



Loopbaangerichte opleidingen:

Een onderzoek naar de inhoud van de opleidingen, de omvang en het profiel van werknemers die ervan gebruik maken en de meerwaarde voor de arbeidsmarkt

DECEMBER 2022

Sara Vissers

Inhoud

Kennisagenda Departement Werk en Sociale Economie.....	6
Managementsamenvatting.....	7
1 Inleiding.....	10
2 Onderzoeksvragen.....	11
2.1 doel 1: Prevalentie en profiel van werknemers die loopbaangerichte opleidingen hebben gevolgd met Vlaamse opleidingsincentives	11
2.2 Doel 2: Meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen	11
3 Methodologie.....	13
3.1 Doel 1: Prevalentie en profiel van werknemers die loopbaangerichte opleidingen hebben gevolgd met Vlaamse opleidingsincentives	13
3.1.1 Beschrijving dataverzameling en koppeling van administratieve data	13
3.2 Doel 2: Meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen	13
3.2.1 Beschrijving steekproef en dataverzameling voor kwalitatieve inhoudsanalyse	13
3.2.2 Analyse kader persoonlijk ontwikkelingsplan	15
3.2.3 Beschrijving steekproef en representativiteit voor online enquête	16
4 Resultaten analyse deel 1: Prevalentie van loopbaangerichte opleidingen waarbij gebruik wordt gemaakt van Vlaamse opleidingsincentives.....	17
4.1 Hoeveel loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een POP worden jaarlijks gevolgd met gebruik van VOV, OC en VOK?	17
4.2 Hoeveel tijd zit er tussen loopbaanbegeleiding en het aanvragen van een opleidingsincentive voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding?	18
4.3 Wie volgt loopbaangerichte opleidingen met gebruik van VOV, OC en VOK?	20
4.4 Voor welke opleidingen vragen werknemers een opleidingsincentive aan naar aanleiding van een POP?	29
4.5 Wat zijn de individuele loopbaanvragen van werknemers die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan?	34
5 Resultaten analyse deel 2: Meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen.....	39
5.1 Resultaten kwalitatieve analyse POPS	39
5.1.1 Kenmerken van werknemers uit de steekproef	40
5.1.2 Op welke manier wordt de opleiding vermeld in het POP?	41
5.1.3 In welke mate is de opleiding(svraag) ingebed in het POP	42
5.1.4 Wat zijn de beoogde effecten voor het volgen van de opleiding in het POP?	45
5.1.5 Hoeveel tijd zit er tussen einde loopbaanbegeleiding en ondertekening POP-attest?	47
5.1.6 Stemt de opleiding die vermeld is in het POP overeen met de opleiding uit het attest loopbaanbegeleiding?	48
5.2 Resultaten kwantitatieve analyse enquête en administratieve data	52

5.2.1	Welk effect ervaren werknemers van het volgen van een opleiding op hun werk en loopbaan?	55
5.2.2	Hoe tevreden zijn werknemers over de gevolgde opleiding?	59
6	Conclusie en aanbevelingen.....	61
7	Appendix.....	64



Afkortingen

LBB	Loopbaanbegeleiding
OC	Opleidingscheque
ODB	Opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives
POP(s)	Persoonlijke ontwikkelingsplan(nen)
POP-attest	Attest opleiding in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VOI	Vlaamse opleidingsincentive
VOK	Vlaams opleidingskrediet
VOV	Vlaams opleidingsverlof
(D)WSE	(Departement) Werk en Sociale Economie

Lijst met tabellen

TABEL 1 REPRESENTATIVITEIT VAN DE GEREALISEERDE STEEKPROEF: AANDEEL GEVOLGDE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN MET GEBRUIK VAN OC, VOK EN VOV	14
TABEL 2. AANTAL GOEDGEKEURDE AANVRAGEN OC, VOV EN VOK WAARBIJ DE GEVOLGDE OPLEIDING AL DAN NIET WERD VOORAFGEGAAN DOOR EEN POP, 3 SCHOOLJAREN 2019 - 2022.....	17
TABEL 3. AANTAL MAANDEN TUSSEN EINDE LOOPBAANBEGELEIDING EN AANVRAAG OPLEIDINGSINCENTIVE.....	19
TABEL 4. PROFIEL VAN WERKNEMERS VOOR GOEDGEKEURDE AANVRAGEN VOOR VOV NAAR AANLEIDING VAN POP PER SCHOOLJAAR.....	22
TABEL 5. PROFIEL VAN WERKNEMERS VOOR GOEDGEKEURDE AANVRAGEN VOOR OC NAAR AANLEIDING VAN POP PER SCHOOLJAAR.....	25
TABEL 6 PROFIEL VAN WERKNEMERS VOOR GOEDGEKEURDE AANVRAGEN VOOR VOK NAAR AANLEIDING VAN POP PER SCHOOLJAAR.....	27
TABEL 7 OVERZICHT TYPE OPLEIDING NAAR AANGEVRAAGDE OPLEIDINGSINCENTIVE NAAR AANLEIDING VAN POP.....	29
TABEL 8 PROFIEL VAN WERKNEMERS VOOR GOEDGEKEURDE AANVRAGEN VOI DIE OP BASIS VAN EEN POP ARBEIDSMARKTGERICHTE EN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN VOLGEN.....	30
TABEL 9 OVERZICHT TYPE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN DIE AL DAN NIET ZIJN GEREgistREERD IN DE OPLEIDINGSDATABANK VOOR VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES	32
TABEL 10 OVERZICHT TYPE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN NAAR SECTOR	33

TABEL 11. OVERZICHT LOOPBAANVRAGEN VOOR WERKNEMERS DIE NAAR AANLEIDING VAN HET POP EEN OPLEIDING HEBBEN GEVOLGD NAAR OPLEIDINGSINCENTIVE.....	37
TABEL 12. OVERZICHT LOOPBAANVRAGEN VOOR WERKNEMERS DIE NAAR AANLEIDING VAN HET POP EEN OPLEIDING HEBBEN GEVOLGD DIE AL NIET GEREgistREERD IS IN DE OPLEIDINGSDATABANK.....	38
TABEL 13 REPRESENTATIVITEIT VAN DE STEEKPROEF VOOR KWALITATIEVE ANALYSE POPS.....	40
TABEL 14 OP WELKE MANIER WORDT DE OPLEIDING VERMELD IN HET POP?	42
TABEL 15 IN WELKE MATE IS DE OPLEIDING(SVRAAG) INGEBED IN HET POP.....	43
TABEL 16 AANTAL WEKEN TUSSEN EINDE LOOPBAANBEGELEIDING EN ONDERTEKENING POP-ATTEST	47
TABEL 17 VERSCHILLEN IN KENMERKEN WERKNEMERS, GEBRUIKTE OPLEIDINGSINCENTIVE EN GEVOLGDE OPLEIDING VOOR POPS MET DUIDELIJKE EN ONDUIDELIJKE LINK MET OPLEIDING UIT POP-ATTEST	50
TABEL 18 VERSCHIL IN AANTAL WEKEN TUSSEN EINDE LBB EN POP-ATTEST VOOR POPS MET DUIDELIJKE EN ONDUIDELIJKE LINK MET OPLEIDING UIT POP-ATTEST.....	51
TABEL 19 PROFIEL WERKNEMERS DIE GEBRUIK HEBBEN GEMAAKT VAN OPLEIDINGSSCHEQUES VOOR HET VOLGEN VAN EEN OPLEIDING NAAR AANLEIDING POP	54
TABEL 20 PROFIEL WERKNEMERS DIE GEBRUIK HEBBEN GEMAAKT VAN OPLEIDINGSSCHEQUES VOOR HET VOLGEN VAN EEN OPLEIDING EN DIE AL DAN NIET LOOPBAANBEGELEIDING HEBBEN GEVOLGD	55

Lijst met figuren

FIGUUR 1. OVERZICHT LOOPBAANVRAGEN VOOR WERKNEMERS MET 1 LOOPBAANVRAAG DIE NAAR AANLEIDING VAN HET POP EEN OPLEIDING HEBBEN GEVOLGD MET VOV, VOK OF OC, IN %	36
FIGUUR 2 VERMELDING VAN OPLEIDING IN HET POP NAAR INBEDDING OPLEIDINGSVRAAG	44
FIGUUR 3 LOOPBAANGERICHTE OPLEIDING I.F.V. TALENTONTWIKKELING	45
FIGUUR 4 LOOPBAANGERICHTE OPLEIDING I.F.V. EVENWICHTIGE WERK-PRIVÉBALANS EN WERKBAARDER WERK	46
FIGUUR 5 OVERZICHT OVERLAP TUSSEN OPLEIDING IN POP EN OPLEIDING AANGEVRAAGD IN KADER VAN OPLEIDINGSINCENTIVE	49
FIGUUR 6 AANDEEL OPLEIDINGEN GEVOLGD NAAR AANLEIDING VAN POP GEREgistREERD IN OPLEIDINGSDATABANK.....	49
FIGUUR 7 IK BEN PROFESSIONEEL STERKER GEWORDEN DOOR HET VOLGEN VAN DE OPLEIDING	56
FIGUUR 8 DE OPLEIDING HEEFT ERTOE BIJGEDRAGEN MIJN HUIDIGE BEROEP OP EEN GOEDE MANIER UIT TE OEFENEN	57
FIGUUR 9 DE OPLEIDING HEEFT ERVOOR GEZORGD DAT IK MEZELF HEB VERBETERD IN MIJN HUIDIGE JOB ALS WERKNEMER.....	57
FIGUUR 10 DE OPLEIDING HEEFT ME GEHOLPEN BIJ HET OVERSTAPPEN NAAR EEN NIEUWE JOB OF WERKGEVER	58
FIGUUR 11 DE OPLEIDING HEEFT ME GEHOLPEN BIJ HET MAKEN VAN PROMOTIE.....	59
FIGUUR 12 IK ZOU DE GEVOLGDE OPLEIDING AANBEVELEN BIJ VRIENDEN, FAMILIE OF COLLEGA'S	60



