbare doelgroepen nemen volgens de vierwekenindicator allen vaker deel aan opleidingen dan in 2020. De twaalfmaandenindicator bevestigt echter niet al deze stijgingen en de deelname aan levenslang leren blijft ongelijk voor vb. kortgeschoolden, 55-plussers, niet-beroepsactieven en niet-Belgen. Drempels om deel te nemen aan levenslang leren blijven dus bestaan, zeker voor kwetsbare doelgroepen. Het bevorderen van levenslang leren blijft met andere woorden een belangrijke uitdaging voor de komende jaren. Het Partnerschap Levenslang Leren zet zich in om hiertoe bij te dragen en – in samenwerking met vele actoren – de ambities uit het actieplan levenslang leren te realiseren. In wat volgt geeft dit rapport de verwezenlijkingen van het werkjaar 2022 en een stand van zaken van de verschillende acties uit het actieplan weer.

////////////////////////////////////

OPVOLGING VAN DE ACTIES UIT HET ACTIEPLAN *KOERS* ZETTEN NAAR EEN LEREND VLAANDEREN

STROOM 1 KNOWHOW OPBOUWEN

STROOM 1
Knowhow opbouwen

VLAGGENSCHIP 1 – NAAR EEN KENNISAGENDA LLL
Het PLL zorgt ervoor dat inzichten doorstromen, gedeeld zijn en gedragen worden en dat ze omgezet worden in innovatieve doorbraken en oplossingen.

- (DWSE+O&V) Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken
- (Expertisecentrum) LLL-dashboard
- (Expertisecentrum) Vlaamse skills outlook
- (Expertisecentrum) Onderzoeksagenda levenslang leren
- (PLL) Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken
- (PLL) Systemische visie op levenslang leren uitwerken


1 VLAGGENSCHIP 1 NAAR EEN KENNISAGENDA LEVENSLANG LEREN

Het PLL zorgt ervoor dat inzichten doorstromen, gedeeld zijn en gedragen worden en dat ze omgezet worden in innovatieve doorbraken en oplossingen.

Ambitie(s): Kennis en monitoring

1.1 **Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken**

 DWSE+O&V



 In uitvoering (tot 31/12/2022)

Een groot deel van de transitie-experimenten zijn inmiddels beëindigd, de overige liepen tot uiterlijk 30 november 2022. De opdracht van het ondersteunende transitieteam heeft als einddatum 1 januari 2023.

Op het einde van het transitieprogramma werd een initiële tussenstand opgemaakt. Waar staan we na drie jaar experimenteren? En welke stappen zetten we verder? [Vier hotspots voor transitie](#) tonen ons de weg vooruit. De website www.transitiellw.be werd verder uitgebouwd om de resultaten van het transitieprogramma te delen.



Intussen loopt ook een procesevaluatie om de geleerde lessen over het proces van transitie management samen te brengen.

1.2 LLL-dashboard

 Expertisecentrum
 In uitvoering





Een werkgroep vanuit DWSE en O&V werkte aan een eerste versie, gebaseerd op bestaande indicatoren. Voor de verdere uitdieping werd een overheidsopdracht gelanceerd vanuit het Expertisecentrum, waarin een roadmap zal ontwikkeld worden m.b.t. ontwikkeling van het dashboard op korte termijn (eind 2023-begin 2024), middellange termijn (2024-2026) en lange termijn (2030) (e-procurement: bestek nr. DWSE – LLL-dashboard – 20221031).




1.3 Vlaamse skills outlook

 Expertisecentrum
 Lancering

De Vlaamse skills outlook zal een basis vinden in de macrocompetentieprognoses (cf. infra 4.1).

1.4 Onderzoeksagenda levenslang leren

 Expertisecentrum
  In uitvoering


 Gerealiseerd	<ul style="list-style-type: none"> • The faces of learners in Flanders: a segmentation approach (OESO-project) • Twitter-sentimentanalyse • Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren • Customer journey van opleidingsverstrekkers levenslang leren • Customer journey van organisaties binnen levenslang leren • Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod
 In uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> • Conclusies uit recente onderzoeken met profilering van lerenden over drempels tot leren • Screening van de regelgeving levenslang leren
 In voorbereiding	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodiek (cf. infra 5.8 & 5.9) • Levenslang leren dashboard (cf. supra 1.2) • Werkveld levenslang leren

De onderzoeksagenda 2023 is in voorbereiding en zal op de bijeenkomst van 1 februari 2023 voorgesteld worden aan het Partnerschap Levenslang Leren.

1.5 Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken

PLL

In uitvoering

Een plan van aanpak voor disseminatie en verspreiding van de resultaten uit de onderzoeken ligt voor. De relevante inzichten worden gedeeld en toegepast binnen de werking van het actieplan levenslang leren. De leden van het Partnerschap Levenslang Leren dragen de onderzoeksresultaten uit binnen hun organisaties. Het Expertisecentrum verspreidt de resultaten via presentaties op evenementen en bij stakeholders. Er wordt toegewerkt naar een meer actiegerichte vertaling van onderzoeksresultaten vanuit het Expertisecentrum.

1.6 Systemische visie op levenslang leren uitwerken

PLL

Lancering

Een traject visievorming werd voorbereid door de voorzitter van het Partnerschap Levenslang Leren en start vanaf 2023 binnen het Partnerschap Levenslang Leren (cf. infra). Binnen 3 thematische werkgroepen zal het Partnerschap bepaalde thema's uitdiepen met het oog op structurele doorbraken.

STROOM 2 SENSIBILISEREN EN STIMULEREN



2 VLAGGENSCHIP 2 NAAR EEN GESEGMENTEERDE MOBILISERINGSSTRATEGIE

Het PLL initieert een mobiliseringsstrategie die elke burger, elke organisatie en elk partnerschap, met hun eigen drempels en noden, aanspreekt en verbindt op weg naar een lerend Vlaanderen.

Ambitie(s): LLL-competentie, Transparantie, Inclusief leren

2.1 Website De Lerende Samenleving

Expertisecentrum+O&V
Lancering

De lancering is voorzien begin 2023 (cf. infra 2.2.).

2.2 Doelgerichte strategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties

Expertisecentrum+O&V
In uitvoering

Vanuit het Partnerschap Levenslang Leren en het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen blijven we ruimer maatschappelijk inzetten op levenslang leren in Vlaanderen. We hebben daarbij bijzondere aandacht voor die groepen die moeilijk tot leren komen. **We willen binnen deze strategie inzetten op zichtbaarheid en doorwerking op het terrein, op het zichtbaar maken van wat al bestaat, en dit zowel langs de kant van de overheid als wat betreft praktijken en initiatieven in het brede werkveld.** Het Partnerschap Levenslang Leren is de ambassadeur van deze beweging en gaat na of en hoe initiatieven tot opschaling kunnen komen.

De **Inspiratiedag Levenslang Leren** van 25 oktober 2022 vormde een eerste stap binnen dit gefaseerde traject, dat verder in overleg met het Partnerschap Levenslang Leren zal worden uitgewerkt (cf. infra 2.3).

Intussen is de volgende stap, **de opbouw van een website**, in voorbereiding. De lancering is voorzien begin 2023. Deze website maakt deel uit van een bredere communicatiestrategie, die eveneens begin 2023 op punt gesteld zal worden.

