

# **Advies OESO Skills Strategie Vlaanderen**

**Vlaamse Onderwijsraad**  
Koning Albert II-laan 37  
BE-1030 Brussel  
T +32 2 219 42 99

[www.vlor.be](http://www.vlor.be)  
[info@vlor.be](mailto:info@vlor.be)

**Wijs beleid door overleg**

**Advies op vraag van** Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs op 7 februari 2019

**Uitgebracht door de Algemene Raad op 28 maart 2019 met unanimititeit van stemmen**

**Vorbereiding:** Commissie Arbeidsmarkt op 20 februari 2019 en op 20 maart 2019 met inbreng van de Raad Hoger Onderwijs, Raad Levenslang en Levensbreed Leren en Raad Secundair Onderwijs, onder voorzitterschap van Sonja Buts

**Dossierbeheerder(s):** Reinhilde Pulinx

## 1 Situering

Het rapport OESO SKILLS<sup>1</sup> Strategie Vlaanderen, Evaluatie en Aanbevelingen is het resultaat van een participatief traject tussen januari 2018 en januari 2019. Dit project werd ondersteund door een OESO-projectteam en gefinancierd door het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. De voorgedijminister was Vlaams minister Muylers (Werk, Economie, Innovatie en Sport), Vlaams minister Crevits (Onderwijs) was partner in dit project.

In de loop van dit project werden twee workshops georganiseerd gericht op het maken van een gezamenlijke diagnose, het presenteren van inspirerende praktijkvoorbeelden en het formuleren van eerste aanbevelingen. Via deze workshops werd input verzameld bij verschillende beleidsdomeinen en stakeholders, waaronder leden van de Vlaamse Onderwijsraad.

De centrale doelstelling van dit traject was het vertalen van betere skills naar betere economische en sociale uitkomsten. Om deze vertaling te kunnen maken, werden vijf prioriteiten bepaald: 1) ontwikkeling van een leercultuur; 2) versterking van het gebruik van skills op de werkvloer; 3) verbetering van skills matches; 4) skills governance en structuren, en 5) verbetering van de financiering van onderwijs en training (voor volwassenen, niet-initieel onderwijs). Op basis van een diagnose van het huidige beleid en een systeem voor skills ontwikkeling, skills activering en effectief gebruik van skills werden aanbevelingen geformuleerd voor een versterking van het skills systeem in Vlaanderen en de ontwikkeling van een omvattende skills strategie. De aanbevelingen gericht naar onderwijs hebben vooral betrekking op het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs.

## 2 Globale aandachtspunten

De Vlor formuleert een advies over het rapport OESO Skills Strategie Vlaanderen vanuit de vraag wat deze resultaten en aanbevelingen concreet kunnen betekenen voor levenslang leren in de Vlaamse context en de rol die onderwijs hierbij kan opnemen. De maatschappelijke opdracht van onderwijs reikt voor de Vlor verder dan een kwalificatiefunctie. Onderwijs en vorming is niet beperkt tot de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt maar draagt ook bij tot maatschappelijke participatie en persoonlijke ontwikkeling. Het perspectief dat de Vlor inneemt is dan ook ruimer dan het perspectief van de OESO, zoals naar voren komt in het rapport en voornamelijk betrekking heeft op de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Voor lezing van het verdere advies, verduidelijkt de Vlor dat de term 'volwassenenonderwijs' verwijst naar de Centra voor Basiseducatie en de Centra voor Volwassenenonderwijs. In het OESO-rapport Skills Strategie Vlaanderen wordt er weinig melding gemaakt van de Centra voor Basiseducatie. Voor de Vlor vervullen deze centra een belangrijke rol op vlak van het verhogen van de geletterdheidscompetenties.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> In dit advies gebruiken we, net zoals in de titel van het rapport, het begrip 'skills'. Deze Engelse term kan vertaald worden als 'vaardigheden', maar sluit eerder aan bij 'competenties'.

<sup>2</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over het Plan Geletterdheid 2017-2014](#), 26 oktober 2017.

