

Arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden

Eindrapport | 31 oktober 2013

In opdracht van

Vlaamse overheid
Departement Werk & Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel

Deze studie werd uitgevoerd door:

An De Coen, IDEA Consult
Daphné Valsamis, IDEA Consult
Luc Sels, KU Leuven

Kunstlaan 1-2, bus 16
B – 1210 Brussel

T: +32 2 282 17 10
F: +32 2 282 17 15
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be



DEEL 1	Situering van het onderzoek	4
1/	Inleiding	5
2/	Focus op 13 opleidingsincentives voor werkenden	6
3/	Informatieverzameling via diverse kanalen	7
4/	Vocabularium van indicatoren voor de evaluatie van maatregelen	9
DEEL 2	Leidraad voor opleidingsbeleid	10
1/	Aandachtspunten voor opleidingsincentives	11
1.1	De eigenheid van menselijk kapitaal creëert drempels om te investeren in opleiding	11
1.2	Uitgangspunten voor een doordacht opleidingsbeleid	12
2/	Mogelijke maatregelen om opleiding bij werkenden te promoten	15
2.1	Een brede waaier aan financiële instrumenten	15
2.2	Verschillende modaliteiten binnen maatregelen	17
DEEL 3	Analyse van de maatregelen	19
1/	Vier clusters van maatregelen	20
2/	Bereik en omvang van de maatregelen	22
2.1	Opleidingsincentives voor werkenden	22
2.2	Opleidingsincentives voor werkgevers	24
3/	Analyse van elke maatregel op clusterniveau	26
3.1	Incentives voor werkenden – Geld	26
3.2	Incentives voor werkenden – Tijd	29
3.3	Incentives voor werkgevers – Geld (generiek)	32
3.4	Incentives voor werkgevers – Geld (projectmatig)	34
DEEL 4	Conclusie en aanbevelingen	38
1/	Het volledige instrumentarium onder de loep	39
1.1	Vaststellingen op het niveau van de werkenden	40
1.2	Vaststellingen op het niveau van de werkgever	42
2/	Uitgeleide: Op welke pistes inzetten?	43
2.1	Pistes om tijd te creëren	43
2.2	Pistes om werkenden financieel te ondersteunen	44
2.3	Piste om een leercultuur te promoten	45



BIJLAGE 1

Fiches van maatregelen gericht op werkenden	46
1/ Opleidingscheques	47
2/ Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet)	49
3/ Betaald Educatief Verlof	52
4/ Vergoeding voor Sociale promotie	54
5/ Premie en verminderd inschrijvingsgeld CVO	56
6/ Vrijstelling inschrijvingsgeld voor basiseducatie	58
7/ Studietoelage/ (bijna) beurstarief opleiding	60

BIJLAGE 2

Fiches van maatregelen gericht op werkgevers	62
1/ KMO-portefeuille	63
2/ Strategische opleidingssteun (binnen SIOS; wordt STS vanaf 100/2013)	65
Strategische transformatiesteun (STS; vanaf oktober 2013)	67
3/ Ervaringsfonds	69
4/ Prins Albertfonds	71
5/ ESF-financiering	73
6/ Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB	76

BIJLAGE 3

Bronnen	78
1/ Rapport	79
2/ Fiches	80

BIJLAGE 4

Detail opleidingen gevolgd via Opleidingscheques	84
Opleidingscheques naar type opleiding	85



DEEL 1
Situering van het
onderzoek



1/ Inleiding

Om werkzekerheid te maximaliseren doorheen de volledige loopbaan, is het cruciaal om te investeren in de competenties van werkenden. Het maakt (en houdt) hen weerbaar op een flexibele arbeidsmarkt. De focus op levenslang leren is daarom sterk aanwezig in het hedendaagse arbeidsmarktbeleid en dit zowel op Vlaams als Europees niveau. Via het Pact2020 en het Vlaams Hervormingsprogramma worden de Europese doelstellingen van de EU2020-strategie in de Vlaamse arbeidsmarkt geïmplementeerd. Zo engageren de Vlaamse regering en de sociale partners zich op het vlak van leren om de deelname aan permanente vorming tegen 2020 op te krikken tot 15% van de totale bevolking (25-64 jaar). In 2011 stond de teller op 7,5%; het Europese gemiddelde bedroeg 8,9%. Bijkomende inspanningen zijn bijgevolg vereist om de participatiegraad aan opleiding op te krikken. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers. Competentieversterkende opleidingen dragen niet alleen bij tot betere bedrijfsprestaties, maar ook tot een hogere inzetbaarheid van werknemers binnen de organisatie en op de externe arbeidsmarkt. Beide partijen dienen daarom te worden aangestuurd om de opleidingsdeelname bij werkenden te verhogen.

De benchmarkstudie van Luc Sels (2009) maakt duidelijk dat werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt reeds via verschillende kanalen financieel ondersteund worden voor het volgen van opleiding. Daarbij gaat het zowel om rechtstreekse financiering voor de werkende als onrechtstreekse financiering via de werkgever. In bepaalde gevallen zijn combinaties van verschillende opleidingsincentives mogelijk. De nood aan een actuele inventaris van de beschikbare opleidingsincentives dringt zich dan ook op.

Eerdere inventarisaties van opleidingsincentives toonden dat deze incentives zeer versnipperd zijn, wat het voor werkenden met een specifieke vraag moeilijk maakt om de gepaste ondersteuning te vinden. Een duidelijk beeld van de beschikbare incentives is echter niet alleen broodnodig voor werkenden en werkgevers. Het is ook voor beleidsmakers van cruciaal belang gezien de aankomende uitvoering van de 6de staats hervorming en de overdracht van het Betaald Educatief Verlof naar Vlaanderen. Een accuraat beeld van de actuele situatie vormt immers de basis voor het uittekenen van het toekomstig instrumentarium van de opleidingsincentives in overleg met de sociale partners. Het laat niet alleen toe om na te gaan in welke maatregelen momenteel geïnvesteerd wordt op de verschillende institutionele niveaus, maar ook om te weten in welke mate verschillende groepen bereikt worden met het beleid in zijn huidige vorm.

In deze studie brengen we de arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden in kaart anno 2013. Daarbij beperken we de 'scope' tot de stimulering van opleidingsinspanningen van werkenden en ondernemingen. Finaal hebben alle geïnventariseerde maatregelen werkenden als doelgroep. Sommige maatregelen zijn rechtstreeks gericht op werkenden, andere incentives trachten de kans op opleiding van werknemers te vergroten via stimulering van hun werkgever.

Wegwijs in het rapport

- ▶ In dit deel van het rapport bakenen we het toepassingsgebied van de studie af en verduidelijken we via welke kanalen de gerapporteerde informatie werd verzameld.
- ▶ Deel 2 lanceert het denkkader voor deze studie. Naast de oplistings van enkele basisprincipes voor het opleidingsbeleid bespreken we ook een algemeen kader van instrumenten die kunnen worden ingezet om de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren.
- ▶ In Deel 3 worden de beschikbare maatregelen voor werkenden besproken, geïsoleerd en op clusterniveau. De focus ligt daarbij op de sterke en zwakke punten van de diverse maatregelen, hun doeltreffendheid en efficiëntie. De analyse laat toe na te gaan waar het huidige beleid geconfronteerd wordt met hiaten of overlappingsen. De denkoefening bouwt verder op de inzichten uit de benchmarkstudie die Luc Sels in 2009 publiceerde. De studie biedt een startpunt voor de analyse van het Vlaams instrumentarium van opleidingsmaatregelen voor werkenden en wordt – waar nodig – geüpdatet.
- ▶ Deel 4 zet de voornaamste vaststellingen van het onderzoek op een rij. Naast de reflectie op het huidige instrumentarium van opleidingsincentives voor werkenden worden er ook toekomstpistes voor het opleidingsbeleid onder de loep genomen.

2/ Focus op 13 opleidingsincentives voor werkenden

In deze studie komen opleidingsincentives aan bod die er finaal op gericht zijn de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren, rechtstreeks of onrechtstreeks, i.e. via de werkgever. Daarbij werden een aantal inhoudelijke keuzes gemaakt om het toepassingsgebied af te bakenen.

- ▶ Sectorfondsen en sectorale initiatieven worden niet in rekening gebracht, net als het vormingsbudget en de vrijstellingsmaatregelen in de social profit.
- ▶ We zullen het niet hebben over de vele inspanningen die ook binnen bedrijven gedaan kunnen worden om het initieel onderwijs te ondersteunen via vormen van alternerend werken en leren, noch over stelsels van werkplekleren voor werkzoekenden.
- ▶ Initiatieven die rechtstreeks inwerken op de opleidingsverstrekkers vallen eveneens buiten het bereik van deze opdracht. We beseffen dat het versterken van de opleidingsinspanning niet alleen kan via directe 'prikkeling' van bedrijven en/of hun werknemers. Ook optimaliseren van het onderwijs- en opleidingsaanbod is een reële optie (bv. versoepeling van statuten van werkstudent, uitbreiding van het aanbod van bachelor- en masteropleidingen in avonduren). Deze optie wordt hier echter niet verder bestudeerd.
- ▶ We hebben het niet over meer informeel en non-formeel leren of over de brede waaier van mogelijkheden voor competentieontwikkeling die verweven zijn met arbeidsorganisatorische innovatie. Formele opleiding staat centraal in deze studie.

Tabel 1 toont de opleidingsincentives die in deze studie worden in kaart gebracht en geanalyseerd. Het gaat daarbij om verschillende vormen van subsidies en vrijstellingen.

Tabel 1 Maatregelen die binnen het toepassingsgebied van de opdracht vallen

Overheid ⇨ Werkenden	Overheid ⇨ Werkgevers
Opleidingscheques	KMO-portefeuille (pijler opleiding)
Aanmoedigingspremie (opleiding)	Strategische opleidingssteun (SIOS/STS)
Betaald Educatief Verlof	Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB
Vergoeding voor Sociale promotie	Ervaringsfonds
Premie & verminderd inschrijvingsgeld CVO	Prins Albert Fonds
Afwezigheid inschrijvingsgeld basiseducatie	ESF-financiering
Studietoelage/ (bijna) beurstarief hoger onderwijs	



3/ Informatieverzameling via diverse kanalen

In de benchmarkstudie van 2009 benadrukte Luc Sels dat allerlei informatie nodig is om maatregelen te kunnen evalueren. Concreet gaat het daarbij om de volgende aspecten:

- ▶ de aard van de stimuleringsmaatregel
- ▶ de financierende instantie
- ▶ de beoogde doelgroep
- ▶ de datum van implementatie (en stopzetting)
- ▶ het aantal gebruikers van de maatregel
- ▶ de kenmerken en doelen
- ▶ de omvang van het budget of de uitgaven
- ▶ de verdeling van directe en indirecte kosten
- ▶ de relevante evaluatiecriteria
- ▶ de opgemeten effecten.

Voor deze studie werd de nodige informatie via diverse kanalen verzameld.

1. Voor de geselecteerde opleidingsmaatregelen werd in een eerste stap alle beschikbare informatie verzameld, zowel van de huidige Vlaamse maatregelen als van de federale maatregelen die worden overgedragen naar het Vlaamse niveau. Het gaat daarbij om:
 - ▷ Wetgeving
 - ▷ Praktische informatie betreffende de maatregel
 - ▷ Evaluaties
 - ▷ Gegevens over de budgettaire besteding en het bereik.

Hiervoor werden onder andere de jaarverslagen aangesproken (vb. van VDAB, Subsidie-agentschap WSE, Agentschap Ondernemen), publicaties (vb. VIONA rapporten) en documenten voor aanvragers.

2. Om ontbrekende gegevens aan te vullen werden de instanties bevoegd over en betrokken bij Vlaamse en federale opleidingsmaatregelen gecontacteerd. De door hen opgeleverde informatie liet bovendien toe om de online gevonden gegevens te valideren.
3. Tot slot werd de gevonden informatie ook voorgelegd aan de sociale partners. Om de analyse te verdiepen werd een workshop georganiseerd met:
 - ▷ Afgevaardigden van de administraties werk en onderwijs
 - ▷ Experten Luc Sels en Herman Baert van de KU Leuven
 - ▷ De verschillende sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, SERV, Syntra, VDAB, Vivo, VOKA & Unizo).

Via hun deelname aan de workshop genereerden zij waardevolle input voor de denkoefening naar hiaten, overlappingsen, sterktes en zwaktes, efficiëntie en effectiviteit van de geïnventariseerde opleidingsmaatregelen.

Het geheel aan verzamelde informatie werd voor elke maatregel gerapporteerd op een fiche. Deze fiches zijn in de bijlagen van dit rapport opgenomen en vormen de basis voor de analyse van de geselecteerde opleidingsmaatregelen. Ze bevatten diverse indicatoren m.b.t. de beschrijving van de maatregel, financiële aspecten, de benutting en evaluatie van de maatregel. Tabel 2 geeft een overzicht van de indicatoren waarop het onderzoek gebaseerd is.

Tabel 2 Indicatoren die voor de verschillende maatregelen in kaart gebracht werden

	Indicatoren	Beschrijving indicator
Beschrijving van de maatregel	Doelgroep	Wie maakt aanspraak en wie niet?
	Voorwaarden	Vereisten om in aanmerking te komen
	Doelstellingen	Type doelstellingen
	Type opleiding	Werkgerelateerd versus niet werkgerelateerd
	Organisatievorm	Betrokken actoren en wijze van beheer
	Combinatie	Mogelijkheid tot cumul
	Looptijd	Periode waarin men beroep kan doen op de steun
	Datum van invoering	Datum van invoering maatregel
Financiële aspecten	Financieringsbron	Bevoegde instantie (Vlaams, federaal, ESF)
	Financiële tussenkomst	Hoogte van de tussenkomst
	Draaglast	% draaglast van werkgever en/of werknemer
Gebruik/benutting	Aantal begunstigden	Aantal werknemers en/of werkgevers
	Profiel begunstigden	Profiel van werknemer en/of werkgever
	Soort opleidingen	Type gevolgde opleidingen
	Begroot en/of besteed budget	Hoogte van het budget
Evaluatie maatregel^[1]	Doeltreffendheid	Doel bereikt?
	Efficiëntie van de maatregel	Kost per begunstigde
	Impact	Impact op werknemer en/of werkgever
	Sterktes en zwaktes	Beschrijving sterktes en zwaktes

^[1] Indien beschikbaar voor de maatregel in kwestie

Bron: IDEA Consult



4/ Vocabularium van indicatoren voor de evaluatie van maatregelen

Om maatregelen te kunnen evalueren zijn maatstaven nodig om de omvang van de kosten en de baten van de investering in opleiding te kennen. Evaluatiestudies reiken hiervoor een aantal concepten aan. Ze hanteren daarbij een specifieke terminologie. Deze terminologie komt aan bod doorheen de volgende delen van dit rapport bij de bespreking van:

- ▶ de algemene principes voor opleidingsbeleid die doorheen het onderzoek op de voorgrond traden (zowel in de literatuur als bij de workshop).
- ▶ de mogelijke instrumenten om investeringen in opleidingen te stimuleren bij werkenden en werkgevers.
- ▶ de analyse van het instrumentarium van opleidingsincentives die anno 2013 beschikbaar zijn voor Vlaamse werkenden en werkgevers.
- ▶ de mogelijke pistes voor het toekomstige opleidingsbeleid.

We lichten de concepten één voor één toe vooraleer we overgaan tot de analyse van de diverse opleidingsincentives om duidelijkheid te scheppen over de gebruikte woordenschat.

Bereik – De enige informatie die het bereik van een maatregel geeft, is hoeveel werkenden of werkgevers gebruik maakten van die maatregel. Het is echter niet omdat iemand gebruik maakt van een maatregel dat de overeenkomstige opleiding er gekomen is dankzij de maatregel. Kortom, het bereik levert nuttige metingen op om de budgettaire implicaties op te volgen, maar de informatie voor een degelijke 'evaluatie' is beperkt.

Netto-effect & deadweight – Het netto-effect is het aandeel opleiding dat kan toegeschreven worden aan de maatregel. Of omgekeerd geformuleerd: het aandeel opleidingsuren dat niet zou opgenomen zijn indien de maatregel niet zou hebben bestaan. Dit hangt sterk samen met de term deadweight. Deadweight wijst op de proportie opleiding die na de invoering van een stimuleringsmaatregel gepresteerd is, maar ook zonder de maatregel zou plaatsgevonden hebben. De benchmarkstudie uit 2009 benadrukte reeds dat geen enkele maatregel vrij is van deadweightverliezen. Internationale vergelijking leert dat een aandeel deadweight van om en bij de 50% 'normaal' is.

Displacement – Studies spreken van displacement of verdringing wanneer bijvoorbeeld opleidingssubsidies voor één specifieke doelgroep de inspanningen voor andere doelgroepen doen dalen. Het is mogelijk dat publieke steun aan een specifiek bedrijf of een specifieke groep werknemers de opleidingsparticipatie in andere bedrijven of bij andere groepen werknemers kan 'verdringen'. Vaak worden problemen van deadweight en displacement beantwoord door strakkere controles en administratieve procedures. Doorgaans houdt dat een grotere administratieve complexiteit in, wat zich dan weer vaak vertaalt zich in een nog groter participatieverschil tussen bijvoorbeeld kleine en grote bedrijven en tussen hogeschoolden en kortgeschoolden.

Cost-benefit analysis – In dit type analyse worden de kosten van een bepaalde maatregel (de ingezette budgetten) afgewogen tegen de gerealiseerde baten. Het probleem is hier dat de baten maar gemeten kunnen worden als er een bepaalde waarde opgeplakt kan worden, bijvoorbeeld in termen van de waardecreatie door hogere productiviteit of langere inzetbaarheid. Dit soort 'waardering' van opleiding is moeilijk wanneer er bijvoorbeeld geen duidelijk beeld is van de effecten van opleiding op individuele loopbaankeuzes of wanneer de langetermijnpact van een maatregel niet gekend is.

Efficiency – Een markt waarin investeerders erin slagen om volledig beloond te worden voor de geleverde opleidingsinspanning, is efficiënt. Wanneer de 'return' enkel de investeerder ten goede komt, wordt deze voldoende geprikkeld tot bijkomende opleidingsinspanning. Indien potentiële investeerders voldoende geprikkeld worden, is overheidsinterventie overbodig (Booth & Snower, 1996). Dit is niet evident voor investeringen in menselijk kapitaal, zoals in het volgende deel van het rapport wordt toegelicht.

Billijkheid – Een opleiding is billijk wanneer de toegang tot de opleiding enkel afhangt van 'relevante' kenmerken zoals de individuele motivatie tot deelname of verschillen in individuele inzet en inspanning. Er stellen zich billijkheidsproblemen wanneer ook algemene biografische kenmerken zoals initieel opleidingsniveau, leeftijd of geslacht de opleidingskansen mee beïnvloeden.



DEEL 2
Leidraad voor
opleidingsbeleid



Het volgen van opleiding vergt een aanzienlijke investering in termen van tijd en geld voor werkenden die opleiding volgen en werkgevers die hun personeel opleiding aanbieden. Bij die investering worden pro's en contra's tegen elkaar afgewogen. Menselijk kapitaal staat daarbij centraal, een vorm van kapitaal die sterk verschilt van andere kapitaaltvormen. Dit kan belangrijke drempels creëren voor werkenden en werkgevers om in opleiding te investeren, wat overheidsinterventie in de opleidingsmarkt rechtvaardigt.

In dit hoofdstuk worden de voornaamste drempels besproken. Rekening houdend met het specifieke karakter van menselijk kapitaal, wordt een overzicht gegeven van de algemene uitgangspunten die aan de basis liggen van een duurzaam opleidingsbeleid. Zij vormen de benchmark om het huidige beleid en de geselecteerde incentives aan af te toetsen. Om het kader van de denkoefening te verbreden, gaat dit hoofdstuk ook kort in op de verschillende financiële maatregelen die men van overheidswege kan inzetten om opleidingsinvesteringen van werkgevers en werkenden te stimuleren.

1/ Aandachtspunten voor opleidingsincentives

1.1 De eigenheid van menselijk kapitaal creëert drempels om te investeren in opleiding

Menselijk kapitaal onderscheidt zich duidelijk van andere vormen van kapitaal. De specifieke kenmerken kunnen drempels creëren om in opleiding te investeren en dit zowel voor werkenden als werkgevers. Het is daarom cruciaal om hierop te anticiperen bij het uitstippelen van het beleid dat erop gericht is om de investering in opleiding te stimuleren. We bespreken alvast drie kenmerkende eigenschappen van menselijk kapitaal – en bij uitbreiding opleiding. Elk van hen benadrukt de nood aan instrumenten als opleidingsincentives om te corrigeren voor marktimperfections m.b.t. investeren in opleiding.

Opgeleide werknemers kunnen de organisatie verlaten

In tegenstelling tot andere vormen van kapitaal is menselijk kapitaal onlosmakelijk verbonden met de persoon die de kennis vergaarde. Voor de persoon die een opleiding volgt, is het een haast vanzelfsprekend voordeel dat hij of zij de opgedane kennis kan gebruiken. Voor werkgevers die investeren in opleiding voor hun personeel, houdt dit fundamentele kenmerk van menselijk kapitaal echter een groot risico in. Het rendement van de gedane investering kan immers samen met de werknemer de organisatie verlaten. Het is een probleem eigen aan het persoonlijke karakter van menselijk kapitaal dat voor onderinvesteringen aan werkgeverszijde kan zorgen.

Niet elke vorm van menselijk kapitaal is even transfereerbaar

Becker (1964) geeft in zijn *human capital theory* aan dat er een belangrijk onderscheid is tussen algemeen en bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Het beperkte toepassingsgebied van bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden staat in schril contrast met de universele toepasbaarheid van algemeen menselijk kapitaal. Dit kan een soort paradox op de opleidingsmarkt creëren waarbij werkenden vooral willen investeren in algemene opleidingen waarvan de opgedane kennis transfereerbaar is naar diverse situaties, terwijl werkgevers vooral willen investeren in bedrijfsspecifieke opleidingen die enkel renderen in de bedrijfscontext. Uiteraard is het verhaal niet zo zwart/wit en hebben de meeste opleidingen specifieke én algemene kenmerken. Analooch zijn heel wat vaardigheden noch algemeen, noch specifiek, maar wel 'transfereerbaar' (Stevens, 1996, 1999). Dit is het geval wanneer ze waardevol en relevant zijn voor een beperkt aantal bedrijven. Een jobsspecifieke of bedrijfsspecifieke opleiding kan immers ook nuttig zijn bij een volgende werkgever. Het verschil in transfereerbaarheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke opleidingen kan de goede werking van de opleidingsmarkt verstoren.

Onzeker rendement voor investeerders

De geanticiperde return on investment is een belangrijke factor in de beslissing van werkenden en werkgevers om te investeren in menselijk kapitaal via opleiding. De investeerder neemt daarbij de verschillende kosten en baten van de gefinancierde opleiding mee in rekening. Het is echter niet evident om deze eenduidig te bepalen. Het meest zichtbaar zijn doorgaans de opleidingskosten (directe kosten zoals het inschrijvingsgeld of het lesmateriaal; indirecte kosten zoals het gederfd inkomen, transportkosten & kinderopvang). Voor het observeren van baten is een ruimer tijds kader nodig. Korte termijnopbrengsten zoals het vooruitzicht op betere arbeidsvoorwaarden voor werkenden of op een hogere productiviteit voor werkgevers zijn wellicht nog vatbaar, maar de baten op langere termijn en op andere niveaus dan dat van de investeerder dreigen op de achtergrond

te verzeilen in de investeringsbeslissing. Nochtans zijn er ook positieve effecten op maatschappelijk niveau zoals Sels (2009) illustreert: hogere productiviteit leidt tot een hoger BBP en dus meer welvaart voor het collectief.

Een te geringe inschatting van de baten kan een bijkomende drempel tot opleidingsdeelname vormen. En zelfs al zouden ze goed in te schatten zijn, dan nog blijven nut en relevantie dynamische parameters. Wat vandaag nuttig en relevant is, kan morgen van secundair belang zijn – bijvoorbeeld omwille van technologische veranderingen of een verandering in arbeidsmarktpositie van werknemers. Onzekerheid over het rendement van investeren in opleiding kan bijgevolg tot risicomijdend gedrag leiden.

1.2 Uitgangspunten voor een doordacht opleidingsbeleid

De specifieke kenmerken van menselijk kapitaal geven aan dat het nodig is om de opleidingsinvestering en opleidingsparticipatie waar nodig te stimuleren. Dit moet op een doordachte manier gebeuren wil het opleidingsbeleid kans op slagen hebben in de realiteit van de hedendaagse economische omgeving. Een aantal basisprincipes voor het beleid kunnen de oefening mee richting geven. Ze zijn gebaseerd op de uitgangspunten die Luc Sels (2009) in zijn benchmarkoefening van opleidingsmaatregelen hanteerde en op de input die sociale partners leverden tijdens een workshop die voor deze studie werd georganiseerd door IDEA Consult. Het zijn deze uitgangspunten die aan de basis liggen van alle verdere interpretaties en aanbevelingen.

Afstemming tussen beleidsdomeinen

Opleidingsbeleid is een complexe materie waarbij verschillende beleidsdomeinen betrokken zijn. Binnen het kader van deze studie is er bijvoorbeeld de opleidingsvraag van werkenden en werkgevers, maar ook het opleidingsaanbod van diverse opleidingsvertrekkers waarop men van overheidswege kan ingrijpen. De beleidsdomeinen die bevoegdheden hebben m.b.t. onderwijs, werk en economie kunnen daar een centrale rol bij spelen. Een aandachtspunt daarbij is het risico op dubbele financiering wanneer de opleidingsverstrekkers en cursisten van eenzelfde opleiding beiden overheidssteun ontvangen. Een goede communicatie tussen de verschillende beleidsdomeinen is bijgevolg onontbeerlijk om het overzicht te bewaren en op een gerichte, efficiënte manier te interveniëren in de opleidingsmarkt. Verschillende domeinen kunnen daarbij verschillende accenten leggen; zo kan het Beleidsdomein Onderwijs en Vorming focussen op levenslang en levensbreed leren terwijl het Beleidsdomein Werk en Sociale Economie zich eerder toespitst op arbeidsmarktgerichte opleidingen die de positie van werkenden op de arbeidsmarkt verbetert en hen meer inzetbaar maakt.

Bovendien moet er een goede balans bestaan tussen het stimuleren van de opleidingsvraag en van het opleidingsaanbod. De veranderlijke en heterogene aard van de leerbehoeften en –doelen van werknemers suggereert dat het stimuleren van de opleidingsvraag de bovenhand moet houden over subsidiëring van het (publieke of private) opleidingsaanbod. Het vergt immers een erg flexibel en gedifferentieerd opleidingsaanbod, dat moeilijk in een model van directe subsidiëring van een publiek of privaat opleidingsaanbod te beheersen is.

Eenvoud siert

Vlaamse werkenden en werkgevers kunnen beroep doen op heel wat maatregelen om hun investering in opleiding te ondersteunen. Dergelijke overdaad aan stelsels creëert een complexiteit die het voor de investeerder, i.e. de werkende of de werkgever, moeilijk maakt om te weten op welke maatregel(en) hij of zij beroep kan doen. Een duidelijk, vereenvoudigd instrumentarium aan maatregelen kan dit euvel verhelpen. Ook het optimaliseren van de transparantie van het beleid kan helpen om het overzicht te bewaren. Duidelijkheid over de criteria om beroep te kunnen doen op een bepaalde maatregel zijn daarbij een noodzakelijke stap in de goede richting, net als het vermijden van overlap tussen diverse maatregelen. Ook het voeren van een consistent beleid helpt de complexiteit te reduceren: als een opleiding in aanmerking komt voor steun via een specifieke maatregel, dan moet dat ook gelden voor (deel)opleidingen die onlosmakelijk verbonden zijn met de gevolgde opleiding.



Scherpstellen van beoogde doelstelling(en)

Opleidingsbeleid kan verschillende doelstellingen nastreven die niet noodzakelijk samenvallen:

- ▶ Promoten van levenslang leren
- ▶ Versterken van een leercultuur
- ▶ Verhogen van het algemeen kwalificatieniveau van werkenden
- ▶ Verruimen van de inzetbaarheid van werkenden
- ▶ Verhogen van de competitiviteit van ondernemingen via kenniscreatie
- ▶ Corrigeren van marktimperfecties in de opleidingsmarkt (bijvoorbeeld in termen van kosten of participatie van verschillende groepen werkenden of werkgevers)

Elk van deze invalshoeken heeft zijn waarde. Elk van hen vergt ook een zorgvuldig gekozen instrumentarium. Het geeft bijvoorbeeld aan of het beleid best sensibiliseert of beter focust op het verlagen van de opleidingskost. Het implementeren van maatregelen is geen doel op zich, het is het middel om het beoogde doel te bereiken. Dat doel is ook de referentie waartegen de behaalde resultaten moeten afgezet worden. Het reikt de bril aan waarmee we naar de maatregelen moeten kijken.

Cofinanciering en sensibilisering van de vraagzijde op de opleidingsmarkt

Werkenden en werkgevers kunnen op verschillende manieren aangestuurd worden om hun investering in opleiding te stimuleren. Samenwerking tussen de verschillende actoren is daarbij belangrijk. Dit kan onder meer bewerkstelligd worden via cofinanciering van opleiding. Modellen van cofinanciering vormen de basis voor een financieel gezond stimuleringsbeleid. Naarmate de behoefte aan levenslang leren toeneemt, wordt het voor overheden immers lastiger om de benodigde financiële middelen te voorzien. Het stimuleringsbeleid is nu eenmaal aan strakke budgettaire beperkingen onderhevig. Maatregelen die gebaseerd zijn op het principe van cofinanciering zijn bovendien vaak doeltreffender, wellicht omdat het proces voorafgaand aan de opleiding meer doordacht gebeurt. Er wordt eigenaarschap gecreëerd wanneer de cursist of de werkgever die in opleiding investeert zelf een deel van de kosten draagt. Men wil immers garanderen dat de bestede middelen goed terecht komen.

Werkenden en werkgevers zouden niet alleen een deel van de kosten op zich moeten nemen, ze zouden het grootste deel van de opleidingskost moeten dekken (m.u.v. investering voor specifieke doelgroepen; cf. infra). Participatie aan opleiding levert immers in de eerste plaats een 'private' meerwaarde op voor de deelnemende werkende of de investerende werkgever, ook al zijn er belangrijke maatschappelijke voordelen verbonden aan brede deelname aan levenslang leren. Ook tussen deze partijen is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid, maar waar begint en eindigt die verantwoordelijkheid voor werkenden en werkgevers? Wie draagt de meeste kosten en baten? We gaven eerder al aan dat het niet eenvoudig is om te bepalen in welke mate een opleiding job-/bedrijfspecifiek is dan wel algemeen. Idealiter worden de meeste kosten gedragen door de partij die de meeste vruchten geniet. Het is echter een uitdaging om de theorie in de praktijk te brengen.

Het investeren in opleiding mag echter niet als 'plicht' gepercipieerd worden in een duurzaam vormingsbeleid. Het is daarom cruciaal om aan de vraagzijde van de opleidingsmarkt een leercultuur uit te bouwen. Op die manier kan men een positieve houding tegenover leren tijdens en buiten de arbeidstijd stimuleren. Een positieve basisattitude tegenover leren kan via het onderwijs meegegeven worden. Verder kan een leercultuur bijvoorbeeld gepromoot worden via een sensibiliseringscampagne. Dergelijke campagne kan de verschillende opleidingsinstrumenten belichten zodat werkenden en werkgevers niet alleen het signaal krijgen dat (blijven) leren belangrijk is, maar ook dat de overheid erkent dat er tijd en middelen voor nodig zijn. Een nood waaraan bepaalde maatregelen tegemoet komen. Opdat de verschillende steunmaatregelen in één communicatief verhaal voor de investeerders passen, moeten ze uiteraard voldoende sterk op elkaar aansluiten.

Flexibiliteit inbouwen in het opleidingsaanbod

Overheidsinspanningen kunnen ook gericht zijn op de aanbodzijde van de opleidingsmarkt door de opleidingsverstreckers te stimuleren. De manier waarop zij het opleidingsaanbod organiseren, kan immers belangrijke institutionele drempels voor het volgen van opleiding wegwerken. Factoren als het moment en de manier van opleiden kunnen werkenden en werkgevers ervan weerhouden om te investeren in opleiding. De toenemende flexibiliteit op de arbeidsmarkt zou bijgevolg op één of andere manier weerklank moeten krijgen op de opleidingsmarkt. Het zou werkenden (en hun werkgevers) helpen om een loopbaan lang te investeren in opleiding.

Het aanbod moet voldoende toegankelijk zijn om het volgen van opleiding te faciliteren, ook voor vormen van afstandslernen of 'blended leren'¹. Daar is momenteel nog behoorlijk wat marge voor. Bovendien kunnen maatregelen gebruikt worden om opleidingen te promoten die tekorten op de arbeidsmarkt kunnen reduceren. Door de dynamiek op de arbeidsmarkt behelst dit ook een zekere mate van flexibiliteit.

Nood aan evaluatie

Robuuste evaluatiestudies zijn nodig om het opleidingsbeleid op te volgen. Tijdens het uitvoeren van deze studie viel op hoe weinig evaluatiemateriaal beschikbaar is voor de verschillende opleidingsincentives. Toch is dergelijke informatie onontbeerlijk om te weten welke effecten worden bereikt tegen welke kost. Ze laat toe bij te sturen waar nodig zodat de vooropgestelde doelstellingen op een efficiënte manier kunnen worden bereikt. Systematische monitoring en evaluaties zijn daarvoor onontbeerlijk.

¹ Men spreekt bijvoorbeeld van blended leren wanneer iemand opleiding volgt samen met andere cursisten in het opleidingscentrum en na de opleidingsuren zelfstandig enkele extra webmodules doorneemt met leerstof of oefeningen.