Daarnaast zal een **mobiliserend project** gelanceerd worden, gericht op de versnelling en opschaling van levenslang leren met partners op het terrein.

2.3 Mobiliserende events

Expertisecentrum+O&V
In uitvoering

Op 16 mei 2022 vond het OECD Skills Strategy Implementation Guidance Flanders launch event plaats, waarop de resultaten van de studie *The Faces of learners in Flanders* werden bekendgemaakt aan een groter publiek.

De eerste Inspiratiedag Levenslang Leren vond plaats op 25 oktober 2022 in Antwerpen.

De voorbereidingen voor de OESO Skills Summit, een ministeriële conferentie over levenslang leren in februari 2024, zijn opgestart. Het concrete inhoudelijke programma wordt momenteel besproken met de andere entiteiten en gemeenschappen.

O&V
In uitvoering

Het projectplan EU-voorzitterschap 2024 is op 28 oktober 2022 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. In dat projectplan engageert O&V zich om, samen met de Franse Gemeenschap, een evenement te organiseren over de realisatie van de Nieuwe Europese Agenda voor Volwasseneneducatie (2030), de Europese Onderwijsruimte, de Europese Skills Agenda, de Europese Sociale Pijler. Tijdens dit evenement zullen beleidsmakers, onderwijsinstellingen en andere stakeholders verder verbonden worden om elkaar te vinden als partners in de ontwikkeling van een leercultuur en een leersysteem en om goede praktijken te delen, met bijzondere aandacht voor het leren van volwassenen uit de kansengroepen. O&V zet daarbij Vlaamse goede praktijken in de verf.

O&V
In uitvoering

Vanuit het Europese project National Coordinator for the European Agenda for Adult Learning delen pioniers, doeners, denkers en dromers op de website [Lang Leven Leren](#) eigen kleine en grote voorbeelden, projecten en Europese initiatieven die een omslag kunnen maken in de manier waarop we leven, leren en werken. In 2022 was er bijzondere aandacht voor de [transitie-experimenten](#).

In het kader van het [Euroguidance](#)-netwerk werd een studiedag georganiseerd over duurzame keuzebegeleiding, inclusief werken, digitalisering en democratisch burgerschap.

3 VLAGGENSCHIP 3 EEN MEER PERSOONSVOLGENDE INZET VAN DE VLAAMSE LLL-INCENTIVES ONDERZOEKEN

Het PLL onderzoekt een meer persoonsvolgende inzet van de Vlaamse incentives voor levenslang leren, in functie van een transparante en coherente inzet.

Ambitie(s): Lerende staat centraal, LLL-competentie, Transparantie, Inclusief leren

3.1 Leer- en loopbaanrekening

 DWSE

 In uitvoering

De uitgestippelde pistes uit de visienota [Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen](#) worden in 2023 verder uitgewerkt, zowel op operationeel als beleidsmatig niveau.

- De **eerste fase** (de [wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives](#)) werd reeds gerealiseerd.
- In een **tweede fase** van het traject richting de leer- en loopbaanrekening lanceert DWSE begin 2023 de gepersonaliseerde portefeuille Vlaamse opleidingsincentives (een digitale portefeuille op Mijn Burgerprofiel), waarmee in een opslag heldere en gepersonaliseerde informatie ontsloten wordt over de Vlaamse opleidingsincentives (DWSE) waar iemand recht op heeft. De lancering van dit instrument zal worden geflankeerd door een communicatieactie. DWSE onderzoekt hoe dit overzicht stapsgewijs kan worden uitgebreid met andere opleidings- en loopbaanincentives (breder dan DWSE) en hoe die portefeuille optimaal kan worden gelinkt met het loopbaanplatform bij VDAB.
- Daarnaast wordt de **derde fase** voorbereid, waarin een harmonisering van opleidingsincentives en de overdraagbaarheid van opleidingsrechten onderzocht zullen worden, een engagement dat in het VESOC-akkoord *Alle Hens aan Dek* is opgenomen. In afstemming met sociale partners en andere beleidsdomeinen wordt toegewerkt naar een conceptnota in het voorjaar van 2024.

Ook het Partnerschap Levenslang Leren heeft die ambitie om een meer persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL incentives te onderzoeken opgenomen in het actieplan levenslang leren (cf. infra).

Wat de interactie met het federale project betreft, streeft DWSE naar een **samenwerkingsovereenkomst** met het federale niveau zodat beide 'rekeningen' complementair uitgewerkt kunnen worden.

3.2 Overzicht opleidingsincentives

 DWSE
 Gerealiseerd

Cf. supra 3.1.

3.3 Analyse persoonsvolgende inzet van LLL-incentives

 PLL
 In voorbereiding

De analyse van een persoonsvolgende inzet van LLL-incentives wordt opgenomen in 2023, onder andere bij de bespreking van de leer- en loopbaanrekening (cf. supra 3.1).



STROOM 3 COMPETENTIES CENTRAAL STELLEN

STROOM 3
Competenties
centraal stellen

VLAGGENSCHIP 4 – OP WEG NAAR ÉÉN VLAAMS STRATEGISCH COMPETENTIEPROGRAMMA

Het PLL werkt gecoördineerd om de competenties van alle burgers te versterken en plaatst competenties centraal in de lerende economie en samenleving.

- (DWSE) Macrocompetentieprognoses
- (DWSE) Competentiechecks werknemers
- (VDAB) Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht
- (IO&V) Leer- en Ervaringsbewijzendatabank (LED)
- (VDAB+O&V) Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen
- (IO&V+DWSE+VDAB) Geïntegreerd EVC-beleid
- (PLL) Opvolgen van beleidsacties in functie van drempels en hiaten

4 VLAGGENSCHIP 4 OP WEG NAAR ÉÉN VLAAMS STRATEGISCH COMPETENTIEPROGRAMMA

Het PLL werkt gecoördineerd om de competenties van alle burgers te versterken en plaatst competenties centraal in de lerende economie en samenleving.

Ambitie(s): Afstemming, Transparantie, Kennis en monitoring

4.1 Macrocompetentieprognoses

 DWSE
 Lancering

Competentieprognoses, naast trend- en impactanalyses, vormen de bouwstenen van een beleid om kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aan te pakken. In een projectgroep met leden van DWSE, Steunpunt Werk en VDAB werd samen met verschillende stakeholders gewerkt aan een competentieprognosemodel op macroniveau (een geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel).

Via een addendum op de huidige beheersovereenkomst, gaat het Steunpunt Werk vanaf oktober 2022 effectief van start met de uitbouw van een geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel. In 2023 worden, conform het meerjarenplan van het Steunpunt, verdere stappen gezet naar uitbouw. Hiermee wordt concreet uitvoering gegeven aan het advies van de arbeidsmarktexperten.

Met dit model worden op termijn **trends en veranderingen aan de vraag- en aanbodzijde van arbeidskrachten in beeld gebracht op het niveau van sectoren, beroepen en competenties**. Door die in kaart te brengen, is er een beter zicht op de toekomstige mismatches op de Vlaamse arbeidsmarkt en kan hier proactief mee aan de slag worden gegaan.