## **2.1 Momentum voor omvattend beleid levenslang leren**

Het rapport 'OESO Skills Strategie Vlaanderen' sluit volgens de Vlor aan bij recente en lopende ontwikkelingen op vlak van levenslang leren. De aanbevelingen houden rekening met de Vlaamse context waarin ze moeten geïmplementeerd worden, maar zijn erg algemeen en hoofdzakelijk vanuit een kwalificatieperspectief geformuleerd. Het is nu aan de Vlaamse Regering om deze aanbevelingen te vertalen naar concrete maatregelen. De Vlor is van mening dat het rapport op een ideaal moment is bekendgemaakt: de nieuwe Vlaamse Regering heeft met dit rapport een belangrijke bouwsteen in handen voor het uitbouwen van een geïntegreerd en omvattend beleid rond levenslang leren. De Vlor volgt de verdere concretisering van deze aanbevelingen met aandacht op en zal zelf een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van het beleid rond levenslang leren onder meer via de adviezen over een toekomstgericht volwassenenonderwijs en hoger onderwijs. Deze adviezen worden momenteel voorbereid door de Raad Levenslang en Levensbreed Leren en de Raad Hoger Onderwijs.

## **2.2 Evenwicht tussen onderwijs en arbeidsmarkt**

De Vlor benadrukt het belang van de brede, vormende opdracht van onderwijs. Onderwijs heeft de ambitie om een volwaardige rol te spelen in een globaal competentiebeleid, maar steeds vertrekkende vanuit de specifieke publieke opdracht van het onderwijs, waarin in de kwalificatiefunctie nooit losstaat van maatschappelijke participatie en persoonlijke ontwikkeling.

Al bij de ontwikkeling van de Vlaamse kwalificatiestructuur heeft de Vlor gewaarschuwd voor een te nauwe relatie tussen de inzetbaarheidsvereisten van de arbeidsmarkt en het curriculum van het leerplichtonderwijs, volwassenenonderwijs en het hoger beroepsonderwijs. In het hoger onderwijs is deze band minder strak. Verwijzend naar het advies van 9 oktober 2008<sup>3</sup>, herhaalt de Vlor hier dat de finaliteit van onderwijs niet beperkt is tot het realiseren van afstemming en toegang tot de arbeidsmarkt. Een brede basisvorming, een brede en duurzame inzetbaarheid, levenslang en levensbreed leren en kritische reflectie zijn essentiële onderdelen van onderwijsprocessen. Er moet voldoende ruimte voorzien worden om de specifieke maatschappelijke opdracht van onderwijs op te nemen in de curricula. Mensen kwalificeren maakt daar onderdeel van uit.

Niet alleen in het rapport 'OESO Skills Strategie Vlaanderen' wordt gewezen op de snel veranderende arbeidsmarkt. Ook in de 'Toekomstverkenningen 2050' wordt de noodzaak van levenslang leren onderstreept en wordt economische kwalificatieveroudering als een bedreiging gezien. Enerzijds vraagt de arbeidsmarkt kwalificatievernieuwing op hetzelfde tempo als de verandering van de jobs en jobinhouden. Anderzijds laat de huidige invulling van de Vlaamse kwalificatiestructuur onvoldoende ruimte om rekening te houden met de toekomst. De beroepskwalificaties beschrijven immers in de eerste plaats en op een zeer gedetailleerde manier het huidige takenpakket van de beroepsbeoefenaar. De inhouden van de beroepskwalificaties moeten daarenboven zo goed als onverkort overgenomen worden in het onderwijscurriculum. Deze opleidingen bieden dan ook geen duurzame voorbereiding op de arbeidsmarkt en verhinderen dat onderwijsverstrekkers inspelen op de actuele veranderingen, ontwikkelingen en zelfs toekomstprognoses van de sectoren. Het belang van een brede vorming en transfer van de aangeleerde competenties voor duurzame inzetbaarheid op de

---

<sup>3</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over het voorontwerp van decreet betreffende de kwalificatiestructuur](#), 9 oktober 2008.

arbeidsmarkt wordt steeds duidelijker.<sup>4</sup> Om jongeren, en volwassenen, via arbeidsmarktgerichte opleidingen voldoende voor te bereiden op de huidige volatiele, onzekere, complexe en ambigue wereld (VOCA), is het noodzakelijk de nodige ruimte te laten voor een vormende component in deze opleidingen.<sup>5</sup>