2/ Mogelijke maatregelen om opleiding bij werkenden te promoten

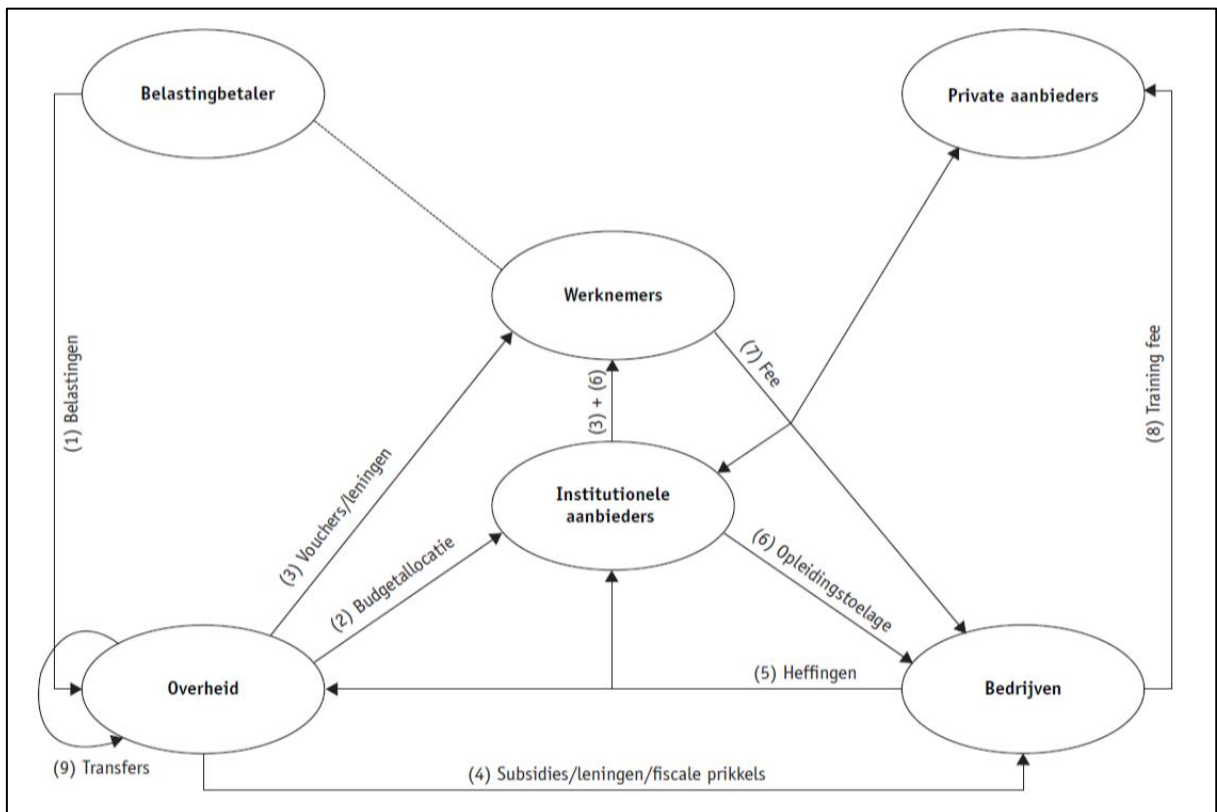
Via een breed instrumentarium aan maatregelen kunnen overheden en sociale partners de opleidingsdeelname van werkenden op verschillende manieren stimuleren. Maatregelen kunnen erop gericht zijn om werkenden rechtstreeks te bereiken, maar ze kunnen ook onrechtstreeks op hen inwerken via de werkgever. Sels (2009) benadrukt dat internationaal onderzoek erop wijst dat België in de top 5 zit wat betreft de kans op door de werkgever betaalde opleiding, maar relatief laag scoort op door de werknemer betaalde opleiding. De nood aan een efficiënt en doeltreffend stimuleringsbeleid dringt zich dan ook op. Dergelijk beleid kan verschillende vormen aannemen.

2.1 Een brede waaier aan financiële instrumenten

Figuur 1 geeft een overzicht van de talrijke financiële instrumenten voor de (co)financiering van opleiding, gericht op de vraagzijde van de opleidingsmarkt, i.e. werkenden en werkgevers. De maatregelen kunnen onderling verschillen volgens drie dimensies:

- ▶ De bron van financiering (bijvoorbeeld overheid, sectoraal fonds)
- ▶ De ontvanger van de financiële tegemoetkoming (bijvoorbeeld werknemer, werkgever, sectoraal fonds, overheid)
- ▶ Het financieringsmechanisme (bijvoorbeeld heffingen, subsidies, fiscale prikkels)

Figuur 1 Financiële stromen op de opleidingsmarkt



Bron: Sels (2009) op basis van Middleton et al. (1993)

Figuur 1 toont 10 financiële stromen op de opleidingsmarkt:

1. Het betalen van belastingen verschaft de overheid de nodige middelen om werkenden en werkgevers financieel te stimuleren om te investeren in opleiding.
2. Overheidsmiddelen worden aangewend om institutionele opleidingsverstreckers zoals VDAB te financieren of convenanten met sectoren te ondersteunen (de sectorfondsen zijn als institutionele aanbieders weergegeven).
3. Een deel van de overheidsbudgetten wordt rechtstreeks ter beschikking gesteld van werknemers, bijvoorbeeld via subsidiestelsels als de Opleidingscheques.
4. Ook werkgevers genieten rechtstreekse overheidssteun, bijvoorbeeld via de subsidiestelsels als de KMO-portefeuille.
5. Heffingen zijn vooral in het kader van sectorale CAO's (sectorfondsen) sterk verankerd in het Vlaamse stimuleringsbeleid.
6. Institutionele aanbieders zoals sectorfondsen financieren de ontwikkeling van een opleidingsbeleid op sectorniveau of opleidingsinspanningen van ondernemingen uit de sector.
7. Werknemersbijdragen zijn een systeem van cofinanciering. Ze betreffen de kosten die werknemers zelf dragen ter financiering van de gevolgde opleidingen, bijvoorbeeld via bijdragen op het loon. Denk daarbij aan sectorale fondsen die doorgaans gefinancierd worden op basis van heffingen bij bedrijven [5] en/of bijdragen op het loon van werknemers [7], eventueel ondersteund door middelen van ESF [2].
8. Elke individuele onderneming kan een vergoeding betalen aan private opleidingsverstreckers.
9. Tussen verschillende overheidsinstanties kunnen transfers van middelen gebeuren.
10. Rubriek [3 + 6] uit Figuur 1 bevat rechtstreekse financiële steun van institutionele verstreckers aan individuele werknemers (bijvoorbeeld via opleidingstoelagen van sectorfondsen of VDAB).

Het is de rechtstreekse financiering van de overheid naar werkenden (stroom 3 in Figuur 1) en naar werkgevers (stroom 6 in Figuur 1) die centraal staat in dit onderzoek. De verschillende maatregelen die binnen dit kader aanwezig zijn, worden uitgebreid besproken in het volgende deel van dit rapport. Toch mag de lezer alternatieve financieringsstromen niet uit het oog verliezen, bijvoorbeeld als vergelijkingspunt voor de besproken maatregelen. We gaan kort in op de sectorfondsen en op fiscale stimulering van werkgevers.

Praktische implicaties van steun voor werkgevers via sectorfondsen

Van een sterke sociale dialoog rond het belang van levenslang leren gaat een signaalfunctie uit over het belang van investeren in opleiding. Sectorale opleidingsfondsen hebben als grootste voordeel dat ze relatief autonoom kunnen functioneren, zonder directe ondersteuning en financiering door overheden. Het grootste voordeel is dat ze verzekeren dat bedrijven bijdragen aan de financiering van opleiding. Er is dus minder risico op vrijbuiters. Vaak wordt ook gesteld dat sectorfondsen kunnen bijdragen aan een echte opleidingscultuur, vooral omdat ze de opleidingsuitgaven van bedrijven 'egaliseren'. Bovendien laten redistributiesystemen toe om het profiel en de kwaliteit van opleidingen bij te sturen, althans wanneer de betoelaging afhankelijk wordt gemaakt van bepaalde criteria.

Het cruciale probleem is de sterke differentiatie in het stimuleringsbeleid tussen sectoren, waarbij sommige bedrijven en sectoren alsnog in de kou blijven staan. De sterkte van een sectoraal opleidingsfonds is vaak afhankelijk van de graad van vertrouwen en de opgebouwde tradities tussen sociale partners. Maar ook hier zijn er twijfels over de doeltreffendheid. Fondsvorming is een vorm van solidarisering die niet rechtstreeks inwerkt op de inspanningsbereidheid van ondernemingen (onrechtstreeks wel, namelijk via de ondersteunende maatregelen en sensibilisering die van die fondsen naar bedrijven uitgaan). Wanneer de bijdragen en de ontvangen steun niet in balans zijn, dreigen bedrijven opleiding vooral te associëren met bijdrageplichten, niet met ontvangsten. Het gebruik van vaste heffingspercentages werkt dit in de hand; het negeert de grote verschillen in opleidingsbehoeften en in potentiële meerwaarde van opleiding tussen bedrijven en sectoren. Bovendien komen de verplichte investeringen niet noodzakelijk bovenop niet-verplichte opleidingsfinanciering en bestaat het risico dat bedrijven 'in het wilde' zullen investeren, zonder veel oog voor doel en kwaliteit, om de heffing toch maar zo klein mogelijk te houden. Een algemeen geldende zorg is overigens dat bedrijven geneigd zijn om elke vorm van bijkomende heffing op een of andere manier te verhalen op de lonen.

Voor heffingssystemen worden beperkte netto-effecten opgemeten. De heffingen die bedrijven aan onze sectorfondsen betalen werken niet rechtstreeks in op hun opleidingsinspanningen en bedrijven die steun vragen aan sectorfondsen doen dit ongetwijfeld zeer vaak voor opleidingen die anders ook zouden plaatsgevonden hebben. Dat is alvast een constante bevinding in buitenlandse effectstudies.



Het potentieel van een systeem van fiscale stimulering

Internationaal gezien domineren fiscale gunstmaatregelen directe subsidiestelsels bij de stimulering van werkgevers. Toch is fiscale stimulering doorgaans aan een aantal geïntegreerde kritieken onderhevig:

- ▶ Bedrijven brengen eenvoudigweg hun opleidingsuitgaven in. Het moet daarbij niet om uitgaven 'on top' gaan; opleidingen die sowieso zouden plaatsvinden komen ook in aanmerking voor de fiscale maatregel.
- ▶ Fiscale voordelen zijn moeilijk te oriënteren op specifieke doelgroepen.
- ▶ Meestal worden enkel kosten voor externe opleiding in rekening gebracht. Een eenzijdige gerichtheid op externe opleidingsuitgaven kan echter leiden tot substitutie van interne door externe opleidingen, met mogelijk een zero effect op het totale opleidingsvolume en zelfs een dalende doelmatigheid en doeltreffendheid.
- ▶ Kennis van de soms erg complexe fiscale wetgeving kan sterk verschillen tussen bijvoorbeeld kleine en grote bedrijven, met als finaal resultaat een sterkere bevoordeling van de laatste groep.
- ▶ Voordelen op de vennootschapsbelasting vormen geen echte prikkel tot bijkomende opleidingsinspanning als de werkgever geen winst verwacht in een bepaald fiscaal jaar. Dat is in die zin problematisch, dat precies in periodes van laagconjunctuur bedrijven de nodige overcapaciteit hebben om opleiding te organiseren zonder al te grote economische meerkost.

Zoals reeds werd benadrukt in de benchmarkstudie van 2009 willen we met deze lange lijst kritieken niet suggereren dat in het fiscaal regime geen optimalisering mogelijk is (zie Hoge Raad van Financiën, 2007). Men zou bijvoorbeeld kunnen denken aan een belastingvermindering in de vennootschapsbelasting, gebaseerd op een stijging van de uitgaven voor opleiding ten opzichte van een voortschrijdende referentiebasis (bijvoorbeeld de laatste drie jaren) (formule 1). Men kan ook denken aan een belastingvermindering op basis van het verschil in opleidingsuitgaven ten opzichte van een sectorgemiddelde (formule 2). Het voordeel van de twee vermelde formules is dat niet de statische opleidingsuitgaven in rekening gebracht worden (met hoge deadweights als logisch gevolg), maar vooral vooruitgang ten aanzien van een bepaald meetmoment (formule 1) of positieve differentiatie ten aanzien van een referentiegroep (formule 2) beloofd worden.

2.2 Verschillende modaliteiten binnen maatregelen

De brede set aan instrumenten laat een grote variatie toe in het opleidingsbeleid. Er kan echter niet alleen gesleuteld worden aan het beleid op het niveau van de maatregelen, maar ook op het niveau van hun modaliteiten. Het zijn vooral deze modaliteiten die centraal staan in economische analyses van maatregelen. We zetten de vier belangrijkste modaliteiten op een rij; zij vormen als het ware de 'ontwerpparameters' voor een incentivemaatregel.

1. **Gedekte kosten.** Hier zijn twee deelcriteria in rekening te brengen. Ten eerste moet men zich de vraag stellen of de maatregel zich beperkt tot de inschrijvingsgelden (directe kosten), dan wel ook kosten van levensonderhoud of compensatie voor loonderving (indirecte kosten) in rekening brengt. Ten tweede stelt zich de vraag of men best opteert voor een volledige financiële tussenkomst, dan wel voor een model van cofinanciering, waarbij de omvang van de persoonlijke inbreng kan variëren afhankelijk van de doelgroep.
2. **Afbakening van de doelgroep.** Maatregelen kunnen algemeen beschikbaar zijn of naar doelgroep worden gedifferentieerd door de inclusie- en exclusiecriteria te manipuleren.
 - ▶ Specifiek versus algemeen – Sommige maatregelen hebben een ruim gedefinieerde doelgroep voor ogen en promoten levenslang leren van de brede bevolking (bijvoorbeeld een breed toegankelijk systeem van vouchers). Andere instrumenten beogen specifieke doelen, of zijn ontworpen op maat van een specifieke doelgroep (bijvoorbeeld stimuleren van de opleidingsinspanning van laaggeschoolden).
 - ▶ Geïsoleerd versus geïntegreerd – Bij een geïntegreerde benadering is het versterken van de opleidingsparticipatie of -investering niet het doel op zich, wel een middel voor een achterliggend doel zoals loon- of loopbaanprogressie (werkenden) of zoals hogere productiviteit of versneld innovatieritme (werkgever).

3. **Graad van autonomie bij de keuze van de opleidingsinhoud of de opleidingsverstrekker.** In de meest 'liberale' maatregelen ligt die keuze bij de individuele werknemer. Dit type open formules kan echter tot hoog oplopende kosten leiden. Bovendien stelt zich de vraag of de individuele gebruikers voldoende informatie hebben over de opleidingskwaliteit en –inhoud om zelf hun weg te zoeken/vinden in het diverse aanbod.
4. **Mate waarin het gaat om inputfinanciering, outputfinanciering, of een combinatie ervan.** Bij inputfinanciering kan een werknemer gebruik maken van de steunmaatregel om de toegang tot de opleiding te financieren, zonder resultaat- of continueringsverbintenis. Bij outputfinanciering wordt de financiering pas toegekend wanneer de opleiding succesvol is afgerond. In een gemengd systeem wordt bijvoorbeeld een deel van de tussenkomst toegekend om de inschrijving te financieren, en een deel op voorwaarde dat het opleidingsprogramma ook succesvol afgerond werd.



DEEL 3

Analyse van de maatregelen

In dit deel van het rapport staat de analyse van de geselecteerde maatregelen centraal. Deze analyse gebeurt in verschillende stappen.

- ▶ De maatregelen worden in verschillende categorieën ingedeeld op basis van de doelgroep die ze beogen (werkenden of werkgevers) en het type steun dat ze verschaffen. Op die manier wordt duidelijk wie welke steun kan ontvangen en welke maatregelen daarvoor in aanmerking komen.
- ▶ Een eerste analyse gebeurt op het niveau van de doelgroep: voor alle maatregelen gericht op werkenden/werkgevers wordt een overzicht gegeven van wie er precies voor in aanmerking, welk type opleiding overheidssteun kan ontvangen en welk bereik ze precies hebben in budgettaire termen, maar ook uitgedrukt in aantal begunstigden.
- ▶ Vervolgens worden de maatregelen binnen elke cluster geanalyseerd. De focus ligt daarbij op hun sterke en zwakke punten, maar ook op hun doeltreffendheid en efficiëntie. Daarbij wordt ook ingegaan op de onderlinge samenhang tussen maatregelen

1/ Vier clusters van maatregelen

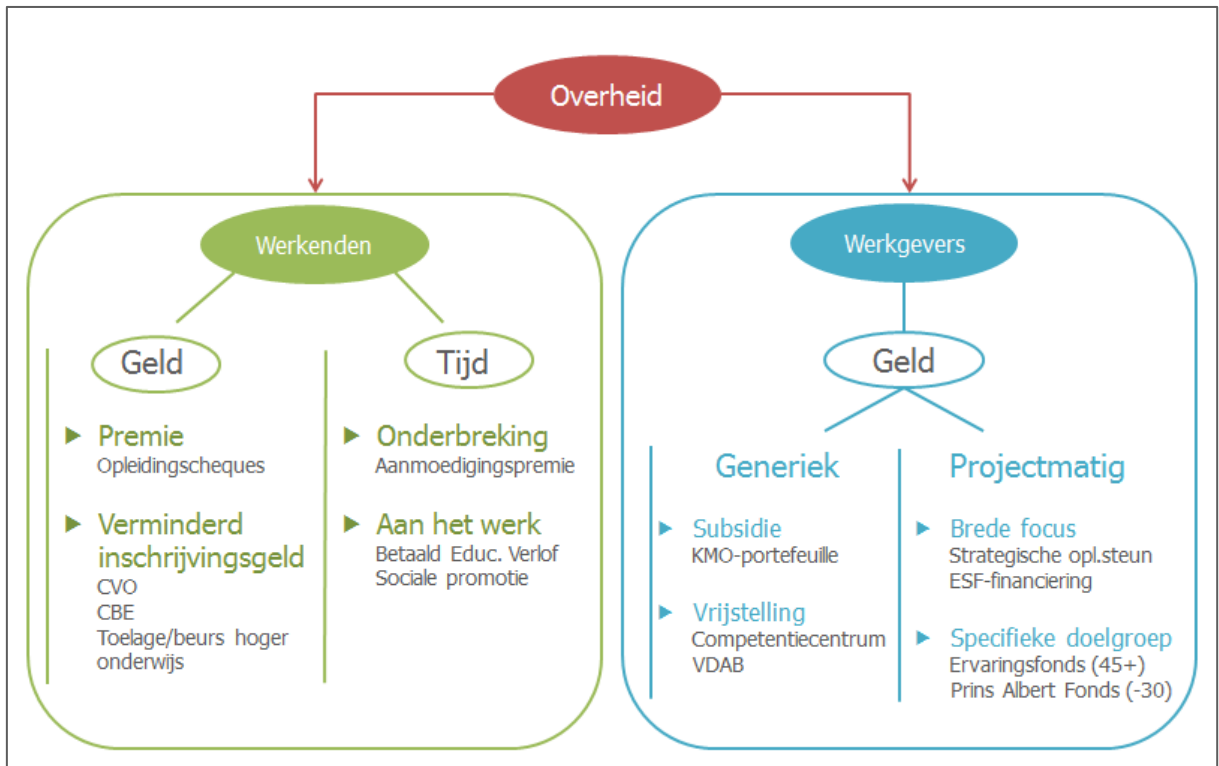
Om de diverse opleidingsincentives op een systematische manier in kaart te brengen en te analyseren, brengen we ze onder in 4 categorieën van gelijkaardige maatregelen die we 'clusters' noemen.

1. **Werkenden – Geld.** De eerste cluster bestaat uit steunmaatregelen voor werkenden die erop gericht zijn om de opleidingskosten te reduceren. Deze cluster bevat zowel een premiesysteem voor werkenden (Opleidingscheques) als maatregelen die betrekking hebben op het inschrijvingsgeld van CVO's (Centra voor Volwassenenonderwijs) en CBE's (Centra voor Basiseducatie). Aangezien het al dan niet in aanmerking komen voor een beurs gevolgen heeft voor het inschrijvingsgeld in het hoger onderwijs werden studietoelagen/beurzen voor hoger onderwijs bij de andere maatregelen van het Beleidsdomein Onderwijs en Vorming ondergebracht die zich niet specifiek op werkenden richten; al zou de maatregel ook als premie gecategoriseerd kunnen worden.
2. **Werkenden – Tijd.** De tweede cluster bevat net als de eerste incentives die gericht zijn op werkenden, zij het vanuit de doelstelling tijd te creëren voor het volgen van opleiding. Personen in loopbaanonderbreking worden gestimuleerd om opleiding te volgen via de Aanmoedigingspremie. Voor werkenden die de opleiding met hun job combineren zorgen de stelsels van Betaald Educatief Verlof en Sociale promotie voor extra verlofdagen om de opleiding te kunnen volgen.
3. **Werkgevers – Geld (generiek).** De derde cluster bevat financiële steunmaatregelen voor werkgevers met een breed, generiek toepassingsgebied. Net als bij de financiële steunmaatregelen voor werkenden gaat het hier om een subsidiesysteem (KMO-portefeuille) en vrijstellingenbeleid, in dit geval van VDAB.
4. **Werkgevers – Geld (projectmatig).** Ook de vierde cluster bevat financiële steunmaatregelen voor werkgevers, maar dan op een specifieke, projectmatige basis. Hierbij gaat het zowel om opleidingsprojecten voor een brede groep werkenden (via Strategische opleidingssteun of ESF-financiering) als om opleidingsprojecten voor bepaalde doelgroepen (via het Ervaringsfonds voor 45-plussers en het Prins Albert Fonds voor kaderleden jonger dan 30).

Figuur 2 toont een grafische voorstelling van de vier clusters van maatregelen die de in dit rapport besproken worden. De maatregelen worden initieel binnen hun respectievelijke clusters geanalyseerd. Daarna wordt ook over de clusters heen gekeken naar sterkten, zwaktes, hiaten en overlappingsen van deze set opleidingsincentives.



Figuur 2 Clusters van maatregelen die binnen het toepassingsgebied van de studie vallen



Bron: IDEA Consult

2/ Bereik en omvang van de maatregelen

Vooraleer we de maatregelen uit de vier clusters analyseren, bespreken we de mate waarin ze verschillen in termen van beoogde doelgroep en het type opleiding dat in aanmerking komt voor de financiële steun. We geven ook een overzicht van het bereik van de diverse incentives om een accuraat beeld van hun draagwijdte te kunnen meenemen in de analyses. Het cijfermateriaal werd door de bevoegde instanties opgeleverd; andere informatiebronnen zijn in bijlage opgenomen.

2.1 Opleidingsincentives voor werkenden

Het grootste verschil in doelgroep wordt bepaald door het beleidsdomein dat verantwoordelijk is voor de stimuleringsmaatregel. Maatregelen van het Beleidsdomein Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Overheid staan open voor alle personen die aan de toelatingscriteria voldoen, ongeacht hun statuut op de arbeidsmarkt. Dit wordt weergegeven door de groene vakken in Tabel 3. Maatregelen die uitgaan van het Beleidsdomein Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Overheid maken wel een onderscheid tussen private werknemers, ambtenaren, zelfstandigen en uitzendkrachten, net als het Betaald Educatief Verlof dat vooralsnog onder de bevoegdheid van de FOD WASO valt.

Tabel 3 toont dat alle maatregelen gericht zijn op private werknemers die aan de criteria van de maatregel voldoen. De groep deeltijdse werknemers die gebruik kan maken van Betaald Educatief Verlof is echter beperkt, vandaar de oranje kleur in de tabel. Ambtenaren kunnen gebruik maken van Opleidingscheques en de Aanmoedigingspremie voor opleiding, maar niet van Betaald Educatief Verlof of de vergoeding voor Sociale promotie. Dit staat in sterk contrast met de situatie van zelfstandigen. Zij kunnen beroep doen op de vergoeding voor Sociale promotie en de vrijstellingen/toelagen van het Beleidsdomein Onderwijs en Vorming, maar ze kunnen geen gebruik maken van Opleidingscheques, de Aanmoedigingspremie voor opleiding en Betaald Educatief Verlof. In tegenstelling tot de andere groepen werkenden, kunnen zij als werkgever wel aanspraak maken op financiële steun via de KMO-portefeuille. De situatie van uitzendkrachten is minder eenduidig. Zij hebben toegang tot de stelsels van Opleidingscheques en het Betaald Educatief Verlof, maar niet tot de Aanmoedigingspremie of de vergoeding voor Sociale promotie.

Tabel 3 Beoogde doelgroep van de opleidingsincentives voor werkenden

	Private werknemers		Ambtenaren		Zelfstandigen		Uitzendkrachten	
	Voltijds	Deeltijds	Statutair	Con- tractueel				
Opleidingscheques								
Aanmoedigingspremie								
Betaald Educatief Verlof								
Vergoeding voor Sociale promotie								
Premie & verminderd inschrijvingsgeld CVO								
Vrijstelling inschrijvingsgeld basiseducatie								
Studietoelage / (bijna)beurstarief hoger onderwijs								

Bron: Verwerking IDEA Consult



Ook op het vlak van studiedomein zijn er aanzienlijke verschillen tussen de maatregelen zoals Tabel 4 weergeeft. De Centra voor Basiseducatie (CBE's) rekenen geen inschrijvingsgeld aan voor het volgen van basisopleidingen taal, rekenen, computer of maatschappijoriëntatie.² Het verminderde inschrijvingsgeld van de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) is er voor bepaalde categorieën van cursisten en opleidingen.³ Ze hebben betrekking op diverse opleidingen die kaderen binnen levensbreed leren en sterk arbeidsmarkt gericht kunnen zijn, maar niet noodzakelijk gelinkt zijn aan de loopbaan. De vrijstellingen aan de CVO's dekken daarom de meest diverse types opleiding. Behalve het verminderd inschrijvingsgeld kan een cursist volwassenenonderwijs een premie ontvangen wanneer deze via het volwassenenonderwijs een eerste diploma van het secundair onderwijs behaalt. Bij het behalen van het diploma secundair onderwijs, wordt het inschrijvingsgeld terugbetaald.

Bij de Aanmoedigingspremie wordt net als bij studietoelagen/beurzen geen inhoudelijke beperking naar studiedomein opgelegd m.b.t. de opleiding waarvoor men financiële ondersteuning vraagt. Het doet er bijgevolg niet toe of de werkende opleiding volgt uit persoonlijke interesse of om zijn of haar positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit is wel belangrijk bij het stelsel van Opleidingscheques dat uitsluitend arbeidsmarktgerichte opleidingen wil cofinancieren die buiten de normale werkuren georganiseerd worden. Diezelfde klemtoon komt ook terug bij Betaald Educatief Verlof en de vergoeding voor Sociale promotie. Zij beogen in eerste instantie beroepsopleidingen, maar er zijn ook een beperkt aantal algemene opleidingen die ervoor in aanmerkingen komen, zoals de fiches in Bijlage 1 tonen.

Tabel 4 Beoogd type opleiding van de incentives voor werkenden

	Basiseducatie	Arbeidsmarktgericht	Levensbreed leren
Opleidingscheques		Enkel buiten de normale werkuren	
Aanmoedigingspremie			
Betaald Educatief Verlof			
Vergoeding voor Sociale promotie			
Premie & verminderd inschrijvingsgeld CVO			
Vrijstelling inschrijvingsgeld basiseducatie CBE			
Studietoelage / beurstarif hoger onderwijs			

Bron: Verwerking IDEA Consult

Het bereik van de opleidingsincentives toont een aantal opmerkelijke verschillen tussen de maatregelen. De Opleidingscheques bereiken veruit het grootste aantal werkenden, weliswaar met de laagste gemiddelde tussenkomst per begunstigde. Het is de aan loopbaanonderbreking of tijdskrediet gekoppelde Aanmoedigingspremie die de hoogste gemiddelde tussenkomst laat optekenen, gevolgd door het Betaald Educatief Verlof. In termen van budget is dat eruit de grootste maatregel omwille van de combinatie van een groot aantal begunstigten met een aanzienlijke tussenkomst per begunstigde.

Tabel 5 Bereik van de opleidingsincentives voor werkenden

	Besteed budget	Aantal begunstigten	Budget per begunstigde
Opleidingscheques	8.179.425 €	97.344	84 €
Aanmoedigingspremie	967.845 €	469	2.064 €
Betaald Educatief Verlof (cijfers Vlaanderen)	56.405.962 €	48.305	1.168 €
Vergoeding voor Sociale promotie (werknemers)	114.310 €	775	147 €

Bron: Verwerking IDEA Consult

² Basiseducatie omvat de volgende leergebieden: Alfabetisering Nederlands tweede taal, Nederlands, Nederlands tweede taal, Wiskunde, Maatschappijoriëntatie, Informatie- en communicatietechnologie en Talen (Frans & Engels).

³ Het Decreet van 15 juni 2007 stelt dat bepaalde categorieën cursisten (werklozen, personen die een inkomen verwerven via maatschappelijke dienstverlening of een leefloon, inburgeraars, personen die nog niet voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, gedetineerden, gehandicapten, ...) en opleidingen (studiegebied algemene vorming, studiegebied Nederlands tweede taal en de opleiding ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting) een gehele of gedeeltelijke vermindering van inschrijvingsgeld genieten bij CVO's.

Doordat de maatregelen van het Beleidsdomein Onderwijs en Vorming losstaan van het arbeidsmarktstatuut van de cursist, wordt dat statuut slechts sporadisch geregistreerd. Voor studietoelagen en beurzen zijn geen gegevens beschikbaar voor werkende begunstigden. Bij CVO's en CBE's is de registratie van het statuut vrijblijvend. Dit verklaart waarom slechts voor sommige cursisten het arbeidsmarktstatuut gekend is (op het moment van inschrijving). Toch tonen de cijfers dat een grote groep werkenden gebruik maakt van het vrijstellingenbeleid van de CVO's. Concreet gaat het om 46.237 personen plus een deel van de 10.806 cursisten waarvan de status onbekend is. Voor CBE's is het bereik van werkende studenten moeilijker in te schatten: van 73,8% van de cursisten is het statuut niet gekend. Door het gebrek aan informatie werden de respectievelijke maatregelen niet opgenomen in Tabel 5. Hoewel er geen exacte cijfers beschikbaar zijn voor werkenden, tonen de totale cijfers (i.e. de cijfers voor alle begunstigden) de omvang van de maatregelen. Zo werd in 2012 een totaalbedrag van 560.000 euro aan premies uitbetaald aan 1.186 cursisten die een eerste diploma secundair onderwijs behaalden. Voor het verminderde inschrijvingsgeld aan CVO's deed de overheid in de referentieperiode 2012-2013 een nettobijdrage van 2.511.628,90 euro.⁴ De Centra voor Basiseducatie ontvangen werkingsmiddelen van de overheid ter compensatie voor de gratis deelname van de cursisten. Voor 2012-2013 bedroeg het totale budget aan werkingsmiddelen 6.033.724 euro.

2.2 Opleidingsincentives voor werkgevers

De maatregelen voor werkgevers getuigen van een eenduidig doelgroepenbeleid: alle maatregelen zijn beschikbaar voor KMO's die actief zijn in de privé sector (zie Tabel 6). Grote private ondernemingen kunnen geen gebruik maken van de KMO-portefeuille, maar wel van de andere incentives als ze aan de nodige criteria voldoen. Ondernemingen uit de publieke sector kunnen enkel aanspraak maken op ondersteuning via ESF-financiering. De tussenkomst bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB is in principe opengesteld voor publieke en private ondernemingen. Wel is het zo dat de meeste vrijstellingen specifiek voor de privésector gelden (collectief ontslag, ondernemingen in herstructurering of moeilijkheden, bedrijfsgrootte). Toch kunnen ook risicowerknemers en individueel ontslagen contractuele werknemers uit de publieke sector van deze vrijstellingen genieten. Omdat dit eerder uitzondering dan regel is, werden de vakjes in de tabel rood gekleurd voor de publieke sector.

Tabel 6 Beoogde doelgroep van de opleidingsincentives voor werkgevers

	Privé sector		Publieke sector	
	KMO's	Grote ondernemingen		
KMO-portefeuille				
Strategische opleidingssteun				
Ervaringsfonds				
Prins Albert Fonds				
ESF-financiering				
Tussenkomst bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB				

Bron: Verwerking IDEA Consult

Elke incentive heeft zijn eigen doelstelling en analoog ook andere opleidingen die gesubsidieerd worden om die doelstelling te bereiken. Tabel 7 illustreert de diversiteit van de opleidingen die in aanmerking komen voor steun.

⁴ Meer specifiek kwam 8.125.017,35 euro binnen van de CVO's en heeft de overheid op haar beurt 10.636.646,25 euro moeten uitbetalen aan de CVO's.

**Tabel 7 Beoogd type opleiding van de incentives voor werkgevers**

KMO-portefeuille	Opleiding die bijdraagt tot beter functioneren van het bedrijf
Strategische opleidingssteun	Strategisch opleidingsproject ter ondersteuning van een 'kantelmoment' van de onderneming
Ervaringsfonds	Projecten die de arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -mogelijkheden van 45-plussers aanpassen en verbeteren
Prins Albert Fonds	Projecten om jonge (-30) kaderleden te vormen in internationaal ondernemen in een land buiten West-Europa
ESF-financiering	Projecten die erop gericht zijn de arbeidsmarkt te versterken en werkgelegenheid te vergroten via het opleiden van werknemers
Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB	VDAB-opleidingen (aangevraagd door de werkgever)

Bron: Verwerking IDEA Consult

Het verschil in opleidingsprojecten uit zich ook in het bereik van de opleidingsincentives voor werkgevers. De KMO-portefeuille bereikt veruit het grootste aantal organisaties. Die grote draagwijdte is weerspiegeld in het grote budget dat voor de maatregel uitgetrokken wordt. Dat neemt echter niet weg dat de gemiddelde steun per project het laagste is bij deze maatregel. De omgekeerde situatie doet zich voor m.b.t. Strategische opleidingssteun (vanaf oktober '13 strategische transformatiesteun). Het aantal projecten is beperkt, maar het subsidiebedrag per project is een veelvoud van het budget dat via andere incentives beschikbaar is. De middelen worden bijgevolg erg gericht ingezet. Ook de financiële steun via ESF-financiering is aanzienlijk, zij het van een andere grootteorde dan het budget dat werkgevers via Strategische opleidingssteun kunnen verkrijgen. Ook het Ervaringsfonds en het Prins Albert Fonds financieren een aanzienlijk budget per opleidingsproject. Het bereik van het Ervaringsfonds is echter veel groter in termen van budget, bereikte organisaties en bereikte werknemers binnen de organisaties. Het Prins Albert Fonds richt zich specifiek op maximum 20 jonge kaderleden per jaar – zij kunnen elk een beurs van 22.000 euro toegekend krijgen om buitenlandse ervaring op te doen in het kader van internationaal ondernemen.

Tabel 8 Bereik van de opleidingsincentives voor werkgevers

	Besteed budget	Aantal begunstigden			Gemiddeld budget per project
		Organisaties	Projecten	Werknemers	
KMO-portefeuille (opleidingssteun)	24.976.911 €	29.789	62.163	-	402 €
Strategische opleidingssteun	17.371.701 €	-	30	-	579.057 €
Ervaringsfonds (federaal)*	4.239.621 €	288	292	7.586	14.519 €
Prins Albert Fonds	440.000 €	20	-	20	22.000 €
ESF-financiering**	11.632.489 €	96	245	95.896	73.160 €
Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB	32.797 €	-	-	-	-

Bron: Verwerking IDEA Consult

* Cijfers 2011; andere cijfers 2012

** Cijfers voor oproepen 100 (2010-2012), 193 (2011-2013) en 252 (2012-2014). De cijfers voor het aantal bereikte organisaties en werknemers betreffen enkel oproepen 100 en 193. Werkgevers ontvangen bovenop de ESF-steun weergegeven in Tabel 8 ook Vlaamse cofinanciering ter waarde van 14.217.487 euro. De totale gemiddelde subsidie over oproepen 100, 193 en 252 bedraagt 162.578 euro.