KENNISAGENDA DEPARTEMENT WERK EN SOCIALE ECONOMIE



Om het arbeidsmarktbeleid beter te onderbouwen met data en wetenschappelijke inzichten, ontwikkelde het Departement Werk en Sociale Economie [een kennisagenda](#). De kennisagenda bevat 6 thema's waarrond het departement inzichten opbouwt op basis van bestaand en toekomstig onderzoek: welzijn en organisatie, leren, inclusieve samenleving, economie, omgeving en governance. Dit onderzoek kadert binnen het kennisdomein 'leren'.

MANAGEMENTSAMENVATTING

In afdeling 5 art. 12 van het BVR Vlaams opleidingsverlof werd vooropgesteld dat om de drie jaar de inhoud van loopbaangerichte opleidingen, de omvang en het profiel van de werknemers die ervan gebruik maken, en de meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen dient te worden onderzocht. In de regelgeving van Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en de Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet zijn afwijkingen van de voorwaarden qua doelgroep en arbeidsmarktgerichtheid voorzien voor wie een loopbaangerichte opleiding volgt naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding. Om deze opdracht uit te voeren hebben VDAB en het departement WSE een gezamenlijk onderzoek uitgevoerd op de populatie van werknemers die loopbaangerichte opleidingen volgen met het gebruik van opleidingscheques (OC), Vlaams opleidingsverlof (VOV) of Vlaams opleidingskrediet (VOK). Dit onderzoek valt uiteen in twee delen. Het eerste luik is kwantitatief van aard, en dient om de kenmerken van de populatie zo ruim mogelijk in kaart te kunnen brengen door de beschikbare administratieve gegevens van het departement WSE en VDAB samen te voegen. Deel twee bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief luik. In het kwalitatief onderzoek wordt nagegaan hoe de loopbaancentra invulling geven aan hun opdracht om POP-attesten (attesten opleiding in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan) af te leveren en geeft inzicht in de meerwaarde van de maatregel voor het versterken van de arbeidsmarkt. Deze analyses worden aangevuld met resultaten uit een online enquête georganiseerd bij de aanvragers en gebruikers van opleidingscheques waarbij wordt onderzocht of er verschillen zijn in de subjectieve effecten van de gevolgde opleiding bij werknemers die voorafgaand aan de opleiding een POP hebben opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding en werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder POP.

Het **aandeel werknemers** dat gebruik maakt van een opleidingsincentive voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding naar aanleiding van een POP (uitzondering op toekenningsvoorwaarden) is beperkt, 3% van het totaal aantal loopbaanchequegebruikers. Minder dan 1% van de goedgekeurde aanvragen voor VOV is voor een loopbaangerichte opleiding. 6% van de goedgekeurde aanvragen voor opleidingscheques is voor een loopbaangerichte opleiding. Een op vier aanvragen voor VOK is voor een loopbaangerichte opleiding. Uit het onderzoek komt verder wel naar voren dat het aandeel werknemers dat loopbaanbegeleiding (met een loopbaancheque) heeft gevolgd voorafgaandelijk aan de aanvraag van een opleidingsincentive hoger is dan tot op heden bekend op basis van de administratieve data voor opleidingsincentives. Daaruit blijkt dat niet iedereen gebruik maakt van de uitzonderingsmaatregel.

Als we kijken naar **wie er gebruik maakt van Vlaamse opleidingsincentives voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen**, dan stellen we vast dat kortgeschoolden, jongeren, vijftienplussers, en werknemers tewerkgesteld in de primaire sector nauwelijks gebruik maken van de uitzonderingsmaatregel voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding in tegenstelling tot hogeschoolden, werknemers tussen 25 en 44 jaar en werknemers uit de tertiaire en quartaire sector. Het feit dat nagenoeg geen werknemers jonger dan 25 jaar gebruik maken van de uitzonderingsmaatregel voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding heeft te maken met de toekenningscriteria voor de aankoop van loopbaancheques waarbij sinds 2019 werknemers zes jaar werkervaring dienen te hebben om in aanmerking te komen voor loopbaanbegeleiding met een loopbaancheque.

Als we deze groep die gebruik heeft gemaakt van de uitzonderingsmaatregel vergelijkt met de totale groep werknemers die gebruik maakt van Vlaamse opleidingsincentives, dan zien we dat de



uitzonderingsmaatregel proportioneel meer vrouwen en iets meer werknemers uit kleine- en middelgrote ondernemingen aantrekt.

Wat betreft het **type opleidingen** dat gevolgd wordt naar aanleiding van loopbaanbegeleiding zien we dat de overgrote meerderheid van de werknemers een opleiding volgt die is geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives. De overgrote meerderheid van opleidingen die gevolgd worden met een opleidingsincentive naar aanleiding van loopbaanbegeleiding zijn met andere woorden (door DWSE erkende) arbeidsmarktgerichte opleidingen. 11% van de goedgekeurde aanvragen naar aanleiding van een POP is voor opleidingen die niet zijn opgenomen in de opleidingsdatabank. Onderwijsgerelateerde opleidingen (lerarenopleidingen en onderwijswetenschappen) en opleidingen gerelateerd aan welzijn (zoals o.a. psychologie, ergotherapie, psychotherapie) en gezondheidszorg (zoals o.a. verpleegkunde, vroedkunde en zorgkundige) zijn de drie meest gevolgde opleidingsdomeinen die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank. De top-vijf wordt verder aangevuld met technische opleidingen en opleidingen in economie, handelswetenschappen en ondernemerschap. Als we kijken naar de gevolgde opleidingen die niet zijn geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives, dan valt op dat opleidingen gerelateerd aan welzijn het meest in trek zijn. Iets meer dan drie op tien van de gevolgde niet geregistreerde loopbaangerichte opleidingen behoort tot het domein welzijn. Taalopleidingen en opleidingen taalkunde en vertaler staan op de tweede plaats, gevolgd door opleidingen in de kunsten en cultuurwetenschappen. Onderwijsgerelateerde opleidingen, opleidingen HR en opleidingen in marketing en communicatie maken verder ongeveer elk 5% uit van de niet-geregistreerde loopbaangerichte opleidingen.

De **opbrengst van de investering in de opleiding** is duidelijker voor werknemers die voorafgaandelijk loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. Werknemers die eerst loopbaanbegeleiding hebben gevolgd voelen zich na de gevolgde opleiding professioneel sterker, ervaren een positiever effect op het uitvoeren van hun job, beroep en ervaren meer promotiekansen, dan werknemers die voorafgaandelijk aan de opleiding geen loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. Bovendien zijn werknemers die voorafgaandelijk aan de opleiding loopbaanbegeleiding hebben gevolgd ook meer tevreden over de gevolgde opleiding.

Het onderzoek onderscheidt drie **beoogde loopbaaneffecten** waarom werknemers loopbaangerichte opleidingen volgen: talentontwikkeling, verbeteren van de werk-privé-balans en werkbaar werk en/of het heroriënteren op de arbeidsmarkt (een nieuwe job en/of het opstarten van een zelfstandige activiteit). De loopbaangerichte opleidingen worden gevolgd met het oog op het verbeteren van de match tussen de werknemer en zijn werk, door onder andere het versterken van de competenties en het verbeteren van het welbevinden van de werknemer op het werk.