### **2.3 Aandacht voor laag-, middengeschoolden en kansengroepen**

De Vlor stelt vast dat de aandacht voor kansengroepen geen speerpunt is in het OESO-rapport. Het rapport legt een te sterke focus op het tegengaan van competentieveroudering van werkenden, personen die al deelnemen aan de arbeidsmarkt. Enkel in aanbeveling 24<sup>6</sup> wordt expliciet verwezen naar kansengroepen. Ook aanbeveling 21<sup>7</sup> kan een kapstok bieden om een beleid naar kansengroepen uit te werken en in te spelen op de specifieke noden en behoeften van deze groepen.<sup>8</sup>

Er worden onvoldoende aanbevelingen uitgewerkt voor een competentiebeleid dat zich richt naar laag- en middengeschoolden, momenteel inactieve mensen en nieuwkomers.<sup>9</sup> Een beleid rond levenslang leren moet elementen bevatten zoals geletterdheidsvaardigheden, arbeidsmarktbaarheid, valideren van eerder en elders verworven competenties en het stimuleren van een positieve attitude ten aanzien van leren. Als deze focus niet gelegd wordt dreigt een beleid rond levenslang leren het bestaande Mattheüs-effect te vergroten in plaats van de verkleinen. Er is met andere woorden nood aan een kansenbeleid op vlak van levenslang leren, waarbij toegespitst wordt op laag- en middengeschoolden met bijzondere aandacht voor kansengroepen. Concreet uit te werken acties moeten betrekking hebben op 1) het detecteren van opleidingsnoden; 2) het toeleiden naar opleidingen; 3) de ondersteuning en begeleiding tijdens het opleidingstraject; en 4) de ontwikkeling van een aangepast aanbod en geschikte didactiek op basis van deze opleidingsnoden. Niet alleen moeten drempels op vlak van kostprijs en bereikbaarheid weggewerkt worden. Ook moeten voldoende mogelijkheden voorzien worden om opleiding en vorming te combineren met een job. Laag- en middengeschoolden hebben vaak jobs die niet toelaten bijscholing te volgen tijdens de werkuren of hiertoe verlof te nemen. Daarnaast moet de complementariteit tussen het volgen van een opleidingen en bepaalde statuten, zoals leefloon of werkloosheidsvergoeding, geoptimaliseerd worden.

Verwijzend naar het bovenstaande (zie punt 2.2 Evenwicht tussen onderwijs en arbeidsmarkt) benadrukt de Vlor dat de vormende component (geletterdheidsvaardigheden, soft skills en transfermogelijkheden van de aangeleerde competenties naar andere contexten en situaties) voor deze doelgroepen uiterst belangrijk zijn. Een snelle oriëntering naar en inzet op de arbeidsmarkt

---

<sup>4</sup> Ilse Laurijssen & Ignace Glorieux (2017). *De arbeidsmarktperspectieven van een beroepsgerichte opleiding. Een analyse van de eerste jaren van de Vlaamse schoolverlaters op de arbeidsmarkt*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

<sup>5</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over de relatie tussen onderwijscurricula en beroepskwalificaties](#), 28 september 2017.

<sup>6</sup> Aanbeveling 24. Bestaande programma's uitbreiden om kansengroepen te bereiken met informatie, begeleiding en advies over opleidingen.

<sup>7</sup> Aanbeveling 21. Plaatselijke gemeenschapsorganisaties ondersteunen om lokale netwerken van belanghebbenden die weken aan de verbetering van levenslang leren aan te moedigen, te faciliteren en te coördineren.

<sup>8</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. [Advies over leerloopbaanbegeleiding voor volwassenen](#), 8 mei 2018.

<sup>9</sup> Wat de doelgroep van nieuwkomers betreft, zie ook: Vlaamse Onderwijsraad, [Strategische verkenning Onderwijs voor Vluchtelingen](#), oktober 2018. De Raad Levenslang en Levensbreed Leren werkt momenteel aan een advies op eigen initiatief over sociale participatie en NT2 (verwacht juni 2019).

mogen niet verhinderen dat deze groepen ook na instap op de arbeidsmarkt aan verdere competentieverhoging kunnen werken.

