



Vlaams
Parlement

ingediend op **1935** (2018-2019) – Nr. 1
26 maart 2019 (2018-2019)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Verenigde Commissies voor Onderwijs
en voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Paul Cordy en Yasmine Kherbache

over het rapport van de Organisatie
voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
'OESO Skills Strategy Flanders'

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Jan Durnez.

Vaste leden:

Vera Celis, Paul Cordy, Koen Daniëls, Ingeborg De Meulemeester, Kathleen Krekels, Kris Van Dijck;
Jos De Meyer, Jan Durnez, Jamila Hamddan Lachkar;
Franc Bogovic, Jo De Ro;
Caroline Gennez, Tine Soens;
Elisabeth Meuleman.

Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Peter Persyn, Grete Remen, Willy Segers, Miranda Van Eetvelde, Manuela Van Werde;
Sabine de Bethune, Vera Jans, Katrien Schryvers, Orry Van de Wauwer;
Jean-Jacques De Gucht, Francesco Vanderjeugd;
Katia Segers, Steve Vandenberghe;
Elke Van den Brandt.

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;
Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;
Laurence Libert, Daniëlle Vanwesenbeeck;
Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;
Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;
Martine Fournier, Jamila Hamddan Lachkar, Maurice Helsen, Joke Schauvliege;
Franc Bogovic, Willem-Frederik Schiltz;
Rob Beenders, Güler Turan;
Wouter Vanbesien.

INHOUD

I.	Uiteenzetting door Dirk Van Damme	4
1.	Waarom zijn skills van belang?	4
2.	OESO Skills Strategie Vlaanderen.....	5
2.1.	Prioriteit 1: ontwikkeling van een leercultuur.....	6
2.2.	Prioriteit 2: beperken van skillsonevenwichten	8
2.3.	Prioriteit 3: versterken van het gebruik van skills op de werkvloer ..	8
2.4.	Prioriteit 4: versterken van het beleid inzake volwassenenonderwijs	9
2.5.	Prioriteit 5: verbetering van de financiering van volwassenenonderwijs	10
3.	Besluit	10
II.	Bespreking.....	10
1.	Tussenkomensten van de leden.....	10
2.	Antwoorden van Dirk Van Damme.....	14
3.	Bijkomende opmerkingen en antwoorden	17
	Gebruikte afkortingen.....	20
	Bijlage: zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

Op 21 februari 2019 organiseerden de Verenigde Commissies voor Onderwijs en voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid een gedachtewisseling over het OESO-rapport 'Skills Strategy Flanders', met professor Dirk Van Damme, Senior Counsellor, Directorate for Education and Skills van de OESO. Het rapport is terug te vinden op de [dossierpagina](http://dossierpagina.vlaamsparl.be) van dit document op www.vlaamsparlament.be.

I. Uiteenzetting door Dirk Van Damme

De OESO heeft het skillsstrategieproject opgestart met als doel om voor een land het skillslandschap volledig in beeld te brengen, licht *Dirk Van Damme* toe. Daarbij wordt afstand genomen van de verkokering die dikwijls optreedt bij het bestuderen van dit thema.

1. Waarom zijn skills van belang?

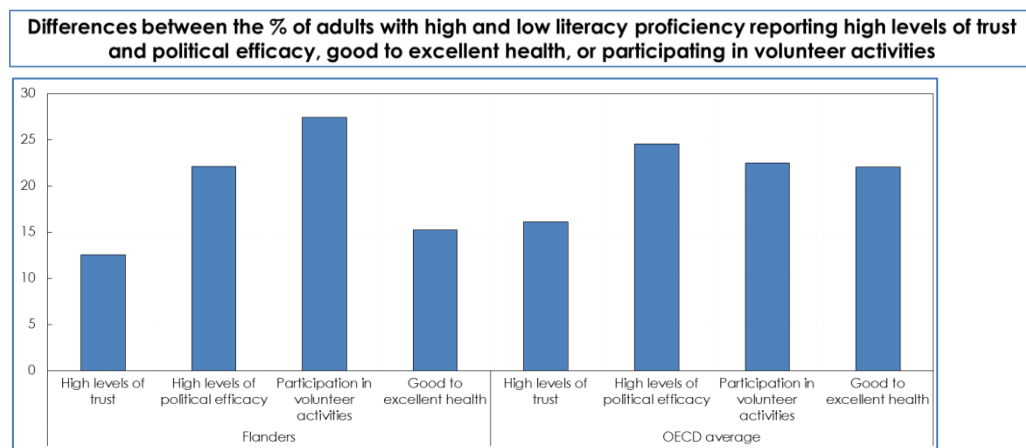
Dirk Van Damme geeft er de voorkeur aan om de Engelse term 'skills' te gebruiken, omdat er geen goede Nederlandstalige term voor bestaat. Er is een enorme semantische discussie aan de gang of skills nu competenties of vaardigheden betekent. Om daaraan te ontsnappen, blijft de spreker het woord skills gebruiken.

De OESO hanteert een driedeling bij de beschrijving van skills: cognitieve en metacognitieve skills (geletterdheid, gecijferdheid, kritisch denken, probleemoplossing enzovoort), technisch-professionele skills, en de sociale en emotionele skills. Dat laatste domein wint aan belang en de OESO levert op dat vlak baanbrekend werk, stipt de spreker aan.

Hij wijst erop dat niet voor alle drie de subdomeinen veel data ter beschikking zijn. De meeste data die de OESO gebruikt, komen uit de survey of adult skills PIAAC, een grootschalig tienjaarlijks project, te omschrijven als een PISA voor de volwassen bevolking (16-64 jaar).

In Vlaanderen gebeurde dit onderzoek in 2012 en het wordt dus herhaald in 2022. De Vlaamse Regering heeft daartoe al de beslissing genomen, wat de spreker positief onthaald, want het is een ernstig engagement, ook gelet op de kostprijs.

De data uit 2012 tonen het ongelooflijk grote belang aan van skills voor een hele reeks effecten, zowel economisch als sociaal-cultureel. Onderstaande tabel geeft de sterkte van de impact weer van skills op een aantal vlakken.



Er is volgens Dirk Van Damme snel de verleiding om naar economische indicatoren te kijken. Human capital is een van de belangrijkste factoren van economische groei, zeker in een land als Vlaanderen. Er is dus een sterke relatie tussen het gebruik van skills en arbeidsproductiviteit.

Binnen de OESO woedt een sterk debat over productiviteit, schetst de spreker. Alle West-Europese landen worden geconfronteerd met een dalende of minder sterk stijgende productiviteit, ondanks het feit dat alle inputfactoren in productiviteit sterk toenemen. De verwachting is dan een blijvend stijgende productiviteit, maar dat is niet het geval. Een stagnerende productiviteit is volgens de spreker geen goed nieuws, want de hoge loonkost en de sociale voorzieningen worden gecompenseerd door hoge productiviteit. Er is nog geen heldere analyse over, maar het wordt in de toekomst zeker een belangrijk thema, waarbij skills een belangrijke rol spelen.

