



Vlaanderen
verbeelding werkt



Visienota

**Naar een leer- en loopbaanrekening in
Vlaanderen**

25/03/2022

INHOUD

1	Situering	3
1.1	Context	3
1.2	Doelstelling van de visienota	4
1.3	Beleidsachtergrond en voorgaand proces	4
2	Visie leer- en loopbaanrekening	7
2.1	Ambitie en concrete doelstellingen	7
2.1.1	Ambitie	7
2.1.2	Concrete doelstellingen	7
2.2	Uitwerking LLR	9
2.3	Uitgangspunten	11
2.3.1	Wat is een LLR (en wat is het niet)	11
2.3.2	Twee pijlers: geld en tijd	11
2.3.3	Medium	12
2.3.4	Doelgroepen	13
2.3.5	Opleidingen	14
2.3.6	Overdraagbaarheid	15
2.3.7	Eigenaarschap LLR	15
2.3.8	Monitoring en evaluatie	16
2.4	Groeipad	17
2.4.1	Fase 0/1: Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives	18
2.4.2	Fase 2: Gepersonaliseerde portefeuille opleidings- en loopbaanincentives (stapsgewijs aangevuld)	18
2.4.3	Fase 3: Harmonisering voorwaarden en onderzoeken overdraagbaarheid opleidingsincentives	21
2.4.4	Flankerend beleid	25
3	Vervolgtraject	27
4	Bijlagen	28
4.1	Bijlage 1: afkortingen	28
4.2	Bijlage 2: beleidsachtergrond LLR	28
4.3	Bijlage 3: lijst met figuren	29

1 SITUERING

1.1 CONTEXT

De Vlaamse arbeidsmarkt en samenleving in het algemeen staan de komende decennia voor grote uitdagingen. Er is aan de vraagzijde een groeiende nood aan specifieke competenties en gekwalificeerde profielen voor continu veranderende jobs. Aan de aanbodzijde bevindt zich een groot aandeel mensen met steeds sneller verouderende competenties in langer durende loopbanen. Tegen de achtergrond van de *twin transition* naar een groene en digitale economie zijn *green* en *digital skills*, maar ook transversale vaardigheden, die bruikbaar en toepasbaar zijn in verschillende contexten, steeds meer van belang.¹

In deze context zijn bijscholing en omscholing zowel voor de maatschappij in zijn geheel, als voor werkgevers en individuen zelf, van toenemend belang. Niet enkel om flexibeler te kunnen inspelen op de steeds snellere veranderingen op de arbeidsmarkt, maar ook voor sociale inclusie en weerbaarheid van individuen in een pijlsnel evoluerende samenleving. Competentieversterking is een cruciaal ingrediënt voor duurzame loopbanen en om mensen ten volle te laten participeren in de arbeidsmarkt en de samenleving. We moeten mensen dan ook de tools geven om hun loopbaan vorm te geven en te verstevigen via het versterken van hun competenties en het volgen van opleiding.

Eén type maatregelen dat specifiek wordt gericht naar individuele burgers zijn de Vlaamse opleidings- en loopbaanincentives, die inzetten op het wegwerken van de financiële en tijdsgebonden drempels die mensen verhinderen om te leren. Onderzoek wees uit dat die tijdsgebonden drempels in Vlaanderen een grote rol spelen, zeker bij mensen die wel de interesse hebben in het volgen van opleiding, maar hier niet toe komen.²

In het regeerakkoord 2019-2024 van de Vlaamse Regering en de beleidsnota Werk en Sociale Economie van minister Crevits werd dan ook de ambitie opgenomen om naar een individuele leer- en loopbaanrekening te gaan, vertrekkend vanuit die rechten en incentives die vandaag bestaan om een opleiding te volgen of zijn of haar loopbaan te versterken.

Bij een leer- en loopbaanrekening staat het individu centraal, dat is ook het uitgangspunt van het Europese initiatief rond individuele leerrekeningen dat recent werd gelanceerd. Dat initiatief is een voorstel van de Europese Commissie voor een niet-bindende aanbeveling van de Raad met richtlijnen voor de ontwikkeling van individuele leerrekeningen in Europese lidstaten. Vlaanderen sluit zich met het initiatief van de leer- en loopbaanrekening dan ook aan bij die ambitie *“to explore individual learning accounts as a tool to support the up- and reskilling of working-age adults, complementing other actions targeting employers and education and training providers.”*³

De ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening gebeurt in parallel met de uitbouw van een meer gepersonaliseerd loopbaanplatform voor elke burger door VDAB (Mijn loopbaan). In navolging van het VESOC-akkoord alle hens aan dek (AHAD) wordt de leer- en loopbaanrekening (LLR) als instrument stapsgewijs geconnecteerd met het loopbaanplatform (zie: *Gepersonaliseerd loopbaanplatform VDAB*). Ook

¹ Transversale vaardigheden omhelzen zaken zoals communicatie, samenwerken, planning, probleemoplossend denken, organisatorische vaardigheden, etc.

² Van Langenhove, H. et al. (2020). "Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen", *werk.Rapport*, Vol. 3, <https://www.steunpuntwerk.be/node/4023>. / Van Cauwenberghe, M. et al. (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.

³ Europese Commissie. (2021). *Proposal for a Council recommendation on individual learning accounts*. Brussel. *(De precieze modaliteiten van die aanbeveling worden momenteel nog door de lidstaten verder vormgegeven in de Raad.)*

met het federale initiatief rond een individuele opleidingsrekening, in het kader van het individuele recht op 5 opleidingsdagen uit de wet werkbaar en wendbaar werk, voorzien we optimale afstemming (zie: *Federale initiatief individuele opleidingsrekening*). We vertrekken hierbij vanuit een “no-wrong-door” principe, wat betekent dat burgers verschillende toegangspoorten kunnen hebben tot de leer- en loopbaanrekening.⁴

Box 1: Actieplan levenslang leren (Partnerschap Levenslang Leren)

Voor een gedetailleerde analyse van de uitdagingen binnen het bredere beleid rond levenslang leren wordt verwezen naar de omgevingsanalyse van het actieplan levenslang leren, dat uitgebreid de uitdagingen rond opleidingsdeelname, transities en competentienoden, opleidingsaanbod en begeleiding in kaart brengt.⁵

De mate waarin we als samenleving in staat zullen zijn om deze uitdagingen aan te pakken, zal sterk bepaald worden door de manier waarop we omgaan met competenties en hoe we het beleid rond levenslang leren (LLL) in Vlaanderen vormgeven. Voor dit LLL-beleid zal het actieplan levenslang leren de richting verder aangeven. Het Partnerschap Levenslang Leren (PLL) schuift acties, ambities en vlaggenscheppen naar voren die op korte tot middellange termijn kunnen bijdragen tot een sterke(re) leercultuur in Vlaanderen. Vlaanderen heeft zich geëngageerd om – met de horizon op 2030 – de Europese doelstelling van 60% opleidingsdeelname te behalen.

In zijn focus op het individu is de LLR dan ook complementair met andere initiatieven die de uitdaging aangaan om het competentie- en loopbaan-denken te stimuleren in Vlaanderen en die zich richten op verschillende actoren die verantwoordelijkheid dragen in het ecosysteem van levenslang leren (organisaties, opleidingsverstrekkers, etc.).

1.2 DOELSTELLING VAN DE VISIENOTA

In het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 en de Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 wordt de ambitie geformuleerd om de stap te zetten naar een individuele leer- en loopbaanrekening. Om uitvoering te geven aan die ambitie zet deze visienota een groeipad uiteen voor de stapsgewijze uitwerking van de leer- en loopbaanrekening (LLR) in Vlaanderen. De visienota dient als input voor de verdere uitwerking en vormgeving van de verschillende fasen, in dialoog met stakeholders.

1.3 BELEIDSACHTERGROND EN VOORGAAND PROCES

De discussienota kadert binnen de ambitie om een individuele leer- en loopbaanrekening te ontwikkelen, zoals opgenomen in het regeerakkoord 2019-2024, in de beleidsnota Werk en Sociale Economie en in het VESOC-akkoord ‘Alle hens aan dek’ (AHAD) (zie: *Bijlage 2: beleidsachtergrond LLR*).

Aan de totstandkoming van deze nota ging een uitvoerig voorbereidend proces vooraf. In 2019 en 2020 deed het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) onderzoek naar:

⁴ Vanuit welke regionale of federale website je ook in interactie treedt met de overheid, je vindt steeds de weg naar dezelfde dienstverlening en informatie.

⁵ Partnerschap Levenslang Leren. (2021). Actieplan levenslang leren - Koers zetten naar een lerend Vlaanderen. <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/61B85836364ED9000900107F>.

- de opleidingsdeelname (en opleidingsinspanningen van werkgevers) in Vlaanderen, waarover werd gerapporteerd in het [Monitoringsrapport 2020](#) en recent ook in een [update voor 2021](#).⁶
- de internationale literatuur en buitenlandse voorbeelden van individuele leerrekeningen, op basis waarvan ook twee artikels werden gepubliceerd op het ODIN kennisplatform.⁷
 - o [Naar een leer-en loopbaanrekening in Vlaanderen](#) (lessen uit de internationale literatuur)
 - o [De individuele leer-en loopbaanrekening: inspirerende voorbeelden uit Nederland en Frankrijk](#) (2 landencases in detail bestudeerd)

Uit dat onderzoek werden eerste lessen gedistilleerd en inspiratie gehaald voor de ontwikkeling van de LLR in Vlaanderen. De belangrijkste lessen die uit het onderzoek voortkwamen zijn:

1. Een leerrekening is geen wondermiddel voor alle uitdagingen omtrent levenslang leren.
2. Het individuele recht op opleiding staat centraal in individuele leerrekeningen.
3. Er dient een afweging gemaakt te worden tussen een simpel generiek systeem (*dead weight loss*) en een focus op doelgroep.
4. Een spaarrekening werkt niet (voor iedereen) en co-financiering kan een drempel vormen.
5. Begeleiding is noodzakelijk.
6. Kwaliteit en inhoud van opleidingen bewaken is belangrijk.
7. Goede monitoring maakt snelle bijsturing mogelijk.

Ook de sociale partners gingen met het concept aan de slag. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bracht eind 2020 een [verkennd advies](#) uit rond de leer- en loopbaanrekening, waarin werd opgeroepen om de LLR stapsgewijs uit te rollen.

In 2021 werd verder initiatief genomen inzake conceptontwikkeling en eerste stappen richting operationalisering (zie: *Uitwerking LLR*). Tussen april en oktober 2021 voerde IDEA Consult een [VIONA-studieopdracht](#) uit naar de leer- en loopbaanrekening.⁸ Dat onderzoek bracht bestaande opleidings- en loopbaanincentives in kaart en ontwikkelde enkele mogelijke scenario's voor een LLR in Vlaanderen. Het onderzoek gaf duidelijk aan wat de uitdagingen zijn om een leer- en loopbaanrekening te ontwikkelen in Vlaanderen en bood aanknopingspunten om in deze visienota een stapsgewijs traject uit te stippelen voor de ontwikkeling van de LLR (zie: *Box 2: Conclusies VIONA-onderzoek*).

⁶ Van Langenhove, H. et al. (2020). "Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen", *werk.Rapport*, Vol. 3, <https://www.steunpuntwerk.be/node/4023>. Update van rapport voor 2021: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/opleidingsdeelname-en-de-opleidingsinspanningen-van-werkgevers-in-vlaanderen-monitoringsrapport>.

⁷ Van Langenhove, H. (2021). Naar een leer-en loopbaanrekening in Vlaanderen, <https://odin.vlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/naar-een-leer-en-loopbaanrekening-vlaanderen>.