Bij het stimuleren van een positieve leerattitude (zie punt 3.1 Een leercultuur ontwikkelen) is het belangrijk rekening te houden met de socio-emotionele situatie van de doelgroepen. Laaggeschoolden met negatieve ervaringen in het leerplichtonderwijs en nieuwkomers met traumatische ervaringen tijdens het migratietraject moeten ook op het socio-emotionele vlak voldoende begeleid en ondersteund worden om tot competentieverhoging of deelname aan de arbeidsmarkt te komen.

### **3 Aandachtspunten per prioriteit<sup>10</sup>**

#### **3.1 Een leercultuur ontwikkelen**

Eén van de vijf prioriteiten voor de Vlaamse skills strategie was het bevorderen van de leercultuur. De Vlor merkt op dat het rapport dit belang onderstreept maar onvoldoende concretiseert. Uit de aanbevelingen wordt niet duidelijk op welke manier de leercultuur in Vlaanderen kan gestimuleerd worden.

Het rapport geeft duidelijk aan dat de aanbevelingen gericht zijn naar opleiding en vorming voor volwassenen, toch kan voor de Vlor het bevorderen van leercultuur niet losgezien worden van het leerplichtonderwijs. Net daar moeten jongeren voorbereid worden op levenslang leren. Het leerplichtonderwijs reikt de jongeren algemeen vormende competenties aan als basis voor latere opleiding en vorming. De bereidheid tot verder leren doorheen de ganse (levens)loopbaan maakt onderdeel uit van die brede competenties. Ook in het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs moet bereidheid tot leren verder ontwikkeld worden en het belang van aanhoudende opleiding en vorming in de latere loopbaan ondersteund worden.

Bereidheid tot verder leren houdt een positieve attitude ten aanzien van leren in. Het rapport benadrukt sterk de noodzaak van opleiding en vorming om een goede positie op de arbeidsmarkt te kunnen behouden. Het leerplezier, het inherente plezier van leren, krijgt echter te weinig plaats. Die positieve attitude kan aangebracht en gestimuleerd worden in het (leerplicht)onderwijs, maar ook in het verenigingsleven en de vrije tijd. Eens die positieve leerattitude verworven, is de bereidheid tot leren in functie van deelname aan de arbeidsmarkt en de eigen loopbaan ook groter.

Het rapport legt een te sterke link tussen de noodzaak van levenslang leren en de technologische ontwikkelingen en digitalisering. Levenslang leren is van groot belang voor iedereen, niet alleen voor mensen met jobs in technische sectoren en ICT-sectoren. Ook andere jobs kennen belangrijke veranderingen en ontwikkelingen die aangepaste competenties vereisen. De mobiliteit tussen jobs en tussen werkgevers neemt in alle sectoren toe, deze stijgende flexibiliteit en mobiliteit vragen aanhoudende bij- en omscholing.

De leercultuur in een bedrijf of school is ook gelinkt aan de heersende organisatiecultuur. In Vlaanderen wordt leren te vaak beschouwd als het volgen van opleiding en vorming bij een externe aanbieder of trainer. De opportuniteiten van leren op de werk- en schoolvloer moeten meer benut

---

<sup>10</sup> De Vlor formuleert geen aandachtspunten voor prioriteit 3 'Competenties beter inzetten op de arbeidsmarkt', aangezien het hier gaat om aanbevelingen specifiek gericht naar arbeidsmarktactoren.

worden. Een leercultuur in een school of bedrijf hangt dan ook nauw samen met het personeelsbeleid, de arbeidsorganisatie en het inspraakbeleid.

In de Vlor-adviezen over duaal leren werd aangehaald dat duaal leren ook een hefboom kan zijn voor het stimuleren van de leercultuur in een bedrijf. Het uitwerken van de begeleiding van leerlingen in het bedrijf, kan een positief effect hebben op de begeleiding en ondersteuning van de eigen werknemers op vlak van opleiding en vorming.