Het belang van skills in de samenleving wordt sterk gestuurd door een aantal megatrends, licht de spreker toe, en hij noemt als voorbeelden globalisering, technologische vooruitgang en demografische verandering. Deze trends zorgen voor grote uitdagingen.

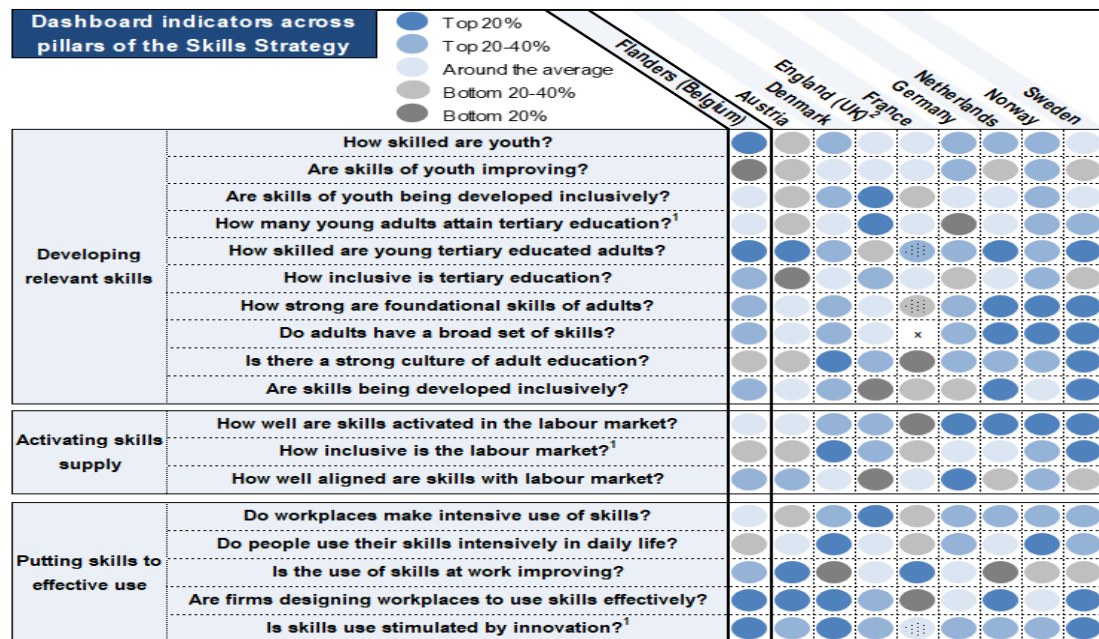
2. OESO Skills Strategie Vlaanderen

Binnen het conceptueel kader dat de OESO hanteert voor het rapport wordt gekeken naar drie factoren: de input van skills vanuit onderwijs, opleiding en training; het activeren van skills; en het gebruik van skills op de werkvloer.

Vaak wordt enkel naar de input van skills gekeken, zoals de scholingsgraad van de bevolking en de kwaliteit van het onderwijs. Maar de andere dimensies zijn even belangrijk, stipt de spreker aan.

Samen met een stuurgroep binnen de Vlaamse administratie werd een interdisciplinaire structuur opgezet. Er werd ook intensief gewerkt met alle stakeholders. Dat gebeurde in twee workshops met 75 deelnemers vanuit de administratie, het onderwijs, het opleidingsveld, bedrijven en sociale partners. Dat was volgens de spreker een interessant initiatief, want vaak zeiden de deelnemers dat het de eerste keer was dat ze samen rond de tafel zaten.

Vervolgens wordt een soort dashboard opgemaakt, met een vergelijking met enkele landen.



Hierdoor is in een oogopslag duidelijk wat de sterktes en zwaktes van Vlaanderen zijn.

Door de Vlaamse administratie werden dan vijf thema's gekozen waarop de OESO verder ingaat. Bij de ontwikkeling van skills ging het over de cultuur van onderwijs voor volwassenen. Wat betreft activeren, waren het activeren van skills in de arbeidsmarkt en de inclusie op de arbeidsmarkt de thema's. Inzake het effectief gebruiken van skills waren het gebruik van skills op de werkvloer en in het dagelijkse leven de thema's.

Deze vijf knelpunten werden vertaald in vijf prioritaire domeinen: ontwikkeling van een leercultuur, beperken van skillsonevenwichten, versterken van het gebruik van skills op de werkvloer, versterken van het beleid inzake volwassenenonderwijs en verbetering van de financiering van volwassenenonderwijs.

2.1. Prioriteit 1: ontwikkeling van een leercultuur

Een leercultuur is volgens Dirk Van Damme een van de interessante, maar problematische elementen van het project.

Levenslang leren is een sterk gekoesterd concept, maar er is absoluut geen beleid rond levenslang leren, stelt de spreker. Er zijn opleidingen en vormingen in allerlei gedaanten, maar geen levenslanglerenbeleid. Legislatuur na legislatuur wordt een heel traditioneel concept van skills versterkt, met name dat alles in de eerste 25 jaar van een leven geconcentreerd moet worden. Dat probeert men goed te doen, maar wat daarna gebeurt, is problematisch.

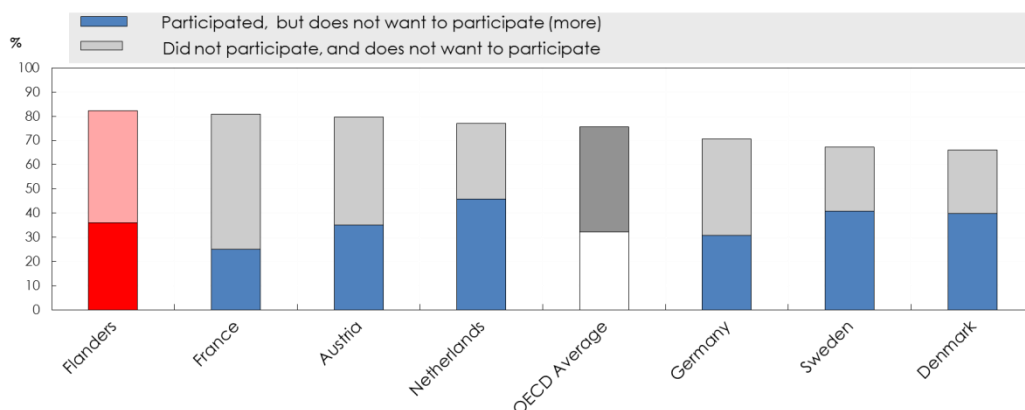
Een leercultuur over de hele levensloop is volgens Dirk Van Damme een thema dat absoluut beleidsmatig moet worden aangepakt.

De OESO bekijkt ook de PIAAC-data. Vlaanderen scoorde vrij goed in 2012 voor geletterdheid en gecijferdheid, maar iets minder voor probleemoplossing. De OESO heeft een maat ontwikkeld om aan te tonen hoe goed mensen de verschillende skills kunnen combineren. Daarop scoort Vlaanderen iets minder goed.

