



EEN LEVEN LANG STUDENT
HOE LEREN IN HET HOGER ONDERWIJS TIJDENS
DE LOOPBAAN AANTREKKELIJKER MAKEN?

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

Eigen initiatief

Goedkeuring raad 20 september 2021

Contactpersonen Linde Buysse lbuyse@serv.be 02 209 01 03

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

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

Een leven lang student

Hoe leren in het hoger onderwijs tijdens de loopbaan aantrekkelijker maken?

Mijnheer de minister
Mevrouw de minister

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals de digitalisering, vergrijzing en individualisering vragen nieuwe en andere competenties. Statistieken tonen echter dat Vlaanderen niet bij de Europese top behoort voor deelname aan levenslang leren. Uit toekomstverkenningen van de Vlaamse arbeidsmarkt blijkt ook dat het aandeel hooggekwalificeerde jobs zal toenemen ten koste van het aantal middengekwalificeerde jobs. Dit vraagt beleid dat zich richt op zoveel mogelijk werknemers, werkzoekenden, ondernemers, bedrijven en organisaties een leercultuur bij te brengen zodat Vlaanderen klaar staat voor de uitdagingen van de toekomst. Het is (en zal) met andere woorden belangrijk (zijn) dat het hoger onderwijs toegankelijk is voor personen die zich verder willen om- en bijscholen tijdens de loopbaan.

Met dit advies op eigen initiatief willen de Vlaamse sociale partners onderzoeken hoe het hoger onderwijs kan worden gestimuleerd om meer volwassen aan te trekken tijdens hun loopbaan. Op deze manier wil de SERV een insteek leveren voor de Vlaamse regering en voor de discussie op het partnerschap levenslang leren.

In het eerste deel van het advies wordt er een schets gegeven van het systeem van levenslang leren in het hoger onderwijs. Zaken die aan bod komen zijn: het opleidingsaanbod voor levenslang leren in het hoger onderwijs, de soorten inschrijvings-contracten, het studiegeld of inschrijvingsgeld, de definiëring van werkstudent en het financierings-systeem.

In het tweede en derde deel van het advies wordt er stilgestaan bij de uitdagingen en kansen voor het levenslang leren in het hoger onderwijs. De SERV doet hierover ook aanbevelingen waarover de SERV graag met u in overleg gaat.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	6
1 Situering	8
2 Schets levenslang leren in hoger onderwijs	10
2.1 Opleidingsaanbod levenslang leren	10
2.2 Contracten	10
2.3 Studiegeld	11
2.4 Werkstudent: eng of ruim begrip	13
2.5 Financieringssysteem hoger onderwijs	15
2.6 Enkele cijfers	17
3 Uitdagingen, drempels en aanbevelingen levenslang leren in hoger onderwijs	20
3.1 Lerenden	21
3.2 Hogeronderwijsinstellingen	33
4 Opportuniteiten voor levenslang leren in hoger onderwijs	37
4.1 Werkplekleren & duaal leren in hoger onderwijs	37
4.2 Microcredentials	38
4.3 Stap in goede richting met voorsprongfonds hoger onderwijs	40
Bibliografie	42

Krachtlijnen

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals de digitalisering, vergrijzing en individualisering vragen nieuwe en andere competenties. Statistieken tonen echter dat Vlaanderen niet bij de Europese top behoort voor deelname aan levenslang leren. Uit toekomstverkenningen van de Vlaamse arbeidsmarkt blijkt ook dat het aandeel hooggekwalificeerde jobs zal toenemen ten koste van het aantal middengekwalificeerde jobs. Dit vraagt beleid dat zich richt op zoveel mogelijk werknemers, werkzoekenden, ondernemers, bedrijven en organisaties een leercultuur bij te brengen zodat Vlaanderen klaar staat voor de uitdagingen van de toekomst. Het is (en zal) met andere woorden belangrijk (zijn) dat het hoger onderwijs toegankelijk is voor personen die zich verder willen om- en bijscholen tijdens de loopbaan.

Met dit advies op eigen initiatief willen de Vlaamse sociale partners onderzoeken hoe het hoger onderwijs kan worden gestimuleerd om meer volwassenen aan te trekken tijdens hun loopbaan. Op deze manier wil de SERV een insteek leveren voor de Vlaamse regering en voor de discussie op het partnerschap levenslang leren. De focus van dit advies ligt op alle potentiële lerenden die werken of werkzoekend zijn en tijdens hun loopbaan verder willen studeren, zich willen omscholen of bijscholen aan het hoger onderwijs.

In het eerste deel van het advies wordt er een schets gegeven van het systeem van levenslang leren in het hoger onderwijs. Zaken die aan bod komen zijn: het opleidingsaanbod voor levenslang leren in het hoger onderwijs, de soorten inschrijvingscontracten, het studiegeld of inschrijvingsgeld, de definiëring van werkstudent en het financieringssysteem.

In het tweede en derde deel van het advies wordt er stilgestaan bij de uitdagingen en kansen voor het levenslang leren in het hoger onderwijs.

Uitdagingen levenslang leren hoger onderwijs.

- Er zijn enerzijds drempels die volwassenen ervaren die tijdens hun loopbaan verder willen leren aan het hoger onderwijs. De SERV komt tot volgende, mogelijke drempels/uitdagingen:
 - De zichtbaarheid, rationaliteit en kwaliteit van het opleidingsaanbod
 - De zichtbaarheid van de bestaande opleidingsincentives
 - De kostprijs van het studiegeld

- De transparantie van het vrijstellingenbeleid
 - De flexibiliteit van het opleidingstraject
 - De beschikbaarheid van ondersteuning
- Anderzijds ervaren hoger onderwijsinstellingen drempels bij het uitrollen van trajecten voor deze volwassenen. De SERV komt tot volgende, mogelijke drempels/uitdagingen:
 - De werking van het huidige financieringssysteem
 - De huidige definitie van werkstudent die de Codex Hoger Onderwijs voorschrijft
 - De levenslang leren cultuur bij het hoger onderwijspersoneel
 - Voor elke drempel / uitdaging doet de SERV aanbevelingen

Kansen levenslang leren hoger onderwijs

- De ontwikkelingen van werkplekleren en duaal leren en microcredentials kunnen kansen bieden voor het levenslang leren in het hoger onderwijs. Bovendien kan het voorsprongfonds hoger onderwijs – waar levenslang leren ene prominente plaat krijgt – een stap in de goede richting zijn. De SERV schetst een korte stand van zaken van deze ontwikkelingen en doet ook enkele aanbevelingen.

1 Situering

Maatschappelijke ontwikkelingen zoals de digitalisering, vergrijzing en individualisering vragen nieuwe en andere competenties. Opdat Vlaanderen een competitieve kennis-economie blijft en de burgers hun loopbaan in eigen handen (kunnen) nemen, is er niet alleen meer nood aan technologische kennis maar ook aan eenentwintigste-eeuwse vaardigheden zoals een ondernemende en creatieve ingesteldheid. Om duurzame loopbanen voor werkenden te voorzien en de productiviteit en competitiviteit van bedrijven te verzekeren, is levenslang leren dus cruciaal¹.

Statistieken tonen dat Vlaanderen niet bij de Europese top behoort voor deelname aan levenslang leren². Tijd dus om zoveel mogelijk werknemers, ondernemers, bedrijven en organisaties een leercultuur bij te brengen. Dit vraagt een beleid dat zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, het wegwerken van 'skills mismatches' en een vernieuwd competentie-, opleidings- en onderwijsbeleid dat klaar staat voor de uitdagingen van de toekomst. Levenslang leren impliceert immers dat werknemers zich regelmatig(er) zullen moeten om- en bijscholen. En hiervoor is er ook een rol weggelegd voor het hoger onderwijs.

Levenslang leren is voor de SERV een prioritair thema. Voor de visie van de SERV op levenslang leren verwijzen de Vlaamse sociale partners naar hun advies Levenslang leren: visie en partnerschap³.

Met dit advies op eigen initiatief willen de Vlaamse sociale partners onderzoeken hoe het hoger onderwijs kan worden gestimuleerd om meer volwassenen aan te trekken tijdens hun loopbaan. Op deze manier wil de SERV een insteek leveren voor de Vlaamse regering en voor de discussie op het partnerschap levenslang leren. De focus van dit advies ligt op alle potentiële lerenden die werken of werkzoekend zijn en tijdens hun loopbaan verder willen studeren, zich willen omscholen of bijscholen aan het hoger onderwijs.

Het advies is opgebouwd als volgt:

- In het eerste deel wordt er een schets gegeven van het levenslang leren in het hoger onderwijs op dit moment. In het advies wordt er stil gestaan bij het huidige financieringssysteem, het huidige opleidingsaanbod, de soorten opleidingscontracten, het studiegeld en de definitie van werkstudent. Op het einde van dit deel worden er ook enkel cijfers weergegeven over levenslang leren in Vlaamse hoger onderwijs.
- In het tweede deel tracht de SERV de drempels in kaart te brengen die enerzijds volwassenen ervaren die tijdens hun loopbaan verder willen leren aan het hoger onderwijs en, anderzijds hogeronderwijsinstellingen ervaren bij het uitrollen van trajecten voor deze volwassenen. In dit deel doet de SERV ook aanbevelingen.

1 Zie onder meer het advies Levenslang leren: visie en partnerschap: <http://www.serv.be/node/13620>; het akkoord Iedereen aan boord: <http://www.serv.be/node/13259>; en het akkoord Iedereen terug aan boord: <http://www.serv.be/node/13699>.

2 Zie Figuur 1 in de bijlage van het advies Levenslang leren: visie en partnerschap: <http://www.serv.be/node/13620>.

3 Zie het advies Levenslang leren: visie en partnerschap: <http://www.serv.be/node/13620>.

- In het derde deel schetst een korte stand van zaken van de ontwikkelingen van werkplekleren en duaal leren en micro-credentials die kansen kunnen bieden voor het levenslang leren in het hoger onderwijs. Verder legt de SERV de link met het voorsprongfonds hoger onderwijs waar levenslang leren een prominente plaats krijgt. De SERV herhaalt een aantal belangrijke punten uit zijn advies Voorsprongfonds Hoger Onderwijs.

2 Schets levenslang leren in hoger onderwijs

Iemand die wil deelnemen aan het levenslang leren in het hoger onderwijs heeft heel wat mogelijkheden al is het niet altijd zo gemakkelijk de weg te vinden in het aanbod. In dit hoofdstuk wordt er kort stilgestaan bij het systeem van levenslang leren in het hoger onderwijs. Zaken die aan bod komen zijn: het opleidingsaanbod voor levenslang

leren in het hoger onderwijs, de soorten inschrijvingscontracten, het studiegeld of inschrijvingsgeld, de definiëring van werkstudent en het financieringssysteem. Tot slot worden er enkele cijfers weergegeven om het levenslang leren in het hoger onderwijs te schetsen.

2.1 Opleidingsaanbod levenslang leren

Het opleidingsaanbod van het hoger onderwijs voor levenslang leren, is groot⁴. Enerzijds zijn er de basisopleidingen waarmee lerenden een basisdiploma hoger onderwijs kunnen behalen. Het gaat om financieerbare graduaats-, bachelor- en masteropleidingen en schakel- en voorbereidingsprogramma's waarvoor de ingeschrevene een studietoelage kan krijgen⁵. Anderzijds zijn er de voortgezette opleidingen bachelor-na-bachelor, master-na-master of postgraduat die verder bouwen op de kennis en vaardigheden uit de basisopleidingen⁶. Ook via permanente vormingen kunnen professionelen of studenten met een academische graad

hun kennis opfrissen of zich omscholen in een ander domein. Deze voortgezette opleidingen en permanente vormingen worden samen de postinitiële opleidingen genoemd. Deze opleidingen zijn niet financieerbaar⁷ en dus kan een ingeschrevene hiervoor geen studietoelage krijgen⁸.

Het uitgebreide aanbod hoeft niet in dagonderwijs te worden gevolgd, maar kan vaak ook in aparte trajecten voor werkstudenten. Deze aparte werkstudententrajecten (gebaseerd op het bestaande aanbod in dagonderwijs) zijn qua vorm en tijdstip flexibeler (zie [2.4.1](#)).

2.2 Contracten

Bij de inschrijving aan een hogeschool of universiteit kan er worden gekozen tussen

verschillende contracten: het diplomacontract, het creditcontract, het examencontract

4 Zie https://www.onderwijskiezer.be/v2/hoger/hoger_structuur.php.

5 Zie <https://www.studietoelagen.be/hoger-onderwijs>.

6 Zie https://www.onderwijskiezer.be/v2/hoger/hoger_structuur.php.

7 Behalve de bachelor-na-bacheloropleidingen die aan de helft worden gefinancierd in vergelijking met financieerbare opleidingen.

8 Zie <https://www.studietoelagen.be/hoger-onderwijs>.

of een combinatie van deze contracten⁹. Als iemand een volledige opleiding wil volgen om een diploma te behalen, schrijft die zich in met een diplomacontract. Als iemand slechts een aantal opleidingsonderdelen wil volgen zonder een diploma te behalen, schrijft die zich in met een creditcontract. Voor de opleidingsonderdelen dat die persoon dan slaagt (onder een diploma- of creditcontract), krijgt hij/zij een creditbewijs. Als iemand de lessen niet wil volgen, maar wel een diploma of creditbewijs wil behalen, schrijft die zich in met een examencontract. Deze contracten kunnen ook worden gecombineerd. Zo kan een persoon die een diplomacontract wil behalen maar zo min mogelijk lessen wil volgen, zich inschrijven met een examencontract en een credit-

contract voor de opleidingsonderdelen die uitgesloten zijn van het examencontract. Het is ook mogelijk zich in te schrijven voor meerdere opleidingen tegelijk aan verschillende instellingen. Iemand kan zich dus inschrijven met een diplomacontract voor een opleiding en tegelijk met een creditcontract opleidingsonderdelen volgen van een andere opleiding.