3/ Analyse van elke maatregel op clusterniveau

De grote verschillen in specifieke modaliteiten van maatregelen beperken de onderlinge vergelijkbaarheid van opleidingsincentives. Dat maakt de analyse er niet eenvoudiger op. Onderstaande reflectie over het huidige opleidingsbeleid is gebaseerd op de informatie die in de fiches terug te vinden is. Deze informatie werd afgetoetst aan de eerder besproken uitgangspunten voor het beleid. De grote heterogeniteit van de maatregelen en het ontbreken van systematische evaluatiestudies zorgen ervoor dat de analyse in de mate van het mogelijke gebaseerd is op 'wetenschappelijk inzicht' uit beschikbare studies, maar soms ook op 'onderbouwde intuïtie'.

Voor elke maatregel worden de sterke en zwakke punten besproken, net als de doeltreffendheid en de efficiëntie. Deze informatie wordt vervolgens op clusterniveau naast elkaar gelegd om de samenhang tussen de (gelijkaardige) maatregelen te analyseren en opportuniteiten, maar ook risico's te identificeren.

3.1 Incentives voor werkenden – Geld

3.1.1 Premie: Opleidingscheques

Sterkten

Het systeem van Opleidingscheques heeft verschillende sterke punten, waaronder de eenvoud en transparantie van het systeem. Voor beleidsmakers impliceert de administratieve eenvoud een lage exploitatiekost. Voor werkenden is duidelijk waarvoor de maatregel staat. Het eenvoudige karakter van de maatregel en de aanvraagprocedure (online via VDAB) zorgt er bovendien voor dat de toegankelijkheid zeer laagdrempelig is. Beide aspecten bewerkstelligen de grote bekendheid van de maatregel. Dankzij deze bekendheid kunnen Opleidingscheques het imago van de Vlaamse overheid alleen maar ten goede komen.

Opleidingscheques zijn bovendien een schoolvoorbeeld van cofinanciering: de cursist betaalt voor de helft mee aan de directe kosten (en volledig vanaf 250 euro). Zoals we eerder aangaven kan financiële verantwoordelijkheid een kwaliteitsgarantie zijn. De keuze van de opleiding en de opleidingsverstrekker gebeurt wellicht meer doordacht wanneer de cursist zelf een deel van de kosten draagt.

Initieel werden Opleidingscheques gelanceerd als generiek instrument om levenslang leren te stimuleren. Pas later heeft men om budgettaire redenen de Opleidingscheques meer arbeidsmarktgericht gemaakt door de opleidingen die ervoor in aanmerking komen te beperken tot de opleidingen waarvoor men Betaald Educatief Verlof kan gebruiken. Het brede bereik van de Opleidingscheques geeft aan dat de aanvankelijke doelstelling werd gerealiseerd. De signaalfunctie voor levenslang leren mag bijgevolg niet worden onderschat. Bovendien kan de grotere arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen de link tussen opleiding en arbeidsmarkt alleen maar versterken.

Zwakten

De algemene toegankelijkheid van het stelsel houdt ook risico's in. Iedereen kan deelnemen, terwijl niet iedereen er evenveel behoefte aan heeft en bepaalde groepen niet bereikt worden. Het zijn vooral zelfsturende burgers die van het systeem gebruik maken. Ook hier kan men zich vragen bij stellen. Het is bijvoorbeeld niet zeker of werkenden die de Opleidingscheques aanvragen voldoende kennis hebben over de inhoud en de kwaliteit van het opleidingsaanbod. Het gebruik van inputfinanciering kan het maken van doordachte keuzes afremmen. De opleiding hoeft immers niet succesvol afgerond te zijn om de financiële steun te genieten. Vanuit dat opzicht is een gedeelte input- en outputfinanciering nodig. We willen immers afgeronde opleidingen stimuleren, maar ook de drempel om in te schrijven verlagen.

Men kan ook betwijfelen of de budgettaire middelen accuraat worden ingezet. Momenteel kan een werknemer jaarlijks cheques aankopen voor een waarde van 250 euro, waarvan de cursist zelf de helft betaalt (behalve bij bepaalde doelgroepen) en dit voor het volgen van opleiding die plaatsvindt buiten de normale werkuren. Dat betekent een eigenlijke geringe subsidie van 125 euro, een bedrag dat door heel wat deelnemers aan opleiding zelf opgehoest kan worden en vermoedelijk zelden het verschil forceert tussen deelnemen en niet-deelnemen. Vraag is dan ook of de beschikbare middelen niet beter sterker geconcentreerd worden, zodat meer substantiële prikkels gegeven kunnen worden aan strakker afgebakende doelgroepen. Het hangt er uiteraard vanaf wat men via de maatregel precies wil bereiken.



Doeltreffendheid

De doelstelling van de Opleidingscheques bestaat uit twee kernaspecten:

1. Het verlagen van de financiële drempel om opleiding te volgen
2. Het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt via de gevolgde opleiding

Zoals we eerder aangaven is de financiële tussenkomst beperkt, waardoor hij voor sommige werkenden cruciaal is om de opleiding te volgen, maar voor anderen enkel 'mooi meegenomen'. Wanneer we het profiel van de begunstigen bekijken, zien we dat de helft van de cheques wordt gebruikt door hooggeschoolden. Voor hen maakt de financiële tussenkomst wellicht niet het verschil tussen wel of niet deelnemen aan de opleiding.

Voor het tweede luik van de doelstelling is het moeilijk af te bakenen welke opleidingen de positie op de arbeidsmarkt verbeteren. Zo zien we bij de taalopleidingen – de meest gevolgde opleidingen via Opleidingscheques – dat 27% van de cheques naar een taalopleiding Spaans gaat (Bijlage 4). Voor sommige cursisten kan enige kennis van de Spaanse taal de arbeidsmarktpositie verbeteren, voor anderen is de cursus wellicht het instrument om op vakantie te kunnen communiceren met de lokale bevolking. Vanuit het oogpunt van permanente vorming kan bijkomende talenkennis alleen maar aangemoedigd worden. Vanuit de afgebakende doelstelling van de Opleidingscheques is de doeltreffendheid wellicht (nog) niet optimaal. Om dit accuraat te kunnen inschatten, is echter een impactmeting nodig.

Efficiëntie

In termen van efficiëntie zijn er twee tegengestelde tendensen. Enerzijds is het aantal begunstigen in dalende lijn sinds 2009. De inhoudelijke heroriëntering van de maatregel speelt ongetwijfeld een rol m.b.t. het lager aantal begunstigen. Ook de economische crisis kan ervoor zorgen dat minder werkenden hun weg vinden naar opleiding. Tegenover deze dalende trend staat echter een hogere gemiddelde kost per begunstigde in 2012 t.o.v. 2011. Duurdere opleidingen kunnen dit fenomeen verklaren. Op 4 juli 2012 werd door het Vlaams Parlement beslist om het inschrijvingsgeld in het volwassenenonderwijs te verhogen van 1 EUR per lestijd naar 1,15 EUR per lestijd. Dit geldt voor alle modules met een startdatum vanaf 1 januari 2013 ongeacht het moment van inschrijving. Het gaat daarbij om de 1^{ste} aanpassing sinds 2007. Gezien de samenhang tussen de verschillende financieringsstromen is het een aandachtspunt dat de kosten, met name het inschrijvingsgeld, kunnen opgetrokken worden terwijl CVO's en hun cursisten financieel ondersteund worden.

We vermeldden eerder al een aantal aspecten die het netto-effect kunnen opkrikken. Toch zou het de maatregel oneer aandoen om zich blind te staren op de korte termijn deadweight. Vertrouwd raken met opleiding (bijvoorbeeld door gebruik te maken van Opleidingscheques) kan op lange termijn immers voor herhaaleffecten m.b.t. het volgen van opleiding zorgen. Het is dan wel de vraag of de cheques ook nodig zijn om die vervolgoopleidingen mee te financieren.

3.1.2 Verminderd inschrijvingsgeld CVO, CBE & studietoelagen/beurs

De analyse van de maatregelen die kaderen binnen het beleid van het Beleidsdomein Onderwijs & Vorming is minder evident aangezien de maatregelen niet alleen beschikbaar zijn voor werkenden, maar ook voor werkzoekenden en inactieven. Het statuut van de cursist behoort niet tot de toekenningsvoorwaarden en wordt bijgevolg slechts sporadisch geregistreerd door de administratieve diensten. Voor studietoelagen en beurzen zijn geen cijfers beschikbaar op het niveau van de werkenden. Ze kunnen bijgevolg niet dieper geanalyseerd worden in termen van doeltreffendheid en efficiëntie. Personen die gebruik maken van het vrijstellingenbeleid bij CVO's of CBE's kunnen wel hun statuut laten registreren. Hoewel niet iedereen dit doet, laat het ons toe uitspraken te doen voor diegenen die als werkende geregistreerd waren op het moment van inschrijving.

Sterkten

Het verminderd inschrijvingsgeld draagt bij tot de democratisering van het onderwijs. Voor de kwetsbare groepen die in aanmerking komen voor de respectievelijke vrijstellingen kan de steun een belangrijke situationele drempel voor het volgen van opleiding reduceren, afhankelijk van de volledige of gedeeltelijke aard van de vrijstelling. In deze context lijkt werken via inputfinanciering een noodzaak om potentiële cursisten te overtuigen om een bijkomende opleiding te volgen.

Zwakten

De verschillende vrijstellingsmaatregelen (inclusief studietoelagen en beurzen) zijn gericht op het verminderen van de directe kosten van het volgen van opleiding. Er komen echter ook heel wat indirecte kosten bij kijken die werkenden er kunnen van weerhouden om opleiding te volgen, vooral bij financieel kwetsbare groepen. Verder heeft elke vrijstellingsmaatregel bepaalde pijnpunten of risico's die men niet uit het oog mag verliezen. Algemeen gaat het vaak om een nood aan meer flexibiliteit. Zo zijn de examenmomenten voor het hoger onderwijs strikt verbonden met de academische kalender, wat in contrast staat met de flexibiliteit die werkenden vaak nodig hebben om een opleiding te kunnen combineren met hun job- en gezinssituatie. Analoog staat toenemende flexibiliteit centraal bij CVO's, terwijl regelmatige participatie van cursisten momenteel vereist is bij contactonderwijs om personeelsfinanciering te verkrijgen. Beide zaken staan haaks op elkaar in termen van flexibiliteit, terwijl de nood aan alternatieve leervormen blijft toenemen in de steeds flexibelere arbeidsmarkt. Door CVO's de mogelijkheid te bieden om gecombineerd onderwijs te organiseren, speelt het Decreet van 15 juni 2007 in op deze nood. In gecombineerd onderwijs wordt een deel van de leerstof op afstand gegeven. Het snel stijgende aantal opleidingen en cursisten in gecombineerd onderwijs illustreert de nood aan flexibele lesvormen binnen het volwassenonderwijs. De vrijstelling wordt bovendien niet automatisch toegekend. Het indienen van een formele aanvraag kan een drempel zijn voor bepaalde groepen werkenden om beroep te doen op de maatregel. In de CBE's kan het klassikaal aspect de cursisten afschrikken, al leert de ervaring dat net deze groep cursisten nood heeft aan klassikaal onderwijs en begeleiding. Bovendien is de doelgroep erg moeilijk te bereiken.

Doeltreffendheid

Het vrijstellingenbeleid van CVO's is enkel beschikbaar voor kwetsbare groepen. In dat opzicht slaagt het beleid erin de participatie aan levenslang leren te faciliteren bij bepaalde groepen die zonder de maatregel hun weg niet zouden vinden naar de respectievelijke opleidingen. Het verminderd inschrijvingsgeld kan met andere woorden een verschil maken. Opleidingen die ingericht worden door CBE's zijn er initieel op gericht om de geletterdheid van deelnemers te verhogen. Cijfers over de opleidingen die door werkenden gevolgd worden, tonen dat het vooral opleidingen ICT, Nederlands & maatschappijintegratie betreft. Bij CVO's hebben vrijstellingen voor werkenden voornamelijk betrekking op opleidingen NT2 (72% van de begunstigden die als werkende geregistreerd stonden). Er wordt bijgevolg een zeer specifieke doelgroep bereikt via het vrijstellingenbeleid aan CVO's en CBE's.

Efficiëntie

Binnen deze cluster is de efficiëntie van de maatregelen erg moeilijk in te schatten. De gerichte doelgroepenbenadering komt het netto-effect van de diverse vrijstellingsmaatregelen ongetwijfeld ten goede. Toch is het moeilijk in te schatten hoe het zit met de precieze kosten en baten. Naast het inschrijvingsgeld waarvoor men al dan niet gedeeltelijk vrijgesteld wordt, moeten bijvoorbeeld ook de werkingsmiddelen in rekening gebracht worden om een accuraat beeld van het kostenplaatje te krijgen. In termen van baten speelt naast het slagingspercentage ook de impact van de opleiding op de loopbaan een rol. Het hoeft niet gezegd dat het bijzonder moeilijk is om hier een accuraat beeld van te krijgen.

Het groot bereik van het vrijstellingenbeleid van CVO's geeft in elk geval aan dat het erin slaagt om de beoogde doelgroepen te bereiken. Dit wordt onder meer geïllustreerd door het toenemend aantal premies voor het behalen van een diploma secundair onderwijs. Toch zijn er ook verbeterpunten in termen van efficiëntie. Een groot deel van cursisten neemt bijvoorbeeld niet deel aan de examens. Dit wordt ook vastgesteld bij CBE's waar ruim 1 op 3 cursisten niet deelneemt aan de examens.

3.1.3 Vaststellingen op clusterniveau

De maatregelen uit deze cluster zijn er elk op gericht om werkenden financieel te ondersteunen voor het volgen van opleiding. Het valt daarbij op dat alle vrijstellingen gericht zijn op de financiering van directe kosten. Nochtans kunnen de indirecte kosten, waaronder het gederfd loon, hoog oplopen voor werkenden die opleiding volgen, zeker voor langdurige opleidingen die meer dan een jaar in beslag nemen of voor opleidingen met hoge transportkosten omdat ze buiten de eigen regio doorgaan. Professionele heroriëntering aan een hogeschool of universiteit kan bijgevolg financieel erg moeilijk zijn voor heel wat werkenden.

Op het vlak van doelgroepenbeleid is er een groot verschil in aanpak tussen de maatregelen. Bij Opleidingscheques is dat beleid impliciet: de modaliteiten zijn algemeen dezelfde voor alle werkenden die in



aanmerking komen voor de Opleidingscheques; waar nodig worden uitzonderingen gemaakt voor bepaalde doelgroepen. Zo betaalt de Vlaamse overheid meer dan de helft van de Opleidingscheques als de begunstigde geen diploma secundair onderwijs of hoger onderwijs heeft en een bepaalde opleiding volgt of als de begunstigde tot de kansgroepen behoort en een opleiding volgt in het kader van loopbaanbegeleiding. Deze impliciete benadering staat in schril contrast met het expliciete doelgroepenbeleid dat het onderwijssysteem hanteert – de steun is er enkel beschikbaar voor duidelijk afgebakende groepen.

Een gelijkenis tussen de verschillende maatregelen binnen de cluster betreft het type financiering. Zowel bij de Opleidingscheques als bij de steunmaatregelen binnen het onderwijssysteem wordt inputfinanciering gehanteerd (m.u.v. de premie voor het eerst behaalde diploma secundair onderwijs via een CVO waarbij het inschrijvingsgeld wordt terugbetaald na het behalen van het diploma). Bij het specifieke doelgroepenbeleid binnen het onderwijssysteem kan dit type financiering sterk drempelverlagend werken omwille van de kwetsbare groepen die worden bereikt. Wanneer gekeken wordt naar het profiel van de werkenden die Opleidingscheques gebruiken, lijkt de financiële tussenkomst voor hen minder noodzakelijk. Een combinatie met outputfinanciering zou de efficiëntie kunnen verhogen in die zin dat het cursisten zou stimuleren om de gekozen opleiding tot een goed einde te brengen. Het is immers het behaalde getuigschrift dat de kansen op de arbeidsmarkt kan verbeteren en zo de finale doelstelling van de Opleidingscheques kan helpen te bereiken.

Bij de bespreking van de individuele maatregelen kwamen reeds een aantal uitdagingen voor het beleid ter sprake. Denk bijvoorbeeld aan het realiseren van de dubbele doelstelling voor Opleidingscheques om naast het bieden van financiële steun ook een betere arbeidsmarktpositie van de cursisten te bewerkstelligen. Verder dringt de vraag zich op of werkenden voldoende inzicht hebben in de eigen loopbaan om een opleiding te kiezen die hun arbeidsmarktpositie kan verbeteren. Dergelijk inzicht kan er samen met het systeem van cofinanciering voor zorgen dat de beslissing om een bepaalde opleiding te volgen gefundeerd gebeurt.

Het vrijstellingenbeleid bij CVO's blijkt door werkenden vooral te worden gebruikt voor opleidingen NT2. Dergelijke opleiding vormt de basis voor deelname aan andere opleidingen. Binnen het kader van deze opdracht is het momenteel onduidelijk in welke mate opleidingen NT2 het 'einddoel' zijn van de cursisten of een opstap vormen naar levenslang of arbeidsmarktgericht leren; zeker gezien de lage participatiegraad aan examens.

Tot slot moet men zich in deze cluster durven afvragen in welke mate een gedeeltelijke vrijstelling van inschrijvingsgeld bij CVO's voor werkenden verschilt van een financiële tussenkomst via Opleidingscheques. Beide steunmaatregelen kunnen immers gecombineerd worden. Wanneer je daarbij bedenkt dat ook de opleidingsverstrekker overheidssteun geniet, dan wordt de mate van overlap van subsidiëring voor één bepaalde opleiding – weliswaar voor verschillende stakeholders – erg zichtbaar.

3.2 Incentives voor werkenden – Tijd

3.2.1 Onderbreking: Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet)

Sterkten

Werkenden hebben niet altijd de opportuniteit om opleidingen te volgen die niet door de werkgever gefinancierd worden of moeilijk te combineren zijn met het beroeps- en gezinsleven. Dit is een gemiste kans wanneer de opleiding in kwestie de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt zou verhogen. Vanuit dat perspectief is het een sterkte van de Aanmoedigingspremie dat ze financiële steun biedt (bovenop de RVA-uitkering) voor werkenden die hun loopbaan onderbreken om opleiding te volgen. In termen van 'tijdscreatie' is dat immers de meest drastische stap om een maximum aan tijd te creëren zonder in de werkloosheid te belanden. Het vaak aanzienlijke verschil tussen de ontvangen uitkering en het gederfde loon zorgt ervoor dat de Aanmoedigingspremie voor bepaalde werkenden het verschil kan maken tussen wel of niet deelnemen aan de opleiding.

Zwakten

Een zwakte van de Aanmoedigingspremie is ongetwijfeld de geringe bekendheid van de maatregel. Uit het onderzoek van IDEA Consult bleek dat verschillende personen de premie leerden kennen via het aanvraagformulier van de RVA en ze via die weg dan ook meteen aangevraagd hadden. Dit doet vragen rijzen over de initiële motivatie om opleiding te volgen en er daadwerkelijk iets bij op te steken. Bovendien zijn er een aantal modaliteiten die wellicht voor verbetering vatbaar zijn. Net als bij de Opleidingscheques is er bijvoorbeeld uitsluitend sprake van inputfinanciering, wat steek houdt in de context van de Aanmoedigingspremie die een aanvulling is op de uitkering van de RVA en de kloof tussen de uitkering en het gederfde inkomen wil verkleinen.

Toch kan een combinatie met outputfinanciering ervoor zorgen dat de opleiding effectief afgemaakt wordt. Bovendien wordt bij de financiering geen rekening gehouden met het type gevolgde opleiding. Nochtans kan voltijdse dagopleiding veel meer tijd en geld vergen dan een avondcursus die één keer per week georganiseerd wordt. Dit hangt ook samen met de looptijd van de premie (2 jaar over de volledige beroepsloopbaan met uitzonderingen voor tweedekansonderwijs en knelpuntopleidingen). Voor sommige opleidingen is deze looptijd ruim voldoende, maar wat met werkenden die in het kader van een professionele heroriëntering een opleiding volgen die 3 tot 5 jaar duurt? Voor hen lijkt het stelsel van de Aanmoedigingspremie tekort te schieten.

Doeltreffendheid

Het uitgangspunt van de Aanmoedigingspremie is het verschaffen van financiële steun voor werkenden die hun loopbaan onderbreken om een opleiding te volgen. Het onderzoek van IDEA Consult plaatst in dat opzicht enkele kanttekeningen bij de doeltreffendheid van de maatregel. Zo dient men zich af te vragen in welke mate opleiding het motief is om de loopbaan te onderbreken. Het is ook onduidelijk of de gevolgde opleidingen een arbeidsmarktgericht karakter moeten hebben. De meeste begunstigden uit de privé sector en social profit sector gaven expliciet aan dat ze de opleiding om werkgerelateerde redenen volgden. Dit is niet het geval in de publieke sector, waar de meeste opleidingen in het kader van vrijetijdsactiviteiten gevolgd worden. Vanuit de doelstelling van levenslang leren is dat een positieve vaststelling. Wordt de premie vanuit het Beleidsdomein Werk & Sociale Economie echter ingezet voor arbeidsmarktgerichte opleidingen, dan is er nog werk aan de winkel. Het neemt echter niet weg dat drie op vier ontvangers van de Aanmoedigingspremie na de opleiding positieve effecten op de loopbaan ervaren. Onduidelijkheid over de initiële doelstelling sluit bijgevolg geen positieve effecten uit.

Efficiëntie

Zoals de meeste andere opleidingsincentives kent de Aanmoedigingspremie een deadweight van om en bij de 60%. Toch mag het netto-effect niet onderschat worden. Verschillende personen merkten op dat de financiële tussenkomst voor hen de noodzakelijke (financiële) stimulans was om een opleiding te volgen. Het beperkte bereik van de maatregel is meer problematisch in termen van efficiëntie. Naast de algemeen lage opname van de premie valt vooral de ondervertegenwoordiging van jongeren en vijftigplussers op. Nochtans kan het ook voor hen interessant zijn om via tijdskrediet of loopbaanonderbreking een opleiding te volgen. De vraag is natuurlijk of werkenden voldoende inzicht hebben in de eigen loopbaan om te beslissen om hun loopbaan te onderbreken voor het volgen van opleiding of om de weg naar opleiding te vinden en een geschikte opleiding te selecteren.

De gemiddelde tussenkomst per begunstigde is aanzienlijk. Toch toonde de studie van IDEA Consult (2013) dat hij veel te laag is voor bepaalde cursisten en veel te hoog voor anderen wanneer de totale ontvangsten worden vergeleken met de directe, zelf-gefinancierde opleidingskost. Die kosten worden sterk bepaald door het type gevolgde opleiding. Het geeft aan dat er nog marge is om de budgetten gericht in te zetten.

3.2.2 Aan het werk: Betaald Educatief Verlof & Sociale promotie

Sterkten

Het stelsel van Betaald Educatief Verlof en de Sociale promotie faciliteren de combinatie werk-gezin-opleiding door werkenden te voorzien met extra verlofdagen voor het volgen van opleiding. Betaald Educatief Verlof gaat daarbij verder dan verlof via Sociale promotie, waarbij werkenden recht hebben op 10 dagen per kalenderjaar. Beide stelsels zorgen ervoor dat jobzekerheid behouden blijft tijdens het volgen van opleiding. Op die manier laten ze werkenden toe afwezig te zijn om opleiding te volgen mét ontslagbescherming. Het Betaald Educatief Verlof gaat nog een stap verder en biedt naast jobzekerheid ook inkomenszekerheid: het normale loon wordt doorbetaald tijdens de verkregen verlofperiode (tot aan een vastgelegd, geïndexeerd plafond).

De vergoeding voor Sociale promotie beoogt zowel algemene vorming als het verhogen van de beroepskwalificaties; het Betaald Educatief Verlof is sterk arbeidsmarktgericht. Dat wordt geïllustreerd door de lijst beroepsopleidingen die ervoor in aanmerking komen, maar ook door het gebruik ervan om verplichte opleidingspakketten bij een bepaald beroep te organiseren (zoals de opleiding voor kinderopvangbegeleider of de 'upgrading' van verpleegkundigen). Bovendien wordt de kans op voltooiing van de opleiding gestimuleerd door de grote verantwoordelijkheid ten aanzien van de werkende om zijn of haar aanwezigheid tijdens de opleiding te bewijzen. Het verlof dient immers om educatieve redenen te worden opgenomen.



Een bijzondere sterkte van het Betaald Educatief Verlof is het groot bereik van arbeiders. In termen van kansengroepen tellen arbeiders namelijk meer laaggeschoolden en meer oudere werknemers dan bedienden. Twee groepen die moeilijk toe te leiden zijn naar opleiding. Het illustreert een belangrijke sterkte van het Betaald Educatief Verlof.

Zwakten

Een aantal zwakke punten van het Betaald Educatief Verlof suggereren dat het stelsel een update kan gebruiken. De toekenning van verlof lijkt niet meer aangepast aan de moderne ontwikkelingen op gebied van levenslang en levensbreed leren, noch aan de flexibele opleidingsbehoeften van werknemers. Tegen de achtergrond van de flexibilisering van het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs, stelt zich onder andere het probleem dat Betaald Educatief Verlof niet opgenomen kan worden voor afstandsonderwijs. De wetgeving bepaalt immers dat enkel de uren effectieve aanwezigheid in cursussen in aanmerking komen. Ten tweede stelt zich een soortgelijk probleem bij het opnemen van de steeds frequenter ingebouwde stageperiodes. Een regeling waarbij verplichte stages in rekening worden gebracht bij de bepaling van de duur van Betaald Educatief Verlof dringt zich op. Bovendien kan men zich afvragen in welke mate het Betaald Educatief Verlof volstaat – of eerder tekortschiet – voor heroriëntering van werkenden via dagonderwijs. In het schooljaar 2010-2011 nam slechts 2,5% van de begunstigten (federaal) Betaald Educatief Verlof op voor een bachelor- of masteropleiding in het hoger onderwijs die 's avonds of in het weekend worden georganiseerd. Naast flexibele maatregelen is ook een flexibel opleidingsaanbod nodig. Duidelijkheid over het opleidingsaanbod dat in aanmerking komt voor Betaald Educatief Verlof is noodzakelijk voor werkenden. Voor de restcategorie 'opleidingen erkend door de erkenningscommissie' bestaat er echter geen exhaustieve lijst; de informatie dient te worden opgevraagd bij de opleidingsverstrekker van de opleiding die men zou willen volgen.

De grootste zwakte van het systeem van Sociale promotie is wellicht dat het tussen twee stoelen dreigt te vallen. Sociale promotie creëert tijd voor het volgen van vorming & beroepsopleiding, maar biedt geen tegemoetkoming (€12/dag; 10 dagen per jaar) voor het gederfd inkomen, wat wel het geval is bij Betaald Educatief Verlof. Voor werknemers is de maximale financiële compensatie bovendien van dezelfde grootteorde als Opleidingscheques, een stelsel dat veel populairder en beter gekend is dan de Sociale promotie. Een duidelijke positionering dringt zich dan ook op.

Doeltreffendheid

Betaald Educatief Verlof wil werknemers in de privé sector de mogelijkheid geven om hun opleiding af te maken, zich professioneel te heroriënteren of bijkomende competenties te verwerven en zich om te scholen. Het grote aantal begunstigten toont aan dat het stelsel een grote groep werknemers de mogelijkheid verschaft om bijkomende competenties te verwerven. Het is echter niet mogelijk om in te schatten hoeveel werknemers zich omscholen. Dit maakt het moeilijk om te weten in welke mate de verschillende facetten van de initiële doelstelling worden bereikt. Analoog wil sociale promotie werknemers en zelfstandigen ondersteuning bieden voor het volgen van vorming & beroepsopleiding, maar werknemers en vooral zelfstandigen worden amper bereikt.

Efficiëntie

Het aantal begunstigten van Betaald Educatief Verlof daalde tussen 2008 en 2011, maar blijft om en bij 50.000 werknemers uit de privé sector. Critici kunnen opperen dat dit slechts de helft van het bereik van Opleidingscheques is. De budgetten – en de gemiddelde tegemoetkoming per werknemer – zijn echter veel groter. Door de inhoudelijke afbakening van de opleidingen die voor het verlof in aanmerking komen en de vereiste aanwezigheid tijdens de lessen worden de middelen op een gerichte manier ingezet. Toch moet erover gewaakt worden dat dit niet ten koste van de flexibiliteit van het stelsel gaat. Men kan zich ook afvragen of elk type avondonderwijs op een gelijkaardige manier dient opengesteld te worden voor Betaald Educatief Verlof.

Het systeem van Sociale promotie is te beperkt in bereik om van een efficiënte maatregel te kunnen spreken. Op financieel vlak lijkt het te overlappen met de Opleidingscheques en in termen van verlof komt het in het vaarwater van Betaald Educatief Verlof, waarmee het niet cumuleerbaar is. De vraag rijst dan ook welke werknemers het stelsel gebruiken waarbij ze geen vergoeding krijgen voor het gederfd inkomen. Wellicht blijft de doelgroep beperkt tot werkenden die een opleiding volgen die niet werd erkend in het kader van het Betaald Educatief Verlof, wat dan weer doet betwijfelen of het om opleidingen gaat die vanuit het Beleidsdomein Werk en Sociale Economie dienen ondersteund te worden. Integratie in het stelsel van Betaald Educatief Verlof lijkt meer opportuun.

3.2.3 Vaststellingen op clusterniveau

De maatregelen binnen deze cluster slagen erin tijd te creëren voor het volgen van opleiding met behoud van werkzekerheid en bijkomende financiële steun. Enerzijds gebeurt dit door werkenden aan te moedigen hun loopbaan te onderbreken om opleiding te volgen. Hoewel de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet heel wat werktijd 'vrijmaken', kan men zich afvragen of de Aanmoedigingspremie volstaat om het beoogde doel – opleiding volgen – te faciliteren. De lage bekendheid van de maatregel doet ook de vraag rijzen of de juiste doelgroep (voldoende) bereikt wordt. Vanuit financieel oogpunt lijkt het Betaald Educatief Verlof voor werkenden veel interessanter aangezien het het gedeerde inkomen (tot op zekere hoogte) vergoedt – weliswaar voor een kortere periode dan de twee jaar waarin men gebruik kan maken van de Aanmoedigingspremie. Het Betaald Educatief Verlof is de enige stimuleringsmaatregel die de indirecte opleidingskost enigszins vergoedt. Om die reden lijkt het meer opportuun om de vergoeding voor Sociale promotie te integreren in het sterker uitgebouwde stelsel van Betaald Educatief Verlof.

Alle maatregelen binnen deze cluster zijn er elk op hun manier op gericht om tijd te creëren voor werkenden en zo de combinatie werk-gezin-opleiding te faciliteren. Dat maakt het des te opvallender dat geen enkele maatregel voorzien is op het creëren van tijd voor een intensieve omscholing/heroriëntering. Bovendien vergen flexibele werkvormen een flexibel opleidingsaanbod en zo ook flexibele ondersteuningsmaatregelen. Deze nood staat bij het educatief verlof bijvoorbeeld haaks op de vereiste van regelmatige aanwezigheid tijdens lestijden.

Tot slot valt het op dat binnen deze cluster voor een algemene aanpak werd gekozen in plaats van voor een doelgroepenbeleid. Deze benadering gaat ervan uit dat alle werkenden eenzelfde nood aan tijd hebben voor het volgen van opleiding. Dit impliceert echter niet dat alle werkenden een even grote of kleine drempel ervaren om de stelsels op te nemen. Voor personen met lagere inkomens kan het bijvoorbeeld financieel onhaalbaar zijn om een langdurige opleiding te volgen.

3.3 Incentives voor werkgevers – Geld (generiek)

3.3.1 Subsidie: KMO-portefeuille pijler opleiding

Sterkten

De KMO-portefeuille richt zich specifiek op kleine en middelgrote ondernemingen. Dat is ongetwijfeld een sterk punt. Deze groep werkgevers laat systematisch minder investeringen in opleiding optekenen dan grote ondernemingen. De financiële draagkracht – of het gebrek eraan – speelt daar ongetwijfeld een rol in. Een financiële steunmaatregel als de KMO-portefeuille kan daar wellicht corrigerend in werken. De KMO-portefeuille komt tussen in de directe opleidingskosten. Op die manier kan hij ervoor zorgen dat de drempel om te investeren in opleiding verlaagd wordt en zo het fenomeen van onderinvestering rechtgetrokken wordt. Bovendien gaat het financiële voordeel van de steunmaatregel integraal naar de investerende KMO zodat de onderneming zelf de vruchten kan plukken van de geleverde inspanning. Hoewel dit vanzelfsprekend klinkt, is dat niet altijd het geval. Denk bijvoorbeeld aan de sectorfondsen, waar elke onderneming vanuit het solidariteitsprincipe een bepaalde bijdrage levert, maar die investering niet noodzakelijk recupereert via opleiding.

Zwakten

Administratieve gegevens m.b.t. de gefinancierde opleiding worden enkel op het niveau van de KMO geregistreerd. Dergelijke monitoring geeft een accuraat beeld van het budget van de maatregel en het profiel van de aanvragende KMO's. Het laat echter niet toe om na te gaan hoeveel werkenden via de maatregel bereikt worden en om welke werkenden het dan precies gaat. Toch is dergelijke informatie cruciaal om het bereik en de impact van de KMO-portefeuille correct te kunnen inschatten.

Doeltreffendheid

De KMO-portefeuille stelt als doel het verbeteren van de bedrijfsvoering binnen de KMO en het verhogen van de kennis/inzetbaarheid van de bedrijfsleider en zijn werknemers. Opleidingsprojecten kunnen aan beide aspecten bijdragen. Of ze dat ook effectief doen, hangt af van de mate waarin opleidingstransfer zich voordoet. Het volgen van een opleiding biedt immers geen garantie voor het effectief toepassen van de leerstof op de werkvloer. Informatie over de mate van transfer of over het (gepercipieerde) nut van de maatregel is momenteel niet beschikbaar. De cijfers m.b.t. het type opleiding geven wel aan dat de opleidingsprojecten zich in diverse relevante vakgebieden situeren. Dit is een positieve indicatie in termen van doeltreffendheid.



