



ACTIEPLAN LEVENSLANG LEREN  
KOERS ZETTEN NAAR LEREND VLAANDEREN

**LEVEN**  
**LANG** sterk  
**LEREN** door  
levenslang  
leren

**SERV**  
sterk door overleg

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

<b>Adviesvraag</b>	Het Partnerschap Levenslang Leren: oplevering en uitrol van het actieplan levenslang leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'
<b>Adviesvrager</b>	Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
<b>Ontvangst vraag</b>	24 december 2021
<b>Goedkeuring raad</b>	7 februari 2022
<b>Contactpersoon</b>	Linde Buysse <a href="mailto:lbuyse@serv.be">lbuyse@serv.be</a>

Mevrouw Hilde CREVITS  
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw  
Consciencegebouw  
Koning Albert II laan 15  
B-1210 Sint-Joost-ten-Node

De heer Ben WEYTS  
Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand  
Kreupelenstraat 2  
B-1000 Brussel

## Actieplan levenslang leren

Mevrouw de viceminister-president

Mijnheer de viceminister-president

De Vlaamse Regering ambieert in haar regeerakkoord 2019-2024 een Platform Levenslang Leren binnen de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs. 24 november 2020 was de eerste officiële digitale bijeenkomst van het partnerschap dat opgericht werd op voorstel van jullie beiden. Ongeveer een jaar na de oprichting van het partnerschap levenslang leren ligt er een actieplan voor ter advisering bij de adviesraden SERV en Vlor. Het is het resultaat van veelvuldig overleg tussen de leden van het partnerschap ondersteund door het expertisecentrum.

De Vlaamse sociale partners geloven in het project van het partnerschap. Het actieplan is een startpunt. Met dit advies roepen ze op tot actie.

In het eerste deel zoomt de SERV in op het actieplan. De sociale partners onderschrijven dit maar geven aandachtspunten mee die belangrijk zijn voor de uitvoering van het actieplan en de verdere ontwikkeling van de acties. In dit deel schuiven de Vlaamse sociale partners ook hun prioritaire vlaggenschepen en acties naar voren.

In het laatste deel geeft de SERV zijn visie op de opvolging van het actieplan en de verdere werking van het partnerschap.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Hans Maertens  
voorzitter

# Inhoud

Krachtlijnen	5
1 Van platform tot actieplan	8
2 Verdienstelijk actieplan	9
2.1 Sterk kompas vraagt om duidelijke rollen en heeft oog voor verschillende noden	9
2.2 Aandachtspunten kern actieplan	10
2.3 Prioritaire vlaggenschepen en acties voor SERV	14
3 Opvolging actieplan & governance partnerschap	16
3.1 Aan de slag met het actieplan	16
3.2 Aanbevelingen verdere werking partnerschap	17
Bibliografie	20

# Krachtlijnen

**De Vlaamse sociale partners geloven in het project van het partnerschap en roepen op tot actie.**

**Over het algemeen vindt de SERV het een verdienstelijk actieplan dat inhoudelijk de juiste accenten legt.** Het bundelt een veelheid aan lopende acties en maatregelen, maar heel vernieuwend is het niet. In dit advies geeft de SERV aandachtspunten mee die belangrijk zijn bij de uitvoering en verdere ontwikkeling van de acties:

**De SERV onderschrijft de tien ambities opgenomen onder 'ons kompas', maar vraagt wel om:**

- **te verduidelijken welke verantwoordelijkheid alle betrokken actoren hebben in het proces van levenslang leren** zodat zij hun rol kunnen vervullen.
- **meer oog te hebben bij de uitvoering van de acties voor verschillende noden** van lerenden en organisaties.

De kern van het actieplan is een strategisch actieplan onderverdeeld in zeven vlaggenschepen, opgebouwd rond vijf algemene actiestromen op vier niveaus. **De SERV onderschrijft de inhoud van deze vlaggenschepen.** Echter, de meeste vlaggenschepen dienen nog verdere uitwerking. Uit het actieplan blijkt ook niet welk budget tegenover deze lopende / nieuwe acties staat. **De SERV geeft volgende aandachtspunten mee bij de kern van het actieplan:**

- **Analyseer bij elk vlaggenschip de doelgroep(en)** (individuen, werkgevers, ondernemingen, organisaties of dienstverleners) **en de mogelijke drempels naar / bij leren.**
- **Belicht bij elk vlaggenschip voldoende de rol van informeel leren.**
- **Definieer het ecosysteem van levenslang leren, de gedeelde verantwoordelijkheid en de verschillende rollen** als startpunt voor een up-to-date kennisagenda (Vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda LLL).
- **Wakker de intrinsieke motivatie om te leren aan bij alle betrokken actoren** (Vlaggenschip 2 Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie).