Smessaert, F. en Van Langenhove, H. (2021). De individuele leer-en loopbaanrekening: inspirerende voorbeelden uit Nederland en Frankrijk, <https://odin.vlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/de-individuele-leer-en-loopbaanrekening-inspirerende-voorbeelden-uit-nederland>.

⁸ De Coen, A., Nackaerts, L. en Desmedt, E. (2021). Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/naar-een-leer-en-loopbaanrekening-voor-vlaanderen-idea-consult>.



Box 2: Conclusies VIONA-onderzoek

Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen (IDEA Consult, 2021)

De studieopdracht bestond uit twee grote luiken:

- het in kaart brengen van reeds bestaande opleidings- en loopbaanincentives.
- het uitwerken van enkele heldere scenario's voor een LLR.

In hun eindnota beschrijven de onderzoekers zeven scenario's voor een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen. (De scenario's werden gebruikt als instrument om de discussie met stakeholders te voeden en de grenzen van het systeem af te tasten. Ze zijn op zichzelf erg theoretisch of radicaal. Via argumenten 'pro' en 'contra' bieden de onderzoekers aanknopingspunten om binnen de scenario's onderling te combineren en te sleutelen aan modaliteiten.)

- 1 nulscenario (geen LLR invoeren)
- 2 "aangewezen acties" als fundament:
 - Scenario 1: ontwikkeling van een digitaal overzicht
 - Scenario 2: harmonisering van bestaande regels en procedures van overheidsincentives
- 4 scenario's voor een LLR als persoonsvolgend ontwikkelbudget:
 - Scenario 3 en 4: overdraagbaar recht op geld (generiek (3) of selectief voor kwetsbare groepen (4))
 - Scenario 5: overdraagbaar recht op tijd (voortbouwend op principes van Vlaams opleidingsverlof)
 - Scenario 6: combineert een overdraagbaar recht op tijd en geld, die onderling inwisselbaar zijn.

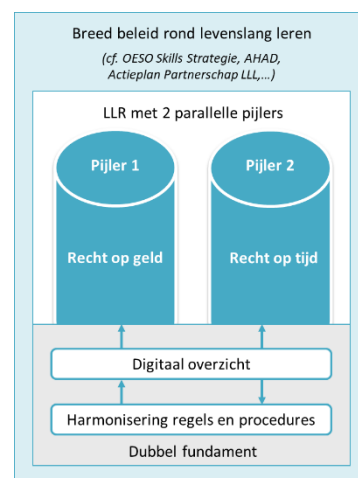
De conclusies die de onderzoekers formuleren zijn:

1. **Het idee van een LLR wordt gedragen door stakeholders.**
De LLR wordt beschouwd als een instrument met veel potentieel voor het overzichtelijker, transparanter en eenvoudiger maken van opleidingsrechten. Het moet echter deel uitmaken van het breder beleid rond levenslang leren (LLL).
2. **Er is geen pasklaar scenario voor een LLR.**
Het combineren van modaliteiten uit de verschillende scenario's in een groepad lijkt de meest aangewezen piste.
3. **De invulling van een LLR is een evenwichtsoefening tussen wat wenselijk en haalbaar is.**
Waar stakeholders naartoe zouden willen en wat als wenselijk scenario wordt gezien voor een LLR, staat vaak ver af van wat men haalbaar of realiseerbaar acht. Dit duiden de onderzoekers aan de hand van verschillende aspecten van de LLR: de doelgroep, het type opleidingen, de financiering, de eenheid (tijd/geld), de overdraagbaarheid (over statuten, maar ook in tijd) en de opname van de LLR.

Bijv. Om een cultuuromslag te maken naar een lerende samenleving, is het wenselijk om elke volwassene tot de doelgroep van de LLR te laten behoren. Terzelfdertijd werd echter de bedenking gemaakt dat het (financieel) niet haalbaar is om de volledige volwassen bevolking tot de doelgroep te rekenen.

Rekening houdend met de voor- en nadelen van de diverse scenario's, stelt IDEA Consult een **leer- en loopbaanrekening voor met twee parallelle pijlers, recht op tijd en recht op geld**, bovenop een **dubbel fundament**, bestaande uit een **digitaal overzicht** en een **harmonisering van regels en procedures**.

Figuur 1: Voorstel fundament LLR (IDEA Consult)



2 VISIE LEER- EN LOOPBAANREKENING

2.1 AMBITIE EN CONCRETE DOELSTELLINGEN

2.1.1 **Ambitie**

De LLR moet concreet in beeld brengen op welke incentives burgers beroep kunnen doen om aan competentieversterking en/of loopbaanoriëntering te doen. De LLR moet mee bijdragen tot de dubbele ambitie om burgers aan het stuur te zetten van hun loopbaan en hen de weg te doen vinden naar opleiding, bij- en omscholing. Vertrekkend vanuit het eigenaarschap van het individu over zijn of haar loopbaan, moeten we mensen de tools geven om zich op eigen initiatief voor te bereiden op de uitdagingen waar de arbeidsmarkt mee te maken krijgt. Hierbij is opleidingsdeelname geen doel op zich, maar wordt competentieversterking 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 transitie.

De LLR is een essentiële “tool in the toolbox” binnen de bredere initiatieven die inzetten op het stimuleren van competentieversterking en het loopbaan-denken in Vlaanderen. Het hangt daarin nauw samen met het initiatief van VDAB om – in het kader van de loopbaanregie – in te zetten op de ontwikkeling van een meer gepersonaliseerd loopbaanplatform, waar een burger vanuit Mijn Loopbaan zijn loopbaan kan vastpakken en zijn loopbaandata kan beheren via tools en digitale ondersteuning rond jobs, opleidingen en oriëntering (zie: *Gepersonaliseerd loopbaanplatform VDAB*).

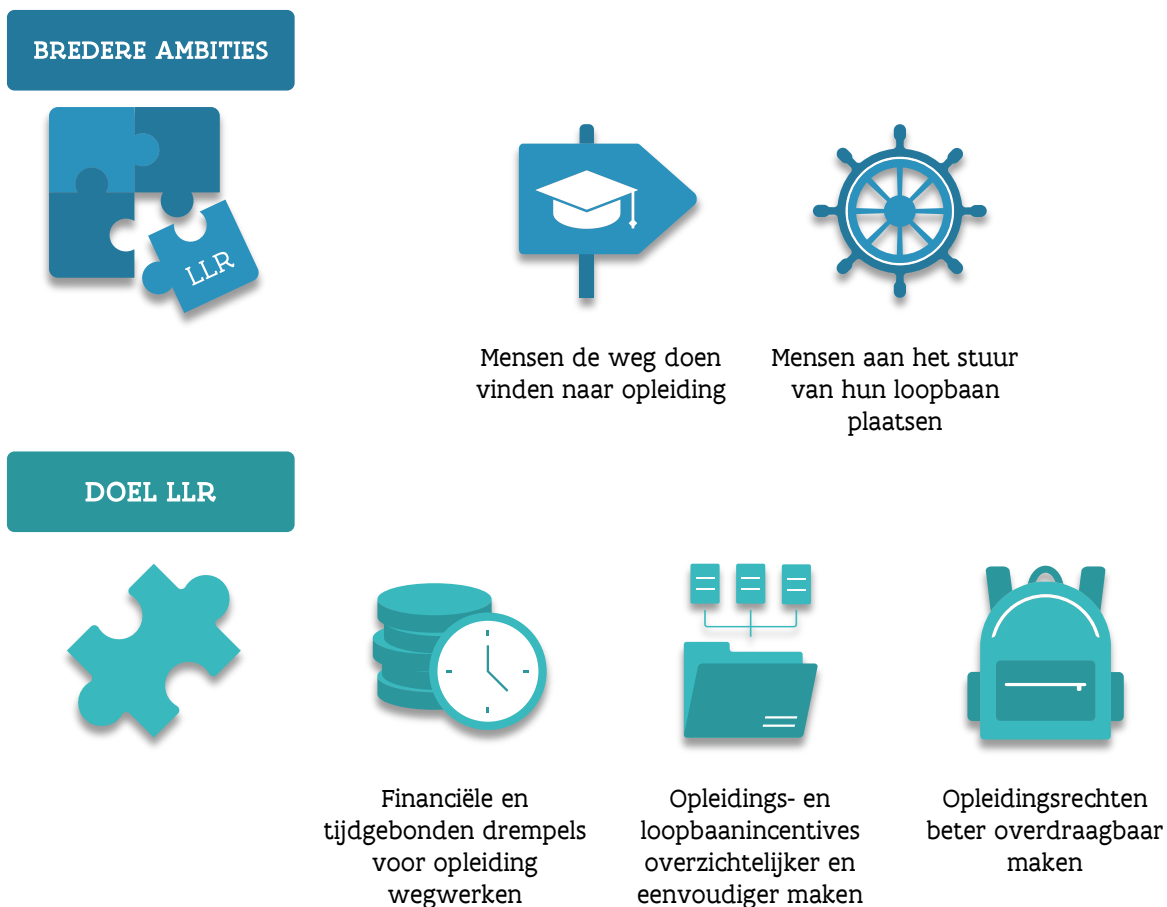
2.1.2 **Concrete doelstellingen**

De LLR is, door in te spelen op de financiële en tijdsgebonden drempels voor opleidingsdeelname, een noodzakelijk puzzelstuk in het beleid rond levenslang leren. Wanneer we het voor individuen overzichtelijker en eenvoudiger maken om te weten op welke opleidingsincentives men recht heeft, kunnen we diegenen die financiële en tijdsgebonden drempels ondervinden dat duwtje in de rug geven om zich te gaan bij- of omscholen. Helder visualiseren op welke opleidings- en loopbaanincentives een individuele burger recht heeft en wat men kan ‘mislopen’ door hier geen gebruik van te maken, kan stimulerend werken voor effectieve opname van die rechten. We vertrekken daarbij vanuit een klantgerichte filosofie dat iedere burger op beroepsactieve leeftijd die zijn of haar leer- en loopbaanrekening raadpleegt, steeds zicht krijgt op een zo compleet mogelijk gepersonaliseerd aanbod aan ondersteuning of wordt doorverwezen naar een beschikbaar aanbod aan opleiding, ongeacht zijn of haar statuut.⁹

We willen het naast visueel overzichtelijker ook effectief eenvoudiger maken voor burgers om te weten op welke opleidingsincentives men recht heeft. Om individuen meer flexibiliteit en eigenaarschap te geven over hun rechten op opleiding doorheen hun loopbaan, in het kader van transitie en dynamische loopbanen, onderzoeken we daarnaast hoe opleidingsrechten beter overdraagbaar kunnen worden. De ambities en concrete doelstellingen van de LLR worden gevisualiseerd in Figuur 2.

⁹ Dit kan bijvoorbeeld ook gaan over het digitale aanbod bij VDAB, waar ook reeds naartoe wordt verwezen vanuit de wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives.