Verwijzend naar OESO-publicaties die in het vooruitzicht zijn, stelt de spreker dat mensen met een alomvattende (well rounded) skillsset veerkrachtiger zijn ten opzichte van veranderingen die met digitalisering te maken hebben. Zij zijn veel meer in staat om flexibel en mobiel te zijn op de arbeidsmarkt.

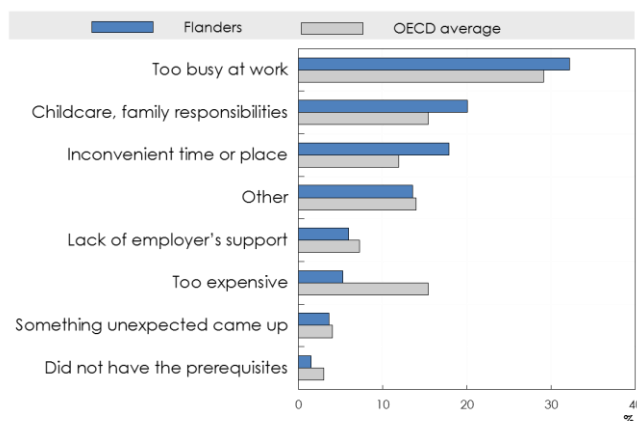
Wat volgens Dirk Van Damme problematisch is, is de motivatie. De prestatie-motivatie is laag in Vlaanderen. Dat blijkt uit PISA, maar ook de motivatie bij volwassenen om verder te leren, is bij de laagste van alle landen waar de OESO dit meet.

Zoals blijkt uit onderstaande tabel zegt 82 percent van de Vlaamse volwassenen niet geïnteresseerd te zijn in verder leren. Ongeveer 35 percent participeert wel, met sterke incentives, maar de intrinsieke motivatie is zeer laag.



De barrières tot participatie zijn in Vlaanderen vrij sterk. Niet op het vlak van kostprijs, want de incentives van de Vlaamse overheid zijn omvangrijk. Of ze effectief en doelmatig zijn, is een andere vraag, stelt de spreker.

Main obstacles to participation, % of total, 2012/2015



Het probleem is dat veel incentives mikken op de problemen die mensen niet aangeven als belangrijk voor hun participatie, merkt Dirk Van Damme op. Tijd, de combinatie met gezin, kinderopvang en de flexibiliteit van het aanbod zijn de belangrijke barrières.

Een levenslanglerenbeleid ontwikkelen en denken dat dit kan door alleen financiële incentives te geven – wat de teneur van het beleid van de voorbije jaren was – is volgens de spreker niet doeltreffend.

Voor elk van de vijf thema's doet de OESO een aantal aanbevelingen. Voor levenslang leren wijst Dirk Van Damme op het belang om volwassenenonderwijs

in te bedden in een aanpak van levenslange ontwikkeling; de toegankelijkheid en relevantie van volwassenenonderwijs, wat ook – zeker voor meer kwetsbare groepen – het verbeteren van de flexibiliteit van het aanbod betekent; het vergroten van het bewustzijn van het belang van vorming voor volwassenen; het evolueren van aanbieders van vorming voor volwassenen tot lerende organisaties; netwerkontwikkeling nodig om goede voorbeelden inzake leercultuur te verspreiden; en het verbreden van werkgebaseerd leren, ook in het hoger onderwijs.

Het hoger onderwijs is vandaag absoluut niet georiënteerd op levenslang leren, beklemtoont de spreker. Vlaanderen heeft het laagste aandeel niet-generatiestudenten van de hele OESO. Er is weinig dynamiek om een flexibeler aanbod voor volwassenen te ontwikkelen. Universiteiten en hogescholen zijn volledig afgestemd op generatiestudenten.

Werkplekleren en duale trajecten, ook in het hoger onderwijs, zouden de volgende legislatuur op de agenda moeten komen, wat ook door minister Hilde Crevits al werd bevestigd.

2.2. Prioriteit 2: beperken van skillsonevenwichten

Vlaanderen heeft vrij goede monitoringinstrumenten en heeft dus zicht op bijvoorbeeld de knelpuntberoepen.

Er zijn kraptes die in de toekomst nog zullen toenemen, meent de spreker. Vlaanderen heeft een hoog aandeel vacatures en een lage werkloosheid. Door demografische ontwikkelingen zal de situatie nog verder verscherpen. De volgende jaren stroomt een grote groep mensen uit de arbeidsmarkt en de instroom van jonge mensen is kleiner. De kraptes zullen toenemen, maar ze manifesteren zich niet in gelijke mate voor alle sectoren. Voor STEM en ICT is het tekortverschil tussen 2013 en 2017 heel uitgesproken, maar er ligt onder meer ook een heel ernstig lerarentekort en een tekort in de zorgsector in het verschiet.

Vlaanderen levert goede skills af, maar het feit dat ze niet georiënteerd of gealloceerd worden op de arbeidsmarkt waar ze het best kunnen worden ingezet, noemt de spreker een probleem.

De OESO pleit in de aanbevelingen niet voor meer sturing in de studiekeuze, merkt Dirk Van Damme op. Er is veel waardering voor de manier waarop studiekeuzeprocessen in Vlaanderen gebeuren. Er is verbetering mogelijk door ingangstoetsen en mensen beter in staat te stellen om de juiste keuzes te maken op basis van hun talenten en interesses. De knelpunten zijn niet rechtstreeks het gevolg van het open systeem van studiekeuze. Universiteiten en hogescholen zijn in de ontwikkeling van hun aanbod weinig vraaggevoelig en spelen weinig in op de noden van de arbeidsmarkt. De OESO pleit ook voor het beter gebruiken van sectorfondsen om de knelpunten aan te pakken. Ook het gebruik van EVC is in Vlaanderen onderbenut.

2.3. Prioriteit 3: versterken van het gebruik van skills op de werkvloer

Veel vaststellingen zijn niet nieuw, stipt de spreker aan. Het voordeel van het rapport is dat alles goed wordt samengebracht en in een coherent perspectief is geplaatst. Maar op dit punt waren de resultaten vrij verrassend.

Vlaanderen scoort goed inzake het niveau van skills (bijvoorbeeld geletterdheid), maar ze worden slechts heel beperkt gebruikt op de werkvloer.

Het is moeilijk te zeggen wat daarvan de oorzaken zijn. Ook in gesprekken met werkgevers blijkt dat ze daardoor verrast zijn. Er is een heel duidelijke correlatie met de grootte van een bedrijf. Kmo's zijn over het algemeen niet echt lerende organisaties die belang hechten aan skills, opleiding en vorming. Dat is niet alleen te wijten aan een financieel probleem, merkt de spreker op. De redenering dat kmo's niet de financiële marge hebben om veel in opleidingen te investeren, is te gemakkelijk. Het is veeleer een cultuurprobleem. De organisatie van de arbeid is in Vlaanderen niet skillsintentief en ook niet leerintensief.

Er is een verband tussen het gebruik van skills en high performance work practices, een internationale maat die rekening houdt met teamwork, autonomie, incentive pay, training, flexibiliteit enzovoort. Dit wordt beschouwd als een maat voor de kwaliteit van de arbeid.

