

**Advies BANSIPA  
met betrekking tot  
levenslang leren  
in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest  
Maart 2024**

## **1. Inleiding**

De eisen die de evolutie van maatschappij en werk vooropstelt, vergen een voortdurend bijwerken van kennis en vaardigheden om het ritme van verandering te kunnen bijbenen. Levenslang leren is nu een noodzaak voor organisaties en voor individuen. De vereisten van duurzaam beleid, de snelle transformatie in de wereld van werk, de ontwikkelingen in digitale technologieën, de demografische veranderingen en andere factoren maken flexibiliteit noodzakelijk<sup>1</sup>. Ook in het privéleven is bijscholen nodig. Vanuit een Europees kader loopt momenteel The European Year of Skills, van 9 mei 2023 tot en met 8 mei 2024.<sup>2 3</sup> Een uitstekende gelegenheid om tijdens deze periode op dit onderwerp in te gaan.

Levenslang leren is een breed onderwerp. In dit advies is rekening gehouden met internationale bronnen die levenslang leren definiëren, het lokale beleidskader, de bestaande structuren en hun strategieën, en bestaande maatregelen en goede werkpraktijken uit een beperkte selectie van regio's die dit onderwerp met succes in concrete plannen hebben omgezet. Het advies beschouwt een aanzet tot het definiëren van de middelen die kunnen worden aangewend om levenslang leren maatschappelijk beter in te burgeren. Levenslang leren zou een watermerknotie

---

<sup>1</sup> Publicatie Making lifelong learning a reality – UNESCO – Institute for Lifelong Learning – Education 2030.

<sup>2</sup> [The European Year of Skills](#)

<sup>3</sup> [Tracé Brussel Nieuwsbrief – Lancering Europees Jaar van de Vaardigheden](#)

voor organisaties en individuen moeten worden.

Volgens Statbel volgde één op vijf volwassenen in België (21,5% van de 20-65-jarigen) in 2022 een opleiding<sup>4</sup>, een lichte stijging tegenover 2021<sup>5</sup> (19,9%). Met één op vijf 25-64-jarigen zit België echter ver onder de Europese doelstelling die in het kader van de European Education Area<sup>6</sup> begin 2021 werd geformuleerd: 47% van de volwassenen (25-64 jaar) zou het afgelopen jaar een opleiding gevolgd moeten hebben. Brussel doet het wel lichtjes beter dan het gemiddelde in België (29,6%).

Op de Brusselse arbeidsmarkt is 36,6% van de niet-werkende werkzoekenden laaggeschoold (dit betekent maximum een 2<sup>de</sup>-graads diploma secundair onderwijs), waarvan ongeveer de helft een niet-erkend buitenlands diploma is. Op het totale aantal NWWZ heeft 43,8% in Brussel een niet-erkend buitenlands diploma.<sup>7</sup>

## 2. Beleidskader - Brussel

De **Strategie GO4Brussels 2030**<sup>8</sup> wil de weg vrijmaken voor kwaliteitsvolle banen, stabiel en duurzaam werk voor iedereen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG). De beleidswerven vermelden de hervorming van het Betaald Educatief Verlof en de beroepsopleiding om te voldoen aan de behoeften van de arbeidsmarkt<sup>9</sup>, het terugdringen van het aantal niet-ingevulde jobs<sup>10</sup>. De creatie

---

<sup>4</sup> Statbel – Levenslang leren - [Levenslang leren | Statbel \(fgov.be\)](#)

<sup>5</sup> Dit gaat over formele en niet-formele opleidingen. Formele opleidingen zijn opleidingen die erkend worden door de ministeries van onderwijs en leiden meestal tot een diploma of getuigschrift zoals een masterdiploma of een opleiding in het volwassenenonderwijs. Niet-formele opleidingen zijn opleidingen buiten deze context maar worden nog steeds gestructureerd georganiseerd, b.v. een cursus rond gezondheid door een gezondheidsfonds of een webinar door een zelfstandig ondernemer. Zelfstudie en informeel leren horen hier niet bij.

<sup>6</sup> [Homepage | European Education Area \(europa.eu\)](#)

<sup>7</sup> Zoekmotor Viewstat Actiris - [ViewStat \(actiris.brussels\)](#)

<sup>8</sup> Strategie GO4Brussels 2030 – Naar een economische, maatschappelijke en milieutransitie voor Brussel – Economische en Sociale Raad Brussel – 16 januari 2020 – Zie doelstellingen 2.2 en 2.3.