- **Neem het SERV-standpunt mee over een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen** dat de Vlaamse sociale partners in de eerste helft van 2022 zullen voorbereiden (Vlaggenschip 3 Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL-incentives onderzoeken).
- **Internaliseer het competentiedenken** bij individuen, werkgevers, ondernemingen en aanbodverstrekkers (Vlaggenschip 4 Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma).
- **Voorzie diverse en doordachte begeleiding en ondersteuning** zodat lerenden en (lerende) organisaties over voldoende, diverse hefboomen beschikken om hun leerproces vorm te geven (Vlaggenschip 5 Begeleiding en ondersteuning bij LLL).
- **Optimaliseer en innoveer opleidingsaanbod** door samenwerking tussen de onderwijsinstellingen en met private opleidingsverstrekkers en andere innovatieve spelers meer te stimuleren (Vlaggenschip 6 Begeleiding en ondersteuning van aanbodverstrekkers).
- **Verduidelijk de overkoepelende taken die het partnerschap krijgt toegewezen en stem de acties af met bestaande agenda's** van o.a. de SERV en de Vlor (Vlaggenschip 7 Partnerschappen rond LLL toekomstgericht versterken).

**Er is nood aan een prioritering van de vlaggenschepen en acties:**

- **een individuele leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen** (alle acties van vlaggenschip 3, actie 3 van vlaggenschip 4 en actie 1 van vlaggenschip 5). De SERV engageert zich hierover een standpunt in te nemen in de eerste helft van 2022.
- **op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma** (eerste drie acties van vlaggenschip 4). De SERV vraagt werk te maken van macro-competentieprognoses en de competentiechecks voor werknemers.
- **begeleiding en ondersteuning** (alle acties van vlaggenschip 5).
- **de ontwikkeling van een LLL-dashboard** dat noodzakelijk is om deze acties te kunnen voeren, op te volgen en bij te sturen (actie 2 van vlaggenschip 1).
- **extra aandacht voor de afstemming met federale maatregelen** (actie 4 van vlaggenschip 7).

**De SERV vraagt ook voor een prioritering van (ondervertegenwoordigde) doelgroepen bij ieder vlaggenschip.**

**De SERV wil nu aan de slag met dit actieplan:**

- Het is zaak om **zo snel mogelijk binnen het partnerschap:**
  - het actieplan verder **te concretiseren**
  - **acties te prioriteren** binnen de vlaggenscheppen
  - **doelstelling(en) te formuleren per actie**
  - en **resultaatsindicatoren af te spreken.**
- **Het actieplan moet een leidraad vormen voor het bestaande en toekomstige beleid** inzake levenslang leren.
- **De SERV vraagt een duidelijk engagement en garanties van de Vlaamse Regering qua middelen en duurtijd van het actieplan** (en dus uitwerking van alle acties).

**De SERV vraagt dat het partnerschap de regie van het levenslang leren in handen krijgt en geeft volgende aanbevelingen over de verdere werking:**

- **Voorzie voldoende tijd aan de leden van het partnerschap** zodat zij grondige feedback of input kunnen leveren.
- **Geef het secretariaat van het partnerschap (expertisecentrum) voldoende capaciteit en ruimte.**
- **Zorg ervoor dat kruisbestuiving en wisselwerking kan plaatsvinden tussen de verschillende actoren en werkgroepen** van het partnerschap.
- **Maak de verwachtingen en rollen duidelijk voor alle betrokken actoren** van het partnerschap. Het SERV-secretariaat wil meer betrokkenheid door:
  - vanuit haar eigen rol de bijeenkomsten van het partnerschap grondig voor te bereiden tussen de Vlaamse sociale partners.
  - één waarnemend zitje in het partnerschap voor een medewerker van het SERV-secretariaat.
  - regelmatig overleg tussen het SERV-secretariaat en het expertisecentrum.
- **Voorzie voldoende middelen voor de werking van het partnerschap en de uitvoering van het actieplan.**

# 1 Van platform tot actieplan

In de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 voorziet de Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw de oprichting van een Platform Levenslang Leren binnen de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Economie. Dit platform heeft als doel om de synergiën en samenwerking in het kader van levenslang leren binnen de Vlaamse overheid te versterken en via een gezamenlijke visie de noodzakelijke ambities en doelstellingen verder uit te werken.

De SERV zet sterk in op levenslang leren. Met hun advies op eigen initiatief Levenslang leren: visie en partnerschap<sup>1</sup> en hun advies #Toope sterk voor lerend werk: in partnerschap naar een lerende samenleving<sup>2</sup> leverden de Vlaamse sociale partners input voor een ambitieus beleid rond levenslang leren en een nuttige invulling van het Partnerschap Levenslang Leren. In de laatste bipartite akkoorden ledereen aan boord<sup>3</sup> en ledereen terug aan boord<sup>4</sup> en het laatste VESOC-akkoord Alle hens aan dek<sup>5</sup>, gaven de Vlaamse sociale partners een prominente plaats aan levenslang leren. Ook in toekomstige akkoorden plannen ze dit te doen.

24 november 2020 was de eerste officiële digitale bijeenkomst van het partnerschap dat opgericht werd op voorstel van Vlaams minister van Werk Hilde Crevits en Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts. De leden van de SERV maken – zoals gevraagd in de bovenvermelde adviezen – onderdeel uit van het partnerschap.