Vlaanderen scoort niet slecht, dus de werkplekken zijn niet slecht georganiseerd of kwalitatief deficiënt, maar ze zijn niet skillsintensief. Mensen worden in de arbeid die ze moeten vervullen niet uitgedaagd om te lezen, wiskunde te gebruiken of probleemoplossend te werken.

Dat aspect was voor de OESO vrij verrassend, maar aan de werkgevers en de arbeidsmarktactoren wordt geappelleerd om veel meer belang te hechten aan het organiseren van de arbeidsomgeving als een skillsintensieve omgeving die ook uitnodigt tot verder leren.

De OESO pleit voor overheidsoptreden om werkgevers (zeker kmo's) te helpen om de werkplek te reorganiseren.

2.4. Prioriteit 4: versterken van het beleid inzake volwassenenonderwijs

Hier gaat Dirk Van Damme in op de complexiteit van het opleidingslandschap, dat al heel lang een probleem is en waar veel meer coördinatie en samenwerking nodig is.

De OESO pleit niet voor een drastische vereenvoudiging tot één aanbieder. Maar de complexiteit is in Vlaanderen vele malen groter dan in vergelijkbare landen. De federale staatsstructuur – want veel aspecten zijn een federale bevoegdheid – speelt daarbij een rol.

In de politieke discussie over defederalisering speelde het gebruik van belastingen als instrument voor levenslang leren nooit een rol, stelt de spreker. In andere landen is het in volle ontwikkeling om de personenbelasting te gebruiken als een instrument om levenslang leren te faciliteren. In België is dat heel moeilijk te organiseren omdat het een federale bevoegdheid is.

De aanbodzijde is enorm ingewikkeld, geeft de spreker mee. Er spelen veel actoren een rol en die hebben allemaal een zekere profileringsdrang en ontwikkelen competitieve relaties.

De OESO pleit voor een meer doorgedreven rol van de overheid om het totaalbeleid te garanderen. Coördinatie, het aligneren van het beleid en het ordenen van de hervormingen zijn belangrijk. De OESO geeft daartoe in het rapport een aantal voorzetten.

In de aanbevelingen stelt de OESO dat heel veel mogelijk is met visieontwikkeling. Het ontwikkelen van een visie die inspirerend werkt naar een brede en complexe realiteit op het veld en die coherent wordt aangehouden op lange termijn kan daarbij een belangrijke rol spelen. Een gemeenschappelijke kennis- en data-infrastructuur kan dit mee helpen verbeteren.

2.5. Prioriteit 5: verbetering van de financiering van volwassenenonderwijs

Ook op dat vlak is de situatie enorm complex, meent de spreker. Er is geen tekort aan beleidsmaatregelen en incentivestructuren. Ook aan de aanbodzijde weet niet iedereen wat allemaal mogelijk is, veronderstelt Dirk Van Damme. De Vlaamse Regering heeft pogingen ondernomen om dit te stroomlijnen en maatregelen op elkaar af te stemmen. Maar het is nog veel te ingewikkeld. Er zijn eigenlijk coaches nodig om te weten voor welke opleidingsbehoeften er ondersteuning mogelijk is.

Dit, gecombineerd met de lage motivatie, is volgens de spreker een groot knelpunt.

Werkgevers zijn zelf een belangrijke actor. Ondanks jarenlange pleidooien voor levenslang leren, scoort Vlaanderen lager dan het OESO-gemiddelde wat betreft het financiële engagement van werkgevers voor opleiding, vorming en training van werknemers. Er is volgens de spreker wel wat discussie over deze cijfers, want de complexiteit van de incentivestructuren en financieringsmechanismen maakt het moeilijk om alles te berekenen.

Op dit vlak doet de OESO de gedurfde aanbeveling om alle bestaande opleidingsincentives samen te brengen in één leerrekening, een rugzakje met individuele trekkingsrechten op door de overheid gefinancierde opleiding. Dirk Van Damme beseft dat dit technisch moeilijk is, maar veel landen denken en werken hieraan.

Het verdient volgens hem aanbeveling dat de Vlaamse Regering dat verder bekijkt en good practices in ogenschouw neemt. De OESO kan daarbij meedenken.

3. Besluit

Veel vaststellingen zijn natuurlijk niet evenwichtig verdeeld over de bevolking, stipt de spreker aan. Veel kwetsbare groepen ervaren extra hindernissen wat betreft financiële aspecten, begeleiding en informatie.

De OESO hecht heel veel belang aan een mobiliserende, coherente en alomvattende visie die ook op langere termijn wordt aangehouden en dus legislatuuroverschrijdend moet zijn. Het is noodzakelijk om aan levenslang leren echt vorm te geven. Werken aan de toekomstige welvaart betekent levenslang leren echt tot volle ontwikkeling brengen, besluit Dirk Van Damme.

II. Bespreking

1. Tussenkomsten van de leden

Koen Daniëls wijst op het belang van het OESO-rapport en de aanbevelingen.

Het lid wil weten of de volwassenen in Vlaanderen werkelijk nog zo weinig leren als ze werken of wordt dat niet aanzien als bijleren? Iedereen verwerft in zijn job een aantal skills, maar als gevraagd wordt wat de competenties zijn, valt iedereen terug op de initiële opleiding en worden de later verworven skills niet vermeld. Zou er een onderregistratie van skills kunnen zijn of is de situatie echt rampzalig?

In welke Europese landen of regio's is het hoger onderwijs sterker uitgebouwd voor volwassenen en welke zijn het bestuderen waard?

De prestatiemotivatie in Vlaanderen is erg laag, blijkt uit de PISA-resultaten. Het percentage volwassenen dat niet wil deelnemen aan levenslang leren frappeert de spreker. Is het echt onwil en wat zijn de achtergronden daarvoor?

Iedereen met een job stelt vast dat die verandert en er nieuwe skills nodig zijn. Wat is het verschil van Vlaanderen met andere landen inzake het niet willen participeren?

De spreker stelt vast dat Vlaanderen laag scoort op het vlak van gecijferdheid (gebruik van de skills en bekwaamheid), maar Nederland doet het niet beter. Landen als Australië, Nieuw-Zeeland en Tsjechië scoren hoog, maar onverwacht scoort bijvoorbeeld ook Korea niet hoog. Wat zijn de achterliggende redenen waarom landen goed of minder goed scoren en wat doen de goed scorende landen precies?

Het is niet evident om de weg te vinden in de rijkdom van het opleidingsaanbod. Is het aanbod in landen die goed scoren op het vlak van levenslang leren minder rijk?

Coördinatie, het aligneren van het beleid en het ordenen van de hervormingen zijn belangrijk voor de optimale effectiviteit, stelde Dirk Van Damme in de toelichting. Wat mist Vlaanderen op dat vlak?

Elke werkgever wil de boot niet missen en heeft het menselijk kapitaal in zijn bedrijf nodig om sterker te worden. Of zijn ook de werkgevers te weinig bezig met levenslang leren?

De OESO heeft vijf prioritaire gebieden afgebakend voor Vlaanderen. Vlaanderen scoort goed wat betreft skills bij de jongeren, maar ze gaan snel verloren. Zijn er landen waar de skills bij de jongeren minder sterk zijn, maar waar die later wel nog versterkt worden?

