

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 56

van **LYDIA PEETERS**

datum: 28 oktober 2015

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS

Levenslang leren - Stand van zaken

In de conceptnota 'Visie 2050: een langetermijnstrategie voor Vlaanderen' (goedgekeurd op 18 september 2015) is er aandacht voor levenslang leren en iedereen aan de slag helpen. De cruciale vraag is hoe Vlaanderen de competentie- en talentontwikkeling kan stimuleren om in te spelen op de vraag naar nieuwe competenties in een verschuivende economie en samenleving. De beleidsbrief Onderwijs 2015-2016 heeft 'volwassenenonderwijs als partner voor levenslang leren' als Strategisch Doel 1.4.

Zelf ben ik ervan overtuigd dat werknemers die regelmatig van werkgever veranderen en die regelmatig opleiding volgen, geneigd zijn om langer te werken (cfr. mijn schriftelijke vraag nr. 67 van 20 oktober 2014 over Flexicurity).

Op Europees niveau werd op de Top van Lissabon in 2000 vooropgesteld dat tegen 2010 12,5% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar bij- of nascholing zou volgen. In Vlaanderen werd deze doelstelling overgenomen in het Pact van Vilvoorde. In het daaropvolgende Pact 2020 wordt de lat nog wat hoger gelegd: tegen 2020 moet 15% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd aan levenslang leren deelnemen.

Op de website van Vlerick kan men lezen dat volgens de meest recente cijfers van het OECD de tewerkstellingsgraad in België slechts 61,6% bedraagt. Als we naar de groep van oudere werknemers kijken, is die situatie zelfs ronduit problematisch: slechts 35,3% van de mensen in de leeftijdscategorie 55 tot 64 maakt deel uit van de actieve beroepsbevolking. Daarmee zit ons land 19,2% beneden het Europese gemiddelde van 54,5% en bungelen we aan de staart van de OECD-landen betreffende de arbeidsparticipatiegraad van oudere werknemers. Wat we in elk geval kunnen leren van koploper Zweden, waar de tewerkstellingsgraad voor mannen en vrouwen tussen de 55 en 64 maar liefst 70,1% bedraagt, is dat zij al lang de aanpak van 'levenslang leren' hanteren. Door te investeren in opleiding, kunnen ervaren werknemers zowel op het vlak van kennis als competenties beter en blijvend mee functioneren in een steeds veranderende arbeidsmarkt.

1. Graag de meest recente cijfers van de opleidingsparticipatie loontrekkenden volgens geslacht, leeftijd en provincie.
2. Zijn er verschillen te constateren tussen hoogopgeleiden en laagopgeleiden, tussen werkenden en werklozen? Zo ja, welke?
3. Welke bronnen gebruikt de minister om het levenslang leren in kaart te brengen?

4. Voor zover bekend, hoeveel procent van het levenslang leren in Vlaanderen is (gedeeltelijk) gesubsidieerd door de overheid?
5. Hoeveel bedrijven in Vlaanderen verzorgen interne opleidingen voor hun werknemers? Welke maatregelen zal de minister eventueel voorstellen om interne bedrijfsopleidingen verder te promoten?
6. Zweden kent een hoge tewerkstellingsgraad van 55-64 jarigen door hun aanpak van levenslang leren.

Kunnen er voor Vlaanderen lessen getrokken worden uit hun benadering van levenslang leren? Welk actieplan zal de minister eventueel hanteren om de Zweedse kennis in Vlaanderen te implementeren?