<sup>9</sup> Strategie GO4Brussels – Doelstelling 2.2 - Beleidswerf 2.2.1 Hervorming van het betaald educatief verlof.

<sup>10</sup> Strategie GO4Brussels – Beleidswerf 2.2.7 Knelpuntberoepen. Anticiperend op de behoeften van de bedrijven aan arbeidskrachten via de opleidings- en tewerkstellingspolen.

van de Strategie Scholing en Werk is een beleidsverf op zich. Verder zijn er het bevorderen van het alternerend leren en de beroepsopleiding in de onderneming en het bevorderen van meertaligheid. Ook het oprichten van reconversiecellen voor tewerkstelling-opleiding voor outplacement en omscholing van werknemers kwam aan bod.

De **Strategie Scholing en Werk**<sup>11</sup> is goedgekeurd sinds najaar 2023 en voorziet concrete maatregelen rond 3 pijlers: partnerschapsstrategieën voor sectoren en werkgevers, het veiligstellen van opleidingstrajecten naar werk, en het versterken van transversale competenties. Binnen deze drie pijlers zijn 25 maatregelen gedefinieerd.

De beschreven maatregelen kunnen een deel van het levenslang leren waarmaken, en een kader leveren om toegang tot de arbeidsmarkt te openen en continuïteit te waarborgen op structureel en samenwerkingsvlak. Deze strategie houdt rekening met de integratie van diversiteit en de behoeften van kwetsbare doelgroepen. Ook voorziet de Strategie Scholing en Werk in screeningmechanismen om bestaande wetgeving en voorzieningen voor essentiële factoren zoals financiering in kaart te brengen en te integreren in de holistische benadering van scholing en werk die in het BHG is gepland. Vrijwel alle concepten van levenslang leren in het kader van werk, die in verder in deze tekst zijn vermeld, zijn ingebed in de maatregelen voorziet in de SSW.

De notie van levenslang leren roept ook levensbreed leren op, een notie die dimensies zoals persoonlijke ontwikkeling inhoudt en zich ook buiten de dimensie van puur arbeidsgericht leren bevindt. We focaliseren ons in dit advies op levenslang leren in functie van opleiding en werk.

### 3. Onderzoeken en publicaties

De onderzoeken die werden verricht in een internationaal en Belgisch kader leren ons het volgende:

---

<sup>11</sup> Strategie Scholing & Werk – Kabinet minister van Werk en Beroepsopleiding BHG Bernard Clerfayt (DéFI)

### 3.1 De Lillehammer Levenslang Leren Roadmap 2023-2027<sup>12</sup>

Deze roadmap bevat een set aanbevelingen van de internationale Lillehammer Lifelong Learning ICDE Conference 2023<sup>13</sup>. Het doel is om te komen tot levenslang leren voor levenslange inzetbaarheid. Daarvoor zijn doelgerichte inspanningen nodig op het vlak van het beleid (overheden en transnationale organisaties), vraag en aanbod (educatieve sector en bedrijven) en implementatie (lesgevers en lerenden).

Uit de vermelde roadmap zijn hieronder enkele punten gelicht. De algemene principes van deze roadmap zijn toegepast in de Strategie Scholing en Werk van het BHG.

- Aanbevelingen voor overheden en transnationale organisaties
  - Ontwikkel en deel strategieën voor een digitale transformatie om de kwaliteit en de toegankelijkheid van onderwijs, leren en leermiddelen te verbeteren
  - Ontwikkel richtlijnen en faciliteer platformen om leer-, onderwijs- en onderzoeksmateriaal te delen (OER)
  - Erken microcredentials als een geschikte vorm van leren voor volwassenen in hun beroepsleven
  - Zorg, in samenwerking met bedrijven en onderwijsinstellingen, voor duurzame aanmoedigingen om een leven lang leren mogelijk te maken en te financieren
  - Erken dat samenwerking tussen de overheid, bedrijven en het onderwijs essentieel is om het ecosysteem en de infrastructuur voor levenslang leren te behouden
- Aanbevelingen voor de educatieve sector en publiek/private ondernemingen
  - Erken dat microcredentials het aangewezen leermodel kan zijn voor werkende volwassenen en voor werkgevers die op een efficiënte manier aan specifieke opleidingsbehoeften moeten voldoen
  - Ontwikkel en zorg voor een relevant en up-to-date leeraanbod dat tegemoet komt aan de snel veranderende bij- en omscholingsbehoeften van werkgevers en werknemers