Efficiëntie

De benchmarkstudie uit 2009 leerde reeds dat dit type maatregel de hoogste netto-effecten laat optekenen van de op werkgevers gerichte opleidingsincentives. Er zijn een aantal modaliteiten die een hoog netto-effect in de hand werken. Zo moet er een duidelijke link bestaan tussen de activiteit van de onderneming en de gesubsidieerde opleiding. Bovendien mag de opleiding geen andere vorm van subsidie genoten hebben. Ook het afbakenen van een specifieke doelgroep (KMO's) verhoogt het netto-effect aangezien het toelaat om de budgettaire middelen gericht in te zetten om een kwetsbare groep te bereiken. Dat de beoogde doelgroep ook effectief bereikt wordt toont het grote bereik van de maatregel: zowel het aantal KMO's als het aantal projecten is in stijgende lijn sinds 2009. Toch zijn er ook andere zaken die men niet uit het oog mag verliezen. Denk bijvoorbeeld aan het risico op vervangingsinvestering. In het vorig systeem van Opleidingscheques voor werkgevers zou het in maar liefst 80% van de gevallen om vervangingsinvesteringen gaan. Uiteraard impliceert dit niet dat de KMO-portefeuille hetzelfde bedje ziek is als zijn voorganger; het wijst wel op een aandachtspunt bij het evalueren van de efficiëntie van de maatregel.

3.3.2 Vrijstelling: competentiecentrum VDAB

Sterkten

Het vrijstellingenbeleid van de VDAB voor opleidingen in één van hun opleidingscentra hanteert een zeer specifiek doelgroepenbeleid. Het onderscheidt zich sterk van de andere opleidingsincentives voor werkgevers door zowel een individueel stimuleringsbeleid als een bedrijfsstimuleringsbeleid te implementeren. Naar bedrijven toe is er een KMO-korting voor werkgevers die minder dan 25 werknemers tewerk stellen. Verder richt de tussenkomst zich op opleidingen aangevraagd door de werkgever voor werkenden die hun baan volledig of gedeeltelijk dreigen te verliezen (door herstructurering, collectief ontslag of omdat de onderneming in moeilijkheden verkeert) en risicowerknemers die nog niet lang in dienst zijn. Naast kwetsbare werkgevers – kleine ondernemingen – vallen bijgevolg ook kwetsbare groepen binnen ondernemingen binnen het bereik van de maatregel. Net als bij de KMO-portefeuille is de volledige of gedeeltelijke vrijstelling volledig ten gunste van de werkgever die de opleiding aanvraagt.

Zwakten

De groep werkgevers die een aanvraag overwegen en ook effectief indienen is beperkt. Mogelijk is de maatregel slechts in beperkte mate gekend, al is het wellicht meer waarschijnlijk dat er overlap is met andere maatregelen. Bepaalde sectoren zoals de bouwsector verkiezen bijvoorbeeld het systeem van de KMO-portefeuille. Anderzijds kan men zich afvragen in welke mate de maatregel in het vaarwater komt van de sluitende aanpak voor werkzoekenden voor groepen die dicht bij de werkloosheid staan door herstructurering of collectief ontslag.

Doeltreffendheid

Het lijkt geen twijfel dat VDAB-opleidingen de kloof met de arbeidsmarkt tot een minimum kunnen herleiden met het oog op het invullen van knelpuntberoepen. Hoewel er geen formele evaluatie voorhanden is, kunnen we stellen dat het type beoogde opleidingen de doeltreffendheid van de maatregel ongetwijfeld ten goede komt. Daartegenover staat het bereik van de maatregel: het is opvallend hoe weinig informatie publiek beschikbaar is over het vrijstellingenbeleid ten aanzien van werkgevers voor opleidingen in competentiecentra van VDAB. De beperkte communicatie rond de maatregel uit zich in termen van doeltreffendheid: het beperkte bereik zorgt ervoor dat de initiële doelstelling slechts gedeeltelijk wordt gerealiseerd. Er is immers een groter bereik nodig om er substantieel toe bij te dragen dat knelpuntberoepen worden ingevuld.

Efficiëntie

Er zijn geen gegevens beschikbaar over het aantal werkenden dat van de maatregel gebruik maakt, waardoor geen rechtstreekse vergelijking mogelijk is met de andere maatregelen. Dat neemt niet weg dat er een aantal markante vaststellingen zijn. Het individueel stimuleringsbeleid is bijvoorbeeld erg beperkt in termen van budget en aantal opleidingsuren (minder dan 100 op jaarbasis). Het bedrijfsstimuleringsbeleid betreft quasi uitsluitend KMO-korting. Voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering of in het geval van collectief ontslag is het nog maar de vraag in welke mate werknemers die hun job dreigen te verliezen andere steun ontvangen, zoals een outplacementbegeleiding. Vanuit een persoonlijk begeleidingstraject zou de opleiding een waardevolle opstap naar werkzekerheid kunnen zijn. Hoe dan ook versterkt een VDAB-opleiding de positie als werkzoekende wanneer werkenden voor het feitelijke jobverlies al VDAB-opleidingen kunnen volgen op initiatief van de werkgever.

3.3.3 Vaststellingen op clusterniveau

In deze cluster zijn de maatregelen erop gericht om werkgevers financieel te ondersteunen bij hun investering in opleiding. Concreet gaat het om een tussenkomst in de directe kosten zoals de personeelskosten van de dienstverlener. In lijn met internationaal onderzoek zien we dat de 'specifieke' maatregelen aan werkgeverszijde zeer sterk toegespitst zijn op KMO's. Zij vormen een belangrijke doelgroep door hun doorgaans geringe investering in opleiding. De kleinschaligheid kan een drempel zijn wanneer het erom gaat om op een efficiënte manier opleiding voor het personeel te organiseren. Bovendien laat de afwezigheid van het personeel tijdens opleiding zich er ook sterker voelen dan in een grote onderneming. Vanuit dat opzicht kan de financiële steun KMO's motiveren om alsnog extra opleidingsinvesteringen te doen. Al bestaat uiteraard het risico dat het de gemotiveerde werkgevers zijn die – steeds weer – hun weg vinden naar de subsidie en er gebruik van maken voor een opleiding die ze anders sowieso zouden organiseren. Het toenemende aantal KMO's dat van de KMO-portefeuille gebruik maakt, spreekt deze bezorgdheid enigszins tegen: elk jaar opnieuw zijn er meer werkgevers die hun weg vinden naar de KMO-portefeuille. Deze trend wordt evenwel niet bevestigd door de tussenkomst voor opleiding in een competentiecentrum van VDAB. Het bereik van de maatregel is er wellicht sterker afhankelijk van het economische klimaat.

Beide incentives in deze cluster zijn niet alleen in termen van doelgroep erg gericht. Ze leggen allebei een duidelijke link tussen de gefinancierde opleiding en de activiteit of situatie van de onderneming. Op die manier kan men werkgevers steun toekennen voor opleidingen die werkenden ten goede komen binnen de context van de onderneming. Werkgevers kunnen beide maatregelen bovendien niet cumuleren. Dat kan de budgettaire efficiëntie alleen maar ten goede komen.

Tot slot valt op dat het bereik en de efficiëntie van de opleidingsincentives niet altijd gekend zijn. De nood aan systematische monitoring en evaluatie dringt zich op om erover te waken dat de maatregelen (blijven) beantwoorden aan de noden van werkgevers in de opleidingsmarkt. Daarbij is het niet alleen belangrijk om de nodige gegevens te registreren op het niveau van de onderneming waarvoor de aanvraag wordt ingediend, maar ook op het niveau van de werkenden die de opleiding genieten. Vaak vormen zij immers finaal de doelgroep van het opleidingsbeleid. Afspraken omtrent de te meten indicatoren zijn bovendien nodig als men van overheidswege de evaluatie van verschillende maatregelen onderling wil vergelijken.

3.4 Incentives voor werkgevers – Geld (projectmatig)

3.4.1 Brede focus: Strategische opleidingssteun (STS) & ESF-financiering

Sterkten

Zowel bij Strategische opleidingssteun als bij ESF-financiering wordt een geïntegreerd opleidingsbeleid gestimuleerd. Opleiding wordt niet beschouwd als een (geïsoleerd) doel op zich. Het wordt ingezet als middel om een vooraf bepaald doel te bereiken. Het indienen van een strategisch opleidingsplan is daarbij een administratieve vereiste om dat doel kenbaar te maken. Dit kan als sterkte gezien worden omdat het werkgevers doet stilstaan bij de opleidingsplanning en de opleidingsbehoeften binnen de onderneming, maar ook omdat het toelaat om de impact van de opleiding vooraf in te schatten. Het doet werkgevers ook expliciet stilstaan bij de kosten en baten van de opleidingsinvestering.

Zwakten

De administratieve vereisten brengen ook een aantal nadelen met zich mee. Zo kunnen KMO's afgeschrikt worden door de administratieve last om een dossier in te dienen. Op die manier vergroot de drempel voor KMO's om in opleiding te investeren, maar ook voor andere ondernemingen die de tijd niet willen of kunnen nemen om een dossier in te dienen. Dat verklaart waarom het vaak dezelfde ondernemingen zijn die hun weg naar deze vorm van financiering vinden. De complexiteit van het systeem draagt daar ook toe bij. De sterkere focus van strategische transformatiesteun op KMO's is een extra stimulans voor deze ondernemingen om alsnog een dossier in te dienen als ze aan de nodige criteria voldoen. Ook recente ESF-oproepen focussen sterker op KMO's.



Doeltreffendheid

De gerichte aanpak en aanvraagprocedure werken een hoge doeltreffendheid in de hand. Bij Strategische opleidingssteun wordt opleiding ingezet ter ondersteuning van projecten van duurzaam strategisch belang die bijdragen tot ondernemerschap, groei en werkgelegenheid in de Vlaamse economie. Elk project wordt gequoteerd op basis van bedrijfseconomische, sociale en ecologische criteria. Het is die score die de omvang van de steun bepaalt. Dit systeem wordt enigszins herzien binnen het stelsel van strategische transformatiesteun, maar blijft sterk gelinkt aan de initiële doelstelling van de maatregel, wat de doeltreffendheid ten goede komt.

In de beleidsdoelstelling van het ESF staat het ontwikkelen en versterken van de competenties van werkenden centraal zodat zij beter en langer inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Kansengroepen krijgen daarbij vaak bijzondere aandacht. Een evaluatiestudie van het HIVA (2011) stelde diverse positieve korte- en langetermijneffecten vast m.b.t. het toepassen van de verworven competenties door diegenen die de opleiding genoten. Verder bleken bedrijven een beter opleidingsbeleid en -aanbod te hebben, wat de inzetbaarheid van het personeel ongetwijfeld ten goede komt. Toch bracht het onderzoek ook enkele pijnpunten aan de oppervlakte. Een deel van de doelgroep zou bijvoorbeeld niet bereikt worden. Bovendien zouden het detecteren van de opleidingsbehoefte en de evaluatie van opleidingen niet specifiek toegepast worden op kansengroepen. In termen van doeltreffendheid is het verder ook problematisch dat de mate waarin de doelgroepen ook na het ESF-project opleidingen blijven krijgen erg laag is. De resultaten van de HIVA-studie zorgden er o.a. voor dat meer recente oproepen sterker focussen op KMO's.

Efficiëntie

De gerichte benadering van de Strategische opleidingssteun vertaalt zich in een beperkt aantal dossiers met een hoge gemiddelde kost. Een studie van IDEA Consult (2012) wees uit dat ongeveer 3 op 4 projecten die steun kregen via SIOS ook zonder de financiële steun wel zouden doorgedaan zijn, maar pas later en vaak ook met een kleiner budget. In dat opzicht creëert de maatregel opportuniteiten die zonder steun moeilijk haalbaar zijn voor de ondernemingen. De studie maakte ook duidelijk dat vooral grote ondernemingen en nauwelijks starters worden bereikt. Nochtans ondergaan zij vaak strategische veranderingsprocessen. De overschakeling naar strategische transformatiesteun vangt dit enigszins op door het ook voor bedrijvenclusters mogelijk te maken om een aanvraag in te dienen en door lagere instapdrempels in te stellen voor KMO's.

Ook de ESF-subsidiestelsels hebben erg lage dead-weights. De strikte aanvraagprocedure via gerichte oproepen draagt ongetwijfeld bij tot het hoge netto-effect. Daarbij is het ESF zich ervan bewust dat bijzondere inspanningen nodig zijn om kleine ondernemingen te bereiken. Op die manier hoopt men ondernemingen de kans te geven om te investeren in opleidingsprojecten die zonder de steun niet zouden plaatsvinden. Bovendien moeten ondernemingen een strategisch opleidingsplan indienen om te kunnen intekenen op een ESF-oproep. Dit stimuleert een optimale inzet van de beschikbare middelen. Het zorgt er ook voor dat gegevens op werknemersniveau beschikbaar zijn voor de door de werkgever ingediende opleidingsprojecten. De kansengroepen staan hier volgens een studie van het HIVA (2011) echter niet noodzakelijk bij centraal. Dit kan de efficiëntie van de maatregel beperken. Ook hier bestaat het risico dat het steeds dezelfde 'lucky few' zijn die hun weg naar de maatregel vinden.

3.4.2 Specifieke doelgroep: Ervaringsfonds (45+) & Prins Albert Fonds (-30)

Sterkten

Het Ervaringsfonds en het Prins Albert Fonds hanteren een specifiek doelgroepenbeleid. Ze doen dit allebei vanuit een geïntegreerde aanpak. Een belangrijk onderscheid tussen beide maatregelen is dat het Ervaringsfonds opleiding wil faciliteren voor een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt, terwijl het Prins Albert Fonds op 'high potentials' gericht is (als enige maatregel in deze studie).

In het kader van de eindeloopbaanproblematiek focust het Ervaringsfonds op oudere werkenden binnen de onderneming. Opleiding in het kader van vaardigheidsontwikkeling of functiewijziging kan langere loopbanen faciliteren en zo bijdragen tot een hogere werkzaamheidsgraad. Het Prins Albert Fonds is beschikbaar voor het andere uiterste van het leeftijdsspectrum: het geeft jonge kaderleden de opportuniteit om ervaring op te doen in het buitenland. Het promoot internationaal ondernemen en helpt jonge kaderleden en hun werkgever om nieuwe exportstrategieën uit te werken.

Zwakten

Het Ervaringsfonds is slechts in beperkte mate bekend bij werkgevers en werknemers. Vooral KMO's vinden er te weinig hun weg naartoe. Een studie van de UCL (2009) benadrukt de afwezigheid van een consistente methode voor werkgevers om projecten voor te stellen, maar ook voor de bevoegde instanties om voorgestelde projectvoorstellen te evalueren. In beide gevallen moet men voeling hebben met de eindloopbaanproblematiek, anders loopt men het risico om interessante projecten over het hoofd zien. De grootste zwakte van het Prins Albert Fonds is wellicht de kleinschaligheid van de maatregel. Men kan zich afvragen welke impact het klein aantal begunstigden kan hebben op het internationaal karakter van de Vlaamse economie.

Doeltreffendheid

De opleidingen die deel uitmaken van projecten binnen het Ervaringsfonds betreffen vooral gebruikersopleidingen voor meer ergonomische machines en competentieverhogende opleidingen in het kader van vaardigheidsontwikkeling en functiewijziging. Volgens wetenschappelijk onderzoek kunnen beide zaken bijdragen tot een langere loopbaan en zo ook een hogere werkzaamheidsgraad. De opleidingssteun laat bijgevolg toe om de beoogde doelstellingen te realiseren. Om de werkzaamheidsgraad effectief te helpen opkrikken, is het belangrijk dat het Ervaringsfonds een voldoende breed bereik heeft. Op dat vlak is er nog marge voor verbetering.

Het Prins Albert Fonds deed zelf onderzoek bij de alumni om de impact van de buitenlandse ervaring te kunnen inschatten. Uit de resultaten bleek dat de alumni van het Fonds er diverse positieve aspecten door opstaken. Ze gaven aan dat ze dankzij de ervaring (beter) kunnen omgaan met culturele verschillen en zich (beter) bekwaam achten om internationaal zaken te doen. Deze ervaringen geven aan dat het Fonds bij de begunstigden de vooropgestelde doelstelling kan realiseren.

Efficiëntie

Het is moeilijk om de efficiëntie in te schatten van de opleidingsfondsen die kaderen binnen het Ervaringsfonds. De cijfers worden op federaal niveau geaggregeerd. Bovendien wordt het type project geregistreerd, maar wordt daarbij niet aangegeven in welke mate de projecten een opleidingscomponent bevatten. Bij benadering zou opleiding deel uitmaken van de helft van de 292 goedgekeurde projecten in 2011. Het is echter onduidelijk hoe dat zich vertaalt naar het bestede budget. Ook voor het profiel van de begunstigden zijn enkel federale gegevens beschikbaar voor het geheel van projecten (inclusief diegene die geen opleiding bevatten). In tegenstelling tot de andere maatregelen gericht op werkgevers, worden wel cijfers bijgehouden over het aantal werkenden dat wordt bereikt via de maatregel. De grote fluctuaties over de afgelopen jaren illustreren de gevoeligheid van het bereik van de maatregel voor samenwerkingsverbanden met sectoren. Het potentieel van het Ervaringsfonds lijkt dan ook nog niet optimaal benut, o.a. omdat het voor werkgevers niet altijd duidelijk is voor welke situaties en welke werknemers ze beroep kunnen doen op steun van het Ervaringsfonds.

Het Prins Albert Fonds werkt zeer gericht, maar bewust ook zeer beperkt: jaarlijks kunnen maximaal 20 jonge kaderleden geselecteerd worden om een internationaal project te leiden. Alumni zijn bijzonder positief over de maatregel. Ze benadrukken dat het project zowel op persoonlijk vlak als op professioneel vlak een sterke positieve invloed had. Het is echter niet duidelijk in welke mate de beurs van het Prins Albert Fonds noodzakelijk was voor de jonge kaderleden om de buitenlandse ervaring op te doen. Wellicht is het niet zozeer de financiële steun, maar eerder de concretisering en projectmatige aanpak van de buitenlandse werkervaring die de high potentials diverse competenties laat vergaren die zonder de steun aan hen voorbij zouden gaan. Op die manier kan het fonds ondernemerschap een duwtje in de rug geven. De alumnicijfers geven bijvoorbeeld aan dat het percentage zelfstandigen onder de alumni hoger is dan het aantal zelfstandigen in de beroepsbevolking. Toch rijst de vraag in welke mate beurzen van het Prins Albert Fonds in het vaarwater komen van andere maatregelen zoals Erasmus voor jonge ondernemers, een Europees uitwisselingsprogramma voor ondernemers om minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden te werken bij een ervaren ondernemer in een KMO in een ander EU-land.



3.4.3 Vaststellingen op clusterniveau

Wat sterk opvalt bij de maatregelen uit deze cluster is de geïntegreerde aanpak: elke maatregel subsidieert opleiding om een nader gespecificeerd doel te bereiken. Vaak gebeurt dit vanuit een formele analyse van de opleidingsbehoeften binnen de onderneming. Dit zorgt ervoor dat de finaliteit van de opleiding duidelijk afgebakend is. De maatregelen uit de cluster laten diverse positieve korte- en langetermijneffecten optekenen voor de werkgever en de werkenden die de opleiding volgen. Het gaat om effecten die rechtstreeks gerelateerd zijn aan de ultieme doelstelling van de maatregel, maar ook om positieve 'neveneffecten' die de verdere loopbaan van werkenden gunstig kunnen beïnvloeden of de marktpositie van de werkgever kunnen versterken. Dit neemt niet weg dat de geïntegreerde aanpak zijn prijskaartje heeft. De vaak omvangrijke projectadministratie kan bepaalde werkgevers ervan weerhouden om een dossier in te dienen. Met andere woorden, het risico bestaat dat het de ondernemingen zijn die hun weg kennen in de papierwinkel die van de maatregel (blijven) gebruik maken. Vooral voor de kleinste ondernemingen kan de administratieve investering te groot zijn om een projectaanvraag in te dienen.

Deze cluster onderscheidt zich ook van de drie andere clusters in termen van beschikbare evaluaties. Voor elke besproken maatregel was een intern of extern evaluatierapport voorhanden. Hoewel niet elke studie even diepgaand gebeurde, maken de studies de impact van de respectievelijke maatregelen zichtbaar en identificeren ze pistes voor verbetering om optimale resultaten te behalen met de begrote budgetten. Kritieken die uit de studies naar voor kwamen werden gebruikt om de modaliteiten bij te schaven (ESF introduceerde bijvoorbeeld een forfaitaire kostenvergoeding) of om de maatregel aanzienlijk te hervormen (vanaf oktober 2013 wordt Strategische opleidingssteun vervangen door strategische transformatiesteun). Bovendien onderlijnen studies de nood om KMO's te bereiken en ook aandacht te besteden aan kansengroepen binnen de onderneming.



DEEL 4
Conclusie en
aanbevelingen



1/ Het volledige instrumentarium onder de loep

Op de Vlaamse arbeidsmarkt kunnen werkenden en werkgevers op diverse maatregelen beroep doen om hun investering in opleiding te (co)financieren. Omdat de opleidingsincentives zeer versnipperd zijn, dringt de nood aan een inventarisatie zich op. Deze studie focust op de vraagzijde van de opleidingsmarkt door 13 maatregelen voor werkenden en werkgevers in kaart te brengen. De financiering van opleidingsverstrekkers valt buiten het toepassingsgebied van deze studie, net als de maatregelen van de sectorfondsen.

In deze conclusie volgt een overzicht van de opvallendste vaststellingen over het bestudeerde instrumentarium van financiële maatregelen. De opleidingsincentives voor werkenden en werkgevers zijn moeilijk rechtstreeks vergelijkbaar omdat informatie over de respectievelijke maatregelen op twee niveaus beschikbaar is: dat van de werkende en dat van de werkgever. Hoe dan ook zijn er een aantal aandachtspunten die uit de globale analyse naar voor komen. Ze zijn gestoeld op de inzichten van de analyses binnen de vier clusters van maatregelen die in het rapport werden geanalyseerd. De horizontale analyse reikt vaststellingen en bedenkingen aan voor het toekomstige opleidingsbeleid. Ze is complementair aan de verticale analyse van de verschillende maatregelen die in het vorige hoofdstuk gebeurde in termen van sterkte en zwakke punten, doeltreffendheid en efficiëntie.

Mix van algemene aanpak en specifiek doelgroepenbeleid

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

Cofinanciering voor duurzame maatregelen

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

Nood aan evaluaties

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

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

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

1.1 Vaststellingen op het niveau van de werkenden

Geïsoleerde aanpak

De maatregelen die erop gericht zijn om de opleidingsdeelname van werkenden te stimuleren zijn geïsoleerd qua aanpak: deelname aan opleiding is een doel op zich. Dit is begrijpelijk vanuit het engagement om de deelname aan permanente vorming op te krikken van 7,5% van de totale bevolking (25-64 jaar) in 2011 tot 15% tegen 2020. Het neemt echter niet weg dat opleiding volledig tot zijn recht komt wanneer het geïntegreerd is met andere doelen, in dit geval bijvoorbeeld het behoud van de huidige job door bij te blijven of het faciliteren van een volgende loopbaanstap. Op die manier kan het opleidingsbeleid geïntegreerd worden in het globaal arbeidsmarktbeleid en een verhoging van de werkzaamheidsgraad faciliteren. Tegenover de overheidsmiddelen (input) zou niet alleen het aantal bereikte werkenden in opleiding moeten staan (output). Ook de link met de arbeidsmarkt moet worden gemaakt én worden gemonitord via het meten van relevante indicatoren.

Gemengde signalen voor werkenden

De maatregelen belichten verschillende invalshoeken van het Vlaamse opleidingsbeleid. Dit zorgt ervoor dat werkenden verschillende signalen krijgen met betrekking tot opleiding en de eigen verantwoordelijkheid om in opleiding te investeren. Het is belangrijk om hen de beoogde doelstelling duidelijk te communiceren.

▶ 'Levenslang leren' en/of 'arbeidsmarktgericht leren' promoten

Maatregelen zoals de Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet) en het vrijstellingenbeleid voor CVO's promoten levenslang leren. Zij stimuleren willen werkenden om 'een' opleiding te volgen; een link tussen de opleiding en de loopbaan van de werkende is niet vereist. Oorspronkelijk was dit ook de doelstelling van de Opleidingscheques. Het grote bereik gaf aan dat werkenden via de cheques hun weg naar opleiding vonden. Missie volbracht? Ja, gegeven de doelstelling. Neen, als de cheques arbeidsmarktgerichte opleidingen wilden faciliteren. Het type opleiding dat voor de maatregel in aanmerking komt werd vanuit dat perspectief beperkt en afgestemd op de opleidingen die in aanmerking komen voor Betaald Educatief Verlof. Hierdoor krijgen werkenden enerzijds het signaal dat ze 'een opleiding' moeten volgen, terwijl ze via andere maatregelen gestuurd worden naar 'arbeidsmarktgerichte opleiding'. Uiteraard hebben beide hun waarde. Het is alleen de vraag voor welke opleidingen de overheid, werkgevers en werkenden financiële verantwoordelijkheid moeten dragen.

▶ Marktimperfecties wegwerken

Overheidsinterventie kan naast sensibiliserend ook corrigerend werken. Het kan imperfecties in de opleidingsmarkt proberen recht te trekken. Financiële steunmaatregelen kunnen een signaal zijn om opleidingsdeelname te stimuleren, maar ze kunnen ook noodzakelijk zijn om opleiding betaalbaar te maken. De directe kosten die opleiding met zich meebrengt voor 'de doorsnee werkende' worden vooral gedekt door de Opleidingscheques. Het Betaald Educatief Verlof vergoedt (tot op zekere hoogte) het gederfd inkomen. Werkenden kunnen echter geconfronteerd worden met aanzienlijke financiële problemen wanneer ze zich wensen te heroriënteren op de arbeidsmarkt door zich om te scholen. De huidige stelsels lenen zich immers niet tot langdurige afwezigheid. Via de Aanmoedigingspremie kan men bijvoorbeeld max. 2 jaar volledig aan opleiding besteden. Dat maakt het niet voor elke werkende financieel mogelijk om zich – met inkomensverlies – te heroriënteren. De premie blijft een aanmoediging, geen vergoeding. De afwezigheid van een voldoende hoog inkomen is een aanzienlijke drempel voor het volgen van opleiding. Financieel kwetsbare groepen die zich wensen te heroriënteren vallen momenteel tussen de mazen van het net. Uiteraard kunnen ook andere drempels een rol spelen. Een grondige analyse van deze drempels is nodig om ze zichtbaar te maken en het opleidingsaanbod er op gepaste wijze op af te stemmen.

Een andere vorm van interventie betreft het recht trekken van de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in opleiding. Laaggeschoolden en oudere werkenden vinden in beperkte mate hun weg naar opleiding. Nochtans zijn net zij bijzonder kwetsbaar op de arbeidsmarkt en kan het volgen van opleiding hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verbeteren. Beide groepen zijn bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd bij de aanvragers van de Opleidingscheques. Dit suggereert dat het slechts in beperkte mate een financiële drempel is die hen ervan weerhoudt om opleiding te volgen of dat de verschaft steun onvoldoende hoog is om de opleiding financieel haalbaar te maken. Anderzijds kunnen ook dispositionele drempels een rol spelen als bijvoorbeeld een lager zelfbeeld of te weinig geloof in hun capaciteit om de opleiding tot een goed einde te brengen hen ervan weerhouden om opleiding te volgen. Tot slot mag ook het effect van institutionele drempels zoals lesvormen of leermethoden niet onderschat worden. Een duidelijk zicht op de drempels geeft aan welk type maatregelen nodig zijn om de ondervertegenwoordigde groepen naar opleiding toe te leiden. Het beleid beperkt zich daarbij niet tot de vraagzijde van de opleidingsmarkt of tot financiële steunmaatregelen.



Meer algemeen kan ook een gebrek aan flexibiliteit binnen het opleidingssysteem een drempel zijn voor werkenden om opleiding te volgen. De ervaring dat mensen die een flexibele opleidingsvorm verkiezen, dit doorgaans doen omwille van de werksituatie of familiale omstandigheden. De combinatie van werk, gezin en studie vereist een flexibel opleidingsaanbod én flexibel inzetbare ondersteuningsinstrumenten.

Cumul wellicht regel i.p.v. uitzondering

Het valt op dat het stimuleringsbeleid voor werkenden diverse signalen uitzendt. Men zou kunnen stellen dat de maatregelen complementaire doelen beogen, maar ook dat er geen lijn inzit waardoor werkenden uiteenlopende signalen ontvangen. Of het glas nu halfleeg is of halfvol, het is duidelijk dat steun van diverse maatregelen met verschillende doelstellingen gecumuleerd kan worden voor één opleiding die één werknemer volgt vanuit een bepaalde motivatie. Het combineren van Opleidingscheques en Betaald Educatief Verlof is volkomen begrijpelijk aangezien elke opleiding nu éénmaal directe en indirecte kosten met zich meebrengt (al is de tussenkomst van het Betaald Educatief Verlof van een veel grotere orde dan die van de Opleidingscheques). De combinatie van een Aanmoedigingspremie met Betaald Educatief Verlof lijkt al minder waarschijnlijk, maar gebeurt regelmatig volgens de studie van IDEA Consult bij ontvangers van de Aanmoedigingspremie. Het combineren van Opleidingscheques met een gedeeltelijke vrijstelling bij CVO's lijkt overbodig. Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk om in te schatten in welke mate de verschillende maatregelen gecumuleerd worden. Dergelijke informatie zou echter bijzonder zinvol zijn om het finale bereik van het opleidingsbeleid in kaart te brengen.

Een meer algemene vraag moet gesteld worden naar de nood aan intensieve financiering (in tijd of geld) aan de zijde van de gebruikers of 'vraag' naar opleidingen. In Vlaanderen wordt immers ook het opleidingsaanbod al erg ruim gesubsidieerd. Er zijn weinig landen waar initiële en voortgezette professionele ontwikkeling (voor werkenden zoals als werkzoekenden) zo laagdrempelig en vrij van overdreven kosten worden aangeboden. Zwaar inzetten op financiering van vraag én aanbod riskeert dan op het eerste gezicht 'dubbel' te worden. Zowel de vraag- als aanbodfinanciering moet transparant gemaakt worden om de globale efficiëntie en de effectiviteit van het opleidingsbeleid te kennen.

Keuze voor inputfinanciering

Het is opvallend dat binnen de afzonderlijke maatregelen doorgaans voor inputfinanciering wordt gekozen; de premie voor het behalen van een eerste diploma secundair onderwijs via het volwassenenonderwijs vormt daarbij de uitzondering. Nochtans zijn er grote verschillen in doelstellingen en doelgroep die de overheid via de respectievelijke maatregelen tracht te bereiken. Voor werkenden die een financiële stimulans nodig hebben voor het volgen van opleiding is deze aanpak volkomen begrijpelijk. Voor personen voor wie de incentive mooi meegenomen, maar niet voelbaar is, kan echter ook voor volledige of gedeeltelijke outputfinanciering gekozen worden via een getrapte financiering: een eerste schijf bij de start en een bijkomende schijf bij behalen van het getuigschrift of certificaat. Inputfinanciering biedt immers geen enkele garantie voor het voltooien van de opleiding. In tijden van budgettaire krapte is het zonde om middelen te besteden aan opleidingen die gestart, maar niet beëindigd worden. Zeker voor arbeidsmarktgerichte opleidingen kan men zich afvragen wat ze waard zijn op de werkvloer zonder het getuigschrift of certificaat.

Opleidingstype speelt nauwelijks een rol

In termen van financiering valt het voornamelijk op dat de modaliteiten van de maatregelen nauwelijks worden beïnvloed door het type gevolgde opleiding⁵. Nochtans verschillen de kosten substantieel tussen een opleiding van 1 jaar die 120 lesuren omvat en een meerjarige dagopleiding in het hoger onderwijs. Het verschil in directe kosten is wellicht aanzienlijk, maar vooral de indirecte kosten kunnen hoog oplopen bij langdurige opleidingen – denk bijvoorbeeld aan het gederfde loon. Het is geen evidente oefening om te bepalen welke opleidingen financiële overheidssteun kunnen genieten, hoe groot die steun precies moet zijn en wie in welke mate verantwoordelijk is voor de financiering. Idealiter worden de kosten gedragen a rato van de baten. Zoals we in het begin van dit rapport verduidelijkten, is dit niet eenduidig te bepalen voor investeringen in menselijk kapitaal. Toch is een gebalanceerde investering van elke actor nodig om tot een duurzaam opleidingsbeleid te komen en een leercultuur te promoten. Elke werkende en werkgever moet zich immers bewust zijn van de eigen verantwoordelijkheid en de eigen (voor)financiering van opleiding. Een sterke dialoog tussen de sociale partners is daarbij noodzakelijk.

⁵ Voor het tweedekansonderwijs en knelpuntopleidingen worden uitzonderingen gemaakt.

1.2 Vaststellingen op het niveau van de werkgever

Geïntegreerde aanpak

De maatregelen die werkgevers stimuleren om te investeren in opleiding hanteren een geïntegreerde aanpak. In tegenstelling tot de maatregelen gericht op werkkenden, wordt het volgen van opleiding expliciet gekoppeld aan een ander doel. Werkgevers krijgen hierdoor het signaal dat het niet volstaat om te investeren in opleiding, maar nodig is om opleiding in te zetten als middel om een ander doel te bereiken. Dit onderlijnt de strategische waarde van opleiding. Het zorgt er ook voor dat elke stimuleringsmaatregel zijn eigen finaliteit heeft: afhankelijk van het te realiseren doel, zal de werkgever bij een andere maatregel terechtkomen.

De keerzijde van de medaille is dat de geïntegreerde aanpak gepaard gaat met het opvoeren van de administratieve complexiteit. Ondernemingen moeten immers een aanvraagdossier indienen waarin wordt aangetoond dat de opleiding wordt ingezet om het bepaalde doel te bereiken. De grotere administratieve complexiteit vertaalt zich doorgaans in een groter participatieverschil tussen kleine en grote ondernemingen. De samenstelling van het aanvraagdossier vergt vooral voor kleine ondernemingen grote inspanningen in termen van tijd en personeelscapaciteit. Bij maatregelen die uitsluitend op KMO's gericht zijn, is de kans reëel dat het steeds dezelfde ondernemingen zijn die van de maatregel gebruik maken. Eens de werkgever vertrouwd is met de procedure en de formele vereisten, kunnen vervolgaanvragen immers efficiënter gebeuren.

Sterk toegespitst op KMO's

Verskillende incentives zijn specifiek gericht op KMO's, een groep ondernemingen die traditioneel minder investeert in opleiding. Ook in andere Europese landen is het vaak deze groep ondernemingen die bijkomende steun krijgt om de onderinvestering recht te trekken. Een groot voordeel van het doelgroepenbeleid is het groter netto-effect van de maatregelen. Verschillende KMO's zouden er zonder de steun immers niet in slagen om de opleidingsprojecten te realiseren. Het afbakenen van de doelgroep is een eenvoudige manier om de efficiëntie op te krikken zonder de administratieve complexiteit teveel te verhogen.

