



NAAR EEN INDIVIDUELE LEERREKENING IN VLAANDEREN

VISIENOTA ONDER DE LOEP GENOMEN

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

Adviesvraag	Visienota 'Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen'
Adviesvrager	Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag	31 maart 2022
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	13 mei 2022
Contactpersoon	Linde Buysse lbuysse@serv.be Niels Morsink nmorsink@serv.be

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

Naar een individuele leerrekening in Vlaanderen

Mevrouw de viceminister-president

De Vlaamse regering en de minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw ambiëren in respectievelijk het regeerakkoord 2019-2024 en de beleidsnota een individuele leer- en loopbaanrekening, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget.

In aanloop naar de visienota 'Naar een individuele leerrekening in Vlaanderen', leverde de SERV op eigen initiatief een insteek met het advies 'Verkenning individuele leerrekening' en liet de Vlaamse regering hierover een VIONA-onderzoek uitvoeren door IDEA Consult.

Op het einde van 2020 sloten de Vlaamse sociale partners met de Vlaamse regering ook het akkoord 'Alle hens aan dek' waarin ze schrijven werk te willen maken van een individuele leer- en loopbaanrekening en deze stapsgewijs te willen integreren in een gepersonaliseerd loopbaanplatform.

De SERV apprecieert het gelopen proces tot de visienota. De Vlaamse sociale partners werden hierbij intensief betrokken.

In dit advies staat de SERV eerst even stil bij de concrete ambitie en doelstellingen. Daarna overlopen de Vlaamse sociale partners een aantal uitgangspunten die extra aandacht behoeven. Vervolgens beaamt de SERV het belang van een gefaseerde aanpak en geeft een aantal aandachtspunten mee. De Vlaamse sociale partners staan ook stil bij de noodzaak van een divers, transparant en afgestemd flankerend beleid om tot een echte leercultuur te komen. Tot slot valt het de SERV op dat de middelen onduidelijk zijn.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	7
1. Van verkenning naar visienota	7
2. Ambitie en doelstellingen zijn concreet	8
3. Uitgangspunten zijn duidelijk	9
3.1 Duidelijke definitie is cruciaal	9
3.2 No-wrong-door principe is belangrijk	9
3.3 ILL beoogt brede doelgroep	10
3.4 ILL heeft arbeidsmarktgerichte focus	10
3.5 Overdraagbaarheid is discussiepunt	11
3.6 Eigenaarschap impliceert diverse, transparante en afgestemde dienstverleningsstrategie	11
3.7 Monitoring en evaluatie is noodzakelijk	11
4. Gefaseerde aanpak is wenselijk	12
4.1 Categoriseer opleidingsincentives correct	12
4.2 Stimuleer voldoende transities of zijinstroom	12
4.3 Bepaal duidelijk groeipad opleidings- en loopbaanincentives	13
4.4 Maak gepersonaliseerde digitale portefeuille gebruiksvriendelijk	13
4.5 Betrek alle partijen voldoende bij fase 3 en voorzie voldoende tijd	13
5. Divers, transparant en afgestemd flankerend beleid is noodzakelijk	14
6. Middelen zijn onduidelijk	16
Bibliografie	17

Krachtlijnen

De SERV apprecieert het gelopen proces tot de visienota Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen. De Vlaamse sociale partners werden hierbij intensief betrokken. De visienota houdt ook rekening met het advies Verkenning individuele leerrekening en de conclusies van het VIONA-onderzoek.

De SERV onderschrijft de ambitie die in de visienota wordt opgenomen. De SERV nuanceert wel dat de individuele leer- en loopbaanrekening (verder ILL) slechts een tool is in the toolbox van de bredere competentie- en loopbaanversterkende instrumenten.

De SERV gaat ook akkoord met de doelstellingen. De SERV wijst er wel op dat er naast de drempels tijd en geld ook andere belangrijke drempels spelen die opleidingsdeelname belemmeren alsook het gebruik van de ILL kunnen verhinderen. Daarom benadrukt de SERV dat het niet de bedoeling is dat de ILL de bestaande competentie- en loopbaanversterkende instrumenten – die inspelen op verschillende drempels – zomaar vervangt.