Yasmine Kherbache is blij met de algemene conclusie van de OESO dat een mobiliserende, integrale strategie ontwikkeld moet worden voor een levenslanglerenbeleid. De analyse overstijgt de legislaturen, maar er is nog een lange weg te gaan.

Het valt het lid op dat zeker laaggeschoolden een versterking van de skills nodig hebben. De arbeidsmarktinstrumenten bereiken vooral de hooggeschoolden. De laaggeschoolden zijn ondervertegenwoordigd, zowel als werkenden (loopbaancheques, opleidingscheques) en als werkzoekenden. Zijn er good practices in andere landen die laaggeschoolden beter bereiken? Is het een kwestie een gericht beleid te voeren samen met de sectoren?

Het gebrek aan leermotivatie werd door de media sterk opgepikt. Het lid vraagt of het echt gewoon een kwestie van mentaliteit is of moet de conclusie genuanceerder gelezen worden en gecombineerd met de aangegeven drempels die het rapport oplijst? Kan de motivatie verbeteren door aan de drempels te werken?

De individuele leerrekening wordt door de OESO voorgesteld als ambitieus instrument. Het lid acht dit interessant en vraagt hoe de OESO dat precies ziet. Wordt een rekening opgebouwd in zowel tijd als budget?

Jo De Ro schetst dat de generatie van 50 jaar geleden voor het eerst mocht proeven van hoger onderwijs en zelf verder leerde. Die generatie heeft door bijscholingen in hogeronderwijsinstellingen die vlakbij gevestigd waren, ingezet op levenslang leren. Voor de fusies in de jaren 90 waren er in zowat elke

gemeente dergelijke instellingen, stipt het lid aan. Er waren toen veel minder mensen die een universitaire opleiding konden volgen, dus verder leren was belangrijk. Nu is de garantie op een goede basisopleiding veel groter. Is er een correlatie tussen beide?

Het hoger onderwijs in Vlaanderen doet weinig voor werkenden, stelt het OESO-rapport. Met een grote groep generatiestudenten is daarvoor misschien ook weinig ruimte, oppert de spreker.

Jo De Ro meent ook dat cultuur een verschil kan maken. De landen waar weinig skills worden gebruikt, zijn vooral landen met iets meer traditionele hiërarchische werkvormen en waar bijvoorbeeld weinig gewerkt wordt met zelfsturende teams of ingezet wordt op meervoudige talenten.

Ook peer learning is volgens het lid belangrijk en stimuleert een leer- en teruggeefcultuur. In de sector onderwijs is peer learning zo goed als afwezig, stelt hij. In sectoren waar er regelmatig en doorheen de carrière geleerd wordt, is dat soms van bovenaf opgelegd, en hij verwijst naar de medische sector.

Jo De Ro hecht de voorkeur aan interne in plaats van externe motivatie, maar vraagt of in landen met veel levenslang leren dat ook soms wordt opgelegd. Beveelt de OESO dat aan? Ziet de OESO decreetgevend werk om het hoger onderwijs in Vlaanderen te stimuleren om meer in te zetten op levenslang leren?

Het lid wil nog weten wat de impact is van de duur van de werkloosheidsvergoeding op de motivatie tot herscholing en het verwerven van andere skills. Is er een correlatie tussen beide te vinden in de vergelijking van de verschillende landen?

Paul Cordy beaamt dat de cijfers inzake levenslang leren niet goed zijn. Slecht 1 percent van de Vlamingen haalt als volwassene een diploma hoger onderwijs, terwijl dat bijvoorbeeld in Denemarken, ook een land met een hoge scholingsgraad, 10 percent is. Dat wijst volgens het lid op een probleem in het hoger onderwijs. Waar zitten de problemen? Zijn het organisatorische aspecten? Is het aanbod niet in orde?

Ook de leercultuur heeft de aandacht van de spreker. In Vlaanderen is ook de ondernemerscultuur, nu een sleutelcompetentie in het hoger onderwijs, beperkt. Zijn er decreetgevende initiatieven mogelijk om de leercultuur in het onderwijs in te bedden? Welke veranderingen worden verwacht van de onderwijsinstellingen?

Voor kleinere ondernemingen is het bijscholen van personeel nog belangrijker dan voor grote ondernemingen, stipt de spreker aan. Hoe kan dat versterkt worden?

Voor de midden- en laaggeschoolden is een inhaalbeweging nodig. In steden worden kraptes op de arbeidsmarkt gecombineerd met een hoge werkloosheid, ook bij jongeren. Deze jongeren hebben de initiële opleiding gemist. Hoe kunnen zij in een leertraject getrokken worden zodat vacatures ingevuld worden?

De toelichting toont volgens *Vera Celis* de realiteit van levenslang leren aan, die confronterend is. Haar generatie is niet opgegroeid met IT, maar heeft wel geleerd om daarmee om te gaan, stipt het lid aan. Veel mensen hebben inspanningen geleverd om bij te blijven en skills te verwerven, niet alleen binnen een professioneel kader, maar ook vanuit interesses.

De spreker verwijst naar de hoorzitting uit 2017 over toekomstverkenningen van de arbeidsmarkt 2050 (*Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 903/3), waar Luc Sels,

rector KU Leuven, een schets gaf over de maatschappelijke evolutie op het vlak van werk. Repetitieve activiteiten zullen vervangen worden door robotica. Het lid deelt de bezorgdheid over hoe de meest eenvoudige profielen, mensen die het laagst staan op de ladder van sociale status, meegenomen kunnen worden.

Er zijn heel veel organisaties met een aanbod volwassenenonderwijs. Moet gedacht worden aan een volledige hertekening van het volwassenenonderwijs om het op maat van iedereen te maken? Hoe omgaan met een bepaald segment van de arbeidsmarkt dat bepaalde theoretische skills niet heeft of bepaalde praktische skills graag verder wil uitbouwen? Zullen daar nog mogelijkheden voor zijn?

Vera Celis geeft als voorbeeld de evolutie bij de banken, waarvan er vroeger op elke hoek van de straat een filiaal was, maar waarbij nu alles online gebeurt. Loketfuncties verdwijnen dus. Het lid is bezorgd om iedereen mee te nemen in levenslang leren.

Er is bij veel mensen, zowel bij laag- als hoogopgeleiden, de onzekerheid of ze nog wel zullen slagen voor een bijkomende opleiding. Hoe kunnen skills beoordeeld worden? Moet dat altijd een diploma zijn? Ook deze oefening is nodig om voor iedereen de drempel te verlagen.

In kmo's zijn er dikwijls minder mogelijkheden voor levenslang leren, bleek uit de toelichting. Bij bedrijfsbezoeken vraagt het lid steeds of er ruimte is voor levenslang leren en daarop wordt steeds bevestigend geantwoord. Misschien is het te veel gefocust op het bedrijf zelf en te weinig op het verruimen van de skills van medewerkers, besluit het lid.

