



LEREND WERKEN IN VLAANDEREN
INKIJK IN ANDERHALF JAAR HERVORMD
OPLEIDINGSBELEID VOOR WERKNEMERS

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit advies wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Adviesvraag 4 februari 2021

Adviesvrager Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw

Goedkeuring raad 2 april 2021

Contactpersoon Linde Buysse

lbuyse@serv.be

02 209 01 03

Mevrouw Hilde CREVITS
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Consciencegebouw
Koning Albert II laan 15
B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Lerend werken in Vlaanderen

Inkijk in anderhalf jaar hervormd opleidingsbeleid voor werknemers

Mevrouw de viceminister-president

In antwoord op het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers werden de globale lijnen voor de hervorming van opleidingsincentives uitgezet met drie hervormde opleidingsinstrumenten: het Vlaams opleidingsverlof, de Vlaamse opleidingscheque en het Vlaams opleidingskrediet. Het decreet stelt dat het departement Werk & Sociale Economie jaarlijks een evaluatierapport bezorgt aan de Vlaamse Regering en de SERV.

In dit advies gaat de SERV dieper in op het eerste jaarrapport en geeft hij een reflectie over anderhalf jaar uitrol van de opleidingsincentives voor werknemers. Het advies is als volgt opgebouwd: in het eerste geeft de SERV een positieve appreciatie en benadrukt het belang van de Vlaamse opleidingsincentives. Vervolgens zoomt de SERV in op de verschillende opleidingsincentives en de opleidingsdatabank. Telkens wordt een positieve appreciatie geuit van de maatregel en worden er een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten opgenomen die voorwerp moeten zijn van verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie. In het advies probeert de SERV deze verbeterpunten op te lijsten zodat het beleid van de opleidingsincentives voor werknemers uiteindelijk leidt tot een groter bereik en opname ervan met minder Mattheuseffecten, beter ondersteunde werkgevers en ondernemingen en kwaliteitsvolle, arbeidsmarktgerichte opleidingen. Tot slot benadrukt de SERV de nood aan een flankerend beleid dat een draagvlak creëert, sensibiliserend en informierend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
1 Situering	7
2 Positieve appreciatie Vlaamse opleidingsincentives	9
3 Anderhalf jaar uitrol Vlaamse opleidingsincentives	10
3.1 Vlaams opleidingsverlof	10
3.1.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten	10
3.2 Vlaamse opleidingscheques	13
3.2.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten	13
3.3 Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet	14
3.3.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten	14
3.4 Opleidingsdatabank met arbeidsmarktgerichte opleidingen	15
3.4.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten	15
4 Nood aan flankerend beleid	16
Bibliografie	17

Krachtlijnen

In Vlaanderen is er momenteel een mooi pakket van opleidingsincentives (VOV, de opleidingscheques en het VOK) om werknemers aan te zetten hun competenties te versterken en zo ook hun positie en kansen op de arbeidsmarkt. De SERV wil dan ook zijn positieve appreciatie uiten ten aanzien van deze opleidingsinstrumenten en de hervorming.

De SERV vindt het positief dat de opleidingsincentives inspelen op de drempels, die mensen die willen deelnemen aan opleiding ervaren, en zodoende de loopbaan van werknemers versterkt en mogelijke transitie binnen die loopbaan ondersteunt.

Vlaams opleidingsverlof

Het VOV draagt bij tot de verhoging van het gemiddelde opleidingspeil van alle werknemers en van hun aanpassingsvermogen aan veranderende contexten en ondersteunt bijgevolg de loopbaanzekerheid van werknemers en de productiviteit van de onderneming. Een belangrijke doelstelling van de hervorming van het betaald educatief verlof (BEV) naar het VOV was administratieve vereenvoudiging. De SERV evalueert deze hervorming als positief en kijkt uit naar het jaarrapport van het schooljaar 2020-2021 waarin een volledig overzicht zal staan over het eerste werkingsjaar van het Vlaams opleidingsverlof. Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners wel een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp moeten zijn van verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie. Het gaat over de toename in het VOV en het effect van de nieuwe maatregel 'tijdelijk gezamenlijk besluitrecht', de klantvriendelijkheid en administratie, de indexering van het werkgeversforfait, het mogelijke oneigenlijk gebruik van het VOV, het verhaal van rechten, plichten en verantwoordelijkheden en de interregionale mobiliteit.