Over het algemeen onderschrijft de SERV de uitgangspunten van de visienota. De SERV:

- **onderschrijft de duidelijke definitie van de ILL.**
- **benadrukt het belang van het no-wrong-door principe.** In hoofde van de burger moet er één ILL zijn. Hiervoor is samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus (ook interregionaal), -domeinen en met de sectoren en sectorfondsen cruciaal alsook de maximale interoperabiliteit van de verschillende IT-systemen.
- **vindt dat de ILL een brede doelgroep moet beogen.** Het instrument is dynamisch en geeft naargelang het statuut van de burger steeds de juiste rechten en plichten weer.
- **onderschrijft het criterium arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen.**
- **vindt de overdraagbaarheid overheen statuut en in de tijd een discussiepunt.** Het onderzoek hiernaar moet wel in elk geval voorwerp zijn van sociaal overleg.
- **stelt dat eigenaarschap impliceert dat er een diverse, transparante en afgestemde dienstverleningsstrategie beschikbaar is.** De SERV benadrukt dat levenslang leren een gedeelde verantwoordelijkheid is.

- **vindt monitoring en evaluatie noodzakelijk.** Het Partnerschap levenslang leren is een geschikte plek om dit te bespreken.

De SERV onderschrijft de idee van een gefaseerde aanpak, maar:

- **wijst erop de opleidingsincentives correct te categoriseren** zodat leren effectief wordt ondersteund.
- **vraagt voldoende werk-naar-werk transitie en zij-instroom te stimuleren.** De ILL of de bestaande opleidingsincentives moeten de ruimte geven om een langere opleiding te volgen en zo een antwoord te kunnen bieden op grote transitie.
- **vraagt een duidelijk groeipad te bepalen met de Vlaamse regering en het partnerschap levenslang leren** voor het gebruik van de (Vlaamse) opleidings- en loopbaanincentives.
- **vraagt om de gepersonaliseerde digitale portefeuille zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken.** Zolang de gepersonaliseerde digitale portefeuille er nog niet is, vraagt de SERV om de wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives zo zichtbaar mogelijk te maken op het loopbaanplatform van VDAB (Mijn Loopbaan).
- **vraagt een gelijkaardige betrokkenheid van de Vlaamse sociale partners en andere relevante stakeholders als in aanloop naar de visienota voor zowel voor de harmoniseringsoefening als de studie naar overdraagbaarheid** die zullen leiden tot een conceptnota in 2024. De SERV vraagt ook **om hiervoor voldoende tijd te voorzien.** De SERV wenst:
 - de harmoniseringsoefening en de studie naar overdraagbaarheid te maken vanuit een voldoende ruim budgettair kader.
 - een grondig debat over het concept overdraagbaarheid en de operationaliseerbaarheid.

De SERV benadrukt het belang van een divers en transparant flankerend beleid om tot een echte leercultuur te komen en vraagt hier zo snel mogelijk werk van te maken.

Een bekommernis die de Vlaamse sociale partners delen, is dat de middelen die hiervoor uitgetrokken worden onduidelijk zijn.

Advies

1. Van verkenning naar visienota

De Vlaamse regering en de minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw ambiëren in respectievelijk het regeerakkoord 2019-2024 en de beleidsnota *een individuele leer- en loopbaanrekening, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget*.

Op 19 oktober 2020 bracht de SERV op eigen initiatief het advies 'Verkenning individuele leerrekening'¹ uit om een insteek te leveren voor de discussie in de Vlaamse Regering en het – toen nog op te richten – partnerschap levenslang leren (verder PLL). In dat advies stelt de SERV een driestappenplan voor. Een eerste belangrijke stap is het zo snel mogelijk stapsgewijs uitbouwen van een gepersonaliseerd elektronisch loopbaanondersteuningspakket (e-LOP) voor werkzoekenden, werknemers, werkgevers en zelfstandigen². De tweede stap is het in kaart brengen van de huidige opleidingsincentives en -maatregelen op alle niveaus³, over statuten heen⁴, zowel voor de vraag- als de aanbodzijde, met bijhorende financiering alsook de opname en impact hiervan. Een derde stap is verder onderzoek naar een eventuele uitwerking van de individuele leerrekening als persoonsvolgend ontwikkelbudget.

Op het einde van 2020 sloten de Vlaamse sociale partners met de Vlaamse regering het akkoord 'Alle hens aan dek'⁵. Daarin schrijven ze werk te willen maken van een individuele leer- en loopbaanrekening (verder ILL) en deze stapsgewijs te willen integreren in een gepersonaliseerd loopbaanplatform⁶.