4.2 Competentiechecks werknemers

In uitvoering van de relancemaatregelen wil VDAB werknemers met een competentiecheck **een breed toegankelijke digitale tool aanbieden om hen inzicht te geven in hun competenties**. De tool maakt ook zichtbaar in welke mate de huidige competenties beantwoorden aan wat nodig is voor het huidige beroep, voor de beroepen uit de huidige sector en voor de beroepen over de arbeidsmarkt heen.

Begin 2023 start VDAB met de uitrol en wordt een communicatiecampagne gelanceerd. Er zal sterk ingezet worden op de verspreiding van dit instrument, met **extra aandacht voor doelgroepen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt**.

4.3 Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht

Cf. infra 5.1.

4.4 Leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED)

Er ligt een plan voor om stelselmatig toe te werken naar het opnemen van bewijzen van competentie(s) in de leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED). Allereerst wordt ingezet op het zichtbaarder maken van beroepskwalificaties en deelkwalificaties, zowel de bewijzen zelf als de inhoud (achterliggende competenties) van de kwalificaties. Daarnaast zullen de verschillende databanken aangepast worden (vb. de kwalificatiedatabank) om op langere termijn in te zetten op het registreren van bewijzen van competenties (zowel voor trajecten waar dit niveau van kwalificatie al mogelijk is als voor opleidingstrajecten waar dit een opportuniteit zou/kan zijn).

4.5 Inzetten op interoperabiliteit van competentietalen

De Vlaamse overheid werkt actief aan de **interoperabiliteit van verschillende competentietalen**, die brede toepassingen mogelijk maakt in organisatie- en opleidingscontexten. AHOVOKS, VDAB en andere actoren werken hiervoor actief samen.

Competent vormt de standaardtaal voor beroepen en competenties op de arbeidsmarkt. Ook in 2023 zet VDAB in op het up-to-date houden van de beroepen en competenties beschreven in Competent. Daartoe wordt de arbeidsmarkt gescand op nieuwe ontwikkelingen, waarbij extra aandacht wordt besteed aan soft skills, green skills en digital skills.

De wendbaarheid van Competent wordt verder vergroot door sectorale input, alsook het AI-driven maken van Competent. Hierdoor kan VDAB sneller inspelen op vraag en aanbod vanuit de arbeidsmarkt en een betere dienstverlening uitbouwen voor burgers in hun sollicitatieproces, hun oriëntatie naar werk en hun competentieversterking.

Daarnaast wordt aandacht besteed aan een gebruiksvriendelijke ontsluiting van de data uit de beroepscompetentieprofielen (competenties, competentiesets, persoonlijke vaardigheden, definitie van het beroep, gerelateerde leerbewijzen, ISCO-code ...) in Competent. VDAB levert daartoe input voor de ontwikkeling van toepassingen (binnen en buiten VDAB) die gebruik maken van de data in Competent. Ook bouwt VDAB een extra communicatielaag bovenop Competent om de gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid ervan te verhogen. Dat gebeurt in de vorm van het groeperen van Competent-competenties onder korte labels, om zo op een eenvoudige manier over competenties te kunnen communiceren in het eerste contact tussen burgers en VDAB.

Competent is het primaire referentiekader bij de opmaak van de beroepskwalificaties. Voor alle beroepskwalificaties is AHOVOKS nagegaan of deze konden ontwikkeld worden op basis van de inhoud van Competent. Hoewel beide systemen een andere doelstelling hebben (basis voor vacaturematching en basis voor opleidingen) zijn technische linken tussen beide databanken voorzien. Bijkomend brengen VDAB en AHOVOKS elkaar onderling op de hoogte van hun werkzaamheden zodat informatie maximaal kan uitgewisseld worden.

4.6 Geïntegreerd EVC-beleid

De Vlaamse overheid rolt het geïntegreerde EVC-beleid kwalitatief en kwantitatief verder uit.



STROOM 4 ONDERSTEUNEN EN BEGELEIDEN

STROOM 4
Ondersteunen en begeleiden

VLAGGENSCHIP 5 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING BIJ LLL: UITWERKING FLANKEREND BELEID
Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning.

GOLF 1 – Digitale instrumenten en toegangspoorten

- (VDAB) Loopbaanplatform
- (ESF) Opdracht leergoesting met online platform
- (PLL) Digitale ondersteuningstools

GOLF 2 – (Informele/organische) dienstverlening dichtbij individuen en organisaties

- (ESF) Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties
- (ESF) Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers
- (ESF) Coachend instrument voor lerende organisaties
- (ESF) Plan van aanpak bij competentiechecks kmo
- (PLL) Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken
- (PLL) Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken
- (PLL) Analyse tweedelijns ondersteuning

GOLF 3 – Externe/gestructureerde dienstverlening

- (O&V) Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners
- (VDAB) Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)
- (DWSE) Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft
- (PLL) Analyse derdelijns ondersteuning

VLAGGENSCHIP 6 – BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN AANBODVERSTREKKERS
Het PLL ondersteunt opleidingsverstrekkers in het vormgeven van eigentijds, kwaliteitsvol, flexibel, en innovatief aanbod.

- (O&V) Uitbouwen opleidingskompas
- (O&V) Coachende vorming voor docenten en lesgevers
- (DWSE+VDAB+O&V) Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren
- (DWSE+O&V) Ondersteuning voor lerenden met digitale achterstand
- (VLAIO) Innovatieprojecten in VLAIO-netwerk
- (PLL) Gerichte aanbevelingen instrumenten LLL

5 VLAGGENSCHIP 5 BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING BIJ LLL: UITWERKING FLANKEREND BELEID

Het Partnerschap Levenslang Leren wil burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam maken bij het aan de slag gaan met competenties en zet daartoe in op een meer coherent kader van begeleiding en ondersteuning.

Ambitie(s): Lerende staat centraal, Technologief, Inclusief leren, Werkend leren en lerend werken, Samenwerken

GOLF 1 – DIGITALE INSTRUMENTEN EN TOEGANGSPOORTEN

5.1 Loopbaanplatform

 VDAB

 In uitvoering

Om iedere burger (inclusief niet-beroepsactieven) een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een **loopbaanplatform dat kan worden gepersonaliseerd**, waarin de burger zijn of haar loopbaandata kan beheren en waarin persoonlijke suggesties en slimme tips rond jobs en competentieversterking worden getoond na het invullen van specifieke loopbaanondersteunende tools.

In 2023 werkt VDAB onder andere aan een betere visualisatie van de loopbaancheques binnen het loopbaanplatform. Dit zijn voorbereidende stappen om de link te kunnen leggen naar de leer- en loopbaanrekening (cf. supra 3.1).

Om heldere en transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod te garanderen voor zowel werkzoekenden, burgers en werkgevers, wordt geïnvesteerd in de uitwerking van een **digitaal opleidingsplatform als ondersteunende tool**.

De uitbouw van een performant opleidingsplatform moet leiden tot een aantrekkelijke en gebruiksvriendelijke website. Hiertoe is intussen een klantenonderzoek afgerond en zijn de belangrijkste noden in kaart gebracht. De technische analyse van het digitaal opleidingsplatform blijft doorlopen in 2023 en onderzoekt vooral welke onderliggende technische tool de meest passende is. De uitrol is ten vroegste voorzien voor 2024, afhankelijk van de prioritering ten opzichte van andere projecten.