Alleen met een diplomacontract voor minstens 27 studiepunten van financierbare opleidingen kan een studietoelage worden verkregen. Enkel diploma- en creditcontracten worden meegenomen in de berekening van de financiering vanuit het beleidsdomein Onderwijs en Vorming voor hoger onderwijs.

2.3 Studiegeld

Het studiegeld of inschrijvingsgeld voor hogeronderwijsinstellingen hangt af van¹⁰:

- het soort contract (zie ook [2.2](#))
- het aantal ingeschreven studiepunten
- het statuut van de ingeschrevene (niet-beurs-, bijna-beurs- of beurstarifestudent) dat bepaalt of die recht heeft op een studietoelage (afhankelijk van de nationaliteit, het inkomen, de gezinssituatie en pedagogische voorwaarden¹¹).

Het studiegeld dat de potentiële lerende betaalt voor een opleiding in het hoger onderwijs bestaat altijd uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte per ingeschreven studiepunten.

Wanneer de potentiële lerende zich inschrijft voor een basisopleiding of afzonderlijke opleidingsonderdelen met een diplomacontract verschilt de hoogte van het vast en variabel

gedeelte naargelang het statuut van de ingeschrevenen (niet-beurs-, bijna-beurs- of beurstarifestudent) (zie [Tabel 1](#)). Dit onderscheid tussen niet-beurs-, bijna-beurs- of beurstarifestudent vervalt bij inschrijving voor bachelor-na-bachelor- en master-na-masteropleidingen. Voor inschrijvingen met een creditcontract wordt dezelfde logica van een vast en variabel bedrag per studiepunten gevolgd, maar kan er geen studietoelage worden aangevraagd (en gelden dus de bedragen van niet-beurstarifestudent bij diplomacontracten). Voor inschrijvingen met een examencontract ligt het vast bedrag en variabel bedrag per studiepunten lager dan bij een diploma- of creditcontract omdat er geen lessen worden gevolgd (zie [Tabel 2](#)). Voor het postinitieel aanbod zijn er geen wettelijk vastgelegde studiegelden.

⁹ Zie <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/inschrijving-en-contracten>.

¹⁰ Zie <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/studiegelden>.

¹¹ Zie voor meer info over de studietoelagen: <https://www.studietoelagen.be/voorwaarden-en-bedragen/kom-ik-in-aanmerking>.

Tabel 1 Studiegelden diplomacontract (financierbare opleidingen en afzonderlijke opleidingsonderdelen), bedragen academiejaar 2020-2021.

Type opleiding	Statuut	Vast gedeelte	Variabel gedeelte per studiepoint
Basisopleidingen en afzonderlijke opleidingsonderdelen	Niet-beurstariefstudent	€245,2	€11,7*
	Bijna-beursstudent	€245,2	€4,3
	Beurstariefstudent	€111,9	€0
Bachelor-na-bachelor		maximum €494,4	maximum €23,5
Master-na-master		maximum €5.756,8	
Master-na-master waarvoor speciale omstandigheden gelden		maximum €26.428,1	

Noot: *De instelling kan maximum €11 per studiepoint extra aanrekenen voor de studiepunten waarvoor de niet-beurstariefstudent geen leerkrediet meer heeft.

Bron: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/studiegelden>

Tabel 2 Studiegelden examencontract, bedragen academiejaar 2020-2021.

Vast gedeelte	Variabel gedeeltje per studiepoint
€111,9	€4,3

Bron: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/studiegelden>

2.3.1 Interuniversitaire taaltesten

De interuniversitaire taaltest Nederlands voor anderstaligen (ITNA) meet het minimumniveau (B2) dat beginnende studenten in het Vlaamse hoger onderwijs moeten hebben om te kunnen starten. De kostprijs ervan is:

- €85 tijdens een open testmoment
- €185 voor een individuele afspraak
- €100 per deelnemer voor een groep van minimum 15 deelnemers op een datum op afspraak (in onderling overleg)

Daarnaast is voor sommige Engelstalige opleidingen slagen voor de interuniversitaire test voor academisch Engels (ITACE) noodzakelijk. De kostprijs ervan is:

- €130 tijdens een open testmoment
- €230 voor een individuele afspraak

Dit kan een bijkomende kost zijn bovenop het inschrijvingsgeld. Inschrijvingen voor een open testmoment kan in de taalcentra van de KU Leuven (campus Leuven en Brussel), Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Antwerpen en Universiteit Gent. Het aantal open testmomenten en de plaatsen zijn beperkt.

2.4 Werkstudent: eng of ruim begrip

2.4.1 Enge definitie werkstudent

Een officiële werkstudent is er één die¹²:

- in het bezit is van een bewijs van tewerkstelling in dienstverband met een omvang van ten minste 80 uren per maand of van een bewijs van uitkeringsgerechtigde werkzoekende en de opleiding kadert binnen de door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling voorgestelde traject naar werk,
- nog niet in het bezit is van een tweede cyclusediploma of een masterdiploma
- en ingeschreven is in een studietraject met specifieke onderwijs- en leervormen en met specifieke modaliteiten van begeleiding en aanbod, dat als zodanig geregistreerd is in het Hoger onderwijsregister. De afzonderlijke registratie in het Hoger onderwijsregister impliceert niet

dat het hier een nieuwe opleiding betreft, zoals bepaald in artikel II.150.

Het statuut wordt toegekend voor één academiejaar. Indien het om een tijdelijk tewerkstellingscontract gaat, kan het statuut voor die periode worden aangevraagd. Als een werkstudent aan de voorwaarden voldoet, kan de hogeronderwijsinstelling een financieringsbonus ontvangen (factor 1,5) (zie ook [2.5](#)). Een registratie als werkstudent impliceert dat deze student onderwijs- en examenfaciliteiten¹³ kan aanvragen. De hogeronderwijsinstelling kan ook bijzondere onderwijs- en examenfaciliteiten toekennen aan werkenden die niet geregistreerd zijn als werkstudent, maar dit is volgens de eigen regels van de instelling.

2.4.2 Ruime doelgroep in realiteit

Echter een groot deel van de potentiële lerenden die in het kader van levenslang leren willen verder studeren, zich willen omscholen of bijscholen in het hoger onderwijs worden niet gevat door deze definitie. De SERV wil zich in dit advies niet beperken tot de enge definitie van werkstudent en focust op alle potentiële lerenden die werken, werkzoekend of inactief zijn en verder willen studeren, zich willen omscholen, bijscholen of heroriënteren (zij-instroom). Het gaat om een

heterogene groep die verschillende leernoden en drempels ervaart. In dit advies maakt de SERV een onderscheid tussen drie types van lerenden. Enerzijds zijn er de lerenden die enkel een diploma secundair onderwijs op zak hebben en op latere leeftijd een basisdiploma hoger onderwijs willen behalen¹⁴ (lerende type 1). Dit type lerende is (meestal) niet gekend met de context van het hoger onderwijs¹⁵. Anderzijds zijn er de lerenden met een basisdiploma hoger onderwijs die

12 Zie Vlaamse Codex Hoger Onderwijs Artikel I.3 paragraaf 78: <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?-DID=1023887¶m=inhoud>.

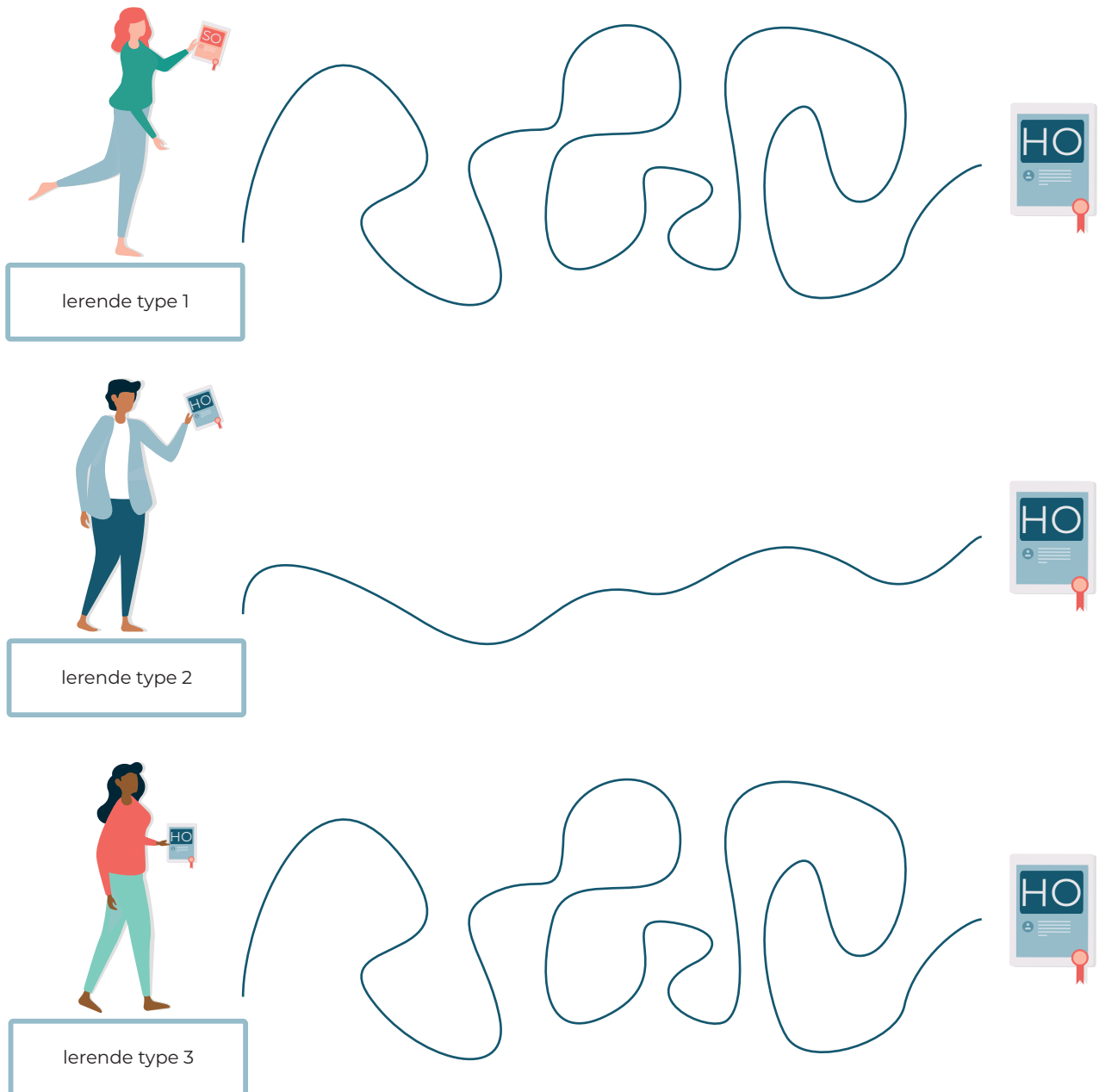
13 Voorbeelden zijn een zo gunstig mogelijke groepsindeling of het verplaatsen van een of meerdere examens omwille van onverenigbaarheid met de werkrooster. De eindbeslissing over de onderwijsfaciliteiten ligt altijd bij de faculteiten of de docenten.

14 Zie ook het Vlor-advies Drempels wegwerken voor het levenslang leren in het hoger onderwijs: <https://www.vlor.be/adviezen/drempels-wegwerken-voor-het-levenslang-leren-het-hoger-onderwijs>.

15 Hier valt onder andere de doelgroep onder van de VDAB-trajecten voor verpleegkundige en de lerarenopleiding.

opnieuw instromen om zich bij te scholen in de eigen discipline (lerende type 2) of om zich te heroriënteren of om te scholen in een

nieuwe discipline in functie van werk-naar-werk transitie (lerende type 3).



2.5 Financieringssysteem hoger onderwijs

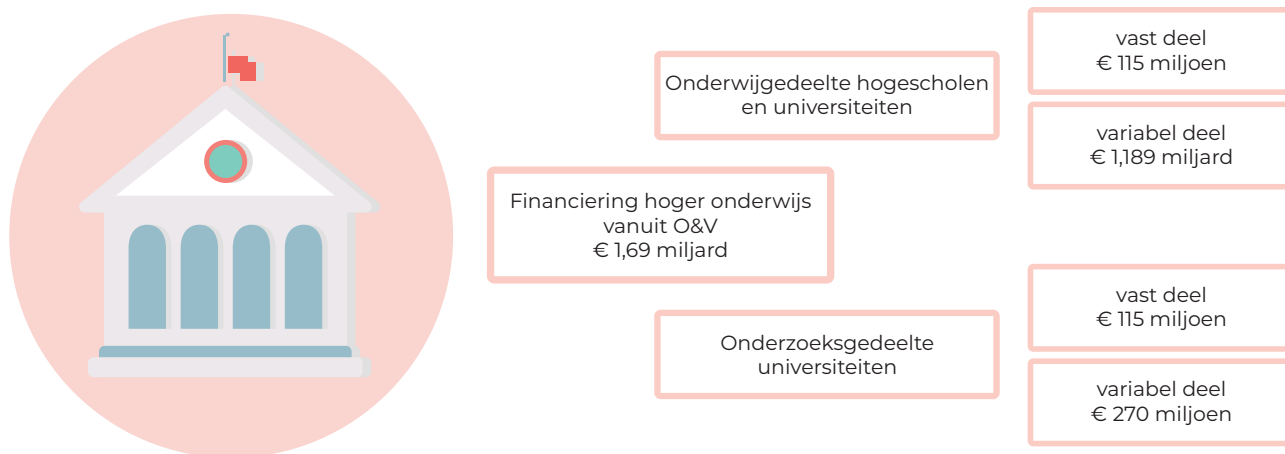
Het huidige financieringssysteem van het hoger onderwijs is in voege sinds 2008. Dit mechanisme moest enerzijds voor meer uniformiteit zorgen aangezien opleidingen aan hogescholen en universiteiten hiermee op eenzelfde manier worden gefinancierd. Voor 2008 gold er een apart financieringsmodel. Anderzijds werd met dit systeem de financieringsverantwoordelijkheid verdeeld onder drie actoren: zowel de overheid als de hogescholen en universiteiten bekostigen volgens een gemengd systeem van input- en outputfinanciering en de studenten volgens het systeem van het leerkrediet. Hiermee wilde de Vlaamse regering een aantal doelstellingen bereiken:

- een grotere participatie aan het hoger onderwijs en een hoger studierendement (niet enkel meer studenten, maar ook meer studenten die kwaliteitsvol slagen),
- gelijke kansen garanderen (financieringsbonussen voor beursstudenten, studenten met een functiebeperking en werkstudenten),
- meer rationalisatie en optimalisatie van het opleidingsaanbod,
- flexibele trajecten ondersteunen,
- de academisering doen slagen
- en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek stimuleren.