Er is echter wel een groot verschil tussen kleine en middelgrote ondernemingen; een onderneming met 20 tot 50 werknemers kan op een heel andere schaal terugvallen dan ondernemingen waar meer dan 100 werknemers werken. Onderzoek geeft aan dat investeringen in opleiding stijgen met de schaal van de investerende onderneming. Het grote probleem zit bijgevolg bij de kleinste KMO's, waaronder ook starters. Zij vormen een interessante doelgroep voor het opleidingsbeleid aangezien ze tal van strategische keuzes moeten maken en bijkomende kennis nodig hebben om zich te manifesteren in de markt en te groeien.

De werkgever betaalt

Alle opleidingsincentives vergoeden (een deel van de) directe kosten waarmee de werkgever geconfronteerd wordt als hij in opleiding voor zichzelf of zijn personeel investeert. De rest van de kosten wordt door de werkgever zelf gefinancierd. Zoals in het begin van dit rapport werd vermeld, is investeren in opleiding een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers. Het is niet alleen de onderneming die er wel bij vaart. Het zijn immers de werkkenden bij wie de leerstof finaal terechtkomt. Die leerstof is soms breed toepasbaar op de arbeidsmarkt en soms erg job- of bedrijfsspecifiek. Dat maakt het bijzonder moeilijk om te bepalen of er opleidingen zijn waarvoor de financiële verantwoordelijkheid kan worden gedeeld, laat staan om te bepalen welke opleidingen daarvoor in aanmerking komen. Voor het Betaald Educatief Verlof is er cofinanciering via werkgeversbijdragen. Een parallel systeem gebaseerd op werknemersbijdragen is vooralsnog niet beschikbaar om opleiding voor werkkenden te financieren.

Rol van sectorfondsen

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



2/ Uitgeleide: Op welke pistes inzetten?

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

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

Een volledige inschatting van de sterkten en zwakten van de voorstellen, of van de mogelijke positieve en negatieve neveneffecten, overstijgt de doelstellingen van dit rapport. We roepen dan ook graag op tot een ruimer debat met en tussen de sociale partners en andere betrokken stakeholders over hoe de doelstellingen inzake loopbaanzekerheid en blijvende inzetbaarheid op een transparante en doelgerichte wijze kunnen bereikt worden.

2.1 Pistes om tijd te creëren

Gezien het grote belang van een loopbaanlang leren, moet de nodige opleidingstijd verzekerd blijven, zowel buiten als binnen de arbeidsuren, evenals tijdens periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst. Bij de uitwerking van een tijdsregeling kan op de korte termijn geopteerd worden voor behoud van het Betaald Educatief Verlof. Tegelijkertijd moet echter een debat opgestart worden over welk type opleidingen in de toekomst onder het educatief verlof kan behouden worden, en welk type opleidingen beter ressorteert onder een (hervormd) systeem van tijdskrediet ondersteund met een opleidingspremie (cf. huidige Aanmoedigingspremie).

Educatief verlof. Tijd is wellicht de belangrijkste drempel voor bij- of omscholing. Het Betaald Educatief Verlof speelt hier duidelijk op in. Het is een stelsel dat tijd creëert in de loopbaan. Het zorgt voor behoud van werkzekerheid en voor de nodige inkomenszekerheid. Het normale loon wordt doorbetaald tijdens de verkregen verlofperiode tot aan een geïndexeerd plafond. Het sluit als mechanisme in zekere zin aan bij het concept van opleidingsdeelname als een sociaal recht en speelt ook goed in op de risico's eigen aan kwalificatieveroudering (cf. infra). Een bijkomend voordeel is dat de opleidingsdeelname doorgaans arbeidsmarktgericht is. Bovendien wordt de kans op voltooiing van de opleiding gestimuleerd door de grote verantwoordelijkheid ten aanzien van de werkende om zijn of haar aanwezigheid tijdens de opleiding te bewijzen. Dit benadert dan weer het principe van outputfinanciering. Willen we er de hoeksteen van een Vlaams opleidingsbeleid voor werkenden van maken, dan moet het stelsel echter dringend opgesmukt worden. Zo zijn de uitsluiting van afstandsonderwijs en van steeds frequenter ingebouwde stageperiodes niet meer van deze tijd. Een regeling waarbij verplichte stages in rekening worden gebracht bij de bepaling van de duur van Betaald Educatief Verlof dringt zich op.

Tijdskrediet. Tegelijkertijd is dringend een debat nodig over de vraag voor welk type van opleidingen de nodige opleidingstijd gegarandeerd moet worden en over de wijze waarop dit best kan gebeuren. Aan het ene uiterste van het spectrum zijn er de jobspecifieke opleidingen die in de eerste plaats de huidige werkgever en de werknemer in zijn huidige job ten goede komen. Voor dat type opleidingen is geen educatief verlof nodig. De opbrengst van de investering gaat in deze situatie in eerste instantie naar de huidige werkgever. Het is dan ook aan die werkgever om tijdens de arbeidsuren in de noodzakelijke investering en investeringstijd te voorzien. Die werkgever kan daartoe in specifieke situaties ondersteund worden door bijvoorbeeld de KMO-portefeuille of door Strategische transformatiesteun. Aan het andere uiterste situeert zich de loopbaangerichte vorming en de investering in de persoonlijke inzetbaarheid. Hier komt de opbrengst van de investering in eerste instantie de werknemer/werkende ten goede. Het is wellicht correcter om voor dit type opleidingen de nodige opleidingstijd te voorzien via een stelsel van tijdskrediet (zonder doorbetaling van het loon). Gezien het belang van loopbaanlange opleidingsdeelname kan deze vorm van tijdskrediet nog steeds ondersteund en gestimuleerd worden door een op

opleidingsdeelname gerichte opleidingspremie bovenop de RVA-uitkering. Idealiter wordt deze opleidingspremie deels in de vorm van input- en deels in de vorm van outputfinanciering uitgekeerd. Zeker wanneer we willen inspelen op de toenemende risico's van kwalificatieveroudering moet ruimte gemaakt worden voor meer omvangrijke opleidingen die ook meer gericht zijn op duurzame inzetbaarheid of heroriëntatie en precies daarom makkelijker in te bouwen zijn in een stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Mogelijk moet dit alternatief voor Betaald Educatief Verlof gekoppeld worden aan het principe van een loopbaanrekening. We hebben het dan over een krediet aan beschikbare (verlof)tijd dat tijdens de actieve loopbaan wordt opgebouwd en aangewend. Een loopbaanrekening heeft tot doel transparantie te creëren in de wirwar aan stelsels zoals tijdskrediet, landingsbanen, ouderschaps- en adoptieverlof, medisch, rouw- en palliatief verlof. De basisvariant bestaat uit een sokkel met een aantal automatisch uitoefenbare rechten zoals ouderschaps- of moederschapsverlof en eventueel ook een landingsbaanformule, plus een bovenbouw die aangroeit in functie van het aantal gewerkte jaren. De werknemer draagt bij door te werken. Als verlofrechten berekend worden in functie van de loopbaanduur, krijgt wie meer/langer werkt ook meer verlofrechten. Maar in lijn met wat hoger gesteld wordt, ook meer intermezzo's die toelaten om de competenties wat grondiger te 'onderhouden'. Wat op zijn beurt dan weer het langer werken kan faciliteren. Een gebalanceerde financiering voor de werkende, de werkgever en de overheid is daarbij cruciaal om de juiste incentives uit te zenden.

In elk geval dringt zich een debat op over de vraag of het betaald educatief verlof nog een eigen finaliteit moet hebben tussen de twee extreme situaties van tijdskrediet voor loopbaangerichte vorming en door de werkgever betaalde jobspecifieke vorming. Dit is een moeilijke denkoefening omdat er tussen algemene en job- of bedrijfsspecifieke opleidingen nog 'vele tinten grijs' bestaan. Maar met het doel van transparantie in het achterhoofd, moet ook de optie van een uitdoving van educatief verlof ten voordele van tijdskrediet met een opgevoerde opleidingspremie besproken worden.

2.2 Pistes om werkenden financieel te ondersteunen

Waar het gaat over geld, lijkt het stelsel van de Opleidingscheques een eenvoudig subsidiestelsel dat met de nodige bijsturing aan nut kan winnen en wellicht minder gebukt zal gaan onder hoge deadweighteffecten. Dat neemt niet weg dat het instrument moet afgewogen worden tegen alternatieven zoals renteloze leningen.

Opleidingscheques. Vouchers zijn een erg eenvoudig subsidiesysteem, wat het grootste voordeel ervan is. Precies door hun eenvoud hebben ze een potentieel belangrijke signaalfunctie rond levenslang leren. Bij de zinvolheid van het huidige stelsel kunnen echter vragen gesteld worden. Zo wijst het deelnamepatroon op een extreem Mattheuseffect, en gaat de erg open variant die we in Vlaanderen kennen wellicht gebukt onder hoge deadweightpercentages. Er moet daarom nagedacht worden over de precieze modaliteiten. We beperken ons hier tot drie parameters.

1. De doelgroep kan scherper afgebakend worden. Waarom de middelen niet inzetten voor die groepen die achterblijven in deelname en/of de opleidingskost als een echte drempel ervaren? We denken aan 50+, lage lonen, kortgeschoolden, etc. In evaluatiestudies valt immers op dat in de algemeen toegankelijke stelsels de initieel beoogde doelgroep – bijvoorbeeld de kortgeschoolden – sterk ondervetegenwoordigd blijft. Een duidelijk zich op de drempels die hen ervan weerhouden om te investeren in opleiding laat toe een doeltreffend beleid te voeren.
2. Er moet nagedacht worden over de wenselijkheid van outputfinanciering. In een gemengd systeem van input- en outputfinanciering zou bijvoorbeeld een deel van de subsidie uitgekeerd kunnen worden op het moment van inschrijving en ander deel wanneer het opleidingsprogramma succesvol werd afgerond.
3. Men kan zich afvragen of het gebruik van Opleidingscheques niet sterker gekoppeld moet worden aan voorafgaand loopbaanadvies. Dit is een manier om de schaarse middelen duidelijk te oriënteren naar ondersteuning van loopbaankeuzes en de kans te vergroten dat de vouchers ook worden ingezet voor opleidingen die het streven naar loopbaanzekerheid ondersteunen.

Leningen. In Vlaanderen hebben we in een arbeidsmarktcontext bijzonder weinig ervaring met leningen. Ze verschillen fundamenteel van subsidies, in die zin dat bij een lening het bedrag moet worden terugbetaald. Misschien moet het instrument van de renteloze lening wat diepgaander bestudeerd worden. Een lening spreidt de kosten van opleiding in de tijd en verkleint de directe impact voor de deelnemer. Als opleidingskosten zich via betere inzetbaarheid en hogere productiviteit (en dito lonen) op de langere termijn kunnen terugverdienen, is een lening een instrument dat de kost voor de overheid minimaliseert en de kost voor het individu uitstelt tot het terugverdieneffect zich vermoedelijk materialiseert. Leningen kunnen zeker in het duurdere segment van de niet-gesubsidieerde opleidingen waardevol zijn. Temeer daar er indicaties zijn dat precies in dit segment de waarde



van subsidies zoals Opleidingscheques dreigt doorgerekend te worden in de aangerekende opleidingskost. Een voorbeeld van een 'gemengd' model is het State Educational Loan Fund (Noorwegen) dat financiële steun geeft aan volwassenen in opleiding. Het maximumbedrag is afhankelijk van het inkomen, en de terugbetaling start met een eerste schijf zeven maanden na afstuderen. Voor minder vermogende deelnemers kan de lening tot 40% omgezet worden in een toelage. Zulke lening die flexibel omgezet kan worden in een gedeeltelijke subsidie, is een te overwegen variant die meer gerichtheid kan aanbrengen in het stelsel van de Opleidingscheques.

2.3 Piste om een leercultuur te promoten

Een blijvende aandacht voor stimulering van deelname aan opleidingen lijkt aangewezen. In een situatie waarin de houdbaarheidsdatum van kwalificaties alsnar korter wordt, horen scholingsachterstand, gebrek aan een loopbaanlange focus op leren en veroudering van kwalificaties wellicht tot de grootste sociale risico's. De CEDEFOP-pilootstudies schatten dat ongeveer een kwart van de 30-55-jarige werkenden lijdt onder een vorm van *skill obsolescence*. Het gaat hier over de mate waarin men de kennis en vaardigheden mist om doeltreffend te kunnen presteren in de huidige of toekomstige rollen. Het kan daarbij gaan om fysieke en cognitieve 'slijtage', maar ook om relatieve veroudering van vaardigheden die niet meer aangepast zijn aan bijvoorbeeld veranderende technologie. We pleiten er dan ook voor om kwalificatieveroudering minstens op gelijke voet te stellen van reeds sociaal verzekerde risico's zoals deze op arbeidsongevallen en beroepsziekten. Kwalificatieveroudering wordt immers alsnar meer de motor achter andere verzekerde risico's, zoals deze op werkloosheid en beroepsziekte (bijvoorbeeld ten gevolge van toenemende werkdruk); beteugeling van dit risico is wellicht ook één van de belangrijkste potentiële hefboomen voor loopbaanlange inzetbaarheid en, finaal, langer werken.

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

In deze prille fase is de definiëring als sociale zekerheidsrisico (het concept) belangrijker dan de concrete uitwerking in specifieke modaliteiten (het model). Immers, er stellen zich heel wat praktische vragen. We geven er enkele mee. Wat als de opgespaarde fondsen door een werknemer niet gebruikt worden? Gaan ze dan over naar de pensioenpijler? Bestaat het risico dan niet dat werknemers precies gestimuleerd worden om de fondsen net niet voor competentieontwikkeling in te zetten? Hoe komen we tot een equivalent systeem dat niet alleen voor werknemers maar ruimer voor alle werkenden van toepassing is, dus inclusief de zelfstandigen? Hoe wordt zulke leerrekening gespijsd? Is het denkbaar, gegeven de aard van het risico, dat in het interprofessioneel overleg een deel van onderhandelde loonsverhoging geïnvesteerd wordt in een competentieverzekering? Leidt zulk financieringssysteem niet per definitie tot een verdere versterking van Mattheuseffecten? Immers, bij eenzelfde heffingspercentage leiden hogere lonen ook tot grotere persoonlijke opleidingsfondsen. Hoe verhoudt een individuele competentieverzekering zich tot de huidige solidarisering in sectorale opleidingsfondsen? Welke implicaties zou het systeem hebben op de financiering van de aanbodzijde?

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



BIJLAGE 1

Fiches van
maatregelen gericht
op werkenden



1/ Opleidingscheques

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Het verlagen van de financiële drempel voor werknemers die een opleiding willen volgen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. ¹
Doelgroep	Werknemers uit de privé sector (inclusief uitzendkrachten) & ambtenaren.
Wie niet?	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandigen • Jongeren (<25j) die met een studentenovereenkomst werken • Jongeren (<25j) die via een leerovereenkomst < 80u/maand werken • Werkenden die een opleiding volgen die plaatsvindt tijdens de normale werkuren • Werkenden die een door de werkgever betaalde opleiding volgen ²
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • In Vlaanderen of het Brussels gewest werken als werknemer of interimkracht • In Vlaanderen of het Brussels gewest wonen of gebruik maken van het vrij verkeer van wonen binnen de EU of EER. • De opleiding op eigen initiatief volgen ²
Type opleiding	<p>Initieel gericht op levensbreed leren; sinds 01/08/2010 focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewone opleidingen bij een erkende opleidingsverstrekker en erkend in het kader van Betaald Educatief Verlof. • Opleidingen in het kader van loopbaanbegeleiding bij een erkende opleidingsverstrekker. ¹
Organisatievorm	Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie), Werknemers uit de privé sector (inclusief uitzendkrachten) & ambtenaren, VDAB, Edenred (firma die de betaling en ontvangst regelt)
Combinatie	Aanmoedigingspremie, Betaald Educatief Verlof, Sociale promotie, premie en verminderd inschrijvingsgeld CVO. Niet cumuleerbaar met opleidingssteun via de KMO-portefeuille. ³
Looptijd	14 maanden geldig ²
Datum invoering	14/12/2001 ⁴

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie)
Financiële tussenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Maximale aankoop van €250 aan cheques/ kalenderjaar – de Vlaamse overheid betaalt de helft van de cheques. • Extra tegemoetkoming: de Vlaamse overheid betaalt meer dan de helft van de Opleidingscheques: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Als de begunstigde geen diploma secundair onderwijs heeft en een bepaalde opleiding volgt. ◦ Als de begunstigde geen diploma hoger onderwijs heeft en een bepaalde opleiding volgt. ◦ Als de begunstigde tot de kansengroepen behoort én een opleiding volgt in het kader van loopbaanbegeleiding. ^{2, 5}
Draaglast (voor de werkende)	De begunstigde betaalt de helft van de opleidingskost (+ het bedrag boven het plafond).

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<ul style="list-style-type: none"> • Begroot budget ⁶: ◦ <u>2008</u>: 14 miljoen ◦ <u>2009</u>: 13 miljoen ◦ <u>2010</u>: 15 miljoen ◦ <u>2011</u>: 8 miljoen ◦ <u>2012</u>: 8 miljoen ◦ <u>2013</u>: 9,5 miljoen euro • Besteed budget ⁶: ◦ <u>2008</u>: 15.785.793 ◦ <u>2009</u>: 15.917.379 ◦ <u>2010</u>: 10.994.454 ◦ <u>2011</u>: 8.080.957 ◦ <u>2012</u>: 8.179.425 euro
Aantal begunstigden	<ul style="list-style-type: none"> • 2008: 188.311 • 2009: 190.481 • 2010: 130.386 • 2011: 101.530 • 2012: 97.344 <p><u>Opmerking</u>: De begunstigden zijn unieke personen op jaarbasis; ze kunnen in meerdere jaren voorkomen. Indien men tussen 2008 en 2012 de begunstigden slechts 1 maal telt, gaat het om 406.354 personen. ⁶</p>
Profiel begunstigden	<p>Cijfers voor 2012 (2011) uitgedrukt als <u>percentage van het totaal aantal begunstigden</u> ⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leeftijd: -20: 0,44% (0,51%); 20-25: 10,58% (10,85%); 25-30: 19,17% (19,52%); 30-40: 27,6% (27,63%); 40-50: 24,14% (24,26%); 50+: 18,07% (17,24%). • Geslacht: overwegend vrouwen: 59,77% (59,52%) • Scholingsgraad: laaggeschoold: 12,69% (12,87%); middengeschoold: 37,94% (37,96%); hooggeschoold: 49,37% (49,17%)
Soort opleidingen	<p>Cijfers voor 2012 (2011) – als <u>percentage van het aantal cheques</u> die bij de opleidingsverstrekkers werden geregistreerd (121.789 in 2012; 121.493 in 2011) ⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naar studiedomein: (<i>de toelichting van de categorieën is in bijlage opgenomen</i>) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Taalopleiding: 27,1% (28,4%) ◦ Sectorspecifieke opleidingen: 24,1% (21,7%) ◦ Andere opleiding: 21,5% (21,7%) ◦ Kantoorautomatisering & bureautica: 10,7% (12,4%) ◦ ICT: 7,1% (6,9%) ◦ opleiding voor administratieve en commerciële functies: 4,6% (4,4%) ◦ Management/leiding geven: 2,6% (2,4%) ◦ Sociale en basisvaardigheden: 0,9% (0,8%) ◦ Loopbaanbegeleiding: 0,8% (0,8%) ◦ Industriële automatisering: 0,5% (0,6%) • Naar opleidingsverstrekker: <ul style="list-style-type: none"> ◦ CVO: 68,8% (70,0%) ◦ Hoger onderwijs: 11,8% (11,9%) ◦ Syntra: 10,3% (8,4%) ◦ Privé opleidingsinstellingen: 5,2% (5,1%) ◦ Andere: 3,9% (4,6%)

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal aanvragen steeg snel na de invoering van het systeem, maar daalt continu sinds 2009. • Het systeem is transparant en er zijn weinig klachten. • MAAR Net die werknemers die extra versterking nodig hebben, laaggeschoolden en 40-plussers, maken minder gebruik van Opleidingscheques. ^{3, 7, 8}
Efficiëntie	<p>Besteed budget/aantal begunstigden (2012): 8.179.425/97.344= 84 euro per begunstigde. Besteed budget/aantal begunstigden (2011): 8.081.957/101.530= 79 euro per begunstigde</p>
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een positieve relatie tussen loon en zowel zelf als door de werkgever gefinancierde opleidingen/ volwassenenonderwijs, maar deze relatie is sterker met door de werkgever gefinancierde opleidingen (12,4% vs 6,8%). • Zelf gefinancierd volwassenenonderwijs is positief geassocieerd met de kans op toekomstig werk, maar opnieuw is deze relatie sterker met door de werkgever gefinancierde opleidingen. • Deze associaties zijn sterker voor vrouwen dan voor mannen en zijn ook sterker voor laaggeschoolden dan hooggeschoolden ¹⁰
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Bekendheid • Directe subsidies zijn effectiever in het bereiken van bepaalde doelgroepen van werkgevers en werkenden en vermindert het risico op deadweight, vergeleken met indirecte subsidies ¹¹
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Mattheuseffect ⁷ • Grens tussen arbeidsmarktgerichte en niet-arbeidsmarktgerichte opleidingen blijft moeilijk te trekken → duidelijke formulering v/d doelstellingen van bepaalde opleidingen dringt zich op. ³



2/ Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet)

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Financiële steun voor werkenden die hun loopbaan onderbreken om een opleiding te volgen bovenop de door de RVA voorziene uitkering voor loopbaanonderbrekers. ^{1, 2}
Doelgroep	Werknemers (privé + social profit) in tijdskrediet & ambtenaren in loopbaanonderbreking.
Wie niet?	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemers waarvoor geen sector- of bedrijfsakkoord bestaat en geen suppletieve regeling voorzien is (cf. voorwaarden). • In de privé sector is geen opleidingskrediet voorzien voor werknemers die hun loopbaan met een vijfde verminderen (loopbaanvermindering) of voor vijftigplussers die minder gaan werken (landingsbanen) - vijftigplussers kunnen in de privé sector enkel opleidingskrediet aanvragen bij opname van volledig tijdskrediet. ¹
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Openbare sector: Basisvoorwaarde is federale loopbaanonderbreking; personeelsleden van openbare instellingen • Privésector: Basisvoorwaarde is federale tijdskrediet of thematisch verlof (behalve ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden); werknemer van een privébedrijf in het Vlaamse Gewest • Social Profitsector: Basisvoorwaarde is federale tijdskrediet, thematisch verlof of de landingsbaan (behalve bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden); werknemer van een organisatie uit de Vlaamse private social profitsector. ³ • Werknemers kunnen de premie slechts aanvragen indien een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte de toepassing voorziet; er is een suppletieve regeling mogelijk voor werknemers zonder sectorakkoord.
Type opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Beroepsopleidingen v/d VDAB; elke andere vorm van onderwijs & opleiding georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en waarvan het programma minstens 120 lesuren of 30 studiepunten op jaarbasis omvat. • In de privésector & social profit sector komen opleidingen in aanmerking die worden georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen ^{4, 5, 6}
Organisatievorm	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie), Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, RVA, sociale partners, werknemers uit de privé sector, social profit sector en openbare sector
Combinatie	Wordt vaak gecombineerd met Opleidingscheques (2/3) en Betaald Educatief Verlof (18%); als supplement bij de uitkering van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering wanneer men een opleiding volgt. ¹
Looptijd	<ul style="list-style-type: none"> • Twee jaar tijdens de volledige beroepsloopbaan. • Werkenden met 20 jaar anciënniteit: 2,5 jaar • Volledige opleidingsduur als de opleiding kadert in tweedekansonderwijs of naar een knelpuntberoep leidt. ^{1, 3}
Datum invoering	1998: Aanmoedigingspremie voor opleidingen de openbare sector 2002: 'opleidingskrediet' ook voor werknemers uit de social profit sector en de private sector ¹

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie) ^{4, 5, 6}
Financiële tussenkomst	<p>Privé sector & social profit sector ^{1, 4, 5, 6:}</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van min. 75% werken naar volledig tijdskrediet: 169,3 euro netto per maand • Van min. 75% werken naar halftijds werken of van min. 50% werken naar volledig tijdskrediet: 112,87 euro netto per maand • Van minder dan 50% werken naar volledig tijdskrediet: 56,43 euro netto per maand • Alleenstaanden ontvangen een maandelijks toeslag van €46,92 bruto (i.e. €41,76 netto) bovenop de vermelde bedragen. <p>Openbare sector ^{1, 4, 5, 6:}</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van min. 75% werken naar volledige loopbaanonderbreking: 220,31 euro netto per maand • 1/2 of 1/3 van een voltijdse arbeidsregeling minder werken of van min. 50% werken naar volledige loopbaanonderbreking: 132,38 euro netto per maand • 1/4 of 1/5 van een voltijdse arbeidsregeling minder werken: 88,26 euro netto per maand

Draaglast (voor de werkende)	<ul style="list-style-type: none"> • Voor 45% van de respondenten van de VIONA-studie (2013) was de premie lager dan de helft van de directe, zelf-gefinancierde opleidingskosten; voor 11% dekten ze 50-75% en voor 8% 75 tot 100%. • Voor 11% was de premie 100 tot 150% van de gemaakte kosten, voor 8% 150 tot 200%. Voor 17% van de respondenten was de premie minstens dubbel zo hoog als de gemaakte kosten. • Deze cijfers betreffen de directe kosten (o.a. inschrijvingskosten en lesmateriaal) en de rechtstreekse tegemoetkoming voor het volgen van opleiding, nl. de Aanmoedigingspremie wordt geen rekening gehouden met kosten gerelateerd aan het onderbreken van de loopbaan (zoals het gedeerd inkomen) en onrechtstreekse opleidingskosten (o.a. voor vervoer of kinderopvang). Analooq wordt ook geen rekening gehouden met het door de RVA uitgekeerde vervangingsinkomen voor het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.¹
--	---

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	Privé sector ⁷ : • 2008: 378.821 • 2009: 393.829 • 2010: 378.961 • 2011: 417.454 • 2012: 333.508 Social profit sector ⁷ : • 2008:108.789 • 2009:116.079 • 2010:92.405 • 2011:120.337 • 2012:104.884 Openbare sector ⁷ : • 2008:626.960 • 2009:610.487 • 2010:499.072 • 2011: 632.455 • 2012: 529.452 Totaal ⁷ : • 2008: 1.114.570 • 2009: 1.120.395 • 2010: 970.438 • 2011: 1.170.246 • 2012: 967.845
Aantal begunstigen	2012: 469 (1.022 voor 2010 en 2011 samen). ¹
Profiel begunstigen	Uitgedrukt als <u>percentage van alle aanvragen</u> in de periode 2010-2012 ¹ : <ul style="list-style-type: none"> • 35,3% publieke sector, 49,4% privé, 15,3% social profit • 44,2% 18-34jarigen, 47,3% 35-49, 8,5% 50+ • 21,3% mannen, 78,7% vrouwen Verdeling van de <u>respondenten van de websurvey</u> i.h.k.v. het VIONA-onderzoek (2013) ¹ : <ul style="list-style-type: none"> • Naar organisatiegrootte: ≤ 10 WN: 2,8%; 10-49 WN: 12,3%; 50-249 WN: 26%; 250+ WN: 58,9% • Arbeider 13,9%; Bediende 48,2%; Contractueel ambtenaar 16,6%; Statutair ambtenaar 21,3% • Laaggeschoolden: 4,5%; middengeschoold: 29,8%; hooggeschoold: 65,7%
Soort opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Verdeling van het <u>totaal aantal opleidingen waarvoor de Aanmoedigingspremie werd aangevraagd</u> in de periode 2010-2012: 25,9% gezondheid en welzijn; 16,3% lerarenopleiding en pedagogie; 12% sociologie & psychologie; 9,4% economie en bedrijfskunde; 5,3% informatica; 4,9% kunsten; 3,8% dienstverlening aan personen; 2,9% wetenschappen; 2,7% technische opleiding; 2,6% voeding; 1,9% kleding; 1,8% Spaans; 1,6% Frans; 1,6% vreemde talen; 1,4% bouwsector; 1% Italiaans; 1% Nederlands; 1% land- en tuinbouw; 3,2% andere opleidingen • 76% van de respondenten van de VIONA-studie (2013) gaf aan de opleiding voor werk gerelateerde redenen te hebben gevolgd.¹

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	De doeltreffendheid van de premie hangt af van de initiële doelstellingen van het systeem. Het is echter onduidelijk of de premie er vooral op gericht is om deelname aan opleiding te verhogen (i.e. levenslang leren te promoten) of heroriëntering op de arbeidsmarkt te faciliteren. <ul style="list-style-type: none"> • Met betrekking tot levenslang leren lijkt de Aanmoedigingspremie in haar opzet geslaagd: respondenten geven aan dankzij de opleiding beter te functioneren op persoonlijk vlak en in hun huidige job. • Naar heroriëntering toe blijkt de impact beperkter. Indien daar de primaire doelstelling ligt, is de maatregel voor verbetering vatbaar op 3 niveaus: de doelgroep van de Aanmoedigingspremie, de financiering van de opleiding en de type opleidingen die in aanmerking komen voor een premie¹
Efficiëntie	967.845/469= gemiddeld 2.063,6 euro per begunstigde in 2012
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Eén op drie respondenten zegt dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job. • 27,4% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied . • Na het volgen van opleiding gingen 44,6% van deze personen aan de slag bij een andere werkgever in een andere sector waar ze in een ander vakgebied werkten op een ander leidinggevend niveau • 2,3% had een eigen zaak opgestart . • Meer zelfvertrouwen & sterker gevoel de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen . • Beperkte impact m.b.t. gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid. • Ruim 1 op 4 respondenten ondervond geen impact van de opleiding op de loopbaan (hoger aandeel in de publieke sector)¹
Sterktes	• Sterkte: Overtuigt een aantal werkenden om hun loopbaan te onderbreken om opleiding te volgen
Zwaktes	• Zwakte: De maatregel is weinig bekend ¹



Wijziging wetgeving privé en social profit sector vanaf 1/9/2013 ⁸

Bron: <http://www.werk.be/node/1828>

A) Privé sector: Aanmoedigingspremie opleidingskrediet

1. Opleiding: De Aanmoedigingspremie kan worden toegekend voor opleidingen van minimum 120 contacturen (of een equivalent van 9 studiepunten contactonderwijs) en die aan één van volgende criteria voldoen:

- ▶ De opleiding wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen.
- ▶ De opleiding wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid. Dit zijn voornamelijk opleidingen georganiseerd door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers of van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapbevorderende diensten.

2. Tweedekansonderwijs: Betreft uitsluitend onderwijs dat personen van 18 jaar of ouder de kans biedt om een diploma of getuigschrift van algemeen, beroeps- of technisch secundair onderwijs te behalen van een hogere graad dan de graad die de betrokkene reeds bezit. Geen andere opleidingen worden hier nog aan gelijkgesteld.

Dit heeft een impact op:

- ▶ Werknemers van ondernemingen die géén sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de Aanmoedigingspremies hebben. Ze kunnen enkel een Vlaamse Aanmoedigingspremie krijgen als ze tweedekansonderwijs volgen.
- ▶ De duur van de toekenning van de Aanmoedigingspremie. Tijdens de volledige beroepsloopbaan kan men de Aanmoedigingspremie opleidingskrediet gedurende maximum 2 jaar ontvangen. Wanneer men tweedekansonderwijs volgt, kan men de premie krijgen voor de volledige duur van de opleiding.

B) Social profit sector:

1. Aanmoedigingspremie als supplement bij uitkering RVA: de Aanmoedigingspremie wordt uitsluitend toegekend voor perioden van loopbaanonderbreking of tijdskrediet waarvoor men een uitkering van de RVA ontvangt.

2. Aanmoedigingspremie opleidingskrediet: zelfde wijzigingen als in de privé sector

3. Cumul Aanmoedigingspremie met winstgevende activiteit of tweede tewerkstelling: De Aanmoedigingspremie kan worden toegekend wanneer men een winstgevende activiteit uitoefent of een tweede tewerkstelling als werknemer betreft. Let wel, de toekenning van de onderbrekingsuitkering van de RVA is een vereiste voor het bekomen van de Aanmoedigingspremie. De winstgevende activiteit/ tweede tewerkstelling mag dus geen aanleiding hebben gegeven tot het niet toekennen van de RVA-uitkering.