Vlaamse opleidingscheques

De opleidingscheques stimuleren kort- en middengeschoolde werknemers om arbeidsmarktgerichte opleidingen te volgen door te drukken in de directe opleidingskosten. Hooggeschoolde werknemers kunnen de opleidingscheques aanvragen in het kader van loopbaanbegeleiding. De cheques dragen zo bij tot de verhoging van het gemiddelde opleidingspeil van werknemers en van hun aanpassingsvermogen aan veranderende contexten en ondersteunt bijgevolg de loopbaanzekerheid van werknemers en de productiviteit van de onderneming. Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners wel een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp moeten zijn van verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie. Het gaat over de toename van de opleidingscheques en een groter bereik.

Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet

Werknemers in de privésector en de private social profit sector kunnen aanvullend op het federale tijdskrediet met motief opleiding een aanvullende premie krijgen, namelijk het VOK. Deze maatregel heeft als doel werknemers te ondersteunen die zich grondig willen bijscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren in functie van de loopbaan en de arbeidsmarkt. Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners wel een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp moeten zijn van verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie. Het gaat over de toename van het VOK, de automatisering en transitie.

Opleidingsdatabank met arbeidsmarktgerichte opleidingen

De voornaamste doelstelling van de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives is een aangepast en actueel opleidingsaanbod. De SERV vindt het positief dat die doelstelling is bereikt. Het jaarrapport geeft in zijn conclusie vier opmerkingen mee over het beoordelingssysteem van de arbeidsmarktgerichte opleidingen. De SERV vindt het volgende:

- In het jaarrapport wordt gesteld dat opleidingen/modules die voldoen aan één pijler ook waardevol kunnen zijn voor de arbeidsmarkt. De SERV vindt de piste interessant en wil de impact van dit voorstel om de criteria te herleiden, onderzoeken samen met de mogelijke impact op het bijkomend aantal erkende opleidingen. Ook de goedkeuring van 'gehele' opleidingen en modulaire opleidingen wil de SERV mee in dit onderzoek nemen.
- De SERV wil de klemtoon in de beroepsspecifieke competentiegroep behouden.
- De SERV stelt voor om een zesde competentiepijler 'welzijn en preventie' (zoals omschreven in de welzijnswet) toe te voegen bij de algemene arbeidsmarktcompetenties.
- De SERV onderschrijft het laatste voorstel om opleidingen 'gebarentaal' expliciet te vernemen als basiscompetentie.

Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners wel een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten voor de opleidingsdatabank die voorwerp moeten zijn van verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie. Het gaat over de administratie en de interregionale mobiliteit.

Flankerend beleid

De SERV benadrukt de nood aan een flankerend beleid dat een draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering.

1 Situering

Werk maken van een toekomstgericht onderwijs-, vormings- en opleidingsbeleid is voor de SERV een topprioriteit¹. Dit beleid is toegespitst op sterke opleidingsincentives en maakt werk van een echte leercultuur, met een sterke focus op de competenties van de toekomst en een verhoogde participatie aan levenslang leren. De startbasis van dat beleid is een breed gedragen, geïntegreerde, langetermijnvisie op levenslang leren, een taak waar het partnerschap levenslang leren momenteel met bezig is. De SERV wijst hier op een aantal principes²:

- Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, bedrijven en organisaties, sectoren, sociale partners, opleidings- en onderwijsverstrekkers en de overheid.
- Het initieel onderwijs legt de basis voor een leercultuur, o.a. de motivatie om bij te leren en het besef dat levenslang leren van cruciaal belang is.
- Voor volwassenen en werkenden is er een aantrekkelijk en adequaat aanbod, zowel qua inhoud als qua leervormen.
- De focus verschuift van diploma's naar competenties.
- Groepen die minder participeren aan levenslang leren zoals 55+'ers en kortgeschoolde werknemers worden extra aangezet tot deelname.

Vlaanderen kreeg met de zesde staats-hervorming de bevoegdheid over diverse opleidingsincentives. Op 11 juli 2017 bereikten de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners een akkoord³ dat de krijtlijnen van de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers uitzet. De focus van dit akkoord ligt op arbeidsmarktgerichte opleidingen die werknemers kunnen helpen zich meer en beter te ontwikkelen en voor te bereiden op de toekomst. Zeker de groepen die minder of niet deelnemen aan opleiding willen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners met deze

hervormingen bereiken. Naast de meer arbeidsmarkt -en toekomstgerichte focus, vormen één generiek kwaliteitskader, één erkende opleidingsdatabank, een uniforme monitoring en evaluatie en transparantie en digitalisering de bouwstenen van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers.

In antwoord op dit akkoord werden de globale lijnen voor de hervorming van opleidingsincentives uitgezet met drie hervormde opleidingsinstrumenten: het Vlaams opleidingsverlof, de Vlaamse opleidingscheque en het Vlaams opleidingskrediet.