Figuur 2: Ambities en doelstellingen LLR



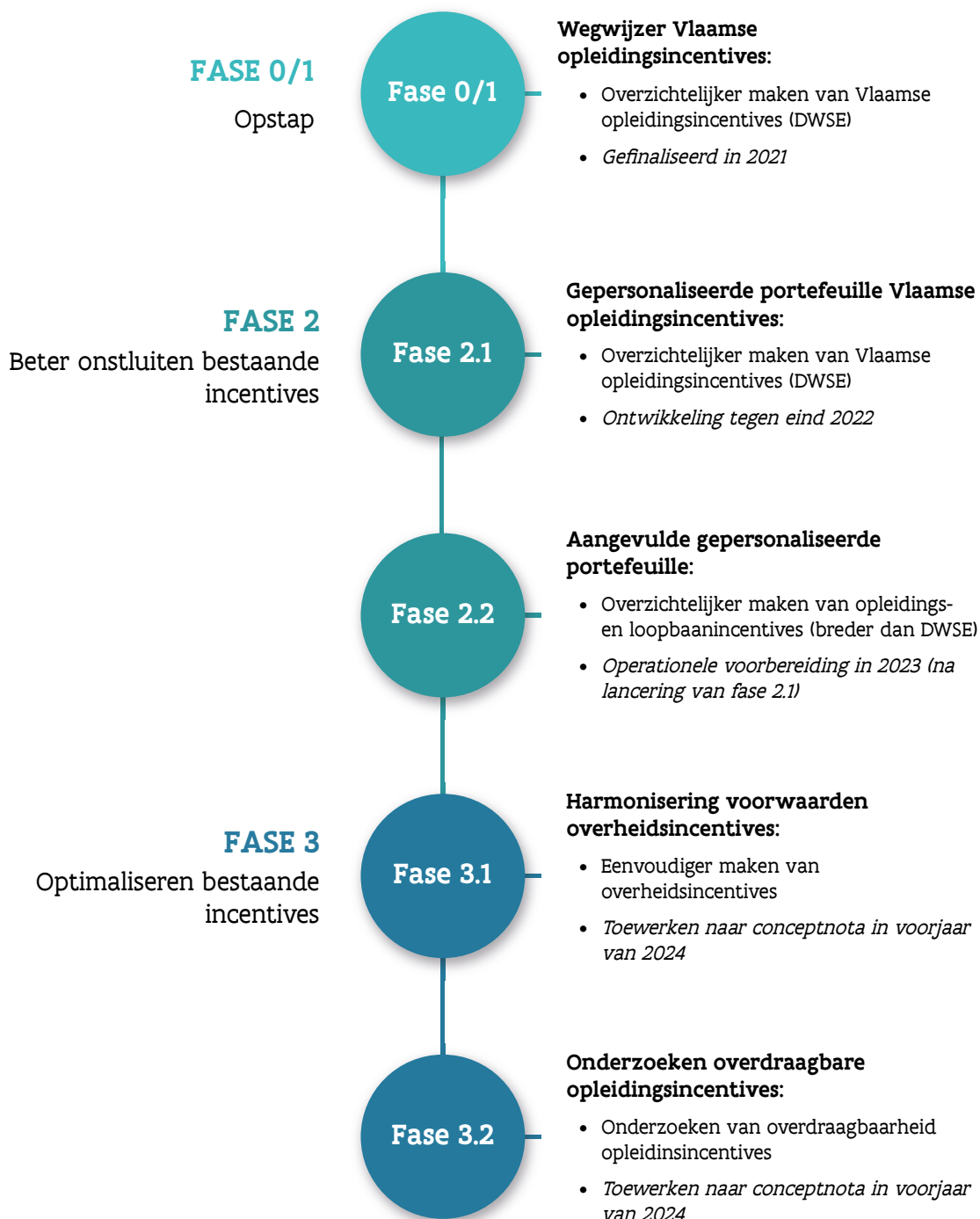
De verwachtingen ten aanzien van het instrument van de leer- en loopbaanrekening moeten ook realistisch gesteld worden. Het is – zoals ook in het EU initiatief wordt gesteld – één *tool in de toolbox* en het zal op zichzelf niet volstaan om drempels weg te werken. Binnen de bredere ambitie om levenslang leren te stimuleren in Vlaanderen moet de LLR dan ook complementair werken met andere initiatieven die tot die ambitie moeten bijdragen. Een belangrijke voorwaarde om van de LLR een succesvol instrument te maken, is de bredere uitdaging van het ontwikkelen van een leercultuur in Vlaanderen. Voor dit bredere beleid rond LLL en de ambitie om een leercultuur te ontwikkelen in Vlaanderen, zal het actieplan levenslang leren de richting verder aangeven. Ook de inzichten uit de onderzoeken naar customer journeys van participerende en niet-participerende volwassen lerenden, en de momenteel lopende OESO studie rond segmentering van volwassen lerenden, kunnen helpen om nog beter zicht te krijgen op drempels en hefbomen voor het stimuleren van opleidingsdeelname en welke rol de LLR hierin kan spelen.¹⁰

¹⁰ Van Cauwenberghe, M. et al. (2021). [Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren. Een onderzoek naar de persona's, drempels en hefbomen van burgers met een leernood](#). Brussel.

2.2 UITWERKING LLR

De LLR zal stapsgewijs uitgewerkt worden. De eerste fasen van operationalisering zijn reeds opgestart, met middelen uit het Europese fonds voor Herstel en Veerkracht: er werd een online [Wegwijzer](#) in de Vlaamse opleidingsincentives gelanceerd in augustus 2021 (fase 0/1) en er wordt in 2022 gewerkt aan een gepersonaliseerd digitaal overzicht op de Vlaamse opleidingsincentives (fase 2.1).

Figuur 3: Groeipad LLR



De LLR vertrekt vanuit de rechten en de incentives die vandaag al bestaan om opleiding en/of loopbaanadvies te volgen. Het VIONA-onderzoek – met een portfolioanalyse van 22 incentives voor werkenden – toonde aan dat er vandaag in Vlaanderen een breed aanbod aan incentives bestaat, maar tegelijk ook dat dit geheel een ingewikkeld lappendeken vormt, dat het voor een burger niet gemakkelijk maakt om te weten waar hij of zij recht op heeft.¹¹ **Om het potentieel van een LLR te kunnen realiseren binnen die complexiteit van het huidige landschap aan opleidingsincentives, ontwikkelde DWSE dan ook een groeipad met middellange- en langetermijnperspectief.** De verschillende fasen zetten in op concrete tussendoelstellingen zoals het overzichtelijker maken van opleidingsincentives, het vereenvoudigen van die incentives en het onderzoeken van de overdraagbaarheid van incentives.

De ontwikkeling van een leer- en loopbaanrekening vergt een genuanceerd debat, waarin de juiste – maar niet altijd gemakkelijke – evenwichten moeten worden gezocht. Hierbij mag de ambitie om de LLR als een puzzelstuk binnen het bredere beleid rond levenslang leren (LLL) te plaatsen niet uit het oog worden verloren, om vanuit zijn specifieke doelstelling in te zetten op het wegwerken van financiële en tijdsgebonden drempels voor opleidingsdeelname.

¹¹ Zie: De Coen, A. et al. (2021). Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen: bijlagen, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/47624>.

2.3 UITGANGSPUNTEN

Alvorens de stapsgewijze uitwerking van de LLR in deze nota verder wordt toegelicht, is het belangrijk om enkele uitgangspunten te definiëren en toe te lichten van waaruit de ontwikkeling van de LLR vertrekt en waar we met de LLR uiteindelijk naartoe willen op termijn. Deze principes vormen de leidraad en de ambities waar we via het groeitraject stapsgewijs naartoe werken.

2.3.1 Wat is een LLR (en wat is het niet)

De LLR is een persoonlijke digitale portefeuille met opleidings- en loopbaanincentives. Dit is de invulling van de LLR die in Vlaanderen het grootste draagvlak kent, zo wees het VIONA-onderzoek uit. Ze sluit ook aan bij de invulling die er op het EU-niveau aan wordt gegeven.¹² De incentives die in die portefeuille zitten, kunnen van verschillende hoeken afkomstig zijn, zowel vanuit overheidsinstanties (overheen beleidsdomeinen en beleidsniveaus), als vanuit sectoren en werkgevers. Welke – bestaande of nieuwe – incentives in deze portefeuille zitten, evolueert doorheen de verschillende fasen van de LLR.

De LLR is **geen spaarrekening** waarop een individu zelf – zoals bij een bankrekening – geld kan opsparen om opleiding te kopen. Voor zo'n instrument bestaan geen geslaagde buitenlandse voorbeelden, en er vallen belangrijke kanttekeningen bij te maken omwille van het mogelijke Mattheuseffect en de beperkte impact (gezien de aangroei afhankelijk is van eigen financiële inbreng).¹³ Evenmin is de LLR een rugzakje om verlofdagen op te sparen doorheen de loopbaan zonder een concrete link met opleiding. Het gaat hier dus **niet om loopbaansparen**, gedefinieerd als de mogelijkheid om over de jaren heen vakantiedagen op te sparen voor later gebruik, gelinkt aan federale verlofstelsels.

De LLR moet een overzicht geven van beschikbare opleidings- en loopbaanincentives, maar het is niet de ambitie om in die digitale portefeuille ook rechtstreeks opleidingsaanbod te ontsluiten of een overzicht te bieden van iemands competenties. Dat wordt opgenomen binnen het gepersonaliseerd loopbaanplatform van VDAB, waarmee de LLR wordt geconnecteerd.

Kort:
= overzicht opleidingsrechten en -ondersteuning, incentives om loopbaan te versterken
≠ spaarrekening
≠ overzicht opleidingsaanbod
≠ overzicht competenties / competentie-portefeuille

2.3.2 Twee pijlers: geld en tijd

Binnen de digitale portefeuille van de LLR maken we het onderscheid tussen 2 pijlers:

- **tegemoetkomingen in termen van geld** (financiële tegemoetkoming voor opleidingskosten), bijvoorbeeld opleidingscheques.
- **tegemoetkomingen in termen van tijd** (verlofregelingen/tegemoetkoming om tijd vrij te maken voor opleiding), bijvoorbeeld Vlaams opleidingsverlof.

¹² Zie het EU initiatief voor een Raadsaanbeveling rond individuele leerrekeningen: [Questions and answers: Individual learning accounts and micro-credentials](#), Dec 2021. (De tekst van de aanbeveling wordt op het moment van publicatie van deze visienota nog onderhandeld door de Europese lidstaten.)

¹³ Voorbeelden hiervan zijn het 'Learn\$ave' uit Canada en 'Lifelong Learning Accounts' (LiLA's) in de Verenigde staten, pilootprojecten die uiteindelijk niet verder werden geoperationaliseerd.

Dit onderscheid is belangrijk omdat incentives binnen beide dimensies hun eigen meerwaarde hebben en belangrijk zijn om bestaande drempels aan te pakken.¹⁴ Ook het VIONA-onderzoek wees uit dat parallelle systemen voor tijd en geld voor de LLR aangewezen zijn, omdat scenario's uit het onderzoek die enkel focusten op rekeningen met 'geld' of 'tijd' als ontoereikend werden ervaren.

2.3.3 Medium

Mijn Burgerprofiel: digitale portefeuille

Het medium waarop een burger die portefeuille kan raadplegen is een **digitaal overzicht op het bestaande platform Mijn Burgerprofiel**. Op dit centrale burgerportaal van de Vlaamse Overheid zal een burger de mogelijkheid krijgen om (via e-ID) zijn persoonlijke leer- en loopbaanrekening op te vragen en zo een overzicht te krijgen van incentives waar hij/zij recht op heeft.

Dit wil niet zeggen dat dit de enige mogelijke plaats is waar men een zicht kan krijgen op de ondersteuning waar men recht op heeft. We vertrekken vanuit een instrument dat ontwikkeld en beheerd wordt door DWSE,¹⁵ maar hanteren daarbij het **'no wrong door'-principe**. Dat betekent dat de burger mogelijks **verschillende toegangspoorten** heeft van waaruit men de weg kan vinden naar het portefeuille-overzicht op Mijn Burgerprofiel.¹⁶ We denken hierbij in eerste instantie concreet aan twee andere initiatieven: het **gepersonaliseerd loopbaanplatform van VDAB** en het **federale** initiatief om een **opleidingsrekening** te ontwikkelen.