3/ Betaald Educatief Verlof

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Geeft werknemers in de privésector de mogelijkheid om hun opleiding af te maken, zich professioneel te heroriënteren of bijkomende competenties te verwerven en zich om te scholen. ¹
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Privé sector • Voltijdse werknemers & bepaalde deeltijdse werknemers (cf. voorwaarden)
Wie niet?	<p>Personen¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tewerkgesteld door de Staat, gemeenschappen, gewesten, provincies, gemeenten, OCMW's, agglomeraties en federaties van gemeenten, openbare instellingen die eronder ressorteren en instellingen van openbaar nut (contractuele WN bij autonoom overheidsbedrijf wel) • behorend tot onderwijzend personeel (maar het administratief, technisch en werkliedenpersoneel behorend tot de privésector heeft wel recht op educatief verlof op voorwaarde dat ze uit de eigen middelen van de instellingen worden betaald) • die voor de gevolgde opleiding(en) een vergoeding voor Sociale promotie vragen.
Voorwaarden	<p>Werknemers moeten ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • regelmatig ingeschreven zijn en één of meer van de erkende opleidingen volgen • voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn in het kader van één of meerdere arbeidsovereenkomsten, of anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst voltijdse arbeid verrichten onder het gezag van één of meer personen. • Deeltijdse werknemers moeten (a) minstens 4/5-tijds tewerkgesteld zijn, (b) deeltijds tewerkgesteld zijn op basis van een variabele werktijdregeling of (c) ten minste halftijds en minder dan 4/5-tijds met een vast uurrooster tewerkgesteld zijn, en een beroepsopleiding volgen tijdens de normale arbeidsuren. • Indien de werknemer een winstgevende activiteit uitoefent gedurende het Betaald Educatief Verlof verliest hij naast het recht op verlof ook de bescherming tegen ontslag. • Opleidingen uit het hoger onderwijs die maximum eenmaal per week overdag worden gegeven kunnen door de werknemers gevolgd worden indien hun arbeidsregime nacht- of weekendprestaties inhoudt.
Type opleiding	<p><u>Beroepsopleidingen:</u> ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cursussen gegeven in het kader van het volwassenenonderwijs & georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschappen m.u.v. opleidingen behorend tot de sierkunsten, de huishoudkunde, de schoonheidsverzorging en het toerismeonthaal. • Cursussen gegeven in deeltijds kunstonderwijs behorende tot de hogere secundaire cyclus of de hogere cyclus, georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschappen én die behoren tot bouwkundig tekenen en constructie; industriële vormgeving; toegepaste grafiek <ul style="list-style-type: none"> • Cursussen die leiden tot de graad van bachelor of master die 's avonds of tijdens het weekend worden georganiseerd in instellingen voor hoger onderwijs. • Opleidingen mbt ondernemerschaptrajecten of toegewezen trajecten en georganiseerd door Syntra Vlaanderen, m.u.v. de opleidingen hoefsmid, juwelier, pedicure, schoenmaker, schoonheidsspecialist, ... die uit het toepassingsgebied werden gesloten. • Opleidingen van type A, B, en C bedoeld bij de regelingen mbt de scholing van de personen die in de landbouw werken • Opleidingen die voorbereiden op uitoefening van een knelpuntberoep en georganiseerd door de bevoegde gewestelijke dienst voor beroepsopleiding • Voorbereiding en afleggen van examens voor de examencommissie v/d Vlaamse Gemeenschap • Sectorale opleidingen per bedrijfstak erkend door een beslissing van het bevoegde paritair comité • Alle opleidingen die niet behoren tot de voorgaande categorieën en waarvan het belang als beroepsopleiding werd erkend door de paritair samengestelde erkenningscommissie. • Afleggen van een examen voor de certificering van verworven competenties georganiseerd door de gefedereerde overheden • Mentoropleidingen die in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering. <p><u>Algemene opleidingen:</u> ¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Syndicale opleidingen georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties. • Cursussen georganiseerd door de jeugd- en volwassenenorganisaties en de instellingen voor de werknemersvorming opgericht binnen de representatieve werknemersorganisaties of door hen erkend. • Algemene opleidingen waarvan het programma erkend is door de bij wet opgerichte erkenningscommissie.
Organisatievorm	Federale overheid (FOD WASO), sociale partners, Erkenningscommissie, werknemers uit de privé sector



Combinatie	Verbod Cumul: Voor éénzelfde opleiding kan de toekenning van Betaald Educatief Verlof niet gecumuleerd worden met de toekenning van een vergoeding voor Sociale promotie door de gemeenschappen. ¹ Wel combineerbaar met Opleidingscheques, Aanmoedigingspremie en vrijstellingenbeleid van CVO.
Looptijd	De werknemer heeft het recht om op het werk afwezig te zijn gedurende een aantal uren dat overeenstemt met dat van de gevolgde cursussen (effectief aanwezige lessen) en waarvan het maximum per jaar is vastgesteld. Zeer uiteenlopend; tot 180 uren/ jaar ¹
Datum invoering	22/01/1985; Laatste wijziging 11/02/2013 ^{2, 3}

Financiële aspecten

Financieringsbron	De Belgische financiert de helft van de terugbetaalbare bezoldigingen, inclusief de sociale lasten, bij het volgen van een beroepsopleiding en de totaliteit bij het volgen van een algemene opleiding. De overige 50% wordt gefinancierd door patronale bijdragen (via werkgeversbijdragen van 0,05% op de lonen die in aanmerking komen voor de berekening van de SZ-bijdragen). ^{2, 3}
Financiële tussenkomst	Betaling van het normaal loon voor de bepaalde verlofperiode met eventuele begrenzing van €2.706 bruto/maand voor het schooljaar 2012-13, aangepast aan index. ^{1, 4}
Draaglast (voor de werkende)	Opleidingskost; enkel arbeidstijd vergoed (geplafonneerd) ¹

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	Goedgekeurde bedragen ⁵ : 2007-08 : 82.305.268, met VL: 55.855.344; WAL: 12.116.545; BXL: 14.333.380 2008-09 : 86.407.167, met VL: 56.416.073; WAL: 12.167.442; BXL: 14.823.652 2009-10 : 88.115.244, met VL: 58.132.011; WAL: 11.757.759; BXL: 18.225.474 2010-11 : 84.080.560, met VL: 6.405.962; WAL: 13.650.590; BXL: 14.024.008
Aantal begunstigen	2007-08 : 76.127, met VL: 51.333 (67%); WAL: 12.104; BXL: 12.690 2008-09 : 76.286, met VL: 52.123 (68%); WAL: 11.664; BXL: 12.499 2009-10 : 74.526, met VL: 50.076 (67%), WAL: 10.924; BXL: 13.526 2010-11 : 72.189, met VL: 48.305 (67%); WAL: 11.831; BXL: 12.053 ⁵
Profiel begunstigen	Cijfers voor 2010-2011 als <u>percentage van het totaal aantal begunstigen over de 3 gewesten</u> : Leeftijd ⁵ : <u>15-19</u> : 0,6%; <u>20-24</u> : 10,3%; <u>25-29</u> : 17,9%; <u>30-40</u> : 29,7%; <u>40-50</u> : 28,5%; <u>50+</u> : 13,0% Geslacht ⁵ : Meer mannen (60,7%) dan vrouwen Statuut ⁵ : Meer arbeiders (54,4%) dan bedienden Bedrijfs grootte ⁵ : <u><10</u> : 7,4%; <u>10-49</u> : 12,1%; <u>50-99</u> : 9,6%; <u>100-499</u> : 29,6%; <u>500+</u> : 41,3%
Soort opleidingen	Verdeling naar opleiding als <u>percentage van alle begunstigen over de 3 gewesten (2010-2011)</u> ⁵ : <ul style="list-style-type: none"> • Sectorale opleiding 33,4% • Volwassenenonderwijs 24,3% • Algemene opleidingen 14,1% • Talen (volwassenenonderwijs) 11,2% • Erkend door erkenningscommissie 9,2% • Middenstandsopleiding 4,6% • BA/MA hoger onderwijs (avond/WE) 2,5% • Overige 0,7%

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	Werknemers vinden hun weg naar de maatregel, maar de cijfers laten niet toe om in te schatten in welke mate het beoogde doel gerealiseerd wordt, i.e. in welke mate begunstigen hun opleiding afmaken, zich professioneel heroriënteren, bijkomende competenties verwerven of zich omscholen.
Efficiëntie	Totaal : 84.080.560/72.189= gemiddeld 1.164,73 euro per werknemer Vlaanderen : 56.405.962/48.305= gemiddeld 1.167,7 euro per werknemer Brussel : 14.024.008/12.053= gemiddeld 1.163,53 euro per werknemer
Impact	Niet beschikbaar
Sterktes	Ontslagbescherming (WG mag WN niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop waarop aanvraag is ingediend tot einde opleiding, behalve om redenen die vreemd zijn aan die aanvraag) ¹
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> o BEV is slechts op erkende instellingen van toepassing , dit staat haaks op de visie dat elk individu en elke onderneming vrij de vormingsinstelling kan kiezen waar hij opleiding wenst aan te kopen ⁶. o Qua transparantie: enkel vermeld waarmee het verlof niet combineerbaar is

4/ Vergoeding voor Sociale promotie

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Ondersteuning bieden voor het vervolmaken van de intellectuele, morele en sociale vorming en voor het verhogen van de beroepskwalificatie van werknemers uit de privé sector en zelfstandigen. ¹
Doelgroep	Werknemers uit de privé sector en zelfstandigen en helpers uit de middenstand ²
Wie niet?	Werknemers ouder dan 40 → maken wel aanspraak in Vlaanderen, maar niet in Brussel en Wallonië. ³
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Dagcursussen volgen die erop gericht zijn om werknemers hun intellectuele, morele en sociale vorming te vervolmaken, worden gegeven door erkende jeugdorganisaties of door de representatieve werknemersorganisaties, eventueel in samenwerking met de werkgevers. • Met goed gevolg een volledige cyclus van het avond- of weekendonderwijs beëindigen met het oog op de verhoging van werknemers hun beroepskwalificaties ²
Type opleiding	<p>Diverse opleidingen ²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dagcursussen door erkende jeugdorganisaties, door representatieve werknemersorganisaties of organisaties opgericht door werknemersorganisaties met het oog op de bevordering van de bestendige opleiding voor volwassenen; programma hiervan moet minstens 1u persoonlijke vorming per cursusdag bevatten & minstens twee van de drie volgende thema's: Cursussen over sociale wetgeving in ruime zin; cursussen over sociale, economische en staatsburgerlijke leven; en cursussen die persoonlijke vorming van werknemers tot doel hebben. • Avond- of weekendonderwijs georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap : cursussen moeten behoren tot volgende groepen: metaal, elektriciteit, hout, bouw, extractieve industrieën, scheikunde, textiel, kleding, leder, voeding, boekbedrijf, handel en administratie, toegepaste kunsten en voorbereidende vakken (vb. taalcursussen) en plastische kunsten. De erkende cursussen moeten ten minste een gemiddelde van 140 lessen per jaar omvatten. • Voor zelfstandigen en helpers uit de middenstand: ook ondernemersopleiding door SYNTRA. De cursus moet minstens 140 lessen per jaar omvatten
Organisatievorm	Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie), Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, sociale partners, werknemers uit de privé sector en zelfstandigen en helpers uit de middenstand
Combinatie	Betaald Educatief Verlof en Sociale promotie mogen niet gecumuleerd worden voor eenzelfde opleiding. (Zie Betaald Educatief Verlof)
Looptijd	Werknemers hebben recht op maximaal 10 of 12 afwezigheidsdagen per kalenderjaar afhankelijk van tewerkstelling in 5- of 6-dagenweek. ³
Datum invoering	1/07/1963 ¹

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Werk en Sociale Economie)
Financiële tussenkomst	<p>Voor dagcursussen ²:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ €12/ dag ▪ Totale vergoeding mag niet hoger zijn dan €120/ kalenderjaar <p>Voor avond- en weekendonderwijs ²:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werknemers: 19,83 euro per effectief gevolgd jaar met een maximum van 99,16 euro. ▪ Zelfstandigen & helpers: 49,58 euro per effectief gevolgd jaar met een maximum van 247,89 euro.
Draaglast (voor de werkende)	Niet beschikbaar



Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<ul style="list-style-type: none"> Voor zelfstandigen en helpers uit de middenstand wordt jaarlijks een budget van 5000 euro begroot.² Voor werknemers evolueerde het begroot (& besteed) budget als volgt ²: 2008: 150.000 (140.509,65); 2009: 150.000 (131.391,49); 2010: 142.000 (125.673,38); 2011: 134.000 (100.932,87); 2012: 134.000 (114.309,72)
Aantal begunstigen	<p>Goedgekeurde programma's voor werknemers ²:</p> <p>2008: 793 2009: 776 2010: 853 2011: 858 2012: 775</p> <p>Het aantal aanvragen voor vergoedingen voor zelfstandigen en helpers uit de middenstand verloopt reeds gedurende een aantal jaren in dalende lijn. Voor wat de dagcursussen betreft (de cursussen ter vervolmaking van de intellectuele, morele en sociale vorming) zijn er gedurende de laatste jaren geen aanvragen meer ingediend. Ook de aanvragen voor de vergoedingen voor het volgen van opleidingen ter verhoging van de beroepskwalificatie blijven zeer beperkt, maar zijn onderhevig aan schommelingen. ²</p>
Profiel begunstigen	Voornamelijk werknemers; het aandeel zelfstandigen en helpers is beperkt ²
Soort opleidingen	Niet beschikbaar

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	Niet beschikbaar
Efficiëntie	<p>2012: 114.309,72/775 = gemiddeld 147,5 euro per werknemer</p> <p>2011: 100.932,87/858 = gemiddeld 117,6 euro per werknemer</p>
Impact	Niet beschikbaar
Sterktes	Niet beschikbaar
Zwaktes	

5/ Premie en verminderd inschrijvingsgeld CVO

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Verregaande flexibilisering en vernieuwing van de leertrajecten, het onderwijsaanbod en de ondersteuning van de cursisten; participatie aan levenslang leren verhogen, zoals bepaald in de EU2020-strategie. ¹
Doelgroep	<p>Premie: cursisten die via het volwassenenonderwijs een eerste diploma secundair onderwijs behalen.</p> <p>Volledige vrijstelling van het inschrijvingsgeld: cursisten ingeschreven voor een opleiding in het studiegebied algemene vorming of voor de opleiding ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting, cursisten die het leefloon ontvangen (of die een persoon ten laste hebben die dit ontvangt) gedetineerden, asielzoekers die materiële hulp ontvangen, inburgeraars die een inburgeringscontract hebben ondertekend of een inburgeringsattest behaald hebben voor de opleidingen Nederlands tweede taal op richtgraad 1 en 2, cursisten die op het ogenblik van hun inschrijving nog niet voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, cursisten met een wacht- of werkloosheidsuitkering die een opleiding volgen die door de VDAB erkend is in het kader van een traject naar werk, niet-werkende verplicht ingeschreven werkzoekenden die nog geen recht op een wachtuitkering hebben.</p> <p>Verminderd inschrijvingsgeld van 0,30 euro per lesuur: voor alle opleidingen die cursisten met een wacht- of een werkloosheidsuitkering niet volgen in een door de VDAB erkend traject naar werk (of personen ten laste), alle cursisten die een van de volgende attesten hebben (of een persoon ten laste hebben die daaronder valt): een attest van arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%, een attest dat u recht hebt op een integratietegemoetkoming voor personen met een handicap of een attest dat verklaart dat u ingeschreven bent bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, en alle cursisten die tijdens twee opeenvolgende jaren voor ze zich inschrijven in een CVO, een opleiding gevolgd hebben in een centrum voor basiseducatie gedurende ten minste 120 lestijden.</p> <p>Verminderd inschrijvingsgeld van 0,60 euro per lesuur: alle andere cursisten die een opleiding Nederlands tweede taal volgen. ^{2, 6}</p>
Type opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Verminderd inschrijvingsgeld voor opleidingen op verschillende niveaus georganiseerd door CVO's ¹: secundair volwassenenonderwijs; hoger beroepsonderwijs (HBO5) en specifieke lerarenopleiding (SLO). • Enkel diplomagerichte opleidingen komen in aanmerking voor de premie ¹: beroepsgerichte opleidingen die in combinatie met de opleiding algemene vorming BSO of TSO, of de opleiding aanvullende algemene vorming, leiden tot een diploma secundair onderwijs.
Organisatievorm	Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Onderwijs & Vorming), cursist, AHOVOS, VDAB, CVO, OCMW, VAPH, Fedasil, Rode Kruis, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, Ziekenfonds, Ministerie van Sociale Zaken (attest).
Combinatie	Opleidingscheques, Betaald Educatief Verlof, Sociale Promotie, Aanmoedigingspremie, Vrijstelling CBE
Looptijd	Betalingstermijn ³ : 2 maanden na ontvangst v/h aanvraagdossier; kan afwijken omdat beschikbare middelen eerst in het Fonds Inschrijvingsgeld CVO's worden aangewend.
Datum invoering	Decreet van 15 juni 2007; inwerkingtreding 1 september 2007 ⁴

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Onderwijs & Vorming); Fonds Inschrijvingsgeld CVO (Cursisten zonder vrijstelling betalen €1,15/ lestijd, hiervan wordt €0,40 doorgestort naar het Fonds)
Financiële tussenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige vrijstelling: cursist betaalt niets en CVO ontvangt 0,75 euro van het Fonds ⁵ • Gedeeltelijke vrijstelling: afhankelijk van de opleiding betaalt de cursist 0,60 euro aan het CVO en ontvangt het CVO 0,15 euro van het Fonds of betaalt de cursist 0,30 euro aan het CVO en het CVO ontvangt 0,45 euro van het Fonds. ⁵ • Terugbetaling (van een deel van) het inschrijvingsgeld van een diplomagerichte opleiding ² na succesvol beëindigen v/d opleiding waarbij voor de eerste keer het diploma secundair onderwijs wordt behaald: Premie ter waarde v/h inschrijvingsgeld v/d opleiding • Het maximum inschrijvingsgeld is vastgelegd op 460 euro per opleiding per schooljaar voor opleidingen van het secundair volwassenenonderwijs en op 575 euro voor opleidingen van het hoger beroepsonderwijs en de specifieke lerarenopleiding.
Draaglast (voor de werkende)	<ul style="list-style-type: none"> • Premie wordt achteraf terugbetaald → moet eerst geprefinancierd worden. ^{2, 3, 5} • Naast het inschrijvingsgeld mag een centrum enkel kosten voor cursusmateriaal aanrekenen. • Verminderd inschrijvingsgeld ^{3, 5}: (Normale prijs: €1,15/lestijd) <ul style="list-style-type: none"> ○ €0,30/lestijd voor gedeeltelijke vrijstelling ○ €0,60/lestijd voor opleiding Nederlands tweede taal.



Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<ul style="list-style-type: none"> Uitbetaalde premie voor het behalen van het diploma secundair onderwijs (niet alleen werkenden): 2008: €67.634,50 2009: €277.521,75 2010: €408.239,57 2011: 478.219,9 2012: €579.243,42⁵ Geen cijfer beschikbaar voor de vrijstellingen in CVO (moeilijk in te schatten)
Aantal begunstigen	<ul style="list-style-type: none"> 1apr-12-31mrt13⁵: 46.237 cursisten die een vorm van vrijstelling genoten waren geregistreerd als werkende (+ een deel van de 10.806 cursisten met status onbekend). Totaal aantal CVO-cursisten met een vorm van vrijstelling: 115.347 (van de 335.136 cursisten) Premie voor het behalen van het diploma secundair onderwijs, aantal premies/jaar⁵: <ul style="list-style-type: none"> 2008: 307 2009: 667 2010: 1.024 2011: 1.129 2012: 1.174
Profiel begunstigen	<p>Cijfers voor de periode 1 april 2012 - 31 maart 2013 als percentage van het <u>totaal aantal begunstigen geregistreerd als werkende</u>, en als percentage van het <u>totaal aan begunstigen met onbekend statuut</u> (waaronder wellicht ook een aantal werkenden):</p> <ul style="list-style-type: none"> Geslacht⁵: <ul style="list-style-type: none"> Werkenden: 42,7% V (Onbekend: 33,9% V) Opleidingsniveau⁵: <ul style="list-style-type: none"> Laaggeschoold: Werkenden: 21,2% (Onbekend statuut: 22,4%) Middengeschoold (diploma secundair onderwijs): Werkenden: 56,4% (Onbekend statuut: 40,7%) Hooggeschoold: Werkenden: 20,4% (Onbekend statuut: 29,6%) Niet bekend: Werkenden: 2,0% (Onbekend statuut: 7,3%)
Soort opleidingen	<p>Cijfers voor de periode 1 april 2012 - 31 maart 2013 als percentage van het <u>totaal aantal begunstigen geregistreerd als werkende</u> en met een onbekend statuut dat de opleiding volgt⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nederlands tweede taal: Werkenden: 72,1%; 33.332 (Onbekend statuut: 76,3%; 8.242) Algemene vorming: Werkende: 4,2%; 1.938 (Onbekend statuut: 2,1%; 232) Informatie- en communicatietechnologie: Werkenden: 3,9%; 1.788 (Onbekend statuut: 4,9%; 530) Personenzorg: Werkende: 2,0%; 799 (Onbekend statuut: 0,8%; 90) Specifieke lerarenopleiding: Werkenden: 1,3%; 604 (Onbekend statuut: 0,6%; 63) Handel: Werkende: 1,3%; 595 (Onbekend statuut: 1,0%; 113) Huishoudelijk onderwijs: Werkenden: 1,3%; 578 (Onbekend statuut: 1,8%; 195) Mode: Werkenden: 1,2%; 553 (Onbekend statuut: 1,8%; 196) Handelswetenschappen & bedrijfskunde: Werkende: 1,1%; 508 (Onbekend statuut: 0,4%; 46) Specifieke lerarenopleiding: Werkenden: 0,9%; 400 (Onbekend statuut: 0,1%; 13) Talen: Werkenden: 0,8%; 380 (Onbekend statuut: 4,7%; 506) Voeding: Werkenden: 0,8%; 373 (Onbekend statuut: 1,1%; 115) Grafische technieken: Werkenden: 0,8%; 347 (Onbekend statuut: 118) Lichaamsverzorging: Werkenden: 254 (Onbekend statuut: 1,1%; 94) Andere⁶: Werkenden: 2,3%; 1041 (Onbekend statuut: 2,0%; 214)

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> Regelmatische participatie van cursisten is momenteel vereist bij contactonderwijs om in aanmerking te komen voor personeelsfinanciering, wat de beoogde flexibiliteit & innovatie in het volwassenenonderwijs enigszins beperkt. Door CVO's de mogelijkheid te bieden om gecombineerd onderwijs te organiseren, speelt het Decreet van 15 juni 2007 in op deze nood. Bij het gecombineerd onderwijs wordt een deel van de leerstof op afstand gegeven. In totaal bieden CVO's in 2013 134 opleidingen aan in het gecombineerd onderwijs (tegenover 78 vier jaar geleden).⁷ Grote groep niet-deelnemers aan examens (gemiddeld 20% voor de referentieperiode 1 april 2010 – 31 maart 2011) volgt wel volledige curriculum, vermoedelijk als vrijetijdsbesteding → spoort niet met kwalificatiegerichtheid v/h decreet volwassenenonderwijs¹
Efficiëntie	Niet beschikbaar
Impact	Niet beschikbaar
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> De steun moet zelf aangevraagd worden. Participatiecriterium is vaag → geen objectieve en gelijke invulling v/d controletaak. Regelmatische participatie van de cursist is gedeeltelijk fraudegevoelig omdat controle steunt op gegevens van centra zelf¹

⁶ • Andere opleidingen: auto: Werkenden: 123 (Onbekend statuut: 20) • Bib-, archief- en documentatiekunde: Werkenden: 19 (Onbekend statuut: 1) • Bijzondere educatieve noden: Werkenden: 48 (Onbekend statuut: 12) • Biotechniek: Werkenden: 16 (Onbekend statuut: 1) • Bouw: Werkenden: 210 (Onbekend statuut: 66) • Boekbinden: Werkenden: 6 (Onbekend statuut: 1) • Chemie: Werkenden: 54 (Onbekend statuut: 6) • Hout: Werkenden: 121 (Onbekend statuut: 26) • Industriële wetenschappen en technologie: Werkenden: 39 (Onbekend statuut: 3) • Juwelen: Werkenden: 13 (Onbekend statuut: 0) • Kant: Werkenden: 13 (Onbekend statuut: 9) • Koeling en warmte: Werkenden: 26 (Onbekend statuut: 7) • Land- en tuinbouw: Werkenden: 79 (Onbekend statuut: 27) • Lederbewerking: Werkenden: 7 (Onbekend statuut: 7) • Maritieme opleidingen: Werkenden: 4 (Onbekend statuut: 0) • Muziekinstrumentenbouw: Werkenden: 5 (Onbekend statuut: 0) • Smeden: Werkende: 1 (Onbekend statuut: 0) • Sociaal-agogisch werk: Werkenden: 228 (Onbekend statuut: 26) • Textiel: Werkenden: 2 (Onbekend statuut: 1) • Toerisme: Werkenden: 27 (Onbekend statuut: 1)

6/ Vrijstelling inschrijvingsgeld voor basiseducatie

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	In een maatschappij die steeds meer gekenmerkt wordt door een toenemende kloof tussen hoger- en lagergeschoolden, willen de centra de geletterdheid verhogen via onderwijs en vorming. Wegwerken van laaggeletterdheid en laaggecijferdheid in Vlaanderen. ¹
Doelgroep	Laaggeschoolde volwassenen (=het niet bezitten van een diploma secundair onderwijs)
Wie niet?	<ul style="list-style-type: none"> • Nederlandstalige volwassenen voor wie een basisvorming noodzakelijk is om volwaardig maatschappelijk te functioneren of een verdere opleiding te volgen; • Anderstalige volwassenen die laag scoren op de covaartest of die het Westers alfabet niet kennen. ²
Type opleiding	Basisvorming ³ : aanleren van basisvaardigheden (niveau: lager onderwijs en 1ste graad secundair onderwijs) <ul style="list-style-type: none"> • Taal: Alfabetisering Nederlands 2de taal, Nederlands & Nederlands 2de taal, Opstap Frans & Engels • Wiskunde • Informatie- en communicatietechnologie • Maatschappijoriëntatie
Organisatievorm	Centrum voor Basiseducatie, Vlaamse overheid
Combinatie	Betaald Educatief Verlof ³ , Sociale promotie, Aanmoedigingspremie
Looptijd	
Datum invoering	12/07/1990: Decreet op de basiseducatie; 15/06/2007: nieuw decreet Volwassenenonderwijs (inwerkingtreding 1 september 2007) ²

Financiële aspecten

Financieringsbron	Fonds Inschrijvingsgelden Centra voor Volwassenenonderwijs, Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Onderwijs & Vorming)
Financiële tussenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Basiseducatie is gratis. ³ • Wordt niet op voorhand bekendgemaakt: als persoon uit zichzelf aangeeft dat kopiekosten/ cursusmateriaal toch moeilijk betaalbaar zijn voor hen, worden ze vrijgesteld van deze kosten. ⁴ • Als men zich na 2 jaar opleiding in een centrum voor basiseducatie inschrijft voor een CVO opleiding, heeft men recht op verminderd inschrijvingsgeld. ⁵
Draaglast	<ul style="list-style-type: none"> • Kopiekosten/ cursusboek. ¹



Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<ul style="list-style-type: none"> • 2012-2013: Het totale budget aan werkingsmiddelen voor de CBE bedroeg 6.033.724 EURO ⁷
Aantal begunstigden	<ul style="list-style-type: none"> • 2012-2013: 36.073 financierbare cursisten, waarvan er 1.676 (4,6%) als werkend waren geregistreerd (maar van 26.634 (73,8%) is het statuut niet gekend) ⁷ • Totaal aantal inschrijvingen basiseducatie 2011-12: 45.283, lichte daling t.o.v. 2010-11 (45.909) ⁶
Profiel begunstigden	<p>Cijfers voor de periode 1 april 2012 - 31 maart 2013 als percentage van het <u>totaal aantal begunstigden geregistreerd als werkende</u>, en als percentage van het <u>totaal aan begunstigden met onbekend statuut</u> (waaronder wellicht ook een aantal werkenden):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geslacht ⁷: Werkenden: 61,5% V (Onbekend statuut: 65,8%) • Opleidingsniveau ⁷: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Laaggeschoold: Werkenden: 38,7% (Onbekend statuut: 64,2%) ◦ Middengeschoold (diploma secundair onderwijs): Werkenden: 37,7% (Onbekend statuut: 17,9%) ◦ Hooggeschoold: Werkenden: 0,2% (Onbekend statuut: 0,1%) ◦ Niet bekend: Werkenden: 23,4% (Onbekend statuut: 17,9%)
Soort opleidingen	<p>Cijfers voor de periode 1 april 2012 - 31 maart 2013 als <u>percentage van het totaal aantal begunstigden geregistreerd als werkende</u> en met een onbekend statuut dat de opleiding volgt ⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatie- & communicatietechnologie: Werkende: 28,7%; 481 (Onbekend statuut: 12,1%; 3.233) • Maatschappijoriëntatie: Werkenden: 20,8%; 348 (Onbekend statuut: 14,1%; 3.756) • Nederlands Tweede Taal: Werkenden: 16,6%; 278 (Onbekend statuut: 33,0%; 8.791) • Nederlands: Werkenden: 10,0%; 167 (Onbekend statuut: 6,1%; 1.612) • Maatwerk: Werkenden: 7,4%; 125 (Onbekend statuut: 2,4%; 646) • Alfabetisering Nederlands tweede taal: Werkende: 6,1%; 103 (Onbekend statuut: 21,7%; 5.773) • Talen: Werkende: 7,8%; 131 (Onbekend statuut: 2,7%; 726) • Open Modules BE: Werkenden: 1,4%; 24 (Onbekend statuut: 5,8%; 1.537) • Wiskunde: Werkende: 1,1%; 19 (Onbekend statuut: 2,1%; 557)

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Bij aanvang van het Decreet (1 september 2007) werd slechts een deel v/d doelgroep wordt bereikt o.a. omdat sommigen bang zijn v/h klassikale aspect van Basiseducatie. ⁴ Nochtans leert de ervaring dat het klassikale aspect en de begeleiding net noodzakelijk zijn voor de doelgroep ⁷ • Gemiddeld 38% neemt niet deel aan examens ⁸
Efficiëntie	6.066.724/3.659.463 = gemiddeld 1,6578 EURO per lestijd ⁷
Impact	Niet beschikbaar
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Gratis → lage drempel. • Open Leercentrum: het geleerde oefenen, huiswerk maken, gemiste les inhalen, op computer komen werken ⁴
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Bij aanvang van het Decreet (1 september 2007) werd de doelgroep onvoldoende geïnformeerd over waar en wat ze konden volgen ⁴ → meer recente informatie is nodig om in te schatten in welke mate dit probleem nog steeds speelt. • Moeilijk om binnen te geraken (Volzet/ wachtlijsten) ⁸ <ul style="list-style-type: none"> ◦ Vaak overvolle klassen • Voor sommigen is Basiseducatie te hoog → Nood aan iets op lager niveau/ praktisch gericht? ⁴

7/ Studietoelage/ (bijna) beurstarief opleiding

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Maximale kwalificatiekansen en ontplooiingsmogelijkheden in het onderwijs te creëren door voor bepaalde leerlingen en studenten financiële drempels weg te werken; democratisering van het onderwijs bevorderen: alle jongeren volledige kansen geven tot vorming en intellectuele ontplooiing ongeacht afkomst, financiële mogelijkheden of sociaal-cultureel milieu. ¹
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Iedereen die de Belgische nationaliteit bezit of voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde. • Iedereen die een erkende opleiding volgt aan een door de Vlaamse Gemeenschap erkende onderwijsinstelling. • De maximuminkomengrens niet overschrijden (afhankelijk van je inkomen, maar ook van je gezinssituatie). ²
Wie niet?	Personen/ gezinnen met een inkomen boven de maximumgrens van hun leefeenheid. ²
Voorwaarden	Cf. doelgroep
Type opleiding	Schoolopleidingen, Secundair en Hoger onderwijs + erkende opleiding aan een door de Vlaamse Gemeenschap erkende, gefinancierde of gesubsidieerde instelling. ¹
Organisatievorm	Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Onderwijs & Vorming), Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen, erkende onderwijsinstellingen
Combinatie	
Looptijd	Schooljaar
Datum invoering	Decreet van 8 juni 2007; Besluit van 7 september 2007 ³

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Onderwijs & Vorming)
Financiële tussenkomst	<p>Berekening Hoger onderwijs ⁴: Bedrag toelage</p> <ul style="list-style-type: none"> • voor 60 sp $\left(\frac{\text{maximumgrens leefeenheid} - \text{inkomen}}{\text{maximumgrens leefeenheid} - \text{minimumgrens leefeenheid}} \right) \times \text{volledige toelage}$ • < 30 sp $\frac{\text{toelage voor 60 studiepunten} \times \text{aantal financierbare studiepunten}}{60}$ • ≥ 30 sp en kotstudent $30\% \text{ toelage voor 60 studiepunten} + \left[\frac{70\% \text{ toelage voor 60 studiepunten} \times \text{aantal financierbare studiepunten}}{60} \right]$ • ≥ 30 sp en geen kotstudent $20\% \text{ toelage voor 60 studiepunten} + \left[\frac{80\% \text{ toelage voor 60 studiepunten} \times \text{aantal financierbare studiepunten}}{60} \right]$
Draaglast	Verschilt afhankelijk van onderwijsniveau en situatie; Bijdrage van gezinnen met minimuminkomen bedraagt tussen 20 & 26% ⁵



Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	Geen cijfers beschikbaar op het niveau van werkenden
Aantal begunstigen	Geen cijfers beschikbaar op het niveau van werkenden
Profiel begunstigen	<ul style="list-style-type: none"> • Geen cijfers beschikbaar op het niveau van werkenden • Aantal zelfstandige, gehuwde en alleenstaande studenten in hoger onderwijs die niet ten laste zijn van iemand anders: 4.855 (Hogescholen: 3.638, Universiteiten: 1.217) ⁶
Soort opleidingen	Niet beschikbaar

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Degressieve karakter studietoelage systeem → relatief lage inkomens hebben geen recht op volledige toelage → werkelijke dekkingsgraad nog lager. • Volledige studietoelage volstaat om directe kosten te dekken zowel voor kot- als pendelstudenten. • Inclusief indirecte kosten: grote discrepantie tussen pendel- en kotstudenten (Kot kost jaarlijks +/- €3.854; extra toelage voor kotstudent bedraagt slechts €1.450). • Huidig studiefinancieringsstelsel functioneert naar behoren vr gemiddelde student, maar ondersteunt onvoldoende onderwijsparticipatie v personen met lage financiële draagkracht. ⁵
Efficiëntie	<ul style="list-style-type: none"> • Geen cijfers beschikbaar op het niveau van werkenden • Ter info: algemeen (totaal budget/totaal aantal begunstigen schooljaar 2011-2012) 141.770.918,49/320.892= 441,8
Impact	Niet beschikbaar
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Vereenvoudiging aanvraag: Digitale aanvraagformulieren (online) • Uniek gezinsdossier (1 formulier/ gezin) ⁸ • Gefaseerde invoering van het systeem van automatische toekenning start vanaf het schooljaar 2014-2015 ⁸ • Organisatie van zitdagen: hulp bij invullen aanvraagformulier ⁴
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatie bereikt doelgroep niet altijd (tijdig) → te laat ingediende aanvragen (wat gebeurt hiermee: toch nog toekennen?) ⁷ • Velen denken dat het enkel is weggelegd voor studenten in Hoger Onderwijs of aan Universiteit ⁵ • Mattheuseffect ⁵ • Sterke degressiviteit v/h studietoelagesysteem ⁵ • Studietoelage dekken indirecte kosten niet voldoende ⁵ • Minimuminkomensgrenzen: onder armoedegrens → gezinnen met inkomen onder armoedegrens ontvangen geen volledige toelage ⁵



BIJLAGE 2

Fiches van
maatregelen gericht
op werkgevers



1/ KMO-portefeuille

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Verbeteren van de huidige of toekomstige bedrijfsvoering bij ondernemingen ¹ • De vaardigheden, de kennis en de inzetbaarheid van deze werkenden (ook de ondernemer zelf) te verhogen ²
Doelgroep	KMO's en vrije beroepen ²
Wie niet?	<ul style="list-style-type: none"> • Grote ondernemingen en vzw's • Tijdelijke arbeidskrachten zoals interims en jobstudenten ²
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijf moet gevestigd zijn in Vlaams Gewest; tot de privésector behoren (met een aandeel van de overheid kleiner dan 25%) & hoofdactiviteit is opgenomen in de lijst met NACE-codes. • Enkel volgende kosten komen in aanmerking: personeels- en werkingskosten van de erkende dienstverlener & verplaatsingskosten van de docent ²
Type opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding dient aangekocht te worden bij erkende opleidingsverstrekker van de KMO-portefeuille. • Elke opleiding moet bijdragen tot verbetering van huidige of toekomstige bedrijfsfunctioneren. Er moet dus zoals bij Opleidingscheques een duidelijke link bestaan tussen de activiteit van de onderneming en het project. ^{2,3} • De opleiding mag geen andere vorm van subsidie genoten hebben. ²
Organisatievorm	Agentschap Ondernemen, Vlaamse overheid (Beleidsdomein Economie, Wetenschap & Innovatie), Sodexo, erkende dienstverleners
Looptijd	Per kalenderjaar ⁴
Datum invoering	19/12/2008 bij BVR- 1/1/2009 bij MB ^{4,5}