Als voorbereiding op de visienota liet de Vlaamse regering een VIONA-onderzoek uitvoeren door IDEA Consult naar een ILL voor Vlaanderen⁷. De onderzoekers brachten hiermee de bestaande opleidings- en loopbaanincentives in kaart. Daarnaast ontwikkelden ze enkele scenario's om de discussie met stakeholders te voeden en af te leiden wat wenselijk en haalbaar is. De onderzoekers stellen *een leer- en loopbaanrekening voor met twee parallelle pijlers, recht op tijd en recht op*

¹ Advies Verkenning individuele leerrekening van 19 oktober 2020: <https://www.serv.be/node/13979>

² Deze vraag stelde de SERV ook al in het Akkoord Iedereen terug aan boord: <https://www.serv.be/node/13699>

³ Europees, federaal, Vlaams, lokaal en sectoraal

⁴ zelfstandigen, ondernemers, werknemers, werkzoekenden ...

⁵ VESOC-akkoord Alle hens aan dek: <https://www.serv.be/node/14067>

⁶ Zie speerpunt 8 pagina 16. De voorstelling in het akkoord van de ILL geïntegreerd in het loopbaanplatform komt ongeveer overeen met het door de SERV gesuggereerd e-LOP.

⁷ Zie het onderzoeksrapport Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen <https://www.vlaanderen.be/publicaties/naar-een-leer-en-loopbaanrekening-voor-vlaanderen-idea-consult>

geld, bovenop een dubbel fundament bestaande uit een digitaal overzicht en een harmonisering van regels en procedures.

Tegelijkertijd nam de federale regering in haar regeerakkoord de ambitie op om een individuele opleidingsrekening in te voeren. In het kader van de wet werkbaar en wendbaar werk wil ze een groeipad voorzien om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar (per VTE) te bereiken.

De SERV apprecieert het gelopen proces tot de visienota 'Naar een leer- en loopbaanrekening' in Vlaanderen. De Vlaamse sociale partners werden hierbij intensief betrokken. De visienota houdt ook rekening met het advies 'Verkenning individuele leerrekening' en de conclusies van het VI-ONA-onderzoek. Het SERV-advies is verder opgebouwd als volgt:

- In eerste instantie staat de SERV even stil bij de concrete ambitie en doelstellingen.
- Daarna overlopen de Vlaamse sociale partners een aantal uitgangspunten die extra aandacht behoeven.
- Vervolgens beaamt de SERV het belang van een gefaseerde aanpak en geeft een aantal aandachtspunten mee.
- De Vlaamse sociale partners staan stil bij de noodzaak van een divers, transparant en afgestemd flankerend beleid om tot een echte leercultuur te komen.
- Tot slot valt het de SERV op dat de middelen voor de ILL onduidelijk zijn.

2. Ambitie en doelstellingen zijn concreet

De SERV onderschrijft de ambitie die in de visienota wordt opgenomen. *De ILL helpt burgers aan het stuur van hun loopbaan en doet hen de weg vinden naar opleiding, bij- en omscholing. Opleidingsdeelname is geen doel op zich, maar competentieversterking wordt gezien als een cruciaal ingrediënt voor duurzame loopbanen en om mensen ten volle te laten participeren in de arbeidsmarkt en de samenleving. Het beschermt individuen en organisaties tegen kwalificatieveroudering en maakt hen weerbaar om op een proactieve manier om te gaan met transities (p.7 visienota).* De SERV vroeg ook in zijn advies 'Verkenning individuele leerrekening'⁸ om stil te staan bij het doel waartoe de ILL als middel eventueel zou kunnen bijdragen. De SERV nuanceert wel dat de ILL slechts een tool is in de gereedschapskist van de bredere competentie- en loopbaanversterkende instrumenten. Veel hangt af van de invulling van de ILL en de mate waarin burgers er effectief gebruik van kunnen maken.

⁸ <https://www.serv.be/node/13979>

De SERV gaat ook akkoord met de doelstellingen. *We willen het naast visueel overzichtelijker ook effectief eenvoudiger maken voor burgers om te weten op welke opleidingsincentives men recht heeft. [Op die manier] kunnen we diegenen die financiële en tijdsgebonden drempels ondervinden dat duwtje in de rug geven om zich te gaan bij- of omscholen (p.7 visienota).* De SERV wijst er wel op dat er naast de drempels tijd en geld ook andere belangrijke drempels spelen die opleidingsdeelname belemmeren⁹ alsook het gebruik van de ILL kunnen verhinderen (zie verder punt 5). Denk maar aan iemand die digitaal ongeletterd is en daardoor niet weet hoe de ILL te gebruiken. Daarom benadrukt de SERV dat het niet de bedoeling is dat de ILL de bestaande competentie- en loopbaanversterkende instrumenten – die inspelen op verschillende drempels – zomaar vervangt.