In het advies over de visienota 'Nieuw professionalisme in zorg en ondersteuning'<sup>11</sup> wees de Vlor op het risico van 'unlearning' op de werkplek van zorgberoepen en legde de link naar de leercultuur van die werkplek. Het risico op 'unlearning' van pasafgestudeerden na instap op de arbeidsmarkt blijft niet beperkt tot zorgberoepen maar kan uitgebreid worden naar alle sectoren en werkplekken. Observeren, rapporteren en kritisch reflecteren zijn competenties die zowel in de opleidingen als op de werkvloer blijvend moeten gestimuleerd worden. Werkplekken moeten lerende organisaties zijn, waar de bestaande cultuur uitgedaagd wordt door nieuwe inzichten van nieuwe werknemers, stagiaires en externe partners, zoals opleiders. Mentoropleidingen, opleidingen duaal leren en opleiding voor werknemers op de werkvloer zijn belangrijke hefbomen voor het realiseren van een lerende organisatie en het stimuleren van een leerklimaat in de bedrijven, scholen en organisaties.

De Vlor vraagt aan de overheid om de mogelijke effecten van een aangehouden sensibiliseringscampagne over levenslang leren te onderzoeken. Deze campagne heeft meerdere doelstellingen: zowel volwassenen bewust maken van het belang levenslang leren als werkgevers wijzen op de opportuniteit van opleidingen vorming voor alle werknemers, niet alleen de hogeschoolde maar ook de laag- en middengeschoolde werknemers.

De Vlor vraagt naar bijkomend onderzoek over stimuleren van een leercultuur in Vlaanderen, met aandacht voor alle onderwijsniveaus, en het bevorderen van deelname aan levenslang leren, met specifieke aandacht voor kansengroepen. Het is belangrijk dat hierbij alle betrokken actoren in rekening worden gebracht, onder meer de onderwijsactoren, het bedrijfsleven, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, het socio-culturele veld, de inburgerings- en integratiesector.

De Raad Levenslang en Levensbreed Leren zal volgend werkjaar (2019-2020) zelf een oefening maken om na te gaan op welke manier de leercultuur in het volwassenenonderwijs kan gestimuleerd worden.

### **3.2 Competenties beter matchen met de arbeidsmarkt: flexibiliteit op een gelijk speelveld**

Uit de aanbevelingen van het OESO-rapport komt een duidelijke vraag naar flexibilisering van het aanbod opleiding en vorming voor volwassenen naar voren. Het volwassenenonderwijs is al lange tijd vragende partij voor een regelgevend kader dat een flexibel aanbod mogelijk maakt. De Vlor verwijst

---

<sup>11</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [De generalistische benadering van zorg en ondersteuning: uitdagingen voor het onderwijs. Advies over de visienota 'Nieuw professionalisme in zorg en ondersteuning'](#), 28 juni 2018.

hier expliciet naar de recente adviezen over EVC en GKK<sup>12</sup>, waarin er wordt vastgesteld dat er buiten onderwijs mogelijkheden zijn om beroepskwalificerende trajecten flexibel te organiseren, maar dat die mogelijkheden ontbreken in het onderwijs. Daar worden er strenge regels opgelegd op vlak van kwaliteitstoezicht, erkenning en programmatie en de band tussen de beroepskwalificaties en onderwijscurriculum. De Vlor stelt dan ook met ontstemming vast dat de overheid zelf een disruptie organiseert voor de beroepskwalificerende trajecten, maar onderwijs niet de kans biedt zijn rol hierin op te nemen. Nogmaals herhaalt de Vlor hier de vraag naar een gelijke kwaliteitsstandaard, meer flexibiliteit, snellere procedures voor de onderwijsverstrekkers bij de koppeling van beroepskwalificaties aan curriculum, erkenning en programmatie.

Volwassenen vragen steeds vaker naar kortere opleidingen of modules gericht naar het verwerven van specifieke competenties. Een evenwichtige combinatie tussen gezin, werk en vrijetijd wordt ook steeds belangrijker, waarbij het genderspect nog steeds relevant is. Gezin, werk en vrije tijd als middelen tot zelfontplooiing zijn belangrijke maatschappelijke thema's. Minder mensen kiezen voor het volgen van een opleiding na de werktijd bij een onderwijsverstrekker. De mogelijkheden om opleiding en vorming te volgen op de werkplek, in samenwerking met onderwijsverstrekkers, moeten vergroot worden zonder de specifieke maatschappelijke opdracht van onderwijs uit het oog te verliezen.

