

Capita Selecta Recent Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen

TITEL: ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGSINCENTIVES VOOR WERKENDEN

Auteur(s): An De Coen (IDEA Consult), Daphné Valsamis (IDEA Consult) & Luc Sels (KU Leuven)

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Op de Vlaamse arbeidsmarkt zijn diverse maatregelen beschikbaar om de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren. Daarbij gaat het zowel om rechtstreekse financiering voor de werkende als onrechtstreekse financiering via de werkgever. Eerdere inventarisaties van opleidingsincentives toonden dat deze maatregelen zeer versnipperd zijn. Een accuraat beeld van de huidige situatie is echter nodig als basis voor het uittekenen van het toekomstig opleidingsbeleid in overleg met de sociale partners. Het laat toe om na te gaan in welke maatregelen momenteel geïnvesteerd wordt, maar ook om te weten in welke mate verschillende groepen bereikt worden met het beleid in zijn huidige vorm. Bovendien helpt het werkenden met een specifieke opleidingsvraag om de gepaste ondersteuning te vinden.

Deze studie focust op de vraagzijde van de opleidingsmarkt door 13 maatregelen voor werkenden en werkgevers in kaart te brengen. De financiering van opleidingsverstrekkers valt buiten het toepassingsgebied van deze studie, net als de maatregelen van de sectorfondsen.

De denkoefening bouwt verder op de inzichten uit de benchmarkstudie die Luc Sels in 2009 publiceerde. Het onderzoek geeft aan in welke mate verschillende groepen worden bereikt met het beleid in zijn huidige vorm. Bovendien gaat de studie verder dan het louter inventariseren van de opleidingsincentives en hun modaliteiten: ze brengt eerder geïdentificeerde sterktes en zwaktes van de maatregelen in kaart, net als de hiaten & overlappingen in het Vlaamse opleidingsbeleid. Op basis van de resultaten geven de onderzoekers aanbevelingen over de pistes waarop het toekomstig opleidingsbeleid kan inzetten.

Key words:

Steunmaatregelen, opleiding, inventarisatie

Opleidingscheques, betaald educatief verlof, sociale promotie, aanmoedigingspremie (opleidingskrediet), premie en verminderd inschrijvingsgeld CVO, vrijstelling inschrijvingsgeld CBE, studietoelage/(bijna)beurs, KMO-portefeuille, strategische investerings- en opleidingssteun (strategische transformatiesteun), ervaringsfonds, Prins Albert fonds, ESF-financiering, tussenkomst bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB

2. Doelen van het onderzoek

De benchmarkstudie die Luc Sels in 2009 publiceerde maakte duidelijk dat werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt via verschillende kanalen financieel ondersteund worden voor het volgen van opleiding. Daarbij gaat het zowel om rechtstreekse financiering voor de werkende als onrechtstreekse financiering via de werkgever. In bepaalde gevallen zijn combinaties van verschillende opleidingsincentives mogelijk. De versnippering van de diverse maatregelen maakt het moeilijk om het overzicht te bewaren en dit zowel voor werkenden, werkgevers als de beleidsmakers. De nood aan een actuele inventaris van de beschikbare opleidingsincentives dringt zich dan ook op. Een duidelijk beeld van de beschikbare incentives biedt beleidsmakers de nodige informatie voor de aankomende uitvoering van de 6de staatshervorming en de overdracht van het Betaald Educatief Verlof naar Vlaanderen.

Deze studie is erop gericht om de arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden te inventariseren. De focus ligt daarbij op de maatregelen die finaal werkenden als doelgroep hebben. De inventarisatie-oefening heeft als doel om de kenmerken van de diverse maatregelen in kaart te brengen, net als hun sterke en zwakke punten, doeltreffendheid en efficiëntie. Via de analyse wordt duidelijk waar het huidige beleid geconfronteerd wordt met hiaten of overlappingsen.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Benchmarken is het systematisch vergelijken van prestaties, bedrijfsprocessen e.d. met die van één of meer toonaangevende vergelijkbare organisaties. In de benchmarkstudie werden Vlaamse opleidingsmaatregelen systematisch vergeleken met vergelijkbare maatregelen uit andere landen.