Met het huidige financieringsmodel worden de werkmiddelen vanuit het beleidsdomein Onderwijs en Vorming over de hogescholen en universiteiten verdeeld in vier delen: twee delen om het onderwijsgedeelte van de hogescholen en universiteiten te ondersteunen, met een vast deel (de onderwijskost) en een variabel deel, en twee delen om het onderzoek aan universiteiten te ondersteunen, met opnieuw een vast deel (de onderzoekskosten) en een variabel deel (zie [Figuur 1](#)). In het totaal gaat er ongeveer € 1,7 miljard vanuit het beleidsdomein Onderwijs en Vorming naar het hoger onderwijs. De stabiele delen voor het onderwijs- en onderzoeksgedeelte¹⁶ zijn klein in verhouding tot de totale financiering, maar verzekeren stabiliteit aan de hogescholen en universiteiten. Het gaat om een € 115 miljoen voor zowel het onderwijsgedeelte als het onderzoeksgedeelte. Het grootste bedrag gaat uit naar het variabel onderwijsgedeelte, namelijk een € 1,2 miljard. Een € 270 miljoen is er voor het variabel onderzoeksgedeelte. Het onderzoeksgedeelte is in het kader van dit advies minder relevant.

¹⁶ Die worden berekend op basis van een aantal parameters.

Figuur 1 Basisfinanciering hoger onderwijs vanuit beleidsdomein Onderwijs en Vorming, cijfers 2016.



Bron: Departement Onderwijs en Vorming

Wat betreft het onderwijsgedeelte gefinancierd vanuit het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, worden voor het vast gedeelte de middelen verdeeld over de hogeronderwijsinstellingen op basis van het opgenomen aantal studiepunten onder een diplomacontract in de initiële bachelor- en masteropleidingen. De postinitiële opleidingen en schakel- en voorbereidingsprogramma's worden niet opgenomen in de berekening (zie ook [2.1](#) en [2.2](#)). Voor het variabel gedeelte worden de middelen verdeeld over de hogeronderwijsinstellingen op basis van financieringspunten. Een instelling krijgt punten op basis van:

- het aantal opgenomen studiepunten totdat een student 60 studiepunten verworven heeft in één opleiding (input),
- het aantal verworven studiepunten vanaf 61 studiepunten (output),
- het aantal uitgereikte diploma's en
- het aantal verworven studiepunten door studenten met een creditcontract.

De voorwaarden zijn dat het gaat om:

- financierbare studenten die een leerkrediet hebben,
- diploma- en creditcontracten en
- financierbare opleidingen, namelijk initiële bachelor- en masteropleidingen, schakelprogramma's en voorbereidingsprogramma's voor initiële masters.

Bachelor-na-bachelors worden aan de helft gefinancierd en de andere postinitiële opleidingen niet. De financieringspunten worden ook gewogen in functie van de studiegebieden en er zijn financieringsbonussen voor beursstudenten, studenten met een functiebeperking en werkstudenten.

De werkmiddelen van het variabel onderwijsgedeelte evolueren in functie van het aantal studenten, het zogenaamde half open model – kliksysteem. Per academiejaar wordt bekeken of het gemiddeld aantal opgenomen studiepunten van de afgelopen vijf academiejaren stijgt of daalt met ten minste 2%. Als dit zo is dan stijgt of daalt respectievelijk het budget met 2%. De bedragen worden jaarlijkse geïndexeerd. Het vast onderwijsgedeelte valt daar niet onder. Daar-

naast wordt er een bijkomende financiering van € 225,9 miljoen van het hoger onderwijs voorzien tussen 2012-2025¹⁷. Dit groeipad is intussen uitgesteld.

Een belangrijk uitgangspunt in de huidige regeling is dat hogeronderwijsinstellingen een systeem kennen van open enveloppe financiering. Dat wil zeggen dat de instelling zelf kiest waaraan de ontvangen middelen worden besteed.

Naast deze financiering vanuit het beleidsdomein Onderwijs en Vorming is er nog overheidssteun vanuit andere beleidsdomeinen via onderzoekstromen zoals het Bijzonder Onderzoeksfonds en het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en vanuit de andere beleidsniveaus voor toegepast wetenschappelijk onderzoek. Tot slot zijn er nog private inkomsten door private samenwerkingen en andere diensten zoals inschrijvingsgelden die ingezet kunnen worden voor levenslang leren¹⁸.

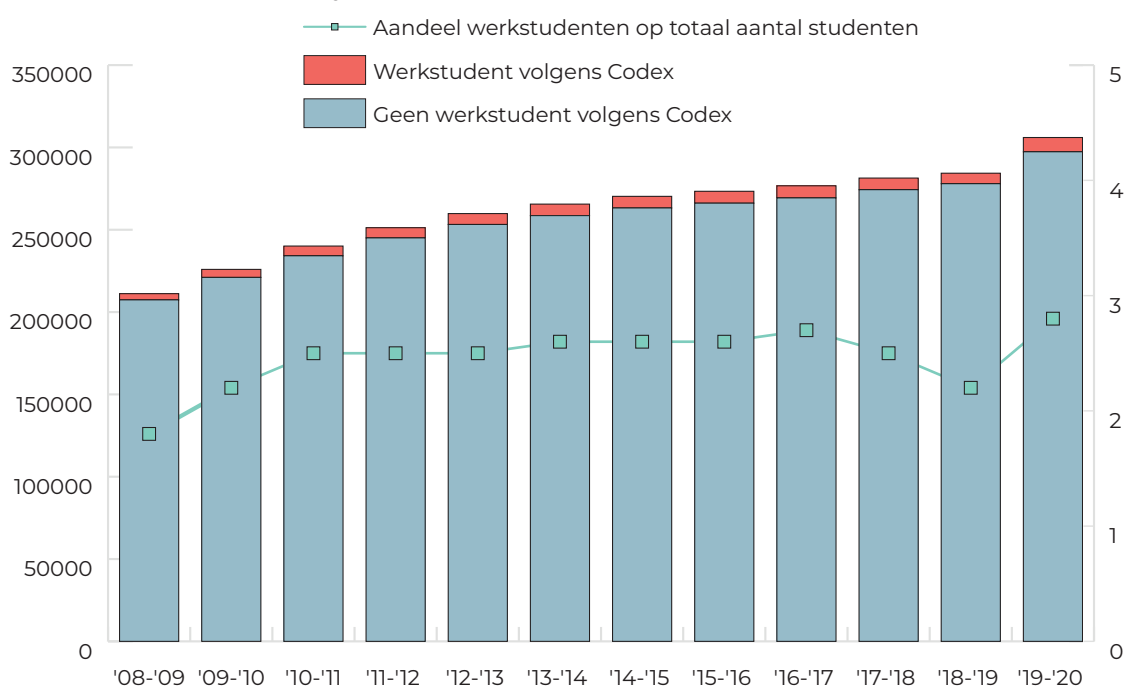
2.6 Enkele cijfers

Het aantal werkstudenten hoger onderwijs in een werktraject is behoorlijk klein. Sinds het schooljaar 2008-2009 is hun aandeel in het totaal aantal studenten met 1% gestegen (zie [Figuur 2](#)). In absolute aantallen is het aantal werkstudenten van 2008-2009 tot 2019-2020 wel meer dan verdubbeld. In academiejaar 2019-2020 is de toename in het aantal werkt-

rajecten grotendeels toe te schrijven aan de hervormingen die plaatsvonden bij de graduaatsopleidingen en educatieve opleidingen.

De professionele bachelor (PBA) is het meest in trek bij werkstudenten (4.892), gevolgd door de graduaatsopleidingen (962) en de schakelprogramma's (880) (zie [Tabel 3](#)).

Figuur 2 Evolutie aantal inschrijvingen werkstudenten in een werktraject en hun aandeel in het totaal aantal ingeschreven studenten, academiejaar 2008-2009 tot 2019-2020.



Bron: Departement Onderwijs- Afdeling Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs, Datawarehouse DHO 2.0, <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1607587>

17 Zie <https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/Evaluatie-financiering-Hoger-Onderwijs.pdf>.

18 Zie De Raeve (2018).

Tabel 3 Aantal inschrijvingen van werkstudenten in een werktraject per soort opleiding, academiejaar 2008-2009 tot 2019-2020.

	ABA	PBA	Ba na BA	GO	HBO5	MA	Ma na MA	Ma na PBA	Scha- kel	Voor- berei- ding	SLO
2008-2009	503	2.690				307		105	158		
2009-2010	528	3.264				441		65	570		
2010-2011	535	3.901				600		95	782		
2011-2012	472	4.026	1			605		155	933		
2012-2013	471	4.255				764		154	973		
2013-2014	469	4.599	28			913		161	815		
2014-2015	393	4.700	17			898		141	898		
2015-2016	305	5.013	21			851		154	872		
2016-2017	256	5.144	61			739	44	167	831	108	
2017-2018	202	5.236	66			580	21	147	749	55	
2018-2019	173	4.557	38			580	10	148	813	49	
2019-2020	175	4.892	59	962	567	675	19	161	880	48	227
Totaal	4.482	52.277	291	962	567	7.953	94	1.653	9.274	260	227

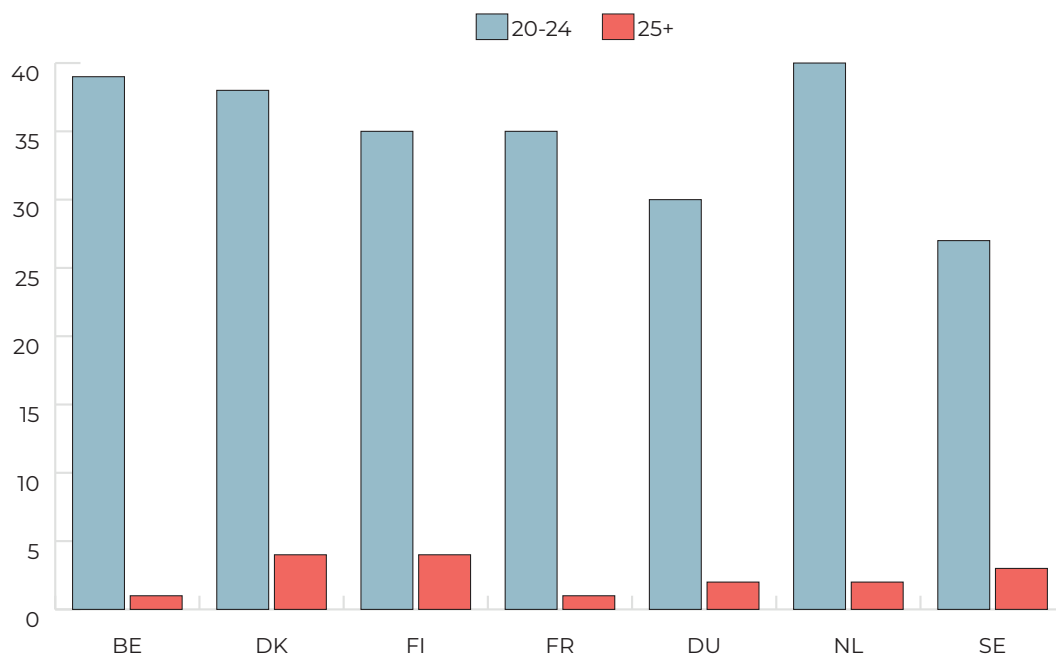
Noot: Vanaf academiejaar 2019-2020 worden de graduaatsopleidingen en de HBO5-opleidingen (in afbouw) ingericht door de hogeronderwijsinstellingen en niet meer door de CVO's. Daarnaast werd ook de specifieke lerarenopleiding (SLO) van het volwassenenonderwijs overgedragen door de CVO's aan de hogeronderwijsinstellingen en werden de lerarenopleidingen hervormd tot educatieve opleidingen.

Bron: Departement Onderwijs en Vorming – Afdeling Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs, Datawarehouse DHO 2.0, <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1607587>

Ook al moet er enige voorzichtigheid worden geboden bij vergelijkingen met het buitenland omwille van andere schoolsystemen, toch zien we dat het aandeel 25+'ers in het hoger onderwijs in België kleiner is in vergelijking met de Scandinavische landen (zie

Figuur 3). De cijfers tonen wel dat we bij de leeftijdsgroep 20-24-jarigen een hoge scholarisatietendens hebben. Een 40% van deze leeftijdsgroep is ingeschreven in het hoger onderwijs, wat dan weer hoger ligt dan de Scandinavische landen.

Figuur 3 Aandeel inschrijvingen in het hoger onderwijs¹⁹ van 20-24-jarigen en 25+'ers (% van de totale leeftijdsgroep), 2018.