Jamila Hamddan Lachkar wijst op het belang van het OESO-rapport. Hoger opgeleiden zijn meer gemotiveerd om te werken aan skillsverbetering. Bij laag- en kortgeschoolden is dat veel moeilijker. In Nederland is er een andere benadering en wordt ook gekeken wat mogelijk is voor de mensen die op veel domeinen laag scoren. Wat kan gebeuren om laag- en kortgeschoolden te laten instromen in het hoger onderwijs? Wat kan gebeuren naar werkgevers die minder inzetten op skillsontwikkeling van laaggeschoolden?

Kmo's hebben minder een leercultuur, maar grote bedrijven kijken vooral naar technische, functionele opleidingen om werknemers te binden aan het bedrijf. Er wordt minder ingezet op de generieke componenten van leren, die nodig zijn in een innovatieve, veranderende maatschappij. Wat zijn de aanbevelingen van de OESO op dat vlak?

Robrecht Bothuyne gaat in op de leerrekening en tijd versus geld. Wie spijs die leerrekening? Wat is de rol van werkgever, werknemer en overheid hierin?

In de aanbevelingen gaat het ook over het ondersteunen van bedrijven bij het creëren van een leercultuur. In Vlaanderen is er directe financiële ondersteuning met de kmo-portefeuille en opleidingssteun. Is dat onvoldoende? Moet meer ingezet worden op de directe ondersteuning van bedrijven en hoe concreet?

Er is volgens de OESO in Vlaanderen geen beleid rond levenslang leren, maar volgens het lid is er misschien wel te veel beleid. Het is volgens de OESO te ingewikkeld en er zijn te veel instrumenten, zowel vraag- als aanbodgestuurd. De spreker informeert waar volgens Dirk Van Damme zich het grootste probleem situeert. Is dat het gebrek aan eenvoud in de vraaggestuurde instrumenten of wordt het aanbod te versnipperd georganiseerd?

2. Antwoorden van Dirk Van Damme

Dirk Van Damme acht het positief dat het rapport een bijdrage kan leveren in de politieke reflectie.

De vraag of de registratiemechanismen van de OESO inzake permanente vorming en levenslang leren, en die ook de Europese Commissie hanteert, accuraat zijn, komt regelmatig aan bod binnen de OESO. De OESO gebruikt de PIAAC-data vanuit de veronderstelling dat dat de beste data zijn, maar er zijn grote verschillen met de European Union Labour Force Survey en andere manieren van meten.

Dat houdt sterk verband met de definities, schetst de spreker. Verwijzend naar de vraag of er een onderregistratie is, geeft hij mee dat veel vragen te maken hebben met min of meer geformaliseerd leren, dus leren in een specifieke aanbodomgeving. Daardoor wordt de grijze zone van het informeel leren niet gedekt. Uit onderzoek blijkt dat veel van wat mensen leren, ook in de werkomgeving, gebeurt op een informele manier.

Dirk Van Damme noemt informeel leren een ongelooflijk boeiend domein voor toekomstig wetenschappelijk onderzoek. Het is wel duidelijk dat een leercultuur op de twee pijlers werkt. De vaststelling dat er een probleem is met de leercultuur in het min of meer geformaliseerde leren rechtvaardigt de veronderstelling dat dit ook in het informele leren het geval zal zijn. Dat betekent niet dat mensen niet leren, maar dat de spontane motivatie ontbreekt om te leren, te veranderen en te innoveren.

Onderregistratie is een mogelijkheid en misschien is die in het typische Vlaamse leerlandschap iets groter, maar de leercultuur heeft betrekking op alle aspecten van leren.

De spreker schetst, ingaand op de vragen naar goede voorbeelden, dat niet over alle landen van de OESO al een rapport is gemaakt, maar verwijst wel naar het rapport over Nederland. Dirk Van Damme is zelf onder de indruk van Duitsland en Zwitserland. Deze landen zijn vooral gekend omwille van duaal leren.

In Duitsland is in het hoger onderwijs, met name in de Fachhochschulen een veel sterkere cultuur van samenwerking met bedrijven en zijn er contractuele relaties om opleidingen te verzorgen voor bedrijven in hogescholen, gecombineerd met werkplekleren. De Fachhochschulen geven ook in de bedrijven zelf opleidingen. Dat kan ondernemerscultuur genoemd worden en in verband gebracht worden met duaal leren. Het is een omgeving waarbij op alle mogelijke momenten van de levensloop verantwoordelijkheid wordt genomen voor opleiding, vorming en bijscholing. Hetzelfde speelt zich af in Zwitserland, stipt de spreker aan.

Dirk Van Damme hoedt zich ervoor om al te gemakkelijke antwoorden te geven op de vraag hoe hogescholen ertoe gebracht kunnen worden om extra inspanningen te leveren en te veranderen. Dat heeft niet altijd te maken met de financiering vanuit de overheid voor generatiestudenten. Hogescholen zouden nu al veel kunnen doen, bijvoorbeeld op het vlak van de ontwikkeling van contractonderwijs of contractopleidingen met bedrijven. De spreker ziet in de wetgeving weinig elementen die dat zouden verbieden.

Vlaanderen heeft een obsessie voor diploma's, meent de spreker. Zowel de instellingen als de lerenden zijn heel diplomagericht, terwijl de realiteit sterk verandert. Onderzoeken tonen aan dat de puur economische waarde van een diploma heel snel verdwijnt in de levensloop. Het geeft een toegangsticket tot een bepaald niveau, maar dan worden ervaring en opgebouwde competenties na

het afstuderen heel belangrijk. Het idee van een diploma als sociaalverzekerings-instrument is sterk aanwezig. In veel andere landen is dat aan een heel snelle erosie onderhevig, merkt Dirk Van Damme op.

Internationale bedrijven zijn zich aan het heroriënteren, stelt de spreker, en gaan assessment zelf organiseren en kijken niet meer naar diploma's. Beloftevolle mensen worden weggeplukt voor ze afgestudeerd zijn en krijgen opleiding in het bedrijf. Het landschap verandert dus sterk, merkt hij op. Dat biedt ook mogelijkheden voor hogescholen om een ondernemingsmentaliteit te ontwikkelen.

Het niet bereiken van laag- en kortgeschoolden is voor Vlaanderen een ernstige problematiek. Uit PISA en PIAAC blijkt dat de resultaten heel breed gespreid zijn. Vlaanderen heeft gemiddeld een vrij goede score en een redelijk aandeel in de toplagen van competenties, maar een heel grote groep in de lagere scores. Volgens PIAAC is ongeveer 17 percent van de volwassen bevolking functioneel ongeletterd. Deze mensen zijn kwetsbaar en hebben niet de metacognitieve competenties om zelf de regisseur te zijn van hun leven, want daarvoor zijn specifieke competenties nodig. Deze groep is ook terug te vinden bij de langdurig werklozen. Dat is voor Vlaanderen een groot probleem, beklemtoont Dirk Van Damme. Het is absoluut nodig om mensen na het secundair onderwijs uit te rusten met voldoende basiscompetenties: basisgeletterdheid op het vlak van taal, numerieke en digitale competenties.