3. Uitgangspunten zijn duidelijk

Over het algemeen onderschrijft de SERV de uitgangspunten van de visienota. Hieronder beschrijft de SERV zaken die de Vlaamse sociale partners willen benadrukken.

3.1 Duidelijke definitie is cruciaal

De SERV onderschrijft de duidelijke definitie van de ILL: *een digitaal overzicht van de opleidingsrechten en – ondersteuning, incentives om de loopbaan te versterken.* Het is goed dat zowel de bestaande opleidingsinstrumenten als de bestaande loopbaaninstrumenten hieraan worden gekoppeld.

De SERV is ook tevreden dat het niet om een spaarrekening gaat aangezien er geen goede voorbeelden zijn hiervan in het buitenland¹⁰.

3.2 No-wrong-door principe is belangrijk

In hoofde van de burger moet er één ILL zijn. De Vlaamse sociale partners benadrukken het belang van het no-wrong-door principe, zoals ook aangegeven in het advies 'Verkenning individuele leerrekening'¹¹. Hiervoor is samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus (ook interregionaal), -domeinen en met de sectoren en sectorfondsen cruciaal alsook de maximale interoperabiliteit van de verschillende IT-systemen. In deze samenwerking moet de rolverdeling steeds duidelijk zijn: Wie beheert wat? Wie ziet toe op de middelen en op de rechten en plichten? ... De finaliteit moet zijn dat het beleid rond levenslang leren één geheel vormt en de instrumenten eenvoudiger, overzichtelijker, complementair en combineerbaar zijn.

⁹ Voor meer info over de verschillende drempels, zie o.a. (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020)

¹⁰ Zie (OESO, 2019)

¹¹ <https://www.serv.be/node/13979>

Daarom:

- vraagt de SERV zich af hoe de verschillende competentietalen met elkaar kunnen worden gematcht¹². De integratie van de ILL in het gepersonaliseerd loopbaanplatform van VDAB is conform de afspraken in het akkoord 'Alle hens aan dek'. De randvoorwaarde, namelijk een deftige, uitgewerkte competentietaal ontbreekt echter nog.
- is de afstemming met de federale regering over de individuele opleidingsrekening essentieel. Zoals de SERV al stelde in het advies 'Verkenning individuele leerrekening', kan het niet de bedoeling zijn dat er twee dezelfde instrumenten komen op twee verschillende beleidsniveaus. Zoals gezegd, moet er één ILL zijn voor de burgers en als er meerdere soorten rekeningen zijn, moeten ze met elkaar worden geconnecteerd.

3.3 ILL beoogt brede doelgroep

De ILL moet een brede doelgroep beogen. Het instrument is dynamisch en geeft naargelang het statuut van de burger steeds de juiste rechten en plichten weer. In de visienota staat dat de Vlaamse regering streeft naar een universele maar gedifferentieerde aanpak waar, naast een algemeen aanbod voor elke burger, extra ondersteuning is voor kwetsbare groepen of groepen voor wie financiële drempels het meeste impact hebben. De Vlaamse regering stelt in haar doelstellingen een brede focus voorop, maar verengt bij de praktische uitwerking tot enkel werknemers. Zoals de SERV vroeg in zijn advies 'Verkenning individuele leerrekening', moet dit digitaal gepersonaliseerd platform een actueel overzicht geven op basis van het statuut en de daaraan gekoppelde opleidingsrechten voor alle burgers op beroepsactieve leeftijd¹³. Ter illustratie: een burger die eerst werknemer is, krijgt op zijn / haar ILL een overzicht van de bestaande opleidings- en loopbaanincentives voor werknemers, maar zodra die zelfstandige wordt, krijgt die een overzicht van de bestaande incentives voor zelfstandige (zoals de kmo-p).