Niettegenstaande het onderzoek wijst op de meerwaarde van het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een POP, is een belangrijke conclusie in dit onderzoek dat er **niet altijd een duidelijke link is tussen het POP en het POP-attest**. De onderzochte POPs in het kader van dit onderzoek blijken niet steeds alle elementen te incorporeren die noodzakelijk zijn om in het POP-attest te kunnen aantonen dat de te volgen opleiding noodzakelijk is voor het realiseren van de beoogde loopbaandoelen van de werknemer. In ongeveer twee op tien van de onderzochte POPs werd er geen opleiding aangeraden in het POP. Uit de onderzochte POPs blijkt verder dat de opleidingsvraag niet noodzakelijk is ingebed in het POP. In iets minder dan de helft van de POPs met vermelding van een opleiding in algemene termen werd de opleidingsvraag niet ingebed in het POP. De kwalitatieve analyse van de POPs wijst op moeilijkheden in de realisatie van de POPs als basis voor het POP-attest. De realisatie van het POP-document als basis voor een POP-attest blijkt een moeilijk evenwicht tussen het POP als instrument van zelfreflectie over de loopbaandoelen en de daaraan gekoppelde acties en het POP-als

bewijs voor het aantonen van de noodzakelijkheid van de te volgen opleiding voor het realiseren van de loopbaandoelen. Tegelijk kwam ook naar voren dat voor 17,5% van de onderzochte POPs de te volgen opleiding niet overeen kwam met de opleiding zoals neergeschreven in het POP-attest. Als we rekening houden met de drie criteria ((1) vermelding van de opleiding in het POP, (2) inbedding van de opleiding in het POP, en (3) overeenstemming tussen de opleiding in het POP en het POP-attest) dan blijkt uit de kwalitatieve analyse dat 55% van de onderzochte POPs (of combinatie van POPs) niet voldoet aan de vereisten.

Het onderzoek kon echter, op één criterium na, geen systematische verschillen blootleggen tussen POPs met een duidelijke of onduidelijke link met het POP-attest. Voor POP-attesten die meer dan 1,5 jaar na het beëindigen van de loopbaanbegeleiding werden ondertekend ontbrak vaker een onduidelijk link met het POP.

Het POP-concept geeft de trajectvolger de volledige autonomie en vrijheid om het POP vorm te geven en neer te schrijven, niet de loopbaanbegeleider. Dat POP blijkt in realiteit soms over onvoldoende informatie te beschikken om te gebruiken als basis voor het POP-attest. Hoe kunnen we het POP-attest het best laten aansluiten bij de bevindingen uit de loopbaanbegeleiding? Verschillende pistes zijn mogelijk en worden nader onderzocht door VDAB.

Het eerste actiepunt is alvast om loopbaanbegeleiders in 2023 te sensibiliseren op basis van de resultaten van dit onderzoek om trajectvolgers te wijzen op het belang van een aantal elementaire zaken die dienen aanwezig te zijn in het POP als men dit wil gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding met een opleidingsincentive.

<p>De meerwaarde van de loopbaangerichte opleidingen is dat hooggeschoolde werknemers die al geïnvesteerd hebben in loopbaanbegeleiding bijkomende financiële ondersteuning krijgen voor de uitvoering van hun persoonlijk ontwikkelplan. Dit leidt tot tevredener cursisten die een grotere impact op hun professioneel leven ervaren dan de gemiddelde cursist. Uit het onderzoek blijkt dat het wel degelijk gaat om arbeidsmarktgerichte opleidingen. Het aandachtspunt om tot een betere inhoudelijke aansluiting tussen de POP-attesten en het persoonlijk ontwikkelplan te komen, neemt VDAB verder ter harte.</p>

1 INLEIDING

In afdeling 5 art. 12 van het BVR Vlaams opleidingsverlof werd vooropgesteld dat om de drie jaar de inhoud van loopbaangerichte opleidingen, de omvang en het profiel van de werknemers die ervan gebruik maken, en de meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen dient te worden onderzocht. In de regelgeving van Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en de Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet zijn afwijkingen van de voorwaarden qua doelgroep en arbeidsmarktgerichtheid voorzien voor wie een loopbaangerichte opleiding volgt naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding. Om deze opdracht uit te voeren hebben VDAB en het departement WSE een gezamenlijk onderzoek uitgevoerd op de populatie van werknemers die loopbaangerichte opleidingen volgen met het gebruik van opleidingscheques, opleidingsverlof of opleidingskrediet. Dit onderzoek valt uiteen in twee delen. Het eerste luik is kwantitatief van aard, en dient om de kenmerken van de populatie zo ruim mogelijk in kaart te kunnen brengen door de beschikbare administratieve gegevens van het departement WSE en VDAB samen te voegen. Deel twee bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief luik. In het kwalitatief onderzoek wordt nagegaan hoe de loopbaancentra invulling geven aan hun opdracht om POP-attesten af te leveren en geeft inzicht in de meerwaarde van de maatregel voor het versterken van de arbeidsmarkt. Deze analyses worden aangevuld met resultaten uit een online enquête georganiseerd bij de aanvragers en gebruikers van opleidingscheques waarbij wordt onderzocht of er verschillen zijn in de subjectieve effecten van de gevolgde opleiding bij werknemers die voorafgaand aan de opleiding een POP hebben opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding en werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder POP.

2 ONDERZOEKSVRAGEN

2.1 DOEL 1: PREVALENTIE EN PROFIEL VAN WERKNEMERS DIE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN HEBBEN GEVOLGD MET VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

Het eerste onderzoeksdoel is de identificatie van wie gebruik maakt van Vlaamse opleidingsincentives voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan opgemaakt in het kader van loopbaanbegeleiding. Daarnaast willen we een zicht krijgen op het aandeel aanvragen voor de verschillende Vlaamse opleidingsincentives waarbij een loopbaangerichte opleiding werd gevolgd in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan naar aanleiding van loopbaanbegeleiding. Meer bepaald kijken we kwantitatief naar de prevalentie en het profiel van werknemers die loopbaangerichte opleidingen hebben gevolgd met Vlaamse opleidingsincentives en geven we inzicht in de initiële individuele loopbaanvragen van werknemers die de aanleiding vormden om loopbaanbegeleiding te volgen.

De onderzoeksvragen die we beantwoorden luiden als volgt:

V1: Wat is het aandeel aanvragen Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en aanmoedigingspremie opleidingskrediet waarbij loopbaangerichte opleidingen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan worden gevolgd?

V2: Hoeveel tijd zit er tussen het afronden van loopbaanbegeleiding en het aanvragen van een Vlaamse opleidingsincentive voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding?

V3: Wie maakt gebruik van Vlaamse opleidingsincentives voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan?

V4: Verschillen de opleidingen gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan van de arbeidsmarktgerichte opleidingen die zijn opgenomen in de databank voor Vlaamse opleidingsincentives?

V5: Wat zijn de individuele loopbaanvragen van werknemers die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan en in welke mate verschillen deze van werknemers die geen opleiding hebben gevolgd met gebruik van een Vlaamse opleidingsincentive?

2.2 DOEL 2: MEERWAARDE VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN HET VOLGEN VAN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN

In de tweede onderzoeksfase richten we ons op de meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen. Het is dus van belang om enerzijds na te gaan of loopbaancentra hun opdracht correct uitvoeren en anderzijds of deze uitzondering de arbeidsmarkt versterkt.

////////////////////////////////////

De concrete werkwijze bij de aanvraag voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding waarbij men gebruikt maakt van één van de Vlaamse opleidingsincentives gaat als volgt: het loopbaancentrum verklaart via een attest opleiding in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP-atteest) dat de opleiding noodzakelijk is voor de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelplan (POP) (voor een voorbeeld van een POP-atteest, zie Appendix). Het POP-atteest wordt geattesteerd door de loopbaanbegeleider in functie van het gebruik van opleidingsincentives voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding. Een POP-atteest kan enkel worden geattesteerd door een loopbaanbegeleider na loopbaanbegeleiding waarbij een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) werd opgemaakt. Het POP zelf wordt geschreven door de persoon die loopbaanbegeleiding heeft gevolgd. Deze loopbaangerichte opleidingen staan niet noodzakelijk in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives maar moeten wel voldoen aan dezelfde formele voorwaarden als de arbeidsmarktgerichte opleidingen: de opleiding moet minstens 32 contacturen omvatten, de opleidingsverstrekker moet geregistreerd zijn als gekwalificeerd dienstverlener WSE. Het attest van loopbaanbegeleiding mag maximum 6 jaar na het beëindigen afgeleverd zijn. Bij de aanvraag van VOV, VOK, OC voor een loopbaangerichte opleiding is het POP-atteest en het inschrijvingsbewijs van de opleiding vereist. Als de gegevens op beide attesten overeenstemmen en de data vallen binnen de wettelijke termijnen, dan keurt WSE de aanvraag goed. WSE heeft geen inzage in de POPS. In het kader van de maatregel loopbaancheques heeft VDAB het recht om de POPS op te vragen bij de erkende loopbaancentra.

In het BVR Vlaams opleidingsverlof werd vooropgesteld dat drie jaar na de hervorming de meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen dient te worden onderzocht. In het tweede luik van het onderzoek zal volgende onderzoeksvraag worden onderzocht:

V6: Heeft de huidige uitzondering in de regelgeving van VOV, OC en VOK op de voorwaarden van doelgroep (opleidingsniveau) en criterium arbeidsmarktgerichtheid voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen een versterkend effect op de arbeidsmarkt?