Gepersonaliseerd loopbaanplatform VDAB

De LLR is in zijn ambitie verbonden met het gepersonaliseerd loopbaanplatform. VDAB voorziet in de uitbouw van een meer gepersonaliseerd loopbaanplatform voor elke burger (Mijn loopbaan) en een digitaal opleidingsplatform dat het aanbod van VDAB en partners verzamelt. Het loopbaanplatform biedt burgers een dynamisch instrument om hun loopbaandata te beheren via tools en digitale ondersteuning rond jobs, opleidingen en oriëntering op de arbeidsmarkt en om vanuit concrete vragen aan de slag te gaan met hun loopbaan.¹⁷ Het stimuleren van die loopbaanactie en -reflectie kan burgers inzicht bieden in hun leernoden en kan zo een trigger vormen om een opleiding te volgen.

Als gepersonaliseerd overzicht op opleidingsincentives past de LLR als een puzzelstuk mee in dat loopbaanplatform. Het kan hiertoe als instrument bijdragen wat betreft die loopbaanbehoeften rond opleiding, meer bepaald door in beeld te brengen op welke financiële en tijdgerelateerde incentives burgers beroep kunnen doen om aan competentieversterking te doen.

De LLR wordt dan ook op gepaste wijze geconnecteerd met het loopbaanplatform van VDAB. Wanneer men inlogt op het loopbaanplatform en daar op termijn gepersonaliseerde informatie over competenties, geïdentificeerde competentiegaps en opleidingsuggesties krijgt, wordt hieraan op termijn idealiter ook gepersonaliseerde informatie over beschikbare opleidingsincentives uit de LLR gekoppeld. De betere integratie van die informatie is dus een ambitie waar we naartoe werken op de lange termijn.

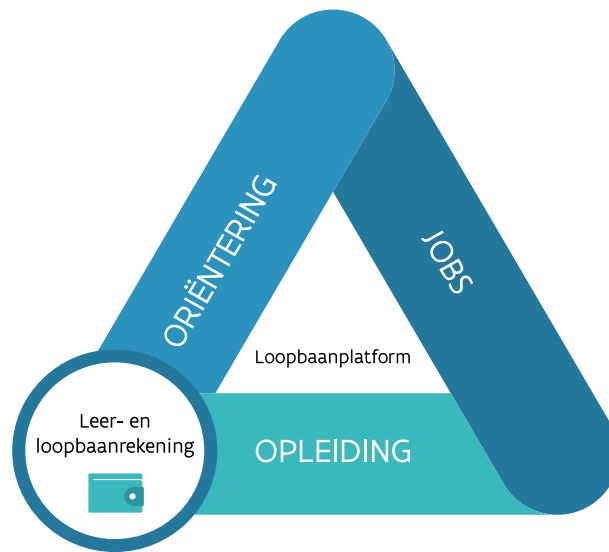
¹⁴ Het onderscheid tussen de pijlers geld-tijd zit niet in wat je ontvangt, wat doorgaans neerkomt op een financiële vergoeding (bijv. een cheque, een premie, je loon dat doorbetaald wordt, etc.), maar in wat je ermee kan doen (tijd vrijmaken om opleiding te volgen versus je opleidingskosten betalen). De pijlers zijn vooral conceptueel, om een onderscheid te maken tussen financiering voor verlofschema's (=tijd) of financiering voor opleidingskosten (=geld). Ze bouwen tevens verder op de uitsplitsing gemaakt in het [VESOC-akkoord 11/07/2017 over de hervorming van de opleidingsincentives](#).

¹⁵ Dit doet DWSE in samenwerking met het Agentschap Digitaal Vlaanderen, dat het online platform Mijn Burgerprofiel beheert.

¹⁶ Of je nu via een lokale, regionale of federale website, portaal of loket in interactie treedt met de overheid, je krijgt dezelfde dienstverlening en informatie te zien (niet via één groot platform, maar via een ecosysteem van bouwblokken). (ook vaak "no-single-door" genoemd)

¹⁷ Via de combinatie van feitelijke informatie, persoonlijke toevoegingen en het aanbieden van passende tools en tips in het gepersonaliseerd loopbaanplatform.

Figuur 4: LLR en loopbaanplatform VDAB



Mogelijke concretisering van deze ambitie zijn het tonen van de gepersonaliseerde informatie uit de LLR op het persoonlijke profiel in het loopbaanplatform, het zichtbaar maken van beschikbare opleidingsincentives bij opleidingen in de opleidingsdatabank “Vind een Opleiding” (op het loopbaanplatform) en een gepersonaliseerde toevoeging over beschikbare opleidingsincentives, wanneer iemand een opleidingsuggestie krijgt binnen het loopbaanplatform. Die aansluitingen brengen de nodige technische complexiteit met zich mee, waardoor dit een stapsgewijze integratie betreft. Het platform is op dit moment volop in ontwikkeling en hierbij wordt nauw samengewerkt tussen het Departement Werk en Sociale Economie en VDAB, om beide IT-projecten zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten.

Federale initiatief individuele opleidingsrekening

Op het federaal niveau wordt gewerkt aan een individuele opleidingsrekening in het kader van het voorstel om werknemers recht te geven op gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar, opgenomen in het federaal regeerakkoord. Met betrekking tot het federale initiatief omtrent de individuele opleidingsrekening voorzien we optimale afstemming met de federale overheid, zodat beide initiatieven elkaar kunnen versterken. We zoeken samenwerking en complementariteit tussen de beleidsinstrumenten en bevoegdheden. Vanuit Vlaanderen streven we ernaar een ‘no-wrong-door’ principe hanteren. We zijn transparant wat betreft de Vlaamse initiatieven die raakvlakken vertonen met de ILA, en pleiten er sterk voor om vanuit de federale ILA vooral op federale opleidingsrechten – zoals de verplichte opleidingsdagen in het kader van de wet werkbaar en wendbaar werk – te focussen. Voor zaken als (loopbaan)oriëntering of opleidingsaanbod kan verder doorverwezen worden naar regionale initiatieven, zoals de LLR en het gepersonaliseerd loopbaanplatform van VDAB.

2.3.4 Doelgroepen

Met de LLR willen we op termijn alle Vlamingen op beroepsactieve leeftijd bereiken die willen (door)leren. Wat het ontsluiten van gepersonaliseerde informatie in de LLR betreft, werken we **stapsgewijs**.¹⁸ In de

¹⁸ Vanuit het VIONA-onderzoek werd aangestuurd op een LLR voor de werkende en inactieve bevolking op beroepsactieve leeftijd, omdat het (financieel) niet haalbaar is om de volledige volwassen bevolking tot de doelgroep te rekenen. Zie: De Coen, A. et al. (2021).

eerste fasen van uitrol (fase 2.1) wordt gepersonaliseerde info ontsloten over opleidingsondersteuning voor Vlaamse werknemers vanuit het Departement Werk en Sociale Economie (de Vlaamse Opleidingsincentives). Wie geen recht heeft op deze ondersteuning willen we toch verder op weg helpen door hen door te verwijzen naar informatie over andere gepaste ondersteuning voor zijn of haar statuut of naar een beschikbaar aanbod aan opleiding.¹⁹ Zo helpen we alle beroepsactieve burgers vooruit, niet alleen werknemers.

Binnen het loopbaan-perspectief van de leer- en loopbaanrekening is het logisch dat de rechten die in de LLR worden samengebracht starten wanneer iemand op de arbeidsmarkt komt en stoppen (of pauzeren) wanneer men de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaat. Op die manier respecteren we ook het onderscheid tussen levenslang leren en initieel onderwijs; generatiestudenten zullen voor hun opleiding nog geen gebruik kunnen maken van de leer- en loopbaanrekening.

De LLR moet op termijn dus een instrument met een breed bereik worden. Dat wil echter niet zeggen dat de rechten zelf, die worden samengebracht in die digitale portefeuille, voor iedereen dezelfde moeten zijn. We streven 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.²⁰ De LLR moet vermijden om Mattheuseffecten te creëren. Vlaamse werknemers moeten er zicht krijgen op een helder en eenvoudig basispakket, met extra steun voor kwetsbare werknemers. Andere groepen willen we steeds doorverwijzen naar andere beschikbare (en vaak ook omvangrijkere) ondersteuning, bijvoorbeeld de ondersteuning vanuit VDAB voor werkzoekenden.

2.3.5 Opleidingen

Een duidelijk kader voor opleidingen die al dan niet recht geven op het gebruiken van de rechten in een LLR is belangrijk, om de kwaliteit van opleidingen én de gebruiksvriendelijkheid en transparantie van het instrument te waarborgen. In Vlaanderen hebben we in de recente hervorming van de opleidingsincentives een evenwicht gevonden in het criterium ‘**arbeidsmarktgerichtheid**’.²¹ We stellen dit criterium ook centraal voor de opleidingen in de LLR, aangevuld met de individuele mogelijkheid tot het volgen van een loopbaangerichte opleiding (opleidingen die aangeraden worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding). Zo **bouwen we verder op bestaand beleid**, dat ingeburgerd raakt in het opleidingsveld en waarover een akkoord bestaat tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.

Wat verstaan wordt onder arbeidsmarktgerichtheid is overigens een dynamisch en toekomstgericht verhaal, dat mee **evolueert met de Vlaamse arbeidsmarkt en samenleving** en waarbij in de toekomst nieuwe klemtonen kunnen worden gelegd waar nodig. We vertrekken vanuit het huidige kader, dat aan de hand van evaluatie en monitoring wordt herbekeken en vormgegeven door de Vlaamse Regering, in samenspraak met sociale partners in de Vlaamse Opleidingscommissie.

¹⁹ Bijvoorbeeld gratis online aanbod bij VDAB.

²⁰ Binnen de huidige Vlaamse opleidingsincentives ligt de klemtoon op kort- en middengeschoolden. Het VIONA-onderzoek geeft aan dat op termijn aanvullend ook kan worden geïnvesteerd in andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (bijv. personen die actief zijn in jobs of sectoren die voor een belangrijke transformatie staan, burgers die risico lopen op kwalificatieveroudering, etc.). Ook hogeschoolden lopen risico op kwalificatieveroudering in onze snel veranderende samenleving. Het invullen en evalueren van objectieve parameters om die doelgroepen van incentives te identificeren moet in overleg met sociale partners gebeuren (zoals dit bijvoorbeeld voor het criterium ‘arbeidsmarktgerichtheid’ gebeurt). Die oefening om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te identificeren kan gevoed worden door onderzoek zoals de OESO segmentering van volwassen lerenden en de customer journeys van (niet-)participerende burgers, maar ook door de (nog uit te werken) macrocompetentieprognoses opgenomen in het actieplan LLL.

²¹ MB dd. 08/02/2019 tot specificatie van competenties en vaststelling van een beoordelingssysteem.

