

DE LEERREKENING IN 7 VUISTREGELS

Levenslang leren wordt gestimuleerd met een overvloed aan incentives en regels. Eén ervan is de leerrekening, een verspreid initiatief van verschillende overheden. De piste is niet nieuw¹ en zeker nuttig. Op voorwaarde dat aan zeven vuistregels wordt voldaan.



1. VOORAF RATIONALISEREN EN COÖRDINEREN

Voorafgaand aan de invoering is een rationalisatie van de verschillende bestaande instrumenten noodzakelijk (lees ook 'Lappendeken werkt contraproductief', p. 14). De leerrekening komt niet bovenop, maar vervangt. In België moet de invoering bovendien gecoördineerd gebeuren tussen de federale en de regionale beleidsniveaus. Idealiter komt er een uniforme federale toepassing met een regionale bovenbouw.

2. EENVOUD ZONDER ADMINISTRatieve OVERLAST

De regels moeten duidelijk en gebruiksvriendelijk zijn, en gebruikmaken van de technologische mogelijkheden. Bijkomende administratieve rompslomp moet absoluut worden vermeden.

3. HET DOEL HEILIGT DE MIDDELEN

Een leerrekening moet, grondig doordacht, bijdragen tot de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en transities op de arbeidsmarkt faciliteren.

4. STAP VOOR STAP

Een app of onlineplatform

Bij de start is de leerrekening als **lightversie** een vormingskompas dat informeert en sensibiliseert. Op maat van het individu worden bestaande incentives voor de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verkend, via een onlineplatform of app naar het voorbeeld van 'My career'.

¹ In het kader van de vormingsinspanningen voorziet de wet werkbaar en wendbaar werk (5 maart 2017) dat de opleidingsinspanningen kunnen worden geconcretiseerd door de toekenning van een opleidingskrediet op een individuele opleidingsrekening. Ook sectoren, zoals de mode- en confectiesector en de metaalsector werkten al een leerrekening uit.

Het gaat in eerste instantie om regionale incentives buiten de arbeidsrelatie. Maar om de interregionale mobiliteit niet te verstoren, wordt gewerkt met een uniforme toepassing voor het hele land.

Rugzakje en e-competentieportfolio

In een latere fase, en na grondige evaluatie, kan de leerrekening uitgroeien tot een **rugzakje**. Met daarin de informatie uit de lightversie aangevuld met de middelen (geld, tijd, ...) die tijdens de loopbaan werden opgespaard voor vorming. De rugzak wordt evenwichtig gevuld door zowel de overheid als de burger. Die laatste levert m.a.w. ook een eigen bijdrage op de leerrekening – behalve de kwetsbare kansengroepen. Denk aan een bonus, indexverhoging of opslag die niet direct wordt verzilverd, maar fiscaal voordelig naar de rugzak vloeit. De rugzak bevindt zich in principe buiten de arbeidsrelatie.

Mits akkoord van de werkgever kunnen ook het opleidingskrediet van de individuele opleidingsrekening uit de *www-wet* of sectorale regelingen in de rugzak, voor zover het individuele rechten betreft. Dat creëert een opening voor opleidingen specifiek binnen de huidige arbeidsrelatie. Ten slotte is ook artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet uitermate geschikt om de leerrekening te spekken. Zo kan een deel van de opzegvergoeding worden gebruikt als tewerkstellingsinstrument.

In de vorm van een app kan de leerrekening ook fungeren als **e-competentieportfolio** (incl. 'digital skills pass', eerder verworven competenties, ...), waarin informeel (via workshops, webinars, ...) of non-formeel (leren op de werkvloer) verworven vaardigheden worden gecertificeerd.

Groei-pad flexibel leeraanbod

De leerrekening moet de vraag naar opleiding stimuleren. Daarnaast is het belangrijk dat het flexibel aanbod de vraag naar loopbaanlang leren volgt en constant wordt geëvalueerd en bijgesteld. Er moet bijvoorbeeld ook voldoende leeraanbod buiten de werkuren worden aangeboden. In een geïntegreerde versie van de leerrekening maakt de verkenning van het aanbod trouwens best deel uit van het vormingskompas.

5. IN POLEPOSITIE VOOR DE ARBEIDSMARKT

De burgers kunnen kiezen uit een opleidingsaanbod dat arbeidsmarktgerelateerd is en waarmee ze hun positie op de arbeidsmarkt versterken. Niet-arbeidsmarktgerelateerde opleidingen vallen buiten de scope van de leerrekening. Dat is essentieel met het oog op duurzame inzetbaarheid en bijgevolg de beste verzekering tegen het sociaal risico van de veroudering van competenties.

“DE
LEERREKENING
KOMT NIET
BOVENOP,
ZE VERVANGT”

6. BEGELEIDENDE MAATREGELEN

Voor degenen die de meeste nood hebben aan opleiding maar om de een of andere reden niet willen/kunnen leren, een slechte leerervaring achter de rug hebben of moeite ondervinden bij het bepalen van opleidingsbehoeften, moet er begeleiding en extra (financiële) ondersteuning komen.

7. LESSEN TREKKEN

Frankrijk financiert 'Le Compte Personnel de Formation (CPF)' voor werkenden en werklozen vooral met een bijdrage van de werkgevers. De betrokkenen ontvangen 500 euro/jaar dat maximum 10 jaar kan opgespaard worden. Ze kiezen volledig autonoom de opleidingen uit een vastgelegde catalogoog. De werkgever kan niet weigeren, enkel uitstellen. Hij krijgt geen inspraak in het opleidingsaanbod. Wil hij alsnog zijn werknemer een arbeidsgerelateerde opleiding laten volgen, dan moet hij bijkomende middelen op de tafel leggen. De CFP verdeelt werkgever en werknemer in plaats van een gezamenlijk gedragen leerdoelstelling te stimuleren, binnen het kader van een loopbaanbeleid en de visie en strategie van de onderneming. Deze aanpak is voor ons dus niet de te volgen weg.

Nederland is er nog niet uit of het een leer(spaar)rekening wil. Wel maakt het plannen voor een website met het vormingsaanbod en de mogelijke financieringsbronnen (cfr. de Belgische lightversie). Bijkomend rolt de overheid momenteel het individueel leerbudget STAP (Stimulans Arbeidspositie) uit. Het heeft als doel dat meer mensen zich hun loopbaan lang blijven ontwikkelen om zo hun inzetbaarheid te versterken. Dankzij het door de overheid toegekende STAP-budget kan iedereen vanaf 18 jaar een subsidie (max. 1.000 euro/jaar) aanvragen voor scholing gericht op duurzame inzetbaarheid, te kiezen uit een vastgelegd breed scala opleidingen, formeel en informeel. Het STAP oogt beloftevol door zijn eenvoud en start begin 2022. Wordt de volgende stap de integratie van een dergelijk budget in een leerrekening?



ONZE BOUWSTENEN

1. Mits naleving van een aantal vuistregels, is de **leerrekening** een nuttig instrument om via arbeidsmarktgerichte opleidingen de duurzame **inzetbaarheid** te stimuleren en **transities** op de arbeidsmarkt **faciliteren**.
2. Gecoördineerd overleg tussen federale en regionale overheden stroomlijnt de leerrekening op **één uniform platform** waarbinnen een **aanpak op maat** mogelijk is.