---

<sup>12</sup> De [Lillehammer Levenslang Leren Roadmap](http://www.langlevenleren.be) op [www.langlevenleren.be](http://www.langlevenleren.be)

<sup>13</sup> De conferentie werd georganiseerd door het Centre for lifelong learning van Inland Norway University of Applied Sciences met partner International Council for Open and Distance Education - ICDE.

- Erken dat zowel formeel, niet-formeel als informeel leren complementaire vormen van leren zijn die van groot belang zijn om een competente werknemer te zijn of te blijven
- Draag bij aan een cultuur die inclusief en motiverend leren voor een zinvol beroepsleven mogelijk maakt
- Ontwikkel gezamenlijk strategieën om de vaardigheidskloof te dichten zodat werknemers bestaande vaardigheden verder kunnen ontwikkelen (bijscholing) en nieuwe vaardigheden kunnen leren (omscholing)
- Deel goede voorbeelden van samenwerkings- en co-creatiemodellen die ertoe bijdragen dat bedrijven en onderwijsinstellingen relevante programma's kunnen aanbieden aangepast aan het werken in de toekomst
- Initieer en faciliteer de ontwikkeling en implementatie van duurzaam onderzoek en onderwijs
- Aanbevelingen voor lesgevers, opleiders, trainers, begeleiders en lerenden
  - Zorg voor een evidence-informed competentiegericht leeraanbod en relevante leermiddelen die aangepast zijn aan de behoeften van het beroepsleven
  - Erken en deel hoe de verschillende vormen van leren (formeel, niet-formeel en informeel) waardevolle competenties opleveren in verschillende gebieden en tijdstippen in het leven voor individuen en werkgevers (levensbreed leren)
  - Ontwikkel, vergroot en deel de kennis over de interne en externe motivatie om te leren
  - Betrek lerenden bij de ontwikkeling en uitvoering van leerprogramma's om ervoor te zorgen dat hun perspectief er mee in opgenomen is
  - Verhoog de toegankelijkheid van leren en onderwijs door digitalisering en flexibiliteit in te bouwen op basis van universal design
  - Verhoog de kwaliteit van het leren, opleidingen en cursussen door audiovisuele, virtuele, interactieve en verhalende elementen op te nemen die bijdragen aan de motivatie voor en de afwisseling in het leren
  - Ondersteun de wil en het vermogen van de lerende om zijn competenties te ontwikkelen om een gerespecteerde, productieve en duurzame werknemer te blijven in een veranderende wereld, door nieuwe dingen te leren of juiste andere dingen af te leren

- Zorg voor loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling in levenslang leren

### 3.2 OESO Rapport – Unleashing talent in Brussels, Belgium<sup>14</sup>

De OESO beveelt het volgende aan:

- **Vereenvoudig het bestuur van het werkgelegenheids- en beroepsopleidingsstelsel.** Hanteer een geïntegreerde benadering op gebied van de dienstverlening naar werkgelegenheid en opleiding. Een geïntegreerde benadering zou een nog grotere samenwerking tussen Actiris, Bruxelles Formation en VDAB Brussel noodzakelijk maken om één enkel pad voor werkzoekenden doorheen de verschillende diensten te creëren.  
Evalueer een frequenter gebruik van externe leveranciers voor opleidingen.
- **Promoot de integratie van migranten op de arbeidsmarkt (door leren)**  
Bied job-specifieke taaltraining aan. Introduceer gespecialiseerde taalcursussen gericht op knelpuntberoepen, taalcursussen gericht op algemene werkplekscenario's of job interviews, on-the-job taalsessies in samenwerking met specifieke werkgevers en taaltraining in verbinding met actief arbeidsmarktbeleid.  
Zorg voor de mogelijkheid toegang te hebben tot kinderopvang tijdens opleiding.
- **Verhoog het aantal mensen dat aan een opleiding begint en verhoog de plaatsingsimpact van de opleiding.**  
Verricht onderzoek naar de noden van werkgevers op gebied van competenties.  
Zorg ervoor dat de taalnoden in job-advertenties overeen komen met de werkelijke noden op de werkvloer.  
Moedig de erkenning van opleidingen door werkgevers aan.  
Stimuleer de financiering van opleidingen.