Bron: OECD.Stata, educational attainment and outcomes, students, access to education and participation: enrolment rate by age.

Uit toekomstverkenningen van de Vlaamse arbeidsmarkt blijkt tevens dat het aandeel hooggekwalificeerde jobs zal toenemen ten koste van het aantal middengekwalificeerde jobs²⁰. De studie van Sels, Vansteenkiste & Knipprath (2017) toont dat tussen 1993 en 2015 de aandelen hoog- en middengekwalificeerde jobs naar elkaar toe groeiden. Het aandeel werkenden in een hooggekwalificeerde job steeg van 35,4% naar 45,2%, terwijl het aandeel van werkenden in een middengekwalificeerde job daalde van 55,9% naar 44,0%.

Volgens deze trend zal in 2050 bijna zes op de tien werkenden een hooggekwalificeerde job hebben en drie op de tien een middengekwalificeerde. Het is (en zal) met andere woorden belangrijk (zijn) dat het hoger onderwijs toegankelijk is voor personen uit het middensegment die zich verder willen bijscholen.

¹⁹ Hiermee bedoelen we het tertiair onderwijs, namelijk ISCED-level 5 tot en met 8.

²⁰ Zie Sels, Vansteenkiste & Knipprath (2017: 17).

3 Uitdagingen, drempels en aanbevelingen levenslang leren in hoger onderwijs

In het advies Levenslang leren: visie en partnerschap²¹ schreef de SERV de leercultuur in Vlaanderen te willen versterken. Hiertoe moeten drempels in kaart worden gebracht en weggevoerd die werkenden, werkzoekenden, werkgevers, ondernemers en opleidings-, onderwijs- en vormingsverstrekkers ervaren op vlak van levenslang leren. De SERV vindt dat het hoger onderwijs meer moet inzetten op levenslang leren. De wijze waarop het hoger onderwijs momenteel in Vlaanderen wordt georganiseerd, creëert heel wat mogelijkheden²² om tegemoet te komen aan de vragen van lerenden tijdens hun loopbaan. Niettemin is er ruimte voor verbetering. Het hoger onderwijs moet nog meer op zoek gaan naar aantrekkelijke formules voor deze volwassenen die tijdens hun loopbaan verder willen leren. Levenslang leren impliceert immers dat werknemers (en werkzoekenden) zich regelmatig(er) zullen moeten om- en bijscholen.

In dit deel tracht de SERV dan ook dieper in te gaan op de drempels die:

- enerzijds volwassenen ervaren die tijdens hun loopbaan verder willen leren aan het hoger onderwijs. Dit advies focust op de drempels die verbonden zijn met de hogeronderwijsinstellingen en niet op de algemene drempels die personen ervaren tijdens hun loopbaan om opleiding te volgen²³.
- anderzijds hogeronderwijsinstellingen ervaren bij het uitrollen van trajecten voor personen die in hun loopbaan verder willen leren.

Daarnaast doet de SERV enkele aanbevelingen.

21 Zie advies Levenslang leren: visie en partnerschap: <http://www.serv.be/node/13620>.

22 Zoals de mogelijkheid om afzonderlijke opleidingsonderdelen met een creditcontract te volgen; de mogelijkheid om bijzondere faciliteiten als werkenden aan te vragen; het systeem van creditbewijzen voor ieder geslaagd opleidingsonderdeel en van flexibele inschrijvingen.

23 Er kunnen verschillende drempels spelen waardoor mensen niet overgaan tot opleiding. Tijd, namelijk de mogelijkheid om werk en privéleven te combineren met studeren, wordt in Vlaanderen als belangrijkste opleidingsdrempel ervaren. Zie onder andere het onderzoek van (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020).

3.1 Lerenden

Voor de drempels die volwassenen ervaren, vertrekt de SERV vanuit de categorisering van de drie types lerenden die onder [2.4.2](#) werden toegelicht.



De SERV komt tot volgende, mogelijke drempels:



3.1.1 Zichtbaarheid, rationaliteit en kwaliteit opleidingsaanbod

Elk type lerende heeft nood aan een zichtbaar, rationeel en kwaliteitsvol opleidingsaanbod om tegemoet te komen aan zijn/haar leervraag. Momenteel is het opleidingsaanbod levenslang leren aan de hogeronderwijsinstellingen ontzettend uitgebreid (zie [2.1](#)). Voor potentiële lerenden is het niet evident hun weg te vinden in dit aanbod. Het Hogeronderwijsregister centraliseert alle erkende bachelor-, master-, bachelor-na-bachelor-, master-na-master- en graduaatsopleidingen in Vlaanderen, maar postgraduat en de permanente vorming ontbreken in het register²⁴. Een potentiële lerende type 2 moet voor permanente vorming specifiek op zoek gaan bij de hogeronderwijsinstellingen zelf.

Als de potentiële lerende het opleidingsaanbod heeft gevonden, moet de inhoud van het aanbod ook kwaliteits- en zinvol zijn, onder andere aangepast aan innovatieve en maat-

schappelijke trends en dus inspeland op de noden van de arbeidsmarkt. Hiertoe dienen hogeronderwijsinstellingen hun aanbod te evalueren door de noden aan vernieuwing, rationalisatie, optimalisatie en aanpassing in kaart te brengen. De ontwikkeling van beroepskwalificatie(dossier)s²⁵ kunnen ook nieuwe opleidingen mogelijk maken die inspelen op de noden van de arbeidsmarkt. Door het ontwikkelen van beroepskwalificaties en het afbakenen van deelkwalificaties zijn er in Vlaanderen (uniforme) bouwblokken voor opleidingen en trajecten levenslang leren. Doordat ze vanuit de arbeidsmarkt worden opgesteld en sectoren ze gemakkelijk kunnen aanpassen in functie van nieuwe ontwikkelingen, is de relevantie gegarandeerd. Er zijn echter nog te weinig beroepskwalificaties op niveau zes (bachelor) en niveau zeven (master) ter beschikking en de domeinspecifieke leerresultaten zijn een eerder beperkte vertaling van de

²⁴ Zie <https://www.hogeronderwijsregister.be/home>.

²⁵ Zie ook <https://vlaamsekwalificatiestructuur.be/beroepskwalificaties/>.

beroepskwalificaties²⁶. Een brede uitrol van beroepskwalificaties is essentieel om het

nodige civiel effect te garanderen bij lerenden, opleiders en werkgevers (zie ook [3.1.4](#)).

Nova Academy²⁷

Hogeronderwijsinstellingen nemen ook initiatieven om tegemoet te komen aan de vraag naar toegankelijke opleidingen. Met de Nova Academy willen Uantwerpen, Ugent en VUB samenwerken op vlak van levenslang leren door gemeenschappelijke opleidingsinitiatieven uit te bouwen. Het eerste resultaat is de lancering van een gemeenschappelijk platform voor levenslang leren waarop het aanbod van de drie universiteiten doorzoekbaar wordt gemaakt en gecommuniceerd naar iedereen die wil bijleren. Naast het platform bouwen de universiteiten ook nieuwe gemeenschappelijke opleidingsinitiatieven uit waarbij de nieuwste technologieën voor online onderwijs, lesopnames, livestreams en blended leren worden ingezet, om zoveel mogelijk meerwaarde te realiseren in het kader van levenslang leren.

Sinds september 2019 zijn de graduaatsopleidingen²⁸ ingekanteld in het hoger onderwijs. Dit onderwijsaanbod heeft volgens de SERV belangrijke voordelen: het arbeidsmarkt- en loopbaangericht karakter van de opleidingen, de werkplekcomponent van de opleidin-

gen en de brede doelgroep die ermee kan worden bereikt²⁹. Zeker voor een lerende type 1 die nog geen diploma hoger onderwijs heeft behaald, kan dit type opleiding de toegangspoort zijn naar het hoger onderwijs.

Associatie KU Leuven³⁰

Een ander initiatief om samen te werken aan een toekomstgericht en kwalitatief hoger onderwijs is de Associatie KU Leuven. De Associatie omvat zes partners verspreid over Vlaanderen en Brussel. Het gaat om Odisee Hogeschool, UCLL Hogeschool, VIVES Hogeschool, Thomas More, LUCA school of arts en de KU Leuven. De werking van de Associatie steunt op drie pijlers: tien strategische beleidsprioriteiten, de decretale toegekende opdrachten en expertise- en kostendelende samenwerking. Innovatief inzetten op levenslang leren, is één van de tien strategische beleidsprioriteiten. Dit houdt in dat het bestaande levenslang leren aanbod van de partners wordt geïnventariseerd, opengesteld, geoptimaliseerd en gevaloriseerd binnen het netwerk. De leden van de Associatie ontwikkelen ook een nieuw, innovatief aanbod vanuit de valorisatie van fundamenteel en praktijkgericht onderzoek. Tot slot wil de Associatie mogelijke businessmodellen analyseren om een levenslang leren aanbod efficiënt en toekomstgericht in de markt te zetten.

Hogeronderwijsinstellingen moeten ook rekening houden met het bestaande aanbod van andere (private) opleidingsaanbieders en

bekijken waar hun aanbod een meerwaarde kan betekenen en of er kan worden samengewerkt, niet enkel qua inhoud maar ook qua

26 Zie ook het Vlor-advies Drempeles wegwerken voor het levenslang leren in het hoger onderwijs: <https://www.vlor.be/adviezen/drempeles-wegwerken-voor-het-levenslang-leren-het-hoger-onderwijs>; en De Raeye (2021).

27 Zie <https://nova-academy.be/>.

28 De vroegere HBO5-opleidingen.

29 Zie het advies Duaal leren in hoger onderwijs: <http://www.serv.be/node/12309>

30 Zie <https://associatie.kuleuven.be/>.

geografische spreiding. Daarnaast ligt er nog potentieel in samenwerkingen met internationale topinstellingen om volwassen in hun loopbaan te overtuigen om deel te nemen aan opleiding.

Met het voorsprongfonds hoger onderwijs wil de Vlaamse regering alvast hogeronderwijsinstellingen stimuleren om hun aanbod onder de loep te nemen en actie te ondernemen om hun aanbod toekomstgericht en wendbaar te maken (zie verder [4.3](#)).

Aanbevelingen zichtbaar, rationeel en kwaliteitsvol opleidingsaanbod

Zichtbaarheid

- De Vlaamse overheid moet de postgraduaatsopleidingen en de permanente vorming opnemen in het Hogeronderwijsregister.
- De Vlaamse overheid moet alle opleidingen hoger onderwijs beter zichtbaar maken door het Hogeronderwijsregister te koppelen aan het gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform zoals geformuleerd in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek³¹ (zie ook [3.1.2](#)). Potentiële lerenden moeten op hun gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform ook opleidingssuggesties op maat krijgen (cfr. de vacaturesuggesties op Mijn Loopbaan) zoals de SERV reeds adviseerde in het advies Verkenning individuele leerrekening³² (zie ook [3.1.2](#)).
- De hogeronderwijsinstellingen moeten hun opleidingsaanbod beter bekend maken niet alleen bij potentiële lerenden maar ook bij werkgevers en zelfstandige ondernemers. Initiatieven zoals de Nova Academy kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Webinars en laagdrempelige, gratis leermodules die potentiële lerenden vertrouwd maken met de inhoud en context van het hoger onderwijs kunnen ook hiertoe bijdragen.

Rationaliteit en kwaliteit

- Hogeronderwijsinstellingen moeten hun opleidingsaanbod (verder) optimaliseren, rationaliseren en vernieuwen zodat het aanbod voldoende de noden van de arbeidsmarkt en samenleving reflecteert. Zoals de SERV al aangaf in het advies Voorsprongfonds hoger onderwijs³³ heeft het hoger onderwijs een belangrijke rol op vlak van levenslang leren, maar mag het aanbod niet marktverstrend werken. De hogeronderwijsinstellingen dienen vanuit hun expertise, meerwaarde en doelgroep een aanbod te voorzien, complementair aan dat van andere stakeholders of samen met andere stakeholders. Hogeronderwijsinstellingen moeten dus meer inzetten op korte opleidingsmodules die niet per definitie moeten leiden tot een onderwijskwalificatie. Hogeronderwijsinstellingen en sectoren moeten ook de mogelijkheid verkennen om samen beroepskwalificatiedossiers in te dienen om op basis daarvan nieuwe, arbeidsmarktgerichte opleidingen mogelijk te maken. Dit is zeker aangewezen voor de verdere uitbouw van graduaatsopleidingen. Ook de mogelijkheden van microcredentials moeten verder worden onderzocht (zie verder [4.2](#)).

31 Zie het VESOC-akkoord Alle hens aan dek: <http://www.serv.be/node/14067>.

32 Zie het advies Verkenning individuele leerrekening: <http://www.serv.be/node/13979>.

33 Zie het advies Voorsprongfonds hoger onderwijs: <http://www.serv.be/node/14276>.

- Samenwerking op vlak van het opleidingsaanbod (niet alleen qua inhoud maar ook qua geografische spreiding³⁴) tussen de hogeronderwijsinstellingen en met private opleidingsverstrekkers moet meer worden gestimuleerd (zie ook aanbevelingen [3.2.1](#) en [4.3](#)). Initiatieven zoals de Nova Academy, de Associatie KU Leuven en de samenwer-

kingsovereenkomsten tussen Hogeschool PXL en Syntra Limburg en Howest en Syntra West (zie ook goede praktijk [3.1.4](#)) juicht de SERV dan ook toe. Hogeronderwijsinstellingen moeten sectoren ook meer betrekken bij het ontwikkelen van het (nieuwe) opleidingsaanbod.