Uit het VIONA-onderzoek bleek dat een aantal stakeholders op lange termijn elke vorm van opleiding ('levensbreed') wenselijk ziet voor de LLR, maar dat men dit moeilijk haalbaar acht. Het onderzoek stelt loopbaangerichte opleiding als kader voor, *“omwille van het feit dat arbeidsmarktgerichte opleidingen vaak gelinkt worden aan specifieke taken of beroepen, en loopbaangerichte opleidingen ook de ontwikkeling omvatten van 21ste-eeuwse vaardigheden, loopbaanvaardigheden, digital skills, green skills... die ook een maatschappelijke meerwaarde hebben en belangrijk zijn voor het uitbouwen van duurzame loopbanen”*. Het huidige kader van arbeidsmarktgerichtheid vat in vele gevallen echter ook al die vaardigheden die de onderzoekers onder “loopbaangericht” verstaan. Het VIONA-onderzoek concludeert dat als men op termijn elke vorm van leren in de LLR wil opnemen ('levensbreed leren'), dit een LLR vergt die geïntegreerd is in de financieringsmix voor levenslang leren over beleidsdomeinen en bevoegdheidsniveaus heen.

2.3.6 Overdraagbaarheid

In het Regeerakkoord werd het engagement opgenomen om de individuele leer- en loopbaanrekening op termijn in te vullen als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Daarnaast staat in het VESOC-akkoord 'Alle Hens Aan Dek' dat we verder onderzoeken hoe we de bestaande opleidingsincentives overdraagbaar kunnen maken. Die doelstelling vormt de focus van fase 3, waar de meerwaarde van **het overdraagbaar maken van opleidingsincentives** wordt verkend in zijn verschillende dimensies.

Overdraagbaarheid heeft verschillende aspecten, waarbij het belangrijk is om een verschil te maken tussen 2 grote dimensies:

- Overdraagbaarheid van rechten overheen **statuut** (= meeneembaarheid)
- Overdraagbaarheid van rechten in de **tijd** (= opspaarbaarheid)

Meeneembaarheid overheen statuten heeft verschillende facetten, zoals overdraagbaarheid van rechten overheen werkende statuten (werknemer in privé- publieke sector, zelfstandige) en niet-werkende (werkzoekend, inactief) statuten. Startend in *Fase 3.1: Harmonisering voorwaarden overheidsincentives* wordt **stapsgewijs** onderzocht hoe betere overdraagbaarheid van rechten overheen werkende statuten kan worden verwezenlijkt. In *Fase 3.2: Onderzoeken overdraagbare opleidingsincentives* wordt verder ingegaan op de piste van een – geplafonneerde – opspaarbaarheid van rechten in de tijd, wat bijvoorbeeld grotere **flexibiliteit** kan bieden ten opzichte van de huidige “moment-gebonden” incentives, of meer ondersteuning voor transitie of langere omscholingstrajecten. De vormgeving en grenzen van zo'n systeem zijn voorwerp van sociaal overleg.

2.3.7 Eigenaarschap LLR

De individuele LLR moet mee helpen om burgers te stimuleren het eigenaarschap over hun loopbaan op te nemen. De rechten in de digitale portefeuille zijn dan ook **in handen van het individu**. De opname van die rechten dient in overeenstemming met werkgevers te gebeuren, om afwezigheid in organisaties op te vangen en de werking van ondernemingen niet in het gedrang te brengen.

Dat we burgers aan het stuur van hun loopbaan zetten, betekent echter niet dat die burgers niet ondersteund moeten worden, door overheden en werkgevers, om leeropportunities en opleidingsmogelijkheden te vinden die hun loopbaan kunnen versterken. We verwijzen omtrent de **gedeelde verantwoordelijkheid** ook naar het kompas van het actieplan levenslang leren, waar de lerende centraal wordt geplaatst in relatie tot zijn omgeving, maar naast het individu ook andere actoren in het



ecosysteem van levenslang leren verantwoordelijkheid dragen (multiactorperspectief).²² Een flankerend beleid van begeleiding en ondersteuning is essentieel zodat de kwetsbaarste individuen niet uit de boot vallen.

Onderzoek wijst uit dat werkgevers een belangrijke sensibiliserende rol spelen om hun werknemers te stimuleren hun competenties bij te schaven of toekomstgerichte competenties aan te leren.²³ Vanuit werkgevers en sectoren wordt ook al veel opleidingsondersteuning aangeboden aan werknemers (bijv. via sectorfondsen). Het is voor innovatieve ondernemingen immers cruciaal dat ook werknemers mee blijven, om tijdig in te spelen op nieuwe transitie en uitdagingen, hun concurrentiepositie te vrijwaren en de (kwaliteit van) werkgelegenheid te behouden.²⁴

Wanneer de opleidingsnaden van individuele werknemers echter de organisatie of sector overstijgen, moeten individuen in het kader van arbeidsmarktmobilitieit ook zelf beschikken over individuele opleidingsondersteuning in de LLR, die binnen het eigen loopbaanperspectief kan worden ingezet.

2.3.8 Monitoring en evaluatie

Monitoring en evaluatie van de LLR zijn belangrijk om gerichte bijsturing mogelijk te maken in de loop van het gefaseerde traject. Succesvolle hervormingen van individuele leerschema's vonden plaats in landen waar dankzij nauwe monitoring hiaten in het systeem te detecteren waren.²⁵ We werken stapsgewijs en incrementeel, dus het is van belang om bij de operationalisering van elke fase ook eigen operationele doelstellingen en relevante resultaatsindicatoren te definiëren. Maatwerk zal hierbij aangewezen zijn. Deze oefening om resultaatsindicatoren voor de eerste operationele fasen van de LLR te identificeren wordt in het departement WSE verder bekeken parallel met de ontwikkeling van fase 2.1 in 2022. Ook wordt het gebruik van de wegwijzer in de Vlaamse opleidingsincentives (fase 0/1) opgevolgd en waar nodig geoptimaliseerd.

²² Partnerschap Levenslang Leren. (2021).

²³ Van Cauwenberghe, M. et al. (2021).

²⁴ SERV. (2021). Advies: Innovatie- en kennisdiffusie. <https://www.serv.be/serv/publicatie/advies-innovatie-en-kennisdiffusie>.

²⁵ De Franse Compte Personnel de Formation (CPF), het enige internationale voorbeeld van een universele virtueel opspaarbare leerrekening, onderging zo belangrijke hervormingen die de toegankelijkheid van het instrument, evenals het bereik van kwetsbare groepen, vergrootten.

2.4 GROEIPAD

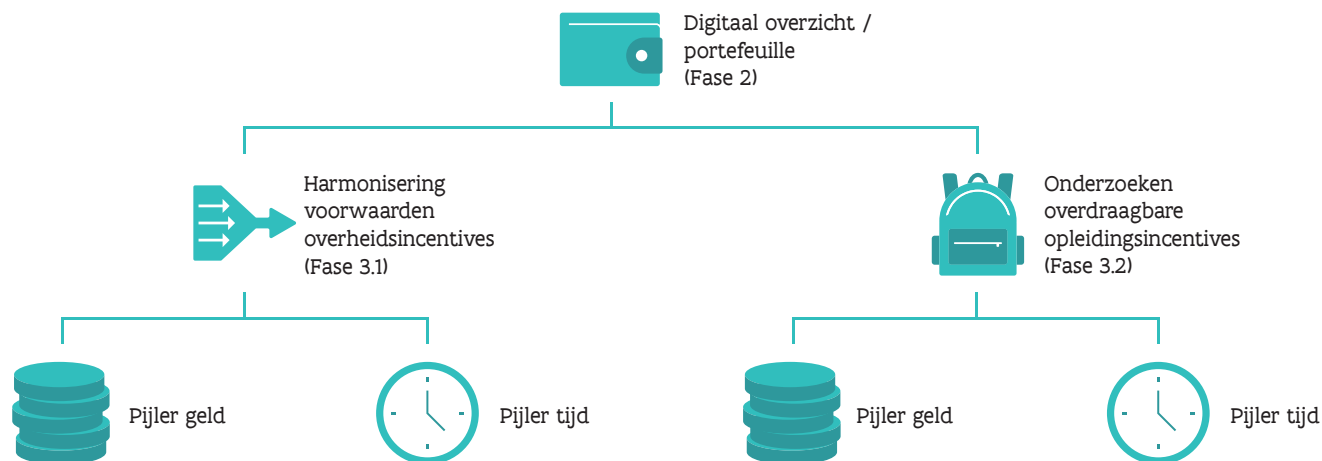
Uit het VIONA-onderzoek naar de LLR is gebleken dat een LLR als een persoonlijke digitale portefeuille met opleidings- en loopbaanincentives een breed gedragen idee is onder stakeholders in Vlaanderen. Uit het onderzoek bleek ook dat er voor de exacte invulling van die persoonlijke digitale portefeuille geen pasklaar scenario is en dat dit tevens een evenwichtsoefening is tussen wat wenselijk en haalbaar is. (zie: *Box 2: Conclusies VIONA-onderzoek*).

Om het hoge ambitieniveau én het potentieel van een LLR te kunnen realiseren binnen die complexiteit van het huidige landschap aan opleidings- en loopbaanincentives, werd dan ook een groeipad uitgewerkt met middellange- en langetermijnperspectief (zie: *Figuur 3: Groeipad LLR*). De scenario's die door IDEA Consult werden ontwikkeld fungeerden als inspiratie voor dit groeipad.²⁶

Een belangrijk onderscheid tussen fase 1-2 en fase 3, is dat deze visienota met betrekking tot de **eerste twee fasen een concretisering van de uitwerking** naar voren schuift, waar dit met betrekking tot de **derde fase een visie betreft voor waar we naartoe willen met de verdere conceptontwikkeling** van het instrument op de lange termijn.

Voor het gefaseerd traject van de LLR vertrekken we vanuit het fundament van een digitaal portefeuille-overzicht (fase 2), van waaruit verder wordt gekeken naar een harmonisering en vereenvoudiging van voorwaarden van overheidsincentives (fase 3.1) binnen de twee pijlers “recht op geld” en “recht op tijd”, en tevens wordt onderzocht hoe opleidingsincentives mogelijks overdraagbaar kunnen worden (fase 3.2). De fasen staan niet los van elkaar, maar lopen in elkaar over. De fasen worden in de volgende paragrafen meer in detail besproken.

Figuur 5: Schematische voorstelling uitwerking LLR



²⁶ Zie: De Coen, A. et al. (2021). Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/naar-een-leer-en-loopbaanrekening-voor-vlaanderen-idea-consult>.

2.4.1 Fase 0/1: Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives



In augustus 2021 werd als 1e fase van – en vooral opstap naar – de LLR de [Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives](#) gelanceerd. Die wegwijzer is een eerste stap richting het overzichtelijker maken van de Vlaamse opleidingsincentives, één van de doelstellingen van de LLR. Door burgers enkele vragen te laten doorlopen, wordt hen de relevante informatie verschaft over beschikbare incentives die hen kunnen ondersteunen bij een opleidingsvraag.²⁷ De wegwijzer focust op vier incentives voor opleiding van werknemers, in beheer van DWSE. Er wordt ook beknopte informatie verschaft over en/of doorverwezen naar ondersteuning voor werkzoekenden, tijdelijk werklozen, zelfstandigen, etc. Dit vanuit het principe dat we het doelpubliek dat de wegwijzer vindt, maar geen gebruik kan maken van de Vlaamse opleidingsincentives, zo goed mogelijk verder willen informeren rond andere ondersteuning. Ook vanuit het loopbaanplatform van VDAB wordt de link naar de wegwijzer gelegd, via een gerichte info-pagina op de website. Voor VDAB opleidingen staat er nu overigens al een indicatie in de VDAB-opleidingsdatabank welke opleidingen in aanmerking komen voor opleidingsincentives en is er doorverwijzing naar de wegwijzer. De operationele werking van de wegwijzer wordt in 2022 opgevolgd en indien nodig geoptimaliseerd.