3.4 ILL heeft arbeidsmarktgerichte focus

De SERV onderschrijft het criterium arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen. In het advies Verkenning individuele leerrekening schrijven de Vlaamse sociale partners dat een ILL *het leren tijdens en in functie van de job en / of loopbaan moet bevorderen*¹⁴. Daarom vraagt de SERV op korte termijn de loopbaanbegeleidingscheques en het verhaal van EVC mee op te nemen in de ILL.

De SERV benadrukt daarnaast de conclusie van het VIONA-onderzoek dat *als men op termijn elke vorm van leren in de ILL wil opnemen ('levensbreed leren'), dit een ILL vergt die geïntegreerd is in de financieringsmix voor levenslang leren over beleidsdomeinen en bevoegdheidsniveaus heen*.

¹² Zie ook vlaggenschip 4 van het actieplan levenslang leren: <https://www.vlaanderen.be/levenslang-leren#actieplan-levenslang-leren>

¹³ Het gaat om werknemers, werkzoekenden, niet-beroepsactieven en werkgevers / ondernemers.

¹⁴ <https://www.serv.be/node/13979>

3.5 Overdraagbaarheid is discussiepunt

In welke mate de leer- en loopbaaninstrumenten op de ILL overdraagbaar zijn overheen statutair en in de tijd, is een discussiepunt voor de SERV. Het onderzoek hiernaar moet in elk geval voorwerp zijn van sociaal overleg (zie verder punt 4.5.2).

3.6 Eigenaarschap impliceert diverse, transparante en afgestemde dienstverleningsstrategie

Als we willen dat iedereen meer gaat leren, dan betekent dit dat lerenden over voldoende, diverse hefboomen beschikken waarmee zij aan het stuur van hun leerproces zitten (zie ook punt 5). Een ILL kan zo een hefboom zijn om het eigenaarschap van burgers over hun loopbaan te stimuleren. Omwille van verschillende drempels, zal niet elke burger zomaar gebruik kunnen maken van de ILL (i.e. Mattheuseffect). Om eigenaarschap maximaal te stimuleren, moet de dienstverleningsstrategie voldoende divers, transparant en doordacht zijn¹⁵. De verschillende manieren van begeleiding en ondersteuning moeten complementair werken en dus naar elkaar kunnen toeleiden. De positionering, rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen van de dienstverleners inzake opleiding moet daarom helderder zijn.

De SERV benadrukt dat levenslang leren een gedeelde verantwoordelijkheid is van zowel individuen als ondernemingen, onderwijs- en opleidingsinstellingen, de overheid en andere organisaties¹⁶. Al deze actoren moeten de levenslang leren competentie ontwikkelen en hebben elk hun verantwoordelijkheid in het proces van levenslang leren. Dit is een belangrijke voorwaarde om te komen tot een echte leercultuur in Vlaanderen.

3.7 Monitoring en evaluatie is noodzakelijk

De SERV onderschrijft het belang van monitoring en evaluatie¹⁷. Uit onderzoek naar verschillende leerinstrumenten blijkt dat regelmatige en consequente monitoring noodzakelijk is om het instrument snel te kunnen bijsturen en succesvolle hervorming door te voeren¹⁸. De ILL moet een dynamisch gegeven zijn (zie ook punt 3.3).

De Vlaamse sociale partners willen steeds op de hoogte worden gebracht van deze monitoring. Ze vinden het PLL een geschikte plek om dit te bespreken en vragen dit op te nemen in het levenslang leren dashboard.

¹⁵ Zie advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14803>

¹⁶ Zie Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee: <https://www.serv.be/node/15014>; advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14803>; het advies Lerend werken in Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14309>; het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

¹⁷ Zie advies Verkenning individuele leerrekening: <https://www.serv.be/node/13979>

¹⁸ Zie (OESO, 2019)

4. Gefaseerde aanpak is wenselijk

De SERV onderschrijft de idee van een gefaseerde aanpak. Hieronder lijsten de Vlaamse sociale partners een aantal aandachtspunten op.

4.1 Categoriseer opleidingsincentives correct

Opdat de opleidingsincentives inspelen op de bestaande drempels en de stap naar leren ondersteunen, is een goede categorisering essentieel. In de visienota worden het Vlaams opleidingskrediet en het Vlaams zorgkrediet onderverdeeld als inspeland op de drempel tijd. Het doel van het federale tijdscrediet motief opleiding en de aanvullende aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet is werknemers ondersteunen die zich grondig willen bijscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren in functie van de loopbaan en arbeidsmarkt¹⁹. Hetzelfde geldt voor het Vlaamse zorgkrediet dat zich richt op overheidspersoneel. Het zijn premies die in eerste instantie inspelen op de drempel geld. In tweede instantie spelen ze ook in op de drempel tijd aangezien tijd geld kost en die nodig is om een langere opleiding te volgen.

