

VOORSTEL

8

# NAAR EEN ECHTE CULTUUR VAN LEVENSLANG LEREN

II TRANSITIE &  
INZETBAARHEID  
— NAAR CONTINUE  
LEVENSLAOPBAAN-  
BEGELEIDING

**We moeten van een “recht op opleiding” naar een “cultuur van levenslang leren” evolueren. Een echte leerrekening voor elke burger, ongeacht zijn of haar professionele statuut, kan die shift ondersteunen en stimuleren.**

- De leerrekening is een interactief instrument en leidt mensen op basis van de antwoorden op een vragenlijst naar passende opleidingen voor hen.
- **De leerrekening wordt uitgewerkt door de verschillende beleidsniveaus in ons land en brengt alle opleidingsmogelijkheden bijeen, in samenwerking met sectoren en opleidingsverstrekkers zodat er maximale interoperabiliteit is van de verschillende systemen. Burgers moeten dus kunnen terugvallen op één leerrekening.**
- De rekening wordt gefinancierd door overheden, individuen en bedrijven, met (para)fiscale stimulansen.
- Doorheen de loopbaan kan er geld op de leerrekening geplaatst worden, bijv. een deel van een opzegvergoeding die omgezet wordt in een (para)fiscaal vriendelijk opleidingsbudget.
- Bedrijven kunnen zelf over hun opleidingsmiddelen beslissen en hangen niet meer af van de sectorfondsen.
- Het geld op hun leerrekening kunnen burgers naar eigen keuze investeren in opleidingen om skills up-to-date te houden en om zich verder te ontwikkelen. Zo worden ze meer regisseur van hun eigen loopbaan. Ze kunnen ook zelf investeren in hun eigen leerrekening.
- Er is een duidelijke onderscheid tussen:
  - opleiding tijdens de arbeidstijd: houdt verband met de onderneming waar men werkt (voor de huidige of toekomstige functies), akkoord nodig van de werkgever;
  - opleiding buiten de arbeidstijd: vrijer qua inhoud, geen akkoord nodig van werkgever.
- Het federale beleidsniveau neemt een coördinerende rol op zich om verschillen tussen regio's op vlak van toegang tot opleiding te harmoniseren en good practices tussen regio's uit te wisselen (interministeriële conferentie).
- Maak het mogelijk dat bedrijven die aan werknemers opleidingstrajecten aanbieden om hen inzetbaar te houden of hen richting knelpuntfuncties te begeleiden, opleidings- en loonkosten fiscaal kunnen aftrekken.
- Veranker het gemeenschappelijk Initiatiefrecht in het Vlaams Opleidingsverlof en laat het meetellen voor het op federaal niveau bepaalde individueel recht op opleiding.

## Voordelen

- Met een persoonlijke leerrekening zijn burgers beter gewapend om gedurende hun volledige loopbaan op een duurzame manier te investeren in zelfontwikkeling. Ze krijgen ook meer regie over hun eigen opleidingstraject.
- Doordat burgers zich vaker bijscholen, kunnen bedrijven rekenen op beter inzetbare werkrachten en putten uit een beter opgeleide talentenpool.
- Door levenslang leren te stimuleren, zorgt de overheid dat de talentenpool mee evolueert met de noden op de arbeidsmarkt.

### Context

De snel veranderende inhoud van verschillende jobs maakt levenslang leren en een goede mobiliteit op de arbeidsmarkt crucialer dan ooit. Vandaag zijn het vaak sectorfondsen die top-down instaan voor vormingen en opleidingen. Dat maakt dat het aanbod niet altijd strookt met de noden van individuele werknemers en dat de stimulans voor levenslang leren ontbreekt. Door burgers hun eigen opleidingsrekening te laten beheren, worden zij mee aangemoedigd om te investeren in hun ontwikkeling en kan er een diverser opleidingsaanbod ontstaan.

WIE  
ZAL ER  
VOOR MIJ

ZORGEN

ALS IK  
OUD BEN?