

## Capita Selecta Recent Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen

### Richtlijnen voor auteurs

- De hoofdingeling ligt vast en bestaat uit volgende rubrieken: abstract, doelen, methoden en data, bevindingen, conclusies en beleidsimplicaties. Binnen elk tekstveld ben je vrij om *eigen indelingen en tussentitels* aan te brengen, op basis van de inhoud van het onderzoek. Ook gebruik van illustraties, figuren en tabellen is mogelijk. Gelieve deze in een afzonderlijk document bij te voegen. Vermijd voetnoten.
- Voor de referentie(s) van het samengevatte onderzoek is ruimte voorzien in de laatste rubriek van het document : daar kan je ook verwijzen naar je *eigen publicaties* (NL of anderstalig) die bij dit onderzoek horen.
- Voor bepaalde rubrieken zal meer of minder plaats nodig zijn, afhankelijk van het onderzoek. Naast de voorziene tekstvelden zijn er ook twee grijs gearceerde kaderstukken : een eerste voor de verduidelijking van begrippen en structuren en een tweede voor de methodologische toelichting. Deze ruimte kan je gebruiken *als extra tekstvelden*.
- Maak de tekst vlot leesbaar en begrijpelijk voor *niet-ingewijden* in de materie en discipline.
- Schrijf de tekst ook met het oog op het *internationale doelpubliek*, dus begrijpelijk voor niet-ingewijden in de binnenlandse context van beleid en arbeidsmarkt.

## TITEL: OPLEIDING TIJDENS HET ONDERBREKEN VAN DE LOOPBAAN. DE ROL VAN DE VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIE

*Auteur(s): An De Coen (IDEA Consult), Daphné Valsamis (IDEA Consult) & Ans De Vos (Antwerp Management School)*

### 1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

De aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding (opleidingskrediet) is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid inzet om de participatie aan opleiding van werknemers te stimuleren. Werknemers 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. Het nemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet kan de nodige tijd creëren om dergelijke opleidingen te volgen, al mogen de financiële gevolgen voor de werknemer niet onderschat worden. Toch dient activerend arbeidsmarktbeleid dergelijke loopbaantrap te stimuleren aangezien de opleiding de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt aanzienlijk kan verhogen. Vanuit deze redenering biedt de aanmoedigingspremie een aanvulling op de onderbrekingsuitkering die werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet van de RVA ontvangen wanneer ze de onderbreking combineren met het volgen van opleiding.

Volgens administratieve gegevens is het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt in het kader van opleiding zeer laag. Het is echter onduidelijk waarom slechts zo weinig werknemers beroep doen op dit instrument. Deze studie is er daarom op gericht om grondig inzicht te verschaffen in het profiel van de gebruikers van de aanmoedigingspremie, maar ook in de motieven en drempels om de aanmoedigingspremie aan te vragen. Verder is ze er ook op gericht om de plaats van de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten in kaart te brengen en om de mogelijke impact van het instrument te kennen.

Om deze doelstellingen te realiseren, werd een online enquête georganiseerd bij alle 1.491 personen die de aanmoedigingspremie ontvingen in de periode 2010-2012. Ook de administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie voor deze personen werden diepgaand geanalyseerd. De enquêteresultaten van de 433 respondenten en de analyse van de administratieve gegevens leiden tot een aantal interessante bevindingen die de input vormen voor een aantal beleidsaanbevelingen.

Vooraf hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen, werknemers jonger dan 50 en vrouwen vragen de aanmoedigingspremie aan. Algemeen betreft de aanvraag vooral werkgerelateerde opleidingen. De zelf gefinancierde opleidingskost is zeer uiteenlopend. De premie is aanzienlijk lager dan de zelf gefinancierde opleidingskost bij opleidingen in het hoger onderwijs, opleidingen die langer dan 1 jaar duren en lerarenopleidingen. De premie wordt vaak gecombineerd met opleidingscheques. 60% van de begunstigden zou de opleiding ook zonder de aanmoedigingspremie hebben gevolgd. De deadweight is in lijn met die van andere opleidingsincentives (60%). Toch zijn de aanvragers bijzonder tevreden over de aanmoedigingspremie: 97% zou anderen aanraden om ze aan te vragen. De impact van de opleiding is vrij gematigd en laat zich in eerste instantie voelen in de huidige job. Doorheen het rapport worden systematische verschillen tussen sectoren en leeftijdsgroepen besproken.