Ongeveer een jaar later ligt er nu een actieplan levenslang leren. Dit is het resultaat van veelvuldig overleg tussen de leden van het partnerschap ondersteund door het expertisecentrum. De conceptnota De lerende samenleving vormde het vertrekpunt. Er werden ook werkgroepen opgericht waarin experts nadachten over de prioritaire vragen van de conceptnota De lerende samenleving. De leden van het partnerschap verwerkten deze input in het actieplan.

De Vlaamse sociale partners geloven in het project van het partnerschap. Al kunnen ze zich niet 100% vinden in de tekst, het actieplan is voor hen wel een startpunt. Met dit advies roepen ze op tot actie.

Het SERV-advies is opgebouwd als volgt:

- In het eerste deel zoomt de SERV in op het actieplan. De sociale partners onderschrijven dit maar geven aandachtspunten mee die belangrijk zijn voor de uitvoering en verdere ontwikkeling van het actieplan. In dit deel schuiven de Vlaamse sociale partners ook hun prioritaire vlaggenscheppen en acties naar voren.
- In het laatste deel geeft de SERV zijn visie op de opvolging van het actieplan en de verdere werking van het partnerschap.

1 <https://www.serv.be/node/13620>.

2 <https://www.serv.be/node/13814>.

3 <https://www.serv.be/node/13259>.

4 <https://www.serv.be/node/13699>.

5 <https://www.serv.be/node/14067>.



## 2 Verdienstelijk actieplan

Over het algemeen vindt de SERV het een verdienstelijk actieplan dat een veelheid aan lopende acties en maatregelen probeert te bundelen. Het legt inhoudelijk de juiste accenten. Heel vernieuwend is het wel niet en er moet nog veel worden onderzocht (zie vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda LLL). Niettemin zijn de leden uit het onderwijs- en werkveld naar elkaar toegegroeid.

In dit deel gaat de SERV dieper in op de inhoud van het actieplan en geeft zowel generieke als specifieke opmerkingen mee die belangrijk zijn voor de uitvoering en verdere ontwikkeling van het actieplan.

### 2.1 Sterk kompas vraagt om duidelijke rollen en heeft oog voor verschillende noden

De SERV onderschrijft de tien ambities opgenomen onder 'ons kompas'. De Vlaamse sociale partners vragen wel om:

- te verduidelijken welke verantwoordelijkheid alle betrokken actoren hebben in het proces van levenslang leren zodat zij hun rol kunnen vervullen. Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel individuen als ondernemingen, onderwijs- en opleidingsinstellingen, andere organisaties en de overheid. Al deze actoren moeten de LLL-competentie ontwikkelen en hebben elk hun verantwoordelijkheid in het proces van levenslang leren.

Er is ook nood aan een duidelijke, complementaire positionering van de dienstverleners naar de lerende of de (lerende) organisatie. Een draagvlak creëren voor levenslang leren en ervoor zorgen dat intrinsieke motivatie wordt aangewakkerd, is een veel krachtigere strategie dan mensen verplichten om te leren. De gedeelde verantwoordelijkheid gaat ook over de financiering: Wie maakt welke tijd vrij? Wie betaalt wat? ... Maar hoe die verschillende actoren hun rol moeten vervullen, is nooit uitgeklaard op het partnerschap. Dit is essentieel voor de uitrol van het actieplan. Zo wordt de rol van het onderwijs bij levensbreed leren



kort aangekaart bij ambitie twee, maar komt die bij de vlaggenschepen, de eigenlijke acties, weinig aanbod.

- meer oog te hebben bij de uitvoering van de acties voor verschillende noden van lerenden en organisaties. Het principe 'de lerende centraal staat in relatie tot zijn omgeving(en)' betekent dat het actieplan (verder) vorm moet

krijgen niet alleen vanuit de noden van de diverse groep van (potentiële) lerenden, maar ook vanuit de noden van organisaties. De omgevingscontext speelt een grote rol in het faciliteren van leren<sup>6</sup>. Er moet dus bij elke actie worden nagedacht over welke doelgroep daarmee moet worden / wordt bereikt en welke actoren hierbij betrokken zijn.

## 2.2 Aandachtspunten kern actieplan

Over het algemeen is dit een goede, eerste stap: een strategisch actieplan onderverdeeld in zeven vlaggenschepen, opgebouwd rond vijf algemene actiestromen op vier niveaus. De SERV onderschrijft de inhoud van deze vlaggenschepen. Echter, de meeste vlaggenschepen dienen nog verdere uitwerking (zie ook punt opvolging actieplan). Bovendien staan er in het actieplan zowel lopende als toekomstige acties. Dat geeft een verschil in ambitie. De lopende projecten worden vaak als evidente acties beschouwd, terwijl ze ook moeten worden opgevolgd en tijdig geëvalueerd. Uit het actieplan blijkt ook niet welk budget tegenover deze acties staat.

In dit hoofdstuk overloopt de SERV de kern van het actieplan en geeft een aantal aandachtspunten mee.