4.2 Stimuleer voldoende transitie of zij-instroom

De SERV vraagt voldoende werk-naar-werk transitie en zij-instroom te stimuleren. Het doel van opleiding is: individuen en organisaties beschermen tegen kwalificatieveroudering en hen weerbaar maken om op een proactieve manier om te gaan met transitie. De ILL of de bestaande opleidingsincentives moeten de ruimte geven om een langere opleiding te volgen en zo een antwoord te kunnen bieden op die grote transitie. In het advies Lerend werken in Vlaanderen stelt de SERV zich de vraag of het bestaande Vlaamse opleidingskrediet in combinatie met het federale tijdscrediet motief opleiding het geschikte instrument is om werk-naar-werk transitie of zij-instroom te stimuleren²⁰. Zeker voor alleenstaanden dekt deze premie in combinatie met het federale tijdscrediet motief opleiding onvoldoende de financiële noden.

Daarnaast spelen niet alleen drempels zoals geld en tijd maar ook andere zoals beschikbare mobiliteit en kinderopvang. Het sociaal kapitaal van de burger speelt ook een belangrijke rol²¹. Ondersteuning vanuit de omgeving is cruciaal bij het maken van zo'n transitie.

¹⁹ Zie jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2019-2020: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives>

²⁰ <https://www.serv.be/node/14309>

²¹ Zie (OESO, 2019)

4.3 Bepaal duidelijk groeipad opleidings- en loopbaanincentives

Zoals gesteld in het advies Jaarrapport 'Vlaamse opleidingsincentives' en het 'Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee'²², is de SERV voorstander om een duidelijk groeipad te bepalen met de Vlaamse regering en het partnerschap levenslang leren voor het gebruik van de (Vlaamse) opleidings- en loopbaanincentives²³. We moeten weten waar we naartoe willen vooral eer we de verschillende fases kunnen uitrollen en evalueren. Voor er verder wordt gegaan met fase drie, is het noodzakelijk om de uitkomst van fase 2 en het effect op het gebruik van de opleidingsincentives te weten.

4.4 Maak gepersonaliseerde digitale portefeuille gebruiksvriendelijk

De SERV vraagt om de gepersonaliseerde digitale portefeuille zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken. De ILL wordt in fase 2 een gepersonaliseerde digitale portefeuille. De Vlaamse sociale partners vinden het positief dat de Vlaamse regering op die manier de beschikbare opleidingsincentives²⁴ overzichtelijk probeert te maken. Ze wijzen er wel op dat voor de lerende alle info in één oogopslag te zien moet zijn. Extra kliks kunnen voor extra drempels zorgen. Bovendien moeten ook steeds de vervolgstappen duidelijk zijn voor de lerende.

Zolang de gepersonaliseerde digitale portefeuille er nog niet is, vraagt de SERV om de wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives zo zichtbaar mogelijk te maken op het loopbaanplatform van VDAB (Mijn Loopbaan). Deze wegwijzer is een goede eerste stap in het overzichtelijker maken van de opleidingsincentives.

4.5 Betrek alle partijen voldoende bij fase 3 en voorzie voldoende tijd

De SERV vraagt een gelijkaardige betrokkenheid van de Vlaamse sociale partners en andere relevante stakeholders als in aanloop naar de visienota voor zowel de harmoniseringsoefening als de studie naar overdraagbaarheid die zullen leiden tot een conceptnota in 2024. De SERV vraagt ook om hiervoor voldoende tijd te voorzien. Het gaat immers om een zeer complexe en uitdagende oefening. De Vlaamse sociale partners onderschrijven alvast de doelstelling om het opleidings- en loopbaanrecht effectief eenvoudiger te maken en de instrumenten zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

²² <https://www.serv.be/node/14855> en <https://www.serv.be/node/15014>

²³ Het gaat om de Vlaamse opleidingsincentives en opleidingsincentives van andere beleidsdomeinen, -niveaus en sectoren.

²⁴ Het gaat om de Vlaamse opleidingsincentives en opleidingsincentives van andere beleidsdomeinen, -niveaus en sectoren.