#### **Key words:**

Opleiding, aanmoedigingspremie, loopbaanonderbreking, tijdskrediet

## 2. Doelen van het onderzoek

Volgens administratieve gegevens is het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt in het kader van opleiding zeer laag. Het is echter onduidelijk waarom slechts zo weinig werknemers beroep doen op dit instrument. Deze studie is er daarom op gericht om grondig inzicht te verschaffen in:

- Het profiel van de gebruikers van de aanmoedigingspremie;
- De motieven en drempels om de aanmoedigingspremie aan te vragen;
- De plaats van de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten;
- De mogelijke impact van het instrument.

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

**Tijdskrediet** (in de privésector) en **loopbaanonderbreking** (in de openbare sector) zijn stelsels die werknemers toelaten om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken, volledig of gedeeltelijk, om op die manier tijd te creëren voor andere zaken dan werk.

Wie tijdskrediet of loopbaanonderbreking opneemt, krijgt van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. In bepaalde gevallen kent de Vlaamse overheid een extra

**aanmoedigingspremie** uit ter aanvulling van die premie aan werknemers die tewerkgesteld zijn in het Vlaamse gewest. Hoewel de modaliteiten van de premie verschillen in de privé sector, de openbare sector en de social profit sector, kunnen werknemers in alle sectoren een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen wanneer ze een erkende opleiding volgen tijdens het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

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

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden in eerste instantie de administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie voor deze periode diepgaand geanalyseerd. Het aangereikte databestand bevat informatie over alle Vlaamse werknemers uit de publieke sector, privé sector en social profit sector die de aanmoedigingspremie ontvingen in de periode 2010-2012 (1.491 personen over de drie jaren).

Daarnaast werd ook een online enquête georganiseerd bij deze personen. De nodige contactgegevens werden verkregen via het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. In totaal hebben 433 personen de enquête ingevuld, een respons van 29,3%.

## Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)

*De enquête werd op 5 maart 2013 via mail verstuurd naar 1.182 individuele contactpersonen en per brief naar 303 personen. 103 e-mailadressen bleken niet te bestaan. We hebben de beslissing genomen om deze personen ook per brief aan te schrijven (deze brieven werden vandaag gepost). 15 personen bleken niet meer op het opgegeven adres te wonen, waardoor ze niet gecontacteerd konden worden om deel te nemen aan het onderzoek.*

*Om de respons te optimaliseren kregen alle respondenten die de enquête slechts gedeeltelijk invulden, een dag later een reminder toegestuurd zodat ze de enquête konden starten waar ze de vorig keer gestopt waren. Daarnaast werd ook een reminder gestuurd naar iedereen die de enquête na 1 week nog niet had ingevuld.*

*Indien we de profielgegevens van de respondenten vergelijken met het totaalbestand van alle aanvragers over de periode 2010-2012, blijkt dat de enquête representatief is naar sector, geslacht en leeftijd. Dit is eveneens het geval m.b.t. de gevolgde opleidingen.*

## 4. Bevindingen

### **Wie vraagt de aanmoedigingspremie aan?**

Het gebruik van de aanmoedigingspremie is niet evenredig gespreid over alle werknemers. De premie wordt voornamelijk aangevraagd door hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen en vrouwen. In de periode 2010-2012 werd 79% van de aanmoedigingspremies voor opleiding aan vrouwelijke werknemers uitgekeerd; 60% had betrekking op werknemers uit grote organisaties (met minstens 250 werknemers). Slechts 4,5% van de aanmoedigingspremies ging naar laaggeschoolden. Ook vijftigplussers zijn sterk ondervertegenwoordigd in de groep werknemers die hun loopbaan onderbreken en een aanmoedigingspremie aanvragen voor het volgen van een opleiding – ze vertegenwoordigen slechts 8,5% van alle begunstigden.

Wat betreft de professionele kenmerken, is 70% van de aanvragers de afgelopen 5 jaar niet van werkgever veranderd. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten uit de privé sector (88,6%) en de social profit sector (94,5%) is het volgen van opleiding de hoofdreden om tijds krediet op te nemen. Enkel respondenten uit de publieke sector onderbreken hun loopbaan hoofdzakelijk om voor kinderen te zorgen of medische bijstand te verstrekken. Ook bij 70% van de jongere werknemers (versus 31,8% bij 50-plussers) is het volgen van opleiding de voornaamste reden om de loopbaan te onderbreken.