### Analyseer bij elk vlaggenschip doelgroep(en) en mogelijke drempels naar / bij leren

Voor de SERV is het een kerntaak om bij elk vlaggenschip de drempels die individuen, werkgevers, ondernemingen en aanbieders kunnen ervaren, inzichtelijk en zichtbaar te maken zodat ze kunnen worden geredieerd. Het partnerschap heeft te weinig de tijd kunnen

nemen om stil te staan bij die drempels, al wordt het identificeren en wegwerken van drempels regelmatig genoemd in het actieplan en is het de derde dimensie in de LLL-matrix. De acties die geformuleerd zijn, gaan vaak al voorbij aan bestaande drempels. Zonder afbreuk te willen doen aan het nut van vele acties, kan de SERV moeilijk onderschrijven dat het actieplan een weloverwogen uitkomst is van een analyse van de (leer)drempels op alle niveaus. Een meer logische opbouw zou zijn geweest om per vlaggenschip een analyse te maken en dan tot acties en een prioritering daarvan te komen. Nu dreigt het belang van deze analyse ondergesneeuwd te raken en blijft het onduidelijk hoe en door wie deze drempels verder zullen worden onderzocht en geredieerd.

### Belicht bij elk vlaggenschip voldoende rol informeel leren

De SERV vraagt om informeel leren mee te nemen bij de uitvoering van de acties. Het belang van informeel leren wordt kort aangehaald in het begrippenkader en 'ons kompas', maar in het eigenlijke actieplan blijft de rol van deze leerform onderbelicht. Sectoren kunnen een sterke rol spelen in het expliciteren en zichtbaar maken

<sup>6</sup> In die zin geeft de infografiek bij de inleiding van het actieplan (p. 7) een eerder enge visie op de probleemstelling rond het gebrek aan een leercultuur en de drempels naar leren. Er zijn verschillende (context)factoren die op elkaar inspelen en al dan niet tot (meer) leerbereidheid en (meer) opleidingsdeelname leiden.

van het informeel leren en informeel verworven competenties.

### Vlaggenschip 1 Naar een kennisagenda LLL: definieer eerst ecosysteem, gedeelde verantwoordelijkheid en rollen

Het vertrekpunt van een up-to-date kennisagenda is het formuleren van een visie op levenslang leren die is afgestemd op andere actieplannen en beleidsthema's<sup>7</sup>. Daaronder valt het definiëren van het ecosysteem van levenslang leren, de gedeelde verantwoordelijkheid van alle betrokken actoren, hun verschillende rollen afhankelijk van de omgevingscontext en hun mogelijke drempels. Dit is nu opgenomen als een van de onderzoeksacties bij de ontwikkeling van een kennisagenda in plaats van het vertrekpunt van andere onderzoeksacties.

De SERV vraagt dat het LLL-dashboard ook de middelen weergeeft die naar levenslang leren gaan om te kijken welk effect de acties en maatregelen hebben op de participatie aan levenslang leren en andere sociaaleconomische en maatschappelijke doelen op micro-, meso- en macroniveau. Het uitgangspunt is immers: leren is een middel en geen doel op zich.

### Vlaggenschip 2 Naar een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie: wakker intrinsieke motivatie aan

Een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie moet als doel hebben: de intrinsieke motivatie om te leren, aanwakkeren bij alle betrokken actoren. Er moet ook aandacht zijn voor het informele leren naast het formele en non-formele. Deze leervorm is voldoende laagdrempelig. Helaas wordt het informeel leren nog te weinig (h)erkend als leren.

Een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie betekent dat niet alleen de inhoud van de

boodschap maar ook de boodschapper / het medium moet worden afgestemd op de ontvangende doelgroep. De SERV vraagt zich af of de bijhorende acties van vlaggenschip 2 volstaan om intrinsieke motivatie op te wekken en voldoende gesegmenteerd zijn. Een website en mobiliserende events kunnen fungeren als inspiratiebron, maar dreigen ook een belangrijk deel van de doelgroep te mislopen.

Een gesegmenteerde mobiliseringsstrategie moet daarom ook investeren in outreachend werken. De sociale partners benadrukken het belang van dialoog en persoonlijke contact om de doelgroepen met de grootste afstand tot leren, te bereiken (zie ook vlaggenschip 5). De actie doelgerichte bereikstrategie naar moeilijk bereikbare individuen en organisaties zou hierop inspelen, al is het de sociale partners nog niet duidelijk wat onder deze strategie wordt verstaan. Bovendien moet het duidelijk zijn wat er wordt verstaan onder moeilijk bereikbare individuen en organisaties.

Om een succes te maken van vlaggenschip 2, engageren de Vlaamse sociale partners zich om de filosofie van levenslang leren maximaal te verspreiden binnen hun eigen netwerk.

### Vlaggenschip 3 Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL-incentives onderzoeken: neem SERV-standpunt mee

De SERV engageert zich om een gezamenlijk standpunt in te nemen over een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen in de eerste helft van 2022.