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Economie, Wetenschap & Innovatie)
Financiële tussenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • max 50% van de aanvaardbare kosten (excl. BTW) van de dienstverlening • max €45/opleidingsuur per cursist • voor de pijlers opleiding, advies, technologieverkenning en advies voor internationaal ondernemen samen kan men per jaar maximaal 15.000 euro subsidie krijgen met een absoluut maximum van 2.500 euro subsidie voor opleiding ⁴
Draaglast (voor de werkgever)	Min 50% van de aanvaardbare kosten van de dienstverlening + niet aanvaardbare kosten ²

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<p>Besteed budget opleiding: • 2009:14.955.495 • 2010:19.367.897 • 2011:21.638.043 • 2012:24.976.911</p> <p>Beschikbaar budget opleiding & advies: • 2009:31.980.000 • 2010:33.280.000 • 2011:31.080.000 • 2012: 34.080.000 ⁵</p>
Aantal begunstigden	<p>Aantal ondernemingen • 2009: 18.375 • 2010: 22.421 • 2011: 25.611 • 2012: 29.789</p> <p>Aantal projecten • 2009: 33.704 • 2010: 45.761 • 2011: 53.227 • 2012: 61.163 ⁵</p>
Profiel begunstigden	<ul style="list-style-type: none"> • Projecten naar bedrijfsgrootte: 87,8% bij bedrijven <50 werknemers in 2012 (87,4% in 2011) ^{5,6} • Projecten naar sector 2012 (2011): <ul style="list-style-type: none"> ◦ Media, IT, financiën, onroerend, accountancy: 31% (30%) ◦ Bouw, handel & vervoer: 30% (31%) ◦ Consultancy, ingenieurs, architecten, reclame, R&D, reissector, interim: 13% (12%) ◦ Beveiliging, ondersteuning, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheid, huisvesting: 10% (10%) ◦ Chemie & metaal: 5% (6%) ◦ Kunst, cultuur, sport & overige: 3% (4%) ◦ Scheepvaart, luchtvaart, opslag, horeca, uitgeverij & film: 3% (3%) ◦ Voeding, textiel, hout, papier, drukkerij: 3% (3%) ◦ Meubelen, reparatie, water, gas & overige: 2% (1%) ⁵
Soort opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Projecten naar vakgebied 2012 (2011): <ul style="list-style-type: none"> ◦ Administratie en financiën: 19% (17%) ◦ Transport & logistiek: 13% (13%) ◦ Algemene persoonlijke vaardigheden: 12% (11%) ◦ ICT: 7% (8%) ◦ Juridisch: 11% (11%) ◦ Milieu & veiligheid: 8% (9%) ◦ Welzijn & gezondheid: 8% (9%) ◦ Marketing, communicatie & verkoop: 7% (7%) ◦ Organisatie & kwaliteit: 5% (6%) ◦ HRM: 3% (3%) ◦ Talen: 2% (3%) ◦ Ervaringsuitwisseling: 1% (1%) ◦ Productie: 1% (1%) ◦ Technologieverkenning: 1% (1%) ◦ Conceptontwikkeling/design: 0,07% (0,03%) • Subsidies naar vakgebied 2012 (2011): <ul style="list-style-type: none"> ◦ Algemene persoonlijke vaardigheden: 15% (15%) ◦ Transport & logistiek: 13% (11%) ◦ Marketing, communicatie & verkoop: 12% (11%) ◦ ICT: 11% (14%) ◦ Administratie en financiën: 11% (10%) ◦ Welzijn & gezondheid: 9% (8%) ◦ Organisatie & kwaliteit: 7% (8%) ◦ Milieu & veiligheid: 6% (6%) ◦ HRM: 5% (5%) ◦ Juridisch: 5% (4%) ◦ Talen: 3% (3%) ◦ Productie: 2% (2%) ◦ Ervaringsuitwisseling: 1% (1%) ◦ Technologieverkenning: 1% (1%) ◦ Conceptontwikkeling/design: 0,07% (0,02%) ⁵

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Bereikt beoogde doelgroep. • Werkt inderdaad drempelverlagend en stimuleert KMO's voor opleidingen en extern advies. ⁶
Efficiëntie	<p>Per project: 24.976.911/62.163= gemiddeld 401,8 euro per project in 2012; 21.638.043/53.227= gemiddeld 406,5 euro per project in 2011</p> <p>Per kmo: 24.976.911/29.789= gemiddeld 838,5 euro per kmo in 2012; 21.638.043/25.611= gemiddeld 844,9 euro per kmo in 2011</p>
Impact	
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Online; Administratieve vereenvoudiging v/h BEA ⁷ • Wettelijk verplichte opleidingen zijn toegelaten (i.t.t. BEA) ² • Werknemers behouden hun loon tijdens de opleidingsperiode ²
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Niet alle kosten komen in aanmerking (vb. vanaf 1 januari 2013: bij opleiding komen de kosten voor cursusmateriaal en didactische benodigdheden, e-learning en cateringkosten niet meer in aanmerking voor subsidie transportkosten van de deelnemers; reiskosten voor studiereizen in het kader van een opleiding; gefactureerde kosten waartegenover geen geleverde prestaties staan (bv. kosten van voorschotfacturen); Kosten met betrekking tot gestandaardiseerde fysische of chemische analyses) (1) • Aandachtspunt geleerd uit vorig systeem van Opleidingscheques voor werkgevers : in 80% v/d gevallen gaat het om vervangingsinvesteringen ⁸



2/ Strategische opleidingssteun (binnen SIOS; wordt STS vanaf 100/2013)

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Ondersteuning van projecten van duurzaam strategisch belang die bijdragen tot ondernemerschap, groei en werkgelegenheid in de Vlaamse economie. KMO's en grote ondernemingen die omvangrijke beroepsinvesteringen of een omvangrijk opleidingsproject uitvoeren in het Vlaamse Gewest kunnen via deze maatregel financieel worden ondersteund. De investering of opleiding dienst "strategisch" te zijn, met name betrekking te hebben op een kantelmoment voor de onderneming. ^{1,2}
Doelgroep	Kmo's en grote ondernemingen uit het Vlaams Gewest ¹
Wie niet?	Wettelijk verplichte opleidingen en specifieke opleidingen die niet overdraagbaar zijn, komen niet in aanmerking. Er bestaan echter wel twee uitzonderingen, namelijk kansengroepen & aangetoonde additionaliteit van de opleiding ¹
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> De hoofdactiviteit van de onderneming moet tot de in aanmerking komende sectoren behoren Voor opleidingssteun moeten de 'subsidiabele' opleidingskosten minstens 250.000 euro voor kleine onderneming en 300.000 euro voor een middelgrote of grote onderneming bedragen. Onder subsidiabele opleidingskosten moet worden verstaan opleidingen die bijkomend zullen gegeven worden dankzij de opleidingssteun. De onderneming dient dus onderscheid te maken tussen een situatie waarbij ze wel én geen steun ontvangt. Het verschil tussen beide scenario's, ofwel de meeruitgaven, is subsidiabel. Voor een combinatie van opleidingssteun en investeringssteun bedragen de minimale 'subsidiabele' uitgaven 8.250.000 euro voor kleine ondernemingen en 8.300.000 euro voor middelgrote of grote ondernemingen, zijnde 8.000.000 euro aan investeringen en 250.000 euro of 300.000 euro voor opleidingsuitgaven. De investeringen of opleidingen moeten gerealiseerd worden binnen een termijn van 3 jaar na de starttoelating ¹
Type opleiding	Het investering- of opleidingsproject moet 'strategisch' zijn = project moet dienen ter ondersteuning van een 'kantelmoment' voor de onderneming. (Kantelmoment = breuk met het normale strategische groeipad bij continu beleid, waarvan de gevolgen moeilijk omkeerbaar zijn en invloed hebben op de hele organisatie). ¹
Organisatievorm	Agentschap Ondernemen, Vlaamse overheid (Beleidsdomein Economie, Wetenschap & Innovatie)
Combinatie	
Looptijd	De investeringen of opleidingen moeten gerealiseerd worden binnen een termijn van 3 jaar na de starttoelating. ¹
Datum invoering	31 januari 2003: Decreet economisch ondersteuningsbeleid; 20 juli 2012: omvorming van het steunsysteem SIOS tot strategische transformatiesteun, STS. ³

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Economie, Wetenschap & Innovatie)
Financiële tussenkomst	<ul style="list-style-type: none"> Omvang steun wordt bepaald door score v/d onderneming op beoordeling van opleidingsproject; Beoordeling is o.b.v. bedrijfseconomische, sociale en ecologische criteria. Minimale score van 50 op 100 om in aanmerking te komen: <ul style="list-style-type: none"> 50 ≤ x < 60: 20% opleidingssteun ; 60 ≤ x < 70: 22% opleidingssteun; 70 ≤ x < 80: 24% opleidingssteun; 80 ≤ x ≤ 100: 25% opleidingssteun Subsidieplafond: €1 miljoen (ook voor gecombineerd). • Subsidie wordt uitbetaald in 3 schijven. ¹
Draaglast (voor de werkgever)	<ul style="list-style-type: none"> 50 ≤ x < 60: 80% opleidingskost; 60 ≤ x < 70: 78% opleidingskost; 70 ≤ x < 80: 76% opleidingskost; 80 ≤ x ≤ 100: 75% opleidingskost ¹

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	Begroot budget '08: 27.190.000; '09: 41.095.000; '10: 41.095.000; '11: 41.038.000; '12: 41.038.000 Besteed budget '08: 7.120.150,41; '09: 30.721.615,89; '10: 18.853.827,32; '11: 30.644.724,21; '12: 17.371.700,56 ⁴
Aantal begunstigen	2012: 30 goedgekeurde dossiers; 2008-12: 160 goedgekeurde dossiers ^{2,4}
Profiel begunstigen	Dossieranalyse 2008-11: <ul style="list-style-type: none"> • Organisatiegrootte: ruim 80% van de opleidingsdossiers (90% van de toegekende steun) betreffen grote ondernemingen • 4,1% van de aanvragen gaat uit van starters • Sector: Industrie: 52% van de aanvragen; Groot- en kleinhandel: 12,9% van de aanvragen; vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten: 12,9% van de aanvragen; administratie en ondersteunende diensten: 7,6% van de aanvragen; Informatie en communicatie: 7% van de aanvragen²
Soort opleidingen	Niet beschikbaar

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zonder steun zouden volgens de respondenten die steun kregen ongeveer 3 op 4 projecten wel doorgedaan zijn, maar wel pas later en vaak ook met een kleiner budget. Bij opleidingsprojecten zou dit vooral effect hebben op het percentage werknemers dat wordt bijgeschoold. (7) • Geeft nodige impulsen aan opleidingsgedrag van bedrijven + het systeem draagt bij aan structurele versterking & verankering van ondernemingen in Vlaanderen, maar moet beter aansluiten bij Vlaamse economische toekomstplannen³
Efficiëntie	In 2012: 17.371.700,56/30= gemiddeld €579.056,6/ dossier ⁴ 8% van de opleidingsprojecten zou zonder steun in het geheel niet zijn doorgedaan ²
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Gerealiseerde korte termijn effecten op het bedrijf: <ul style="list-style-type: none"> ○ Structurele versterking van de competenties in het bedrijf: 77% ○ Toename van de totale opleidingsinspanningen: 85% ○ Grotere professionalisering van het personeelsbeleid in het bedrijf: 75% ○ Kostenverlaging door een grotere efficiëntie: 60% ○ Introductie van een nieuw productieproces: 34% ○ lancering van een nieuw product/nieuwe dienst: 36% ○ Opstarten van een nieuwe bedrijfsactiviteit: 24% • Gerealiseerde impact op het bedrijf: <ul style="list-style-type: none"> ○ Structurele versterking v bedrijf op lange termijn: 56% ○ Behoud van werkgelegenheid in bedrijf: 48% ○ Meer structurele verankering van bedrijf in Vlaanderen: 42% ○ Grotere aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen in bedrijf: 50% ○ Groei van werkgelegenheid in bedrijf: 39% ○ verbeterde milieu- en energie-efficiëntie in bedrijf: 38% ○ Aantrekken van nieuwe klanten: 29% ○ Grotere diversiteit van personeelsbestand: 40% ○ Betreden van nieuwe exportmarkten: 19% ↔ Sommigen betwijfelen de effectiviteit: maatregel kan leiden tot marktverstoring omdat sommige ondernemingen de maatregel kennen en andere niet. • Deze cijfers zijn wellicht een (kleine) onderschatting aangezien een deel van de respondenten op het moment van de enquête nog een bijdrage in de toekomst verwachtten²
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingen zijn tevreden over modaliteiten en procedures • Diverse positieve effecten op korte en lange termijn (cf. impact) • De steun draagt bij tot een toename van de totale opleidingsinspanningen; 58% van de ondernemingen zegt dat SIOS een "substantiële bijdrage" leverde aan hun opleidingsinspanningen • Op basis van de balansgegevens stelt men vast dat de SIOS-gesteunde ondernemingen in de periode van de subsidie een hogere opleidingsintensiteit laten optekenen dan de sectorgemiddelden.
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Vrij complex → externe begeleiding nodig • Consistente beoordeling kantelmoment moeilijk door verschillen in sectoren en ondernemingen • Strategisch karakter/kantelmoment betreft de onderneming, niet de Vlaamse economie • Doelstellingen zijn onvoldoende scherp geformuleerd • Mikt op verschillende doelgroepen met identieke voorwaarden • Complementariteit met andere steunmaatregelen is onduidelijk • Strakke beoordelingskader laat te weinig ruimte om te oriënteren naar strategische dossiers²



Strategische transformatiesteun (STS; vanaf oktober 2013)

Voornaamste aanpassingen tov SIOS:

- Naast individuele ondernemingen komen ook groepen van ondernemingen (min. 3) in aanmerking voor steun.
- Een meer individuele, kwalitatieve beoordeling om een sterkere impact met focus op transformatie te bereiken (ipv SIOS: geüniformiseerde, kwantitatieve beoordeling met een diffuse impact door brede doelstellingen)⁴
- Steunsysteem wordt toegankelijker gemaakt voor kleine en middelgrote ondernemingen, dmv lagere instapdrempels en aangepaste beoordelingen op maat van de onderneming; Lagere instapdrempels voor opleidingen: €100.000 voor kleine ondernemingen, €200.000 voor middelgrote ondernemingen en €300.000 voor grote ondernemingen. Voor samenwerkingsverbanden liggen deze drempels hoger, m.n. van € 300.000 tot € 700.000 afhankelijk van de samenstelling van de cluster^{4, 5}

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Om het steuninstrument gericht in te kunnen zetten voor de transformatie van de Vlaamse economie en het Nieuw Industrieel beleid. (2); Transformatieprojecten van bedrijven stimuleren en ondersteunen ⁵ ; Dit vernieuwde steuninstrument moet bijdragen aan de innovatiekracht, de internationalisering, de verduurzaming van het bedrijfsleven, en de versterking van toekomstgerichte economische clusters in Vlaanderen. De Strategische Transformatiesteun is een concreet instrument voor de uitvoering van het Nieuw Industrieel Beleid, en het versterkt de speerpunten van Vlaanderen in Actie ⁵
Doelgroep	Individuele ondernemingen (klein, middelgroot en groot) en Groepen van ondernemingen (minstens 3 samenwerkende ondernemingen) die gezamenlijk transformatieproject wensen te realiseren ⁴
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Basisvoorwaarden: Schuldenvrij bij RSZ, belastingen,... • Gezonde onderneming? Solvabiliteit, Liquiditeit, Absoluut minimumniveau en niveau automatische goedkeuring • Bijkomende voorwaarden: Gevestigd zijn binnen de regionale steunkaart, Het financiële plan van de onderneming (zeker voor starters), Grijze zone: Indien KT-herstelpotentieel (dankzij STS) dient dit voldoende gemotiveerd bij de aanvraag • Projecten worden beoordeeld op 4 niveaus: Transformatieproject, Impact op de onderneming, Impact op de Vlaamse economie en Management en kwaliteitsopvolging; Voorwaarden voor automatische steun: Geen negatieve score op eender welk niveau, Behalen van basisscore voor managementniveau, Behalen van de basisscore op projectniveau voor 2 van de 3 parameters, Behalen van de basisscore op ondernemingsniveau, Behalen van de basisscore op niveau van de Vlaamse economie
Type opleiding	<p>Investerings- en opleidingsprojecten die in belangrijke mate bijdragen aan de versterking van het economische weefsel in Vlaanderen⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investerings- en opleidingsprojecten die in belangrijke mate bijdragen aan de versterking van het economische weefsel in Vlaanderen; • Het ondersteunen van de internationale doorgroei van innovatiegerichte KMO's in Vlaanderen; • Het ondersteunen van transformerende investeringen, die de duurzame verankering realiseren van belangrijke tewerkstelling in Vlaanderen.³
Organisatievorm	Agentschap Ondernemen, Vlaamse overheid (Beleidsdomein Economie, Wetenschap & Innovatie)
Datum invoering	Besluit: 19 juli 2013 ⁵

Financiële aspecten

Financieringsbron	Vlaamse overheid (Beleidsdomein Economie, Wetenschap & Innovatie)
Financiële tussenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Steunpercentages voor STS voor opleidingen: Basissteun opleiding: 20% van in aanmerking komende kosten Bonussteun (voor de creatie van bijkomende tewerkstelling): maximaal 25% van basissteun • Basissteun geplafonneerd tot 1 mln EUR per aanvragende onderneming. - Kwalitatief transformatieplan met opleidingsluit - Voldoende financieringscapaciteit op basis van financieel plan - Transformatieproject valt binnen toepassingsgebied besluit - Superstrategische steun: hoger bedrag mogelijk mits project van uitzonderlijk belang is voor ontwikkeling van regionale economie⁴

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	Er wordt voor de "strategische transformatiesteun" een jaarlijkse enveloppe van 40 miljoen euro voorzien. ³
Aantal begunstigden	} Nog niet beschikbaar.
Profiel begunstigden	
Soort opleidingen	

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	} Nog niet beschikbaar.
Efficiëntie	
Impact	
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Intentie om de strategische transformatiesteun op een geïntegreerde en complementaire wijze te kaderen in het globaal pakket van steuninstrumenten • Differentiatie van de financiële instapdrempels al naargelang het starters en KMO's enerzijds en grote ondernemingen anderzijds betreft • Voornemen om de administratieve lasten te beperken • Mogelijkheid om steunaanvragen in te dienen door consortia, hetgeen een stimulans kan vormen voor het aangaan van samenwerkingsverbanden • Koppeling van kwalitatieve én kwantitatieve criteria voor de beoordeling van de basissteun
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Er moet over gewaakt worden dat er voldoende transparantie over de transformatiesteun is door het respecteren van de vigerende overleg- en informatieprocedures, en dit zowel op bedrijfsniveau als op beleidsniveau.⁷



3/ Ervaringsfonds

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Bijdrage leveren aan verhoging v/d tewerkstellingsgraad v/d oudere werknemers in België. • Aanpassen en verbeteren van arbeidsmogelijkheden, voorwaarden en organisatie ten voordele van ervaren werknemers van ≥ 45 jaar. • Via betere arbeidsomstandigheden 45-plus werknemers langer aan het werk laten blijven. ^{1, 2}
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers (ondernemingen uit privésector) • Sectoren (Fondsen voor Bestaanszekerheid en Paritaire vormingscentra met vzw-statuu) ^{2, 3}
Wie niet?	<ul style="list-style-type: none"> • Staat, Gemeenschappen, Gewesten, provincies, gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van een aantal instellingen met een financieel doeleinde zoals de Nationale Bank van België en N.V. Nationale Loterij; • Centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving over arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden; • De inrichtingen van het vrij onderwijs wanneer het gaat om de door de Gemeenschappen gesubsidieerde personeelsleden. ^{1, 4}
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Uitsluitend voor werknemers (zowel arbeiders als bedienden) van 45 jaar en ouder • Niet in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord; • Aan de sociale en fiscale verplichtingen voldaan hebben gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag; • Er zich toe verbinden de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen met een minimum van twaalf maanden, behalve wegens ontslag om dringende redenen ¹
Type opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Projecten die het in kaart brengen van de werkbaarheid van oudere werknemers en de te verbeteren factoren uit de werkomgeving nastreven, via een meetinstrument en een diagnosemethode. De bedoeling hiervan is steeds de werkbaarheid van oudere werknemers te behouden of te verhogen. • Concrete projecten die de arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -mogelijkheden van de 45-plussers verbeteren. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sectoren: voeren van sensibilisatiecampagnes, ontwikkelen van meetinstrumenten voor meten van werkbaarheid, financieren van premie die overgang van nachtploeg naar dagarbeid compenseert ³
Organisatievorm	Werkgevers, sectoren, Ervaringsfonds, Fondsen voor Bestaanszekerheid, Paritaire vormingscentra, Federale overheid (FOD WASO), ondernemingsraad, Comité voor bescherming en preventie op het werk, syndicale afvaardiging, werknemers, Interne en/of externe dienst voor bescherming en preventie op het werk
Combinatie	Niet cumuleerbaar met andere voordelen voor zelfde doel, behalve vermindering sociale zekerheidsbijdragen zoals in het kader van het Activaplan. ³
Looptijd	Betaling v toelage: binnen een termijn van 60 dagen nadat de bewijsstukken zijn voorgelegd. ⁴
Datum invoering	4/8/1996: welzijn van WN op het werk; 5/09/2001: oprichting Ervaringsfonds; april 2004: start activiteiten Fonds (Brochure Ervaringsfonds) Met het KB van 1 juli 2006 werd de doelgroep verruimd en de subsidiemogelijkheden herbekeken. ²

Financiële aspecten

Financieringsbron	Federale overheid (FOD WASO)
Financiële tussenkost	<ul style="list-style-type: none"> • Meten & diagnose via erkende instrumenten: 70% v/d bewezen kosten betoelaagd, met plafond van € 12 per betrokken 45+ werknemer. • Verbeteringsprojecten zonder meet- of diagnose-instrument: 50% v/d factuur v/d opleidingen of aankopen van minder dan € 250 per stuk betoelaagd & 10% voor aankopen van € 250 per stuk of meer, maximum € 500 per 45+ werknemer/maand voor de duur van de opleidingen. • Verbeteringsprojecten met meet- of diagnose-instrument: 70% van de factuur v/d opleidingen of de aankopen van minder dan € 250 per stuk, Aankopen van meer of gelijk aan € 250 per stuk: 14% betoelaagd., maximumbedrag voor opleidingen: € 750 per 45+ werknemer/ maand. ³
Draaglast (voor de werkgever)	Afhankelijk van project en instrumenten: 30%, 50%, 90%, 86%

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<p>(Federaal) begroot budget '08: 2.500.000; '09: 4.253.000; '10:4.367.000; '11: 4.367.000; '12: 4.367.000</p> <p>(Federaal) besteed budget '08: 2.479.042; '09: 4.252.539; '10: 4.346.347; '11: 4.239.621; '12: 2.644.148</p> <p>Het uiteindelijke uitbetalingsbudget van het Ervaringsfonds betreft vastleggingen die in verschillende voorgaande jaren werden aangegaan. Door de band genomen behelzen de uiteindelijke uitbetalingen ongeveer 70% van het oorspronkelijk toegekende bedrag. ²</p>
Aantal begunstigden	<p>Werknemers: '08: 5.740; '09:12.011; '10:11.107; '11: 7.586; '12: 4.402 Deze cijfers zijn beïnvloed vanuit samenwerkingsverbanden met sectoren waarin veel metingen naar werkbaarheid (met grote groepen respondenten) werden gedaan. ²</p> <p>Projecten: <u>2011</u>: 292 goedgekeurd: 285 verbeteringsprojecten, 54 aanvragen voor gebruik meetinstrument & 68 gebruik diagnosemethode; vaak meerdere deelprojecten</p> <p>Aanvragen: Sinds <u>2007 tot 1/7/2012</u>: 1285 aanvragen, gem 214/jaar ⁵</p>
Profiel begunstigden	<p>Uitgedrukt als percentage van alle toelagen van het Ervaringsfonds (federaal + niet enkel opleiding!)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatiegrootte: 2012 (2011) ○ <20: 23% - 43 aanvragen (24% - 68); 20-49: 26% - 49 aanvragen (23% - 65); 50-199: 33% - 62 aanvragen (28% - 82); ≥200: 18% - 35 aanvragen (25% - 73) Voor toekenningen ziet de administratie een gelijkaardige verdeling (geen significant verschil) (7) • Sector: Toelageaanvragen komen uit quasi alle paritaire comités. De paritaire comités/sectoren die sterker vertegenwoordigd zijn, worden gekenmerkt door een (voorbij) samenwerking met het Ef, of een meer nijpende problematiek. Er zijn ook hier geen indicatoren dat het aandeel opleiding verschilt naargelang de sector. ² • Regio, 2011: 82% Vlaanderen, 14% Wallonië, 4% Brussel ⁵
Soort opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding bestaat vooral uit ○ gebruikersopleidingen aan nieuwe meer ergonomische machines & ○ competentieverhogende opleidingen. • Wanneer we de verbeteringsprojecten (zonder het aandeel meting & diagnose) bekijken, is er de volgende verdeling (2011, cijfers 2012 niet gekend): <ul style="list-style-type: none"> ○ 50% van de projecten slaan op ergonomische aanpassingen zonder opleiding; ○ 31% van de projecten slaan op een ergonomische aanpassing met opleiding aan de aanpassing; ○ 12% van de projecten slaan op een vaardigheidsontwikkeling; ○ 7% van de projecten slaan op een functiewijziging. <p>Bij deze laatste drie types komt steeds een deel opleiding aan bod. Bij de laatste 2 types is dit steeds de hoofdmoot van het project.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleiding maakt deel uit van de helft van de projecten in ondernemingen. Er zijn geen gegevens over hoe dit zich vertaalt naar verdeling van budget. ²

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	Communicatie naar arbeidsmarktactoren, niet naar grote publiek → niet algemeen bekend bij bedrijven & werknemers (vooral bij KMO's) → nood voor gerichte aanpak naar KMO's ⁶
Efficiëntie	<ul style="list-style-type: none"> • 2012: 2.644.148/4.402 = gemiddeld 600,7 per WN • 2011: 4.239.621/7.586 = gemiddeld 558,9 per WN ² • 2011: gem toelage/ betrokken WN naar grootte onderneming: <ul style="list-style-type: none"> ○ €3.500 bij <u>20-49 WN</u> ○ €3.000 bij <u><20 WN</u> ○ €1.500 bij <u>50-199 WN</u> ○ €250 bij <u>>200 WN</u> ⁵
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Overheidswezen in rechtstreeks contact met werkvloer via vertegenwoordigers -> nood aan coherente aanpak en consistente methodologie
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Het is vaak moeilijk om de behoeften van de medewerkers op de werkvloer in te schatten & de werksituatie van oudere werknemers te analyseren -> ondersteuning nodig voor werkgevers, vooral bij kmo's & nood aan experts die hiermee vertrouwd zijn; Ambigue wetgeving: interpretatie kan verschillen tussen ambtenaren + niet altijd duidelijk voor werkgevers voor welke situaties en werknemers ze beroep kunnen doen op het Ervaringsfonds ⁶



4/ Prins Albertfonds

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	Jonge kaderleden vormen in internationaal ondernemen in een land buiten West-Europa; Helpt getalenteerde Belgische professionals om ervaring op te doen in het leiden van internationale projecten ¹
Doelgroep	Belgische burger of EU-burger die duidelijke link heeft met België, in het bezit van een master diploma, vlot in Engels, Volwassen, gedreven, gretig om nieuwe culturen te leren kennen en beleven, open-minded en met een ondernemersmentaliteit. ²
Wie niet?	<ul style="list-style-type: none"> • Eenmanszaken & vzw's¹ • plus 30 jarigen²
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Het kaderlid moet een eigen keuze van project & bestemming indienen² • De beurs loopt over 12 maanden. • Maximaal 1 maand in België en minstens 11 maanden naar het buitenland (buiten West-Europa). • Van het bedrijf moet het jonge kaderlid voldoende beslissingsmacht en zelfstandigheid krijgen om nieuwe exportstrategieën uit te werken. • Het bedrijf duidt intern een coach aan die het project opvolgt. • Het bedrijf betaalt de reis- en verblijfskosten. • Het betaalt eveneens een som van € 6.850 aan het Fonds die aftrekbaar is van de belastingen en die een bijdrage is aan de operationele kosten. • Het moet geen salaris of bonus betalen aan het jonge kaderlid.¹
Type opleiding	Project van 12 maanden in het buitenland (minstens 11 buiten West-Europa), dat uitgevoerd wordt door een onderneming die gevestigd is in België of haar hoofdzetel in België heeft. ³
Organisatievorm	Center for Intercultural management and International communication; International Business Institute; Koning Boudewijn Stichting; Verbond Belgische Ondernemingen; Prins Albert Fonds: Selectiecomité dat bestaat uit experts in international business, HR, Fonds-alumni (voor selectie participanten), Bestuurscomité; Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen; KMO's; Onderzoek en Nieuwe Technologieën.
Combinatie	
Looptijd	12 maanden ³
Datum invoering	Het Fonds werd opgericht in 1984 door het Verbond Belgische Ondernemingen (VBO-FEB) en de Koning Boudewijnstichting naar aanleiding van de 50ste verjaardag van ZKH Prins Albert. ³

Financiële aspecten

Financieringsbron	Koning Boudewijn Stichting, het PAF (nl. opbrengt op kapitaal financiert de beurzen) beschikt over een eigen vermogen dat toelaat om jaarlijks tussen 15 à 20 beurzen uit te reiken ^{3,4}
Financiële tussenkomst	€22.000 per project ¹
Draaglast	Gastbedrijf betaalt reis- en verblijfskosten, en € 6.850 aan het Fonds, aftrekbaar v/d belastingen en die een bijdrage is aan de operationele kosten (moeten geen loon uitbetalen aan bursaal) ¹

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	2011: €22.000 x 17 = 374.000 2012: €22.000 x 16 = 352.000 2013: €22.000 x 20 = 440.000
Aantal begunstigen	<ul style="list-style-type: none"> • 20/ jaar • 2009: 15 • 2010: 10 • 2011: 16 • 2012: 14 • 2013: 20 geselecteerden die effectief deelnamen ⁴
Profiel begunstigen	<ul style="list-style-type: none"> • Geslacht: <u>2011:</u> 25% V; <u>2012:</u> 14% V; <u>2013:</u> 38% V • Taal: <u>2011:</u> 81% NL; <u>2012:</u> 86% NL; <u>2013:</u> 66% NL • Diploma universiteit/master • Meestal 2 jaar beroepservaring • Gemiddelde leeftijd 27 jaar ⁴
Soort opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Elke deelnemer zoekt zelf een project bij een Belgisch bedrijf; • 1 maand opleiding in België binnen bedrijf, vervolgens 11 maanden in buitenland • Van 2001 tem 2008 werd de helft van de beurzen voorzien voor stages in China en India. ⁴

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Alumni geven aan vooral bijgeleerd te hebben over omgaan met culturele verschillen & internationaal ondernemen • 100% tevredenheid ⁴
Efficiëntie	€22.000/ bursaal
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek bij alumni: 84% hoge impact op persoonlijk niveau en 66% hoge impact op professioneel niveau. 100% zou het opnieuw willen doen. • Best ontwikkelde functionele vaardigheden: volgens 75% business development en onderhandelingen; volgens 44% marketing & marktanalyse. • Alumni leerden vooral omgaan met culturele verschillen & markten/situaties analyseren • Het percentage zelfstandigen ligt in de populatie alumni hoger dan in de gehele populatie • Alle laureaten zijn het erover eens dat het Prins Albert Fonds hen onvergetelijke, verrijkende kansen heeft geboden die een zeer bepalend zijn geweest voor de rest van hun professionele (en persoonlijke) leven. Ze kregen uitzonderlijke leerervaringen mbt een andere cultuur, communicatie, organisatie, ondernemen, ... ⁴
Sterktes Zwaktes	Niet beschikbaar



5/ ESF-financiering

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	<p>Werkgelegenheid bevorderen en arbeidsmarkt verstevigen ¹; Vlaamse ESF-programma Doelstelling 2 voor de periode 2007-2013 krijgt vorm in het Operationeel Programma (OP).</p> <ul style="list-style-type: none"> De drie verticale prioriteiten in het OP zijn: (1) Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt; (2) Bevordering van sociale inclusie van kansengroepen via maatgericht werken; (3) Onderneming- en organisatiecultuur focussen op mens en maatschappij. Twee horizontale prioriteiten: innovatie en transnationale en interregionale samenwerking (Samenwerken over de grenzen heen zorgt voor een beter arbeidsmarktbeleid) ^{1, 2}. De beleidsdoelstelling van de oproepen is om de competenties van werknemers te ontwikkelen en te versterken, zodat zij beter en langer inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Deze doelstelling draagt dan ook bij tot de algemene beleidsdoelstelling zoals bepaald in het pact 2020 dat tegen 2020 meer mensen aan de slag wil krijgen in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs. ³ <p>In 2007 werden in het kader van de ESF-doelstelling 2 – 2007-2013, prioriteit 1: Talentactivering en duurzame integratie op de arbeidsmarkt de oproepen 'Opleidingen in bedrijven en organisaties' (oproep 9) en 'Opleidingen sectoren, sectorale (opleidings)fondsen en beroepsverenigingen' (oproep 17) gelanceerd. In 2009 kregen deze oproepen een vervolg in de vorm van één oproep (oproep 100) - 'Opleiding voor werkenden' - waarin beide oproepen uit 2007 gecombineerd werden. De ESF-oproep opleiding in bedrijven werd ook daarna nog diverse malen gelanceerd (zie ook oproepen 193 en 252).</p>
Doelgroep	Deze oproepen zijn hoofdzakelijk gericht naar bedrijven in het Vlaams Gewest, maar ook naar paritair beheerde fondsen, ... die als promotor een opleidingsproject opstellen voor werkenden
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> Over ESF-kwaliteitslabel beschikken De opleiding moet doorgaan in het Nederlands (m.u.v. taalopleidingen) De opleiding moet algemeen van aard zijn, de verworven competenties moeten overdraagbaar zijn op de arbeidsmarkt Een minimaal aantal deelnemers (10 deelnemers) met een minimaal aantal uren opleiding per deelnemer (6u) Per oproep kunnen aparte accenten worden gelegd. Zo werden reeds minimale eisen gesteld rond het aandeel kansengroepen (Bij oproepen 9 en 100: 80% van de deelnemers over ganse project of 50% van de deelnemers per opleiding of 50% van de cursistenuren) of kan de voorkeur worden gegeven aan groene en witte beroepen of gestreefd worden naar een groter bereik van KMO's binnen een oproep
Type opleiding	Initiatieven die de werkgelegenheid consolideren ⁵ : opleidingen die erop gericht zijn om werknemers aan de slag te houden, de mobiliteit te bevorderen en te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig uitstromen. De link tussen aan de ene kant de inzetbaarheid en weerbaarheid van het individu en aan de andere kant de weerbaarheid en wendbaarheid van ondernemingen en organisaties is hierbij cruciaal. ^{4, 8}
Organisatievorm	ESF-Agentschap Vlaanderen, Europees Sociaal Fonds, Vlaamse overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie), Europese Unie, publieke en private organisaties
Combinatie	
Looptijd	Projecten hebben een duurtijd van 24 maanden, verlengbaar met 6 maanden. ³
Datum invoering	8 november 2002: opgericht als vzw 22 december 2006: omgevormd tot privaatrechtelijk vormgegeven extern zelfstandig agentschap ⁷