### **Wat motiveert of belemmert werknemers om opleiding te volgen?**

De opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd, worden vooral op eigen initiatief gevolgd. De meeste werknemers leren de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via het internet of hun werkgever. Het internet speelt vooral een wervende rol in de privé sector, terwijl de rol van de werkgever en collega's veruit het sterkt is in de publieke sector.

Werknemers ervaren zowel de kostprijs als de studielast van de opleiding algemeen als drempel, vooral in de privé sector en social profit sector. Het geloof in de eigen capaciteit om de opleiding aan te kunnen

## 4. Bevindingen (vervolg)

stimuleert vooral jongere werknemers om een opleiding te volgen. Anderzijds vormen de beschikbare tijd en de opleidingskost voor hen de grootste drempels om een bijkomende opleiding te volgen.

Algemeen volgen 3 op 4 werknemers de opleiding waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvroegen om professionele redenen. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen sectoren: daar waar de meeste respondenten uit de social profit sector en de privé sector de opleiding om werkgerelateerde redenen volgen, gaf 1 op 3 ambtenaren aan dat de opleiding vooral te maken heeft met activiteiten die in de vrije tijd uitgeoefend worden. Analoog volgt ruim de helft van de respondenten ouder dan 50 de opleiding in eerste instantie wegens vrijetijdsactiviteiten (versus 20% bij jongere begunstigen).

Herscholing met de intentie om bij een andere werkgever aan het werk te gaan is het voornaamste motief voor het volgen van opleiding, behalve bij ambtenaren en 50-plussers; zij willen in eerste instantie beter presteren in hun huidige job. Drie andere redenen uit de top 5 betreffen de tewerkstelling bij de (toenmalige) werkgever, nl. beter presteren in de job, promotie maken binnen de organisatie of binnen de organisatie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied. Een kleine minderheid volgt de opleiding om een eigen zaak te kunnen opstarten.

### **Voor welke opleidingen vragen werknemers de premie aan?**

Eén op vier werknemers ontvangt de aanmoedigingspremie voor een opleiding die gerelateerd is aan gezondheidszorg en welzijn (voornamelijk verpleegkunde). Het aandeel taal- en informaticaopleidingen is relatief laag. Ruim 2 op 3 aanvragen m.b.t. opleidingen 'Voeding', 'Kleding' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels) zijn afkomstig uit de publieke sector, voornamelijk uit het functiedomein onderwijs en opleiding. Vooral deze opleidingen worden voornamelijk gevolgd in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Frans blijkt als enige vreemde taal meestal om professionele redenen te worden gevolgd. Ook opleidingen binnen 'Gezondheidszorg', 'Lerarenopleiding', 'Economie' en 'Sociale wetenschappen' worden voornamelijk vanuit een professioneel motief gevolgd.

Hoewel de aanmoedigingspremie er niet specifiek op gericht is om werknemers toe te leiden naar knelpuntberoepen, stellen we vast dat 1 op 4 werknemers een knelpuntopleiding volgt. Verder kadert 10% van de opleidingen in het tweedekansonderwijs. In de publieke sector heeft geen enkele opleiding betrekking op een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs. Voor knelpuntopleidingen zijn de privé sector en de social profit sector zeer gelijkaardig (25%); tweedekansonderwijs wordt echter vaker met tijdskrediet gecombineerd in de privé sector. Naarmate werknemers tot een oudere leeftijdsgroep behoren daalt het aandeel knelpuntopleidingen, maar stijgt de deelname in tweedekansonderwijs.

Bijna 2 op 3 opleidingen waarvoor een aanmoedigingspremie wordt aangevraagd, is georganiseerd door een hogeschool of een CVO. VDAB-opleidingen betreffen ruim 10% van de aanvragen uit de publieke sector, in de andere sectoren worden er nauwelijks aanmoedigingspremies voor aangevraagd.

Ruim 60% van de opleidingen wordt georganiseerd in het dagonderwijs. Eén op drie opleidingen vindt 's avonds plaats op weekdagen. Bij respondenten uit de privé sector betreft slechts 24,4% van de aanmoedigingspremies opleidingen die buiten de reguliere werkuren worden georganiseerd – in de openbare sector is de situatie omgekeerd, wellicht door het type opleidingen dat werknemers uit de openbare sector volgen. 'Vrijetijdsopleidingen' worden meer 's avonds georganiseerd om ze te kunnen combineren met werk; andere meer professioneel georiënteerde opleidingen gaan eerder overdag door.