De SERV benadrukt hier het belang van flankerende inspanningen voor de meest kwetsbare groepen en vraagt om deze verder te verduidelijken in het actieplan. De SERV kijkt alvast uit naar het onderzoek over de mogelijke invulling

<sup>7</sup> Zoals e-lernen, STEM en duaal leren in het volwassenenonderwijs en hoger onderwijs.

en effecten van een persoonsvolgende inzet van LLL-incentives. Aangezien het een zeer ambitieus onderzoek is, zijn de sociale partners benieuwd hoe het expertisecentrum dit zal aanpakken en wat de rol van de SERV hierin is. Heel het verhaal van drempels mag in deze niet worden vergeten.

#### Vlaggenschip 4 Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma: internaliseer competentiedenken

Het is noodzakelijk dat individuen, werkgevers, ondernemingen en aanbodverstrekkers het competentiedenken internaliseren. Het gaat dan onder andere over het kunnen reflecteren over de eigen competenties: waar wil het individu / de organisatie heen; welke doelstellingen stelt het individu / de organisatie voorop; welke weg moet het individu / de organisatie bewandelen en hoe sluit dit aan bij de (eigen) sterktes, uitdagingen en opportuniteiten?

Competentiechecks en het sterker zichtbaar maken van competenties kunnen krachtige hefboomen zijn om de intrinsieke motivatie en het loopbaan- en competentiedenken bij individuen en organisaties te versterken. Voor individuen kan het initieel onderwijs een belangrijke basis leggen voor zelfreflectie.

Als het uitgangspunt is één competentieprogramma en -taal dan betekent dit alle kwalificaties van een competentie dezelfde zijn ongeacht de aanbieder. Daarom is de uitrol van een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) en een geïntegreerd, laagdrempelig en klantvriendelijk EVC-beleid urgent<sup>8</sup>.

De uitvoering van dit vlaggenschip moet in co-creatie tussen het onderwijs- en werkveld gebeuren (link vlaggenschip 7).

#### Vlaggenschip 5 Begeleiding en ondersteuning bij LLL: diversifieer begeleiding en ondersteuning

Als de we willen dat iedereen meer gaat leren, dan betekent dit dat lerenden en lerende organisaties over voldoende, diverse hefboomen beschikken waarmee zij aan het stuur van hun leerproces zitten. De dienstverleningsstrategie moet divers, transparant en doordacht zijn. De verschillende manieren van begeleiding en ondersteuning moeten complementair werken en dus naar elkaar kunnen toeleiden. De positionering, rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen van de dienstverleners inzake opleiding moet daarom helderder zijn.

De SERV vraagt in de matrix voor vlaggenschip 5 een duidelijke én evenwichtige opdeling te maken tussen het individu en organisaties omdat de soort dienstverlening (digitaal, informeel of formeel), de benaderingswijze en acties (zullen) verschillen. Individuen en organisaties ervaren immers verschillende drempels. De SERV suggereert ook om niet te spreken van eerste-, tweede- en derdelijns-ondersteuning. Dit veronderstelt een hiërarchie in de dienstverlening, terwijl de essentie een diverse dienstverlening is die inspeelt op de diversiteit aan drempels, (leer) vragen en profielen van individuen en organisaties.

De SERV vraagt extra focus bij dit vlaggenschip voor de ondervertegenwoordigde groepen (kortgeschoolden, ouderen, digibeten, kmo's, ...). Voor inspirerende voorbeelden van inclusieve leertrajecten, leervormen en leercultuur verwijst de SERV naar het onderzoek Werken aan een inclusieve leercultuur van de Stichting Innovatie & Arbeid<sup>9</sup>. De verschillende vormen van begeleiding en ondersteuning kunnen ook een rol spelen in het sensibiliseren en stimuleren van verschillende doelgroepen (link vlaggenschip 2).

<sup>8</sup> Zie o.a. het akkoord Iedereen aan boord: <https://www.serv.be/node/13259>.

<sup>9</sup> Zie <https://www.serv.be/node/12499>.

De SERV vraagt ook expliciete aandacht voor meer lerende jobs binnen lerende organisaties gezien de link tussen individu en organisatie.

De sociale partners engageren zich om hun taken binnen dit vlaggenschip op te nemen.

### Vlaggenschip 6 Begeleiding en ondersteuning van aanbodverstrekkers: optimaliseer en innoveer opleidingsaanbod

Een geoptimaliseerd en innovatief opleidingsaanbod is cruciaal. Samenwerking op vlak van het opleidingsaanbod tussen de onderwijs- en opleidingsinstellingen en met private opleidingsverstrekkers en andere innovatieve spelers moet meer worden gestimuleerd (zie ook vlaggenschip 7). Dit is vaak een organisch proces dat de nodige tijd vraagt. Backoffice mag deze verdoordreven samenwerking en synergie tussen de instellingen niet in de weg staan.

De SERV vraagt zich af of het voorgestelde opleidingskompas praktisch haalbaar is en ziet het alvast als een langetermijndoelstelling. In het verleden werden er al pogingen ondernomen, zonder al te veel resultaat. De vraag is welke incentive er is voor private opleidingsverstrekkers en bedrijven om hierop in te schrijven. Bovendien zijn er al opleidingsdatabanken zoals de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives<sup>10</sup> en de opleidingsdatabank bij VDAB<sup>11</sup>. Het opleidingskompas moet meer zijn dan enkel een overzicht van formele opleidings- en onderwijsopleidingen. Als dit kompas er komt, moet dit worden gekoppeld aan het gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform (vlaggenschip 3 en 5).