5.2 Opdracht leergoesting met online platform

 Europa WSE (ESF)

 In voorbereiding

Cf. infra 5.5.

5.3 Digitale ondersteuningstools

 PLL

 In voorbereiding

Het Partnerschap Levenslang Leren wenst aandacht te besteden aan digitale ondersteuningstools (met hun voor- en nadelen) in het werkprogramma van 2023.

GOLF 2 – (INFORMELE/ORGANISCHE) DIENSTVERLENING DICHTBIJ INDIVIDUEN EN ORGANISATIES

5.4 Ondersteuningsaanbod voor lerende jobs in lerende organisaties

Europa WSE (ESF)
In uitvoering

Europa WSE (ESF) geeft vorm aan een **ondersteuningsaanbod om werk te maken van lerende jobs positioneren in lerende organisaties** (DRIVE, leergoesting, Anders Organiseren 2.0 ...). Het ondersteuningsaanbod via de oproep Anders Organiseren 2.0 en de overheidsopdracht DRIVE is in uitvoering en loopt respectievelijk eind 2022 en in het voorjaar van 2023 af. Voor de oproep Anders Organiseren 2.0 wordt in samenwerking met de Stichting Innovatie en Arbeid een rapport met geleerde lessen uitgewerkt. Voor de overheidsopdracht DRIVE loopt een evaluatiestudie. Deze zullen als basis genomen worden voor de uitwerking van het toekomstige aanbod rond de lerende organisatie binnen het ESF+ OP 2021-2027.

5.5 Opdracht leergoesting met begeleidingstrajecten voor ondernemingen en hun medewerkers

Europa WSE (ESF)
In voorbereiding

Met de **overheidsopdracht leergoesting** willen we de leergoesting van werknemers aanwakkeren en het leerrendement binnen ondernemingen verhogen. De dienstverlener zal in nauwe samenwerking met Europa WSE (ESF) onder meer een online platform opzetten om ondernemingen te ondersteunen en een communicatiecampagne voeren om de leergoesting in Vlaanderen op de kaart te zetten. Daarnaast zal de dienstverlener ondernemingen begeleiden bij concrete leertrajecten van medewerkers, waarna de effecten daarvan op de leertransfer en de motivatie worden geëvalueerd. De resultaten kunnen hun beslag krijgen in een aangepast VTO-beleid (Vorming, Training, Onderwijs). De lancering van de overheidsopdracht is voorzien tegen voorjaar 2023, waarna de dienstverlener van start kan gaan in het derde kwartaal van 2023.

5.6 Coachend instrument voor lerende organisaties

Europa WSE (ESF)
In voorbereiding

Binnen het ESF+ OP 2021-2027 wil Europa WSE (ESF) een **coachend instrument ter ondersteuning van de omslag naar een lerende organisatie ontwikkelen**. Dit zal gebaseerd worden op de opgedane lessen en ervaringen uit de overheidsopdracht DRIVE, de oproep Anders Organiseren 2.0, de overheidsopdracht leergoesting

5.7 Plan van aanpak bij competentiechecks kmo

 Europa WSE (ESF)
 Lancering

Met competentiechecks organisaties wil Europa WSE (ESF) voorzien in een **begeleidingsaanbod voor organisaties in Vlaanderen, met als doel een meer strategische aanpak in competentiedenken en -ontwikkeling**. De deelnemende organisaties zullen dit concretiseren aan de hand van een actieplan.

Om dit aanbod te realiseren werden vijf dienstverleners aangesteld die (minimaal) 500 organisaties in Vlaanderen zullen ondersteunen.

5.8 Rol van brugfiguren voor levenslang leren onderzoeken

 PLL
 Lancering

Het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen lanceerde, in samenwerking met O&V, een overheidsopdracht rond de mogelijke rol van brugfiguren voor levenslang leren en de uitwerking van een gespreksmethodiek (e-procurement bestek nr. DWSE – Brugfiguren-gespreksmethodiek LLL – 20221019) (cf. supra 1.4.). De start van de overheidsopdracht is voorzien begin 2023.

5.9 Laagdrempelige gespreksmethodiek onderzoeken

 PLL
 Lancering

Het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen lanceerde, in samenwerking met O&V, een overheidsopdracht rond de mogelijke rol van brugfiguren voor levenslang leren en de uitwerking van een gespreksmethodiek (cf. supra 1.4 & 5.8). De start van de overheidsopdracht is voorzien begin 2023.

5.10 Analyse tweedelijnsondersteuning

 PLL
 In uitvoering

Cf. supra 5.8 en 5.9.

GOLF 3 – EXTERNE/GESTRUCTUREERDE DIENSTVERLENING

5.11 Regionale samenwerking van leerwinkels met lokale partners

O&V

In uitvoering

De Vlaamse Regering gaf op 8 juli 2022 goedkeuring aan het Departement Onderwijs en Vorming om de projectoproep voor leerloopbaanbegeleiding-initiatieven in het kader van het relanceplan Edusprong te lanceren. De oproep zet gericht in op het eerste speerpunt van de visienota Edusprong waarbij het volwassenenonderwijs een belangrijke rol vervult in het stimuleren van elke Vlaming om levenslang te blijven leren.

Een jury beoordeelde de projectvoorstellen en bepaalde een rangschikking dat als advies aan de Vlaamse Regering werd voorgelegd. Op 25 november 2022 kende de Vlaamse Regering maximaal 1.516.475,6 euro toe aan 5 projecten.

De projecten kennen een looptijd van drie jaar (2023, 2024 en 2025).

5.12 Loopbaanbegeleiding (via loopbaancheques)

VDAB

In uitvoering

Via de loopbaancheques biedt de Vlaamse overheid een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aan werkenden. VDAB neemt in 2023 maatregelen om deze dienstverlening te blijven garanderen, gezien de noodzaak om een aantal operationeel uitvoerende zaken voor het uitgeven van de cheques zelf te op te nemen. Ook zet VDAB verder in op de opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening en het versterken van het **kwaliteitskader**.

Daarnaast start een beperkt project waarbij **niet-beroepsactieven** gebruik kunnen maken van dezelfde dienstverlening van de loopbaancentra als de burgers die momenteel recht hebben op loopbaancheques. Dit initiatief zal nadien geëvalueerd worden.

5.13 Initiatieven voor ondersteuning tweede loopbaanhelft

DWSE

In uitvoering

Bij de uitrol van de competentiechecks voor werknemers wordt extra aandacht besteed aan doelgroepen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waaronder 50-plussers (cf. supra 4.2). Verder wordt ingezet op enerzijds een brede communicatiecampagne, anderzijds zal er specifieke communicatie voorzien worden voor stakeholders die de meest kwetsbare doelgroepen rechtstreeks bereiken.

5.14 Analyse derdelijnsondersteuning

PLL

In voorbereiding

Het Partnerschap Levenslang Leren wenst het aspect van derdelijnsondersteuning verder op te volgen in het kader van het werkprogramma van 2023.

6 VLAGGENSCHIP 6 BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING VAN AANBODVERSTREKKERS

Het PLL ondersteunt opleidingsverstrekkers in het vormgeven van eigentijds, kwaliteitsvol, flexibel, en innovatief aanbod.