3.1.2 Zichtbaarheid opleidingsincentives

Ook al heeft de potentiële lerende een zicht op het aanbod, dan nog moet die persoon ruimte (in de zin van tijd en/of geld) hebben om te gaan studeren. In Vlaanderen zijn er momenteel heel wat incentives die proberen in te spelen op deze drempels om werknemers³⁵, werkzoekenden, zelfstandigen en ondernemers verder te laten leren in het hoger onderwijs. Voor werknemers gaat het om het Vlaams opleidingsverlof (VOV), de opleidingscheques, het federale tijdskrediet met motief opleiding aangevuld door de aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet (VOK, privésector en private social profit) en het Vlaams zorgkrediet om opleiding te volgen (Vlaamse openbare sector)³⁶. Er bestaat ook één opleidingsdatabank met alle arbeidsmarktgerichte opleidingen die recht geven op één of meer Vlaamse opleidingsin-

centives³⁷. Daarnaast financieren sommige sectorale opleidingsfondsen hoger onderwijsopleidingen voor werknemers binnen (en soms buiten) de sector³⁸. Voor zelfstandigen en ondernemers gaat het onder meer over de kmo-portefeuille en de strategische transformatiesteun³⁹. Werkzoekenden of personen betrokken bij een herstructurering, sluiting, collectief ontslag of individueel ontslag kunnen gratis één professionele bachelor, graduaatsopleiding of verkorte educatieve master volgen via VDAB voor één van de betrokken knelpuntberoepen en daarvoor een vrijstelling van beschikbaarheid krijgen met behoud van de werkloosheidsuitkering (dit is het onderwijskwalificerend traject met een VDAB-opleidingscontract of OKOT-VDAB)⁴⁰. Er zijn ook de studietoelage voor beurstarifistudenten en vermindering van

34 Zie het akkoord Iedereen aan boord: <http://www.serv.be/node/13259>, waarin de SERV stelt dat Hogeronderwijsinstellingen ervoor moeten zorgen dat hun opleidingsaanbod voldoende geografisch is gespreid.

35 Voor meer informatie omtrent de opleidingsincentives voor werknemers verwijzen we naar <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-opleidingsincentives> en het recente SERV-advies 'Lerend werken in Vlaanderen': <http://www.serv.be/node/14309>.

36 VOV: <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof>; opleidingscheques: <https://www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers>; federale tijdskrediet met motief opleiding: <https://werk.belgie.be/nl/themes/feestdagen-en-verloven/het-tijds-krediet-cao-nr-103>; aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet: <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-opleidingskrediet-privesector>; Vlaams zorgkrediet: <https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet>.

37 Vlaams opleidingsdatabank: <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>.

38 Zo is er de mogelijkheid binnen de social profit sector om als voltijds zorgkundige zich om te scholen naar verpleegkundige.

39 Kmo-portefeuille: <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/kmo-portefeuille>; strategische transformatiesteun: <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/strategische-transformatiesteun>.

40 Voor de voorwaarden van een OKOT-VDAB zie: <https://www.vdab.be/diploma/hoger> en <https://www.vdab.be/diplomaviavdab/studieniveaus>; en voor meer informatie zie <https://www.vdab.be/diplomaviavdab> en https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/onderwijs/infobrochure_OKOT-VDAB_juni_2019.pdf.

inschrijvingsgeld voor bijna-beursstudenten die een basisopleiding volgen (zie ook [3.1.3](#))⁴¹.

Ondanks dit grote pakket aan opleidingsincentives en de geïntegreerde opleidingsdatabank, zetten Vlamingen in de praktijk nog te weinig de stap naar opleidingen tijdens de loopbaan⁴². Dit komt deels omdat deze incentives nog te weinig gekend zijn. Bovendien zijn de bestaande incentives voornamelijk gericht op werknemers in een stabiele(re) arbeidssituaties. Personen met een precair arbeidsstatuut (zoals uitzendarbeid) kunnen er vaak geen aanspraak op doen.

Nog een andere reden is dat de bestaande incentives niet voldoende ruimte geven om te gaan studeren. Een lerende type 1 die een basisdiploma hoger onderwijs wil behalen en een lerende type 3 die zich wil omscholen in een nieuwe discipline zullen een opleidingstraject afleggen van minstens 180 studiepunten (of 60 voor een masteropleiding). Dit zijn intensieve, lange trajecten die niet zomaar te combineren zijn met het werk en het privéleven. Het tijdskrediet met motief opleiding aangevuld met het VOK is het meest geschikte instrument voor werknemers (tewerkgesteld in de privésector en de private social profit sector) die zich grondig willen omscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren. Het federale tijdskrediet dat beperkt is in duur, kan ook voor andere motieven worden ingezet dan opleiding (namelijk zorgmotieven)⁴³. In het recente advies 'Lerend werken in Vlaanderen' stelde de SERV zich de vraag of het tijdskrediet met motief opleiding aangevuld met het

VOK voldoende is om werk-naar-werk transitie of zij-instroom te stimuleren⁴⁴. Zeker voor alleenstaanden dekken deze premies onvoldoende de financiële noden. Bovendien kunnen hogeschoolden (lerenden type 2 en 3) het VOK enkel aanvragen wanneer het is opgenomen in een persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding. Als zij de studie op korte termijn willen starten, hebben zij niet meer de tijd om een loopbaanbegeleidingstraject te doorlopen en zonder de aanvullende premie kunnen de studiekosten – zeker voor postinitiële opleidingen – sterk oplopen (zie ook [3.1.3](#)). Lerenden lopen ook aan tegen de beperking in de duur van het tijdskrediet met motief opleiding en het VOK. Het recht geldt voor de volledige opleidingsduurtijd van 36 maanden (of wat de cao vastlegt). Daarnaast kan het tijdskrediet met motief opleiding en het VOK enkel worden aangevraagd voor opleidingen die minstens 360 uur of 27 studiepunten op jaarbasis tellen. Maar het zijn net deze langdurige opleidingen die weinig worden gevolgd. Voor de meeste werkenden is halftijds het werk onderbreken financieel onhaalbaar. Als werkenden tijdskrediet voor één dag in de week opnemen, vallen de lessen niet noodzakelijk allemaal op deze dag. Nochtans geldt op de hogeschoolen vaak verplichte aanwezigheid.

Het VOV geeft ruimte aan de lerende omdat de incentive een werknemer uit de privésector het recht geeft om op eigen initiatief erkende opleidingen te volgen en om daartoe op het werk afwezig te zijn met behoud van een (begrensd) loon. Per afgelegd studiepunten⁴⁵ is er recht op 4 uren VOV totdat

41 Studietoelagen: <https://www.studietoelagen.be/studietoelagen-hoger-onderwijs-0>.

42 Van Langenhove, Penders, Sourbon & Vansteenkiste (2020).

43 Zie RVA 'Tijdskrediet met motief': <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t160>.

44 Zie het advies Lerend werken in Vlaanderen: <http://www.serv.be/node/14309>.

45 Het gaat om het aantal studiepunten waarvoor effectief een examen werd afgelegd en dus niet om het aantal studiepunten waarvoor de student is ingeschreven (<https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof/hoe-veel-uren-vlaams-opleidingsverlof-opnemen#concreet-aantal-uren-vo>).

het persoonlijke maximum per schooljaar is bereikt⁴⁶. Nochtans staat een studiepunt voor 25 tot 30 uren onderwijsactiviteit (deelnemen aan colleges, voorbereiden en instuderen van cursussen, afleggen van examens, het maken van een projectverslag ...) ⁴⁷. De reële studiebelasting is met andere woorden veel hoger. Dit is vooral problematisch voor opleidingen van hogescholen aangezien daar (vaak) verplichte aanwezigheid geldt. Dit bemoeilijkt de combinatie van studeren, werken en privéleven.

Aan werkzoekenden wordt via het OKOT-VDAB de sterkste financiële incentive

gegeven om verder te studeren aan het hoger onderwijs, namelijk een gratis voltijdse dagopleiding. Onvrijwillig deeltijds werkzoekenden kunnen dit ook volgen mits ze het werken kunnen combineren met de voltijdse dagopleiding. In de realiteit is dit vaak niet haalbaar. Bovendien zorgt dit systeem ervoor dat personen die in hun huidige job voelen dat ze een ander beroep willen uitoefenen (één van de knelpuntberoepen), pas de sterkste incentive krijgen wanneer ze (volledig of onvrijwillig deeltijds) uitkeringsgerechtigd werkzoekend zijn.

Aanbevelingen zichtbare en effectieve opleidingsincentives

- De Vlaamse overheid moet werk maken van het gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform zoals opgenomen in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek. Deze maatregel moet op een digitaal loopbaanplatform de opleidingsincentives zichtbaar maken voor iedereen die er recht op heeft. Dat kan een stevige zet geven aan de leercultuur in Vlaanderen (zie ook [3.1.1](#))⁴⁸.
- Maak transities mogelijk. Momenteel zijn de sociale en financiële incentives vaak te beperkt om transities te stimuleren. In het recente advies Lerend werken in Vlaanderen⁴⁹, stelde de SERV zich al de vraag of deze incentives volstaan om te schakelen richting levenslang leren en een deegelijke opleidings- een loopbaanoffensief dat werknemers weerbaar maakt tegen ontwikkelingen zoals digitalisering en robotisering en crisissen zoals de coronacrisis.
- De Vlaamse overheid moet in functie van deze transities de duur van het VOK bekijken en hierover in overleg gaan met de federale overheid om maximaal af te stemmen met de duur van het tijdskrediet (met motief opleiding). De Vlaamse overheid moet ook de voorwaarden om VOK enkel toe te kennen aan hooggeschoolden indien de opleiding opgenomen is in een persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding herzien.
- Omdat het VOK enkel kan worden aangevraagd voor opleidingen die minstens 360 uur of 27 studiepunten op jaarbasis tellen, vraagt de SERV in het advies Lerend werken in Vlaanderen of deze opleidingen niet modulair kunnen worden georganiseerd (met bijbehorende deelcertificaten) en toch in aanmerking kunnen komen voor het VOK.

46 Voor voltijdse werknemers is dit een maximum van 125 uren per schooljaar op initiatief van de werknemer (<https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof/hoeveel-uren-vlaams-opleidingsverlof-opnemen#concreet-aantal-uren-vov>).

47 Zie https://www.onderwijskiezer.be/v2/hoger/hoger_structuur.php.

48 Zie het advies Verkenning individuele leerrekening: <http://www.serv.be/node/13979>.

49 Zie het advies Lerend werken in Vlaanderen: <http://www.serv.be/node/14309>.

- De Vlaamse overheid moet ervoor zorgen dat opleidingsincentives zoals het VOV de reële studiebelasting dekken.
- De Vlaamse overheid moet het OKOT-VDAB flexibeler maken zodat de maatregel ook deeltijds kan worden opgenomen en mensen die een loopbaantransitie naar knelpuntberoepen willen maken, tijdig worden gestimu-

leerd en ondersteund voordat ze effectief worden ontslagen of een burn-out hebben. Dit past binnen de nieuwe toekomststrategie 'VDAB in beweging' (VIBE) die een breder doelpubliek dan enkel de voltijds uitkeringsgerechtigde werkzoekenden wil aanspreken.

3.1.3 Kostprijs studiegeld

Al is de kostprijs van het studiegeld hoger onderwijs in Vlaanderen laag in vergelijking met andere landen en kan het gebeuren dat de werkgever en/of sectorale opleidingsfondsen tussenkom(t)(en) in de kosten, dan nog kan de kost van het studiegeld ervoor zorgen dat een potentiële lerende geen ruimte ervaart om te gaan studeren aan het hoger onderwijs. Dit studiegeld bestaat uit een vast bedrag en een variabel bedrag per studiepoint (zie ook 2.3). Het vast gedeelte wordt één keer per academiejaar betaald. Dit is nadelig voor potentiële lerenden die in februari willen starten. Bovendien is het vast gedeelte relatief hoog voor lerenden die zich inschrijven met een creditcontract en maar enkele studiepunten opnemen. Daarnaast kan alleen met een diplomacontract voor minstens 27 studiepunten van financieerbare opleidingen een studietoelage worden verkregen. De (kortere) postinitiële opleidingstrajecten zijn niet financieerbaar en bijgevolg ook duurder voor de potentiële lerende type 2.

De kost van een ITNA of een ITACE verhoogt de totale kostprijs (zie ook 2.3.1), zeker wanneer een deelname aan een open testmoment niet meer mogelijk is. Het aantal open testmomenten en de plaatsen zijn immers beperkt.

Daarnaast zijn er nog andere indirecte kosten die studeren met zich meebrengt zoals mobiliteit⁵⁰. De campussen van hogeronderwijsinstellingen bevinden zich voornamelijk in de centrumsteden en aangezien volwassen lerenden niet op kot gaan, kan de mobiliteitskost de kostprijs van studeren aanzienlijk verhogen. Voor generatiestudenten bestaan er bepaalde regelingen (zoals een buzzy pazz van De Lijn⁵¹ of een Student Multi kaart van de NMBS⁵²) om tegemoet te komen in die mobiliteitskosten

Aanbevelingen proportionele studiekosten

- Hogeronderwijsinstellingen moeten nagaan of potentiële lerenden die zich inschrijven in het midden van het aca-

demiejaar een lager vast bedrag kunnen betalen dan zij die zich inschrijven in het begin van het academiejaar.

50 Zie De Norre, De Leebeek & Nele Havermans (2020), een rapport dat de studiekosten in het hoger onderwijs in kaart brengt. (De Norre, De Leebeek, & Havermans, 2020).