Efficiëntie betreft het verkrijgen van het grootst mogelijk effect of resultaat met de ingezette middelen.

Doeltreffendheid verwijst naar de mate waarin een vooropgesteld doel gerealiseerd wordt.

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

Na identificatie van de maatregelen die binnen het toepassingsgebied van de opdracht vallen, werden voor elke maatregel verschillende kenmerken geïnventariseerd op basis van publiek beschikbare informatie (e.g. wetgeving, praktische informatie over de maatregelen (via portaalsite, brochures, jaarverslagen...), evaluaties, budgettaire besteding en bereik). Via de bevoegde instanties werd het nodige cijfermateriaal opgevraagd om ontbrekende informatie aan te vullen en de gevonden informatie te valideren.

In een volgende fase werd het geïnventariseerde materiaal geanalyseerd. Dit gebeurde beschrijvend naar doelgroep, beoogd type opleiding en omvang/bereik. Een meer diepgaande analyse gebeurde door de maatregelen in te delen in 4 clusters en de analyse zowel binnen als tussen clusters uit te voeren. De 4 clusters bevatten:

1. maatregelen voor werkenden die erop gericht zijn om de opleidingskosten te reduceren
2. maatregelen voor werkenden die erop gericht zijn tijd te creëren voor het volgen van opleiding
3. maatregelen voor werkgevers met een breed, generiek toepassingsgebied
4. maatregelen voor werkgevers die steun bieden op een specifieke, projectmatige basis

Tot slot werd een workshop georganiseerd met de sociale partners, beleidsmakers en academische experts. De analyseresultaten van het onderzoeksteam werden tijdens een workshop voorgelegd aan de deelnemers om de discussie te starten; elke deelnemer gaf vanuit zijn of haar expertise een reflectie over de resultaten.

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)

In de **workshop** werd vanuit verschillende standpunten advies ingewonnen over het huidige instrumentarium van maatregelen om de deelname aan opleiding te bevorderen. Het **deelnemersveld** was erg divers; het bestond uit:

- Afgevaardigden van de administraties werk en onderwijs
- Experts Luc Sels en Herman Baert van de KU Leuven
- De verschillende sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, SERV, Syntra, VDAB, Vivo, VOKA & Unizo).

De discussie werd gevoerd a.d.h.v. de techniek '**appreciative inquiry**'. Bij deze aanpak start de discussie bij 'wat goed werkt'. Op die manier verschuift de focus van het identificeren van problemen naar mogelijkheden tot verbetering. Goede praktijken worden gebruikt als springplank naar een beter beleid. Dergelijke aanpak zorgt voor een positieve, constructieve discussiesfeer, wat in de context van het onderzoek doeltreffender is dan te focussen op tekortkomingen.

4. Bevindingen

De opleidingsincentives voor werkenden en werkgevers zijn moeilijk rechtstreeks vergelijkbaar omdat informatie over de respectievelijke maatregelen op twee niveaus beschikbaar is: dat van de werkende en dat van de werkgever. Hoe dan ook zijn er een aantal aandachtspunten die uit de globale analyse naar voor komen. Ze zijn gestoeld op de inzichten van de analyses binnen de vier clusters van maatregelen die in het rapport werden bestudeerd.

