

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 633
van **CAROLINE GENNEZ**
datum: 30 maart 2021

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Leer- en loopbaanrekening - Stand van zaken

Om op het vlak van levenslang leren een kentering te maken in Vlaanderen wil de minister werk maken van een leer- en loopbaanrekening, in de vorm van een persoonlijk ontwikkelbudget. Deze maatregel zou "het opnemen van rechten stimuleren, en de bestaande opleidingsincentives eenvoudiger, overzichtelijk(er) en overdraagbaar maken."

Een concrete uitwerking van de Vlaamse leer- en loopbaanrekening bleef voorlopig nog uit. Wanneer we kijken naar zulke systemen in het buitenland blijkt dat het concept van een leerrekening vaak verschillende ladingen dekt.

1. Wat is de stand van zaken van de leer- en loopbaanrekening?
2. Welke stappen zijn er al gezet om deze te ontwikkelen?
3. Wie wordt er betrokken bij de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening?
4. Kijkt de minister ook naar buitenlandse voorbeelden. Zo ja, welke en welke lessen trekt men daaruit? Denkt de minister veeleer aan een universeel systeem zoals het Nederlandse STAP-budget, of een meer gedifferentieerd systeem zoals het Schotse ILA of het Franse CPF?
5. Heeft de minister tijdens dit proces speciale aandacht voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?
6. Wanneer plant men deze leer- en loopbaanrekening te introduceren?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 633 van 30 maart 2021

van **CAROLINE GENNEZ**

1-2. Zoals aangekondigd in de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 van 8 november 2019 zal er in Vlaanderen inderdaad werk gemaakt worden van een leer- en loopbaanrekening. Hiervoor werden samen met mijn administratie reeds een aantal stappen ondernomen.

In 2020 is door het Departement Werk en Sociale Economie onderzoek gedaan naar leerdrempels en –motivatie in Vlaanderen. De bevindingen van dit onderzoek staan in het [monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidings-inspanningen van werkgevers](#). Daarnaast is ook onderzoek gedaan naar buitenlandse voorbeelden en zijn daaruit lessen getrokken voor de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen (*zie infra, antwoord op vraag 4. en 5.*). In 2020 is ook de conceptontwikkeling voor de leer- en loopbaanrekening opgestart en zijn op basis van voorgaande onderzoeken eerste rudimentaire scenario's ter bespreking voorgelegd aan enkele stakeholders.

In 2021 worden deze scenario's verder uitgewerkt en binnenkort start in het kader van de VIONA-oproep '*Een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen*' een wetenschappelijk onderzoek naar bestaande incentives rond leren en loopbanen en naar het uitwerken van diverse scenario's voor de leer- en loopbaanrekening. Dat onderzoek zal belangrijke input geven voor de ontwikkeling van een visienota over de individuele leer- en loopbaanrekening, waarmee ik wil landen begin 2022. In dat kader kijk ik ook uit naar de resultaten van het OESO-onderzoek naar segmentering voor levenslang leren in Vlaanderen, waarin implicaties zullen zitten voor de uitwerking van de leer- en loopbaanrekening.

3. Bij de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening maken we gebruik van de bestaande overlegfora om de dialoog met de stakeholders te voeren. Die formele kanalen zijn de SERV en het VESOC-overleg, het Partnerschap Levenslang Leren, managementcomité Werk en managementcomité Onderwijs, Vorming en Werk. We zoeken daarnaast ook klankbord bij de sectoren en betrekken de burgers als eindgebruiker ook graag bij het opzet van de leer- en loopbaanrekening.
4. Bij de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening kijken we uiteraard naar voorbeelden uit het buitenland, die ons belangrijke kunnen inzichten geven voor de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen. Mijn administratie heeft in 2020 onderzoek gedaan naar bestaande buitenlandse voorbeelden en ik verwijs voor de uitgebreide resultaten van dit onderzoek graag naar twee recent verschenen publicaties op het ODIN kennisplatform.

Een eerste bijdrage bespreekt het bredere [literatuuronderzoek naar buitenlandse voorbeelden en de lessen die we daaruit trokken](#) voor het ontwikkelen van de leerrekening hier in Vlaanderen. Hierbij blijkt inderdaad dat het concept van een leerrekening in verschillende landen uiteenlopende invullingen kent. Een tweede bijdrage bespreekt [twee voorbeelden uit onze buurlanden](#), die in detail zijn bestudeerd en uitgediept in gesprekken met de betrokken administraties: de '*Compte Personnel de Formation*' in Frankrijk en het 'STAP-budget' in Nederland.

5. Uit dit onderzoek naar buitenlandse voorbeelden kunnen we belangrijke lessen trekken voor de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening. De afweging tussen een generiek systeem of een meer gefocust instrument voor bepaalde groepen is hier één van. Bij de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening wordt bekeken of moet ingezet worden op differentiatie volgens doelgroepen, om de personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt nog gericht te bereiken. Er moet namelijk een goed evenwicht gezocht worden tussen enerzijds een generiek en simpel systeem zoals het STAP-budget in Nederland en anderzijds een beleid zoals de Franse *Compte Personnel de Formation* of de Schotse ILA, dat zich specifiek richt op bepaalde groepen, maar dat ook hogere administratieve lasten met zich meebrengt (en een lagere overdraagbaarheid doorheen de loopbaan impliceert).

Uit buitenlandse voorbeelden blijkt overigens dat individuele leerschema's gecombineerd moeten worden met flankerende maatregelen om opleidingsdeelname bij ondervertegenwoordigde groepen te verhogen. Zelfs al biedt een individuele leerrekening een duidelijk overzicht van rechten en mogelijke opleidingen, bepaalde groepen zullen nood hebben aan begeleiding om hier hun weg in te vinden. Begeleiding is met andere woorden belangrijk om opleidingsrechten ook echt om te zetten in opleidingsdeelname. Dit nemen we ook mee bij de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening.

6. De ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening betreft een gefaseerd verhaal. Ik volg hierbij ook het advies dat de SERV ([verkenning individuele leerrekening](#)) eind 2020 uitbracht, waar werd gevraagd om de 'leerrekening' stapsgewijs uit te rollen in nauw samenspel met de sociale partners.

Zoals reeds beschreven zijn het onderzoek en de conceptontwikkeling aan de gang en wil ik met een visienota over de leer- en loopbaanrekening landen in 2022. De ambitie om te gaan naar een individuele leer- en loopbaanrekening werd door het Departement Werk en Sociale Economie vertaald in een beleidsproject en de mijlpalen van dit project zijn opgenomen in het [Ondernemingsplan van het Departement Werk en Sociale Economie](#). Dat geeft met betrekking tot de ontwikkeling van de leer- en loopbaanrekening een overzicht van de stappen die in 2020 zijn gezet en de geplande mijlpalen voor 2021.

Dat de conceptontwikkeling rond de leer- en loopbaanrekening momenteel gaande is, wil niet zeggen dat we nu niets kunnen doen om bestaande opleidingsrechten en -incentives beter te ontsluiten. Zo werkt de administratie tegen de zomer van 2021 aan een online wizard, waarmee burgers die een opleiding willen volgen wegwijs worden gemaakt (door middel van een aantal vragen) naar de informatie over Vlaamse opleidingsincentives die in hun situatie van toepassing zijn. Daarbij wordt initieel gefocust op de Vlaamse opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, Vlaams opleidingskrediet, opleidingscheques, zorgkrediet motief opleiding) en loopbaancheques.