### **Hoe zit het met de financiering van de opleiding?**

De meeste respondenten (87%) betaalt de opleiding volledig zelf (of via een gezinslid). Indien er sprake is van cofinanciering, gebeurt dat voornamelijk via de werkgever. 5% van de respondenten vraagt een aanmoedigingspremie aan voor een opleiding die iemand anders volledig betaalt.

De kosten die aanvragers van de aanmoedigingspremie rechtstreeks maken voor de gevolgde opleiding liggen opvallend ver uit elkaar. 10% betaalt maximaal 160 euro terwijl 10% minstens 3500 euro betaalt. Gemiddeld kost de opleiding 1701 euro; 50% betaalt rond de 1000 euro. Het gaat daarbij om de directe kosten zoals het inschrijvingsgeld en het lesmateriaal.

## 4. Bevindingen (vervolg)

Een vergelijking van deze directe opleidingskosten en de ontvangen aanmoedigingspremie toont dat de ontvangen premie voor twee op drie respondenten (64%) lager is dan wat betaald wordt aan de opleiding. Vooral de kosten gerelateerd aan opleidingen aan hogescholen en universiteiten blijken nauwelijks gecompenseerd te worden via de aanmoedigingspremie. Dit geldt eveneens voor opleidingen die minstens één jaar duren. Anderzijds overtreft de aanmoedigingspremie ruimschoots de gemaakte kosten voor opleidingen bij VDAB, een Academie, Syntra, een CVO of secundair onderwijs. In deze oefening werden onrechtstreekse kosten zoals het gederfd inkomen en andere tegemoetkomingen zoals de ontvangen RVA-uitkering buiten beschouwing gelaten. Aangezien deze aspecten zwaar kunnen doorwegen, dienen de gerapporteerde cijfers met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Bij de meeste aanvragers van de aanmoedigingspremie is sprake van dubbele financiering m.b.t. de gevolgde opleiding. Twee op drie respondenten gebruiken opleidingscheques in combinatie met de aanmoedigingspremie om de gevolgde opleiding te financieren; 18% combineert de aanmoedigingspremie met betaald educatief verlof. In totaal geeft 59% van de aanvragers aan dat ze de opleiding ook zouden volgen zonder aanspraak te maken op de aanmoedigingspremie. Dergelijke deadweightkost is gelijkaardig aan die van andere, gelijkaardige opleidingsmaatregelen. Het cijfer geeft bovendien geen indicatie van het mogelijk sensibiliseringseffect dat gepaard gaat met de beschikbaarheid van de maatregel.

### **Welke impact heeft de gevolgde opleiding?**

Na de opleiding was 19,4% van alle respondenten die op het moment van de bevraging aan het werk waren, aan de slag bij een andere werkgever. Dit is vrij veel gezien de korte termijn sinds het einde van de opleiding. 44,6% van deze personen heeft zijn loopbaan een drastische wending gegeven; ze zijn aan de slag gegaan bij een andere werkgever in een andere sector. Daar werkten ze in een ander vakgebied op een ander leidinggevend niveau. 2,3% heeft een eigen zaak opgestart.

Werknemers die hun opleiding afgerond hadden op het moment van de bevraging rapporteren diverse positieve effecten van de gevolgde opleiding. Een aantal voordelen situeren zich op het vlak van persoonlijk functioneren: in eerste instantie het verkrijgen van meer zelfvertrouwen, maar ook het gevoel hebben de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen. Anderzijds ervaren werknemers ook verschillende professionele effecten na afloop van de opleiding. Eén op drie respondenten zegt dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job en 27% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied. Dit neemt echter niet weg dat 28% van de respondenten (40% in de publieke sector; 70% van de vijftigplussers) van oordeel is dat de opleiding geen enkele impact heeft gehad op hun loopbaan.

Op het vlak van gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid is de impact van de gevolgde opleiding beperkt. Een kwart van de respondenten zag na de opleiding voor zichzelf meer kansen op werk bij een andere werkgever, maar ook 25% voelde zich minder inzetbaar op de (externe) arbeidsmarkt. De helft van de respondenten ervaart eenzelfde externe inzetbaarheid. Daarnaast ervaart 61,7% van de respondenten eenzelfde mate van jobonzekerheid voor en na de opleiding. 27% ging erop achteruit, 12% voelde zich zeker in zijn of haar job. De economische crisis kan echter mogelijke positieve effecten van de opleiding teniet doen.