### 3.3 Memorandum 2024<sup>15</sup> – Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

Het Memorandum 2024 legt de nadruk op de impact van factoren die de

---

<sup>14</sup> [Unleashing Talent in Brussels, Belgium | en | OECD](#)

<sup>15</sup> [Opdat in de wereld van morgen vrouwen en mannen gelijk behandeld worden! \(irisnet.be\)](#)

toegang tot levenslang leren moeilijker maken voor vrouwen en pleit voor een flankerend beleid om deze problemen af te zwakken (patriarchaat, kinderopvang, huisvesting, mobiliteit, bestaansonzekerheid en gezondheid, digitale kwetsbaarheid, eenoudergezinnen). Kwalificerende opleidingen zijn theoretisch beschikbaar, maar vrouwen hebben hier minder toegang toe omwille van organisatorische en financiële redenen. Vrouwen zonder kinderen of met kinderopvang, en voldoende budget hebben meer mogelijkheden ter beschikking. Minder vrouwen dan mannen volgen permanente opleidingen. De Raad stelt voor alleenstaande vrouwen te beschouwen als een standaarddoelgroep. Er wordt de nadruk gelegd op het belang van onderzoek naar de impact van deze factoren op de realiteit van de personen in kwestie, en op de noodzaak tijdens het ontwikkelen van actieplannen steeds de betreffende groep te bevragen omdat de blootstelling aan de realiteit verschilt tussen vrouwen en mannen.

### 3.4 Screening regelgeving levenslang leren – IDEA Consult<sup>16</sup>

De centrale vraag in deze onderzoeksopdracht was: welke knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefboomen met betrekking tot levenslang leren kunnen op basis van een inventaris van de regelgeving worden geïdentificeerd? Dit wordt bekeken op 4 niveau's: het lerend individu, de lerende organisatie, het lerend aanbod en de lerende samenleving. De relevante aanbevelingen kunnen worden samengevat als volgt:

- Ontwikkel een **brede visie op financiering van levenslang leren**, zowel formeel, non-formeel en informeel, over de verschillende beleidsdomeinen heen, vanuit een heldere visie op een complementair aanbod vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Ontwikkel een **overkoepelende governance** van levenslang leren zodat het versnipperde landschap van de verschillende spelers duidelijker wordt naar de eindgebruiker toe en voor de aanbieders een betere samenwerking ontstaat.
- **Onderzoek naar regelgeving en leercultuur.** Een belangrijke factor in de leercultuur is de intrinsieke motivatie, wat een individuele factor is en geen systemische factor. Welke is de invloed van regelgeving op het als vanzelfsprekend, aantrekkelijk en positief zien van leren door individuen

---

<sup>16</sup> Screening regelgeving levenslang leren – IDEA Consult, in opdracht van de Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie (WSE)

en in organisaties? Voor wie, in welke contexten en onder welke voorwaarden kan het werken? Het zou interessant zijn om de beschikbare kennis hierover multidisciplinair (bestuurskunde, psychologie, organisatiekunde, ...) samen te brengen en eventueel bijkomend onderzoek te doen.

- **Zuinigheid en kwaliteit van regelgeving.** Praktische, werkbare oplossingen, met minimale regeldruk, adaptieve regelgeving met een responsieve, iteratieve aanpak, experimenteren met nieuwe oplossingen, resultaatgerichte regulering, risicogewogen en op maat gemaakte regulering, collaboratieve regelgeving – interactie tussen de verschillende regelgevende niveaus en het betrekken van alle spelers binnen het ecosysteem.
- Screening van de **regelgeving in elke beleidsevaluatie**, ‘by design’.

#### 4. Interessante modellen levenslang leren

In levenslang leren is er enerzijds een structureel kader met middelen en maatregelen dat een extrinsieke stimulans kan bieden voor levenslang leren, anderzijds is er de drijvende factor in de mens, de intrinsieke motivatie om uit zichzelf te gaan leren, noodzakelijk op de langere termijn. Zowel organisaties als individuen kunnen het nog beter doen in het creëren van een cultuur en een mentaliteit van levenslang leren.