Financiële aspecten

Financieringsbron	Europese Unie, Vlaamse overheid (Beleidsdomein Werk & Sociale Economie), privé-sector
Financiële tussenkomst	De financiering die ESF toekent aan een project is steeds additioneel. Voor de financiering van projecten in de 3 verticale prioriteiten wordt per project maximaal 45% van de totale subsidiabele kostprijs ESF-middelen voorzien. Voor de financiering van innovatieprojecten wordt 50% vanuit de ESF-middelen voorzien. Voor de financiering van projecten op het gebied van transnationale en interregionale samenwerking wordt 60% vanuit ESF middelen voorzien. ² Er is Vlaamse cofinanciering.
Draaglast (voor de werkgever)	Na de toegewezen ESF-financiering en Vlaamse cofinanciering draagt de werkgever voor de diverse oproepen gemiddeld het volgende deel van de kosten: 53% (oproep 9), 56% (oproep 100), 46% (oproep 193) en 48,5% (oproep 252) ¹⁰

Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<ul style="list-style-type: none"> • €158 miljoen is het bedrag dat het ESF-Agentschap Vlaanderen elk jaar ontvangt om de arbeidsmarkt te stimuleren. Maximaal 50% van dit bedrag komt van de Europese Unie. De resterende som wordt bijgepast door de Vlaamse overheid en de private sector.¹ • Financiële middelen/ ESF-oproep opleiding:^{3, 4, 8} Oproep 9 gericht naar bedrijven: €18.000.000 (2008-10), Oproep 17 gericht naar sectorfondsen: €6.666.666 (2008-10), Oproep 100 gericht naar bedrijven: €15.111.000 (2010-12), Oproep 193 gericht naar KMO's: €6.670.000 (2011-13) • Effectief toegewezen opleidingssteun naar type organisatie:¹⁰ <ul style="list-style-type: none"> ○ 2008-10 (opr 9): € 23.742.360 (ESF: € 10.684.062; VCF: € 13.058.298) ○ 2010-12 (opr 100): € 15.737.744 (ESF: € 7.081.985; VCF: € 8.655.759) ○ 2011-13 (opr 193): € 2.896.408 (ESF: € 1.303.384; VCF: € 1.593.025) ○ 2012-14 (opr 252): € 7.215.823 (ESF: € 3.247.120; VCF: € 3.968.703)
Aantal	In 2012 zijn er 3860 leerbewijzen uitgereikt aan deelnemers uit de projecten van oproep 193 Opleiding in bedrijven (gericht op KMO's). Aantal cursistenuren dat in 2012 werd gegeven = 18.355. ⁸
Profiel begunstigden	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingssteun naar organisatiegrootte (uitgedrukt in aantal werknemers): <ul style="list-style-type: none"> ○ 2008-10 (opr 9+17): <50: 2,47%; 50-249: 20,62%; 250-1000: 38,93%; >1000: 37,98%^{3, 4, 8} ○ 2010-12 (opr 100): <50: 4,10%; 50-249: 25,44%; 250-1000: 43,39%; >1000: 25,16%¹⁰ ○ 2011-13 (opr193): <50: 29,01%; 50-249: 60,26%; 250-1000: 4,69%¹⁰ ○ 2012-14 (opr 252): <50: 26,74%; 50-249: 36,57%; 250-1000: 7,69%; >1000: 7,73%^{3, 4, 8} • Verdeling van de ESF-projecten 100 en 193 naar leeftijd, geslacht en diplomaniveau¹⁰: <ul style="list-style-type: none"> ○ Leeftijd: <35: 43% (100), 40% (193) 35-49: 43% (100), 44% (193) 50+: 14% (100), 16% (193) ○ Geslacht: M: 77% (100), 20% (193) ○ Diplomaniveau: Laag 15% (100), 27% (193) Midden 35% (100), 18% (193) Hoog 50% (100), 55% (193)

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	<ul style="list-style-type: none"> • Feitelijke relevantie van oproepen veel lager dan zou moeten en kunnen zijn, omdat de oproepen (om te zorgen dat organisaties zich richten op het aanpakken v knelpunten op de arbeidsmarkt lanceert ESF-Agentschap oproepen) qua inhoud en voorwaarden niet adequaat zijn uitgewerkt, de oproepen schieten daardoor zelfs gedeeltelijk hun doel voorbij. → focus op kansengroepen moet uitgewerkt worden, vnl mbt kwalitatieve aspecten. • Bijzondere inspanningen zijn nodig om de kleine ondernemingen te bereiken. Ook al behoren zij tot het publiek dat ESF met deze oproepen aanspreekt, toch zijn ze niet vertegenwoordigd in de projecten. • Behoeftedetectie en evaluatie van opleidingen gebeuren vaak slechts partieel, niet systematisch en de methodieken zijn niet specifiek toegespitst op kansengroepen. • Deelname aan bedrijfsoverschrijdende opleidingen leidt tot nieuwe en/of verbeterde competenties. • Verworven competenties worden ruim toegepast en de toepassing heeft een duurzaam karakter. • Effecten werden bereikt mbt verbetering van het opleidingsbeleid en het opleidingsaanbod, zij het misschien in mindere mate dan had gekund.⁹
Efficiëntie	Gemiddelde toegewezen subsidie (ESF + Vlaamse cofinanciering (VCF)): ¹⁰ <ul style="list-style-type: none"> ○ 2008-10 (opr 9): € 286.053 ○ 2010-12 (opr 100): € 207.076 ○ 2011-13 (opr193): € 144.820 ○ 2012-14 (opr 252): € 114.537
Impact	Het HIVA heeft in 2011 onderzoek verricht naar de effecten op het niveau van de werknemers, meer bepaald de effecten op het verwerven en toepassen van competenties en op aanpasbaarheid en inzetbaarheid. Het onderzoek bevestigt dat de deelname aan bedrijfsoverschrijdende opleidingen leidt tot nieuwe en/of verbeterde competenties bij de deelnemers. De verworven competenties worden ook ruim toegepast en de toepassing heeft een duurzaam karakter: er is sprake van toepassing in de periode kort na de opleiding, in de loop van het anderhalf jaar na de opleiding en er is sprake van verwachte toepassing in de toekomst. Ook bij de bedrijven werden er effecten waargenomen, meer bepaald een verbetering van het opleidingsbeleid en het opleidingsaanbod. ⁹
Sterktes	<ul style="list-style-type: none"> • Het ESF-Agentschap legt voorwaarden op in verband met het opleidingsbeleid in de deelnemende bedrijven en organisaties: om te kunnen intekenen op deze oproep moet een strategisch opleidingsplan ingediend worden door het bedrijf, waarbij ze aantonen dat ze ook een grondige detectie gedaan hebben van de noden van hun werknemers.



Zwaktes

- Administratieve vereenvoudiging: Er wordt niet meer gewerkt met de bewijsvoering van alle kosten, maar wel met een standaardkost. Op basis van historische gegevens is gebleken dat een cursistuur 12,50 euro kost (alles inbegrepen) voor interne opleidingen. Voor externe opleidingen telt de factuur met een maximum van 125 euro/lesgeversuur, waarbij de markt bevroegd dient te worden.
 - Grotere focus op KMO's in recentere oproepen.¹⁰
 - Cijfers beschikbaar op het niveau van project, werkgever en betrokken werknemers.¹⁰
-
- De feitelijke relevantie van oproepen is veel lager dan ze zou moeten en kunnen zijn, omdat de oproepen (om te zorgen dat organisaties zich richten op het aanpakken v knelpunten op de arbeidsmarkt lanceert ESF-Agentschap oproepen) qua inhoud en voorwaarden niet adequaat zijn uitgewerkt, de oproepen schieten daardoor zelfs gedeeltelijk hun doel voorbij.
 - Deel v/d doelgroep wordt niet bereikt.
 - Behoeftedetectie en evaluatie van opleidingen zijn niet specifiek toegespitst op kansengroepen.
 - De mate waarin de doelgroepen ook na het ESF-project opleidingen zullen blijven krijgen is problematisch, maar dat is toe te schrijven aan de gebreken in de relevantie van de oproep en de efficiëntie van de projecten. Indien die gebreken verholpen worden, zou ook dit effect waargenomen moeten worden.⁹

6/ Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB

Beschrijving van de maatregel

Doelstelling	De kloof tussen arbeidsmarkt en werkzoekenden tot een minimum herleiden met het oog op het invullen van knelpuntberoepen. ¹
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Werkenden via hun werkgever (private & publieke sector, al is het zo dat de meeste vrijstellingen specifiek voor de privésector gelden. Toch kunnen risicowerknemers en individueel ontslagen contractuele werknemers ook uit de publieke sector van deze vrijstellingen genieten.) • Tot het bedrijfsstimuleringsbeleid behoren: KMO-korting (vermindering bedrijfsgrootte), ondernemingen in herstructurering, ondernemingen in moeilijkheden en collectief ontslag. De andere groeperen we onder het individuele stimuleringsbeleid. (cf. voorwaarden) ²
Voorwaarden	<p>Voor het individuele stimuleringsbeleid komen enkel de volgende groepen in aanmerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risicowerknemers, jonger dan 18 jaar, onderworpen aan de deeltijdse leerplicht en die geen secundair onderwijs met volledig leerplan meer volgen, op voorwaarde dat zij de opleiding starten binnen de eerste 2 jaar na indienstneming • risicowerknemers die de opleiding starten binnen de eerste 6 maand na indienstneming • werknemers die om medische redenen hun huidige functie niet meer kunnen uitoefenen • Werknemers die op vraag van hun trajectbegeleider in het licht van een verdere integratie in het normale economische circuit +opleiding vragen • Onvrijwillig deeltijdse werknemers <p>Voor het bedrijfsstimuleringsbeleid komen enkel de volgende groepen in aanmerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werkgevers die max. 25 werknemers in dienst hebben • werknemers die met werkloosheid worden bedreigd omdat de onderneming in herstructurering is • werknemers die met werkloosheid worden bedreigd ingevolge collectief of individueel ontslag of werknemer die behoren tot een onderneming in moeilijkheden ²
Type opleiding	VDAB-opleidingen aangevraagd door de werkgever ³
Organisatievorm	Werkgevers, werknemers, VDAB
Combinatie	Niet combineerbaar met KMO-portefeuille
Looptijd	
Datum invoering	

Financiële aspecten

Financieringsbron	VDAB
Financiële tussenkost	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige vrijstelling van betaling voor: <ul style="list-style-type: none"> ◦ risicowerknemers, jonger dan 18 jaar, onderworpen aan deeltijdse leerplicht en geen secundair onderwijs met volledig leerplan volgen, op voorwaarde dat zij opleiding gestart wordt binnen de eerste 2 jaar na indienstneming; ◦ WN met werkloosheid bedreigd tgv ontslag (collectief/ individueel) of WN behorend tot een onderneming in moeilijkheden; ◦ WN die om medische redenen huidige functie niet meer kan beoefenen; ◦ WN die op vraag van trajectbegeleider mbt een verdere integratie in het normale economische circuit +opleiding vragen; ◦ Onvrijwillig deeltijdse WN • Gedeeltelijke vrijstelling van betaling: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Risicowerknemers die de opleiding starten binnen de eerste 6 maand na indienstneming (50% vrijstelling); ◦ WN die met werkloosheid wordt bedreigd omdat de onderneming in herstructurering is (50%); ◦ Vermindering op bedrijfsgrootte: de werkgever heeft max. 25 werknemers in dienst: <10 WN 50%, 10-25 WN 25%; ³
Draaglast (voor de werkgever)	<ul style="list-style-type: none"> • Volledige vrijstelling: geen • Gedeeltelijke vrijstelling: 50% of 75% (betalen) ³



Gebruik/ benutting

Begroot en/of besteed budget	<ul style="list-style-type: none"> • Totale kost: 2009: 60.367,25 - 2010: 75139,63 - 2011: 46.262 - 2012: 32.796,5 • Individueel stimuleringsbeleid: 2009: 5.050 - 2010: 8.981,25 - 2011: 6.780 - 2012: 6.005 • Bedrijfsstimuleringsbeleid: 2009: 55.317,25 - 2010: 66.158,38 - 2011: 39.482 - 2012: 26.791,5²
Aantal begunstigden	<p>Raming uitgedrukt in opleidingsuren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totaal: 2009: 1.490 - 2010: 1.790 - 2011: 1.095 - 2012: 760 • Individueel stimuleringsbeleid: 2009: 50 - 2010: 90 - 2011: 70 - 2012: 60 • Bedrijfsstimuleringsbeleid: 2009: 1.440 - 2010: 1.700 - 2011: 1.025 - 2012: 700² <p>M.b.t. cursisten uit collectief ontslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2009: 11.933 WN/collectief ontslag - 701 in opleiding (5,87%) - opleidingsuren: 190.522,18 - 2010: 10.088 WN/collectief ontslag - 657 in opleiding (6,51%) - opleidingsuren: 145.026,55 - 2011: 8.734 WN/collectief ontslag - 444 in opleiding (5,08%) - opleidingsuren: 99.540,25
Profiel begunstigden	Het bedrijfsstimuleringsbeleid betreft quasi uitsluitend de vermindering op bedrijfsgrootte (KMO-korting). ²
Soort opleidingen	VDAB-opleidingen

Evaluatie maatregel

Doeltreffendheid	Blijkt niet erg bekend te zijn (bestudeerd in de kunstensector): 31% v/d organisaties heeft er nog nooit van gehoord, 63% kent de naam, slechts 4% heeft een aanvraag overwogen en verkregen ⁴
Efficiëntie	<ul style="list-style-type: none"> • Geraamde kost per opleidingsuur 2012: 32.769,5/760 = gemiddeld 43,1 euro per opleidingsuur • Geraamde kost per opleidingsuur 2011: 46.262/1.095 = gemiddeld 42,3 euro per opleidingsuur
Impact	Niet beschikbaar
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> • Nauwelijks gekend • Bepaalde (vrij belangrijke) sectoren zoals de bouwsector opteren voor het systeem van de KMO-portefeuille, die niet combineerbaar is met het stimuleringsbeleid van VDAB. Dit verklaart voor een stuk de vrij lage kost van het bedrijfsstimuleringsbeleid.⁴
Sterktes	



BIJLAGE 3

Bronnen



1/ Rapport

- ▶ Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Colombia University Press.
- ▶ Booth, A. & Snower, D. (1996). 'Introduction: does the free market produce enough skills?', in A. Booth and D. Snower (eds.), *Acquiring skills: market failures, their symptoms and policy responses*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ▶ HIVA (2011). *Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de on-going evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013*. Onderzoek in opdracht van ESF-Agentchap Vlaanderen
- ▶ Hoge Raad van Financiën. (2007). *Belasting op arbeid, werkgelegenheid en concurrentievermogen*. Brussel: Hoge Raad van Financiën.
- ▶ IDEA Consult (2012). *Strategische Investerings- en Opleidingssteun: Evaluatie & Advies*. Een studie in opdracht van de Vlaamse Overheid.
- ▶ IDEA Consult (2013). *Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse Aanmoedigingspremie*. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma.
- ▶ Middleton, J., Ziderman, A. & van Adams, A. (1993). *Skills for productivity: vocational education and training in developing countries*. New York: Oxford University Press.
- ▶ Sels, L. (2009). *Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen*. Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 1, 26-53.
- ▶ Stevens, M. (1996). Transferable training and poaching externalities. In A. Booth & D. Snower (eds.), *Acquiring skills: market failures, their symptoms and policy responses*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ▶ Stevens, M. (1999). Human capital theory and UK vocational training policy, *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1): 16-32.
- ▶ UCL (2009). *Evaluation du fonds de l'expérience professionnelle. Conclusions générales: Constats et recommandations*.

2/ Fiches

Opleidingscheques

- ¹ Piet De Bruyn, Woordvoerder van minister Philippe Muyters. Persmededeling van de Vlaamse Regering. Vrijdag 23 juli 2010.
- ² VDAB: Portaalsite Opleidingscheques (<https://www.vdab.be/Opleidingscheques/werknemers.shtml>)
- ³ Vlerick Leuven Gent Management School (2003). De opleidingsmarkt in Vlaanderen. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 2003.
- ⁴ Circulaire nr. Ci.RH.243/554.180 (AOIF 35/2005) dd. 26.08.2005
- ⁵ Vlaamse overheid: Portaalsite Opleidingscheques (<http://www.vlaanderen.be/nl/economie-en-werk/werk/werk-zoeken/Opleidingscheques-voor-werknemers>)
- ⁶ Door VDAB opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek
- ⁷ De Standaard (18 maart 2013). Aantal Opleidingscheques daalde verder in 2012. Online beschikbaar via http://www.standaard.be/cnt/dmf20130318_00507974
- ⁸ Jan Laurys (CD&V) (7 februari 2012). Ook zonder Opleidingscheques kennen 'hobbyopleidingen' succes Online beschikbaar via <http://www.cdenv.be/actua/ook-zonder-Opleidingscheques-kennen-%E2%80%98hobbyopleidingen%E2%80%99-succes>
- ⁹ Schwerdt, Guido; Messer, Dolores; Woessmann, Ludger; Wolter, Stefan C. (2011) : Effects of adult education vouchers on the labor market: Evidence from a randomized field experiment, Discussion paper series // Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 5431, Online beschikbaar via <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201104113044>
- ¹⁰ Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie Vergadering van 14/04/2005. Vraag om uitleg van mevrouw Anissa Tamsamani tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de Opleidingscheques voor werkgevers.
- ¹¹ Müller, N. and F. Behringer (2012), "Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training", OECD Education Working Papers, No. 80, OECD Publishing. Online beschikbaar via <http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en>

Aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet)

- ¹ De Coen, A., Valsamis, D. ² De Vos, A. (2013). Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse Aanmoedigingspremie. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma.
- ² Vlaamse overheid Beleidsdomein Werk & Sociale Economie: Portaalsite over opleidingen binnen het competentiebeleid. Online beschikbaar via <http://www.werk.be/beleidsthemas/competentiebeleid/opleidingen>
- ³ Brochures Aanmoedigingspremies voor de Vlaamse openbare sector, de privé sector en de social profitsector. Online beschikbaar via <http://www.werk.be/online-diensten/Aanmoedigingspremies/download-brochures-formulieren>
- ⁴ Vlaamse overheid Beleidsdomein Werk & Sociale Economie: Portaalsite Aanmoedigingspremies voor de privé sector. Online beschikbaar via <http://www.werk.be/online-diensten/Aanmoedigingspremies/privé-sector/opleidingskrediet>
- ⁵ Vlaamse overheid Beleidsdomein Werk & Sociale Economie: Portaalsite Aanmoedigingspremies voor de social profitsector. Online beschikbaar via <http://www.werk.be/online-diensten/Aanmoedigingspremies/social-profitsector>
- ⁶ Vlaamse overheid Beleidsdomein Werk & Sociale Economie: Portaalsite Aanmoedigingspremies voor de openbare sector. Online beschikbaar via <http://www.werk.be/online-diensten/Aanmoedigingspremies/openbare-sector>
- ⁷ Door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk & Sociale Economie opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek.
- ⁸ Wijziging in de wetgeving privé en social profit sector vanaf 1/9/2013 gecommuniceerd via <http://www.werk.be/node/1828>



Betaald Educatief Verlof

- ¹ FOD WASO. Wegwijs in het Betaald Educatief Verlof. Online beschikbaar via <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=3636>
- ² Herstelwet van 22 januari 195 houdende sociale bepalingen.
- ³ KB van 23.07.1985 tot uitvoering van afdeling 6 van hoofdstuk IC van de herstelwet van 22.01.1985 houdende sociale bepalingen
- ⁴ Nationale arbeidsraad (16 maart 2010). Advies Nr. 1.729.
- ⁵ FOD WASO. Statistieken m.b.t. Betaald Educatief Verlof. Online beschikbaar via <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=536&idM=218>
- ⁶ Vlerick Leuven Gent Management School (2003). De opleidingsmarkt in Vlaanderen. Onderzoeksrapport in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 2003.

Vergoeding voor Sociale promotie

- ¹ Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Jaarverslag 2011.
- ² Door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek.
- ³ ACV (2013). Brochure 'Opleiding voor werknemers'.

Premie en verminderd inschrijvingsgeld CVO

- ¹ Rekenhof (2013). Volwassenenonderwijs. Personeelsfinanciering. Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement, Brussel, februari 2013.
- ² Vlaamse overheid Beleidsdomein Onderwijs en Vorming: portaalsite Volwassenenonderwijs. Online beschikbaar via <http://www.ond.vlaanderen.be/volwassenenonderwijs/>
- ³ Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen (2012). Activiteitenverslag Werkingsjaar 2011. Online beschikbaar via <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/activiteitenverslag-ahovos-werkingsjaar-2011>
- ⁴ Kathleen Helsen (2011). Schriftelijke vraag Vlaams Parlement Nr. 489
- ⁵ Door het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek
- ⁶ Vlaamse overheid: Portaalsite over vrijstelling of vermindering van inschrijvingsgeld in het volwassenenonderwijs. Online beschikbaar via <http://www.vlaanderen.be/nl/onderwijs-en-wetenschap/op-school/schoolkosten/vrijstelling-vermindering-van-inschrijvingsgeld-het-volwassenenonderwijs>
- ⁷ DeRedactie.be (5 augustus 2013). Steeds meer studenten kiezen afstandsonderwijs. Online beschikbaar via <http://www.deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.1694786>

Vrijstelling inschrijvingsgeld voor basiseducatie

- ¹ Federatie Centra voor Basiseducatie. Missie en Visie. Online beschikbaar via <http://www.basiseducatie.be/missie-en-visie-van-de-sector-basiseducatie-0>
- ² De Leyn, A. & Coenaerts, L. (2009) Workshop Basiseducatie. Online beschikbaar via <http://schoolofeducation.eu/nieuwsenagenda/afgelopen-evenementen/Basiseducatie.pdf>
- ³ Federatie Centra voor Basiseducatie: Portaalsite Basiseducatie Online beschikbaar via <http://www.basiseducatie.be/>
- ⁴ Universiteit Antwerpen, Onderzoeksgroep Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (OASes) (2007). Aan de onderkant van de technologische samenleving: Een onderzoek naar de relatie tussen armoede en technologie. Een studie in opdracht van het Vlaams Instituut voor Wetenschappelijk en Technologisch Aspectenonderzoek (viWTA) – Samenleving en technologie
- ⁵ Vlaamse overheid: Portaalsite over vrijstelling of vermindering van inschrijvingsgeld in het volwassenenonderwijs. Online beschikbaar via <http://www.vlaanderen.be/nl/onderwijs-en-wetenschap/op-school/schoolkosten/vrijstelling-vermindering-van-inschrijvingsgeld-het-volwassenenonderwijs>

⁶ Vlaamse overheid Beleidsdomein Onderwijs & Vorming. Onderwijsstatistieken 2011-2012 Volwassenenonderwijs. Online beschikbaar via http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsstatistieken/2011-2012/VONC_2011-2012/VONC_2012_NL_5_Volwassenenonderwijs.pdf

⁷ Door het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek

⁸ Rekenhof (2013). Volwassenenonderwijs. Personeelsfinanciering. Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement, Brussel, februari 2013.

Studietoelage/ (bijna) beurstarief opleiding

¹ AHOVOS, Afdeling Studietoelagen - www.studietoelagen.be

² Rechtenverkenner. School- en studietoelage. Online beschikbaar via www.studietoelagen.be

³ Decreet betreffende de studiefinanciering van de Vlaamse Gemeenschap B.S.19/07/2007.

⁴ Vlaamse Overheid (Beleidsdomein Onderwijs en Vorming). School- en studietoelagen. Online beschikbaar via <http://www.ond.vlaanderen.be/studietoelagen/>

⁵ Braspenningx, M. (2012). Scriptie: Staan de toegangspoorten naar het hoger onderwijs voor iedereen even ver open? Sociale ongelijkheden in het hoger onderwijs en een evaluatie van het huidige systeem van studiefinanciering.

⁶ Cijfergegevens Beleidsdomein Onderwijs & Vorming

via <http://www.ond.vlaanderen.be/studietoelagen/beleidsinfo/#Cijfergegevens>

⁷ De Tijd (4 april 2013). Studietoelage te laat aangevraagd? Pech gehad

⁸ Knack (20 augustus 2013). 'Automatische studietoelage begint in 2014'

KMO portefeuille

¹ Liberaal verbond voor zelfstandigen. Steunmaatregelen voor starters.

Online beschikbaar via <http://www.lvz.be/startersgids/Steunmaatregelen+voor+starters>

² Vlaamse Overheid. Portaalsite KMO-portefeuille. Online beschikbaar via <http://www.vlaanderen.be/nl/economie-en-werk/ondernemen/kapitaal-en-krediet/subsidie-voor-opleiding-en-advies-voor-kmos-en-zelfstandigen-kmo-portefeuille>

³ Agentschap Ondernemen. Jaarverslag 2012.

Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/sites/default/files/jv-2012.pdf>

⁴ Agentschap Ondernemen. Portaalsite KMO-portefeuille.

Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/themas/kmo-portefeuille>

⁵ Door het Agentschap Ondernemen opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek

⁶ Vlaams parlement (2012). Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie. Vergadering van 03/07/2012.

⁷ De Tijd (18 januari 2007). Ondernemersportefeuille moet kinderziekten overwinnen

Online beschikbaar via <http://www.managementacademie.be/pdf/TIJD18jan2007.pdf>

⁸ Vlaams Parlement (2005). Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie Vergadering van 14/04/2005

Strategische opleidingssteun – Strategische Transformatiesteun

¹ Agentschap Ondernemen. Portaalsite Strategische Investerings- en Opleidingssteun. Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/themas/strategische-investerings-en-opleidingssteun>

² IDEA Consult. (2012) Strategische Investerings- en Opleidingssteun: Evaluatie & Advies. Een studie in opdracht van de Vlaamse Overheid.

³ Vlaamse Regering (20 juli 2012). Persmededeling Omvorming van 'strategische investerings- en opleidingssteun' naar 'strategische transformatiesteun'. Online beschikbaar via

http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?pagename=nieuwsberichten%2FNB_Nieuwsbericht%2FNieuwsbericht&cid=1337436059945

⁴ Door het Agentschap van Ondernemen opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek.

⁵ Kabinet van de Minister-President van de Vlaamse regering, Vlaams minister van economie, buitenlands beleid, landbouw en plattelandsbeleid. (19 juli 2013). Persmededeling 'Vlaamse regering voorziet jaarlijks 40mio euro voor nieuw steunsysteem "Strategische Transformatiesteun"'. Online beschikbaar via

http://www.krispeeters.be/sites/kp.warp.be/files/persmededeling_mp_peeters_sios_wordt_sts.pdf



⁶ Knack (20 juli 2012). Vlaamse regering stuurt steun aan investeringen en opleidingen bij. Online beschikbaar via <http://www.knack.be/nieuws/belgie/vlaamse-regering-stuurt-steun-aan-investeringen-en-opleidingen-bij/article-normal-61733.html>

⁷ SERV (2012). Advies: Conceptnota strategische informatiesteun.

Ervaringsfonds

¹ Federale overheid, FOD WASO. Portaalsite Ervaringsfonds. Online beschikbaar via <http://www.werk.belgie.be/Ervaringsfonds.aspx>

² Door de FOD WASO opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek

³ Agentschap Ondernemen. Subsidiedatabank: Ervaringsfonds. Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/Ervaringsfonds>

⁴ Federale overheid, FOD WASO. Het Ervaringsfonds, brochure voor bedrijven. Online beschikbaar via <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=314&idM=163>

⁵ Federale overheid, FOD WASO. Jaarverslag 2011. Online beschikbaar via <http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=314&idM=163>

⁶ UCL (2009). Evaluation du fonds de l'expérience professionnelle. Conclusions générales: Constats et recommandations.

Prins Albert Fonds

¹ Agentschap Ondernemen. Subsidiedatabank: Prins Albert Fonds. Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/prins-albert-fonds>

² Portaalsite Prins Albert Fonds. Online beschikbaar via <http://www.princealbertfund.be/paf/Default.aspx>

³ Koning Boudewijnstichting. Portaalsite Prins Albert Fonds. Online beschikbaar via <http://www.kbs-frb.be/fund.aspx?id=293702&langtype=2067>

⁴ Door de verantwoordelijke voor het Prins Albert Fonds opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek

ESF-financiering

¹ ESF – Mediakit.

Online beschikbaar via http://www.esf-agentschap.be/sites/default/files/attachments/articles/mediakit_1.pdf

² Agentschap Ondernemen. Subsidiedatabank - Europees Sociaal Fonds (ESF). Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/europees-sociaal-fonds-esf>

³ Door de Vlaamse Overheid (Beleidsdomein WSE) opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek.

⁴ Vlaams Parlement. Schriftelijke vraag nr. 532 van 2 april 2012.

⁵ ESF-Agentschap Vlaanderen. Jaarverslag 2011.

⁶ European Consulting Group. Portaalsite ESF.

Online beschikbaar via <http://www.ecg.nl/nl/subsidieadvies/Uitgelicht/ESF20072013.aspx>

⁷ Bestuurszaken – Portaalsite ESF-Agentschap. Online beschikbaar via <http://www.bestuurszaken.be/ESF>

⁸ Vlaams Parlement. Schriftelijke vraag nr. 347 van 1/02/2013

⁹ HIVA. Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de on-going evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013. Onderzoek in opdracht van ESF-Agentschap Vlaanderen

Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB

¹ VDAB: www.vdab.be

² Door de VDAB opgeleverde informatie in het kader van dit onderzoek

³ Agentschap Ondernemen. Subsidiedatabank: Tussenkost bij opleiding in een competentiecentrum van VDAB. Online beschikbaar via <http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/tussenkost-bij-opleiding-een-competentiecentrum-van-vdab>

⁴ IDEA Consult (2012). Onderzoek naar kennis en gebruik van aanvullende financiering in de kunstensector. Online beschikbaar via http://www.bamart.be/files/slotrapport_aanvullende_financiering_idea_consult.pdf



BIJLAGE 4

Detail opleidingen
gevolgd via
Opleidingscheques



Opleidingscheques naar type opleiding

Type_opleiding	Niveau2_opleiding	2012
administratieve en commerciële functies	Andere	1.913
	boekhouden/bedrijfsadministratie	1.993
	commerciële functies	370
	logistiek - expeditie	37
	onthaal	258
	personeelsadministratie	51
	secretariaatsopleidingen	589
	toerisme, sport en recreatie	75
	Vooropleidingen	16
	(leeg)	321
Totaal administratieve en commerciële functies		5.623
andere opleidingen	Dieren	273
	Hoger Onderwijs	8.979
	Kunst en decoratie	457
	Lerarenopleiding	7.063
	Natuur en tuin	585
	Personenverzorging	1.887
	Universitair onderwijs	2.617
	(leeg)	1.196
Totaal andere opleidingen		23.057
elders niet vermelde opleidingen	(leeg)	3.174
Totaal elders niet vermelde opleidingen		3.174
industriële automatisering	Andere	103
	elektrische machine en aandrijftechnieken	5
	industriële elektriciteit	134
	industriële elektronica	27
	meet- regeltechniek/procestechnieken	9
	operators	9
	PLC-technieken	255
	pneumatische & hydraulische technieken	2
	(leeg)	98
	Totaal industriële automatisering	
informatie- en communicatietechnologie	Andere	1.225
	databasebeheer	62
	grafische opmaak	3.605
	ICT basisopleiding	829
	ICT installatie	667
	ICT telecommunicatie en netwerktechnologie	691
	internetontwikkeling en design	969
	programmeertalen en ontwikkelingstools	630
	(leeg)	12
Totaal informatie- en communicatietechnologie		8.690
kantoorautomatisering en bureautica	Andere	2.954
	computer-basisvaardigheden	2.807
	datbanken	179
	internet en netwerken	1.865
	operating systemen/windows	839
	presentaties	1.411
	rekenbladen/spreadsheets	1.191
	tekstverwerking	1.405
	(leeg)	326
	Totaal kantoorautomatisering en bureautica	

loopbaanbegeleiding	(leeg)	935
Totaal loopbaanbegeleiding		935
management/leidinggeven	aan- en verkoop, marketing en commercieel beleid	224
	Andere	390
	communicatie- en sociale vaardigheden	108
	financieel beleid en fiscaliteit	1.097
	ondernemingsbeleid-algemeen	795
	personeelsbeleid en sociale wetgeving	199
	productie- en voorraadbeleid/logistiek beleid	66
	(leeg)	280
Totaal management/leidinggeven		3.159
sectorspecifieke opleidingen	grafische sector	547
	horeca en voeding	8.986
	hout en bouw	4.937
	metaal, elektriciteit en autotechniek	5.797
	Primaire, maritieme en artistieke sector, diamant, milieu, haven	627
	Schoonmaak, bewaking, verkoop, verhuis, kunststof	239
	social profit	6.562
	textiel, confectie, breigoed, wasserij	137
	transport en logistiek	418
	(leeg)	1.147
Totaal sectorspecifieke opleidingen		29.397
sociale- en basisvaardigheden	Andere	172
	assertiviteitstrainingen	33
	attitudetrainingen	69
	basisvaardigheden rekenen of taal	26
	Beeldende kunst	234
	communicatietrainingen	233
	Dans	3
	Woord	90
	(leeg)	208
	woord	9
	Muziek	10
Totaal sociale- en basisvaardigheden		1.087
Taalopleidingen	Andere	451
	andere vreemde talen voor algemene en specifieke doeleinden	710
	Arabisch voor algemene. en specifieke doeleinden	869
	Bijscholingen Nederlands	93
	Chinees voor algemene. en specifieke doeleinden	312
	Duits voor algemene. en specifieke doeleinden	1.298
	Engels voor algemene. en specifieke doeleinden	3.845
	Frans voor algemene. en specifieke doeleinden	6.630
	Italiaans voor algemene. en specifieke doeleinden	4.844
	Japans voor algemene. en specifieke doeleinden	229
	Nederlands voor anderstaligen	2.621
	Pools voor algemene. en specifieke doeleinden	222
	Russisch voor algemene. en specifieke doeleinden	585
	Spaans voor algemene. en specifieke doeleinden	8.903
	Turks voor algemene. en specifieke doeleinden	360
	Vooropleidingen	45
	Zweeds voor algemene. en specifieke doeleinden	361
	(leeg)	614
Totaal Taalopleidingen		32.992
verkeerde_code	(leeg)	56
Totaal verkeerde_code		56
Eindtotaal		121.789