### **Hoe tevreden is men over de aanmoedigingspremie?**

De aanmoedigingspremie wordt bijzonder positief beoordeeld: 97% van de respondenten zou anderen aanraden om de premie aan te vragen. Sterker nog, geen enkele respondent zou anderen afraden om de premie aan te vragen.

De respondenten zijn in het algemeen tevreden over alle aspecten van de premie. De hoogste tevredenheid heeft betrekking op de opleidingen die in aanmerking komen voor de premie en de termijn waarbinnen de premie kan aangevraagd worden. Anderzijds wordt de laagste tevredenheid geregistreerd voor de duurtijd en de hoogte van de aanmoedigingspremie. Toch zijn werknemers ook hier globaal genomen tevreden over.

## 5. Conclusies en beleidsimplicaties

Vooraf hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen, werknemers jonger dan 50 en vrouwen vragen de aanmoedigingspremie aan. Laaggeschoolden en werknemers uit kleine ondernemingen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de aanvragers van de aanmoedigingspremie. Het overgrote deel van de aanvragers volgt de opleiding op eigen initiatief. De meeste werknemers leren de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via internet of hun werkgever. De grootste drempels die ze ervaren om een bijkomende opleiding te volgen zijn de gevolgen van de opleiding in termen van beschikbare tijd en geld.

De aanmoedigingspremie wordt vooral aangevraagd voor werkgerelateerde opleidingen. De opleiding wordt in eerste instantie gevolgd om zich te herscholen vanuit de intentie om bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Toch wordt de aanmoedigingspremie ook vaak aangevraagd om beter te presteren binnen de huidige job. De opleidingen waarvoor de premie wordt aangevraagd, situeren zich voornamelijk in de gezondheidszorg en het onderwijs.

Er zijn systematische verschillen tussen sectoren en leeftijdsgroepen. Vijftigplussers en werknemers uit de publieke sector blijken opvallend meer opleidingen gelinkt aan vrijetijdsactiviteiten te volgen. Aangezien de helft van de vijftigplussers in de publieke sector tewerkgesteld is lijkt het voornamelijk het afwijkend premiestelsel van de publieke sector te zijn dat het gedrag van de aanvragers stuurt. Zij ontvangen immers een dubbele premie wanneer ze een opleiding volgen, wat de aanmoedigingspremie voor opleiding financieel interessant maakt. In de social profit sector is het opleidingskrediet echter aanzienlijk lager dan andere aanmoedigingspremies zoals het zorgkrediet. Het afwijkend karakter van de publieke sector en vijftigplussers uit zich o.a. in de lagere professionele motivatie voor het volgen van opleiding, de beperkte impact op de loopbaan en de lagere nettokost.

De bedragen van de zelf gefinancierde opleidingskost zijn zeer uiteenlopend. De premie is aanzienlijk lager dan de zelf gefinancierde opleidingskost bij opleidingen aan hogescholen of universiteiten, opleidingen die langer dan 1 jaar duren en lerarenopleidingen. Bij de meerderheid van de aanvragers is sprake van dubbele overheidsfinanciering. De premie wordt vaak gecombineerd met opleidingscheques. 60% van de begunstigden zou de opleiding ook zonder de aanmoedigingspremie hebben gevolgd. Deze 'deadweight' van de opleiding mag bijgevolg niet onderschat worden, ook al kan dergelijke deadweight nauwelijks vermeden worden bij maatregelen die erop gericht zijn de deelname aan opleiding te stimuleren. Dit cijfer houdt echter geen rekening met een mogelijk sensibiliserend effect van de aanmoedigingspremie. Werknemers kunnen immers beslissen om opleiding te volgen door te horen over de premie en niet noodzakelijk omwille van de financiële incentive op zich.

De aanvragers zijn bijzonder tevreden over de aanmoedigingspremie: 97% zou anderen aanraden om ze aan te vragen. De impact van de opleiding is vrij gematigd en laat zich in eerste instantie voelen in de huidige job. Ondanks de hoge tevredenheid van werknemers over de aanmoedigingspremie dient het huidige premiesysteem aan de beoogde doelstellingen te worden afgetoetst om zo de doeltreffendheid ervan te kunnen evalueren. Met betrekking tot de initiële doelstellingen is het echter onduidelijk of de premie er vooral op gericht is om levenslang leren te promoten of heroriëntering op de arbeidsmarkt te faciliteren. Met betrekking tot levenslang leren lijkt de aanmoedigingspremie in haar opzet geslaagd: zowel op persoonlijk vlak als in de huidige job zeggen werknemers beter te functioneren dankzij het volgen van de opleiding. Hoewel verschillende respondenten hun loopbaan een andere wending gaven dankzij de opleiding, is de impact beperkter op het vlak van heroriëntering. Als daar de voornaamste doelstelling ligt, is het systeem van de aanmoedigingspremie voor verbetering vatbaar. Concreet zijn er drie niveaus waaraan kan worden gesleuteld: de doelgroep van de aanmoedigingspremie, de financiering van de opleiding en de type opleidingen die in aanmerking komen voor een premie.

