



HORIZON BELGIË 2030

Toekomstvisie voor een beter België

Versie 2.0 – december 2023

11 EEN LAND WAAR IEDEREEN EEN LEVENSLANG LEERRUGZAKJE MEEKRIJGT OM KLAAR TE ZIJN VOOR DE GROENE EN DIGITALE REVOLUTIES

1 WAAR STAAN WE VANDAAG?

Sneller evoluerende technologische innovatie, globaliserende economie, digitalisering, uitgekiende diensteneconomie en de evolutie naar een groene en koolstofarme economie vereisen een sterk geschoolde 'workforce'.

Alle beleidsniveaus zijn vandaag echter op de een of andere manier bevoegd voor vorming, opleiding en levenslang leren. Dat genereerde een onoverzichtelijk kluwen van initiatieven en regels, waardoor de efficiëntie soms zoek is. Welke onderneming ziet nog de bomen door het bos?

Sinds de zesde staatshervorming zijn opleiding en leren grotendeels gecommunautariseerd. Op regionaal vlak zijn de bevoegdheidsverdelingen tussen de gemeenschappen en gewesten uitermate complex. Zo zijn de gemeenschappen bevoegd voor onderwijs en permanente opvoeding. De gewesten voor arbeidsbemiddeling, betaald educatief verlof, werkgelegenheidsprogramma's, activering en steun aan bedrijven. Het arbeidsmarktbeleid behoort dan weer tot de bevoegdheid van zowel de federale overheid, de gewesten als de gemeenschappen. In het kielzog van die complexe structuur volgen een rist instrumenten en incentives die vorming en opleiding moeten stimuleren. In 2022 deden ook de vijf dagen individueel opleidingsrecht voor elke werknemer en het verplicht opstellen van jaarlijkse opleidingsplannen hun intrede via de arbeidsdeal.

Met zijn ambitieus actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (Pillar of Social Rights) plaatst ook Europa levenslang leren hoog op de agenda. Een aanbeveling van de Europese Commissie rond de individuele leerrekening van eind 2021 past in dit kader.

In uitvoering van het Plan voor Herstel en Veerkracht van de Europese Commissie, het zgn. relanceplan, focust België op levenslang leren. Zo voorziet ons land in de creatie van een individuele leerrekening voor alle burgers die actief zijn of willen zijn op de Belgische arbeidsmarkt.

Op dit moment nemen verschillende beleidsniveaus initiatieven om 'een' leerrekening uit te werken.

Worstcasescenario: de burger die eindigt met niet één overkoepelende maar verschillende leerrekeningen.

2 WAAR WILLEN WE IN 2030 STAAN?

In 2030 beschikt elke burger op arbeidsleeftijd over één leerrekening, waarbij ook het individu mee in vorming investeert en mee waakt over zijn inzetbaarheid.

In 2030 is die leerrekening de tool bij uitstek op weg naar duurzame inzetbaarheid. Ze vormt de sleutel voor een wendbare én inzetbare beroepsbevolking die actief kan inspelen op wijzigende omstandigheden en op die manier onze welvaart helpt verzekeren.

In 2030 hebben we een leerrekening die:

Activerend, stimulerend en sensibiliserend werkt en de burger aanzet tot levenslang leren

Kadert in een vormingslandschap met minder opbod aan initiatieven, meer coördinatie tussen en afstemming van beschikbare instrumenten en modaliteiten en dus stevige fundamenten heeft door het inventariseren, ordenen en rationaliseren van bestaande incentives en rechten

Zich buiten de arbeidsrelatie bevindt

Zich richt tot elke burger



In 2030 beschikt elke burger op arbeidsleeftijd over één leerrekening.

3 WAT MOET ER GEBEUREN?

De federale overheid neemt het initiatief voor een gebruiksvriendelijke (digitale) vormingswijzer om elke burger gepersonaliseerd op de hoogte te brengen van alle bestaande (federale en regionale) overheidsstimuli voor vorming met betrekking tot de algemene inzetbaarheid.

De leerrekening komt niet bovenop, maar vervangt. De invoering gebeurt gecoördineerd tussen de federale en de regionale beleidsniveaus.

De leerrekening komt tot stand:

- In samenspraak met de sociale partners op elk niveau;
- Door intensief overleg tussen de beleidsniveaus om de eigen invulling op elkaar af te stemmen;
- Gefaseerd.

FASE 1: VORMINGSKOMPAS

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 naar het voorbeeld van 'My career'. Het gaat in eerste instantie om regionale incentives buiten de arbeidsrelatie. Om de interregionale mobiliteit niet te verstoren, wordt gewerkt met een uniforme toepassing voor het hele land.

FASE 2: RUGZAKJE, E-COMPETENTIEPORTFOLIO

In een latere fase 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 ook een eigen bijdrage op de leerrekening – met uitzondering van de kwetsbare kansengroepen. Denk aan een bonus, indexverhoging of opslag die niet direct worden verzilverd, maar fiscaal voordelig naar de rugzak vloeien.

Mits akkoord van de werkgever kunnen ook het opleidingskrediet van de individuele opleidingsrekening of sectorale regelingen in de rugzak, voor zover het individuele rechten betreft.

In de vorm van een app kan de leerrekening ook fungeren als e-competentieportfolio waarin informeel of non-formeel verworven vaardigheden worden gecertificeerd.

Voor het welslagen van dit project is samenwerking cruciaal.

De individuele leerrekening is een instrument, een middel om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Wanneer het echter wordt uitgewerkt zonder intensief overleg met sociale partners én alle betrokken beleidsniveaus dreigt het zijn doel ver voorbij te schieten.

Horizon België 2030 – Een uitgave van
het Verbond van Belgische Ondernemingen

REDACTIE

Gezamenlijk project onder leiding van Chief Economist Edward Roosens en voormalig adjunct-adviseur Amélie Wuillaume van het competentiecentrum 'Digitaal & Innovatief Ondernemen' van het VBO

EINDREDACTIE

Hilde De Brandt, Véronique Gesché en Anne Michiels

VERTALING

Vertaaldienst VBO

PUBLICATIEVERANTWOORDELIJKE

Stefan Maes

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Stefan Maes, Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel

ISBN: 9789075495850

Wettelijk depot: D/2023/0140/9

Publicatiedatum: mei 2022, versie 2.0 december 2023

Cette publication est également disponible en français
Deze publicatie kunt u ook lezen op www.vbo.be > Publicaties



Het VBO, dé stem van de ondernemingen in België, staat – via een 40-tal lid-bedrijfsfederaties – voor meer dan 50.000 kleine, middelgrote en grote ondernemingen die 75% van de tewerkstelling in de private sector voor hun rekening nemen. Onze leden zorgen voor 80% van de export en creëren 2/3 van de toegevoegde waarde in ons land. Als enige overkoepelende interprofessionele werkgeversorganisatie vertegenwoordigen we ondernemingen uit de drie gewesten van ons land.

Lees onze recentste publicaties op www.vbo.be