Bij levenslang leren worden volgende factoren vooropgesteld:

1. Alle **leeftijdsgroepen** – Dit houdt rekening met leeropportunities en activiteiten, aangepast aan de specifieke noden van professionele en levensfasen. Dit houdt ook in dat oplossingen voor specifieke doelgroepen worden geïntegreerd.
2. Alle **opleidingsniveaus** – Het aan elkaar linken van alle niveaus en types van opleiding, met flexibele leerpaden tussen elk (kinderopvang, kleuteronderwijs, lagere en middelbare school, hogere opleiding, opleiding voor volwassenen en niet formele opleiding, en technische en gespecialiseerde opleiding en training).
3. Alle **leermodaliteiten** – Levenslang leren erkent alle modaliteiten van leren: **formeel** (geïstitutionaliseerd, leidend tot erkende kwalificaties), **niet-formeel** (geïstitutionaliseerd, alternatief of complementair aan formeel onderwijs, dat meestal niet leidt tot erkende kwalificaties) en



- informeel** (niet geïnstitutionaliseerd, op een zelfgestuurde, gezinsgerichte, gemeenschaps- of maatschappelijk geregisseerde basis).
4. Alle **leersferen en – ruimtes** - Scholen zijn slechts een onderdeel van een breed leeruniversum, een ruimte die ook gezinnen, gemeenschappen, werkplekken, bibliotheken, musea en andere online- en afstandsonderwijsplatformen. Het bevorderen van levenslang leren is het bouwen van bruggen tussen de formele onderwijssector en niet-formele en informele leeromgevingen om nieuwe mogelijkheden te creëren voor zeer divers leren.
  5. Een **verscheidenheid aan doelen** - Een leven lang leren is zowel mensgericht als op mensenrechten gebaseerd. Het doel is om mensen kansen te bieden om hun capaciteiten te ontwikkelen en hun potentieel gedurende het hele leven te bereiken, ongeacht hun uitgangspunten; om een breed scala aan leerbehoeften en -eisen; en bij te dragen aan de ontwikkeling van een geavanceerde economie en een inclusieve samenleving.

Een aantal landen en regio's hebben interessant werk verricht op het gebied van maatschappelijke integratie van levenslang leren. Hierbij een paar concrete voorbeelden die als inspiratie kunnen dienen:

- **Singapore.** SkillsFuture Singapore<sup>17</sup> stimuleert en coördineert de implementatie van de nationale SkillsFuture-beweging, bevordert een cultuur en een holistisch systeem van levenslang leren door het nastreven van beheersing van vaardigheden, en versterkt het ecosysteem van kwaliteitsonderwijs en -opleiding in Singapore. Op termijn zou dit moeten leiden tot een onderstroom van levenslang leren 'by design'. Het model voorziet initiatieven voor individuen in verschillende loopbaanfasen, voor studenten, voor werkgevers en voor opleidingsinstellingen. Het voorziet competentie modellen<sup>18</sup> om de verschillende sectoren te ondersteunen.
- **Vlaanderen:** Vlaanderen heeft op het vlak van levenslang leren fundamenteel werk verricht. Met het Actieplan Levenslang leren<sup>19</sup> en het Partnerschap Levenslang leren<sup>20</sup> is een breed model opgezet om op de lange termijn Levenslang leren in de regio te ondersteunen en

<sup>17</sup> [SSG | About SkillsFuture Singapore](#)

<sup>18</sup> [SSG | Skills Frameworks \(skillsfuture.gov.sg\)](#)

<sup>19</sup> Expertisecentrum Innovatieve leerwegen - Actieplan levenslang leren – Koers zetten naar een leren Vlaanderen - [Het actieplan levenslang leren | Vlaanderen.be](#)

<sup>20</sup> Partnerschap levenslang leren - [Home - Lang Leven Leren](#)

verzekeren. Een uitgebreid plan met verschillende beleidslijnen en maatregelen is onderweg (Actieplan Levenslang leren – Koers zetten naar een lerend Vlaanderen). Een leercultuur creëren bij individuen en organisaties is een duidelijke nood om de toekomst met succes tegemoet te treden.