Het tweede deel van het onderzoek bestaat uit een kwalitatief en een kwantitatief luik. Het kwalitatief luik gaat na in welke mate de opleidingsvraag of -nood is ingebed in het POP, op welke manier de loopbaangerichte opleiding staat vermeld in het POP en aan welke loopbaandoelen de loopbaangerichte opleidingen zijn gelinkt. Hierbij vertrekken we van de aanname dat als de opleiding gebaseerd is op een loopbaangerichte opleidingsnood, het volgen van de opleiding een versterkend effect zal hebben op de loopbaan van de werknemer en op die manier een versterkend effect heeft op de arbeidsmarkt. Aan de hand van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de POPS zal deze link worden onderzocht. Een kernelement van een POP is dat de werknemer reflecteert over zijn of haar loopbaan. De opleidings- of bijscholingsnood moet dus komen vanuit de reflectie die het individu maakt over de loopbaan en/of de te ontwikkelen competenties. Het volgen van een opleiding kan letterlijk vermeld staan als logisch actiepoint in het POP om het loopbaandoel te realiseren, maar de opleidingsnood kan ook meer impliciet of indirect worden afgeleid uit de beschrijving van de kwaliteiten, vaardigheden, interesses of (gebrek aan) competenties en loopbaandoel. In sectie 3.2.2 wordt het analysekader meer in detail besproken.

Het kwalitatief luik wordt aangevuld met een kwantitatieve analyse van surveygegevens en administratieve gegevens van aanvragers en gebruikers van opleidingscheques waarbij wordt ingezoomd op verschillen in subjectieve effecten van het volgen van een opleiding tussen werknemers waarbij de opleiding werd voorafgegaan door (een POP in het kader van) loopbaanbegeleiding en werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder loopbaanbegeleiding.

3 METHODOLOGIE

3.1 DOEL 1: PREVALENTIE EN PROFIEL VAN WERKNEMERS DIE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN HEBBEN GEVOLGD MET VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

3.1.1 Beschrijving dataverzameling en koppeling van administratieve data

Het eerste kwantitatieve deel van het onderzoek heeft als doelstelling om het profiel van de werknemers in kaart te brengen die één of meerdere loopbaangerichte opleidingen hebben gevolgd naar aanleiding van loopbaanbegeleiding. In eerste instantie wordt voor dit onderzoeksluik gebruik gemaakt van bestaande administratieve gegevens van DWSE en VDAB. De administratieve gegevens van alle werknemers die sinds de hervorming en voor 1 januari 2022 een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van loopbaanbegeleiding met gebruik van ten minste één Vlaamse opleidingsincentive werden geanalyseerd. De dataset bevat alle werknemers die sinds de hervorming en voor 1 januari 2022 één of meerdere loopbaangerichte opleidingen hebben gevolgd en waarbij gebruik werd gemaakt van één of meerdere opleidingsincentives. Vlaams opleidingsverlof is namelijk combineerbaar met opleidingscheques en de aanmoedigingspremie opleidingskrediet. Voor de uitgebreide profielanalyse werden de administratieve data van DWSE over het profiel van alle werknemers die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met gebruik van VOV, VOK, OC verrijkt door VDAB met administratieve data over het taalniveau van de werknemer, de sector en grootte van de werkgever, en bijkomende gegevens over de loopbaanbegeleiding. Deze koppeling liet ons toe om na te gaan of de administratieve voorwaarden voor het afleveren van het POP-attest werden gehonoreerd en hoe snel werknemers uitvoering gaven aan het vermelde element van competentieversterking in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Tenslotte werd ook een koppeling gemaakt met de individuele loopbaanvragen van werknemers zodat kan worden in kaart gebracht wat de initiële individuele noden en behoeften waren van werknemers die voorafgaand aan hun opleiding loopbaanbegeleiding hebben gevolgd.

3.2 DOEL 2: MEERWAARDE VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN HET VOLGEN VAN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN

3.2.1 Beschrijving steekproef en dataverzameling voor kwalitatieve inhoudsanalyse

Voor de kwalitatieve inhoudsanalyse van de POPS werd gewerkt met een aselechte steekproef uit het totaal aantal werknemers dat sinds de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives een loopbaangerichte opleiding heeft gevolgd waarbij gebruik werd gemaakt van één van de Vlaamse opleidingsincentives. De steekproef uit de populatie werknemers die een loopbaangerichte opleiding heeft gevolgd werd bezorgd aan VDAB. VDAB heeft in een volgende stap de POPS opgevraagd van de geselecteerde werknemers bij de erkende loopbaancentra.

In totaal werden (sinds de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives 1 september 2019 t.e.m. 31 december 2021) 1370 Vlaamse opleidingsincentives aangevraagd en goedgekeurd voor het volgen van een loopbaangerichte opleidingen: 1138 opleidingscheques (83,1%), 193 aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet (14,1%) en 39 Vlaams opleidingsverlof (2,8%) (zie tabel 1). Personen konden gedurende deze periode meerdere incentives aanvragen voor het volgen van één of meerdere loopbaangerichte opleidingen. Voor de steekproeftrekking werd, indien een persoon meerdere incentives aanvroeg de laatst aangevraagde incentive geselecteerd. Dit resulteerde in 1086 werknemers (met uniek rijksregisternummer) die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met gebruik van een Vlaamse opleidingsincentive: 918 opleidingscheques (84,1%), 142 aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet (13,1%) en 26 Vlaams opleidingsverlof (2,4%). Dat komt neer op ongeveer 2,6% van het totaal aantal loopbaangebruikers in de gegeven referentieperiode. Op basis van deze selectie (n=1086) werd een aselechte steekproef getrokken waarbij 284 cases werden opgenomen in de steekproef: 239 opleidingscheques (84,2%), 39 aanmoedigingspremie opleidingskrediet (13,7%) en 6 Vlaams opleidingsverlof (2,1%).

Tabel.1 Representativiteit van de gerealiseerde steekproef: aandeel gevolgde loopbaangerichte opleidingen met gebruik van OC, VOV en VOV

	Onderzoekspopulatie - totaal	Onderzoekspopulatie -selectie unieke werknemers (laatst aangevraagde incentive)	steekproef
Vlaamse opleidingscheque	83,1% (1138)	84,5% (918)	84,2% (239)
Vlaams opleidingskrediet	14,1% (193)	13,1% (142)	13,7% (39)
Vlaams opleidingsverlof	2,8% (39)	2,4% (26)	2,1% (6)
TOTAAL n	1370	1086	284

De steekproef die door DWSE aan VDAB werd bezorgd omvatte persoonsgegevens van de werknemer, het loopbaancentrum en de gevolgde opleiding. De naam en het rijksregisternummer van de werknemer waren nodig voor de identificatie van de werknemer. Daarnaast bevatte de steekproefdataset ook de datum van aanvraag van de opleidingsincentive (OC, VOV of VOK) en naam en KBO-nummer van het loopbaancentrum voor de identificatie van de te bevragen loopbaancentra. Verder werd ook de naam van de opleiding en het ODB-nummer van de opleiding (indien de opleiding was opgenomen in de databank voor Vlaamse opleidingsincentives) en naam van de opleidingsverstrekker opgenomen om te kunnen nagaan of de gevolgde opleiding (cfr. het POP-attest) overeenstemt met de opleiding die in het POP is opgenomen en inhoudelijk overeenstemt met het POP.

Op basis van de steekproef (n=284) heeft VDAB van alle betrokken personen hun POP opgevraagd bij het erkende loopbaancentrum waar ze een loopbaanbegeleiding met loopbaancheques hebben gevolgd. In de steekproef kwamen 11 personen voor die geen loopbaanbegeleiding met loopbaancheques hebben gevolgd. De uitzonderingsregel voor de aanvraag van opleidingsincentives naar aanleiding van een POP in het kader van loopbaanbegeleiding geldt ook voor loopbaanbegeleiding gevolgd zonder gebruik van een loopbaancheque. VDAB beschikt enkel over de administratieve data van werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd met een loopbaancheque. Voor loopbaanbegeleiding zonder loopbaancheque bestaat er geen wettelijke verplichting voor het opstellen van een POP. De POPs van de personen die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd zonder loopbaancheques werden niet meegenomen in de analyse. Van de opgevraagde gegevens van 274 personen (bij 104 verschillende loopbaancentra) heeft

VDAB van 260 personen gegevens ontvangen. Vier centra hebben niet gereageerd. In twee gevallen ging het om loopbaancentra die op het ogenblik van de opvraging niet meer actief waren en waarbij de opgevraagde POPs niet tijdig konden worden bezorgd.

Uiteindelijk zijn de POPs van 260 personen beoordeeld. In totaal werden 365 POPs geanalyseerd bij deze 260 werknemers. Voor 105 werknemers werden twee POPs geanalyseerd, omdat de gevolgde loopbaanbegeleiding resulteerde in meer dan één POP.