Het decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie van 12 oktober 2018 stelt dat het departement Werk & Sociale Economie (WSE) jaarlijks een evaluatierapport bezorgt aan de Vlaamse Regering en de SERV. Die evaluatie gaat na in welke mate de doelstellingen zijn bereikt en of de arbeidsmarktgerichte opleidingen voldoen aan de voorwaarden, zoals bepaald in het decreet.

Het jaarrapport dat ter advisering voorligt, heeft betrekking op het schooljaar 2019-2020. De cijfers in dit rapport zijn dus nog pre-corona en over het Vlaams opleidingsverlof is de rapportering beperkt omdat veel gegevens nog niet beschikbaar waren op het moment van uitgave.

In wat volgt, geeft de SERV een reflectie over anderhalf jaar uitrol van de opleidingsincentives voor werknemers. Het advies is als volgt opgebouwd:

- De SERV geeft een positieve appreciatie van de Vlaamse opleidingsincentives.
- Vervolgens gaat de SERV dieper in op de verschillende opleidingsincentives en de opleidingsdatabank. Telkens wordt een positieve appreciatie geuit van de maatregel en worden er een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten opgenomen die voorwerp moeten zijn van verder onderzoek voor het volgende jaarrapport

1 Akkoord Iedereen aan boord: <https://www.serv.be/node/13259>

2 Akkoord Iedereen aan boord: <https://www.serv.be/node/13259>;

Advies Levenslang leren: visie en partnerschap: <https://www.serv.be/node/13620>

3 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

en van verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie.

- Tot slot benadrukt de SERV de nood aan een flankerend beleid dat een draagvlak creëert, sensibiliserend en informeel werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering.

In dit advies beperkt de SERV zich tot de evaluatie van de bestaande opleidingsincentives voor werknemers. Nochtans stellen de Vlaamse sociale partners zich de vraag of deze incentives volstaan om te schakelen richting levenslang leren en een degelijke opleidings- een loopbaanoffensief dat werknemers weerbaar maakt tegen ontwikkelingen zoals digitalisering en robotisering

en crisissen zoals de coronacrisis. Het debat mag zich geenszins verengen tot enkel formele opleiding. De SERV vindt het partnerschap levenslang leren de geschikte plaats om deze zaken verder te onderzoeken. Bovendien wil de SERV hier wijzen op de federale ontwikkelingen die lopen omtrent het aantal opleidingsdagen die ter discussie staan binnen de Wet werkbaar en wendbaar werk en die ongetwijfeld een impact zullen hebben op de Vlaamse beleidsinstrumenten waaronder de Vlaamse opleidingsincentives. De SERV roept op tot overleg met de federale overheid en tot een goede afstemming tussen de verschillende niveaus, met als uiteindelijk doel loopbanen te versterken en mensen in staat te stellen om toekomstige jobkansen te grijpen.

2 Positieve appreciatie Vlaamse opleidingsincentives

Om werkzekerheid te maximaliseren doorheen de volledige loopbaan, is het cruciaal om te investeren in de competenties van werknemers. Het maakt (en houdt) hen weerbaar op een flexibele arbeidsmarkt. In Vlaanderen is er momenteel een mooi pakket van opleidingsincentives (VOV, de opleidingscheques en het VOK) om werknemers aan te zetten hun competenties te versterken en zo ook hun positie en kansen op de arbeidsmarkt. De SERV wil dan ook zijn positieve appreciatie uiten ten aanzien van deze instrumenten en de hervorming. In 2017 had de hervorming van de drie opleidingsincentives als doel om in te spelen op drempel tijd (door het VOV) en de kost voor het volgen van de opleiding (door de opleidingscheques en het VOK)⁴. Tijd wordt in Vlaanderen door mensen die willen deelnemen aan opleiding als belangrijkste opleidingsdrempel ervaren⁵. Indirect hangt daar ook de kost van tijd mee samen⁶. Indien mensen afwezig zijn van het werk, komt ook het gedeerde loon en de kost van levensonderhoud tijdens de opleiding in het vizier. De directe kosten van opleiding zoals het inschrijvingsgeld en de materiaalkost blijken slecht voor een beperkte groep mensen een rol te spelen. De SERV vindt het positief dat de opleidingsincentives inspelen op deze drempels en zodoende de loopbaan van werknemers versterkt en mogelijke transitie binnen die loopbaan ondersteunt.