Een ander OESO-rapport toont aan dat de kost op lange termijn van laaggeschooldheid en laaggeletterdheid gigantisch groot is, maakt de spreker duidelijk. De kost van laaggeschooldheid in de gezondheidszorg tegen 2050 is enorm als er geen beleid komt om die 17 percent laaggeletterden te verminderen. Die kost, alleen al in de gezondheidszorg, is een van de krachtigste argumenten om nu werk te maken van het probleem van laaggeletterdheid.

Dirk Van Damme gelooft sterk in de notie van een diploma met een onderhouds-contract. Zoals in medische beroepen, waar een diploma enkel zijn waarde behoudt als het regelmatig geüpdatet wordt. Er zou een soort terugkeerrecht voor de diplomahouder moeten ontstaan, zodat hij een beroep kan doen op een interessant, flexibel en relevant aanbod. Dat idee is ook begrijpbaar.

Er is een statistische correlatie, maar dat betekent niet dat alle kmo's slecht presteren op het vlak van leercultuur of geen lerende organisaties zijn, nuanceert de spreker. In de praktijk hoort hij in Vlaanderen wel grote aarzeling bij werkgevers van een kleine onderneming om te investeren in opleiding. Zij zijn ook terughoudend omwille van het feit dat mensen die een opleiding hebben gekregen daarna het bedrijf verlaten en de investeringen dan niet hun bedrijf ten goede komen. Zeker in een arbeidsmarkt met een grote mobiliteit is dat een euvel, meent Dirk Van Damme, want in Vlaanderen werkt ongeveer 40 percent van de arbeidsbevolking vijftien jaar na de opleiding in een andere sector.

Het concept van lerende organisaties noemt de spreker zeer interessant. Het is een belangrijk element of opleidingen deel uitmaken van de bedrijfsorganisatie, maar ook de kwaliteit van de arbeid is belangrijk. Is de arbeid uitdagend? Worden mensen door de aard van het werk aangezet om te lezen, te rekenen en op te zoeken?

Ook wat beschouwd wordt als het zelfkritisch vermogen van een bedrijf of organisatie is belangrijk. Zijn er feedbackmechanismen? Kunnen werknemers impact uitoefenen op de organisatie van de arbeid?

Er bestaat de indruk dat in Vlaanderen de arbeid nog altijd heel hiërarchisch is georganiseerd, in grote mate routinematige karaktertrekken vertoont en geen beroep doet op het vermogen van werknemers om zelf te beslissen hoe iets georganiseerd moet worden, poneert de spreker.

De vraag over de leermotivatie – hebben de lerenden te weinig motivatie of is het een probleem van drempels – is niet eenduidig te beantwoorden. Ook ander onderzoek komt tot de conclusie dat er ook een probleem is van intrinsieke motivatie, stelt de spreker. De PISA-resultaten over prestatiemotivatie bij 15-jarigen zijn daarvan een voorbeeld.

Vlaanderen betaalt een beetje de tol van de heel snelle groei van het onderwijsstelsel, meent Dirk Van Damme. Het onderwijs had niet de tijd om zich te wortelen als essentieel onderdeel van de maatschappelijke cultuur. In Scandinavische landen is dat veel sterker aanwezig. Daar is volgens sommigen het levenslang leren zo sterk aanwezig omwille van Luther. Alfabetisering is in het noorden van Duitsland, de Scandinavische landen en Schotland exponentieel beginnen groeien in de zeventiende eeuw, terwijl dat in Vlaanderen tot het begin van de twintigste eeuw bijna volledig afwezig was. De enorm snelle groei van scholing en alfabetisering had dus een zeker dwangmatig karakter en was niet geworteld in de cultuur. In Noordse landen zijn bibliotheken en volkshogescholen zo sterk een onderdeel van het gemeenschapsleven omwille van de eeuwenlange cultuur.

Mislukken in het onderwijs betekent een faalervaring en een sterke stempel op het leven, waardoor mensen ook later geen opleiding meer volgen, want daar moeten ze opnieuw luisteren en op de schoolbanken zitten.

Dat alles betekent niet dat hij pessimistisch is, maakt Dirk Van Damme duidelijk. Er zijn wel mensen die in het onderwijs de motivatie tot leren hebben ontwikkeld, maar er moet sterker ingezet worden op de omslag naar een positieve leercultuur, maar een magische formule bestaat daar niet voor.

De rol van werkgevers acht de spreker belangrijk. Zij zijn nu veel meer bereid om een actieve rol te spelen. Vroeger keken ze naar het onderwijs, dat ervoor moest zorgen dat het geschikte mensen afleverde, terwijl opleiding nu meer als een gedeelde verantwoordelijkheid wordt gezien. Ook de toon van de onderwijs- en opleidingsaanbevelingen van de werkgeversorganisaties is nu veel positiever dan vroeger, wat de spreker als een belangrijke omslag omschrijft.

Wie de leerrekening gaat spijzen, is een moeilijke vraag. Als alle middelen die vanuit de Vlaamse overheid naar leren gaan, worden samengeteld, gaat het om een aanzienlijke pot. Er kan niet gesteld worden dat Vlaanderen te weinig publieke middelen investeert in leren. Er zijn problemen met de verdeling en de doelmatigheid van de instrumenten, maar een systeem met een virtueel trekkingsrecht op alle mogelijke vormen van opleiding is mogelijk. De spreker ziet niet in waarom mensen die geen hoger onderwijs hebben genoten geen trekkingsrecht zouden kunnen hebben, later in hun leven, op een publiek gefinancierde opleiding en vorming. Het individualiseren van de investeringen van de overheid moet mogelijk zijn met de vandaag beschikbare technologische middelen. Omgekeerd kan, in de balans tussen wat privaat en publiek gefinancierd wordt, ook gesteld worden dat bepaalde mensen al veel publieke middelen opgebruikt hebben, om zo te vermijden dat het mattheuseffect wordt voortgezet. Wat vandaag met publieke middelen wordt gefinancierd inzake opleiding en vorming gaat in hoofdzaak naar degenen die er al veel van genoten hebben, bijvoorbeeld na hoger onderwijs. Een individuele leerrekening acht de spreker een zeer aantrekkelijke denkpiste.

Hij meent ook dat werkgevers een grotere bijdrage moeten kunnen leveren, in het bedrijf of via sectoren. Er is verandering waar te nemen, maar de investeringscijfers van bijvoorbeeld Duitsland zijn nog veraf, besluit Dirk Van Damme.

3. Bijkomende opmerkingen en antwoorden

Franc Bogovic vraagt hoe Vlaanderen zich verhoudt ten opzichte van andere regio's wat betreft de link tussen skills en innovatie. De hypothese zou kunnen zijn dat door levenslang leren en bijkomende scholing mensen een bredere ervaring hebben die ze kunnen toepassen in hun vakgebied. Vaak komt niet alleen incrementele maar ook disruptieve innovatie voort uit de combinatie van meerdere ervaringen en meerdere opleidingen. Kan de OESO hierover inzichten delen?

