



WAARHEEN MET DE LOOPBAANCHEQUES?

REACTIE OP DE CONCEPTNOTA LOOPBAANKREDIET O.B.V. HET SERV-
ADVIES 'INVESTEREN IN LEREN'

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad 13 oktober 2025

Contactpersonen	Linde Buysse	lbuyse@serv.be
	An De Coen	adcoen@serv.be

Mevrouw Zuhel DEMIR

Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Seven

Koning Albert II-Laan 7

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Waarheen met de loopbaancheques?

Mevrouw de minister

Met dit advies geven de sociale partners een formele reactie op uw concept-nota Loopbaankrediet op basis van hun advies 'Investeren in leren' en de alarmsignalen die ze uit het werkveld ontvangen. Daarbij zetten ze het belang van toegankelijke loopbaanbegeleiding nog eens in de verf.

De sociale partners willen meewerken aan een hervorming van het huidige systeem om de kwaliteit en inclusiviteit van het instrument te versterken en het systeem betaalbaar te houden. Zij zien de invulling van de hervorming echter anders dan wat u voorlegt in uw conceptnota loopbaankrediet. In dit advies lichten de sociale partners hun bekommernissen en voorstellen toe. Ze roepen op om alsnog samen met u en VDAB concrete hervormingsscenario's te bekijken.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Stijn Gryp
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	6
1. Investeer in loopbaanbegeleiding	7
2. Reactie op de conceptnota loopbaankrediet o.b.v. het SERV-advies ‘Investeren in leren’	9
2.1 Aanbod verschaalt en is niet langer gegarandeerd	9
2.2 Kwaliteitsvolle loopbaanbegeleiding komt in het gedrang	11
2.3 Toegankelijkheid en inclusiviteit dalen	13
2.4 Historiek monitoring en evaluatie niet meegenomen	15
2.5 Inbedding in breder opleidingsbeleid ontbreekt	16
2.6 Rol van sociaal overleg niet naar waarde geschat	17
Bibliografie	19

Krachtlijnen

Met dit advies geven de sociale partners een formele reactie op de concept-nota Loopbaankrediet op basis van hun advies 'Investeren in leren' en de alarmsignalen die ze uit het werkveld ontvangen.

De sociale partners benadrukken het belang van loopbaanbegeleiding in een steeds veranderende context. Loopbaandenken versterken en loopbaanvragen capteren, is een gedeelde verantwoordelijkheid. Burgers, werkgevers en de overheid moeten daarmee aan de slag.

De sociale partners willen meewerken aan een hervorming van het huidige model om de kwaliteit en inclusiviteit van het instrument te versterken en het systeem betaalbaar te houden, maar vragen om de geest van het instrument te bewaken conform het VESOC-akkoord 'Loopbaanbeleid'. Zij zien de invulling van de hervorming dan ook anders dan de minister beoogt in haar concept-nota loopbaankrediet.

Met dit advies willen ze zes bezorgdheden onder de aandacht brengen en erover in dialoog gaan met de minister:

1. Het aanbod verschaalt en is niet langer gegarandeerd
2. Kwaliteitsvolle loopbaanbegeleiding komt in het gedrang
3. De toegankelijkheid en inclusiviteit van het instrument dalen
4. De historiek van monitoring en evaluatie wordt niet meegenomen
5. De inbedding in het breder opleidingsbeleid ontbreekt
6. De rol van het sociaal overleg wordt niet naar waarde geschat

De sociale partners roepen op om alsnog samen met de minister en VDAB concrete hervormingsscenario's te bekijken.

Advies

De Vlaamse sociale partners brachten begin juli het advies 'Investeren in leren'¹ uit. Daarin geven ze hun sociaaleconomische visie op levenslang leren. Vanuit die focus formuleren ze een referentiekader met tien richtinggevende principes voor het beleid. Ze passen dit ook toe op de opleidingsmaatregelen, inclusief de loopbaancheques, om te komen tot concrete richtlijnen die de Vlaamse Regering kan gebruiken bij het opmaken van de hervorming en het uitstippelen van het nodige groeipad op langere termijn. In dezelfde periode keurde de Vlaamse Regering de conceptnota Loopbaankrediet goed.

Met dit advies geven de sociale partners een formele reactie op de conceptnota Loopbaankrediet op basis van hun advies 'Investeren in leren' en de alarmsignalen die ze uit het werkveld ontvangen. Daarbij zetten ze het belang van loopbaanbegeleiding nog eens in de verf.

Over de bewarende maatregelen, die in dit advies niet verder worden behandeld, willen de sociale partners wel de volgende bekommernissen meegeven:

- De Vlaamse Regering verwacht dat in de overgangperiode (tot 2027) de loopbaancentra volledig verantwoordelijk blijven voor administratie, rapportering, kwaliteitsbewaking en opvolging van loopbaanbegeleiders – en dus ook aansprakelijk blijven – zonder dat er middelen tegenover staan. Dat is onhoudbaar en onrealistisch. De sociale partners krijgen signalen vanuit verschillende loopbaancentra en begeleiders dat de huidige overgangsmatregelen en voorziene hervorming dermate financiële implicaties hebben waardoor vele loopbaancentra aangeven hun activiteiten te zullen stoppen in 2026.
- De Vlaamse Regering continueert het in 2023 opgestarte beleid rond de beroepskwalificatie van loopbaanbegeleiders, waarover de SERV eerder positief adviseerde. In dat BVR² staat dat deze maatregel pas van kracht is zodra er voldoende toegankelijke manieren zijn om een beroepskwalificatie te behalen, wat op dit moment nog niet het geval is³. In de conceptnota staat foutief dat de beroepskwalificatie in werking zal treden op 1 september 2025 via Ministerieel Besluit. De SERV stelt vast dat er tot op heden (begin oktober 2025) nog geen Ministerieel Besluit is. Dat kan er ook pas komen wanneer er voldoende kwaliteitsvol opleidingsaanbod voor loopbaanbegeleider is. De SERV meent dat de manier waarop het proces gelopen is, nl. overhaast en zonder sociaal overleg, dergelijke fouten in de hand werkt.

¹ Zie advies [Investeren in leren](#).

² Zie wijzigingsbesluit [Beroepskwalificatie loopbaanbegeleider en vergoeding gemandateerde onderneming](#).

³ Momenteel zijn er 9 opleidingsaanbieders (Vlaamse Overheid, 2025).

- Zowel voor de aanbieders als voor de gebruikers zijn de bewarende maatregelen van die aard dat ze het nieuwe systeem hypothekeren alvorens het goed en wel gestart is. De opeenvolgende maatregelen, in afwachting van en de nog door te voeren hervorming zelf, creëren onduidelijkheden over de juridische verplichtingen, de inwerkingtreding en de invulling van de rollen van de verschillende actoren in het landschap⁴. Dit maakt het voor hen allen praktisch onmogelijk om conform de regelgeving te werken.
- De loopbaancentra voelen de gevolgen van de weggevalen financiering.
- De gebruikers ervaren de gevolgen van het gebrek aan aandacht voor inclusiviteit van de maatregel en de verwarring die wordt gezaaid door de opeenvolging van verschillende tijdelijke aanpassingen.
- De sociale partners vinden het onrechtvaardig dat burgers die reeds gebruik maakten van loopbaancheques worden uitgesloten bij de bewarende maatregelen. Werknemers planden hun loopbaan met de idee dat ze – indien nodig – na 6 jaar opnieuw gesubsidieerde begeleiding kunnen volgen. Ook bij het hervormde loopbaankrediet moeten mensen hun (beloofde) rechten kunnen aanwenden.

1. Investeer in loopbaanbegeleiding

Onze samenleving staat voor een heel aantal economische en maatschappelijke uitdagingen, zoals de twin-transitie, de blijvende arbeidsmarktkrapte, het toenemend aantal langdurig zieken⁵... Werk en loopbanen worden langer en onvoorspelbaarder, de houdbaarheidsdatum van competenties korter. Bovendien vindt 18,8% van de Vlaamse werknemers zijn of haar job weinig boeiend en aantrekkelijk⁶ en geeft slechts 18,2% van de werknemers aan écht tevreden te zijn met hun job⁷.

Dit vraagt om burgers die in staat zijn om de eigen loopbaan te sturen⁸. Hiervoor is begeleiding nodig, want het is geen evidente oefening om te reflecteren over wat je nu en wat je in de toekomst moet kunnen, welke job je wilt doen die bij jouw talenten past, hoe je dit kan bereiken en hoe je stressfactoren op de werkplek identificeert. Een proactief arbeidsmarktbeleid anticipeert op loopbaanrisico's zoals uitval, een lagere inzetbaarheid of een moeilijkere zoektocht naar werk. Loopbaanbegeleiding is dan een waardevolle hefboom en preventieve maatregel voor werkbaar werk. Het ondersteunt burgers om een duurzame loopbaan uit te bouwen en zo langer en meer

⁴ Zie advies [Tijdelijke aanpassingen loopbaancheques](#).

⁵ Zie [TNW-barometer](#) van het RIZIV.

⁶ Cijfers voor 2023 uit rapport [Hoe werkbaar is je job?](#) van de Stichting Innovatie en Arbeid.

⁷ Cijfers voor 2022 (Baert, et al., 2022).

⁸ Zie Buysse (2024).

tevreden aan het werk te blijven. Op die manier levert loopbaanbegeleiding een belangrijke maatschappelijke en economische meerwaarde.

Loopbaandenken versterken en loopbaanvragen capteren, is een gedeelde verantwoordelijkheid. Burgers, werkgevers en de overheid moeten daarmee aan de slag. Het beleid moet erop gericht zijn om loopbaandenken te ondersteunen zodat werknemers hun loopbaan actief vorm kunnen geven. De begeleiding moet reeds starten in het onderwijs. Leraren en leerlingenbegeleiders moeten jongeren beter voorbereiden op de arbeidsmarkt door hen doordachte keuzes te leren maken over hun ontwikkeling, de studierichting en de loopbaan die bij hun kwaliteiten en motieven passen. Daarna moet de overheid erover waken dat loopbaanbegeleiding in elke levensfase voor iedereen toegankelijk is. Samen met burgers en overheid, hebben ook de arbeidsbemiddelaar en de werkgever een verantwoordelijkheid om hen hierin te ondersteunen en te begeleiden.

Loopbaanbegeleiding vormt een onderdeel van een leercultuur waarin competenties beter worden benut en naar waarde worden geschat en waarin iedereen formeel, niet-formeel en informeel leert⁹. De minister van Werk schrijft in haar beleidsnota die leercultuur in Vlaanderen te willen versterken met als doel de loopbanen te versterken en de productiviteit en innovatiekracht van de ondernemingen te verhogen¹⁰.

De SERV stelt vast dat de Vlaamse Regering bespaart op enkele cruciale opleidings- en loopbaaninstrumenten. Binnen de besparingscontext hebben de sociale partners in hun advies 'Investeren in leren' voorgesteld om binnen het beleidsveld werk het beleid rond levenslang leren te ontwikkelen rond de loopbaancheques en het VOV. Het instrument van de universele loopbaancheque komt voort uit het uit VESOC-akkoord 'Loopbaanbeleid' van 2012¹¹ en heeft als doel duurzame loopbanen te faciliteren en jobmobiliteit te bevorderen op de Vlaamse arbeidsmarkt, die een lage jobmobiliteit kent¹².

De sociale partners willen meewerken aan een hervorming van het huidige systeem om de kwaliteit en de inclusiviteit van het instrument te versterken en het systeem betaalbaar te houden. Ze vragen om de geest van het instrument te bewaken conform het VESOC-akkoord. De sociale partners zien de invulling van de hervorming dan ook anders dan de minister beoogt in haar conceptnota loopbaankrediet. Hieronder lichten ze hun standpunt toe.

⁹ Zie advies [Investeren in leren](#).

¹⁰ Zie p. 47 van de [Beleidsnota Werk](#).

¹¹ Zie VESOC-akkoord [Loopbaanbeleid](#).

¹² De jobanciënniteit voor mannen en vrouwen (15 en 64 jaar) is al 32 onveranderd gebleven in Vlaanderen, namelijk 11 jaar (Steunpunt Werk, 2025).

2. Reactie op de conceptnota loopbaankrediet o.b.v. het SERV-advies 'Investeren in leren'

De sociale partners zijn goed geplaatst om de impact van hervormingsvoorstellen op het werkveld in te schatten. Ze vertegenwoordigen een stevige achterban van meer dan 150 000 ondernemers, bedrijven en organisaties en circa 2 miljoen werknemers en werkzoekenden in Vlaanderen.¹³ Met dit advies willen ze zes bezorgdheden onder de aandacht brengen en erover in dialoog gaan met de minister:

- Het aanbod verschaalt en is niet langer gegarandeerd
- Kwaliteitsvolle loopbaanbegeleiding komt in gedrang
- De toegankelijkheid en inclusiviteit van het instrument dalen
- De historiek van monitoring en evaluatie wordt niet meegenomen
- De inbedding in het breder opleidingsbeleid ontbreekt
- De rol van het sociaal overleg wordt niet naar waarde geschat

Voor de bespreking van deze bezorgdheden gaan de sociale partners systematisch tewerk: elk punt start met de passage uit de conceptnota 'Loopbaankrediet', gevolgd door de belangrijkste signalen uit het werkveld die de sociale partners willen aankaarten. Daarna volgen de voorstellen uit het SERV-advies 'Investeren in leren', die inspelen op de signalen uit het werkveld.

2.1 Aanbod verschaalt en is niet langer gegarandeerd

Via de conceptnota voert de minister belangrijke wijzigingen door aan de financiering van loopbaanbegeleiders en loopbaancentra (p. 3):

- Wanneer de loopbaanbegeleiding heeft plaatsgevonden, zal de Vlaamse overheid de loopbaanbegeleider rechtstreeks uitbetalen aan een verloning van 90 euro per uur (excl. BTW).
- "We vermijden overbodige tussenstructuren en zorgen voor een transparante besteding van overheidsmiddelen."

De nieuwe verloning maakt de bedrijfsvoering niet langer haalbaar. De Vlaamse sociale partners stellen dat een brutoverloning van 90 euro per uur (excl. BTW) niet marktconform is. Ze baseren zich daarvoor op een onafhankelijke kostprijsanalyse die Deloitte in 2023 uitvoerde in opdracht van de Raad van Bestuur van VDAB bij 20 aanbieders van loopbaancheques. Uit die studie blijkt dat de gewogen gemiddelde kostprijs van een uur loopbaanbegeleiding 153,82 EUR bedraagt. Dat is m.a.w. het minimumbedrag om een marktconforme verloning van loopbaanbegeleiders te waarborgen. De SERV vraagt zich af waarom er niet werd voortgebouwd op de resultaten van die financiële analyse. Op 15 december 2023 werd de vergoeding voor

¹³ Zie [SERV](#) (2025).

loopbaanbegeleiders in die richting opgetrokken via een wijziging van het BVR van 17 mei 2013 over de loopbaancheques (art. 3), nl. van €140,25 per uur naar €150,07 per uur (excl. BTW)¹⁴. Die ingezette beweging wordt nu teruggedraaid.

Het schrappen van de financiering voor de loopbaancentra zal ervoor zorgen dat de omkadering die loopbaancentra momenteel voorzien zal wegvallen, wat extra kosten met zich meebrengt voor de loopbaanbegeleiders. Door de wegvallende omkadering zullen ze zelf moeten instaan voor kosten m.b.t. infrastructuur, administratie, inhoudelijke ondersteuning, kwaliteitsopvolging etc.

De impact om op het landschap van loopbaancentra en -begeleiders mag niet onderschat worden. Door de nieuwe financiële realiteit is er een reëel risico dat vele aanbieders zullen afhaken. De sociale partners ontvangen vanuit het werkveld zorgwekkende signalen over een hoger aantal (geplande) vereffeningen/stopzettingen. De evolutie van het aanbod moet nauwkeurig worden opgevolgd naarmate de huidige (hoger gefinancierde) loopbaancheques uitdoven en het nieuwe loopbaankrediet wordt geïmplementeerd. De loopbaancentra zijn immers een noodzakelijke speler om de overgang naar het nieuwe systeem te verzekeren (zie ook de inleiding).

Het eenzijdig opleggen van het zelfstandigenstatuut gaat in tegen het recht op keuzevrijheid die werknemers en ondernemers hebben. Dergelijke beslissing vanuit de overheid kan mensen in een statuut plaatsen dat niet bij hun situatie past.

Differentiatie in landschap zal verdwijnen door de nieuwe verloningsstructuur en de individualisering van het aanbod. Er zullen bijvoorbeeld geen grote en kleine aanbieders meer zijn. Bovendien blijven een aantal belangrijke vragen om een sterke aanbodzijde te garanderen, vooralsnog onbeantwoord:

- In welke mate zijn loopbaanbegeleiders bereid om zelf in te staan voor alles wat momenteel wordt voorzien vanuit de loopbaancentra, maar zal wegvallen in het nieuwe systeem?
- Wat zal er gebeuren met de loopbaanbegeleiders die momenteel in loondienst werken? Zullen zij in de mogelijkheid zijn om onder een ander statuut te werken?
- Zullen meer ervaren (en dus duurdere) profielen willen en kunnen werken voor verloning van 90 euro per uur (excl. BTW)? Of zal hun dienstverlening in de praktijk buiten het loopbaankrediet worden voorzien?
- Wat zal er gebeuren met loopbaanbegeleiders die zich verenigen in een vennootschap wanneer alle regelgeving op het niveau van het individu van toepassing is?
- ...

¹⁴ Zie wijzigingsbesluit [Beroepskwalificatie loopbaanbegeleider en vergoeding gemandateerde onderneming](#).

Met de voorstellen uit het advies 'Investeren in leren' (p. 44) speelt de SERV in op deze bezorgdheden:

- Waak erover dat aanbieders marktconform, kwalitatief en op maat kunnen blijven werken binnen een gedifferentieerd landschap
- Erken het belang van een transparante kostenstructuur, kwaliteit en omkadering
- Hervorm de financiering van de loopbaancentra [i.p.v. schrappen] door dit te conditioneren aan:
 - het invoeren van een analytische boekhouding
 - het versterken van de kwaliteitsbewaking door de erkenning van de loopbaancentra te koppelen aan jaarlijkse inzet op kwalicoaching, training, intervisie en ondersteuning

2.2 Kwaliteitsvolle loopbaanbegeleiding komt in het gedrang

In de conceptnota zegt de minister te willen inzetten op de kwaliteitsborging van de loopbaanbegeleiding. De minister:

- voert daarom een extra diplomavorwaarde in en de voorwaarde van 3 jaar relevante beroepservaring. Daarnaast houdt de minister vast aan de afspraken die reeds opgenomen werden in het BVR inzake de beroepskwalificatie loopbaanbegeleider¹⁵ (p. 3-4).
- biedt nog 6 uur gesubsidieerde loopbaanbegeleiding aan per loopbaan. Dat krediet kan worden opgenomen in blokken van 2 uur (p. 2).
- schrapt de nazorg en herleidt de bewaartermijn van 10 jaar naar 5 jaar voor het bijhouden van administratieve dossiers wat betreft de gevraagde administratieve taken (p. 5).

De sociale partners onderschrijven het belang van kwaliteitsborging en adviseerden eerder al positief over de introductie van de beroepskwalificatie loopbaanbegeleider¹⁶. Echter, in het nieuwe systeem vrezen ze dat er te weinig gekwalificeerde loopbaanbegeleiders zullen zijn. Enerzijds maakt de niet-marktconforme verloning het minder interessant voor ervaren (en dus duurdere) profielen om hun diensten aan te bieden binnen het gesubsidieerde, toegankelijke systeem. Anderzijds is het onzeker of er nog voldoende beroepskwalificerende trajecten (kortweg BK-trajecten) zullen worden aangeboden. Deze trajecten werden voor de huidige besparingen gelanceerd in een andere context met o.a. andere tarieven. Momenteel bieden voornamelijk loopbaancentra zulke BK-trajecten aan¹⁷. Het aanbod is vooralsnog beperkt en in

¹⁵ Zie wijzigingsbesluit [Beroepskwalificatie loopbaanbegeleider en vergoeding gemandateerde onderneming](#).

¹⁶ Zie advies [Beroepskwalificatie loopbaanbegeleider](#).

¹⁷ Momenteel zijn er 9 opleidingsaanbieders waarvan er 6 loopbaancentra zijn (Vlaamse Overheid, 2025).

het nieuwe systeem is het onzeker of loopbaancentra zullen blijven bestaan. De vraag rijst dan of er voldoende BK-trajecten zullen worden aangeboden zodat loopbaanbegeleiders hun beroepskwalificatie kunnen behalen. Bovendien vinden de sociale partners in de conceptnota geen alternatief voor de kwaliteitsbewaking ten aanzien van de loopbaancentra (o.a. tijdelijke erkenning en kwalicoaching), en voor de kwaliteitsverhogende maatregelen die de loopbaancentra momenteel voorzien voor de loopbaanbegeleiders. Het schrappen van de vergoeding voor loopbaancentra zet hun huidige werking en de kwaliteit van toekomstige dienstverlening hoe dan ook onder druk.

De sociale partners zien de meerwaarde niet van een extra diplomavooraarde bovenop de reeds verplichte beroepskwalificatie voor loopbaanbegeleiders. De SERV vindt het belangrijk om te evolueren van een diploma- naar een competentiegericht samenleving¹⁸. Het invoeren van een extra diplomavooraarde gaat hier tegenin. Personen die de vereiste competenties doorheen hun loopbaan hebben verworven, zouden binnen het systeem van loopbaankrediet moeten kunnen starten als loopbaanbegeleider. Voor deze personen moet er een alternatief EVC-traject beschikbaar zijn.

De sociale partners vinden dat een blok van 2 uur loopbaanbegeleiding (3 keer in de loopbaan) niet volstaat om de loopbaan grondig in kaart te brengen en de loopbaanvragen en -uitdagingen scherp te stellen en te beantwoorden. Een blok van 2 uur volstaat voor een uitgebreid kennismakingsgesprek, niet voor een uitgestippeld traject. Individuele begeleiding vraagt tijd en het belang van fysieke loopbaanbegeleiding mag niet worden onderschat. Bovendien wordt de meerwaarde van nazorg, die buiten de voorziene 6 uur valt, niet langer erkend. Het voorzien van nazorg is nochtans een essentieel onderdeel van kwaliteitsvolle loopbaanbegeleiding, o.a. voor de opvolging van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

De sociale partners vinden het belangrijk dat oneigenlijk gebruik te allen tijde wordt vermeden. In het huidige landschap van zo 'n 280 loopbaancentra is het al niet evident om oneigenlijk gebruik op te sporen, hoe zou DWEWIS het dan efficiënter kunnen klaarspelen om ruim 2.000 individuele begeleiders te controleren om oneigenlijk gebruik van het Loopkrediet (burn-out, business coaching, therapie, ...) tegen te gaan?

¹⁸ Zie ook advies [Prioriteiten arbeidsmarktbeleid voor de regeerperiode 2024-2029](#).

In het advies 'Investeren in leren' vragen de sociale partners dan ook om:

- het belang van fysieke begeleiding niet te onderschatten: digitale tools kunnen mensen op weg helpen, maar kunnen niet alle loopbaanvragen beantwoorden of alle drempels identificeren. Bovendien kan niet iedereen de resultaten van bv. competentiechecks interpreteren. Heel wat mensen hebben ook nood aan een realistische kijk op hun competenties en hun loopbaan, aan zelfvertrouwen ... (p. 43).
- voldoende lange en flexibele trajecten te ondersteunen om de doeltreffendheid van de loopbaanbegeleiding te garanderen (p. 43) en het recht op loopbaancheques te beperken tot 3 keer tijdens de loopbaan (p. 44).
- de financiering van de loopbaancentra te hervormen i.p.v. te schrappen door o.a. het versterken van de kwaliteitsbewaking door de erkenning van de loopbaancentra te koppelen aan jaarlijkse inzet op kwalicoaching, training, intervisie en ondersteuning (p. 44, en zie ook punt 2.1).

2.3 Toegankelijkheid en inclusiviteit dalen

De conceptnota gaat niet op bestaande drempels die gebruikers ervaren, maar vermeldt wel de volgende zaken die een impact hebben op de toegankelijkheid van het instrument:

- Hervorming van het huidige systeem van loopbaancheques naar een nieuw model van loopbaankrediet (p. 2)
- 1 keer in de loopbaan recht op volledige loopbaankrediet: 6 u loopbaanbegeleiding in blokken van 2 u (p. 2)
- Een sociale correctie waarbij kortgeschoolden €15/u loopbaanbegeleiding betalen en midden- en hogeschoolden €25/u loopbaanbegeleiding (p. 3)
- Vasthouden aan 7 jaar werkervaring (p. 2)
- Vrijmaken van Europese middelen om in te zetten op loopbaanoriëntatie voor jongeren die klaar zijn voor werk of al werken maar nog niet precies weten welke richting ze uit willen. Het betreft laagdrempelige en toegankelijke begeleiding, gratis voor jongeren en aanvullend aan het huidige oriëntatieaanbod van VDAB, die leidt tot advies over de verschillende beroeps- en leermogelijkheden. (p. 6)

Het werkveld vraagt zich af hoe de toegankelijkheid en de inclusiviteit van het loopbaankrediet worden verzekerd. Voor de groepen die ondervertegenwoordigd zijn in het huidige systeem van de loopbaancheques is niet duidelijk hoe het nieuwe systeem inclusiever en toegankelijker zal zijn dan het systeem van de loopbaancheques. Voor kwetsbare groepen is het niet evident om de loopbaan in eigen handen te nemen en om actief de stap te zetten naar loopbaanbegeleiding. Op dit moment wordt loopbaanbegeleiding minder gebruikt door kwetsbare groepen. Van de ruim 10% van de Vlamingen die in 2021 overwoog loopbaanbegeleiding te volgen, gaf

30% aan deze stap niet te durven zetten¹⁹. Het is dan ook onduidelijk of de sociale correctie voor kortgeschoolden in het nieuwe systeem zal volstaan om andere kwetsbare groepen toe te leiden tot loopbaankrediet. Ook het afschaffen van de stimulansfinanciering draagt hier niet toe bij. Bovendien werd de oproep 'Loopbaanoriëntatie voor Jongeren' voorlopig ingetrokken als gevolg van de aangekondigde besparingen van de Vlaamse Regering. De sociale partners vragen zich dan ook af hoe jongeren zullen worden bereikt.

De SERV vraagt zich ook af welke ondersteuning wordt voorzien. Hoe zullen gebruikers die digitaal minder vaardig zijn bijvoorbeeld worden ondersteund? En hoe zullen gebruikers hun weg vinden in een landschap zonder loopbaancentra met ruim 2.000 individuele aanbieders? Voor veel lerenden of loopbaanzoekenden is het niet altijd duidelijk bij welke begeleidingsdienst men terecht kan. Loopbaan- en leernoden zijn immers niet altijd helder afgebakend of vloeien in elkaar over. Voor deze groepen zijn duidelijkere aanspreekpunten nodig die hen wegwijs kunnen maken in begeleidingsdiensten op basis van de noden. Het is ook nog maar de vraag welke impact de naamsverandering van 'loopbaancheques' naar 'loopbaankrediet' en het aanbod via individuele loopbaanbegeleiders zullen hebben op de bekendheid en opname van de maatregel.

Het is vooralsnog onduidelijk hoe het Loopbaankrediet tegemoet komt aan het engagement uit het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 om langdurig zieken met een arbeidscontract te stimuleren om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding met het oog op hun terugkeer naar werk. Dient dit te gebeuren binnen het standaard traject van zes uur loopbaanbegeleiding? Of wordt daar een ander traject/budget voor voorzien zodat personen tijdens hun loopbaan kunnen beslissen wanneer ze het nodig achten om hun loopbaankrediet op te nemen?

Inspelen op de heterogeniteit van de doelgroep en de autonomie van het individu verzekeren om de eigen loopbaan vorm te geven, zijn twee richtinggevende principes die de SERV vooropstelt als richtlijn voor de hervorming²⁰. De volgende voorstellen uit het advies spelen in op de bezorgdheden m.b.t. toegankelijkheid en inclusiviteit van het instrument:

- Voorzie een efficiënt en effectief flankerend beleid om ervoor te zorgen dat het aanbod en de bestaande steunmaatregelen toegankelijk en overzichtelijk/gekend zijn door een goede mix van digitale en fysieke instrumenten (p.32-33)
- Houd de loopbaancheques voor iedereen toegankelijk. De persoonlijke bijdrage kan worden verhoogd op voorwaarde dat mensen met een loon beneden een bepaalde inkomensgrens recht hebben op een verlaagd tarief (p.44)
- Blijf voldoende lange en flexibele trajecten ondersteunen om de doeltreffendheid van de loopbaanbegeleiding te garanderen (p.44)

¹⁹ Zie [Bevolkingsbevraging 2021](#) naar de bekendheid Vlaamse opleidingsincentives (Kennisplatform Werk en Sociale Economie, 2023).

²⁰ Zie advies [Investeren in leren](#).

- Maak het instrument meer inclusief (p.44):
 - Verbeter de toegang tot loopbaanondersteuning voor mensen die er nood aan hebben, maar ondervertegenwoordigd zijn.
 - Werk meer outreachend om de kwetsbare doelgroepen beter te bereiken.
 - Continueer en optimaliseer de competentiecheck voor werknemers zodat die ook toeleidt naar loopbaanbegeleiding en door loopbaanbegeleiders kan worden gebruikt.
 - Ontsluit de loopbaancheques ook beter via het digitale opleidings- en loopbaanplatform (nu Mijn Opleidingstegoed).
 - Reduceer de anciënniteitsvoorwaarde tot 1 jaar zodat ook jongeren van het systeem gebruik kunnen maken, zoals ze dat konden voor de besparing van 2019²¹, en beperk het recht op loopbaancheques tot 3 keer tijdens de loopbaan, maar laat personen kiezen wanneer ze er gebruik van maken. De huidige anciënniteitsvoorwaarde kan gradueel versoepeld worden om de nieuwe instroom beheersbaar te houden.

2.4 Historiek monitoring en evaluatie niet meegenomen

In de conceptnota hecht de minister belang aan een systematische evaluatie van loopbaanbegeleiding om de doelmatigheid te waarborgen en de kwaliteit van de dienstverlening te monitoren (p.4). De minister stelt ook dat er sinds de introductie van het instrument (p.1):

- geen diepgaande beleidsevaluatie werd opgezet waarbij de doelmatigheid en de effectiviteit expliciet in kaart werden gebracht.
- nooit een interne audit is geweest van de kostprijs van loopbaanbegeleiding.

De sociale partners onderschrijven het belang van systematische monitoring en tijdige evaluatie. De SERV vraagt om de impact op het gedifferentieerd aanbod, de effecten op de kwaliteit van de begeleiding, de efficiëntie van de organisatie en finaal de dynamiek op de arbeidsmarkt grondig te onderzoeken en in overweging te nemen bij de hervorming²². Dat geldt ook voor de impact op de gebruiker en de inclusiviteit van de maatregel. De sociale partners bevestigen dat er sinds de introductie van de cheques in 2013 nooit een diepgaande, breed gedragen, transparante en inclusieve beleidsevaluatie is gebeurd voor de hele sector. Zij wijzen er echter op dat zij hier steeds vragende partij voor zijn geweest maar dat het beleidskeuzes waren om dit niet te doen. Bovendien is de onafhankelijke kostprijsanalyse van Deloitte die de Raad van Bestuur (waar de sociale partners deel van uitmaken) liet uitvoeren in 2023 wel degelijk een interne audit naar de kostprijs van loopbaanbegeleiding. Daarnaast hebben de sociale partners vragen over de kwaliteit van het rapport van de Inspectie van Financiën over de financiering en

²¹ Zie advies [Loopbaancheques](#).

²² Zie advies [Tijdelijke aanpassingen loopbaancheques](#).

kostenefficiëntie van loopbaanbegeleiding. Deze vragen sluiten aan bij de opmerkingen geformuleerd in de hoorzitting in het Vlaams Parlement van 25 juni 2025²³.

De SERV wil transparantie over het begroot, besteed en bespaard budget voor 2025 en 2026 om het resultaat van de financiële inspanningen te kunnen opvolgen. De sociale partners vragen hiervoor ook een gedetailleerde kostprijsberekening van de introductie van het nieuwe systeem aangeboden door DWEWIS. Hier komen extra investeringen bij kijken, niet in het minst door de ontwikkelingskost van een nieuw IT-systeem. Bovendien gaan de opgebouwde efficiëntiewinsten binnen VDAB verloren door deze overdracht naar DWEWIS. De mandatering zal ook moeten gebeuren voor ruim 2.000 individuele loopbaanbegeleiders i.p.v. voor zo'n 280 loopbaancentra.

In het advies 'Investeren in leren' benadrukken de sociale partners om:

- De opgebouwde expertise binnen VDAB te benutten (p.43):
 - door loopbaanbegeleiders leermogelijkheden te blijven aanbieden, gecoördineerd door VDAB, als investering in de kwaliteit van de begeleiding.
 - door een laagdrempelig, klantvriendelijk klachtensysteem te behouden om kwaliteitsproblemen te detecteren en aan te pakken.
 - door data voor gerichte controles te gebruiken om de kwaliteit van loopbaanbegeleiding te kunnen garanderen en om misbruiken te voorkomen.
- Te leren uit de ervaring van VDAB en de sector m.b.t. monitoring en evaluatie (p.45):
 - door de ervaringen van zo 'n 200.000 gebruikers in kaart te brengen en de resultaten te analyseren van loopbaanbegeleiding vanuit de verschillende doelstellingen, waaronder het versterken van de competenties om de loopbaan in eigen handen te nemen, maar ook resultaten op het vlak van hun werkbeleving, werksituatie, loopbaanacties en -attitudes.

door de administratieve belasting te beperken voor de gebruikers, de loopbaanbegeleiders en de loopbaancentra, ook in hun interactie met VDAB.

2.5 Inbedding in breder opleidingsbeleid ontbreekt

De conceptnota hervormt de loopbaancheques los van andere opleidingsmaatregelen.

Het advies 'Investeren in leren' benadrukt dat het belangrijk is om de opleidingscheques te hervormen binnen een breder opleidingsbeleid dat vertrekt vanuit een overkoepelende, regeringsbrede strategie met bijhorend investeringsprogramma.

²³ Zie [hoorzitting Vlaams Parlement](#) over het rapport over de financiering en kostenefficiëntie van loopbaanbegeleiding.

De sterke samenhang tussen opleidings- en loopbaaninstrumenten staat ook centraal in VESOC-akkoorden. Het meest recente VESOC-akkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' benadrukt het belang van loopbaanbegeleiding als hefboom voor andere maatregelen:

- Er is een expliciete link met competentiechecks (p. 16): *“De competentiechecks moeten worden gelinkt aan het gepersonaliseerd loopbaanplatform en worden gebruikt binnen de loopbaanbegeleiding, met als resultaat een persoonlijk ontwikkelingsplan.”*
- *“Bijzondere aandacht is nodig voor de uitwerking van een meer loopbaan- en competentiegericht aanpak binnen de loopbaanbegeleiding en het onderzoek naar initiatieven gericht op loopbaan- en competentieversterking in de tweede loopbaanhelft.”* (p. 16-17)

In het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' werd afgesproken dat elke werkenden op termijn zelf een competentiecheck kan laten uitvoeren, o.a. binnen het aanbod van de loopbaancheques.²⁴ Die mogelijkheid moet ook binnen het loopbaankrediet worden voorzien. Hiervoor dient een gevalideerde competentiecheck (als instrument om competenties bij werknemers te peilen) ontwikkeld te worden, met een persoonlijk ontwikkelingsplan als resultaat. Dit is vooral nuttig voor werknemers met een kwetsbare loopbaanpositie die hun loopbaan willen versterken.

De Vlaamse sociale partners spelen hierop in met de volgende voorstellen uit het advies 'Investeren in Leren' (p. 45):

- Integreer de loopbaancheques sterker in het breder beleid rond levenslang leren.
- Versterk de linken tussen loopbaanbegeleiding, leerloopbaanbegeleiding, competentiechecks en competentieprognoses.

2.6 Rol van sociaal overleg niet naar waarde geschat

In de conceptnota lezen de sociale partners dat de SERV via de geijkte procedures een advies zal kunnen geven op de op dat moment voorliggende regelgeving (p.6).

De sociale partners vragen om de rol van het sociaal overleg naar waarde te schatten en de bekommernissen die de sector meermaals heeft signaleerd²⁵ mee te nemen. Ze onderschrijven dat een hervorming noodzakelijk is om de kwaliteit en het inclusief karakter van het instrument te versterken en het systeem betaalbaar te houden. Daarom willen ze samen met de minister en VDAB concrete hervormingsscenario's voorbereiden en bespreken.

²⁴ Zie VESOC-akkoord [Alle hens aan dek](#).

²⁵ Zie o.a. [hoorzitting Vlaams Parlement](#) over het rapport over de financiering en kostenefficiëntie van loopbaanbegeleiding.

Zoals gesteld in het advies 'Investeren in leren' (p. 43), kwam het instrument van de loopbaancheques via sociaal overleg tot stand in het uit VESOC-akkoord 'Loopbaanbeleid' van 2012²⁶. Ook de besparing uit 2019 werd gerealiseerd in nauw overleg met de sociale partners. De hervorming van de loopbaancheques en omzetting tot loopbaankrediet zal een aanzienlijke impact hebben op de aanbieders en de gebruikers: zij moeten zich hierop kunnen voorbereiden en organiseren. De urgentie is hoog gezien de impact van de bewarende maatregelen en de daarbij horende onzekerheid op de loopbaanbegeleiders, de loopbaancentra en op de gebruikers.

²⁶ Zie VESOC-akkoord [Loopbaanbeleid](#).

Bibliografie

Baert, S., Clays, E., Deros, E., du Bois, K., Lippens, L., Mertens, S., Verhofstadt, E. (2022). Welzijn op het werk in Vlaanderen: nieuwe cijfers en duiding vanuit onderzoek. Over.Werk, pp. 22-34. Buysse, L. (2024, december 16). Loopbaanleren en -begeleiding essentieel voor doordachte studie- en loopbaankeuzes. Over.Werk, pp. 45-52.

Kennisplatform Werk en Sociale Economie. (2023, januari 10). Bevolkingsbevraging 2021: bekendheid Vlaamse opleidingsincentives. Opgehaald van <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/bevolkingsbevraging-2021-bekendheid-vlaamse-opleidingsincentives>

RIZIV. (2025). TNW-barometer: Instroom en uitstroom arbeidsongeschiktheid. Opgehaald van <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/terug-naar-werk-barometer/instroom-en-uitstroom-arbeidsongeschiktheid>

SERV. (2025). Wat doet de SERV? Opgehaald van <https://www.serv.be/serv/pagina/wat-doen-we>

Steunpunt Werk. (2025, juli 8). Arbeidsmarktmobiliteit. Gemiddelde jobanciënniteit (België en gewesten, 1992-2024). Opgehaald van <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/arbeidsmarktmobiliteit>

Vlaams Parlement. (2025, juli 18). Verslag van de hoorzitting namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie uitgebracht door Katrien Houtmeyers over het rapport over de financiering en kostenefficiëntie van loopbaanbegeleiding. Opgehaald van <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1937455>

Vlaamse Overheid. (2025). Register beroepskwalificerende trajecten. Opgehaald van <https://cresco-app.onderwijs-apps.vlaanderen.be/home?naam=loopbaanbegeleider>

Vlaamse Regering. (2024, november). Beleidsnota 2024-2029. Werk . Opgehaald van <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk>

SERV-publicaties

Advies BVR beroepskwalificatie loopbaanbegeleider van 4 september 2023: <https://www.serv.be/node/16008>.

Advies Investeren in leren van 8 juli 2025: <https://www.serv.be/node/17123>.

Advies Loopbaancheques van 28 oktober 2019: <https://www.serv.be/node/13387>.

Advies Prioriteiten arbeidsmarktbeleid voor de regeerperiode 2024-2029 van 6 mei 2024:
<https://www.serv.be/node/16556>.

Advies Tijdelijke aanpassingen loopbaancheques van 28 juli 2025:
<https://www.serv.be/node/17155>.

StIA-rapport Hoe werkbaar is je job? Resultaten werkbaarheidsmeting werknemers 2023 van 4 oktober 2023: <https://www.serv.be/node/16127>.

VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: <https://www.serv.be/node/14067>.

VESOC-akkoord Loopbaanbeleid van 17 februari 2012: <https://www.serv.be/node/6117>.