Het volwassenonderwijs moet een aanbod ontwikkelen dat rekening houdt met actuele, maatschappelijke ontwikkelingen, bv. kortere trajecten en modules, gericht op het verwerven van specifieke competenties. Het hoger onderwijs kan via het systeem van permanente vorming een zeer flexibel aanbod voor volwassenen voorzien. Aan dit aanbod wordt echter geen overheidsfinanciering gekoppeld en het kan momenteel enkel georganiseerd worden in samenwerking met private partners en/of op basis van hoge inschrijvingsgelden. De Vlor vraagt dat er voor het aanbod levenslang leren in het hoger onderwijs de nodige financiële stimulansen voorzien worden.

### **3.3 De organisatie van levenslang leren voor volwassenen verbeteren**

Het Vlor-memorandum voor 2019-2024<sup>13</sup> formuleert drie belangrijke krijtlijnen voor de Vlaamse overheid bij de ontwikkeling van een beleid rond levenslang leren:

- Samen met het volwassenenonderwijs moet een duidelijke en positieve missie geformuleerd worden, waarin het volwassenenonderwijs zijn rollen kan opnemen voor verschillende doelgroepen. Deze rollen omvatten een kwalificerende rol; een tweedekansfunctie; verbreding, verdieping en heroriëntering van competenties voor persoonlijke ontwikkeling; maatschappelijke en arbeidsmarktparticipatie.<sup>14</sup>
- Binnen het hoger onderwijs moet een ruim en flexibel opleidingsaanbod ontstaan, gericht op een volwaardige tweede kans op een (eerste) diploma hoger onderwijs; specialisatie na het behalen van een diploma hoger onderwijs; en heroriëntering van hoogopgeleiden.

---

<sup>12</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over de uitvoeringsbesluiten bij de decreten over de erkenning van verworven competenties \(EVC\) en het geïntegreerd kwaliteitskader van beroepskwalificerende trajecten \(GKK\)](#), 28 februari 2019; Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Advies over de voorontwerpen van decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties en het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader](#), 28 juni 2018.

<sup>13</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Algemene Raad. [Investeren met ambitie. Memorandum 2019-2024](#), 29 november 2018.

<sup>14</sup> De Raad Levenslang en Levensbreed Leren werkt momenteel aan een advies op eigen initiatief over een toekomstgericht volwassenenonderwijs (verwacht mei 2019).



- ─ Het voorzien van leerloopbaanbegeleiding een essentieel onderdeel is van een beleid gericht op participatie aan levenslang leren.<sup>15</sup>

Het Vlor-memorandum vermeldt eveneens een aantal kritische voorwaarden voor het realiseren van een ambitieus onderwijs voor iedereen, waaronder het aangaan van partnerschappen met andere beleidsdomeinen. Een beleid rond levenslang leren raakt aan verschillende beleidsdomeinen, waaronder Werk, Sociale Economie, Inburgering en Integratie. Al deze beleidsdomeinen hebben een specifieke opdracht te vervullen en zijn partner in het bereiken van sommige onderwijsdoelen. Maar dit betekent ook dat beleidsbeslissingen uit andere domeinen voorwaarden bepalen voor onderwijsinstellingen om hun onderwijsdoelen te bereiken. Onderwijs wordt hierbij vaak gezien als een instrument om de doelen van de andere domeinen te realiseren. De eigen missie van onderwijs kan echter niet ondergeschikt zijn aan de missie en doelen van andere domeinen. De Vlor staat dan ook voor samenwerking die vorm krijgt vanuit een assertieve dialoog waarin het onderwijsveld vanuit haar eigen professionaliteit, dynamiek, waarden en engagement in gesprek kan gaan. Een agentschap voor levenslang leren, waarin alle opleidingsinitiatieven voor volwassenen verzameld worden en gesitueerd wordt buiten het beleidsdomein onderwijs, onderschrijft de Vlor niet.