Ambitie(s): Kwaliteit, Transparantie, Samenwerken, Technologie, Inclusief leren

6.1 Uitbouwen opleidingskompas

O&V

In uitvoering

Het beleidsdomein O&V heeft in het kader van het project opleidingskompas (Edusprong) een marktonderzoek (2022) laten uitvoeren. Dit onderzoek had als doel om enerzijds de verschillende doelgroepen te identificeren, en anderzijds om de specifieke informatiebehoeften te achterhalen. De resultaten zullen de verdere uitrol van dit project ondersteunen.

De voorbereidende werkzaamheden voor het opzetten van de website van het opleidingskompas werden gestart. Deze website zal het hart vormen van de promotiecampagne voor het volwassenenonderwijs, die gelanceerd zal worden in juni 2023.

6.2 Coachende vorming voor docenten en lesgevers

O&V

In uitvoering

Het Kenniscentrum Digisprong ontwikkelde Digisnap, een gratis zelfreflectietool, met als doel de extra nascholingsmiddelen ICT efficiënt in te zetten. De tool peilt naar de ICT-competenties van elke leraar en is geënt op het DigCompEdu Framework. Na het invullen van de vragenlijst ontvangt elke leraar leersuggesties en mogelijke opleidingen op maat.

Toll-net, dat ICT-vaardigheden bij leraren en in schoolteams in het leerplicht- en volwassenenonderwijs verder wil ontwikkelen, is onderdeel geworden van het Kenniscentrum.

Toll-net organiseerde elke maand 2 webinars rond pedagogische ICT-competenties van leraren. In 2023 zullen er ook ICT-bootcamps georganiseerd worden voor het basisonderwijs en voor ICT-coördinatoren.

Elk centrum voor volwassenenonderwijs met onderwijsbevoegdheid voor het studiegebied informatie- en communicatietechnologie krijgt bovenop de nascholingsmiddelen van Digisprong nog extra middelen uit Edusprong om een ICT-opleidingsaanbod uit te rollen voor scholen, centra en academies in de periode van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2024.

6.3 Opleidingsverstrekkers ondersteunen naar e-leren

DWSE+VDAB+O&V
In uitvoering

Om het landschap te ondersteunen in de omslag naar nieuwe vormen van (digitaal) leren is er het **actieplan e-leren**.

- Het [centraal informatiepunt \(VDAB\)](#) om opleidingsverstrekkers wegwijs te maken in de mogelijkheden en toepassingen van e-leren, gelanceerd in het voorjaar van 2022, wordt in 2023 uitgebreid naar content en functionaliteit.
- De **oproep e-leren** (DWSE) wil opleidingsverstrekkers ondersteunen bij het aanpassen of ontwikkelen van e-opleidingen of het omvormen van bestaande opleidingen tot e-opleidingen. Flankerend aan de oproep werd in 2022 een lerend netwerk opgericht en gingen experts aan de slag rond gebruiksvriendelijkheid. In 2023 worden alle geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden uit de projecten van de oproep e-leren via het lerend netwerk en via de experts ondergebracht bij het VDAB Infopunt e-Leren, om zo maximaal impact te creëren.
- Idea Consult voerde in samenwerking met Voices That Count een onderzoek naar hoe E-leren in Vlaanderen optimaal georganiseerd kan worden. Eind 2022 resulteert dat onderzoek in een rapport met strategieën waarop ingezet kan worden.

Via het Kenniscentrum Digisprong faciliteert het departement Onderwijs en Vorming momenteel 2 lerende netwerken. Het lerend netwerk Moodle richt zich naar gebruikers (leraren) en beheerders van de leeromgeving. Het lerend netwerk Xerte brengt leraren samen om hun expertise te delen en uit te wisselen.

Daarnaast werd ondersteuningsmateriaal voor scholen uitgewerkt om een ICT-beleidsplan te maken binnen hun school. Hieronder werden ook elementen ontwikkeld voor scholen die de omslag wensen te maken naar blended onderwijs (*Wegwijzer interactief afstandsonderwijs en blended onderwijs*). Dit specifieke materiaal omtrent blended onderwijs is gebaseerd op de recente OBPWO-onderzoeken rond blended onderwijs (OBPWO 21.05 en OBPWO 21.06). Deze OBPWO-onderzoeken omvatten naast wetenschappelijk onderzoek ook concrete tips voor scholen, centra en leerkrachten om blended onderwijs te realiseren (cf. infra 6.4).



STROOM 5 PARTNERSCHAPPEN STIMULEREN

STROOM 5
Partnerschappen
stimuleren

VLAGGENSCHIP 7 – PARTNERSCHAPPEN ROND LEREN TOEKOMSTGERICHT VERSTERKEN

Het PLL aspireert over de diverse niveaus, instellingen en stakeholders in LLL heen krachtige partnerschappen om levenslang leren in Vlaanderen toekomstgericht te versterken.

- (DWSE+SERV) Actieplan intersectorale adviseurs
- (ESF) Project lokale leerecosystemen
- (VLAIO) Cocreatie in opleidings- en onderwijsaanbod
- (DWSE) In dialoog met de federale overheid
- (PLL) Partnerschappen stimuleren en helpen verduurzamen
- (PLL) De evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen stimuleren
- (PLL) Connectie maken met andere platformen en initiatieven LLL
- (PLL) Afstemmen met het initieel onderwijs in functie van de LLL- competenties

7 VLAGGENSCHIP 7 PARTNERSCHAPPEN ROND LEREN TOEKOMSTGERICHT VERSTERKEN

Het PLL aspireert over de diverse niveaus, instellingen en stakeholders in LLL heen krachtige partnerschappen om levenslang leren in Vlaanderen toekomstgericht te versterken.

Ambitie(s): Samenwerken

7.1 (Inter)sectoraal beleid rond levenslang leren, onder andere actieplan intersectorale adviseurs

DWSE+SERV
Lancering

Op 1 juli 2023 gaat het **nieuwe decreet over de sectorconvenants en intersectorale convenants** in. Dit decreet voegt het ondersteunen van duurzame loopbanen en van organisaties toe als een doelstelling en finaliteit en breidt de inhoudelijke thema's voor de convenants uit (met instroom, zijinstroom en doorstroom, retentie en werkbaar werk), introduceert intersectorale convenants, verankert het werken met addenda, flexibiliseert de looptijd en bouwt de toekomstige mogelijkheid van indexering in.

De **nieuwe generatie sectorconvenants en addenda** (periode 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025), gebaseerd op het nieuwe decreet, gaat op 1 juli 2023 van start. Deze nieuwe generatie wordt ook de eerste generatie gebaseerd op een **versterkte financiering** met het optrekken van het bedrag per VTE sectorconsulenten naar 53.000 euro en het uitbreiden van het aantal sectorconsulenten van 132 naar 150 sectorconsulenten.

In het voorjaar van 2023 **onderhandelt DWSE deze nieuwe generatie sectorconvenants**. In het najaar van 2022 werden de voorbereidingen van deze onderhandelingsperiode op gang getrokken via een kick-off en inhoudelijk appel op 11 oktober 2022, een informatie- en inspiratieronde en pitchmomenten. Levenslang leren en competentiebeleid zijn nog steeds decretale thema's en ook in het inhoudelijk appel van de minister kwam sterk naar voren dat de nieuwe generatie opnieuw de generatie wordt van levenslang leren. Hij vraagt de sectoren om zeker ook rond dit thema meer uit breken richting de ondernemingen. De sectorconvenantwerking blijft sectoren stimuleren om engagementen op te nemen rond het aanwakkeren van leergoesting bij burgers en het stimuleren en ondersteunen van leercultuur in ondernemingen.

Het nieuwe decreet introduceert ook **intersectorale convenants**. Vanaf september 2022 start de SERV, in samenwerking met DWSE, een visieoefening op om een plan van aanpak uit te werken dat in de loop van 2023 uitgerold kan worden (via proeftuinen of experimenten, conceptnota, uitvoeringsbesluit bij decreet). De werking van de **intersectorale adviseurs** binnen de SERV wordt ondertussen gecontinueerd in functie van concrete intersectorale projecten en producten. In 2022 namen de intersectorale adviseurs zo het initiatief tot de uitwerking van een website www.iedereenkanbijleren.be (gelanceerd op 16 november 2022), waarop werkgevers en werknemers hun paritair comité kunnen ingeven om zo de weg gewezen te worden naar het sectorale opleidings- en ondersteuningsaanbod, en trekken zij het lerend netwerk rond STEM. Ook in de nieuwe generatie convenants zal opnieuw aandacht zijn voor intersectorale samenwerking door sectoren duidelijk te laten vermelden welke acties intersectorale engagementen zijn en door van de sectoren een resultaatsverbintenis te vragen waaruit blijkt dat ze een versnelling hoger schakelen op het vlak van intersectorale samenwerking.

7.2 Project lokale leerecosystemen

 Europa WSE (ESF)

 In uitvoering

Met lokale leerecosystemen willen we de intrinsieke leergoesting van mensen aanwakkeren.

Een leerecosysteem biedt kansen aan jong en oud om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen en zo verder te groeien. Mensen participeren vanuit passies, vanuit wat hen interesseert of wat ze graag doen, en niet omdat het moet.

Verschillende lokale en (sub)regionale actoren vormen samen dit leerecosysteem. Dit zijn bijvoorbeeld culturele verenigingen, jeugdclubs, musea, bibliotheken, zorginstellingen, sportclubs en burgers. Zij creëren en ontsluiten samen contexten waarbinnen mensen ervaringen opdoen (en hierdoor dingen leren) die zich buiten de klassieke leslokalen en de formele leer- en werkomgevingen bevinden.

Mentoren of coaches staan in deze contexten met mensen stil bij wat ze graag doen en waar ze in uitblinken. Samen met hen reflecteren ze over wat dit hen leert over hun interesses en talenten. Ze scheppen toekomstbeelden (waar wil ik geraken) en kunnen door een goede kennis van het aanbod mensen verder op weg zetten om een persoonlijke leerweg samen te stellen die verschillende leermogelijkheden combineert, binnen en buiten de formele leeromgevingen. Het leren beperkt zich niet tot de eigen buurt, wijk of stad. Wanneer het lokale leerecosysteem geen mogelijkheden biedt, verbindt het zich met andere lokale, regionale, nationale en internationale leerecosystemen.

In 2022 en 2023 ondersteunt Europa WSE (ESF) enkele pilots in Limburg en in de Westhoek. In Genk, Beringen en Zuid-Limburg (Borgloon, Tongeren, Heers en Wellen) zetten lokale besturen en actoren eerste stappen bij het vormgeven van een lokaal leerecosysteem. In de Westhoek worden twee projecten voorbereid, rond Ieper en Poperinge. De lessen die hieruit voortvloeien, zullen gebruikt worden om in ESF+ OP 2021-2027 ook leerecosystemen te ondersteunen in de andere provincies.

7.3 Cocreatie in opleidings- en onderwijsaanbod

 VLAIO

 In uitvoering

Samen met Europa WSE (ESF) steunde VLAIO in 2021 zes industrie 4.0-projecten om nieuwe begeleidingstrajecten rond menselijk kapitaal uit te werken (2021-2023). Deze zes projecten bouwen verder op het werk dat in de industrie 4.0-proeftuinen gerealiseerd werd. Concreet helpen ze bedrijven met het implementeren van nieuwe technologieën op de werkvloer. Deze projecten zijn in uitvoering.

Daarnaast werden in 2022 vijf verschillende tenders gelanceerd rond het ontwikkelen en/of herwerken van opleiding binnen de thema's: ecodesign/circulair ontwerp, e-commerce, circulaire economie, energietransitie, sustainable development goals, datagedreven digitalisering en cybersecurity. Uit deze calls werd een gunning toegekend aan 34 voorstellen voor het ontwikkelen en/of herwerken van opleidingen. Het thema e-commerce is nog niet opgenomen, deze tender wordt in de loop van februari 2023 afgerond.

7.4 In dialoog met de federale overheid

 DWSE

 In uitvoering

Vlaanderen is rond verschillende dossiers (LLR, individueel opleidingsrecht, ...) in overleg met het federale niveau. De Vlaamse Regering wil op verschillende terreinen actie ondernemen en

drempels wegwerken, zowel in de Vlaamse bevoegdheden als federaal, om tot een hogere opleidingsdeelname en werkzaamheidsgraad te komen.

7.5 Partnerschappen stimuleren en helpen verduurzamen

PLL

 In voorbereiding

DWSE bereidt een nieuwe overheidsopdracht voor om te komen tot versnelling en opschaling van levenslang leren in Vlaanderen. De opdracht behelst de ontwikkeling en uitvoering van een dienstverlening met focus op actie en zichtbaarheid in het veld door gerichte communicatie en verbindende en innoverende activiteiten die innovatieve leerwegen in beeld brengen en stimuleren op het terrein.

De verhoogde zichtbaarheid, de ideeën en samenwerkingsverbanden die uit deze opdracht voortkomen, moeten een boost geven aan de uitvoering van het actieplan levenslang leren.

Daarnaast gebeurt ook een en ander op het terrein. Het model van de mastercampus van VDAB bijvoorbeeld biedt opleidingskansen aan zowel werkzoekenden als werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen. De opleidingen vinden plaats binnen een moderne en didactisch uitgeruste infrastructuur die wordt gedeeld met diverse partners (Syntra, scholen, centra voor volwassenenonderwijs en sectoren). Het model van mastercampussen laat toe het aanbod te verbreden en innovatieve leeromgevingen te creëren. Met de T2-campus te Genk werd dit model reeds in de praktijk gebracht. In 2023 wordt ook de concrete planning duidelijk voor een stadscampus in Brussel en mastercampussen in Antwerpen, Vilvoorde, Gent en Roeselare.

7.6 De evolutie van opleidings- naar loopbaanfondsen stimuleren

PLL

 In uitvoering

Mtech+ en Alimento maakten als de sectorfondsen de omslag richting loopbaanfonds. Op de Inspiratiedag Levenslang Leren van 25 oktober 2022 (cf. supra 2.3) werden vertegenwoordigers van de loopbaanfondsen uitgenodigd om de doelstelling en aanpak achter deze evolutie te presenteren aan een breed publiek van o.a. sectorconsulenten.