Algemene vaststellingen voor alle maatregelen

Mix van algemene aanpak en specifiek doelgroepenbeleid

Opleidingsincentives gericht op werkenden verschillen substantieel van die gericht op werkgevers in termen van aanpak. Bij de maatregelen gericht op werkenden stellen we een sterk overwicht vast van algemene maatregelen terwijl de maatregelen gericht op werkgevers een meer specifiek doelgroepenbeleid voeren. In dat opzicht onderscheidt de Vlaamse case zich van de Europese: uit de benchmarkstudie van 2009 bleek immers dat zowel bij de stimulering van bedrijven als bij de stimulering van individuen zo'n zes tot zeven op tien maatregelen gericht zijn op alle werkgevers of alle werknemers (soms zelfs inclusief werkzoekenden). De Vlaamse arbeidsmarkt volgt de Europese tendens aan werkgeverszijde door de maatregelen te richten op KMO's. Aan de zijde van de werkenden houden andere beleidsdomeinen er een verschillende aanpak op na. De maatregelen die binnen de bevoegdheid van het Departement Werk en Sociale Economie vallen, hanteren een impliciet doelgroepenbeleid: ze zijn beschikbaar voor alle werkenden die aan de nodige criteria voldoen, maar bepaalde doelgroepen genieten andere modaliteiten binnen de maatregelen. Dit in tegenstelling tot het Departement Onderwijs en Vorming dat een expliciet doelgroepenbeleid hanteert voor vrijstellingen van inschrijvingsgeld en studietoelagen.

Cofinanciering voor duurzame maatregelen

Over de clusters heen geldt het principe dat elke financieel gezonde maatregel uiteindelijk steunt op modellen van cofinanciering (zoals bij de Opleidingscheques voor werkenden of de KMO-portefeuille voor werkgevers). Naarmate de behoefte aan levenslang leren toeneemt, wordt het voor overheden immers lastiger om de benodigde financiële middelen te financieren. Bovendien levert opleidingsdeelname in de eerste plaats een 'private' meerwaarde op voor de deelnemende werknemer of de investerende werkgever. Het lijkt dan ook logisch dat werkgevers en werknemers een groot deel van de opleidingskost dekken, en dat cofinanciering en gedeelde verantwoordelijkheid de leidende principes blijven voor opleiding van werkenden.

Nood aan evaluaties

Op basis van dit project moet een globale zorg geuit worden omtrent het gebrek aan opvolging en continue evaluatie van bestaande opleidingsmaatregelen. Voor de meeste maatregelen vergt het heel wat inspanningen om zelfs de meest essentiële informatie te kunnen vergaren. Die informatie blijft bovendien beperkt tot zuiver 'morfologische' kenmerken van de beoogde en feitelijk aangesproken doelgroep, en tot zuiver beschrijvende statistieken. Het verdient daarom aanbeveling om eventuele nieuwe maatregelen van bij de lancering te behandelen vanuit een management-by-objectives benadering:

- Expliciet zijn over de te realiseren doelstellingen
- De doelstellingen operationaliseren in meetbare criteria
- De meest aangewezen evaluatiemethode van bij aanvang specificeren

Maatregelen die niet doeltreffend zijn in leven houden is één probleem, niet over de methode beschikken om dat ook tijdig vast te stellen een veel groter probleem. Idealiter rapporteren werkgevers die een opleidingsdossier indienen voor een bepaalde maatregel ook het bereik van het opleidingsproject, i.e. het aantal werknemers dat er (bij benadering) door wordt bereikt, zoals bijvoorbeeld in ESF-dossiers gebeurt. Het zou meer inzicht geven in het profiel van de werkenden die via de maatregel opleiding kunnen volgen.

4. Bevindingen (vervolg)

Vaststellingen m.b.t. maatregelen (rechtstreeks) gericht op werkenden

Geïsoleerde aanpak

De maatregelen die erop gericht zijn om de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren zijn geïsoleerd qua aanpak: deelname aan opleiding is een doel op zich. Opleiding komt echter pas volledig tot zijn recht wanneer het geïntegreerd is met andere doelen, zoals het behoud van de huidige job door bij te blijven of het faciliteren van een volgende loopbaan stap. Op die manier kan het opleidingsbeleid geïntegreerd worden in het globaal arbeidsmarktbeleid en een verhoging van de werkzaamheidsgraad faciliteren.