ANTWOORD

op vraag nr. 56 van 28 oktober 2015

van **LYDIA PEETERS**

1. Enkel voor de opleidingen van de Centra voor volwassenenonderwijs en de Centra voor Basiseducatie heb ik cijfers van de participatie van loontrekkenden volgens geslacht, leeftijd en provincie ter beschikking. In bijlage vindt de Vlaamse volksvertegenwoordiger een overzicht van het aantal loontrekkenden die in de referteperiode 1/4/2014 – 31/3/2015 ingeschreven waren in een opleiding van de basiseducatie, het secundair volwassenenonderwijs, het hoger beroepsonderwijs of de specifieke lerarenopleiding. Deze cijfers zijn gebaseerd op de door de centra registreerde maar niet-geverifieerde gegevens over de werksituatie van de cursisten. Met de opsplitsing per provincie zijn cursisten die in meerdere provincies deelnamen aan een opleiding, meer dan eens geteld in dit overzicht.
2. Diverse onderzoeken tonen aan dat laaggeschoolden minder kansen hebben om te participeren aan levenslang leren (LLL) dan hooggeschoolden. Graag verwijs ik naar de onderzoeken die u hierover kunt raadplegen: de Europese arbeidskrachtenbevraging Labour Force Survey (LFS) en Lavrijsen, J., & Nicaise, I. (2015) Patterns in life-long learning participation. A descriptive analysis using the LFS, the AES and PIAAC, Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.
3. Naast de beschikbare gegevens uit de eigen databanken van Vlaanderen en België zijn de internationale en Europese vergelijkende studies belangrijke bronnen om het levenslang leren in kaart te brengen. Zo bieden naast de Labour Force Survey van de Europese Unie ook de Adult Education Survey (AES, 2011) en de Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC, 2012) interessant vergelijkingsmateriaal.
4. We beschikken niet over alle data m.b.t. het aandeel (gedeeltelijke) subsidiëring van het levenslang leren in Vlaanderen.
5. We beschikken niet over gegevens m.b.t. het aantal bedrijven in Vlaanderen dat interne opleidingen verzorgt voor werknemers. Eventuele maatregelen om interne bedrijfsopleidingen verder te promoten behoren tot het beleidsveld professionele vorming dat onder de bevoegdheid van minister Muyters valt.
6. Zweden kent inderdaad een hoge tewerkstellingsgraad van 55-64 jarigen en een lange traditie van aandacht voor 'levenslang leren', zowel op vlak van het formeel leren als het informeel leren. In de eerste plaats wil ik er echter op wijzen dat volgens de Adult Education Survey 2007-2009 Vlaanderen qua formele volwasseneneducatie samen met Zweden en het VK in de top drie zat, voor Noorwegen en Finland. Dit impliceert tegelijk dat het in Vlaanderen niet zozeer de overheid is die tekortschiet.
De VLOR heeft met de strategische verkenning "Blijven leren: de toekomst! Volwassenen stimuleren om te leren (2014)" het debat willen voeden over hoe het leren van volwassenen in de komende tien jaar nog krachtiger dan voorheen gestimuleerd kan worden. Zoals ik in mijn beleidsnota onderwijs heb gesteld, is het mijn bedoeling om het volwassenenonderwijs te versterken en de participatie aan het levenslang leren te verhogen door werk te maken van slagkrachtigere instellingen voor het volwassenenonderwijs. Mijn doel is dat ze met een maximale

autonomie hun opdracht kunnen opnemen zonder in te boeten op hun laagdrempelige werking en regionale verankering. Dit wil ik realiseren door een schaalvergroting op organisatorisch vlak en een modernisering van het financieringssysteem door te voeren. Ik wil ook samen met mijn collega's bevoegd voor Cultuur, Inburgering, Jeugd, Sport, Werk en Welzijn verder inzetten op het erkennen van competenties verworven in niet-formele en informele contexten en werk maken van een geïntegreerd EVC-beleid. Ook in de beleidsnota werk van collega Muyters wordt een hervorming voorzien dat de opleidingsincentives voor werkenden (opleidingscheques, betaald educatief verlof, opleidingskrediet) gericht en meer op maat van de werknemer zal inzetten.

BIJLAGE

Aantal ingeschreven loontrekkende cursisten in de Centra voor Volwassenenonderwijs en de Centra voor Basiseducatie in de referteperiode 1/4/2014 – 31/3/2015