Er is na anderhalf jaar uitrol nog ruimte voor verbetering. In het advies probeert de SERV dan ook een aantal verbeterpunten op te lijsten zodat het beleid van de opleidingsincentives voor werknemers uiteindelijk leidt tot een groter bereik en opname ervan met minder Mattheuseffecten, beter ondersteunde werkgevers en ondernemingen en kwaliteitsvolle, arbeidsmarktgerichte opleidingen. De SERV wil hierover in overleg gaan op de Vlaamse opleidingscommissie.



4 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

5 Er kunnen verschillende drempels spelen waardoor mensen niet overgaan tot opleiding. De literatuur deelt deze op in drie categorieën: situationele (zoals tijdsgebrek door werk en/of de familiale situatie en een gebrek aan steun van de werkgevers of de arbeidsbemiddelingsdienst); institutionele (zoals de bereikbaarheid van de opleiding, de opleidingsvoorwaarden en de kost van de opleiding); en dispositionele (psychologische drempels zoals negatieve leerervaring, gezondheid en leeftijd) (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020).

6 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

3 Anderhalf jaar uitrol Vlaamse opleidingsincentives

3.1 Vlaams opleidingsverlof

In eerste instantie wil de SERV zijn positieve appreciatie ten aanzien van het VOV benadrukken. Het VOV draagt bij tot de verhoging van het gemiddelde opleidingspeil van alle werknemers en van hun aanpassingsvermogen aan veranderende contexten en ondersteunt bijgevolg de loopbaanzekerheid van werknemers en de productiviteit van de onderneming⁷. De incentive voorziet in een individueel recht voor werknemers uit de privésector om op eigen initiatief erkende opleidingen te volgen en om daartoe op het werk afwezig te zijn met behoud van een (begrensd) loon. De betrokken werkgever honoreert dit recht en de planning hiervan gebeurt via overleg. Na de opleiding wordt een forfaitaire terugbetaling aan de werkgever voorzien van de loonkost.

Een belangrijke doelstelling van de hervorming van het betaald educatief verlof (BEV) naar het VOV was administratieve vereenvoudiging⁸. Het VOV maakt gebruik van zoveel mogelijk authentieke bronnen zodat de administratieve last voor de werkgever en opleidingsverstrekker minimaal wordt. Er wordt ook een snellere betaling dan bij het BEV beoogd. De SERV evalueert deze hervorming als positief en kijkt uit naar het jaarrapport van het schooljaar 2020-2021 waarin een volledig overzicht zal staan over het eerste werkingsjaar van het Vlaams opleidingsverlof.

3.1.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten

Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners wel een aantal algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp moeten zijn van (1) verder

onderzoek voor het volgende jaarrapport en van (2) verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie.

Toename VOV

Het valt de SERV op dat er een zekere stabiliteit is in het aantal terugbetalingsaanvragen voor betaald educatief verlof (BEV) sinds schooljaar 2013-2014. Met de invoering van VOV in 2019-2020 werd de werkwijze gewijzigd. Op het eerste zicht lijken de cijfers te wijzen op een iets grotere benutting, maar de grote onbekende is nog hoeveel van de ingeschreven uren of studiepunten effectief recht zullen geven op VOV⁹. Om echte uitspraken te kunnen doen, is het wachten op

het volgend jaarrapport, maar echte grote toenames in VOV lijken uit te blijven. VOV is met andere woorden te weinig gekend en / of er spelen bepaalde (nieuwe) drempels. Dit moet in kaart worden gebracht in het volgende jaarrapport.

Effect nieuwe maatregel tijdelijk gezamenlijk besluitrecht

Om gedeeltelijk een antwoord op te bieden aan de beperkte opname van het VOV, namen de Vlaamse sociale partners en

⁷ VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

⁸ Bij het VOV worden zoveel mogelijk authentieke bronnen gebruikt zodat de administratieve last voor de werkgever en opleidingsverstrekker minimaal is (Departement Werk & Sociale Economie, 2020). De werkwijze is gewijzigd van een retroactieve BEV-dossierbehandeling naar een proactieve terugbetalingsaanvraag zodat het VOV sneller kan worden uitbetaald dan het BEV.

⁹ Nieuw in de regelgeving is dat het recht op VOV pas verworven is indien er wordt deelgenomen aan de eindbeoordeling, als die er is (Departement Werk & Sociale Economie, 2020). In het BEV werden gewoon de aanwezige uren vergoed.

de Vlaamse Regering een experimentele uitbreiding op van het aantal uren VOV onder de vorm van een tijdelijk gezamenlijk besluitrecht in het akkoord Alle hens aan dek¹⁰. Dit experiment is een goede test om te kijken in welke mate werkgevers de opleidingsdeelname meer gaan stimuleren en/of werknemers daardoor meer gebruik gaan maken van het 'gewone' VOV om opleiding te volgen. De SERV wijst hier op het belang van extra inspanningen om de (kwetsbare) werknemers te begeleiden naar de 'juiste' opleiding (zie ook punt 4 over de nood aan flankerend beleid).