Gemengde signalen voor werkenden

De maatregelen belichten verschillende invalshoeken van het achterliggende opleidingsbeleid. Dit zorgt ervoor dat werkenden verschillende signalen krijgen met betrekking tot opleiding en de eigen verantwoordelijkheid om in opleiding te investeren. Het is belangrijk om de beoogde doelstelling duidelijk te communiceren. Maatregelen zoals de Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet) en het vrijstellingenbeleid voor CVO's promoten levenslang leren. Zij willen werkenden stimuleren om 'een' opleiding te volgen; de aard van de opleiding wordt niet nader gespecificeerd. Een link tussen de opleiding en de loopbaan van de werkende is niet vereist. Dat is wel het geval bij Opleidingscheques en Betaald Educatief Verlof waarbij werkenden naar 'arbeidsmarktgerichte opleiding' gestuurd worden. Financiële steunmaatregelen kunnen als signaal ingezet worden om opleidingsdeelname te stimuleren, maar ze kunnen ook een noodzakelijke tussenkomst zijn om opleiding betaalbaar te maken of om de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in opleiding recht te trekken. Een grondige analyse van de drempels die sommige groepen ervan weerhouden om te investeren in opleiding is nodig om deze drempels zichtbaar te maken en het opleidingsaanbod er op gepaste wijze op af te stemmen.

Cumul wellicht regel i.p.v. uitzondering

De steun van diverse maatregelen met verschillende doelstellingen gecumuleerd kan worden voor één opleiding die één werknemer volgt vanuit een bepaalde motivatie. Een recente studie van IDEA Consult bij ontvangers van de Aanmoedigingspremie geeft aan dat dit bij deze groep werkenden regelmatig gebeurt. Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk om in te schatten in welke mate de verschillende maatregelen gecumuleerd worden. Een meer algemene vraag moet gesteld worden naar de nood aan intensieve financiering (in tijd of geld) aan de zijde van de gebruikers of 'vraag' naar opleidingen. In Vlaanderen wordt immers ook het opleidingsaanbod al erg ruim gesubsidieerd.

Keuze voor inputfinanciering

Het is opvallend dat binnen de afzonderlijke maatregelen steeds voor inputfinanciering wordt gekozen, ondanks het verschil in doelstellingen en doelgroep die de overheid via de maatregel tracht te bereiken. Inputfinanciering biedt echter geen enkele garantie voor het voltooien van de opleiding. Voor personen voor wie de incentive mooi meegenomen, maar niet voelbaar is, kan bijgevolg ook voor volledige of gedeeltelijke outputfinanciering gekozen worden via een getrapte financiering: een eerste schijf bij de start en een bijkomende schijf bij behalen van het getuigschrift of certificaat. In tijden van budgettaire krapte is het zonde om middelen te besteden aan opleidingen die gestart, maar niet beëindigd worden. Zeker voor arbeidsmarktgerichte opleidingen kan men zich afvragen wat ze waard zijn op de werkvloer zonder het getuigschrift of certificaat.

Opleidingstype speelt nauwelijks een rol

In termen van financiering valt het voornamelijk op dat de modaliteiten van de maatregelen nauwelijks worden beïnvloed door het type gevolgde opleiding. Nochtans verschillen de kosten substantieel tussen een opleiding van 1 jaar die 120 uren omvat en een meerjarige dagopleiding in het hoger onderwijs. Het verschil in directe kosten is wellicht aanzienlijk, maar vooral de indirecte kosten kunnen hoog oplopen bij langdurige opleidingen – denk bijvoorbeeld aan het gederfde loon. Toch is een gebalanceerde investering van elke actor nodig om tot een duurzaam opleidingsbeleid te komen en een leercultuur te promoten.

4. Bevindingen (vervolg)

Vaststellingen m.b.t. maatregelen voor werkgevers

Geïntegreerde aanpak

De maatregelen die werkgevers willen stimuleren om te investeren in opleiding hanteren allemaal een geïntegreerde aanpak. In tegenstelling tot de maatregelen gericht op werkenden, wordt het volgen van opleiding expliciet gekoppeld aan een ander doel. Werkgevers krijgen hierdoor het signaal dat het niet volstaat om te investeren in opleiding, maar dat het nodig is om opleiding in te zetten als middel om een ander doel te bereiken. Dit onderlijnt de strategische waarde van opleiding. Het zorgt er ook voor dat elke stimuleringsmaatregel zijn eigen, specifieke finaliteit heeft. De keerzijde van de medaille is dat de geïntegreerde aanpak gepaard gaat met het opvoeren van de administratieve complexiteit. Ondernemingen moeten immers een aanvraagdossier indienen waarin wordt aangetoond dat de opleiding wordt ingezet om het bepaalde doel te bereiken. De grotere administratieve complexiteit vertaalt zich doorgaans in een groter participatieverschil tussen kleine en grote ondernemingen. De samenstelling van het aanvraagdossier vergt vooral voor kleine ondernemingen grote inspanningen in termen van tijd en personeelscapaciteit.

Sterk toegespitst op KMO's

Verschillende incentives zijn specifiek gericht op KMO's, een groep ondernemingen die traditioneel minder investeert in opleiding. Ook in andere Europese landen is het vaak deze groep ondernemingen die bijkomende steun krijgt om de onderinvestering recht te trekken. Het afbakenen van de doelgroep is een eenvoudige manier om de efficiëntie op te krikken zonder de administratieve complexiteit teveel te verhogen.

De werkgever betaalt

Alle opleidingsincentives vergoeden (een deel van de) directe kosten waarmee de werkgever geconfronteerd wordt als hij in opleiding voor zichzelf of zijn personeel investeert. De rest van de kosten wordt door de werkgever zelf gefinancierd. Toch zijn het de werkenden bij wie de leerstof finaal terecht komt. Die leerstof is soms breed toepasbaar op de arbeidsmarkt en soms erg job- of bedrijfsspecifiek. Dat maakt het bijzonder moeilijk om te bepalen of er opleidingen zijn waarvoor de financiële verantwoordelijkheid kan worden gedeeld, laat staan om te bepalen welke opleidingen daarvoor in aanmerking komen. Het doet echter wel nadenken over een systeem gebaseerd op werknemersbijdragen om opleiding voor werkenden te financieren.

Rol van sectorfondsen

Deze studie gaat niet in op de steunmaatregelen van sectorale vormingsfondsen waarop werkgevers beroep kunnen doen. Dat neemt niet weg dat hun werking en draagvlak in het achterhoofd gehouden moet worden wanneer het gaat over maatregelen voor werkgevers. De sectorale opleidingsfondsen spelen in België een belangrijke rol en het is precies deze solidarisering via fondsvorming die drempelverlagend kan werken voor kleine bedrijven. Ze dragen een in financiële termen beheersbaar bedrag bij aan een fonds, en kunnen vervolgens genieten van de daar opgebouwde opleidingsstructuren en schaalvoordelen. Indien opleidingsinvesteringen vooral achterop lopen bij de kleinere bedrijven, dan suggereert dit dat één van de belangrijke potentiële troeven van fondsvorming via mutualisering mogelijk onvoldoende gevaloriseerd wordt.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

In 2009 werd al de vraag gesteld of Vlaanderen “nood heeft aan meer” (Sels, 2009), namelijk nood aan bijkomende stelsels van stimulering van opleidingsdeelname. Het antwoord was op dat moment negatief. Dat globale antwoord blijft overeind. Ten eerste is er op vandaag al een brede waaier van stimuleringsinitiatieven en is die waaier ook breder dan in de meeste andere EU-lidstaten. Ten tweede is er een brede vraag naar meer transparantie. De bestaande set van instrumenten is complex, weinig doorzichtig (in zijn werking maar ook in zijn effecten) en niet altijd even bekend bij potentiële gebruikers. Veeleer dan aan verdere uitbreiding is er nood aan optimalisering en selectie van een beperkt aantal doeltreffende maatregelen.