Slechts een laag percentage vat na de studies nog scholing aan. Er zijn mensen die al jarenlang actief zijn op de arbeidsmarkt en mogelijk voor skillsproblemen komen te staan. Het laten afvloeien door bedrijven van medewerkers met bepaalde skills en het tegelijkertijd aantrekken van medewerkers met andere skills, doet zich de voorbije jaren regelmatig voor, schetst het lid. Hier moeten verbeteringen komen inzake drempels, aanbod en financiering.

De spreker schetst zijn eigen ervaring bij het zoeken naar een gepaste opleiding bij het opstarten van een bedrijf. De enige drempel bij die zoektocht was de eigen tijdsbesteding. Hij heeft een MOOC gevolgd, gecombineerd met een andere opleiding door een Nederlandse universiteit. *Franc Bogovic* ziet in het rapport niet veel over nieuwe leervormen. Deze zullen in de toekomst belangrijker worden, maar bieden voor de huidige generatie niet meteen een pasklare oplossing. Het lid geeft blended learning, Udacity en CARN als voorbeelden. Wat is de visie van Dirk Van Damme hierover en kan dit ook voor Vlaanderen een deel van de oplossing zijn?

Het onderhoudscontract verbonden aan een universitair diploma hoeft voor de spreker niet te betekenen dat terug naar de universiteit gegaan moet worden, maar er is wel een update van de skills nodig. De drempels op het vlak van tijdsbesteding kunnen door nieuwe leervormen weggewerkt worden.

Dirk Van Damme verduidelijkt dat de link tussen levenslang leren en skills en innovatie niet is opgenomen in het conceptueel kader van het rapport. Persoonlijk veronderstelt hij een heel sterke link in beide richtingen. Innoveren betekent heel veel verwachten van nieuwe competenties en skills en ook een incentive voor bedrijven en organisaties om nieuwe competenties te ontwikkelen. Omgekeerd moeten nieuwe skills aanwezig zijn om innovaties te lanceren en te laten slagen.

Het laten afvloeien door een groot bedrijf van medewerkers met bepaalde skills en het tegelijkertijd aantrekken van medewerkers met andere skills, stimuleerde het debat over de rol van opleiding. Kan een bedrijf zijn tekorten in skills in het personeelsbestand compenseren door opleidingen of zijn daar grenzen aan? Dirk Van Damme meent dat bedrijven ambitieuzer kunnen zijn met de mogelijkheden van opleidingen voor bestaand personeel. Het is soms te gemakkelijk om bestaand personeel af te schrijven en te vervangen door andere mensen die wel de digitale skills hebben.

Heel veel bedrijven in diverse sectoren worstelen op dit moment met dat probleem, schetst de spreker. In het rapport wordt impliciet gepleit voor meer ambitie en meer optimisme inzake de mogelijkheden van levenslang leren.

Dirk Van Damme is kritisch ten opzichte van digitale leervormen. Hij is overtuigd van de grote potentie van digitale leermogelijkheden, maar zeer ontgoocheld over wat momenteel al gepresteerd is. Dan verwijst hij vooral naar de MOOC's, waarover veel rapporten verschijnen over mislukte businessmodellen, lage kwaliteit, lage doorstroomcijfers, lage slaagcijfers enzovoort. MOOC's spreken de zelf zoekende lerende aan die al over veel competenties beschikt en perfect weet waar hij naartoe wil.

De OESO is ook zeer terughoudend over ICT in het regulier onderwijs. Er is een enorme potentie, maar er is een zwaar negatieve curve tussen het gebruik van computers in de klas en de PISA-resultaten op het vlak van geletterdheid en gecijferdheid. Matig gebruik van digitale leermiddelen in een klasomgeving zorgt in het begin voor een stimulans, maar boven een bepaald gebruik gaan de resultaten sterk naar beneden. Dat heeft te maken met het feit dat veel regeringen geïnvesteerd hebben in de hardware, maar heel weinig in de opleiding van leraren en het ontwikkelen van aangepaste eduware. Veel eduware op de markt is van heel lage kwaliteit, merkt de spreker op.

Er komt een nieuwe generatie van digitale leervormen die meer adaptive courseware zijn, gebruikmaken van learning analytics om zichzelf te sturen enzovoort. Het zijn fascinerende ontwikkelingen, maar op dit moment zijn digitale leermiddelen en digitale leeromgevingen geen deel van de oplossing van het vraagstuk rond levenslang leren.

Paul Cordy gaat nog in op de erosie van diploma's. Zeker aan de universiteiten is er vaak een mismatch tussen het aanbod en de verwachtingen van het bedrijfsleven. In Duitsland sluiten zeker de hogescholen nauwer aan bij het bedrijfsleven. Bedrijven die problemen ervaren, gaan zelf zorgen voor opleiding. Als grote bedrijven gaan samenwerken en zelf labels gaan uitreiken, zullen die als belangrijker aanzien worden dan certificaten die door de traditionele onderwijsinstellingen worden uitgereikt.

Het lid vraagt zich af of de universiteiten wel in voldoende mate lerende organisaties zijn. Zijn ze zich voldoende bewust van de evoluties? Moeten zij zich heroriënteren wat betreft opleidingen voor volwassenen en initiële opleidingen?

Dirk Van Damme schetst dat werkgevers in een internationale context gemakkelijk klagen over de kwaliteit van het onderwijs en de directe inzetbaarheid. Maar de recente discussies gaan over fundamentele verschillen in visie op het soort competenties waarover mensen die uit het onderwijs komen, moeten beschikken, die volgens werkgevers te sterk verschillen van de skills die ze nodig hebben.

De spreker is van mening dat postsecundair onderwijs meer vraaggevoelig moet zijn, maar het bepalen van de competenties die ontwikkeld moeten worden, dus ook van de curricula en de inhoud van onderwijs, is een wisselwerking tussen vraag en aanbod. Universiteiten hebben ook het recht om, bijvoorbeeld vanuit het onderzoek, belangrijke inhoud voor jonge mensen aan te duiden. Dat kan en moet verschillend zijn van wat werkgevers op korte termijn van afgestudeerden vragen.

Er komt ook een ander sociaal contract tussen onderwijs en werk, waarbij veel van de direct inzetbare competenties beter op de werkvloer, na het afstuderen, worden ontwikkeld dan door het onderwijs. Het is een dynamische discussie, waarbij beide partijen naar elkaar moeten toegroeien.

Dirk Van Damme is van mening dat een universiteit vandaag niet beantwoordt aan wat een definitie van een lerende organisatie is, namelijk zelf ook voortdurend verbeteren. Er is zeker een goede ontwikkeling. Er is meer aandacht voor de kwaliteit van opleidingen, maar een echte cultuur die geassocieerd wordt met een lerende organisatie is niet aanwezig, besluit de spreker.

Jan DURNEZ
Jos LANTMEETERS,
voorzitters

Paul CORDY
Yasmine KHERBACHE,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

CARN	Collaborative Action Research Network
EVC	erkenning van verworven competenties
ICT	informatie- en communicatietechnologie
IT	informatietechnologie
kmo	kleine of middelgrote onderneming
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
MOOC	massive open online course
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
PISA	Programme for International Student Assessment (van de OESO)
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics