

De individuele leerrekening moet veel meer zijn dan een boekhouding

Vickie Dekocker, Jolyce Demely - Agoria Vlaanderen

ABSTRACT

De economie trekt terug aan en de vraag naar een voldoende aantal werknemers klinkt steeds luider en dit met een werkzaamheidsgraad van 80% als doelstelling. De snelheid waarmee technologische veranderingen opduiken, leert dat iedereen mee moet op de digitale trein en binnenkort wellicht op de groene trein. Die verandering treedt echter niet op hetzelfde moment op voor iedereen, ook niet voor iedere onderneming of sector en ook niet met dezelfde snelheid. Op maat wordt meer dan ooit belangrijk. Tegen die achtergrond is het belang van een individuele leer- en loopbaanrekening toegenomen in functie van een verhoogde instroom in de arbeidsmarkt (activering), het upskillen en reskillen en het behoud van werknemers. Om van de leerrekening een slagkrachtig instrument te maken, is het noodzakelijk dat vier fases worden doorlopen. Ten eerste, inventarisatie en vereenvoudiging: alle rechten, plichten en incentives worden onafhankelijk van het beleidsniveau samengebracht op één plaats. Ten tweede, proactiveren: data worden gebruikt om op maat en proactief advies te geven over een te volgen opleiding. Ten derde, heralloceren: bestaande incentives moeten bekeken worden om transities en mobiliteit te stimuleren. Ten vierde, herfinancieren: de gedeelde verantwoordelijkheid tussen burger, overheid en werkgever concretiseren door financiële bijdragen en rechten en plichten binnen de sociale zekerheid te optimaliseren. Als de leerrekening wil slagen zal ze de functies van instroom (activering), behoud van werknemers, en reskillen en upskillen moeten ondersteunen, anders blijven we steken in de boekhouding.

De krapte op de arbeidsmarkt staat op de prioriteitenlijst van iedere regering in dit land. Niet alleen is de instroom op de arbeidsmarkt te beperkt door onvoldoende krachten, ook de mismatch tussen vraag en aanbod is gekend. Naast de activeringsproblematiek, de nood aan reskilling en upskilling, is het behoud van werknemers op de arbeidsmarkt eveneens een uitdaging. Dit alles is nodig willen we de 80% werkzaamheidsgraad realiseren. De vraag is dan ook: welke opleidingsinstrumenten kunnen bovenstaande functies voor de arbeidsmarkt mee ondersteunen en helpen realiseren in een snel veranderende omgeving? Het antwoord: de individuele leerrekening is er één van op voorwaarde dat ze verdergaat dan een louter boekhoudkundig instrument.

Snel veranderende omgeving vraagt vernieuwde opleidingsinstrumenten

Technologie, klimaatverandering en demografie zorgen voor belangrijke veranderingen in de economische structuren van een land. Die directe impact op productieprocessen en dienstverlening, het vervagen van sectoren en het ontstaan van nieuwe economische activiteiten hebben gevolgen voor hoe de arbeidsmarkt evolueert. Ontwrichting dringt de economie binnen, zij het niet in elke sector op hetzelfde moment en ook niet met eenzelfde snelheid en intensiteit. Nieuwe ondernemingen ontstaan, die nog niet vertegenwoordigd zijn. Ook fusies van ondernemingen met voorheen afzonderlijke hoofdactiviteiten tot clusters (bijvoorbeeld speerpuntclusters) komen aan de oppervlakte.

Hierdoor zijn er veranderingen in de vraag naar competenties. Dit veronderstelt *reskillen* en *upskillen* en de nood aan meer arbeidsmarktmobiliteit voor werknemers. In een dergelijke context is er meer vraag naar rotatie binnen de onderneming (taakrotatie), van functie naar functie (interne jobrotatie), tussen ondernemingen maar ook over sectoren heen (externe jobrotatie).

Daarnaast groeit de diversiteit aan nieuwe, atypische vormen van werk. Uit recente macro-economische gegevens blijkt dat het aantal freelancers sterk is toegenomen, alsook het aantal werknemers dat zijn of haar inkomen verwerft via de platformeconomie of atypische contracten. Volgens een recent rapport van Unizo (2019) kende Vlaanderen in september 2019 ruim 135 000 freelancers. Dat is een stijging met bijna 24 procent ten opzichte van 2016. Bij de Europese actieve beroepsbevolking bedraagt het aantal werknemers dat een deel van het inkomen verwerft uit activiteiten via de platformeconomie ongeveer 11 procent (Dekocker, 2020). Er wordt verwacht dat dit aandeel zal toenemen.

Aangezien het onmogelijk is om te voorspellen welke evoluties er nog op ons afkomen, wordt het succesvol kunnen omgaan met die verandering en transitie ook steeds belangrijker. De invulling van leren richt zich dus niet enkel op de inzetbaarheid en *just in time skills* maar vooral op het leren omgaan met deze (en nieuwe) transitie (Dekocker & Vissers, 2020).

Deze veranderingen in gevraagde competenties en in de toename van atypische werkvormen doen vragen rijzen over de manier waarop die bredere invulling van leren zal gestimuleerd worden en welk beleid de basis vormt. Volstaat de focus op beroepsgerichte collectieve vorming in een dergelijke situatie en zijn collectieve incentives en financieringsmechanismen alleen het antwoord? Zijn andere opleidingsinstrumenten wenselijk en noodzakelijk? Het antwoord is wellicht ja, want alleen door de verruimde invulling van leren en een consistent instrument zal activering mogelijk zijn, kunnen upskilling en reskilling gemaximaliseerd worden en zal preventief de uitstroom van werknemers geminimaliseerd worden. De individuele leerrekening is hierbij een ondersteunend instrument om de werkzaamheidsgraad van 80% mee te helpen realiseren.

Form follows function: de individuele leerrekening als beleidsinstrument in een snel veranderende omgeving

De nadruk op collectieve incentives en formeel leren vloeit voort uit een arbeidsorganisatiemodel waar de laatste decennia veel is in geëvolueerd. Hoewel nog een overgrote meerderheid van werknemers tewerk is gesteld volgens een arbeidscontract van onbepaalde duur, ontstaat er een variatie in contracten, arbeidstijden en statuten (student-werknemer, freelancer). Uit onderzoek blijkt dat die werknemers in atypische contracten en werknemers met veel rotatie op een andere manier leren. Dat komt door de aard van de tewerkstelling.

In dergelijke situaties is plaats- en tijdsafhankelijk leren veel moeilijker (OECD, 2019). Werknemers in de platformeconomie (Lehdonvirta, Margaryan, & Davies, 2018) en atypische contracten verwerven kennis op een specifieke manier. Terwijl bij werknemers in de private en publieke sectoren leren zich vooral focust op collectief formeel leren, geldt bij werknemers in de platformeconomie net het omgekeerde. Dit wordt verklaard door de aard van het werk op de platformeconomie. Ieder project of iedere nieuwe klant kan een nieuwe aanpak van informeel leren met zich meebrengen (bijvoorbeeld door de vraag naar een nieuwe technologie), waardoor werknemers in de platformeconomie zich hoofdzakelijk kenmerken door informeel en gepersonaliseerd leren (zie **TABEL 1**).

TABEL 1 \ Evolutie in vormen van leren door verandering in aard van tewerkstelling



Rekening houdend met de veranderende context zoals hierboven beschreven, zijn er verschillende mogelijkheden om de combinatie van formeel leren met meer gepersonaliseerd en informeel leren te stimuleren. Op maat wordt meer dan ooit belangrijk. Tegen die achtergrond is het belang van individuele instrumenten toegenomen.

De operationalisering kende in Europese landen (OECD, 2019) verschillende gedaantes op basis van het combineren van financiële en niet-financiële middelen (inclusief rechten), het overdragen van middelen doorheen de tijd en het delen van de verantwoordelijkheid tussen overheid, werkgever en burger:

- 1) Individueel spaaraccount voor opleiding (Individual saving accounts for training - ISAT): een 'spaarrekening' waarop het individu geld kan sparen voor het volgen van opleidingen. De overheid voorziet financiële incentives door belastingvoordelen en/of directe bijdragen. Ook werkgevers kunnen hieraan bijdragen.
- 2) Individuele leerrekening (Individual learning accounts - ILA): een rekening waarbij de rechten op opleiding opgespaard kunnen worden doorheen de tijd. Het budget is virtueel en wordt enkel omgezet in financiële middelen wanneer het ingezet wordt voor opleiding. De rechten zijn ook overdraagbaar in de tijd.
- 3) Opleidingscheques (Voucher schemes): financiële ondersteuning voor deelname aan opleiding door directe subsidie van de overheid, waarbij soms een individuele bijdrage wordt verwacht. Het verschil met een individuele leerrekening is dat het niet opgespaard kan worden doorheen de tijd.

TABEL 2 \ Overzicht van vormen van leerrekening

	Financiële stimuli	Niet-financiële stimuli of rechten	Overdraagbaarheid	Gedeelde verantwoordelijkheid
Individueel spaaraccount	X		x	X
Individuele leerrekening	X	x	x	X
Opleidingscheques	X			X

Bron: OECD (2019)

De snelheid van verandering door technologie en digitalisering, de superdiversiteit door migratie en demografie en de klimaatverandering zorgen ervoor dat niet enkel skills veranderen. Ook het tijdstip, de manier waarop, de frequentie waarmee, de plaats waar en wie leert, evolueren. Die vernieuwing en uitbreiding in leren is noodzakelijk. Niet enkel de arbeidsmarkt maar de ganse samenleving is immers onderhevig aan verandering. De gewijzigde omgeving veronderstelt een andere invulling van leren alsook een ander instrumentarium en dit voor iedereen, ongeacht statuut (zowel werknemer als werkgever) en profiel. Rekening houdend met de context zoals hierboven beschreven, is de voorkeur voor een individuele leerrekening vanzelfsprekend.

Gluren bij de burens: do & don'ts bij de individuele leerrekening

De eerste stappen van de leer- en loopbaanrekening worden vandaag gezet in Vlaanderen. Op basis van comparatief onderzoek (OECD, 2019), waarin zes internationale voorbeelden (het Oostenrijkse Bildungskonto, Franse Compte Personnel de Formation, Schotse Individual Learning Accounts/Individual Training Accounts, Singaporese SkillsFuture Credit, Toscaanse Carta ILA, en Amerikaanse (Michigan en Washington) Individual Training Accounts) aan bod komen, wordt best rekening gehouden met de volgende design principes vooraleer uit de startblokken te schieten.

Do's: bepaal op basis van de arbeidsmarktcontext en de functies (activering, upskillen en reskillen en behoud van werknemers) de *coverage* (voor wie is de leerrekening bedoeld?), de financiering (wie bekostigt de rekening?), de *governance* (wie is de eigenaar of regisseur van de leerrekening?) en tot slot de opleiding (welke soort opleiding?).

Buitenlandse voorbeelden inzake de leer- en loopbaanrekening geven eveneens een reeks aandachtspunten mee die het gebruik ervan kunnen faciliteren en maximaliseren, en dit zowel op het niveau van de eindgebruiker (de burger) als op niveau van de overheid en de opleidingsaanbieders (zie **TABEL 3**).

TABEL 3 \ Don'ts: aandachtspunten bij het gebruik van leer- en loopbaanrekening

OP NIVEAU VAN DE LERENDE	
Gebrek aan informatie	De aanvrager heeft niet altijd zicht op welke incentives voorhanden zijn voor welke opleiding en heeft geen overzicht van welke vormen gebruikt worden om een bepaalde opleiding aan te bieden. Deze informatie is niet alleen van toepassing wat betreft het aanbod maar ook wat betreft de ROI van de gevolgde opleiding en de kwaliteit ervan.
Toegankelijkheid	Grote fragmentatie en verschillende locaties om informatie te verkrijgen hebben een significante impact.
Hold up	Werknemer die een opleiding genoten heeft, vertrekt met competenties.
Trade off - ROI	Het bijkomend investeren in leren is een trade-off tussen financiële middelen, tijd en de verwachte return die leren met zich zal meebrengen op het vlak van verloning en carrière mogelijkheden.
OP NIVEAU VAN DE OVERHEID	
Gebrekkige info	Er is geen info over welke incentives de grootste return opleveren (efficiëntie en effectiviteit). Geen inzicht in voorkeuren voor opleidingen.
Deadweight loss	Opleidingen of incentives ontwikkelen die geen bijkomend positief effect ontwikkelen op levenslang leren, vermits ze zonder bijkomende maatregelen toch ook zouden hebben plaatsgevonden.
Mattheuseffect	Wie veel heeft, krijgt nog meer en dat kan ook van toepassing zijn voor de leer- en loopbaanrekening.
OP NIVEAU VAN DE AANBIEDER	
Gebrekkige info	Gebrekkige marktinfo.
Geen incentives tot samenwerking	Huidige manier van financieren gebeurt per aanbieder.

De individuele leerrekening: veel meer dan een boekhouding

Contouren van de leerrekening

Op basis van buitenlandse voorbeelden, de veranderende arbeidsmarkt, de nood aan adaptiviteit, de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80% en de verruimde invulling van leren, is het meer dan ooit noodzakelijk dat de doelstelling van de leerrekening in Vlaanderen als ondersteunend instrument volgende invulling van bovenstaande principes omvat:

Ten eerste is er de coverage: voor wie is het bedoeld? Beroepsgeschikte bevolking (dit zijn de inactieven en de actieve bevolking) na de leerplicht. De beroepsgeschikte bevolking of arbeidsgeschikten zijn alle mensen die in staat zijn om te werken vanaf de leeftijd van achttien jaar. Ieder individu heeft op gelijke basis toegang tot de middelen voor levenslang leren zonder discriminatie tussen types van leren. Op die manier kan elk individu leren op een moment dat het voor hem of haar het beste past en op een manier die het beste bij hem of haar past.

Vervolgens de financiering of governance: wie is eigenaar? Via een individuele leerrekening krijgen individuen toegang tot financiering en leren. Op die manier krijgt het individu eigenaarschap over zijn leerproces. Dit betekent echter niet dat burgers niet ondersteund kunnen of moeten worden in het proactief detecteren van opportuniteiten en het vinden van opleidingsmogelijkheden.

Tot slot bekijken we de opleiding: wat wordt gefinancierd? Het leersysteem is gebaseerd op eenheden van leren (credits), die de bouwblokken vormen van levenslang leren. Zo kan iemand zowel credits verdienen door te leren op het werk, als thuis via e-leren of in een traditionele klassikale opstelling. Alle vormen van opleiding en leren worden als evenwaardig in de leer- en loopbaanrekening opgenomen (formeel, informeel, niet-formeel, digitaal en vormen van werkpleklernen, beroepsgericht of generiek).

Fasering in uitrol

Om bovenstaande leerrekening te realiseren is het noodzakelijk dat enerzijds voldoende rekening wordt gehouden met de beoogde functies van het instrument (instroom, reskillen en upskillen en behoud van werknemers) en de don'ts. De implementatie van een leerrekening kan dus enkel maar slagen als een gefaseerde uitrol van de leer- en loopbaanrekening plaatsvindt bestaande uit vier fases (**TABEL 4**).

TABEL 4 \ Gefaseerde uitrol van leer- en loopbaanrekening

Fase van leer- en loopbaanrekening/ uitdagingen	Transparantie en informatie	Deadweight loss	Risico en onzekerheid	Hold-up effect	Mobiliteit	Mattheuseffect
Inventariseren en vereenvoudigen	x	x	x	x	x	x
Proactiveren	x	x	x	x	x	X
Heralloceren				X	x	x
Herfinancieren					x	x

Fase 1: inventariseren en vereenvoudigen

Een essentiële voorwaarde in het gebruik van de leer- en loopbaanrekening is vooreerst dat alle incentives rond leren op één plaats beschikbaar zijn. Uit het Franse voorbeeld leren we dat het gebrek aan gebruiksvriendelijkheid van het instrument de belangrijkste voorwaarde is om het instrument niet te gebruiken. Die inventarisatie betekent dat een burger op één plaats alle nodige informatie kan terugvinden: de rechten in termen van het aantal opleidingsdagen toegekend binnen het sociaal overleg van de Nationale Arbeidsraad, alsook eventuele gunstige afwijkingen op sector- en ondernemingsniveau (gebaseerd op het paritair comité waartoe de werknemer behoort). Daarnaast kan, afhankelijk van de regio, de burger zicht hebben op opleidingsincentives waar hij of zij recht op heeft.

De OESO (2019) moedigde in haar 'skills strategy'-rapport bovendien aan dat Vlaanderen moet inzetten op administratieve reductie van de complexiteit. Het aanbod en de diversiteit van steunmaatregelen is namelijk erg complex in Vlaanderen. Het systeem begrijpen is voor veel mensen moeilijk, en zeker voor korter geschoolden, zodat velen er geen gebruik van maken. Een vereenvoudiging van de bestaande instrumenten voor een bepaald toepassingsgebied (bijvoorbeeld type opleiding) of een bepaalde doelgroep dringt zich op.

Fase 2: proactiveren

Een overzicht van alle incentives betekent nog geen garantie op het gebruik ervan. Wat kunnen we aanwenden om opleidingsuggesties op maat te geven en burgers te mobiliseren om te leren? Door een data-gedreven aanpak kunnen burgers proactief worden ingelicht over opleidingsmogelijkheden afhankelijk van het profiel. Het gebruik van *analytics* is dus een noodzakelijke tweede stap om de leer- en loopbaanrekening te koppelen aan transities en zo de functies rond activering, *skilling* en behoud van werknemers te realiseren.

Het gebruik van data moet hierbij gebeuren met de lerende aan het stuur. Die kan dan zelf data over de eigen leer- en loopbaan vrijgeven in functie van transities, in functie van het zoeken naar opleidingen of in functie van een functioneringsgesprek met de huidige werkgever. Net zoals in een Globaal Medisch Dossier blijft de burger eigenaar van de data maar kan hij of zij door middel van tegemoetkomingen wel gestimuleerd worden om proactief info te krijgen over mogelijke carrièrepaden en bijhorende opleidingen. Op die manier kan de burger de mogelijke return on investment van opleidingen inschatten.

Fase 3: heralloceren

Als we de huidige financieringsinstrumenten bekijken (onder andere het Vlaams opleidingsverlof en de KMO portefeuille), zijn er op heden weinig instrumenten die inspelen op transities en die arbeidsmarktmobiliteit stimuleren. Burgers kunnen dan wel inzicht hebben in de mogelijkheden door een gestructureerd digitaal overzicht en opleidingsmogelijkheden, maar wat is nodig om transities verder te stimuleren?

In praktijk gebeurt al heel veel tussen sectoren onderling. Het verder aanmoedigen van intersectorale werking waar mogelijk en wenselijk is een must. Soms komen de individuele opleidingsbehoeften van werknemers niet overeen met de behoeften van werkgevers. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer werknemers met een risico op werkloosheid (bijvoorbeeld bij krimpende sectoren of faillissement) betere arbeidsmarktperspectieven hebben als ze kiezen voor opleidingsmaatregelen die voorbereiden op een verandering van werkgever en zo vaak een verandering van sector meebrengen. Dit vergt maatregelen die de loopbaanontwikkeling van werknemers (gedeeltelijk) onafhankelijk van de huidige werkgever stimuleren.

Fase 4: herfinancieren

Een belangrijk uitgangspunt in de leer- en loopbaanrekening is finaal het centraal stellen van de lerende aan het stuur van de eigen loopbaan in functie van het optimaal inspelen op een bepaalde leerbehoefte. Het centraal stellen veronderstelt een toename in verantwoordelijkheid, geëxpliciteerd in gedeelde verantwoordelijkheid inzake de financiering van de leer- en loopbaanrekening, alsook inzake rechten en plichten met betrekking tot opleiding (welke opleiding kan gevolgd worden en wanneer).

Ten eerste is er de rol van de overheid. De lerende centraal stellen en dit mogelijk maken voor eenieder betekent ook anticiperen op het mattheuseffect van de leer- en loopbaanrekening. Om een mattheuseffect in het kader van levenslang leren (althans kwantitatief) tegen te gaan, zou de overheid voor elk individu evenveel moeten investeren in leren of ervoor zorgen dat iedere burger eenzelfde incentive gebruikt en ter beschikking heeft. Dit budget kan dan gespreid over het leven opgenomen worden afhankelijk van het initieel diploma.

Dat betekent dat een bachelor- of masterstudent het door de overheid voorziene budget eerder zal besteed hebben dan een individu dat meteen gaat werken en misschien later in de loopbaan hiervan gebruik zal maken. De overheid speelt in op de collectieve plicht om iedereen proactief te wapenen voor transities.

Verder is er ook de rol van de onderneming. Vanuit economisch perspectief zal, door de veranderende omgeving, adaptiviteit steeds noodzakelijker worden als voorwaarde om te up- of reskillen. Leren wordt dus een combinatie van omgaan met transities en *just-in time* skills. Individuen moeten inzicht hebben in wat er nodig is om een bepaalde transitie door te komen, met andere woorden leervragen formuleren en leerpaden identificeren. De investering van werkgevers richt zich niet langer tot opleiden binnen de eigen muren en sector, maar zal over de sectoren heen moeten gebeuren.

Tot slot bespreken we nog de rol van de burger. Werknemers worden collectief beschermd door de maatregelen van onder andere tijdelijke werkloosheid. Tegenover die bescherming staan ook plichten. Is er een mogelijkheid om die tijd aan te wenden om te investeren in opleidingen die werknemers in staat stellen om zo breed mogelijk, toekomstgericht, gevormd te worden? Een mogelijkheid bestaat erin om de werkloosheidsuitkering om te vormen naar een leerverzekering waarbij een deel van tijd en budget ingezet wordt voor het opleiden naar de arbeidsmarkt in periodes van werkloosheid (leerplicht) en waar budget en tijd kunnen ingezet worden voor transities in tijden van tewerkstelling (leerrecht).

Next steps: beleidsaanbevelingen

De eerste stappen van de individuele leerrekening zijn gestart in Vlaanderen. Binnen het departement Werk en Sociale Economie wordt gewerkt aan een overzicht met alle bestaande incentives. Bij de VDAB wordt gefocust op *digital first*: door middel van data worden opleidings- en jobopportunities voor (tijdelijke) werklozen bekeken. De eerste stappen zijn veelbelovend maar the proof of the pudding is in the eating.

De fases van inventarisatie en proactiveren die op dit moment gestart zijn, zijn én te partieel én te beperkt. Dat Vlaanderen veel instrumenten in handen heeft om het arbeidsmarktbeleid vorm te geven, werd nogmaals versterkt door de laatste beleidsnota's op regionaal en federaal niveau. Uit buitenlandse voorbeelden blijkt echter dat een van de belangrijkste drempels de administratieve drempel is. Het niet inventariseren van federale instrumenten of sectorale incentives zou hierbij een gemiste kans zijn en een ticket op falen van de uitrol van de individuele leerrekening zoals het Frans voorbeeld ons leert. Een tweede luik betreft het proactiveren. Het beperkt zich op dit moment tot burgers die ingeschreven zijn bij de VDAB en die door de VDAB kunnen gecontacteerd worden (werkzoekenden en inactieven). Het is niet nodig om alle actieve werknemers bij VDAB in te schrijven. Wel is het wenselijk dat er voor andere burgers partnerschappen worden opgezet die de proactiverende rol op zich kunnen nemen.

Naast te partieel is het ook te beperkt, namelijk te beperkt in ambitieniveau. De uitrol van de individuele leer- en loopbaanrekening zal tijd vragen en een gefaseerde uitrol, maar die fasering mag geen afbreuk doen aan de rol die de rekening kan spelen als ondersteunend instrument. Dit betekent dat heralloceren en herfinancieren noodzakelijke stappen zijn. Als de leerrekening wil slagen zal ze én volledig én toereikend moeten zijn, anders blijven we steken in de boekhouding.

BIBLIOGRAFIE

- Dekocker, V. (2020). *Cedefop-seminarie: Skill Development of Workers in the Platform Economy: Anticipating the Future of Work and Learning*. Kennisplatform ODIN. Geraadpleegd van <https://odin.vlaanderen.be/conferenties-en-studiebezoeken/cedefop-seminarie-skill-development-workers-platform-economy>
- Dekocker, V., & Vissers, S. (2020). *Leren omgaan met transitities*. Kennisplatform ODIN. Geraadpleegd van <https://odin.vlaanderen.be/onderzoek-en-beleid/leren-omgaan-met-transities>
- Lehdonvirta, V., Margaryan, A., & Davies, H. (2018). *Literature Review: Skills Formation and Skills Matching in Online Platform Work: Policies and Practices for Promoting Crowdworkers' Continuous Learning* (CrowdLearn). Thessaloniki: European Center for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).
- OECD. (2019). *Individual Learning Accounts. Panacea or Pandora's Box?* Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations* (OECD Skills Studies). Paris: OECD Publishing.
- Unizo. (2019). *Freelancer Focus 2019*. Brussel: Unizo.