3.2.2 Analyse kader persoonlijk ontwikkelingsplan

Onderzoeksvraag V6 wordt beantwoord aan de hand van een kwalitatieve analyse van de POPs gebaseerd op de steekproef die door DWSE werd aangeleverd aan VDAB. De analyse van de POPs werd onafhankelijk uitgevoerd door twee experts loopbaanbegeleiding bij VDAB die vertrouwd zijn met de verschillende facetten van loopbaanbegeleiding en het persoonlijk ontwikkelingsplan. In dit onderzoek werd gezocht naar belangrijke elementen met betrekking tot de opleidingsnood of-vraag, de opleiding zelf en de beoogde effecten voor het volgen van de opleiding. In eerste instantie werd een codeboek opgesteld op basis van een eerste analyse van de beschikbare POPs en de expertise van de loopbaanexperten. De kwalitatieve analyse gaat verder dan het kwantificeren van het voorkomen van bepaalde aspecten in het POP. Omdat in POPs soms impliciet wordt verwezen naar de opleidingsnood of -vraag probeert de kwalitatieve analyse de opleidingsnood te reconstrueren door de verschillende elementen samen te bekijken.

De analyse-eenheid is steeds het POP. Ook als een werknemer meerdere POPs heeft in het kader van gevolgde loopbaanbegeleiding werd elke POP apart geanalyseerd. Soms bouwen POPs voort op elkaar, dus wordt voor de analyse op individueel niveau rekening gehouden met de inhoud van de verschillende betrokken POPs. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat in de eerste POP de opleidingsnood aan bod komt en in de tweede POP wordt verwezen naar de concrete actie om een bepaalde opleiding te volgen. De inhoudsanalyse is gebaseerd op de informatie die in de POP te vinden is en de inschatting van de experts loopbaanbegeleiding. De onafhankelijke beoordelingen door beide experts werden nadien vergeleken en waar nodig, is er bij consensus een eindoordeel gevormd.

Als een werknemer meerdere POPs had in het kader van gevolgde loopbaanbegeleiding werd initieel elke POP apart geanalyseerd. Voor de eindbeoordeling werd besloten om voor personen met twee POPs één globale beoordeling over te houden die de informatie uit beide POPs combineert. De eindbeoordeling is dus een beoordeling over het geheel van de twee POPs. Dit maakt de verdere analyse van de bekomen gegevens ook eenvoudiger en eenduidiger.

Er werd een dataset in Excel aangelegd waar alle gecodeerde informatie op basis van het codeerschema van de betrokken POPs werd verzameld. De inhoudsanalyse van de POPs focust zich op vijf facetten.

a. Datum start en einde loopbaanbegeleiding:

- Datum effectieve start loopbaanbegeleiding
- Datum effectief einde loopbaanbegeleiding

b. Vermelding opleiding in het POP:

- Er wordt helemaal geen opleiding vermeld in het POP

- Er is vermelding van een opleiding (zonder meer)
- Er is sprake van een opleiding, maar in algemene bewoordingen (in welke richting e.d.)
- Er is sprake van een specifieke opleiding (met een min of meer exacte benaming)

c. Opleidingsvraag of -nood ingebed in het POP:

- Helemaal niet
- Impliciet (niet letterlijk vermeld, maar wel af te leiden uit de opsomming van kwaliteiten, interesse, loopbaanperspectief en/of (gebrek aan) competenties van de werknemer
- expliciet (opleidingsvraag staat letterlijk vermeld als logisch actiepoint in het POP)

d. Signalen opleiding reeds gestart:

Er zijn al dan niet signalen dat de opleiding waarvan sprake reeds bezig is of reeds gestart is (af te leiden uit chronologie van datums of uit de letterlijke beschrijving in het POP).

e. Redenen voor het volgen van de opleiding:

- Talentontwikkeling (geeft de betrokkene aan om zijn/ haar talent verder te ontwikkelen):
 - generieke competenties
 - functionele werkcompetenties
- Verbeteren van werkbaar werk (verbeteren van werk-privé-balans, signalen van burn-out, bore-out, grenzen stellen, etc. en worden daartoe acties in het POP gesteld)
- Arbeidsmarkttransitie
 - Betrokkene overweegt om van job te veranderen
 - Betrokkene overweegt om een zelfstandige zaak op te starten
 - Betrokkene overweegt om bij huidige werkgever te blijven

Ten slotte werd ook steeds de concrete opleiding zoals vermeld in het POP genoteerd.

Indien de POP van de loopbaanchequegebruiker op bovenstaande elementen ontoereikend was om tot een oordeel te komen werd dit zo opgenomen in het databestand.

3.2.3 Beschrijving steekproef en representativiteit voor online enquête

Naast de kwalitatieve inhoudsanalyse werd ook een online enquête georganiseerd bij de aanvragers en gebruikers van opleidingscheques. Deze bevraging wordt sinds 2021 jaarlijks uitgevoerd om de tevredenheid over aanvraagprocedure bij gebruikers van opleidingscheques te meten. In het kader van onderstaande evaluatie werd de tevredenheidsbevraging in juni 2022 uitgebreid met een aantal bijkomende vragen om in kaart te brengen welk aandeel van de populatie een aanvraag of opleiding voor loopbaangerichte opleiding heeft ingediend of gevolgd met behulp van opleidingscheques en wat de subjectieve effecten waren van het volgen van deze opleiding voor de loopbaan van de werknemer. In totaal zijn 12515 personen in juni 2022 uitgenodigd om aan de enquête deel te nemen, van wie er 1681 (13,4%) de bevraging hebben ingevuld. Alle aanvragers en gebruikers van de opleidingscheques van 1 juni 2021 tot 30 mei 2022 ontvingen een uitnodiging om deel te nemen. Wanneer we de profielgegevens van de respondenten vergelijken met het totaalbestand van aanvragers en gebruikers, dan blijkt dat de gerealiseerde steekproef representatief is naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Dit geldt zowel voor de aanvragers als gebruikers van opleidingscheques (voor meer details over de tevredenheidsbevraging

bij de aanvragers en gebruikers van opleidingscheques, zie Jaarrapport – beleidsrapportering Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022).

4 RESULTATEN ANALYSE DEEL 1: PREVALENTIE VAN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN WAARBIJ GEBRUIK WORDT GEMAAKT VAN VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

4.1 HOEVEEL LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN NAAR AANLEIDING VAN EEN POP WORDEN JAARLIJKS GEVOLGD MET GEBRUIK VAN VOV, OC EN VOK?

Tabel 2 geeft een overzicht van het jaarlijks aantal goedgekeurde aanvragen voor VOV, OC en VOK waarbij een loopbaangerichte opleiding werd gevolgd in het kader van een POP naar aanleiding van loopbaanbegeleiding en het aantal aanvragen waarbij een arbeidsmarktgerichte opleiding werd gevolgd zonder aanleiding van een POP. De cijfers zijn gebaseerd op de afgesloten jaaraftrekningen voor de drie schooljaren sinds de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives.

Minder dan 1% van de goedgekeurde aanvragen voor VOV is voor een loopbaangerichte opleiding. 6% van de goedgekeurde aanvragen voor opleidingscheques is voor een loopbaangerichte opleiding. Net geen vier op tien aanvragen voor VOK is voor een loopbaangerichte opleiding.

Tabel 2. Aantal goedgekeurde aanvragen OC, VOV en VOK waarbij de gevolgde opleiding al dan niet werd voorafgegaan door een POP, 3 schooljaren 2019 - 2022

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	TOTAAL
Opleidingscheques				
Naar aanleiding van POP	-	6,2% (702)	5,2% (628)	5,7% (1330)
Zonder aanleiding van POP	-	93,8% (10656)	94,8% (11464)	94,3% (22120)
TOTAAL n		(11358)	(12092)	(23450)
Vlaams Opleidingsverlof				
Naar aanleiding van POP	0,03% (24)	0,02% (16)	0,03% (25)	0,02% (65)
Zonder aanleiding van POP	99,9% (80075)	99,9% (98059)	99,9% (82894)	99,9% (261028)
TOTAAL n	(80099)	(98075)	(82919)	(261093)
Vlaams opleidingskrediet				
Naar aanleiding van POP	24,8% (179)	24,8% (246)	24,3% (309)	24,6% (734)
Zonder aanleiding van POP	75,2% (542)	75,2% (746)	78,1% (992)	76,4% (2280)
TOTAAL n	(721)	(992)	(1270)	(2983)

Bron: administratieve data DWSE

4.2 HOEVEEL TIJD ZIT ER TUSSEN LOOPBAANBEGELEIDING EN HET AANVRAGEN VAN EEN OPLEIDINGSINCENTIVE VOOR HET VOLGEN VAN EEN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDING?

Hoeveel tijd zit er tussen loopbaanbegeleiding en het aanvragen van een opleidingsincentive?

Voor werknemers die een opleidingsincentive willen aanvragen naar aanleiding van een POP mag het POP-attest (gebaseerd op het persoonlijk ontwikkelingsplan) maximaal zes jaar oud zijn. Deze voorwaarde wordt gecontroleerd bij aanvraag van de opleidingsincentives. De datum van ondertekening van het POP-attest door de loopbaanbegeleider wordt echter niet systematisch geregistreerd door DWSE. Er is ook geen wettelijke termijn vastgelegd waarbinnen het POP moet worden ingediend na beëindiging van de loopbaanbegeleiding. Vaak gebeurt dit gelijktijdig of kort na beëindiging van de loopbaanbegeleiding, meestal valt dit samen met het synthesegeprek. Op het POP-attest moet verplicht een datum worden vermeld. Ook hier is geen wettelijk maximumtermijn vastgelegd tussen indiening van het POP en opmaak van het POP-attest. In het kader van deze evaluatie werden de administratieve data van DWSE verrijkt door VDAB met onder andere de begin- en einddatum van de loopbaanbegeleiding.

In deze sectie gaan we na wat de gemiddelde tijd is tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en de aanvraag van een opleidingsincentive voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding. Sommige werknemers hebben voorafgaand aan de aanvraag van de opleidingsincentive gebruik gemaakt van meerdere loopbaancheques voor het volgen van loopbaanbegeleiding. Als meerdere loopbaancheques werden gebruikt wordt gekeken naar de einddatum van de loopbaanbegeleiding voor de laatste loopbaancheque.

51% van de mensen die naar aanleiding van een POP een opleiding hebben gevolgd met een opleidingsincentive heeft dit gedaan na loopbaanbegeleiding met één loopbaancheque, 49% heeft voorafgaand aan de aanvraag voor de opleidingsincentive loopbaanbegeleiding gevolgd met meer dan één loopbaancheque. Het aandeel werknemers dat twee loopbaancheques heeft gebruikt voor loopbaanbegeleiding ligt iets hoger bij de mensen die nadien een opleidingsincentive hebben aangevraagd, in vergelijking met de gemiddelde loopbaangebruiker¹. Voor de werknemers met één POP zit er gemiddeld 15 maanden tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en de aanvraag voor een opleidingsincentive voor het volgen van een opleiding. Voor de werknemers met twee POPs zit er gemiddeld 11 maanden tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en de aanvraag voor een opleidingsincentive. Ongeveer 57% van de werknemers met een POP die een opleidingsincentive aanvraagt doet dit binnen het jaar na het beëindigen van de loopbaanbegeleiding (zie tabel 3). Voor werknemers die meer dan één loopbaancheque hebben gebruikt ligt dit aandeel nog hoger met 64%. Vijf jaar na het beëindigen van de loopbaanbegeleiding vraagt slechts een kleine minderheid van de werknemers nog een opleidingsincentive aan voor het volgen van een opleiding naar aanleiding van hun POP. Voor drie werknemers werd de termijn van zes jaar licht overschreden, met respectievelijk 1, 2 en 4 maanden. Aangezien de maximumtermijn geldt voor aflevering van het POP-attest zelf en niet voor de datum van beëindiging van de loopbaanbegeleiding vormen deze cases wettelijk gezien geen probleem. Voor 11 werknemers met één POP werd de aanvraag voor opleidingsincentive ingediend voor het einde van de loopbaanbegeleiding. Voor ongeveer 10% van de werknemers met twee POPs werd de aanvraag voor een opleidingsincentive ingediend voor het einde van de tweede loopbaanbegeleiding, waarvan bij drie

¹ Van het totaal aantal loopbaanchequegebruikers heeft 41,5% van de burgers die een eerste loopbaancheque hebben opgenomen in de voorbije twee jaar ook hun tweede loopbaancheque opgenomen. Zie: Monitoringsrapport Loopbaanbegeleiding 2021: [Monitoring Loopbaanbegeleiding 2021_2.pdf \(vdab.be\)](#)

werknemers de aanvraag voor een opleidingsincentive werd ingediend voor het einde van de eerste loopbaanbegeleiding.

Tabel 3. Aantal maanden tussen einde loopbaanbegeleiding en aanvraag opleidingsincentive

	1 POP	2 POPS*
Aanvraag voor incentive ingediend voor einde loopbaanbegeleiding	1,6%	9,7%
Minder dan een maand	16,3%	13%
Van 1 maand t.e.m. 12 maand	38,7%	41,5%
Van 13 maand t.e.m. 24 maand	20,1%	19,3%
Van 25 maand t.e.m. 36 maand	12,3%	9,1%
Van 37 maand t.e.m. 48 maand	6,4%	4,7%
Van 49 maand t.e.m. 60 maand	3%	2%
Van 61 maand t.e.m. 72 maand	1%	0,6%
Meer dan 6 jaar	0,4%	0%
TOTAAL n	(667)	(638)

Opmerking: * voor werknemers die voor de aanvraag van een opleidingsincentive 2 loopbaancheques hebben gebruikt voor het volgen van loopbaanbegeleiding werd de einddatum van de laatste loopbaanbegeleiding gebruikt voor de berekening.

Ongeveer zes op tien werknemers vraagt een opleidingsincentive aan binnen het jaar na beëindiging van de loopbaanbegeleiding. Minder dan 1% vraagt nog een opleidingsincentive aan vijf jaar na de beëindiging van loopbaanbegeleiding. Mensen die een opleidingsincentive aanvragen na loopbaanbegeleiding doen iets vaker beroep op 2 loopbaancheques, dan de gemiddelde loopbaangebruiker.

Er is geen wettelijke bepaling vastgelegd voor de maximale tijd tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en de ondertekening van het POP-attest door de loopbaanbegeleider. De enige termijn die wettelijk vastligt is dat de aanvraag voor een opleidingsincentive moet gebeuren binnen de zes jaar na ondertekening van het POP-attest.

In ruim zes op tien van de gevallen wordt het POP-attest door de loopbaancoach ondertekend net voor of binnen de vier weken na afronding van de loopbaanbegeleiding. Bij werknemers die een langer loopbaantraject hebben gevolgd met twee loopbaancheques wordt het POP-attest sneller opgemaakt dan bij mensen die slechts één loopbaancheque hebben gebruikt. Voor mensen die gebruik hebben gemaakt van één loopbaancheque werd iets minder dan twee op tien van de POP-attesten afgeleverd meer dan een jaar na beëindiging van de loopbaanbegeleiding. Voor mensen die iets langere loopbaanbegeleiding hebben gevolgd met twee loopbaancheques is dit 9%.

4.3 WIE VOLGT LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN MET GEBRUIK VAN VOV, OC EN VOK?

Om inzicht te geven in wie een loopbaangerichte opleiding heeft gevolgd met gebruik van één van de Vlaamse opleidingsincentives bespreken we de profielgegevens van de werknemers die in een gegeven schooljaar ten minste één opleidingsincentive op basis van een POP hebben aangevraagd en waarvan de aanvraag werd goedgekeurd.

Het eigenlijk aantal aangevraagde opleidingsincentives kan hoger liggen, omdat een werknemer meer dan één opleidingsincentive kan aanvragen per schooljaar. Aangezien we inzicht willen geven in het profiel van werknemers die naar aanleiding van een POP een opleiding volgen met een opleidingsincentive hebben we ervoor gekozen om de analyses te doen op het niveau van de werknemer en niet op het niveau van goedgekeurde aanvragen. Om het profiel van de gebruikers in kaart te brengen maken we gebruik van de administratieve gegevens van DWSE, aangevuld met de verrijkte gegevens door VDAB. De socio-demografische achtergrondkenmerken (leeftijd, scholingsgraad, geslacht, kennis Nederlands) en de professionele kenmerken (sector van tewerkstelling en de grootte van het bedrijf) werden gemeten op het moment van de aanvraag van de Vlaamse opleidingsincentive. De gegevens voor de profielkenmerken van de gebruikers worden weergegeven per schooljaar. De indeling naar schooljaar is gebaseerd op de aanvraagdatum van de Vlaamse opleidingsincentive². De gegevens over de sector van tewerkstelling en bedrijfsgrootte van de werkgever werden verkregen op basis van een koppeling met DIMONA. Deze gegevens waren niet systematisch voor elke werknemers beschikbaar. Voor de categorisering van de grootte van het bedrijf van tewerkstelling werd met vijf categorieën gewerkt: (1) micro-ondernemingen werden gecodeerd als de werknemer tewerkgesteld is in een bedrijf met minder dan 10 werknemers; kleine ondernemingen werden gecodeerd als een bedrijf meer dan 9 werknemers en minder dan 50 werknemers tewerkstelt; kleine middelgrote ondernemingen werd gecodeerd als een bedrijf meer dan 49 werknemers en minder dan 200 werknemers tewerkstelt; grote middelgrote ondernemingen werden gecodeerd als een bedrijf meer dan 199 en minder dan 500 werknemers tewerkstelt en grote ondernemingen werden gecodeerd als er meer dan 499 werknemers zijn tewerkgesteld. Voor de sector van tewerkstelling wordt weergegeven of de werknemer was tewerkgesteld in de primaire, secundaire, tertiaire of quataire sector. Voor de sectorindeling hebben we gebruik gemaakt van de WSE-sectorindeling op basis van de NACE-BEL-Code 2008³. Bij wijze van vergelijking geven we ook de cijfers weer van het totaal aantal goedgekeurde aanvragen voor de opleidingsincentive op basis van een POP voor de periode van schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2021-2022⁴. Ten slotte geven we ook de profielkenmerken weer van alle gebruikers met goedgekeurde aanvragen voor de opleidingsincentive en de kenmerken van alle loopbaanchequegebruikers (juli 2019 – juni 2021).

In tabel 4 wordt een overzicht gegeven van het profiel van werknemers die in een gegeven schooljaar ten minste één loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met Vlaams opleidingsverlof. De schooljaarindeeling is gebaseerd op de aanvraagdatum van het Vlaams opleidingsverlof. Het aantal werknemers dat een loopbaangerichte opleiding met Vlaams opleidingsverlof heeft gevolgd naar aanleiding van loopbaanbegeleiding is beperkt. In het schooljaar 2019-2020 hebben 20 werknemers ten minste één goedgekeurde aanvraag ingediend om een opleiding te volgen met Vlaams opleidingsverlof, voor het schooljaar 2020-2021 waren dit 15 werknemers. Alles samen genomen hebben deze werknemers een totaal van 39 goedgekeurde aanvragen ingediend. Vooral vrouwelijke werknemers vragen opleidingsverlof aan op basis van een POP. Verder wordt VOV op basis van een POP vooral gebruikt door werknemers tussen

² Voor opleidingscheques valt de aanvraagdatum van de cheque samen met het schooljaar. Voor de Vlaamse aanmoedigingspremie en het Vlaams opleidingsverlof valt de aanvraagdatum niet noodzakelijk samen met het schooljaar waarin de opleidingsincentive wordt geregistreerd. Voor de Vlaamse aanmoedigingspremie

³ Voor meer details over de sectorindeling zie: [wse42-sectorindeling.pdf \(steunpuntwerk.be\)](#)

⁴ Op basis van de beschikbare administratieve data op 31 december 2021.

25 en 44 jaar. Slechts een kleine minderheid van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding heeft gevolgd met VOV is ouder dan 45 jaar. De overgrote meerderheid van de gebruikers van VOV naar aanleiding van een POP hebben een zeer goede kennis van het Nederlands. Als we kijken naar de professionele kenmerken van de werknemers, dan zien we dat loopbaangerichte opleidingen met VOV het vaakst worden gevolgd door werknemers uit de tertiaire en quataire sector. VOV op basis een POP wordt veel minder gebruikt door werknemers uit de secundaire sector en al helemaal niet door werknemers uit de primaire sector. Het grootste aandeel werknemers is tewerkgesteld in een grote of middelgrote onderneming. Loopbaangerichte opleidingen met VOV worden veel minder gebruikt door werknemers tewerkgesteld in micro of kleine ondernemingen. We geven de profielgegevens weer per schooljaar, maar op het moment van de dataverzameling en analyses was de registratie van de goedgekeurde aanvragen VOV voor schooljaar 2020-2021 nog niet volledig afgerond. Op het moment van de dataverzameling werd slechts één werknemer geregistreerd voor schooljaar 2021-2022. De gegevens van deze werknemer werden niet apart opgenomen in onderstaande tabel. Om die redenen gaan we niet dieper in op verschillen tussen beide schooljaren.

Om te kunnen inschatten of de werknemers die VOV gebruiken naar aanleiding van een POP verschillen van de gemiddelde VOV gebruiker, vergelijken we de profielgegevens met de gegevens van de totale groep werknemers met goedgekeurde VOV-aanvragen in het schooljaar 2019-2020. De gegevens tonen aan dat ruim 6 op tien gebruikers van VOV voor schooljaar 2019-2020 bestond uit mannelijke werknemers. Dat staat in sterk contrast met het hoge aandeel vrouwelijke werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen met VOV. Het aandeel vrouwelijke gebruikers van VOV naar aanleiding van een POP ligt meer dan dubbel zo hoog dan in VOV zonder POP. De sterke vrouwelijke vertegenwoordiging bij VOV-gebruikers naar aanleiding van een POP stemt sterk overeen met de mate waarin vrouwen gebruik maken van loopbaancheques voor loopbaanbegeleiding. Qua leeftijd zien we dat de leeftijd van de gemiddelde VOV-gebruikers meer gelijkmatig zijn verdeeld over de verschillende leeftijdsgroepen. Zo is 12% van de VOV gebruikers in 2019-2020 jonger dan 25 jaar. Er zijn echter geen werknemers jonger dan 25 jaar die VOV gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding met een POP. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de toelatingsvoorwaarden voor het gebruik van loopbaancheques voor het volgen van loopbaanbegeleiding, waarbij werknemers minstens 7 jaar werkervaring dienen te hebben om in aanmerking te komen voor een loopbaancheque. Als gevolg zijn werknemers met minder dan 7 jaar werkervaring sowieso uitgesloten om VOV of eender welke opleidingsincentive te gebruiken voor het volgen van een opleiding die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank. Ook hoger opgeleide werknemers met minder dan 7 jaar werkervaring komen niet in aanmerking om een loopbaangerichte opleiding te volgen met een opleidingsincentive. Het aandeel werknemers tussen 25 en 35 jaar dat een loopbaangerichte opleiding volgde met een POP ligt dubbel zo hoog in vergelijking met het totaal aantal werknemers die VOV heeft gevolgd in het schooljaar 2019-2020. Verder zien we ook dat het aandeel werknemers die VOV heeft gebruikt naar aanleiding van een POP van 45 jaar en ouder sterk zijn ondervertegenwoordigd in vergelijking met de gemiddelde VOV gebruiker.



Tabel 4. Profiel van werknemers voor goedgekeurde aanvragen voor VOV naar aanleiding van POP per schooljaar

	2019-2020	2020-2021*	TOTAAL goedgekeurde aanvragen VOV met POP	Kenmerken van alle gebruikers met goedgekeurde aanvragen voor VOV in 2019-2020	Kenmerken van alle loopbaancheque gebruikers 2019 - 2021*
Geslacht					
man	15%	26,7%	20,5%	62,6%	31,9%
vrouw	85%	73,3%	79,5%	37,4%	68,1%
Totaal n	(20)	(15)	(39)	(45282)	(40676)
Scholingsgraad					
laaggeschoold	0%	0%	0%	8,3%	6,1%
middengeschoold	21,1%	26,7%	28,9%	43%	26,6%
hooggeschoold	78,9%	73,3%	71,1%	48,7%	67,3%
Totaal n	(19)	(15)	(38)	(18957)	(40676)
Leeftijd					
Jonger dan 25 jaar	0%	0%	0%	12,3%	1,6%
25 - 34 jaar	60%	26,7%	41%	32,8%	31,2%
35 - 44 jaar	30%	53,3%	43,6%	24,2%	37,4%
45 tot 54 jaar	5%	13,3%	10,3%	21,3%	23,3%
55 tot 64 jaar	5%	6,7%	5,1%	9,2%	6,5%
>64 jaar	0%	0%	0%	0,2%	0%
Totaal n	(20)	(15)	(39)	(45282)	(40676)
Kennis Nederlands					
Weinig kennis	0%	0%	0%	-	-
Goede kennis	5%	14,3%	7,9%	-	-
Zeer goede kennis	95%	85,7%	92,1%	-	-
Totaal n	(20)	(14)	(38)	-	
Sector tewerkstelling					
Primaire sector	0%	0%	0%	-	-
Secundaire sector	20%	7,1%	13,2%	-	-
Tertiaire sector	45%	50%	44,7%	-	-
Quartaire sector	35%	42,9%	42%	-	-
Totaal n	(20)	(14)	(38)		
Bedrijfsgrootte werkgever					
Micro-onderneming	5%	15,4%	8,1%	4,7%	-
Kleine onderneming	15%	0%	8,1%	9,8%	-
Middelgrote - klein onderneming	25%	38,5%	32,4%	17,5%	-
Middelgrote - groot onderneming	30%	7,7%	18,9%	14,8%	-
Grote onderneming	25%	38,5%	32,4%	53,2%	-
Totaal n	(20)	(13)	(37)	(44808)	

Opmerking:* Bron: Monitoringsrapport Loopbaanbegeleiding 2021: [Monitoring Loopbaanbegeleiding 2021_2.pdf \(vdab.be\)](#). Op het moment van de dataverzameling hadden we voor 2021-2022 slechts 1 werknemer met ten minste 1 goedgekeurde aanvraag VOV naar aanleiding van een POP. Indeling in schooljaar op basis van de datum van aanvraag van de opleidingsincentive.

Het aantal werknemers dat een loopbaangerichte opleiding volgt met Vlaams opleidingsverlof is beperkt. Het zijn vooral vrouwelijke werknemers die opleidingsverlof aanvragen naar aanleiding van loopbaanbegeleiding. Dit stemt sterk overeen met de mate waarin vrouwen gebruik maken van loopbaanbegeleiding. Het aandeel vrouwelijke gebruikers die een opleiding volgt met VOV naar aanleiding van loopbaanbegeleiding ligt dubbel zo hoog dan bij het totaal aantal VOV-gebruikers.

Loopbaangerichte opleidingen met VOV worden vooral gebruikt door werknemers tussen 25 en 44 jaar. Er zijn geen werknemers jonger dan 25 jaar die VOV gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding. Het aandeel werknemers ouder dan 44 jaar dat een loopbaangerichte opleiding volgt met VOV is dubbel zo laag in vergelijking met de totale groep VOV gebruikers.