7.7 Connectie maken met andere platformen en initiatieven LLL

PLL

 In uitvoering

////////////////////////////////////

Op de bijeenkomst van het Partnerschap Levenslang Leren 7 december 2022 werden vertegenwoordigers van de provinciale partnerschappen en initiatieven rond levenslang leren uit West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Antwerpen uitgenodigd om hun werkzaamheden toe te lichten. Aan de hand van regelmatige uitwisseling wordt gezocht naar connectie en complementariteit over de verschillende niveaus heen.

Het Partnerschap wil de connectie met bestaande agenda's die instaan voor (deel)aspecten van levenslang leren, zoals bijvoorbeeld de STEM-agenda en het Strategisch Plan Geletterdheid, blijven opzoeken en kruisbestuiving en afstemming zoeken waar nodig.

7.8 Afstemmen met het initieel onderwijs in functie van de LLL-competenties

PLL

In voorbereiding

Het Partnerschap Levenslang Leren gaat na of afstemming met het initieel onderwijs opgenomen kan worden in het werkprogramma van 2023.



KERNBOODSCHAPPEN DOOR HET PARTNERSCHAP LEVENSLANG LEREN

Het Partnerschap Levenslang Leren stelt vast dat er **het voorbije jaar heel wat initiatieven in gang gezet** zijn rond levenslang leren. Zowel vanuit de verschillende overheidsinstanties, in het landschap levenslang leren als vanuit het Expertisecentrum en het Partnerschap werden heel wat acties en initiatieven opgestart op verschillende fronten.

- Het Partnerschap wijst in dit verband o.m. op de impuls rond monitoring en onderzoek vanuit het Expertisecentrum (en daarbuiten). Er is heel wat geïnvesteerd in **kennisopbouw** via diverse onderzoeken. Ook initiatieven zoals de competentieprognoses worden toegejuicht.
- De **Inspiratiedag** van 25 oktober 2022, die stakeholders in de wereld van levenslang leren samenbracht rond de doelstellingen van het actieplan, was een eerste maar belangrijke stap in het uitdragen van de mobiliseringsstrategie.
- Het Partnerschap wijst op de **vele projectmatige en beleidsinitiatieven**, vaak ondersteund met relancemiddelen (Edusprong, Voorsprong, Alle hens aan dek ...), die opgestart zijn om uitvoering te geven aan de verschillende vlaggenschepen.
- Het Partnerschap staat ook positief tegenover **nieuw aangekondigde programma's en initiatieven** (een mobiliserend project, de communicatie ...) die de zichtbaarheid en actiegerichtheid rond levenslang leren verder zullen versterken op het terrein.
- Dat deze initiatieven voortaan zichtbaar gemaakt worden binnen **één coherent raamwerk** blijft een van de grote verdiensten van het actieplan levenslang leren. Het Partnerschap waardeert dat het actieplan en het jaarrapport een **overzicht** bieden van de vele initiatieven rond levenslang leren.
- Dat partners vanuit verschillende achtergronden elkaar hierrond ontmoeten en vinden binnen het **Partnerschap Levenslang Leren**, ondersteund door een secretariaat en een Expertisecentrum, wordt tevens als een pluspunt ervaren.

Toch is het Partnerschap Levenslang Leren van mening dat met het oog op 2023 nog heel wat **werk aan de winkel** is om de beoogde versnelling te realiseren.

- Ten eerste moet – voortbouwend op wat in gang is gezet – ook tijdig overgegaan worden tot actie. De urgentie op de arbeidsmarkt en in de samenleving is dermate groot dat we op korte termijn verder vorm moeten geven aan bijkomende actiegerichte initiatieven en impulsen. Het Partnerschap merkt op dat er veel analyses en processtappen zijn gezet, maar dat er **nog geen sprake is van een zichtbaar innovatieve nieuwe koers**. Het actieplan werkt nog niet disruptief en slaagt er nog onvoldoende in om partnerschappen te versterken noch om de sterktes van bestaande partners in te zetten om de doelstellingen van het actieplan te realiseren. Vanuit die invalshoek wenst het Partnerschap ook zelf **actiegerichter te werken** door vb. beter in te spelen op ontwikkelingen en kansen die zich in de actualiteit voordoen.

- Daarnaast zijn bijkomende inspanningen nodig om niet alleen projectmatig maar ook structureel en systemisch tot een doorbraak te komen rond levenslang leren. Er is nog onvoldoende **één strategie** levenslang leren vanuit de verschillende beleidsdomeinen. De acties vertrekken vooral vanuit het eigen perspectief van de actor. Het Partnerschap wenst daarom ruimte te nemen om rond cruciale thema's in de diepte te gaan, met het oog op (het faciliteren van) **structurele doorbraken** (cf. infra). Een van de aspecten hierin zal erin bestaan om de huidige versnipperde aanpak om te buigen naar een gedeelde strategie, met aansluiting van alle spelers en domeinen die er een rol in spelen.
- In het jaarrapport en het actieplan ontbreken vaak linken met de onderwijs- en opleidingspartners als belangrijke actoren. Het actieplan zorgt zo onvoldoende voor een katalyserende werking. In de toekomst moet daarop de nadruk komen in de acties, daarvoor is ook de uitwerking van vlaggenschip 7 (Partnerschappen versterken) cruciaal en prioritair.
- Het is tenslotte belangrijk om **voldoende continuïteit, slagkracht, personeel, budget en mandaat** te blijven voorzien voor het Expertisecentrum en het secretariaat, zodat zij deze uitdaging(en) het hoofd kunnen blijven bieden.

Vertaald naar de diverse **stromen en vlaggenschepen** ziet het Partnerschap Levenslang Leren de hieronder volgende aandachtspunten.

- Met betrekking tot vlaggenschip 1 vraagt het Partnerschap om in te zetten op een brede verspreiding en vermarkting van de resultaten van de vele onderzoeken tot bij de doelgroep zelf. Die brede valorisatie en actiegerichte vertaling van onderzoeksbevindingen is cruciaal om impact teweeg te brengen. Het Partnerschap kijkt ook uit naar de verdere invulling van het dashboard levenslang leren en ziet ruimte voor experimenten om de impact van leren in kaart te brengen. In de verdere uitbouw van de roadmap voor het dashboard LLL vraagt het Partnerschap aandacht voor bijkomende indicatoren zoals de toegankelijkheid en effectiviteit/impact/kwaliteit van het aanbod. De definitie van levenslang leren moet breed genoeg zijn om ook het levensbreed leren te omvatten en alle opleidingsinspanningen te vatten.
- Met betrekking tot vlaggenschip 2 vraagt het Partnerschap om de verschillende doelgroepsegmenten vanuit een strategische visie te benaderen. Het Partnerschap vraagt tevens dat de juiste expertise en kritische massa worden aangetrokken om dit te kunnen opzetten. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is om communicatiecampagnes voldoende op elkaar af te stemmen, bijvoorbeeld de campagne in het kader van de Edusprong. Ook zou het interessant kunnen zijn om te onderzoeken hoe verschillende lerenden of groepen levenslang leren begrijpen en benoemen, zodat we zo gericht mogelijk mensen kunnen aanspreken.
- Met betrekking tot vlaggenschip 3 vraagt het Partnerschap betrokkenheid bij de stand van zaken en de operationalisering van de leer- en loopbaanrekening. Daarnaast wenst het Partnerschap ook een debat aan te gaan rond welk aanbod nodig is om bepaalde competenties te verwerven en welke partner dit kan bieden.
- Met betrekking tot vlaggenschip 4 wil het Partnerschap een rol spelen in de opvolging van het project rond de competentieprognoses binnen het Steunpunt Werk. Het Partnerschap



Met het oog op de gewenste structurele doorbraak (cf. supra) wenst het Partnerschap Levenslang Leren in het werkprogramma van 2023 de hieronder **volgende verdiepingsthema's** prioritair op te nemen binnen verdiepingswerkgroepen.