Fase 0/1		Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives	
Wat		Online simulator met vragen	
Wanneer		2021 (reeds operationeel)	
Doelstelling fase		Overzichtelijker maken van opleidingsincentives	
Focus		GELD	<ul style="list-style-type: none">Vlaamse opleidingsincentives (Opleidingscheques)
		TIJD	<ul style="list-style-type: none">Vlaamse opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet) aangevuld met Vlaams zorgkrediet (motief opleiding)
Medium		Website www.vlaanderen.be	

2.4.2 Fase 2: Gepersonaliseerde portefeuille opleidings- en loopbaanincentives (stapsgewijs aangevuld)

Fase 2.1: Gepersonaliseerde portefeuille Vlaamse opleidingsincentives



In de loop van 2022 werken we in een 2^e fase van de LLR toe naar een digitale portefeuille met opleidingsincentives. Hiermee krijgt men in één opslag heldere en gepersonaliseerde informatie over de Vlaamse opleidingsincentives waar men recht op heeft. Die digitale portefeuille wordt


²⁷ In eerste lijn is dit gerichte info over de opleidingsincentives die vanuit DWSE worden aangeboden, gericht op opleiding door werknemers (opleidingscheques, Vlaams opleidingsverlof, Vlaams opleidingskrediet en Vlaams zorgkrediet motief opleiding).

ontsloten op Mijn Burgerprofiel, het centrale Vlaamse burgerloket, waar men via e-ID een actueel overzicht kan raadplegen van zijn of haar saldo / resterende rechten voor een bepaalde periode.

In dezelfde filosofie als de wegwijzer (fase 1) zal vanuit de digitale portefeuille naast ontsluiting van iemands persoonlijke rechten ook gericht verder worden doorverwezen naar informatie over andere ondersteuning, zodat men wanneer men via het Burgerprofiel zijn LLR raadpleegt, ook de nodige informatie krijgt over andere beschikbare ondersteuning. Hierbij wordt een klantgerichte aanpak gehanteerd, die ervoor zorgt dat de portefeuille helder en overzichtelijk wordt vormgegeven, rekening houdend met de noden van gebruikers. Daarnaast wordt dit gepersonaliseerd overzicht op opleidingsincentives en financiële ondersteuning ook op gepaste wijze geconnecteerd met het gepersonaliseerd loopbaanplatform van VDAB, waar digitale tools voor loopbaanadvies en loopbaanoriëntatie worden aangeboden (zie: *Gepersonaliseerd loopbaanplatform VDAB*).

Fase 2.1 Gepersonaliseerde portefeuille Vlaamse opleidingsincentives	
Wat	Digitaal overzicht op resterende rechten (saldo) Vlaamse opleidingsincentives
Wanneer	Eind 2022
Doelstelling fase	Overzichtelijker maken van opleidingsincentives
Focus	 <p>GELD</p> <ul style="list-style-type: none"> Vlaamse opleidingsincentives (Opleidingscheques)  <p>TIJD</p> <ul style="list-style-type: none"> Vlaamse opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet) aangevuld met Vlaams zorgkrediet (motief opleiding)
Medium	Mijn Burgerprofiel Interoperabiliteit met: <ul style="list-style-type: none"> Gepersonaliseerd loopbaanplatform (VDAB)

Fase 2.2: Aanvulling van gepersonaliseerde portefeuille opleidings- en loopbaanincentives

 We breiden het gepersonaliseerd overzicht op de Vlaamse opleidingsincentives stapsgewijs uit. Deze fase kan wordt dan ook beschouwd als een verderzetting van fase 2.1, waarbij we de digitale portefeuille aanvullen met andere ondersteuning die burgers kan helpen bij het volgen van opleiding of loopbaanbegeleiding. Het is hierbij de bedoeling dat iemand die zijn aangevulde LLR op Mijn Burgerprofiel raadpleegt, te zien krijgt waar hij of zij op dat moment vanuit zijn of haar specifieke situatie recht op heeft, vanuit meerdere hoeken dan enkel het Departement Werk en Sociale Economie. We gaan actief op zoek naar organisaties waarvan het voor de burger een meerwaarde zou betekenen als zij hun opleidingsincentives ook zouden toevoegen aan het gepersonaliseerd overzicht.

Het VIONA-onderzoek naar de leer- en loopbaanrekening – en in het bijzonder de portfolioanalyse van bestaande incentives – wees uit dat er heel wat ondersteuning beschikbaar is, maar dat het voor burgers



niet altijd overzichtelijk is om binnen dat aanbod aan incentives duidelijk zicht te hebben op de zaken waarvoor men in aanmerking komt.

We denken in deze fase bijvoorbeeld aan loopbaancheques. Loopbaanbegeleiding wordt in het Europese voorstel rond Individual Learning Accounts als cruciaal onderdeel beschouwd van het flankerende kader (*enabling framework*) voor ILAs. Zo onderzoekt VDAB momenteel de betere ontsluiting van de loopbaancheques op het gepersonaliseerd loopbaanplatform, om deze daarna beter te kunnen visualiseren op andere plaatsen, zoals binnen de leer- en loopbaanrekening. Ook ondersteuning vanuit andere beleidsdomeinen (zoals Onderwijs en Vorming) en ondersteuning vanuit sectoren kunnen hierin hun plaats krijgen. We bekijken dit in afstemming met Vlaamse partners, evenals met het federale project van de opleidingsrekening (ILA), om de juiste samenwerking vorm te geven om federale en sectorale incentives kenbaar te maken.

Deze fase manifesteert zich als een IT-matig groeitraject op zichzelf. Op die manier kan het overzicht van opleidingsincentives verder aangroeien, zodat burgers in één centrale portefeuille zicht krijgen op hun rechten en incentives van binnen en buiten de Vlaamse overheid. Dit vanuit een klantgerichte filosofie dat iedere burger op beroepsactieve leeftijd en na het initieel onderwijs die zijn of haar LLR raadpleegt op het Vlaamse burgerprofiel (of er vanuit zijn of haar loopbaanplatform naar wordt verwezen), zicht krijgt op een zo compleet mogelijk aanbod aan ondersteuning ongeacht zijn of haar statuut.

Fase 2.2		Gepersonaliseerde portefeuille aangevuld met andere opleidings- en loopbaanincentives	
Wat		Aangevuld overzicht op rechten op opleidings- en loopbaanincentives	
Wanneer		Operationele voorbereiding in 2023 (na lancering van fase 2.1)	
Doelstelling fase		Overzichtelijker maken van opleidingsincentives	
Focus	 	GELD <ul style="list-style-type: none"> • Vlaamse opleidingsincentives (Opleidingscheques) • Loopbaancheques • Incentives voor opleiding vanuit andere beleidsdomeinen/beleidsniveaus • Incentives voor opleiding of loopbaanbegeleiding vanuit sectoren TIJD <ul style="list-style-type: none"> • Vlaamse opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet) aangevuld met Vlaams zorgkrediet (motief opleiding) • Incentives voor opleiding vanuit andere beleidsdomeinen/beleidsniveaus • Incentives voor opleiding vanuit sectoren 	
Medium		Mijn Burgerprofiel Interoperabiliteit met: <ul style="list-style-type: none"> • Gepersonaliseerd loopbaanplatform (VDAB) • My Career / federale opleidingsrekening (ILA) 	

2.4.3 Fase 3: Harmonisering voorwaarden en onderzoeken overdraagbaarheid opleidingsincentives

De LLR heeft als doelstelling niet enkel het visueel overzichtelijker maken van opleidings- en loopbaanrechten. We willen het ook effectief eenvoudiger maken voor burgers om te weten op welke opleidingsincentives men recht heeft, evenals onderzoeken hoe rechten beter overdraagbaar kunnen worden. Dit om burgers meer flexibiliteit en eigenaarschap te geven over hun rechten op opleiding doorheen de loopbaan.

De LLR beperkt zich niet tot de opmaak van een digitale portefeuille. We kijken ook naar de overheidsincentives die in die portefeuille worden samengebracht, om ervoor te zorgen dat die een logisch, transparant en duidelijk pakket aan ondersteuning vormen voor burgers doorheen hun loopbaan, of dit nu oriënterings-, bijscholings- of omscholingsnoden betreft. Voor de uitwerking van fase 3 werken we toe naar een conceptnota in het voorjaar van 2024. Er wordt een conceptueel onderscheid gemaakt tussen fase 3.1 en 3.2 omwille van de verschillende focus, maar in de praktijk lopen die fasen in hun voorbereiding samen.

De krijtlijnen van waar fase 3 op termijn op moet inzetten, worden in de volgende paragrafen toegelicht. Bij de verdere uitwerking van die fasen zullen onderzoek naar adequate ondersteuning voor bijscholing en omscholing, vertrekkend vanuit de noden van burgers (zoals onderzocht in de customer journey onderzoeken) en inzichten uit het komende onderzoek naar screening van de regelgeving levenslang leren, dat in 2022 wordt uitgevoerd in opdracht van het partnerschap Levenslang Leren, hierbij richting geven.

Fase 3.1: Harmonisering voorwaarden overheidsincentives



Willen we het voor individuen niet alleen visueel overzichtelijker, maar ook daadwerkelijk eenvoudiger maken om te weten op welke opleidingsincentives men recht heeft – één van de drie centrale doelstellingen van de LLR – dan dringt zich in eerste instantie een harmonisering/vereenvoudiging in de voorwaarden, regels en procedures van overheidsincentives op.

Uit de **portfolioanalyse van de bestaande incentives** voor opleiding over bevoegdheidsniveaus en statuten heen (in detail opgelijst in bijlage bij het VIONA-rapport)²⁸, kwam naar voren **hoe complex dit landschap in Vlaanderen is**. De belangrijkste conclusies die de onderzoekers, ondanks het VESOC-akkoord van 11 juli 2017 (over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers), in dat kader formuleerden zijn:

- Er is **geen overkoepelend kader** van waaruit de doelstellingen van de diverse incentives over statuten en beleidsniveaus heen worden omschreven;
- Er is **een gebrek aan overzicht** door het complex geheel aan incentives dat is ontwikkeld;
- **Complexe toekenningsvoorwaarden** om na te gaan of men al dan niet gebruik kan maken van een incentive;
- Er is **geen eenduidigheid over de omvang van de (financiële) steun** die men ontvangt;
- Er is **geen maatwerk mogelijk** om op maat van de noden van individuele burgers drempels weg te nemen.

“De analyse van de beschikbare incentives toont dat er nog te veel equivalente incentives voor personen in andere statuten bestaan, en dat er nog te weinig eenduidigheid is in de modaliteiten, bijvoorbeeld m.b.t. de toekenningsvoorwaarden. Zodra de persoonlijke situatie wijzigt (door te verhuizen, van job of statuut te veranderen, etc.), dienen personen te checken voor welke incentives ze in aanmerking komen.”

²⁸ De Coen, A. et al. (2021).

Deze fase heeft als doelstelling om het voor individuen eenvoudiger te maken om te weten op welke incentives ze recht hebben, op basis van enkele duidelijke criteria. In de digitale LLR-portefeuille op Mijn Burgerprofiel moet het dan ook nog eenvoudiger worden om in één opslag te ontdekken waar je recht op hebt en waar je die rechten voor kan gebruiken.

Ter illustratie: binnen de ontwikkeling van de digitale portefeuille (fase 2.1) impliceren de uiteenlopende toepassingsgebieden van de vier opleidingsincentives van het beleidsdomein Werk dat de berekening van iemands rechten wordt gebaseerd op een telkens verschillende set parameters (op basis van statuut, tewerkstellingsplaats, woonplaats, sector, opleidingsniveau...). Die legistische en administratieve complexiteit illustreert de noodzaak aan vereenvoudiging van opleidings- en loopbaanincentives, om het voor burgers niet enkel visueel, maar ook conceptueel eenvoudiger én transparanter te maken om te weten op welke overheidsondersteuning ze recht hebben.