4.5.1 Benader fase 3 vanuit voldoende ruim budgettair kader

Daarnaast vraagt de SERV om de harmoniseringsoefening en de studie naar overdraagbaarheid te maken vanuit een voldoende ruim budgettair kader. Harmoniseren en het al dan niet overdraagbaar maken van opleidingsrechten mag echter niet zomaar leiden tot beperktere uitgaven voor de Vlaamse opleidingsincentives. Deze eventuele denkoefeningen moeten worden gedaan vanuit een voldoende ruim budgettair kader (los van de huidige budgettaire contouren). De discussie over mogelijke aanpassingen van de opleidingsincentives moet dus de idee van budgetneutraliteit kunnen overschrijden, gezien de uitdagingen en het belang van levenslang leren.

4.5.2 Debatteer grondig over overdraagbaarheid en operationaliseerbaarheid

De SERV vraagt ook een grondig debat over het concept overdraagbaarheid en de operationaliseerbaarheid. Zoals gesteld in het advies 'Verkenning individuele leerrekening', moet er aandacht zijn voor de *continuïteit en overdraagbaarheid van opleidingsrechten in het kader van het loopbaanmobiliteitsdebat*²⁵. In dit debat moet er rekening worden gehouden met het spanningsveld tussen theoretische overdraagbaarheid en de realiteit en praktische realiseerbaarheid op de werkvloer. De mate waarin opleidingsincentives overdraagbaar zijn tussen jobs en overdraagbaar zijn in de tijd, is voorwerp van discussie en niet zo eenvoudig te operationaliseren. De SERV verwijst ook naar de discussie hierover in het kader van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers'²⁶.

5. Divers, transparant en afgestemd flankerend beleid is noodzakelijk

De SERV benadrukt het belang van een divers en transparant flankerend beleid om tot een echte leercultuur te komen en vraagt hier zo snel mogelijk werk van te maken. De Vlaamse overheid, de Vlaamse sociale partners, sectoren en sectorfondsen, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, werkgevers en ondernemingen, werknemers, werkzoekende en andere relevante stakeholders hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om deze leercultuur tot stand te doen komen²⁷.

²⁵ <https://www.serv.be/node/13979>

²⁶ <https://www.serv.be/node/11700>

²⁷ Zie Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee: <https://www.serv.be/node/15014>; advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14803>; het advies Lerend werken in Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14309>; het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

Personen die actief zijn op de arbeidsmarkt zullen de baten van opleiding beter kunnen inschatten dan personen die verder staan van de arbeidsmarkt²⁸. Maar ook bij werkenden zijn de baten ongelijk want personen in hooggekwalificeerde jobs hebben doorgaans een hoger opleidingsrendement dan werknemers die vooral routinetaken uitvoeren. Bovendien zijn het vooral niet-financiële drempels²⁹ die de weg naar levenslang leren bemoeilijken. De impact van opleidingsincentives en -maatregelen hangt dus ook af van begeleiding, coaching en transparantie in het opleidingsaanbod³⁰.

Zoals de Vlaamse regering aangeeft in de visienota is de ILL een groot IT-project. Zonder een goede communicatie, ondersteuning en begeleiding gaat de ILL weinig impact hebben op de participatie aan levenslang leren. De ILL moet daarom ingebed zijn in het bredere ecosysteem van levenslang leren en dus in het flankerend beleid dat e-inclusief is³¹. In dat kader verwijzen de Vlaamse sociale partners naar vlaggenschip 5 van het actieplan Levenslang leren dat erop gericht is om burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam te maken bij het versterken en aan de slag gaan met competenties. De essentie is een diverse dienstverlening die op drie golven speelt. Wat betreft individuen gaat het in eerste plaats om alle digitale ondersteuningstools- en instrumenten zoals een ILL (golf 1). Daarnaast is er nood aan informele ondersteuning (golf 2). Het gaat om informele brugfiguren die de eerste signaleren proberen op te vangen, drempels te remediëren en mensen proberen toe te leiden naar de leerweg die ze voor ogen hebben. Voor sommigen zal dit niet volstaan en is formele begeleiding en ondersteuning noodzakelijk zoals loopbaanbegeleiding en de lokale digibanken. Wat betreft ondernemingen is ook diverse dienstverlening nodig op deze drie golven.