## 5. BANSPA Advies

Levenslang leren kan beter worden geïntegreerd in de cultuur. Dit kan beginnen bij het aanleren van strategieën voor levenslang leren in het initieel (en formeel) onderwijs, want de notie van leren stopt niet als dit achter de rug is. Naderhand hebben ook bedrijven en andere organisaties hierin een belangrijke rol te spelen door het implementeren van een duurzaam opleidings- en leerbeleid. De Arbeidsdeal is een basis, die nog verder bespreekbaar moet worden gemaakt om deze ten volle te benutten. Het is nodig samen met de sociale partners te werken aan een duurzaam leerklimaat, zodat levenslang leren op termijn doordringt en als onmisbaar wordt beschouwd.

Een recente ontwikkeling waar BANSPA verheugd over is op het vlak van levenslang leren is de Strategie Scholing en Werk in Brussel. De implementatie van de Strategie Scholing en Werk is een grote stap naar een geïntegreerde benadering van opleiding en arbeidsmarkt en levenslang leren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Volgende maatregelen zouden volgens BANSPA nuttig zijn in het leren toegankelijk maken en het stimuleren van intrinsieke motivatie:

### 5.1 Overzicht

Het volledig in kaart brengen van aanbod, regelgeving, doelgroepen, actoren, maatregelen, financiering, leerpaden, leervormen, enz. op een overzichtelijke manier als communicatietool tussen belanghebbenden. Dit is al gedeeltelijk onderweg in de Strategie Kwalificatie naar Werk. Een digitaal platform zou hier ideaal zijn als een geïntegreerde en gemakkelijk consulteerbare bron van informatie want geïntegreerde en gemakkelijk consulteerbare informatie is belangrijk. Het zou nuttig zijn een volledig beeld te krijgen van b.v. leer- en loopbaanincentives die samen in kaart

kunnen worden gebracht, en de brug kan worden gelegd met wat beschikbaar is in Brussel in functie van woonplaats en plaats van tewerkstelling. Men kan een sectorafhankelijk perspectief in opleidingsaanbod overwegen. Hierop zouden dan idealiter onderwijsvormen afgestemd kunnen worden, afhankelijk van de beroepen.

## 5.2 Leren toegankelijk maken door onderzoek, financiering en leerincentives

Het in kaart brengen van bestaande en onderzoeken van potentieel bijkomende maatregelen om te groeien in een cultuur van levenslang leren, en hun financiering. Een dashboard ontwikkelen voor levenslang leren voor Brussel. Zich inspireren op en toenadering zoeken tot instanties met ervaring in onderzoek en actievoering naar een cultuur en een beleid van levenslang leren (b.v. Europa WSE, de modellen van Vlaanderen, Singapore, enz.). Een actieplan opstellen op regionaal vlak om levenslang leren als een belangrijk topic naar voor te schuiven. Voor initieel onderzoek zou b.v. view.brussels een rol kunnen spelen. Dit kan ook deel uitmaken van de rol voor de volgende beleidsploeg, als een stap in de implementatie van de Strategie Scholing & Werk.

## 5.3 Leren toegankelijk maken - Microcredentials<sup>21</sup> <sup>22</sup>, leerpaden en leervormen

Formeel, niet-formeel, en informeel leren worden meer en meer gediversifieerd. De leermiddelen zijn legio en onderwijsinstellingen transformeren zeer snel, met de nood voor een verhoogde maakbaarheid of modulariteit van leertrajecten. De waarde van modulaire leerprogramma's of microcredentials van nationale of internationale instellingen (vakspecifieke credentials die lokaal niet beschikbaar zijn maar wel in het bedrijfsleven worden gebruikt, leerplatformen zoals Coursera, LinkedIn, Edx, bedrijfseigen micro-opleidingen, ...) worden momenteel niet erkend, en ook effectief (complex) leren op de werkvloer kan niet worden vertaald in zichtbare competenties die articuleerbaar zijn naar de werkwereld toe. Het uitbreiden – verbreding en verdieping- van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) en het erkennen van

---

<sup>21</sup> [Council recommends European approach to micro-credentials - Consilium \(europa.eu\)](#)

<sup>22</sup> [Microcredentials in Vlaanderen. Advies VLOR | Vlaanderen.be](#)

leermodules van buitenlandse oorsprong is interessant om een meer genuanceerde benadering van competenties te bewerkstelligen. We evolueren naar een digital-first maatschappij waar mensen verschillende jobs (zullen) uitoefenen, ook tot na het pensioen. Om tegemoet te komen aan de noden van de toekomst moet men flexibeler en verfijnder hiermee omspringen. BANSPA plant een advies over de problematiek van erkenning van competentie (b.v. EVC, buitenlandse diploma's, en andere types kennis, later in 2024).