Het VIONA-onderzoek deed de aanbeveling tot harmonisering. Het lappendeken aan incentives met uiteenlopende voorwaarden, dat gebaseerd is op verschillende kaders, maakt het voor een gebruiker niet gemakkelijk om zijn of haar rechten te begrijpen. Voordelen van zo'n harmonisering zijn:

- Meer **eenvoud en transparantie** in de voorwaarden van opleidingsincentives kan voor burgers (die opleiding willen volgen en hiervoor ondersteuning zoeken) de **drempel verlagen** om incentives effectief aan te vragen.
- Een harmonisering in de voorwaarden, regels en procedures van opleidingsincentives stimuleert ook aan de kant van de aanbieder en beheerders van de incentives **administratieve vereenvoudiging**.
- Een harmonisering van regels en procedures in voorwaarden laat toe om de **rationale** te behouden achter bestaande incentives (die bedoeld zijn om bepaalde rechten voor bepaalde doelgroepen te garanderen) te **behouden**.

Die vereenvoudiging van het ingewikkelde landschap aan overheidsincentives vergt een doorgedreven evenwichtsoefening die wordt gevoed door bestaand en toekomstig onderzoek, zoals de customer journeys van niet-participerende burgers, de OESO studie naar segmentering van volwassen lerenden en het onderzoek naar screening van de regelgeving, dat in opdracht van het partnerschap levenslang leren zal worden uitgevoerd in 2022.²⁹ Daarnaast zullen ook inzichten uit de beleidsevaluatie van de Vlaamse opleidingsincentives in 2022 die oefening mee kunnen voeden.³⁰

Om tot een transparant systeem van ondersteuning voor om- en bijscholing te komen, ongeacht de sector waarin men werkt, wordt bekeken of de toepassingsgebieden van de betrokken incentives op termijn gelijk moeten geschakeld worden, om toe te werken naar **een meer eenduidig systeem voor werkenden in de publieke en private sector**.



Binnen de **pijler tijd** van de LLR moet voornamelijk worden bekeken hoe bestaande incentives beter op de noden van burgers kunnen inspelen, zodat burgers zo min mogelijk drempels ervaren bij bijscholing of omscholing. Dit vergt een gedetailleerde analyse van de verhouding tussen bestaande incentives die inspelen op de drempel 'tijd', over beleidsniveaus heen. En dit in verhouding met de noden van de burger, de drempels die hij/zij ervaart en de mate waarin de huidige incentives die al dan niet ondervangen. Concreet komen volgende tijdsincentives hierbij in de scope:

²⁹ Deze onderzoeksopdracht moet bijdragen tot een betere samenhang en complementariteit tussen beleidsdomeinen door een analyse van de regelgeving met betrekking tot levenslang leren op Vlaams, gewestelijk en gemeenschapsniveau. De centrale vraag van deze onderzoeksopdracht is: Welke knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefboomen met betrekking tot levenslang leren kunnen op basis van een inventarisatie van de regelgeving worden geïdentificeerd in de regelgeving?

³⁰ In 2022 zal het jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives voor het eerst aangevuld worden met een beleidsevaluatie van de eerste drie werkjaren na de hervorming.

- ⇒ Het Vlaams opleidingsverlof (VOV) (*hierbij betalen werkgevers het loon van de lerende door, waarvoor ze een forfaitaire compensatie ontvangen van de Vlaamse overheid*)
- ⇒ Het federale tijdskrediet met motief ‘opleiding’ (*hierbij valt de lerende terug op sociale zekerheid en ontvangt die een vervangingsinkomen voor het onderbreken van de loopbaan*), wat kan worden aangevuld met...
- ⇒ ...het Vlaams opleidingskrediet (VOK) (*een aanvullende aanmoedigingspremie op de onderbrekingsuitkering in het kader van tijdskrediet met motief ‘opleiding’*)
- ⇒ Het Vlaams zorgkrediet (VZK) met motief opleiding (*het tijdskrediet voor werknemers en ambtenaren in de Vlaamse openbare sector*)

Hoewel de verschillende tijdstelsels verschillende types opleidingen en opleidingstrajecten beogen en zijn ontstaan vanuit een andere logica,³¹ is het voor gebruikers niet evident om het onderscheid en de verschillende mogelijkheden te kennen. **Hier wil Vlaanderen samen met de betrokken actoren op federaal niveau de verlofsystemen voor opleiding herbekijken en beter op elkaar afstemmen.**

Het VIONA-onderzoek gaf al aan hoe complex die oefening van harmonisering is:

- De afstemming van de diverse incentives en hun voorwaarden vraagt om een grondige screening en aanpassing van de **regelgeving** en afstemming **over de verschillende bestuursniveaus heen** (met mogelijke impact op beleidsbevoegdheden).
- Het rationaliseren van het geheel aan voorwaarden en het beter op elkaar afstemmen van de incentives heeft een **impact op bestaande rechten**.

Die rationalisering achten we echter nodig om te komen tot een duidelijk, eenvoudig én billijk systeem, dat ook budgettair haalbaar is. We stippen hierbij aan dat het belangrijk is dat de grootste ondersteuning ook gaat naar wie er het meest nood aan heeft, in functie van de versterking van zijn/haar positie op de arbeidsmarkt. Die redenering kan in deze oefening doorgetrokken worden. Voor die oefening van harmonisering werkt het beleidsdomein Werk toe naar een conceptnota in voorjaar van 2024, die ook de krijtlijnen voor fase 3.2 bevat.

Fase 3.2: Onderzoeken overdraagbare opleidingsincentives



In het Regeerakkoord werd het engagement opgenomen om de individuele leer- en loopbaanrekening op termijn vorm te geven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget en in het VESOC-akkoord ‘Alle Hens Aan Dek’ werd opgenomen dat we verder onderzoeken hoe we de bestaande opleidingsincentives overdraagbaar kunnen maken. Ook het Partnerschap Levenslang Leren heeft die ambitie opgenomen in het actieplan LLL binnen vlaggenschip 3 ‘Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL-incentives onderzoeken’.³²

Ten opzichte van de huidige incentives, kan een belangrijke meerwaarde van de leer- en loopbaanrekening zich situeren in de **overdraagbaarheid** van rechten. Overdraagbaarheid behelst verschillende aspecten, waarbij het belangrijk is om een onderscheid te maken tussen 2 grote dimensies:

- Overdraagbaarheid van rechten overheen **statuut** (=meeneembaarheid)
- Overdraagbaarheid van rechten in de **tijd** (= opspaarbaarheid)

³¹ Zo kan het VOV flexibeler opgenomen worden voor opleiding en bijscholing, waar het tijdskrediet en VOK zijn bedoeld voor langere opleidingstrajecten.

³² Partnerschap Levenslang Leren. (2021), Actieplan levenslang leren - Koers zetten naar een lerend Vlaanderen, <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/61B85836364ED9000900107F>.

Beide dimensies van overdraagbaarheid zijn in het kader van de toenemende vraag naar **arbeidsmobiliteit en transitie op de arbeidsmarkt** pertinent om op te focussen. Een betere overdraagbaarheid van rechten overheen werkende statuten in publieke en private sector maakt al deel uit van de oefening rond harmonisering van voorwaarden van overheidsincentives. Door ook andere **statuten** mee te nemen in deze fase, kan bekeken worden hoe één portefeuille als centraal instrument voor opleidingsondersteuning van de Vlaamse beroepsactieve bevolking kan fungeren. Gezien evoluties op vlak van de dynamisering van loopbanen en transitie, is dit van toenemend belang.

Ter illustratie: Het stijgend aantal nieuwe of atypische werkvormen, zoals de groei van de platformeconomie, of het stijgend aantal freelancers in Vlaanderen (37% meer in vijf jaar tijd, volgens recente gegevens van UNIZO),³³ betekent dat een steeds grotere groep Vlaamse werkenden niet meer in een klassieke verhouding werknemer-werkgever werkt waarbij beroep kan worden gedaan op ondersteuning voor opleiding vanuit de werkgever of incentives vanuit het departement Werk.

In vergelijking met de bestaande opleidingsincentives, zou een belangrijke meerwaarde van deze verdere ontwikkeling van de LLR zich daarnaast ook kunnen situeren bij de – geplafonneerde – opspaarbaarheid van rechten overheen de **tijd**, om de gebruikers meer flexibiliteit te bieden t.o.v. van de huidige “momentgebonden” incentives, of om meer ondersteuning te bieden voor langere omscholingstrajecten of grotere loopbaantransities.

Ter illustratie: Uit het gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives blijkt dat de huidige opleidingsincentives momenteel ontoereikend zijn voor echte omscholing of transitie.³⁴ Die blijft volgens het onderzoek naar customer journeys van lerenden voorbehouden voor “ofwel een economisch bevoorrechte groep, ofwel werkzoekenden, ofwel voor mensen die gedwongen worden door ontslag”.³⁵



Binnen de **pijler geld** kan een overdraagbaar opleidingsbudget in de LLR een gamechanger zijn om het eigenaarschap van individuen over hun loopbaan te stimuleren en competentieontwikkeling ook in het kader van grondigere loopbaantransities te incentivieren. In dat kader kan cofinanciering tussen overheden, individuen en werkgevers als een hefboom fungeren om een voldoende substantiële tussenkomst te voorzien en de gedeelde verantwoordelijkheid tussen die drie actoren te expliciteren.

De LLR kan een plek worden om middelen voor opleiding te poolen, met het uitgangspunt dat een goed systeem duidelijk, eenvoudig en billijk moet zijn. Elke Vlaming op beroepsactieve leeftijd moet recht hebben op basisondersteuning, met een doelgroepgewijze verhoging van rechten waar nodig. Hierbij moet er uiteraard over gewaakt worden dat bestaande middelen voor kwetsbare groepen naar deze groepen blijven gaan en niet ‘uitgesmeerd’ worden over de brede beroepsbevolking.³⁶ Deadweight loss en Mattheuseffecten moeten hierbij vermeden worden. Daarvoor is ook het flankerend beleid van cruciaal belang (zie: *Flankerend beleid*). Hierbij kunnen de opleidingsincentives vanuit het domein Werk geëvalueerd worden, en kan worden onderzocht of deze mogelijks verruimd of geheroriënteerd moeten worden om zo de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te kunnen bereiken (bijv. werknemers in

³³ Unizo. (2021). *Freelancer Focus 2021*. Brussel: Unizo. https://www.unizo.be/sites/default/files/freelancer_focus_2021_4.pdf

³⁴ Departement Werk en Sociale Economie (2021). *Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives. Schooljaar 2020-2021*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives>.

³⁵ Van Cauwenberghe, M. et al. (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.

³⁶ Dit gaat bijvoorbeeld over ondersteuning zoals vrijstellingen van inschrijvingsgeld bij volwassenenonderwijs (CVO en CBE) voor laaggeschoolden, werkzoekenden en andere kwetsbare groepen.

jobs of sectoren in transitie, met risico op automatisering, werknemers met risico op competentieveroudering...). Mogelijks schiet de huidige focus op kort- en middengediplomden daarvoor tekort.