51 Zie <https://www.delijn.be/nl/vervoerbewijzen/abonnementen/buzzy-pazz.html>.

52 Zie <https://www.belgiantrain.be/nl/tickets-and-railcards/campus>.

- Omscholing, bijscholing of specialisatie via een voorgezette opleiding of permanente vorming moet betaalbaar blijven. In dit kader moet de Vlaamse overheid onderzoeken (1) of het systeem van studietoelagen niet kan worden opengesteld voor postinitiële opleidingen en (2) of een ruimere inzetbaarheid van het leerkrediet voor het aanbod levenslang leren een mogelijke piste is om de opleidingskost te drukken. Momenteel heeft iemand enkel een leerkrediet nodig om basisopleidingen te volgen. Deze denkoefening moet worden

meegenomen in de herdenking van het volledige financieringssysteem in het kader van levenslang leren (zie ook [3.2.1](#)).

- Hogeronderwijsinstellingen moeten voldoende open testmomenten voorzien van de interuniversitaire taaltesten (ITNA en ITACE).
- De Vlaamse overheid moet een oplossing zoeken voor hoge, indirecte kosten die studeren met zich meebrengt

3.1.4 Transparantie en uniformiteit vrijstellingenbeleid

Gedurende hun loopbaan verwerven volwassen heel wat competenties en kwalificaties. Het is noodzakelijk dat die eerder verworven competenties (EVC) en kwalificaties (EVK) maximaal worden gevaloriseerd en op een uniforme wijze erkend wanneer die volwassenen instromen in het levenslang leren in het hoger onderwijs (zie ook [4.2](#)). Deze maximale erkenning van EVC en EVK is ook cruciaal voor nieuwkomers.

Door een sterk en uniform vrijstellingenbeleid op basis van EVC en EVK (waaronder eerder verworven beroepskwalificaties) kunnen de opleidingstrajecten voor potentiële lerenden worden verkort wat een positief effect heeft op de leermotivatie.

Goede praktijk: samenwerkingsovereenkomst Hogeschool PXL en Syntra Limburg / Howest en Syntra West⁵³

Hogeschool PXL en Syntra Limburg sloten een samenwerkingsovereenkomst, net als Howest en Syntra West. Hierdoor kunnen cursisten na het behalen van een Syntra-getuigschrift doorgaan naar een hogeschoolopleiding en via een verkort programma een diploma hoger onderwijs kunnen behalen. In omgekeerde richting kunnen studenten van de hogescholen gemakkelijker heroriënteren naar een voltijds dagopleiding van Syntra.

De samenwerkingsovereenkomst gaat verder dan enkel een doorgedreven vrijstellingenbeleid. Samen ontwikkelen de instellingen ook nieuwe opleidingen, waarbij de expertise, commerciële kennis en het netwerk van beide partners kan worden samengebracht om een grotere doelgroep te bereiken.

53 Zie <https://www.howest.be/nl/nieuws/howest-en-syntra-west-sluiten-exclusieve-samenwerkingsovereenkomst> en <https://www.pxl.be/Pub/Home/In-De-Media/2019/Hogeschool-PXL-en-SYNTRA-Limburg-sluiten-exclusieve-samenwerkingsovereenkomst.html?filter=>.

Aanbevelingen transparant, uniform en doorgedreven vrijstellingenbeleid

- Hogeronderwijsinstellingen moeten werk maken van een degelijk, uniform vrijstellingenbeleid op basis van EVC en beroepskwalificaties (en relevante deelkwalificaties). Daarbij is het cruciaal dat alle onderwijskwalificerende en beroepskwalificerende trajecten gebaseerd op beroepskwalificaties een eindresultaat met gelijkaardig civiel effect genereren.
- Hogeronderwijsinstellingen en private opleidingsverstrekkers moeten meer inzetten op samenwerkingsovereenkomsten zoals die tussen Hogeschool PXL en Syntra Limburg en Howest en Syntra West – rekening houdend met elkaar businessmodel – om een doorgedreven vrijstellingenbeleid te voeren; ervoor te zorgen dat elk talent wordt benut en iedereen in een opleiding terecht komt die bij hem/haar past (zie ook [3.2.1](#)).
- Hogeronderwijsinstellingen zouden een tool moeten ontwikkelen waarmee de potentiële lerende een inschatting kan maken van de verkorting van het te volgen opleidingstraject.
- De Vlaamse overheid moet maximaal inzetten op een efficiëntere en toegan-

kelijkere erkenning van buitenlandse studiebewijzen. Op die manier zijn nieuwkomers sneller inzetbaar op de arbeidsmarkt en kunnen ze – indien nodig – instromen in het aanbod levenslang leren in het hoger onderwijs. De SERV deed in een recent advies⁵⁴ een aantal concrete voorstellen voor een efficiëntere en toegankelijker erkenning van buitenlandse studiebewijzen. De Vlaamse sociale partners en kansengroepen vragen één loket met een precedentendatabank en stroomschema's wat zou moeten resulteren in meer transparantie voor aanvragers en begeleiders. Een kortere afhandelingstermijn en lagere kosten zouden ook mogelijk moeten zijn, net als een flexibeler bewijslast. Meer automatische erkenningen dienen ervoor te zorgen dat NARIC⁵⁵ efficiënter kan werken door zich te concentreren op de volwaardige erkenningen. De voorwaardelijke erkenning vermijdt dat er dubbel werk gebeurt. Ten slotte vragen de Vlaamse sociale partners en kansengroepen een structurele informatie-uitwisseling tussen NARIC, hogeronderwijsinstellingen en de beroepserkenningsinstanties zodat dubbel werk kan worden vermeden.

3.1.5 Flexibiliteit opleidingstraject

Personen die een studie hoger onderwijs willen volgen in combinatie met werk (en gezin), hebben nood aan flexibel afstandsonderwijs. Echter, lang niet elke hoger onderwijsopleiding biedt zulke flexibiliteit aan. Een registratie als werkstudent zorgt ervoor dat de persoon in kwestie wel

bepaalde faciliteiten kan aanvragen. De hogeronderwijsinstelling kan ook bijzondere onderwijs- en examenfaciliteiten toekennen aan werkenden die niet geregistreerd zijn als werkstudent, maar dit is volgens de eigen regels van de instelling. Er wordt hier verder ingegaan op de enge inschrijvings- en toela-

54 Zie het advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen: <http://www.serv.be/node/13587>.

55 Dit is het National Academic Recognition Information Centre.

tingsvoorwaarden die extra drempels kunnen creëren voor potentiële lerenden en op de

nood aan plaats- en tijdsafhankelijk leren.

Inschrijvingsvoorwaarde werkstudenttraject

Aan het statuut van werkstudent zijn bepaalde onderwijs- en examenfaciliteiten gekoppeld die inspelen op meer flexibiliteit, maar dan moet de potentiële lerende wel voldoen aan de enge definitie van werkstudent (zie ook [2.4.1](#)). Omdat potentiële lerenden type 2 en type 3 al een diploma hoger onderwijs hebben, kunnen zij zich niet registreren als werkstudent en hangen ze dus af van de

eigen regels van de instelling voor flexibele onderwijs- en examenfaciliteiten. Bovendien is een werkstudententraject steeds een volledige opleiding (van 180 studiepunten voor de bachelor en 60 studiepunten voor de master), terwijl er vooral nood is aan korte, flexibele trajecten voor om- of bijscholing in het kader van levenslang leren (zie ook [3.2.2](#)).

Toelatingsvoorwaarden creditcontract

Voor een creditcontract is de potentiële lerende gebonden aan de toelatingsvoorwaarden zoals diplomaveren en taalvoorwaarden die gelden voor die opleidingsonderdelen van de basisopleiding (bachelor- of master). Deze toelatingsvoorwaarden zijn logisch voor een volledige basisopleiding, maar niet als het slechts om het volgen van enkele opleidingsonderdelen gaat. Dit verzwakt de inschrijvingsprocedure voor zowel de potentiële lerende als de hogeronderwijsinstelling.

Om hierop in te spelen, kan de hogeronderwijsinstelling de opleidingsonderdelen ook via een parallel aanbod van permanente vorming aanbieden. Hierdoor vervallen de toelatingsvoorwaarden, maar dit zorgt voor extra administratie en verlies in synergie. Bovendien is de kostprijs van permanente vorming hoger in vergelijking met de basisopleidingen (zie ook [3.1.3](#)).

Plaats- en tijdsafhankelijk leren

Generatiestudenten die werken tijdens hun studie en volwassenen die tijdens hun loopbaan verder studeren aan het hoger onderwijs kunnen baat hebben bij (meer) plaats- en tijdsafhankelijk leren. Op die manier kunnen zij hun tijd en de combinatie van werken, privéleven en studeren beter organiseren. De digitalisering van het hoger onderwijs – en de push sinds de coronacrisis richting meer blended leren – maakt dit ook meer en meer mogelijk (zie ook [3.2.2](#)).

Goede praktijk: SWITCH⁵⁶

Een initiatief om tegemoet te komen aan de combinatie van werken, studeren en privéleven, zijn de SWITCH-trajecten van Artevelde Hogeschool. Elke opleiding die het SWITCH-label draagt, besteedt speciale aandacht aan de combinatie van studie, werk en/of gezin. Via zo'n traject, kan de lerende op eigen tempo een volwaardige bacheloropleiding volgen, zonder gebonden te zijn aan een vaste studieplaats of uurrooster. Het traject verschilt met het afstandsonderwijs omdat het een traject op maat is aangepast aan de verantwoordelijkheden (job en privéleven) van de lerende buiten de opleiding. Dagonderwijs in de vorm van wekelijkse contactmomenten worden aangevuld met zelfstudie, terwijl bij afstandsonderwijs het contactonderwijs volledig wordt vervangen door een combinatie van online leren en zelfstudie.

Aanbevelingen flexibele opleidingstrajecten met aangepaste inschrijvings- en toelatingsvoorwaarden

- De Vlaamse overheid moet de definitie van werkstudent herbekijken en verruimen. Ze moet er ook voor zorgen dat flexibele werkstudententrajecten met specifieke onderwijs- en examenfaciliteiten van toepassing zijn voor alle feitelijke werkstudenten (zie ook [3.2.2](#)).
- Hogeronderwijsinstellingen moeten ervoor zorgen dat de toelatingsvoorwaarden voor het volgen van een opleidingsonderdeel met een creditcontract logisch en nodig zijn zodat de inschrijvingsprocedure voor zowel de potentiële lerende als voor de hogeronderwijsinstelling zelf niet onnodig zwaar is.
- Hogeronderwijsinstellingen moeten maximaal inzetten op flexibele opleidingstrajecten die plaats- en tijdsafhankelijk leren mogelijk maken voor iedereen die er nood aan heeft. De flexibele opleidingstrajecten hebben meerdere instapniveaus en instroommogelijkheden en houden rekening met de loopbaanbehoeften en ontwikkelingsperspectieven van de lerenden⁵⁷.
- Educatieve technologieën en digitale leervormen moeten maximaal worden gebruikt om het opleidingstraject zo flexibel mogelijk aan te bieden (en indien nodig moet de regelgeving hieraan worden aangepast).
- De SERV maakt wel de kanttekening dat meer flexibiliteit in het opleidingstraject niet mag leiden tot een algemene studieduurverlenging bij generatiestudenten.

3.1.6 Beschikbaarheid ondersteuning

Tot slot is het belangrijk om stil te staan bij de leernood en -vraag van de potentiële

lerende. Het is belangrijk voor de intrinsieke motivatie dat de leervraag komt van de

⁵⁶ Zie <https://www.arteveldehogeschool.be/bij-ons-studeren/begeleiding-op-maat/trajecten-op-maat/studeren-en-werken-combineren-switch#:~:text=Arteveldehogeschool%20heeft%20daarvoor%20de%20SWITCH,job%20en%20Fof%20je%20gezin>.

⁵⁷ Zie het akkoord Iedereen aan boord: <http://www.serv.be/node/13259>.

persoon zelf. Uit onderzoek blijkt dat een kwart van de volwassenen in Vlaanderen onvoldoende de noodzaak inziet om bij te leren⁵⁸. Zij krijgen dus onvoldoende hun leervraag geformuleerd, terwijl levenslang leren begint bij het (h)erkennen van die leernood en -vraag. Hiervoor kan ondersteuning en begeleiding cruciaal zijn. Er kan dan worden stilgestaan bij de voordelen van bijvoorbeeld een diploma hoger onderwijs inzake arbeidsmarktkansen, jobzekerheid, hoger arbeidsinkomen, ... Eénmaal de leernood wordt erkend en de leervraag is geformuleerd

leerd in hoofde van de potentiële lerende, kan verdere ondersteuning eveneens noodzakelijk zijn om de eigenlijk stap naar leren te zetten. Tijdens het opleidingstraject en bij heroriëntering moet er ook toegang zijn tot ondersteuning, begeleiding en opvolging.

De ondersteunings- en begeleidingsnood is van belang bij elke type lerende, maar in het bijzonder voor lerende type 1. Deze lerenden hebben nog geen of amper ervaring met het hoger onderwijs.

Aanbevelingen leercultuur versterken door flankerend, ondersteunend beleid

- In het advies *Lerend werken in Vlaanderen*⁵⁹ stelt de SERV dat er in Vlaanderen een dringende nood is aan een flankerend beleid dat meer draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en werknemers wijst op de risico's van competentieveroudering. De Vlaamse overheid, sociale partners, sectoren en sectorfondsen, werkgevers en ondernemingen, werknemers en onderwijs- en opleidingsverstrekking hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om deze leercultuur te versterken.
- De Vlaamse overheid moet werk maken van het digitaal loopbaanplatform zoals opgenomen in het VESOC-akkoord *Alle hens aan dek*⁶⁰. Deze maatregel moet op een digitaal loopbaanplatform de opleidingsincentives zichtbaar maken voor iedereen die er recht op heeft. Dat kan een stevige zet geven aan de leercultuur in Vlaanderen. Maak op dit digitaal loopbaanplatform ook een koppeling met het initiële en postinitiële opleidingsaanbod en biedt hierop opleidingsuggesties op maat aan op basis van het profiel van de ingeschrevene (zoals er momenteel ook vacaturesuggesties worden gedaan), zoals de SERV reeds adviseerde in het advies *Verkenning individuele leerrekening* (zie ook [3.1.1](#) en [3.1.2](#))⁶¹.
- Er moet meer ondersteuning komen voor mensen die willen bijleren zodat ze een antwoord kunnen formuleren op vragen zoals “welke skills moet ik aanscherpen, wat is het aanbod en welke ondersteuningsmiddelen kan ik gebruiken?” De SERV verwijst hier naar het VESOC-akkoord *Alle hens aan dek*⁶² waarin staat dat de Vlaamse overheid werk zal maken van de ontwikkeling van competentiecheck-ups die worden uitgerold op initiatief van werknemers en werkgevers⁶³.