Ongeacht dit kompas vraagt de SERV dat opleidingsverstrekkers hun opleidingsaanbod evalueren aan de hand van de competentieprognoses uit vlaggenschip 4. Ze moeten daarin de

nodige ondersteuning en begeleiding krijgen. Het is belangrijk om hier campagnes aan te koppelen gericht op het individu, de ondernemers en de ondernemingen. Het vergt al een hoge mate van zelfreflectie om actuele leernoden te detecteren. In het geval van toekomstige competentienoden geldt dit nog sterker.

De SERV vraagt extra focus voor de ondervertegenwoordigde groepen niet enkel voor, maar ook tijdens en na het opleidingstraject.

### Vlaggenschip 7 Partnerschappen rond LLL toekomstgericht versterken: verduidelijk taken en stem acties af met bestaande agenda's

De SERV onderschrijft het belang van de vier overkoepelende taken die het partnerschap krijgt toegewezen, maar vraagt zich praktisch af hoe het partnerschap deze taken op zich zal nemen en uitvoeren (zie ook verder governance partnerschap).

Deze taken overlappen bovendien met de bestaande agenda's van onder andere de SERV en de Vlor. De sociale partners vragen dan ook af wat het gevolg hiervan zal zijn. De SERV wijst er ook op dat de agenda van de intersectorale adviseurs werkbaar moet blijven. Zo nodig moeten er bijkomende middelen worden gezocht. De Vlaamse sociale partners zijn immers tevreden over de goede werking en de eerste resultaten van de intersectorale werking in de schoot van de SERV. Ze zijn ervan overtuigd dat een verdere investering en continuering zijn vruchten zal afwerpen en de bottom-up samenwerking tussen de verschillende sectoren en fondsen verder zal versterken en doen toenemen.

10 Zie <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>.

11 Zie <https://www.vdab.be/opleidingen>.

## 2.3 Prioritaire vlaggenschepen en acties voor SERV

Er is nood aan een prioritering van de vlaggenschepen en acties. Het actieplan legt de juiste accenten, maar bundelt voornamelijk een veelheid aan lopende acties en maatregelen.

De SERV engageert zich conform de afspraken in Alle hens aan dek om in de eerste helft van 2022 een standpunt in te nemen over een individuele leerrekening. Dit onderwerp omvat alle acties onder vlaggenschip 3 Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL-incentives onderzoeken, actie 3 Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht onder vlaggenschip 4 en actie 1 Loopbaanplatform onder vlaggenschip 5.

Daarnaast zien de sociale partners vlaggenschip 4 Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma als een grote strategische werf. In het kader van dit akkoord geven ze prioriteit aan de eerste drie acties.

- De Vlaamse Regering moet zo snel mogelijk een systeem van macrocompetentieprognoses ontwikkelen op basis van vacatureanalyse, werkgeversbevragingen en expertenpanels om evoluties in de vraagzijde van de arbeidsmarkt beter in te schatten en het loopbaan- en competentiebeleid op af te stemmen.
- De SERV vraagt ook de competentiechecks voor werkgevers verder uit te rollen en deze voor werknemers versneld uit te rollen en uit te rollen, zoals opgenomen in Alle hens aan dek. Deze competentiechecks moeten worden gelinkt aan het gepersonaliseerd loopbaanplatform en worden gebruikt binnen de loopbaanbegeleiding, met als resultaat een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Dit gepersonaliseerd loopbaanplatform moet ook een gepersonaliseerd competentieoverzicht geven (zie ook het eerste punt hierboven).

Tot slot is begeleiding en ondersteuning cruciaal om aan de slag te kunnen gaan met de hierboven genoemde maatregelen (vlaggenschip 5). De sociale partners willen dat de ontwikkelde (vaak digitale) instrumenten in het kader van levenslang leren (acties onder golf 1) effectief het individu of de organisatie bereiken. Hiertoe vragen ze zo snel mogelijk werk te maken van alle acties onder golf 2 die zich richten op informele, outreachende dienstverlening of ondersteuning van individuen en organisaties. De rol van brugfiguren krijgt hier bijzondere aandacht. Voor sommige individuen of organisaties is formele, gestructureerde dienstverlening noodzakelijk. De acties onder golf 3 zijn eveneens noodzakelijk voor een degelijk flankerend beleid. Bijzondere aandacht vragen de sociale partners voor de uitwerking van een meer loopbaan- en competentiegerichte aanpak binnen de loopbaanbegeleiding en het onderzoek naar initiatieven gericht op loopbaan- en competentieversterking in de tweede loopbaanhelft.

Om deze acties te kunnen voeren, op te volgen en bij te sturen, is de ontwikkeling van een LLL-dashboard noodzakelijk (vlaggenschip 1, actie 2). De LLL-matrix is goed om structuur en samenhang in de acties te zien en deze op te volgen.