Bij het formuleren van beleidsaanbevelingen ligt de focus op de incentives die rechtstreeks op werkenden gericht zijn; dat zijn immers de maatregelen die onder de bevoegdheid vallen van het Departement Werk en Sociale Economie. Op middellange termijn moet werk gemaakt worden van een reductie van de veelheid aan stelsels tot een beperkte set van maatregelen. Transparantie en stabiliteit zijn daarbij de leidende principes, doeltreffendheid en doelmatigheid de finale toetsstenen. Aan werknemerszijde kan gedacht worden aan één stelsel dat inzet op het creëren van de benodigde tijd, en één stelsel dat inzet op een lichtvoetige en doelgerichte ondersteuning met geld. We gaan kort in op beide stelsels. We bespreken daarbij niet alleen mogelijke aanpassingen voor bestaande maatregelen, maar ontwikkelen ook alternatieve pistes om werkenden bij te staan in termen van tijd en geld en om de leercultuur binnen de samenleving te versterken.

Pistes om tijd te creëren

Gezien het grote belang van een loopbaanlang leren, moet de nodige opleidingstijd verzekerd blijven, zowel buiten als binnen de arbeidsuren, evenals tijdens periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst. Bij de uitwerking van een tijdsregeling, kan op de korte termijn geopteerd worden voor behoud van het Betaald Educatief Verlof. Tegelijkertijd moet echter een debat opgestart worden over welk type van opleidingen in de toekomst onder het educatief verlof behouden kan worden, en welk type van opleidingen beter ressorteert onder een (hervormd) systeem van tijdskrediet ondersteund met een opleidingspremie. (cf. huidige Aanmoedigingspremie). Het Betaald Educatief verlof zorgt voor behoud van werkzekerheid en voor de nodige inkomenszekerheid. Het normale loon wordt doorbetaald tijdens de verkregen verlofperiode tot aan een geïndexeerd plafond. Willen we er de hoeksteen van een Vlaams opleidingsbeleid voor werkenden van maken, dan moet het stelsel echter dringend opgesmukt worden. Zo dringt een regeling waarbij verplichte stages in rekening worden gebracht bij de bepaling van de duur van Betaald Educatief Verlof zich op.

Wanneer de opbrengst van de opleidingsinvestering in eerste instantie de werknemer/werkende ten goede komt, is het op lange termijn wellicht correcter om voor dit type opleidingen de nodige opleidingstijd te voorzien via een stelsel van tijdskrediet (zonder doorbetaling van het loon). Gezien het belang van loopbaanlange opleidingsdeelname kan deze vorm van tijdskrediet nog steeds ondersteund en gestimuleerd worden door een op opleidingsdeelname gerichte opleidingspremie bovenop de RVA-uitkering. Idealiter wordt deze opleidingspremie deels in de vorm van input- en deels in de vorm van outputfinanciering uitgekeerd. Mogelijk moet dit alternatief voor Betaald Educatief Verlof gekoppeld worden aan het principe van een loopbaanrekening. We hebben het dan over een krediet aan beschikbare (verlof)tijd dat tijdens de actieve loopbaan wordt opgebouwd en aangewend.

Pistes om werkenden financieel te ondersteunen

Waar het gaat over geld, lijkt het stelsel van de Opleidingscheques een eenvoudig subsidiestelsel dat met de nodige bijsturing aan nut kan winnen. Dat neemt niet weg dat het instrument moet afgewogen worden tegen alternatieven zoals renteloze leningen. Bij de zinvolheid van het huidige stelsel kunnen immers vragen gesteld worden. Zo wijst het deelnamepatroon op een extreem Mattheuseffect, en gaat de erg open variant die we in Vlaanderen kennen wellicht gebukt onder hoge deadweightpercentages. Er moet daarom nagedacht worden over de precieze modaliteiten:

- De doelgroep kan scherper worden afgebakend, bijvoorbeeld door de middelen in te zetten voor die groepen die achterblijven in deelname en/of de opleidingskost als een echte drempel ervaren.
- Een vorm van outputfinanciering kan worden geïntroduceerd in het systeem
- Het gebruik van Opleidingscheques kan sterker worden gekoppeld aan voorafgaand loopbaanadvies om de kans te vergroten dat de cheques worden ingezet voor opleidingen die het streven naar loopbaanzekerheid ondersteunen