Klantvriendelijkheid en administratie

De SERV is globaal positief over de beschikbaarheid en klantvriendelijkheid van het departement WSE voor werkgevers en sectoren. Ondanks de administratieve vereenvoudiging blijft er een aanzienlijke administratieve last voor werkgevers. De SERV vraagt ook om in volgende jaar-rapport na te gaan wat er na de digitale, administratieve vereenvoudiging van de aanvraagprocedure van het VOV met de sectorale werkingen is gebeurd die gericht waren op het ondersteunen van werkgevers ten tijde van het BEV.

De klantvriendelijkheid en beschikbaarheid voor werknemers kan ook beter.

Indexering werkgeversforfait

Zoals hierboven vermeld, wordt na de opleiding een forfaitaire terugbetaling van de loonkost aan de werkgever voorzien. Zoals reeds aangehaald in het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers¹¹, het akkoord Iedereen aan boord¹² en het advies Iedereen terug aan boord¹³, vraagt de SERV een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon. De zesde staatshervorming trok de evolutie van het referteloon en het forfait uit elkaar. De Vlaamse overheid besliste om de indexering van het referteloon los te laten. Dit leidde

intussen tot een kostenverhoging voor de werkgevers. Daarom vraagt de SERV het forfait te koppelen aan de indexering van het referteloon. In het VESOC-akkoord Alle hens aan dek¹⁴ gaat de Vlaamse Regering het engagement aan om de versterking van het forfait verder te onderzoeken.

Oneigenlijk gebruik

De SERV vraagt om het mogelijke probleem van oneigenlijk gebruik van het VOV door zowel de werkgever als de werknemer cijfermatig in kaart te brengen en verder te onderzoeken hoe ervoor kan worden gezorgd dat de Vlaamse overheid te allen tijde verantwoordelijk is voor het onderscheppen van dit oneigenlijk gebruik zodat het geschil niet wordt overgelaten aan de werkgever en de werknemer. Het kan gaan over de weigering van de werkgever om de werknemer VOV te laten opnemen of over het oneigenlijk gebruik van het recht van de werknemer door de werkgever, maar ook over het oneigenlijk gebruik van VOV door de werknemer. De SERV vraagt alleszins om een oplossing te zoeken voor de constructiefout dat de werkgever de forfaitaire terugbetaling van de loonkost niet krijgt wanneer de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden van het VOV¹⁵. Een piste kan zijn om de forfaitaire terugbetalingen aan de werkgever ten allen tijde te vrijwaren.

Verhaal van rechten, plichten en verantwoordelijkheden

De SERV wijst op het belang van goede informatie inzake rechten, plichten en verantwoordelijkheden voor alle partijen (werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers)¹⁶. Het is een belangrijke taak van de Vlaamse overheid om alle partijen correct te informeren, maar ook van de verschillende partijen om elkaar op de hoogte te brengen. Zo is het belangrijk dat opleidingsverstrekkers het rechten-en-plichten-verhaal toelichten wanneer een werknemer zich inschrijft voor een opleiding met gebruik van

¹⁰ zodat extra uren Vlaams opleidingsverlof en budget kunnen worden ingezet om opleiding te volgen op gezamenlijk initiatief van de werkgever en de werknemer. We creëren daartoe een aparte VOV-budgetlijn en een apart contingent aan VOV-uren, dus een regeling parallel aan het bestaande VOV.

Zie VESOC-akkoord Alle hens aan dek: <https://www.serv.be/node/14067>

¹¹ VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

¹² Akkoord Iedereen aan boord: <https://www.serv.be/node/13259>

¹³ Akkoord Iedereen terug aan boord: <https://www.serv.be/node/13699>

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

¹⁵ Zie ook Hoofdstuk 5, afdeling 1, artikel 32 van het BVR tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstel wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding.

¹⁶ Zie ook 'Vlaams opleidingsverlof aanvragen - Wie doet wat?': <https://www.vlaanderen.be/als-opleidingsverstreker-eeen-opleiding-aanbieden-voor-vlaams-opleidingsverlof/vlaams-opleidingsverlof-aanvragen-wie-doet-wat>

VOV en moeten de opleidingsverstrekkers de juiste informatie invullen op het inschrijvingsattest. Ook sectoren, werkgevers- en werknemersorganisaties moeten allemaal hun rol opnemen in het informeren van hun leden. In dat kader verwijst de SERV ook naar het belang van een snelle uitrol van de leer- en loopbaanrekening zoals gedefinieerd in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek¹⁷. Deze maatregel moet op een digitaal loopbaanplatform de loopbaaninstrumenten¹⁸ en de daarbij horende rechten en plichten zichtbaar maken voor alle rechthebbenden (zie ook punt 4 over de nood aan betere bekendheid en goede informatie).

Interregionale mobiliteit

De SERV vraagt om drempels rond interregionale mobiliteit in kaart te brengen. De SERV wijst er in deze ook op dat het Brussels Gewest op dit moment bezig is het systeem van het BEV te hervormen en het de ideale moment is om hen mee te krijgen met het Vlaamse systeem van VOV.

¹⁷ Zie speerpunt 8 uit het VESOC-akkoord Alle hens aan dek: <https://www.serv.be/node/14067>

¹⁸ De loopbaancheques, de opleidingscheques, het Vlaams opleidingsverlof en het Vlaams opleidingskrediet

3.2 Vlaamse opleidingscheques

De SERV wil eerst zijn positieve appreciatie ten aanzien van de opleidingscheques benadrukken. Ze stimuleren kort- en middengeschoolde werknemers om arbeidsmarktgerichte opleidingen te volgen door te drukken in de directe opleidingskosten¹⁹. Hooggeschoolde werknemers kunnen de opleidingscheques aanvragen in het kader van loopbaanbegeleiding (het persoonlijk

ontwikkelingsplan of POP). De opleidingscheques dragen zo bij tot de verhoging van het gemiddelde opleidingspeil van werknemers en van hun aanpassingsvermogen aan veranderende contexten en ondersteunt bijgevolg de loopbaanzekerheid van werknemers en de productiviteit van de onderneming.

3.2.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten

Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners nog twee algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp

moeten zijn van (1) verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van (2) verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie.

Toename opleidingscheques

Zowel de koppeling aan het opleidingsaanbod voor BEV in 2010 (en sinds 2019-2020 de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives) als het beperken van de toegang voor hooggeschoolden in 2015, zorgden telkens voor een halvering van het aantal uitgegeven opleidingscheques. Om die dalende tendens tegen te gaan, stelt de SERV voor dat er meer wordt ingezet op opleidingscheques door in te zetten op de zichtbaarheid van het instrument en een sterkere sensibilisering. Hiertoe moeten de drempels die werknemers ervaren bij de opleidingscheques nauwkeurig in kaart worden gebracht²⁰. Om deze oefening grondig te kunnen doen, is er een goed overzicht nodig van de gebruikers van het instrument en het soort opleidingen. De categorieën die VDAB maakte, waren niet veelzeggend. De SERV is in elk geval tevreden dat vanaf 2020-2021 de monitoring zal verbeteren door de koppeling met de opleidingsdatabank. De SERV vraagt ook om in de volgende jaarrapporten op te nemen welke opleidingen via een POP worden gevolgd²¹.

Groter bereik

De SERV wil dat de opleidingscheques een zo groot mogelijke groep aanspreekt. In het kader van het jaar van de opleiding en relance vraagt de SERV dat de Vlaamse Regering onderzoekt in welke mate er budgettaire ruimte is om de cheques opnieuw open te stellen voor alle werknemers. Daarbij wil de SERV dat er extra wordt ingezet op de bekendheid van en de begeleiding naar de opleidingscheques bij de kort- en middengeschoolden. Er zou ook bijkomend kunnen worden ingezet op begeleiding op basis van andere doelgroepkenmerken die de cheques het minst aanvragen (zoals 55+'ers) zodat die groepen die het minst gebruik van maken van het instrument het actiefst worden benaderd.

¹⁹ VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

²⁰ De SERV denkt hier aan de bekendheid van het systeem; het gebrek aan steun van de werkgever; het gebrek aan tijd; moeilijk bereikbare opleidingsplaatsen; de toegankelijkheid van hybride leervormen; onduidelijkheid omtrent de risico's van het niet volgen van opleiding; moeilijk om de persoonlijke vaardigheden te koppelen aan arbeidsmarktgerichte vaardigheden, geen mogelijkheid zijn om de opleidingen te integreren in het dagelijkse leven, ...

²¹ En dit om meer zicht te hebben op hoeveel opleidingen die via een POP worden gevolgd niet in de opleidingsdatabank zijn opgenomen.

3.3 Aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet

De SERV wil ook hier zijn positieve appreciatie ten aanzien van het VOK benadrukken. Werknemer in de privésector en de private social profit sector kunnen aanvullend op het federale tijdskrediet met motief opleiding een aanvullende premie krijgen, namelijk

het VOK. Deze maatregel heeft als doel werknemers te ondersteunen die zich grondig willen bijscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren in functie van de loopbaan en de arbeidsmarkt.

3.3.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten

Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners nog drie algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp

moeten zijn van (1) verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van (2) verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie.

Toename VOK

De SERV vindt het positief dat het sinds 2019-2020 mogelijk is om voor 1/5e onderbreking het VOK op te nemen. 11% van de werknemers²² maakte er dat jaar gebruik van en dus voldoet deze nieuwe mogelijkheid aan de behoefte. De SERV merkt wel op dat het aantal werknemers dat het VOK opneemt om een intensieve opleiding te volgen met 328 beperkt blijft. Dit wijst erop dat het instrument onvoldoende gekend is en / of er bepaalde drempels spelen die werknemers verhinderen om langdurige opleiding te volgen. De SERV vraagt om dit nauwkeurig in kaart te brengen. Daarnaast wil de SERV dat de cijfers omtrent de opname van het VOK in perspectief worden geplaatst in het volgende jaarrapport door een vergelijking mee op te nemen met het aantal opnames van het tijdskrediet met motief opleiding in Vlaanderen.

Automatisering

Omdat de Vlaamse overheid over de gegevens beschikt van de aanvragen tijdskrediet met motief, pleit de SERV er tevens voor dat ze als klantvriendelijke overheid het VOK waar mogelijk automatisch toekent of anderszins de mogelijks rechthebbende werknemers proactief contacteert²³.

Transities

De SERV stelt zich de vraag of het VOK het geschikte instrument is om werk-naar-werk transities of zijinstroom te stimuleren. Zeker voor alleenstaanden dekt deze premie (tezamen met het federale tijdskrediet) onvoldoende de financiële noden. Daarnaast kan het VOK enkel worden aangevraagd voor opleidingen die minstens 360 uren of 27 studiepunten op jaarbasis tellen. Maar het zijn net deze langdurige opleidingen die weinig worden gevolgd. Daarom stelt de SERV de vraag of deze opleidingen niet modulair kunnen worden georganiseerd (met bijbehorende deelcertificaten) en toch in aanmerking kunnen komen voor het VOK. Een degelijk vrijstellingenbeleid met erkenning van elders verworven competenties blijft in dit kader noodzakelijk. Grondige competentiechecks en begeleiding naar leren is ook belangrijk, net zoals de samenwerking met sectoren en onderwijs- en opleidingsverstreckers.

22 Het gaat om het aandeel werknemers van het totaal aantal goedgekeurde dossiers dat zowel in de privésector als in de private social profit sector gebruik maakte van de 1/5e onderbreking.

23 Ook al heeft het departement Werk & Sociale Economie geen zicht op het motief van het federale tijdskrediet, ze kan wel deze groep proactief aanschrijven met de boodschap dat wanneer de werknemer geniet van het tijdskrediet met motief opleiding, deze ook recht heeft op de aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet.

3.4 Opleidingsdatabank met arbeidsmarktgerichte opleidingen

De voornaamste doelstelling van de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives is een aangepast en actueel opleidingsaanbod. De SERV vindt het positief dat die doelstelling is bereikt. Er bestaat nu één opleidingsdatabank met alle arbeidsmarktgerichte opleidingen die recht geven op de Vlaamse opleidingsincentives.

Het jaarrapport geeft in zijn conclusie vier opmerkingen mee over het beoordelingsstelsel van de arbeidsmarktgerichte opleidingen:

- De eerste is of een opleiding moet voldoen aan minstens drie criteria algemene arbeidsmarktcompetenties om waardevol te zijn voor de arbeidsmarkt. In het jaarrapport wordt gesteld dat opleidingen/modules die voldoen aan één pijler ook waardevol kunnen zijn voor de arbeidsmarkt²⁴. De SERV vindt de piste interessant en wil dat de impact van dit voorstel om de criteria te herleiden, wordt onderzocht

door de Vlaamse opleidingscommissie samen met de mogelijke impact op het toekomstige aantal erkende opleidingen. Ook de goedkeuring van 'gehele' opleidingen en modulaire opleidingen wil de SERV mee in dit onderzoek nemen.

- De tweede vraag is of de klemtoon in de beroepsspecifieke competentiegroep²⁵ in de toekomst moet worden behouden. De SERV wil deze focus behouden.
- De derde suggestie is om de pijler sociaal overleg uit te breiden met opleidingen die uitvoering geven aan het welzijnsbeleid in een onderneming²⁶. De SERV stelt voor om een zesde competentiepijler 'welzijn en preventie' (zoals omschreven in de welzijnswet) toe te voegen bij de algemene arbeidsmarktcompetenties.
- De SERV onderschrijft het laatste voorstel om opleidingen 'gebarentaal' expliciet te vernoemen als basiscompetentie.