De sociale partners vragen extra aandacht voor de afstemming met federale maatregelen (vlaggenschip 7, actie 4). De Vlaamse regering moet de dialoog aangaan met de federale regering om actie te ondernemen, waar nodig via asymmetrisch beleid, zodat het federale beleid het Vlaamse versterkt (zeker in het kader van de ontwikkelen van een Vlaamse leerrekening en de federale opleidingsrekening, zie ook verder het punt afstemming tussen Vlaams en federaal beleid).





De SERV vraagt ook voor een prioritering van (ondervertegenwoordigde) doelgroepen (kortschoolden, ouderen, kmo's, sectoren in transitie, ...)¹². Bij ieder vlaggenschip moet er worden stil gestaan bij:

- het bereik: wie willen we zeker bereiken?
- de uitkomst: welke bewegingen en vooruitgang willen we waar zien?
- de acties: welke acties spelen daarin een voorname rol?

Vaak spelen er bij ondervertegenwoordigde groepen verschillende drempels tegelijk. Een goed begrip van drempels, noden en behoeften is belangrijk om maatwerk te kunnen bieden en binnen de actielijst de juiste prioriteiten te bepalen en klemtonen te leggen.

---

12 Het OESO-onderzoek 'Strengthening Profiling and Segmentation of Adult Learners in Flanders' kan alvast helpen.

# 3 Opvolging actieplan & governance partnerschap

## 3.1 Aan de slag met het actieplan

De SERV wil nu aan de slag met dit actieplan. Het is zaak om zo snel mogelijk:

- het actieplan verder te concretiseren
- acties te prioriteren binnen de vlaggenschepen
- doelstelling(en) te formuleren per actie
- en resultaatsindicatoren af te spreken.

Die discussie moet eerst tussen de leden van het partnerschap worden gevoerd. Zoals steeds zal de operationalisering bepalend zijn. Veel staat of valt met de budgetten en doelstellingen die worden gegeven aan de overheidsopdrachten die vlaggenschepen moeten uitvoeren.

Het actieplan moet een leidraad vormen voor het bestaande en toekomstige beleid inzake levenslang leren. De LLL-matrix is een levend document dat wordt gemonitord, periodiek geëvalueerd en aangepast waar nodig. Bij de monitoring en uitvoering van acties is het belangrijk permanent de vinger aan de pols te houden rond het in kaart brengen van de drempels. Er moet ook over worden gewaakt dat de acties binnen vlaggenschepen op elkaar inspelen en waar mogelijk de acties over de vlaggenschepen heen worden gelinkt aan elkaar<sup>13</sup> om zo tot de gewenste resultaten te komen.



<sup>13</sup> Zoals competentiechecks en loopbaanbegeleiding; en de mobiliseringsstrategie en brugfiguren.



De SERV vraagt een duidelijk engagement en garanties van de Vlaamse Regering qua middelen en duurtijd van het actieplan (en dus uitwerking van alle acties). Voor de SERV is het actieplan een langetermijnplan met grote werven om vooruitgang te boeken op vlak van levenslang leren, die niet gebonden zijn aan de termijn van een legislatuur. Het is een start naar meer levenslang leren. Het lijkt de Vlaamse sociale partners onmogelijk om alle vlaggenschepen deze legislatuur te kunnen uitvoeren. Ze begrij-

pen de keuze om nu een kader te ontwikkelen veeleer gericht op lopend beleid dan het ontwikkelen van nieuw beleid. Ze hopen echter dat er in de toekomst ruimte en budget is voor discussies omtrent andere belangrijke kwesties (zoals de gedeelde verantwoordelijkheid) en eventuele, nieuwe beleidsvoorstellen. Levenslang leren is immers een cyclisch proces zonder start- en eindpunt. Er komen steeds nieuwe uitdagingen die moeten worden onderzocht en waarin er zal moeten worden geïnvesteerd.

## 3.2 Aanbevelingen verdere werking partnerschap

De SERV vraagt dat het partnerschap de regie van het levenslang leren in handen krijgt. De SERV gelooft in het partnerschap, maar trekt wel een aantal lessen uit de werkwijze van het partnerschap het voorbije jaar:

- Voorzie voldoende tijd aan de leden van het partnerschap zodat zij grondige feedback of input kunnen leveren.
- Geef het secretariaat van het partnerschap (expertisecentrum) voldoende capaciteit en ruimte om vernieuwend werk te kunnen leveren.
- Zorg ervoor dat kruisbestuiving en wisselwerking kan plaatsvinden tussen de verschillende actoren en werkgroepen van het partnerschap wanneer de acties en overheidsopdrachten langs elkaar van start gaan. Het kan ook zinvol zijn ten gepaste tijde feedback of input te vragen van de experts uit de werkgroepen.
- Maak de verwachtingen en rollen duidelijk ten aanzien van de leden van het partnerschap, het expertisecentrum, de betrokken adviesraden, de overkoepelende projectgroep en de loodsen. Hieronder geeft de SERV alvast mee hoe hij zijn invulling ziet in het partnerschap.