Binnen de **pijler tijd** speelt vooral de uitdaging om bestaande incentives te hervormen om tot een eenvoudiger en duidelijker systeem te komen (zie *Fase 3.1: Harmonisering voorwaarden overheidsincentives*). Dit heeft niet enkel betrekking op Vlaamse opleidingsincentives, ook federale verlofstelsels komen hierbij in de scope. Er zal bekeken worden hoe kan worden ingezet op bredere tijds ondersteuning voor omscholing en grotere loopbaantransities (waarvoor de ondersteuning vandaag beperkt is). Een gebrek aan tijd blijft de grootste drempel voor mensen die opleiding willen volgen, dat blijkt uit verschillende onderzoeken in Vlaanderen.³⁷ Opspaarbaarheid – mits een bepaalde limiet – van rechten op tijd voor opleiding kan dit mogelijks faciliteren en is iets wat hierin mee kan worden onderzocht. Hier moet echter ook nagedacht worden over hoe werkgevers kunnen worden ondersteund om de afwezigheid van werknemers in langdurige opleidingstrajecten op te vangen.

Zoals ook bij fase 3.1 reeds benadrukt, vergt dit een zorgvuldige evenwichtsoefening, evenals een meer globaal evalueren van de wijze waarop opleiding gestimuleerd en gefinancierd wordt. Ook het **Partnerschap Levenslang Leren** heeft in het actieplan LLL als ambitie opgenomen om “*de mogelijke invulling en effecten van een persoonsvolgende inzet van LLL-incentives*” te onderzoeken.³⁸ Zo'n persoonsvolgende inzet van incentives vergt een gedeelde visie omtrent levenslang leren die aangeeft waar men in Vlaanderen naartoe wil werken. Dit overstijgt niet alleen verschillende Vlaamse beleidsdomeinen (Werk, Onderwijs, Economie...), maar ook verschillende bevoegdheidsniveaus, gezien de nauwe linken met federale arbeidswetgeving en verlofstelsels.

Vanuit het beleidsdomein Werk willen we in afstemming met sociale partners en andere beleidsdomeinen toewerken naar een **conceptnota** over die overdraagbaarheid van rechten in de LLR, vertrekkend vanuit de krijtlijnen die in de vorige paragrafen werden toegelicht.

2.4.4 Flankerend beleid

Een helder en eenvoudig overzicht van incentives in een leer- en loopbaanrekening is slechts een deel van het verhaal. De LLR is één puzzelstuk in het geheel van initiatieven die moeten bijdragen tot een Vlaamse leercultuur. De noodzakelijke mentaliteitswijziging, die het draagvlak voor meer loopbaan-denken en de goesting om bij te leren moet vergroten, zal niet door de LLR an sich worden teweeggebracht.

We vertrekken bij de LLR vanuit het principe van eigenaarschap van het individu, dat centraal staat in de LLR en dat zelf beschikt over een individuele portefeuille met opleidingsincentives. De juiste begeleiding op meerdere vlakken zal echter nodig zijn, om bepaalde doelgroepen te ondersteunen om hun digitale portefeuille daadwerkelijk te gebruiken. Daarnaast moeten burgers ook ondersteund worden in het proactief capteren van leervragen en het vinden van opleidingsmogelijkheden.³⁹

Communicatie en outreach

Bij het zichtbaar maken van (nieuwe) beleidsmaatregelen is activerende communicatie cruciaal. Dit geldt ook voor de LLR. Om rechten in de LLR ook effectief om te zetten in een hogere uptake, moeten ze in de

³⁷ Onder andere: Van Langenhove, H. et al. (2020), Van Cauwenberghe, M. et al. (2021).

³⁸ Partnerschap Levenslang Leren. (2021), Actieplan levenslang leren - Koers zetten naar een lerend Vlaanderen, <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/61B85836364ED9000900107F>.

³⁹ Dekoeker, V., & Demely, J. (2021). De individuele leerrekening moet veel meer zijn dan een boekhouding. *Over:Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 3(2), 76-83. <https://www.steunpuntwerk.be/node/4218>

eerste plaats gekend zijn bij hun doelpubliek. Bij de uitrol van de LLR zal dan ook de nodige aandacht gaan naar geschikte en gerichte communicatie rond het instrument. Verschillende dienstverleners kunnen daarnaast een belangrijke rol spelen in het outreachend werken en in het gidsen van hun doelpubliek richting de LLR. We denken hierbij aan loopbaancoaches, werkwinkels, leerwinkels, etc. We zien hierin tevens ook een belangrijke sensibiliserende rol voor de werkgevers- en werknemersorganisaties. De resultaten en aanbevelingen uit de customer journeys en de resultaten van de OESO studie rond segmentering van volwassen lerenden kunnen aangewend worden voor het gericht inzetten van communicatie en ondersteuning naar bepaalde doelgroepen. We nemen ook inzichten mee omtrent de huidige bekendheid van de opleidingsincentives.

Ondersteuning

Effectieve ondersteuning bij het gebruik van de LLR kan op verschillende niveaus; van een telefonische hulplijn of chatbots op het online platform tot *face-to-face* ondersteuning voor specifieke kwetsbare doelgroepen. Hierbij is gepaste ondersteuning aangewezen, zeker voor mensen met beperkte digitale vaardigheden. Volwassenen met een risico op digitale achterstand (onder meer kortgeschoolden, laaggeletterden, ouderen, mensen in armoede,...) bevinden zich al in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Een LLR als digitale portefeuille riskeert die kloof te vergroten, waardoor de nodige ondersteuning voor kwetsbare groepen cruciaal is. Met het oog op e-inclusie werkt de Vlaamse overheid aan de ondersteuning van e-leren (via het actieplan e-leren), en tevens aan de uitbouw van digibanken (binnen duurzaam uit te bouwen partnerschappen), om personen met een digitale achterstand te ondersteunen met het ontlenen van laptops, het volgen van digitale opleidingen en het krijgen van begeleiding om online dienstverlening te gebruiken.

Begeleiding

Naast ondersteuning bij (het gebruik van) de LLR zelf, is meer in het algemeen ook individuele begeleiding en coaching rond levenslang leren nodig: om de eigen opleidingsnood te erkennen en in kaart te brengen, om een passende opleiding te vinden, om een leertraject succesvol te doorlopen, etc.. Daar raakt de LLR aan andere cruciale – reeds bestaande of nog uit te bouwen – initiatieven, gaande van digitale instrumenten zoals het gepersonaliseerd loopbaanplatform van VDAB of de competentiechecks, tot persoonlijke begeleiding in het kader van loopbaanbegeleiding en/of leerwinkels.

Voor dit bredere beleid rond begeleiding en ondersteuning bij levenslang leren geeft het actieplan levenslang leren richting. Het Partnerschap schuift daarin acties, ambities en vlaggenschepen naar voren die op korte tot middellange termijn kunnen bijdragen tot een sterke(re) leercultuur in Vlaanderen, zowel bij individuen als bij organisaties. Ook dat zal een belangrijke succesfactor zijn voor de LLR. Hieronder kunnen synergiën worden gezocht met acties die worden opgezet door verschillende actoren in het kader van vlaggenschip 4 van het actieplan LLL: “*Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma*”, en vooral vlaggenschip 5: “*Begeleiding en ondersteuning bij LLL: uitwerking flankerend beleid*”.



3 VERVOLGTRAJECT

Er wordt vanuit het beleidsdomein Werk op twee stromen verder gewerkt. Op **operationeel** niveau werken we in de loop van 2022 aan de ontwikkeling van de digitale portefeuille (fase 2.1). We doen dit in afstemming met VDAB om connectiviteit met het gepersonaliseerd loopbaanplatform te voorzien. Voor de uitbreiding van dit gepersonaliseerd overzicht (fase 2.2) vanaf 2023 stemmen we hiernaast af met het federale niveau in het kader van het initiatief rond de opleidingsrekening, zodat beide initiatieven elkaar complementair kunnen versterken. We consulteren ook andere beleidsdomeinen, sociale partners en sectoren, om na te gaan hoe de samenwerking kan worden vormgegeven om overheids- of sectorale opleidingsondersteuning beter kenbaar te maken voor burgers via de digitale portefeuille.

Vanuit het beleidsdomein Werk willen we voor de verdere **conceptuele uitwerking** van fase 3 in afstemming met andere beleidsdomeinen en bevoegdheidsniveaus, sociale partners en het Partnerschap Levenslang Leren toewerken naar een conceptnota over de harmonisering van overheidsincentives en de overdraagbaarheid van rechten in de LLR. De krijtlijnen van waar het beleidsdomein Werk in deze fasen op termijn op wil inzetten, werden in de vorige paragrafen toegelicht.



4 BIJLAGEN

4.1 BIJLAGE 1: AFKORTINGEN

AHAD	VESOC-akkoord “Alle Hens Aan Dek”
DWSE	Departement Werk en Sociale Economie
ILA	Individual Learning Account
LLL	Levenslang leren
LLR	Leer- en loopbaanrekening
PLL	Partnerschap Levenslang leren
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VLAIO	Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen
VOV	Vlaams opleidingsverlof
VOK	Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet

4.2 BIJLAGE 2: BELEIDSACHTERGROND LLR

Regeerakkoord 2019-2024

“We voorzien een individuele leer- en loopbaanrekening als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Via een persoonlijke portefeuille stimuleren we het opnemen van rechten, en maken we de bestaande opleidingsincentives eenvoudiger, overzichtelijk(er) en overdraagbaar.”⁴⁰

Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie

“Om (individuele) leercultuur aan te moedigen, (financiële) drempels voor opleiding weg te werken en mensen via competentieversterking beter te beschermen tegen kwalificatieveroudering gaan we voor een individuele leer- en loopbaanrekening, vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. We vertrekken in deze vanuit de rechten en de incentives die er vandaag al bestaan om opleiding te volgen.

Naar een individuele leer- en loopbaanrekening

We voorzien op termijn een individuele leer- en loopbaanrekening vormgegeven als een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Via een persoonlijke portefeuille stimuleren we het opnemen van rechten, en maken we de bestaande opleidingsincentives eenvoudiger, overzichtelijk(er) en overdraagbaar.

We verkennen de klijlijnen en randvoorwaarden van deze oefening rekening houdend met wetenschappelijke inzichten en ervaringen in het buitenland en we betrekken hierin de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers.”⁴¹

VESOC-akkoord ‘Alle hens aan dek’ (december 2020)

⁴⁰ Vlaamse regering (2019). Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31741>.

⁴¹ Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw (2019). Beleidsnota 2019-2024. Werk en sociale economie, <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32261>.

“Speerpunt 8: We maken een individuele leer-en loopbaanrekening en integreren die stapsgewijs in een gepersonaliseerd digitaal loopbaanplatform.

De leer- en loopbaanrekening wordt, samen met de sociale partners, gefaseerd uitgewerkt. In een eerste fase brengen we in beeld op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken (zoals de loopbaancheques, de opleidingscheques, het Vlaams opleidingsverlof en het Vlaams opleidingskrediet). Op die manier stimuleren we het opnemen van rechten en maken we de bestaande opleidings- en loopbaanincentives eenvoudiger en overzichtelijk(er). We onderzoeken verder hoe we de bestaande opleidingsincentives overdraagbaar kunnen maken.”⁴²

4.3 BIJLAGE 3: LIJST MET FIGUREN

Figuur 1: Voorstel fundament LLR (IDEA Consult).....	6
Figuur 2: Ambities en doelstellingen LLR	8
Figuur 3: Groeipad LLR.....	9
Figuur 4: LLR en loopbaanplatform VDAB.....	13
Figuur 5: Schematische voorstelling uitwerking LLR	17

⁴² VESOC (2020). Alle hens aan dek - Voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt, <https://www.serv.be/serv/publicatie/vesoc-akkoord-alle-hens-dek>.