Ook het instrument van de renteloze lening kan nuttig zijn om werkenden financieel te ondersteunen. Bij een lening moet het bedrag worden terugbetaald, maar worden de kosten van de opleiding in de tijd gespreid, wat de directe impact voor de deelnemer verkleint.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Pistes om een leercultuur te promoten

Een blijvende aandacht voor stimulering van deelname aan opleidingen lijkt aangewezen. In een situatie waarin de houdbaarheidsdatum van kwalificaties alsmar korter wordt, horen scholingsachterstand, gebrek aan een loopbaanlange focus op leren en veroudering van kwalificaties wellicht tot de grootste sociale risico's. Het kan daarbij gaan om fysieke en cognitieve 'slijtage', maar ook om relatieve veroudering van vaardigheden die niet meer aangepast zijn aan bijvoorbeeld veranderende technologie. We pleiten er dan ook voor om kwalificatieveroudering minstens op gelijke voet te stellen van reeds sociaal verzekerde risico's zoals deze op arbeidsongevallen en beroepsziekten. Kwalificatieveroudering wordt immers alsmar meer de motor achter andere verzekerde risico's, zoals deze op werkloosheid en beroepsziekte (bijvoorbeeld ten gevolge van toenemende werkdruk); beteugeling van dit risico is wellicht ook één van de belangrijkste potentiële hefboomen voor loopbaanlange inzetbaarheid en, finaal, langer werken.

Een bijkomende vraag is of dit sociaal risico ook op een bijzondere wijze gefinancierd moet worden. Een mogelijke piste is om op termijn te groeien naar een competentieverzekering. Die kan bestaan uit twee componenten: een loopbaanrekening en een leerrekening. De idee van een loopbaanrekening hebben we hoger al toegelicht. Het gaat om een systeem met een sokkel aan automatisch uitoefenbare rechten zoals ouderschaps- of moederschapsverlof en eventueel ook een landingsbaanformule, plus een bovenbouw die aangroeit in functie van het aantal gewerkte jaren. De werknemer draagt bij door te werken. Daarnaast kan een systeem van leerrekeningen uitgewerkt worden waaraan zowel de werknemer als de werkgever bijdragen (een 'rugzak' met meeneembare middelen gericht op opleidingsdeelname), en waaraan de overheid minstens bijdraagt door de door werknemer en werkgever ingelegde gelden onder een fiscaal gunstregime te plaatsen en op dit manier te stimuleren. Idealiter gaat zulke leerrekening voorbij aan de idee van een vormingsrecht en streeft het naar responsabilisering voor een vormingsverantwoordelijkheid of -plicht. In dezelfde lijn blijft dit best niet beperkt tot een zuiver vrijwillig verzekeringssysteem en wordt het verankerd op interprofessioneel of sectorniveau. We zien vele voordelen: competentieveroudering wordt duidelijk erkend als sociaal risico; de vrijblijvendheid van opleidingsdeelname wordt in vraag gesteld; competentieontwikkeling wordt gekaderd in een loopbaanperspectief; werknemers worden geresponsabiliseerd, maar hun verantwoordelijkheid wordt ook financieel ondersteund; het wordt eenvoudiger om zowel directe als indirecte opleidingskosten vanuit één stelsel te dekken; er wordt een rugzak met meeneembare rechten gecreëerd; etc.

Bij dergelijk stelsel stellen er zich echter heel wat praktische vragen die aangeven dat we hier momenteel geen instant implementeerbaar alternatief hebben, maar wel een idee die toekomstgericht leidend kan worden bij het uitzetten van de lijnen. Het kan een basis bieden voor het realiseren van een nieuwe opleidingscultuur, waarbij niet alleen de overheid, maar ook werkenden en werkgevers voldoende verantwoordelijkheid opnemen voor het investeren in opleiding.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

IDEA Consult (2013). *Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse Aanmoedigingspremie*. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma.

Sels, L. (2009). *Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen*. Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 1, 26-53.