De ILL kan met andere woorden een hefboom zijn en het eigenaarschap over de loopbaan stimuleren, maar hiervoor moet het instrument ingebed zijn in een grotere dienstverleningsstrategie die voldoende divers, transparant, doordacht en afgestemd is op elkaar (zie ook punt 3.6)³². De SERV vraagt de inzichten uit de onderzoeken naar customer journeys van participerende en niet-participerende volwassen lerenden en de OESO-studie over de segmentering van volwassen lerenden mee te nemen³³. Deze kunnen helpen om nog beter zicht te krijgen op drempels en hefbomen voor het stimuleren van opleidingsdeelname en welke rol de ILL hierin kan spelen (p.8 visienota)

²⁸ Zie (Van Langenhove & Vansteenkiste, Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey, 2020)

²⁹ Het gaat dan om situationele drempels (gebonden aan de situatie waarin iemand zich bevindt zoals gebrek aan steun van de werkgevers of VDAB of een gebrek aan tijd omwille van werk en / of gezinssituatie); institutionele drempels (verbonden aan het opleidings- en onderwijssysteem) en dispositionele of psychologische drempels (zoals negatieve leerervaringen, gezondheid en leeftijd) (Van Langenhove & Vansteenkiste, 2020).

³⁰ Zie ook advies Verkenning individuele leerrekening: <https://www.serv.be/node/13979>

³¹ Zie ook advies E-inclusie: <https://www.serv.be/node/13247>

³² Zie advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14803>

³³ Zie (Van Cauwenberghe, Nackaerts, Levrouw, & Verlinden, 2021) en (OESO, 2022)

Zoals aangegeven in het advies Actieplan levenslang leren³⁴, engageren de Vlaamse sociale partners zich om hun taken binnen het divers, transparant en afgestemd flankerend beleid op te nemen.

6. Middelen zijn onduidelijk

Een bekommernis die de Vlaamse sociale partners delen, is dat de middelen die hiervoor uitgetrokken worden onduidelijk zijn. In het 'actieplan levenslang leren' onderschrijven de leden van het partnerschap de Europese ambitie om tegen 2030 tot een opleidingsdeelname van 60% te komen³⁵. In het 'Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee'³⁶ vraagt de SERV dan ook om een duidelijk groeipad te bepalen voor de opleidings- en loopbaaninstrumenten (zie ook punt 4.3).

³⁴ <https://www.serv.be/node/14803>

³⁵ Het gaat om formele en non-formele opleidingsdeelname in de laatste 12 maanden.

³⁶ <https://www.serv.be/node/15014>

Bibliografie

Departement Werk & Sociale Economie. (2020). *Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2019-2020*. Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.

OESO. (2019). *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?* Parijs: OECD Publishing.

OESO. (2022, mei 16). *Slotevent van het Skills Strategy Implementation Guidance project 'The Faces of Learners in Flanders: A Segmentation Approach'*. Opgehaald van Vlaanderen: <https://www.vlaanderen.be/agenda/slotevent-van-het-skills-strategy-implementation-guidance-project-the-faces-of-learners-in-flanders-a-segmentation-approach/16-05-2022>

Van Cauwenberghe, M., Nackaerts, L., Levrouw, L., & Verlinden, G. (2021). *Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren. Een onderzoek naar de persona's, drempels en hefboomen van burgers met een leernood*. Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.

Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk*, 30-38.

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.

Vlaamse Overheid. (2021, december 17). *Actieplan levenslang leren. Koers zetten naar een lerend Vlaanderen*. Opgehaald van Vlaanderen: <https://www.vlaanderen.be/levenslang-leren#actieplan-levenslang-leren>

SERV-publicaties

- Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee van 24 maart 2022: <https://www.serv.be/node/15014>
- Advies jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives 2020-2021 van 21 februari 2022: <https://www.serv.be/node/14855>
- Advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen van 7 februari 2022: <https://www.serv.be/node/14803>
- Advies Lerend werken in Vlaanderen – inijk in anderhalf jaar hervormd opleidingsbeleid voor werknemers van 2 april 2021: <https://www.serv.be/node/14309>

- VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: <https://www.serv.be/node/14067>
- VESOC-akkoord Iedereen terug aan boord van 25 mei 2020: <https://www.serv.be/node/13699>
- Advies Verkenning individuele leerrekening van 19 oktober 2020: <https://www.serv.be/node/13979>
- Advies E-inclusie van 13 mei 2019: <https://www.serv.be/node/13247>
- VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers van 11 juli 2017: <https://www.serv.be/node/11700>