#### 5.4 **Erkenning Verworven Competenties (EVC)**

Verdieping van de mogelijkheid tot het erkennen van verworven competenties naar meer complexe vaardigheden toe. BANSPA plant een advies over EVC en de erkenning van buitenlandse diploma's later in 2024.

#### 5.5 **Leer- en loopbaanbegeleiding**

Leer- en loopbaanbegeleiding zijn belangrijk en kunnen worden gestimuleerd door bedrijven en andere organisaties zodat de notie en de zachte aansporing tot levenslang leren wordt verankerd in de cultuur. Het blijven stimuleren van loopbaanbegeleiding met het systeem van de loopbaancheques zal ook helpen om dit een permanent karakter te verlenen.

#### 5.6 **Digitalisering en technologie**

Op regionaal vlak, eventueel in samenwerking met andere regio's, een datastrategie ontwikkelen op basis van beschikbare tools en informatie over actoren, middelen, (competentie)modellen, enz. en dit integreren met artificiële intelligentie om oplossingen op maat te kunnen aanbieden op basis van elementen van profielen e.d. Anderzijds het gebruik van taaltechnologie om taalbarrières op de werkvloer op te heffen. Eventueel te beschouwen naast het plan Digitaal Brussel.<sup>23</sup>

#### **Bronnen**

- Strategie GO4Brussels 2030 – Naar een economische, maatschappelijke en milieutransitie voor Brussel – Economische en Sociale Raad Brussel – 16 januari 2020
- Strategie Scholing & Werk – Kabinet minister van Werk en Beroepsopleiding BHG Bernard Clerfayt (DéFI)

---

<sup>23</sup> [Gezamenlijk decreet en ordonnantie Digitaal Brussel](#)

- Publicatie - Screening regelgeving levenslang leren – Rapport IDEA CONSULT in opdracht van de Vlaamse Overheid – Departement Werk en Sociale Economie
- Best practices (BP) - Actieplan Levenslang Leren – Vlaanderen – Vlaamse Regering 17/12/2021
- Publicatie - Studie Naar een leer-en loopbaanoffensief – Tweede advies arbeidsmarktexperten – Rapport 09/07/2021 in opdracht van de Vlaamse Overheid – Departement Werk en Sociale Economie
- Publicatie – Advies VLOR – Microcredentials in Vlaanderen – 26/10/2023
- Web resource -Website ACERTA - [Wat houden de arbeidsdeal en de gedeeltelijke omzetting van de richtlijn “TPWC” voor je in op het vlak van opleiding? - Acerta](#)
- Web resource – Website Securex - [Moet je straks opleidingen bijhouden in een nieuwe tool? | Securex](#)
- Publicatie Memorandum 2024 – Opdat in de wereld van morgen vrouwen en mannen gelijk behandeld worden. – Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen
- Publicatie Rapport d’activités 2022 – Politiques croisées emploi-formation – Bruxelles Formation/Actiris
- Publicatie – Schoolverlatersrapport 2022 – VDAB
- Publicatie - OECD 2023 – Unleashing talent in Brussels, Belgium
- Publicatie – Embracing a culture of lifelong learning – UNESCO/Education 2030
- World Economic Forum – Intelligence – Education - [Strategic Intelligence \(weforum.org\)](#)
- BISA – 1 entry [Onderwijs | IBSA \(bisa.brussels\)](#)
- STATBEL – Zoekterm Levenslang leren – [Levenslang leren | Statbel \(fgov.be\)](#)
- Best practices – Singapore [SSG | About SkillsFuture Singapore](#)
- Best practices – Singapore via UNESCO - [PowerPoint Presentation \(unesco.org\)](#)

Brussel, 13 juni 2024.

Voor Banspa,

Kobe Martens, voorzitter

Frans Dekeyser, ondervoorzitter

Meer info:

Secretariaat BANSPA  
p/a Tracé Brussel vzw  
Antwerpselaan 26, 1000 Brussel  
T 02 511 99 72  
[info@banspa.brussels](mailto:info@banspa.brussels)