- **Begeleiding en ondersteuning van organisaties.** Het organisatieperspectief bleef tot nu toe onderbelicht in de opgestarte initiatieven. De customer journey van organisaties in levenslang leren heeft de belangrijkste drempels in kaart gebracht. Die resultaten kunnen worden gebruikt om actie te ondernemen en organisaties de nodige financiële en andere ondersteuning te bieden om op een zinvolle manier te investeren in formeel, non-formeel en informeel leren. Nu de verplichte opleidingsdagen organisaties voor een grote uitdaging zullen plaatsen, is 2023 het aangewezen moment om hier versterkt op in te zetten.

Deze vraagstukken kunnen daarbij aan bod komen:

- Hoe kunnen de gekende drempels verlaagd/weggewerkt worden?
 - Waarop moet worden ingezet om organisaties te laten evolueren tot lerende organisaties (m.i.v. structuuraspecten)?
 - Hoe kan de ROI van formeel/informeel leren in organisaties verhoogd worden?
 - Hoe kan het Vlaams opleidingssysteem het federale kader, o.a. rond individueel opleidingsrecht, versterken?
 - Hoe kan het opleidingsbeleid in organisaties geprofessionaliseerd worden (informeel leren, maar vb. ook afstemming op competentieprognoses)?
 - Welke lacunes zijn er nog om te komen tot concrete acties die we voor kwetsbare/leerarme organisaties moeten opzetten in kader van levenslang leren?
 - Welke internationale voorbeelden kunnen inspireren?
 - Wat is het effect van al deze acties en aanbevelingen op kwetsbare doelgroepen?
 - ...
-
- **Begeleiding en ondersteuning van burgers.** Begeleiding van burgers is essentieel om ervoor te zorgen dat ze hun opleidingsnoden kunnen identificeren, hun weg kunnen vinden in het opleidingsaanbod, gebruik kunnen maken van de incentives en hun opleidingen succesvol afronden. Digitale ondersteuning/begeleiding zal daarbij niet volstaan: er is ook ondersteuning op maat nodig. Daarvoor kan worden voortgebouwd op de customer journey studie bij geïnteresseerde, niet-participerende burgers en op de OESO-segmentatie. Ook leerloopbaanbegeleiding komt hierbij als thema op de radar. Deze vraagstukken kunnen daarbij aan bod komen:
 - Hoe kan de begeleiding uitgebouwd worden voor bepaalde doelgroepen? Wat moet er worden voorzien en hoe komt het bestaande aanbod van bijvoorbeeld (leer)loopbaanbegeleiding hieraan al tegemoet?
 - Welke financiële en andere ondersteuning is er nodig? Wie neemt wat op?
 - Hoe kan ervoor gezorgd worden dat alle burgers weten dat er een leer- en loopbaanrekening is, waarvoor ze dient en hoe ze die kunnen gebruiken?
 - Welke internationale voorbeelden kunnen inspireren?

//

- Wat is het effect van al deze acties en aanbevelingen op kwetsbare doelgroepen?
- ...
- **Systemische visie op levenslang leren.** Het actieplan initieerde het ontwikkelen van een systemische visie op levenslang leren. Een van de acties in vlaggenschip 1 is om de systemische visie verder te zetten en uit te diepen. Hoewel er al heel wat initiatieven werden opgestart, werd er nog geen werk gemaakt van deze visie. Een systemische visie is echter cruciaal om het actieplan op een consistente en doelgerichte manier te kunnen operationaliseren.
- Deze vraagstukken kunnen daarbij aan bod komen:
 - Wat is het systeem LLL (met verschillende deelsystemen), waar ligt de finaliteit / doelstelling en hoe kunnen we er beter in slagen om die doelstelling te bereiken?
 - Volstaat het huidige opleidings- en begeleidingsaanbod? Wat moet er veranderen om een doorbraak te realiseren?
 - Wie richt zich met welk aanbod op welke doelgroep? Hoe dient het gefinancierd te worden (publiek-privaat, aanbod-vraag,...)?
 - Hoe kunnen we inefficiënties reduceren en inspelen op actuele opleidingsvragen)?
 - Hoe kan worden voortgebouwd op de inspanningen die gebeurden in het kader van visie 2050?
 - Welke lacunes zijn er nog om te komen tot concrete acties die we voor kwetsbare burgers en organisaties moeten opzetten in het kader van levenslang leren?
 - Welke internationale voorbeelden kunnen inspireren?
 - Wat is het effect van al deze acties en aanbevelingen op kwetsbare doelgroepen?
 - ...



BRONNEN

Abdelhakim, A., Carton, A., Moons, D., Noppe, J., Vander Molen, T., Van Peer, C. & Verlet, D. (2021). Resultaten COVID-19-bevraging. Gezondheid, welzijn en sociale contacten. Brussel: Statistiek Vlaanderen.

Abdelhakim, A., Noppe, J., Vander Molen, T., Vanweddigen, M., Verlet, D. & Weekers, K. (2022). Resultaten Covid-19-bevraging. Evolutie van werk, inkomen, levenslang leren en digitalisering tussen 2021 en 2022. Brussel: Statistiek Vlaanderen.

Partnerschap Levenslang Leren. (2021). Actieplan levenslang leren. Koers zetten naar een lerend Vlaanderen. Brussel: Departement Onderwijs en Vorming/Departement Werk en Sociale Economie.

Penders, I., Gaasendam, C.R., Sourbron, M. & Vansteenkiste, S. (2021). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen werkgevers in Vlaanderen. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

Penders, I., & Vansteenkiste, S. (2022). Opleidingsdeelname en opleidingskloven in Vlaanderen tijdens het tweede jaar van de COVID-19-pandemie. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 32(2), 5-19.

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.

Vansteenkiste, S., Kimps, D., Penders, I., Deschietere, S. & Van Cauwenberghe, M. (2022). Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod. Rapport. Leuven/Brussel: Steunpunt Werk/Departement Werk en Sociale Economie.



COLOFON

Samenstelling

Voorzitster Partnerschap Levenslang Leren
Prof. Dr. Ans De Vos – ans.devos@ams.ac.be

Vlaamse overheid
Departement Werk & Sociale Economie
Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
Willem De Klerck – willem.deklerck@vlaanderen.be
Charlotte Desmadryl – charlotte.desmadryl@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Vlaamse overheid
Departement Onderwijs & Vorming
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Jeroen Backs – jeroen.backs@ond.vlaanderen.be
Pieter-Jan De Vlieger – pieter-jan.devlieger@ond.vlaanderen.be
www.onderwijs.vlaanderen.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

januari 2023