58 Zie Van Langenhove, Penders, Sourbron & Vansteenkiste (2020).

59 Zie het advies *Lerend werken in Vlaanderen*: <http://www.serv.be/node/14309>.

60 Zie het VESOC-akkoord *Alle hens aan dek*: <http://www.serv.be/node/14067>.

61 Zie het advies *Verkenning individuele leerrekening*: <http://www.serv.be/node/13979>.

62 Zie het VESOC-akkoord *Alle hens aan dek*: <http://www.serv.be/node/14067>.

63 Zie speerpunt 4, bullet 4 van het VESOC-akkoord *Alle hens aan dek*: <http://www.serv.be/node/14067>.

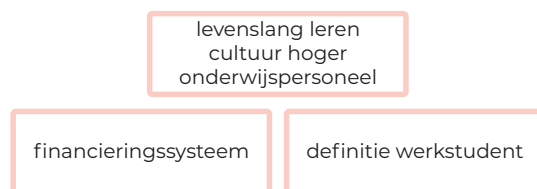
- Hogeronderwijsinstellingen moeten (meer) inzetten op ondersteuning en begeleiding door bijvoorbeeld:
 - De uitbouw van een aparte communicatien lijn inzake levenslang leren aan het hoger onderwijs op maat van volwassenen die tijdens hun loopbaan (opnieuw) willen studeren.
 - Een aanbod van persoonlijk onthaal en contact. Degelijke intakegesprekken geven de potentiële lerende inzicht in

de moeilijkheidsgraad van de opleiding, het vrijstellingenbeleid, de opleidingsincentives, ... Tijdens de opleiding moeten de studenten – en in het bijzonder lerenden type 1 zonder vooropleiding hoger onderwijs – beroep kunnen doen op trajectbegeleiding en -opvolging bij het plannen en studeren.

- De uitbouw van een goede alumniwerking om de leerprikkels na het afstuderen op peil te houden en het levenslang leren opleidingsaanbod in de kijker te zetten.

3.2 Hogeronderwijsinstellingen

Voor hogeronderwijsinstellingen die een aanbod levenslang leren aanbieden, komt de SERV tot volgende, mogelijke drempels:



3.2.1 Financieringssysteem

Uit de uiteenzetting in [2.5](#) van het huidige financieringssysteem van het hoger onderwijs, blijken een aantal zaken:

- De doelstellingen dateren van 2008 en houden maar in beperkte mate rekening met levenslang leren.
- Het huidige financieringssysteem is gericht op de financierbare opleidingen, namelijk initiële bachelor- en masteropleidingen, schakelprogramma's en voorbereidingsprogramma's voor initiële

masters. Bachelor-na-bachelors worden aan de helft gefinancierd voor het variabel onderwijsgedeelte maar worden niet meegenomen in de berekening van het vast gedeelte. De andere postinitiale opleidingen worden niet in rekening genomen voor het vast en het variabel onderwijsgedeelte.

- Niet elke feitelijke werkstudent genereert een financieringsbonus door de enge definitie van het begrip werkstudent (zie ook [3.2.2](#)).

- Het huidige financieringssysteem wakkert onderlinge concurrentie aan waardoor elke hogeronderwijsinstelling een zo ruim mogelijk aanbod wil organiseren⁶⁴. Het is niet langer zinvol dat bij iedere nieuwe trend elke opleidingssector apart een gelijkaardig opleidingsaanbod uitrolt voor dezelfde groep. Er zijn ook geen incentives om samen te werken

met andere instellingen, tussen hogescholen en universiteiten of met andere opleidingsaanbieders. Dit maakt het aanbod groot en onoverzichtelijk voor werkgevers, zelfstandige ondernemers en werknemers die op zoek zijn naar een opleiding (zie ook [3.1.1](#)).

- Het voorziene groeipad tussen 2012-2025 werd uitgesteld.

Aanbevelingen aangepaste visie en financiering aan de realiteit van levenslang leren

- Er is nood aan een echte visieontwikkeling rond levenslang leren in het hoger onderwijs. De vragen hierbij zijn: welk beleid moet de Vlaamse overheid voeren om een hogere participatiegraad aan levenslang leren in het hoger onderwijs te verkrijgen en wat is de juiste incentive (1) voor hogeronderwijsinstellingen om levenslang leren te organiseren en (2) voor de potentiële lerenden om de stap te zetten naar het aanbod levenslang leren in het hoger onderwijs? Het werkplekleren (zie ook [4.1](#)) moet mee worden opgenomen in deze denkoefening. Het voorsprongfonds hoger onderwijs geeft al een eerste aanzet tot visieontwikkeling (zie ook [4.3](#)). De SERV vindt dat deze visieoefening alvast in het partnerschap levenslang leren moet gebeuren.

- De Vlaamse overheid moet de aanbodfinanciering op een aantal vlakken herzien. De doelstellingen van het financieringssysteem moeten worden aangepast aan nieuwe trends zoals levenslang leren.

- De organisatie van het postinitieel aanbod moet op één of andere manier worden beloond. Dit kan door binnen het bestaande financieringssysteem de parameters aan te passen waardoor

hogeronderwijsinstellingen met een groot aantal studenten in postinitieële opleidingen worden beloond. Dit mag geenszins ten koste gaan van generatiestudenten. Een andere optie is om een apart financieringssysteem te ontwikkelen voor levenslang leren in hogeronderwijsinstellingen met eigen parameters.

- Het financieringssysteem moet meer samenwerking tussen de hogeronderwijsinstellingen en met private opleidingsverstrekking stimuleren zodat het opleidingsaanbod (levenslang leren) beter is afgestemd (qua inhoud en geografische spreiding) op de economische en maatschappelijke realiteit van de regio en focust op het domein waarbinnen de instelling uitblinkt. Dit werkt rationalisatie in de hand en zorgt voor een uitstroom die beter afgestemd is op de economische en maatschappelijke realiteit. Bij dergelijke samenwerkingen is het steeds belangrijk rekening te houden met elkaars businessmodel: hogeronderwijsinstellingen zijn publiek gefinancierde organisaties met een maatschappelijke opdracht om kennis te delen, terwijl ondernemingen en private opleiders volgens een markteconomische logica werken.

64 Zie De Raeve (2021).

- Het werkplekleren valt niet weg te denken uit een aantrekkelijk aanbod levenslang leren. Bij een aanpassing van het financieringssysteem in functie van levenslang leren wordt daarmee best rekening gehouden.

- De Vlaamse overheid moet werk maken van het groeipad hoger onderwijs met een duidelijke inbedding van levenslang leren.

3.2.2 Definitie werkstudent

Zoals hierboven al aangegeven, is de huidige definitie van werkstudent die de Codex Hoger Onderwijs voorschrijft te eng. Een deel van de lerenden dat deelneemt aan het levenslang leren in het hoger onderwijs, wordt door deze definitie niet gevat. Hierdoor genereert niet elke feitelijke werkstudent een financieringsbonus voor de hogeronderwijsinstelling.

Voor de officiële werkstudenten zien hogeronderwijsinstellingen zich genoodzaakt een volledig apart traject op te stellen van 180 à 240 studiepunten met bijzondere onderwijs- en evaluatiemodaliteiten dat parallel loopt aan de reguliere basisopleidingen. Een werkstudententraject is dus steeds een volledige opleiding, terwijl er vooral nood is aan korte, flexibele trajecten voor om- of bijscholing in het kader van levenslang leren. De administratie voor werkstudenten wordt apart geregeld van die van reguliere studenten. Dit zorgt er dus voor dat hogeronderwijsinstellingen weinig tot geen synergiën kunnen

realiseren, administratief noch onderwijskundig.

Daarnaast gelden er in de verschillende gewesten andere regels voor studenten. Zo verschillen de voorwaarden van het Vlaamse systeem van vrijstelling van beschikbaarheid voor opleiding van het Brusselse en hetzelfde geldt voor het Vlaams opleidingsverlof en het Brussels betaald educatief verlof. De studentenadministratie moet de juiste gewestelijke informatie ter beschikking stellen voor de studenten. Dit verzwaart nog meer de administratie waardoor de incentive voor instellingen om een werkstudententraject aan te bieden gering is.

Tot slot is in realiteit het verschil tussen volwassen die tijdens hun loopbaan verder willen studeren aan het hoger onderwijs en generatiestudenten die werken tijdens hun studie niet altijd zo duidelijk. Beiden kunnen baat hebben bij meer plaats- en tijdsafhankelijk leren (zie ook [3.1.5](#)).

Aanbevelingen ruime definiëring werkstudent

- Bij de herziening van het financieringssysteem moet de Vlaamse overheid ook de definitie van werkstudent herbekijken en verruimen zodat deze aansluit bij de realiteit van de doelgroep. De vraag is of het juiste criterium nog 'werken' versus 'niet werken' is. Enerzijds is de grens tussen volwassen die tijdens hun loopbaan verder willen studeren aan het hoger onderwijs en generatiestudenten die werken tijdens hun

studie niet altijd zo duidelijk. Anderzijds zijn er nog andere statuten dan werkend/werkzoekend. Er moet nagedacht worden over correcte indicatoren voor 'werkstudenten' om het aanbod te financieren

- Hogeronderwijsinstellingen moeten flexibele werkstudententrajecten kunnen aanbieden die niet volledig naast de reguliere basistrajecten moeten staan.

3.2.3 Levenslang leren cultuur hoger onderwijspersoneel

Tot slot is er een belangrijke rol weggelegd voor het hoger onderwijspersoneel in het kader van levenslang leren. Momenteel is er in hun opdracht weinig tot geen ruimte voor levenslang leren. Ze worden er ook niet

op beoordeeld (wel op hun publicaties en citering). Lesopdrachten in het postinitieel aanbod is daarom geen prioriteit, terwijl daar wel kansen liggen om hun expertise en kennis ruimer te verspreiden.

Aanbevelingen leercultuur levenslang leren versterken bij het hoger onderwijspersoneel

- De maatschappelijke valorisatie in het kader van levenslang leren door hoger onderwijspersoneel moet worden gewaardeerd.
- Hogeronderwijsinstellingen moeten (meer) een personeelsbeleid voeren dat maatschappelijke valorisatie in het kader van levenslang leren, aanmoedigt.

4 Opportuniteiten voor levenslang leren in hoger onderwijs

De ontwikkelingen van werkplekleren en duaal leren en microcredentials kunnen kansen bieden voor het levenslang leren in het hoger onderwijs. Met het voorsprongfonds hoger onderwijs wil de Vlaamse regering het momentum aangrijpen om samen met alle partners van het hoger onderwijs nieuwe klijntijnen uit te zetten

voor het toekomstig hoger onderwijs in Vlaanderen. Levenslang leren krijgt hier een prominente plaats.

Hieronder wordt een korte stand van zaken gegeven van deze ontwikkelingen en worden enkele aanbevelingen gedaan.

4.1 Werkplekleren & duaal leren in hoger onderwijs

Duaal leren in het hoger onderwijs kan extra kansen bieden voor de uitbouw van levenslang leren voor diverse doelgroepen, namelijk zowel voor startende als ervaren werknemers als voor zij-instromers. Duaal leren is een specifieke vorm van werkplekleren die in het Vlaamse hoger onderwijs nog verder vorm moet krijgen. Werkplekleren, waarvan duaal leren de meest intensieve variant is, zorgt ervoor dat potentiële lerenden een sterkere uitgangspositie kunnen verkrijgen op de arbeidsmarkt doordat ze zowel bij een hogeronderwijsinstelling als een onderneming competenties verwerven. De werkplekleervorm is met andere woorden sterk afgestemd op en geconnecteerd met de arbeidsmarkt. Zeker voor lerende type 1 en lerende type 3 die in functie van werknaar-werk transitie een kwalificatie hoger onderwijs willen behalen, kunnen trajecten met werkplekleren erg interessant zijn. Op die manier kan ook het duaal leren kansen bieden aan werknemers en zij-instromers

om zich bij- en om te scholen. In 2019 en 2020 liepen negen ESF-projecten die de mogelijkheden, randvoorwaarden en modaliteiten van duaal leren in het hoger onderwijs verkenden⁶⁵. Twee belangrijke randvoorwaarden voor de projecten waren een brede inzetbaarheid van het duaal traject en sterke partnerschappen tussen opleidingsverstrekkers en ondernemingen. Daarnaast werd ook een Lerend netwerk duaal leren in hoger onderwijs en volwassenenonderwijs opgericht. Het netwerk had als hoofddoelen (1) aanbevelingen formuleren naar beleid, onderwijsinstellingen en het werkveld, (2) kennis- en ervaring delen tussen de betrokken actoren en (3) projecten opvolgen en begeleiden bij het verwezenlijken van hun projectdoelstellingen.

In de meeste ESF-projecten in het hoger onderwijs bleek het aandeel van de werkplekcomponent eerder beperkt⁶⁶. De mogelijkheden van duaal leren in het hoger

65 Zie <https://www.vlaanderen.be/werken/opleiding-op-de-werkplek/lerend-netwerk-duaal-leren-in-het-hoger-en-volwassenenonderwijs> en <https://odin.vlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/duaal-leren-het-hoger-onderwijs-en-het-volwassenenonderwijs-de-esf-projecten-en>.