1. Hoewel laaggeschoolden, vijftigplussers en werknemers uit kleine ondernemingen de premie nauwelijks aanvragen, zouden net zij de stimulans van de premie kunnen gebruiken om hun weg te vinden naar een (bijkomende) opleiding en op die manier hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Door het introduceren van een doelgroepenbeleid zou men ook deze zwakkere doelgroepen kunnen bereiken. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door een hoger premiebedrag uit te keren voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt of hen extra te sensibiliseren om opleiding te volgen; al dan niet in combinatie met loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

## 5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Anderzijds blijkt het afwijkend stelsel van de aanmoedigingspremie in de publieke sector zich systematisch te vertalen naar andere keuzes en beslissingen bij de aanvragers. Als de premie erop gericht is om levenslang leren te promoten is ze – bij wijze van extralegaal voordeel – geslaagd in haar opzet. Deze doelgroep vraagt de premie echter zelden aan voor een opleiding in het kader van professionele heroriëntering. Indien daar de focus van de aanmoedigingspremie ligt, gaat ze aan haar voornaamste doel voorbij. Het onderscheid tussen de premies van de publieke sector en de andere stelsels dient daarom duidelijk gemotiveerd te worden.

2. Het huidige premiebedrag wordt bepaald door de sector waarin men tewerkgesteld is en het type onderbreking dat men opneemt. Binnen deze parameters wordt een forfaitair bedrag uitgekeerd dat los staat van de duur van de opleiding, de kostprijs, de inhoud en de opleidingsverstrekker. Nochtans bepalen deze factoren welk bedrag de werknemer zelf investeert in de opleiding, waardoor er zeer grote verschillen zijn in de mate waarin de premie de gemaakte (directe) opleidingskosten compenseert. Het kan daarom interessant zijn om deze factoren mee in rekening te nemen bij het bepalen van het premiebedrag.

3. Verschillende opleidingen worden vooral vanuit vrijetijdsoverweging gevolgd. Indien de premie gericht is op het versterken van de positie op de arbeidsmarkt, zou voor de aanmoedigingspremie - net als eerder in het kader van de opleidingscheques - kunnen worden herbekeken welke opleidingen er wel of niet voor in aanmerking komen. Een andere optie is om de hoogte van de premie af te stemmen op het aantal lessen of de inhoud van de opleiding, bv. een hogere premie voor knelpuntberoepen.

Vooraleer wordt gesleuteld aan de doelgroep van de premie, de financiering en/of het type opleiding die in aanmerking komt is het cruciaal om duidelijkheid te scheppen over de doelstelling van de premie (promoten van levenslang leren of faciliteren van heroriëntering op de arbeidsmarkt). Deze bepaalt immers de context waarin de maatregel geëvalueerd moet worden.

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

Baert, H. & Philipsen, V. (2010). Gespreksleidraad. Redenen voor – al dan niet - deelname aan competentieontwikkeling en opleiding. Een gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden over hun perspectieven en exclusieven. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2010, 23p.

Boeren, E., Holford, J., Nicaise, I. & Baert, H. (2012) Why do adults learn? Developing a motivational typology across 12 European countries. *Globalisation, Societies and Education*, 10(2), 247-269.

Forrier, A. (2009). Loont levenslang leren? De impact van levenslang leren op micro-, meso- en macroniveau. *Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2009, 8-25.

Hoeckel, K. (2008). Costs and benefits in Vocational Education and Training. *OECD Education*.

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

Vanderbiesen, W. & Djait, F. (2009a). Opleidingsdeelname van de Europese bevolking en de Vlaamse werknemer. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2009, 81-96.

Vanderbiesen, W. & Djait, F. (2009b). De meting van opleidingsinspanningen – Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt WSE / Brussel: Vlaamse Gemeenschap. Departement WSE, 74p.

Vlaamse Overheid, Departement WSE, Portaal site aanmoedigingspremies, <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>

Vlaams subsidieagentschap voor WSE, Jaarverslagen 2010-2011.