- Voorzie voldoende middelen voor de werking van het partnerschap en de uitvoering van het actieplan.

### Vraag naar middelen

De SERV wil dat het partnerschap een duidelijke vraag stelt aan de Vlaamse regering naar budgetten om zowel de werking van het partnerschap te ondersteunen (middelen voor de uitbreiding van het secretariaat van het partnerschap (expertisecentrum)) als de acties van het actieplan uit te voeren (middelen voor acties) en op te volgen (middelen voor de trekkers of loodsen).

### Governancemodel volgens SERV

In hoofdlijnen ziet de SERV het governancemodel als volgt (zie figuur 1):

- De leden van het partnerschap sturen het partnerschap zowel op strategisch als operationeel niveau. Ze houden zich in eerste instantie bezig met de strategische reflectie en visievorming. Ze bepalen ook de prioriteiten van het actieplan en met welke vlaggenschepen er eerst wordt gestart.

- De overkoepelende projectgroep houdt de leden van het partnerschap op de hoogte van wat er in de concrete werkagenda's gebeurt.

- De werkgroepen moeten niet worden geformaliseerd en zijn niet structureel van aard. Deze worden ad hoc opgericht indien het nodig is (naar analogie met het Vlaams partnerschap duaal leren).



**Figuur 1** Governancemodel partnerschap levenslang leren volgens de SERV.

Het is de SERV nog niet geheel duidelijk hoe de koppeling van het strategisch en operationeel niveau kan worden gewaarborgd: Hoe zal het werk van de ad hoc werkgroepen worden doorvertaald naar het operationeel niveau en de overheidsopdrachten die daarmee bezig zijn?

Wat betreft de overheidsopdrachten (die worden gelanceerd voor vlaggenschip 3 tot en met 7) en de aard van de acties (te analyseren, te onderzoeken, ...) gaat het meer om een onderzoeksagenda dan een werkagenda of actieagenda. De SERV vraagt zich af in welke mate dit dan nog onder het operationeel niveau valt en niet in het vaarwater van het strategisch niveau komt.

De SERV vraagt ook om het stuk rond de overheidsopdrachten verder uit te werken. Er wordt niets gezegd over budgetten, de beoordeling, opvolging, resultaatsverbintenis, ..., terwijl dit wel bepalend zal zijn voor de uitvoering van het actieplan. Hoe dan ook moeten de leden van het partnerschap deze overheidsopdrachten goedkeuren.

De SERV vindt dat de rol van loods best wordt ingenomen door neutrale personen. Bovendien lijkt de taak van zo'n loods omvangrijk. Dit moet mee worden opgenomen in de algemene

vraag naar middelen, namelijk dat er budgetten worden vrijgemaakt om het secretariaat van het partnerschap (expertisecentrum) uit te breiden zodat er ook mensen kunnen worden ingezet als loods.

### Meer betrokkenheid van SERV-secretariaat

In de mededeling stelt de minister de vraag welke rol het SERV-secretariaat kan opnemen in het partnerschap. De SERV stelt het volgende voor:

- Het SERV-secretariaat engageert zich om vanuit haar eigen rol de bijeenkomsten van het partnerschap grondig voor te bereiden tussen de Vlaamse sociale partners. Eigenlijk is dit een continuering van de aanpak die de SERV het voorbije jaar hanteerde. Op die manier wordt de adviesfunctie van de Vlaamse sociale partners gevrijwaard: de SERV is het huis van het Vlaams sociaal overleg en het SERV-secretariaat schrijft adviezen voor de Vlaamse sociale partners.
- De SERV vraagt één waarnemend zitje in het partnerschap voor een medewerker van het SERV-secretariaat. Dit om de werkzaamheden van het partnerschap beter op te volgen en de

discussie tussen de sociale partners voor het partnerschap zo goed mogelijk voor te bereiden.

- Er is regelmatig overleg tussen het SERV-secretariaat en het expertisecentrum. Op die manier kan het SERV-secretariaat de SERV-input duiden en zijn expertise delen met het secretariaat van het partnerschap (expertisecentrum). Het SERV-secretariaat kan ook praktische ondersteuning bieden bij het organiseren van een ronde tafel rond een bepaald onderwerp of door een onderzoeksopdracht uit te besteden aan de Stichting Innovatie en Arbeid.

# Bibliografie

## SERV-publicaties

VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020:

<https://www.serv.be/node/14067>

Advies #Toope sterk voor lerend werk: in partnerschap naar een lerende samenleving van 13 juli 2020:

<https://www.serv.be/node/13814>

Akkoord Iedereen terug aan boord van 25 mei 2020:

<https://www.serv.be/node/13699>

Advies Levenslang leren: visie en partnerschap van 1 april 2020:

<https://www.serv.be/node/13620>

Akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019:

<https://www.serv.be/node/13259>

## StIA-publicaties

Werken aan een inclusieve leercultuur van 15 mei 2018:

<https://www.serv.be/node/12499>

# Figuren

Figuur 1 Governancemodel partnerschap levenslang leren volgens de SERV.

18