66 behalve in de graduaatsopleidingen die voor een derde uit werkplekleren bestaan en waarvoor de stap naar duaal leren eerder klein is. Zie <https://www.vlaamsparlament.be/commissies/commissievergaderingen/1538225/ver->

onderwijs zullen verder worden onderzocht in een nieuwe ESF-oproep voor duaal leren in het hoger onderwijs. Er zijn vijftien nieuwe projecten van start gegaan op 1 april 2021. Het doel is om een derde van de opleiding op de werkplek in te richten en de visie op duaal leren in de deelnemende onderwijsinstellingen te ontwikkelen.

In een gezamenlijke oproep van de SERV en de Vlor⁶⁷ hernieuwden beide adviesraden ook hun engagement voor een aantrekkelijk en sterk duaal leren en werkplekleren. De

oproep omvat zes actielijnen voor de verdere groei van duaal leren. Eén daarvan is het belang van een juist gebruik van de termen en maximale duidelijkheid voor alle betrokken actoren. Duaal leren is een specifieke vorm van werkplekleren. De geplande uitrol van duaal leren in het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs biedt verdere kansen, maar zal een invulling moeten krijgen die aangepast is aan deze onderwijsniveaus en tegelijk trouw blijft aan de principes van duaal leren.

Aanbeveling werkplekleren & duaal leren in het hoger onderwijs

- Zoals de SERV al aankaartte in het advies Duaal leren in hoger onderwijs⁶⁸, dient er op korte termijn volop te worden ingezet op werkplekleren in het hoger onderwijs. De drempels om werkplekleren in het hoger onderwijs uit te bouwen, moeten in kaart worden gebracht en weggewerkt.

Het huidige aanbod blijft internationaal vergeleken beperkt. In dat kader moet de Vlaamse overheid werk maken van regelgeving voor duaal leren in het hoger onderwijs rekening houdend met de realiteit van dit onderwijsniveau en met de principes van duaal leren.

4.2 Microcredentials

Recentelijk vinden microcredentials steeds vaker hun ingang in het Vlaamse hoger onderwijs. Het systeem biedt opportuniteiten voor levenslang leren in het hoger onderwijs op vlak van flexibiliteit, zichtbaarheid en rationaliteit van het opleidingsaanbod en op vlak van het erkenningsgerichte denken in Vlaanderen. Microcredentials zijn leerbewijzen die worden verworven op basis van leeractiviteiten met een beperkte omvang⁶⁹. De term wordt ook gebruikt om de leeractiviteit te benoemen die vooraf gaat aan het verwerven van het leerbewijs (zoals het aanbod microdegrees van sommige hogescholen).

Microcredentials bieden de mogelijkheid om flexibele, kleinere leertrajecten op te zetten met een passende certificering (zie ook 3.1.5). Het kan gaan om nieuwe opleidingen die als microcredential in de markt worden gezet, maar het kan ook een toegangspoort zijn tot onderdelen binnen het bestaande opleidingsaanbod. Op die manier wordt een microcredential een stimulans om verder en meer te gaan leren. Modulair leren is mogelijk zodat lerenden gemakkelijk het traject kunnen stoppen en later hernemen, het traject gedeeltelijk kunnen opnemen of ... Bovendien zijn er verschillende combinaties

[slag/1541101](#).

67 Zie Gezamenlijke oproep SERV-Vlor Duaal leren: <http://www.serv.be/node/14431>.

68 Zie het advies Duaal leren in hoger onderwijs: <http://www.serv.be/node/12309>.

69 Zie ook het Vlor-advies Microcredentials in Europees perspectief: <https://www.vlor.be/adviezen/microcredentials-europees-perspectief>.

mogelijk tussen microcredentials onderling en met volledige kwalificaties⁷⁰. Microcredentials hebben dus het potentieel om het aanbod beter af te stemmen op de noden van de lerende. Zo kan een bredere groep potentiële lerenden worden bereikt.

Daarnaast kunnen onderwijs- en opleidingsverstrekkers via microcredentials snel en efficiënt inspelen op vragen uit de arbeidsmarkt. Ze kunnen de zichtbaarheid van het bestaande aanbod levenslang leren vergroten en de ontwikkeling van een meer gespecialiseerd aanbod stimuleren (zie ook [3.1.1](#)).

Aanbevelingen microcredentials

- Er is nood aan een uitgewerkt, overkoepelend Europees referentiekader met behorende standaarden rond microcredentials. Dit gezamenlijk referentiekader moet vooral ondersteuning bieden en mag niet te sterk regulerend zijn. Het moet van toepassing zijn niet alleen op hogeronderwijsinstellingen, maar ook op andere opleidingsverstrekkers. Op die manier kan dit referentiekader bijdragen tot meer afstemming tussen hogeronderwijsinstellingen en andere opleidingsverstrekkers, zowel op nationaal als op internationaal vlak. Microcredentials moeten ook relevant zijn voor de arbeidsmarkt en maatschappij. Het systeem mag geenszins de huidige kwalificaties ondermijnen.

Het erkenningsgerichte denken van een microcredential is niet nieuw in Vlaanderen. Het gebeurt al (maar nog niet genoeg) via het erkennen van EVK en valoriseren van EVC (zie ook [3.1.4](#)). Heel wat vormen van formeel leren worden al gevat onder de noemer microcredentials. Non-formeel leren dat voldoet aan de standaarden kan ook worden gevaloriseerd via een microcredential. Microcredentials bieden ook kansen om het informele leren te valoriseren op voorwaarde dat er een erkenningsprocedure is om aan de standaarden voor microcredentials te kunnen voldoen. Het civiel effect van een EVC- of EVK-bewijs kan door de koppeling met een microcredential worden versterkt.

- Er moet een regelgevend kader komen voor microcredentials die momenteel al worden aangeboden in Vlaanderen (zoals het aanbod microdegrees van sommige hogescholen dat iets tussen een creditbewijs en een opleiding is), zowel qua omvang⁷¹ als financiering. De reeds bestaande infrastructuur voor het aanbieden en uitwisselen van microcredentials (zoals de leer- en ervaringsbewijzendatabank⁷²) moet daarbij maximaal worden ingezet.

70 Een microcredential kan worden verworven voorafgaand aan een traject richting volledige kwalificatie; worden ingezet als een deel van het traject richting volledige kwalificaties; of worden verworven aanvullend op een volledige kwalificatie. Zie ook het Vlor-advies Microcredentials in Europees perspectief: <https://www.vlor.be/adviezen/microcredentials-europees-perspectief>.

71 Namelijk het bepalen van de onder- en bovengrens van de omvang van een microcredential: gaat het om een onderdeel van een opleidingsonderdeel, een opleidingsonderdeel en/of een combinatie van meerdere opleidingsonderdelen?

72 Zie <http://leerenervaringsbewijzendatabank.be/>.

4.3 Stap in goede richting met voorsprongfonds hoger onderwijs

Met het voorsprongfonds hoger onderwijs voorziet de Vlaamse regering éénmalig € 60 miljoen om te schakelen naar een meer digitaal, flexibeler en eigentijdser hoger onderwijs⁷³. De Vlaamse regering focust op drie speerpunten:

- De uitbouw van een Vlaams opleidingsaanbod dat toekomstbestendig en wendbaar is
- Veel meer mogelijkheden aanreiken om levenslang te leren binnen het hoger onderwijs
- Volop inzetten op digitale onderwijsvormen.

Op die manier wil de Vlaamse regering het momentum aangrijpen om samen met alle partners van het hoger onderwijs nieuwe krijtlijnen uit te zetten voor het toekomstig hoger onderwijs in Vlaanderen. Levenslang leren krijgt hier een belangrijke plaats (speerpunt twee). Om een wendbaar aanbod levenslang leren te stimuleren, kunnen hogeronderwijsinstellingen financiële ondersteuning aanvragen om nieuwe opleidingen aan te bieden, gericht op lerenden die willen herscholen, heroriënteren of bijscholen, het verstevigen van de samenwerking met bedrijfsleven en kwetsbare groepen. Daarnaast wil de Vlaamse regering samen met de hogeronderwijsinstellingen, de sociale partners en andere betrokken actoren een visie ontwikkelen rond levenslang leren in het hoger onderwijs die ook het huidige financieringssysteem herbekijkt. Maar ook speerpunt één is relevant in het kader van levenslang leren. Hogeronderwijsinstellingen

kunnen financiële steun aanvragen om hun opleidingsaanbod toekomstbestendig en wendbaar te maken zodat ze kunnen inspelen op de vragen van de arbeidsmarkt en de maatschappelijke noden. Er moet worden nagegaan in hoeverre alle huidige opleidingen zinvol zijn en er nood is aan nieuwe opleidingen. Naast vernieuwing en rationalisering van het opleidingsaanbod kunnen hogeronderwijsinstellingen ook financiële ondersteuning krijgen bij de vernieuwing / het heroriënteren van de curricula van één of meerdere van hun opleidingen. Tot slot kunnen hogeronderwijsinstellingen met speerpunt drie een financiële ondersteuning aanvragen om het onderwijs aan te passen aan nieuwe, digitale werkvormen en wordt er een lerend netwerk opgezet om digitale competenties van het onderwijspersoneel te versterken. Het derde speerpunt is een middel dat mee de evolutie naar meer levenslang leren en flexibiliteit in het hoger onderwijs kan ondersteunen.

Inmiddels lanceerde de Vlaamse regering de oproep voor hogescholen en universiteiten om een projectplan in te dienen voor een toelage van het voorsprongfonds⁷⁴.

Zoals aangegeven in zijn advies⁷⁵, hoopt de SERV dat het voorsprongfonds een push geeft aan het levenslang leren in het hoger onderwijs en aan sterke partnerschappen met ondernemingen en sectoren. De visie en speerpunten onderschrijft de SERV, maar de uitwerking blijft voorsprongfonds nog vaag. De impact van het voorsprongfonds zal moeten blijken uit de actieplannen en projecten die er effec-

73 Zie <https://beslissingenvlaamse-regering.vlaanderen.be/document-view/6037B2B4339140000800036B>.

74 Zie <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/oproep-projecttoelagen-voorsprongfonds-voor-hogescholen-en-universiteiten>.

75 Voor het volledige advies Voorsprongfonds Hoger Onderwijs zie: <http://www.serv.be/node/14276>.

tief zullen uit voortvloeien. Een projectmatige aanpak is voor de SERV interessant en nodig omdat er kritieke prestatie-indicatoren aan kunnen worden gekoppeld die duidelijk maken in hoeverre de doelstellingen van de visienota worden behaald. Een goede opvolging van de resultaten van de investeringen is nodig. Bovendien gaat het om een éénmalige investering, terwijl er nood is aan een langetermijnstrategie om een echte omslag te maken richting levenslang leren in het hoger onderwijs. Hoe dan ook wil de SERV duidelijkheid over de verdere concretisering. In ieder geval moeten goede projecten in samenwerking met ondernemingen en sectoren voldoende mogelijkheid krijgen om op middelen in te tekenen. De SERV vraagt een (beperkte) vertegenwoordiging van arbeidsmarktactoren in de stuurgroep van het voorsprongfonds.

Bibliografie

- De Norre, J., De Leebeeck, K., & Havermans, N. (2020). Studiekosten in het hoger onderwijs. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.
- De Raeve, J. (2018). Hoger onderwijs, slimmere financiering. Betere parameters voor excellent onderwijs. Voka Paper, 1-23.
- De Raeve, J. (2021). Redeneren vanuit een ecosysteem. Uitgaan van eigen kracht. Th&ma Hoger Onderwijs, 58-60.
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050 (Werk.Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.
- Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen. Brussel / Leuven: Departement Werk en Sociale Economie / Steunpunt Werk.

SERV-publicaties

- Gezamenlijke oproep SERV-Vlor Duaal leren van 17 juni 2021:
<http://www.serv.be/node/14431>
- Advies Voorsprongfonds hoger onderwijs van 6 april 2021:
<http://www.serv.be/node/14276>
- Advies Lerend werken in Vlaanderen van 2 april 2021:
<http://www.serv.be/node/14309>
- VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020:
<http://www.serv.be/node/14067>
- Advies Verkenning individuele leerrekening van 19 oktober 2020:
<http://www.serv.be/node/13979>
- Akkoord Iedereen terug aan boord van 25 mei 2020:
<http://www.serv.be/node/13699>
- Advies Levenslang leren: visie en partnerschap van 1 april 2020:
<http://www.serv.be/node/13620>
- Advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen van 2 maart 2020: <http://www.serv.be/node/13587>
- Akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019:
<http://www.serv.be/node/13259>
- Advies Duaal leren in hoger onderwijs van 2 juli 2018:
<http://www.serv.be/node/12309>

Figuren en tabellen

Tabel 1 Studiegelden diploma- of creditcontract (financierbare opleidingen en afzonderlijke opleidingsonderdelen), bedragen academiejaar 2020-2021.	12
Tabel 2 Studiegelden examencontract, bedragen academiejaar 2020-2021.	12
Figuur 1 Basisfinanciering hoger onderwijs vanuit beleidsdomein Onderwijs en Vorming, cijfers 2016.	16
Figuur 2 Evolutie aantal inschrijvingen werkstudenten in een werktraject en hun aandeel in het totaal aantal ingeschreven studenten, academiejaar 2008-2009 tot 2019-2020.	17
Tabel 3 Aantal inschrijvingen van werkstudenten in een werktraject per soort opleiding, academiejaar 2008-2009 tot 2019-2020.	18
Figuur 3 Aandeel inschrijvingen in het hoger onderwijs van 20-24-jarigen en 25+'ers (% van de totale leeftijdsgroep), 2018.	19