3.4.1 Algemene opmerkingen en verbeterpunten

Na anderhalf jaar uitrol hebben de Vlaamse sociale partners nog twee algemene opmerkingen en verbeterpunten die voorwerp

moeten zijn van (1) verder onderzoek voor het volgende jaarrapport en van (2) verder overleg in de Vlaamse opleidingscommissie.

Administratie

De SERV vraagt om de administratieve lasten die de registratie in de opleidingsdatabank met zich meebrengt, te beperken. In dezen vraagt de SERV om een goede administratieve en communicatieve afstemming te voorzien tussen de oude, gemigreerde opleidingen in de opleidingsdatabank en de nieuwe opleidingsaanvragen.

Interregionale mobiliteit

De SERV vraagt om de drempels rond interregionale mobiliteit in kaart te brengen. De SERV wijst er in deze ook op dat het Brussels Gewest op dit moment bezig is het systeem van het BEV te hervormen en het de ideale moment is om hen mee te krijgen met het Vlaamse systeem van de opleidingsdatabank. Daarnaast vraagt de SERV dat het departement WSE faciliterend optreedt om anderstalige opleidingsverstrekkers door de erkenningsprocedure van de opleidingsdatabank te loodsen.

²⁴ (Departement Werk & Sociale Economie, 2020)

²⁵ De focus ligt op knelpuntberoepen, STEM-opleidingen, beroepen met een toekomstig competentietekort of beroepen waarvoor er een wettelijk vereist attest nodig is voor de uitoefening ervan (Departement Werk & Sociale Economie, 2020).

²⁶ zoals preventiebeleid, EHBO-opleidingen, ergonomisch werken, brand blussen, burn-out-beleid, enzovoort (Departement Werk & Sociale Economie, 2020).

4 Nood aan flankerend beleid

De coronacrisis heeft het belang van opleiding en het versterken van competenties in de verf gezet. 2021 moet het jaar van de opleiding worden. Uit onderzoek blijkt ook dat een kwart van de volwassenen in Vlaanderen niet wil deelnemen aan opleiding omdat ze hun opleidingsnood onvoldoende inzien²⁷. Bij sommige groepen – zoals kortgeschoolden, 55-plussers en niet-beroepsactieven – loopt dit aandeel op tot bijna 40%. Kortgeschoolde werknemers lopen echter een hoger risico op het verliezen van hun job door automatisering en digitalisering.

Er is met andere woorden niet enkel nood aan goede opleidingsincentives, maar ook aan een flankerend beleid dat een draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering. In de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 neemt de Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale

Economie en Landbouw de verdere uitrol op van het flankerend beleid aan de aanwezige opleidingsincentives, conform het VESOC-akkoord van 11 juli 2017²⁸. Specifiek wordt er in het akkoord ingezet op twee factoren, namelijk de proactieve inzet op competentieprognoses en de sensibilisering en versterking van een leer- en loopbaancultuur. De Vlaamse overheid, sociale partners, sectoren en sectorfondsen, werkgevers en ondernemingen, werknemers en onderwijs- en opleidingsverstrekkers hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om deze leercultuur tot stand te doen komen²⁹. In dat kader verwijst de SERV ook naar het belang van een snelle uitrol van de leer- en loopbaanrekening zoals gedefinieerd in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek³⁰. Deze maatregel moet op een digitaal loopbaanplatform de loopbaaninstrumenten³¹ en de daarbij horende rechten en plichten zichtbaar maken voor alle rechthebbenden.



27 (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020)

28 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

29 VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

30 Zie speerpunt 8 uit het VESOC-akkoord Alle hens aan dek: <https://www.serv.be/node/14067>

31 De loopbaancheques, de opleidingscheques, het Vlaams opleidingsverlof en het Vlaams opleidingskrediet

Bibliografie

Departement Werk & Sociale Economie. (2020). Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives. Schooljaar 2019-2020. Brussel: Departement Werk & Sociale Economie.

Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

SERV-adviezen en akkoorden

VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020:

<https://www.serv.be/node/14067>

Akkoord Iedereen terug aan boord van 25 mei 2020:

<https://www.serv.be/node/13699>

Advies Levenslang leren: visie en partnerschap van 1 april 2020:

<https://www.serv.be/node/13620>

Akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019:

<https://www.serv.be/node/13259>

VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers van 11 juli 2017:

<https://www.serv.be/node/11700>