De Vlor geeft aan dat een duidelijke visie op levenslang leren ook een duidelijk onderscheid moet maken tussen de maatschappelijke betekenis van leren in onderwijs en die van andere (publieke en private) leertrajecten. Van daaruit moet de overheid voorzien in een kader met een duidelijke rolverdeling tussen de onderwijsverstrekkers en andere opleidingsverstrekkers. Ook de rolverdeling tussen het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs moet uitgeklaard worden.

### **3.4 De financiering van levenslang leren verbeteren: systeem van leeraccount**

Aanbeveling 23 stelt het samensmelten van alle financiële opleidingsstimulansen in één account voor. Een dergelijke leeraccount, een leerkrediet dat zowel financiële stimulansen als verlofstelsels omvat en kan opgenomen worden gedurende de ganse loopbaan, vindt de Vlor een goede denkpiste.

Continue opleiding en vorming worden op die manier zowel een recht als een plicht voor iedereen, werkzoekenden, werknemers en werkgevers. Het beschikken over zo'n leeraccount kan het bewustzijn over levenslang leren vergroten en op die manier bijdragen tot een leercultuur, een positieve leerattitude.

Een belangrijke voorwaarde bij de invoering van een systeem zoals de leeraccount is de koppeling aan een voldoende uitgebouwde leerloopbaanbegeleiding, zodat iedereen – en in het bijzonder ook de kansengroepen – de leeraccount ten volle kunnen benutten. In het advies over leerloopbaanbegeleiding<sup>16</sup> stelde de Vlor dat het voorzien in leerloopbaanbegeleiding een essentieel onderdeel is van een beleid gericht op participatie aan opleiding en vorming voor volwassenen. De Vlor vindt het ook belangrijk dat het hierbij gaat om levenslang en levensbreed leren waarbij leren een

---

<sup>15</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. [Advies over leerloopbaanbegeleiding voor volwassenen](#), 8 mei 2018.

<sup>16</sup> Vlaamse Onderwijsraad, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. [Advies over leerloopbaanbegeleiding voor volwassenen](#), 8 mei 2018.

brede invulling krijgt, en dus ook gericht is op maatschappelijk functioneren en persoonlijke ontwikkeling.

De nadere modaliteiten van dit voorstel van leeraccount moeten verder onderzocht en geconcretiseerd worden. De Vlor formuleert enkele voorstellen die bij de verdere denkoefening kunnen meegenomen worden. Deze voorstellen willen het Mattheüs-effect van opleiding en vorming tegengaan en de participatie van kansengroepen vergroten:

- Het systeem van leeraccount moet een gedifferentieerd systeem zijn, afgestemd op de situatie en noden van de verschillende kansengroepen;
- Er kan een omgekeerde evenredigheid voorzien worden tussen de omvang en mogelijkheden van het leerkrediet en de al behaalde kwalificaties;
- Er kan een evenredigheid voorzien worden met de leeftijd;
- Een systeem van leeraccount vraagt om transparantie van het opleidings- en vormingsaanbod (en dus een omvattende visie op levenslang leren, zie punt 3.3 De organisatie van levenslang leren voor volwassenen verbeteren);
- Het leerkrediet kan enkel opgenomen worden bij erkende, publieke instellingen die voldoende kwaliteit van de aangeboden opleidingen kunnen garanderen;
- Aan het systeem van leeraccount moet van bij de start een systeem van monitoring verbonden worden om op te volgen of de kansengroepen inderdaad bereikt worden en het Mattheüs-effect door deze maatregelen effectief tegengegaan wordt.

De Vlor benadrukt dat de invoering van een leeraccount enkel gericht is op het bundelen van de bestaande financiële opleidingsstimulansen met oog op transparantie en efficiëntie. Dit kan voor de Vlor geen afbreuk doen aan de publieke financiering van de instellingen van het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs gericht op het aanbieden van een behoeftedekkend en kwaliteitsvol aanbod levenslang leren.

De Vlor merkt op dat de sectorfondsen ook een rol te spelen hebben ten aanzien van de werkzoekenden en niet enkel ten aanzien van de mensen die al actief zijn in de betrokken sectoren.

Mia Douterlungne  
administrateur-generaal

Ann Verreth  
voorzitter