Loopbaangerichte opleidingen met VOV worden het vaakst gevolgd door werknemers uit de tertiaire en quartaire sector. Het grootste aandeel werknemers is tewerkgesteld in een grote of middelgrote onderneming.

In tabel 5 wordt een overzicht gegeven van het profiel van werknemers die in een gegeven schooljaar ten minste één loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met een Vlaamse opleidingscheque. De schooljaarindeling is gebaseerd op de aanvraagdatum van de opleidingsincentive. Opleidingscheques kwamen pas sinds het schooljaar van 2020-2021 in het beheer van DWSE, voordien viel deze maatregel onder de bevoegdheid van VDAB. In onderstaand onderzoek worden enkel de gegevens voor opleidingscheques gerapporteerd vanaf schooljaar 2020-2021. Net zoals bij VOV zien we dat ook hier vrouwelijke werknemers sterk oververtegenwoordigd zijn. Ongeveer acht op tien werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt met een opleidingscheque is vrouw. Dat ligt in lijn met de man-vrouwverhouding bij loopbaanchequegebruikers, waarbij ongeveer 70% van de werknemers in loopbaanbegeleiding vrouwen zijn. De overgrote meerderheid van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding heeft gevolgd met een opleidingscheque is hooggeschoold. Slechts een kleine minderheid is midden- of laaggeschoold. Dit is deels toe te schrijven aan de voorwaarden voor het gebruik van opleidingscheques. Opleidingscheques kunnen enkel worden gebruikt door werknemers met hoogstens een diploma secundair onderwijs (kort- en middengespoolden) voor een opleiding geregistreerd in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. Hooggeschoolden of kort- en middengespoolden die een loopbaangerichte opleiding wensen te volgen die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank dienen een attest loopbaanbegeleiding voor te leggen waarin het loopbaancentrum verklaart dat de opleiding noodzakelijk is voor de uitvoering van het POP. Ook hier zien we dat de overgrote meerderheid van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt naar aanleiding van een POP tussen 25 en 44 jaar is. Ongeveer 18% van de werknemers die een OC gebruikt voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding is ouder dan 44 jaar. Werknemers met een zeer goede kennis van het

Nederlands vormen de overgrote meerderheid van OC-gebruikers naar aanleiding van een POP. Ongeveer één op tien werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt met een OC heeft een goede kennis van het Nederlands. Er zijn quasi geen werknemers met weinig kennis van het Nederlands die een loopbaangerichte opleiding volgen met een OC. Verder tonen de administratieve gegevens aan dat iets meer dan de helft van de werknemers die een loopbaangerichte opleidingen volgde met een OC is tewerkgesteld in een grote onderneming. Dit is bijna dubbel zo veel als bij de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen met VOV. Het aandeel werknemers uit een micro of kleine onderneming is ongeveer 15% en is gelijkaardig aan de gebruikers van VOV naar aanleiding van een POP. Ook hier zien we dat werknemers uit de tertiaire en quataire sector het sterkst vertegenwoordigd zijn.

Om te kunnen inschatten of de werknemers die OC gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding naar aanleiding van een POP verschillen van de gemiddelde OC gebruiker, vergelijken we de profielgegevens van OC-gebruikers naar aanleiding van een POP met de kenmerken van alle OC gebruikers met ten minste één goedgekeurde aanvraag in het schooljaar 2020-2021. De resultaten tonen aan dat net iets meer dan de helft van de werknemers die OC heeft gebruikt in het schooljaar 2020-2021 bestaat uit vrouwelijke werknemers. Het aandeel vrouwelijke werknemers dat OC gebruikt voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding ligt nog veel hoger. Acht % van de OC-gebruikers in het schooljaar 2020-2021 is jonger dan 25 jaar en iets meer dan 30% van de gebruikers is tussen 25 en 34 jaar. Ongeveer drie op tien is 35 en 44 jaar oud. De werknemers die OC gebruiken naar aanleiding van een POP zijn sterker vertegenwoordigd in de leeftijdscategorie 35-44 jaar. Net zoals bij het Vlaams opleidingsverlof zijn er nagenoeg geen werknemers jonger dan 25 jaar die gebruik maken van VOK naar aanleiding van een POP. We beschikken niet over de professionele kenmerken van de totale groep OC gebruikers.



Tabel 5. Profiel van werknemers voor goedgekeurde aanvragen voor OC naar aanleiding van POP per schooljaar

	2020-2021	2021-2022	TOTAAL goedgekeurde aanvragen OC met POP	Kenmerken van alle gebruikers met goedgekeurde aanvragen voor OC in 2020-2021	Kenmerken van alle loopbaancheque gebruikers 2019 - 2021*
Geslacht					
man	19,7%	18,6%	19%	48%	31,9%
vrouw	80,3%	81,4%	81%	52%	68,1%
Totaal n	(649)	(458)	(1138)	9951	(40676)
Scholingsgraad					
laaggeschoold	0,6%	0,7%	0,6%	17%	6,1%
middengeschoold	6,3%	4,4%	5,7%	76%	26,6%
hooggeschoold	93,1%	95%	93,7%	6%	67,3%
Totaal n	(649)	(458)	(1138)	9951	(40676)
Leeftijd					
Jonger dan 25 jaar	0,6%	0,4%	0,4%	8%	1,6%
25 – 34 jaar	35,4%	32,5%	33,1%	32%	31,2%
35 – 44 jaar	45,1%	49,3%	46,9%	30%	37,4%
45 tot 54 jaar	15,3%	15,3%	16,1%	20%	23,3%
55 tot 64 jaar	3,5%	2,4%	3,4%	10%	6,5%
>64 jaar	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal n	(649)	(458)	(1138)	9951	(40676)
Kennis Nederlands					
Weinig kennis	0,2%	0,2%	0,2%	-	-
Goede kennis	10,5%	9,9%	10,2%	-	-
Zeer goede kennis	89,4%	89,9%	89,6%	-	-
Totaal n	()	(434)	(1085)	-	-
Sector tewerkstelling					
Primaire sector	0%	0%	0%	-	-
Secundaire sector	10,1%	10,2%	10,6%	-	-
Tertiaire sector	34%	32,8%	33,1%	-	-
Quartaire sector	55,9%	57%	56,3%	-	-
Totaal n	(592)	(458)	(1033)	-	-
Bedrijfsgrootte werkgever					
Micro-onderneming	6,4%	5,9%	6,2%	-	-
Kleine onderneming	11,6%	9,7%	10,7%	-	-
Middelgrote - klein onderneming	13,9%	17,5%	15,2%	-	-
Middelgrote - groot onderneming	10,9%	15,1%	12,9%	-	-
Grote onderneming	57,3%	51,8%	54,9%	-	-
Totaal n	(606)	(423)	(1058)	-	-

Opmerking: Indeling in schooljaar op basis van de datum van aanvraag van de opleidingsincentive.
Bron: Monitoringsrapport Loopbaanbegeleiding 2021: [Monitoring Loopbaanbegeleiding 2021_2.pdf \(vdab.be\)](#).

Ongeveer 80% van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt met een opleidingscheque is vrouw en de overgrote meerderheid is hooggeschoold en tussen 25 en 44 jaar. Minder dan twee op tien werknemers die een opleidingscheque gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding zijn ouder dan 44 jaar.

Meer dan de helft van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt met een opleidingscheque is tewerkgesteld in een grote onderneming. Werknemers uit de tertiaire en quartaire sector zijn oververtegenwoordigd.

In tabel 6 wordt een overzicht gegeven van het profiel van werknemers die in een gegeven schooljaar ten minste één loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met de Vlaamse aanmoedigingspremie. De schooljaarindeling is gebaseerd op de aanvraagdatum van de opleidingsincentive. Voor de Vlaamse aanmoedigingspremie werd het geslacht en de scholingsgraad van aanvragers tot op heden niet bijgehouden door DWSE, de gegevens opgenomen in onderstaande tabel zijn gebaseerd op de administratieve data die door VDAB werden verrijkt. Ook hier zien we dat vrouwelijke werknemers vaker gebruik maken van VOK voor het volgen van een opleiding naar aanleiding van een POP. Meer dan 90% van de VOK-gebruikers naar aanleiding van een POP zijn hooggeschoold. Iets minder dan de helft van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding heeft gevolgd met VOK is tussen 25 en 35 jaar. Ongeveer 4 op tien VOK gebruikers op basis van een POP zijn tussen 35 en 44 jaar. Ongeveer 14% is tussen 45 en 54 jaar. Er zijn nagenoemd geen vijvenvftigplussers die een loopbaangerichte opleiding volgen naar aanleiding van een POP.

Het merendeel van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt met VOK is tewerkgesteld in de tertiaire en quartaire sector. Ongeveer 45% van de gebruikers van VOK die een loopbaangerichte opleiding volgen is tewerkgesteld in een grote onderneming met meer dan 499 werknemers. Iets meer dan twee op tien werknemers is tewerkgesteld in een micro of kleine onderneming, dat is meteen het hoogste aandeel in vergelijking met werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen met een OC of VOV.

Tabel 6 Profiel van werknemers voor goedgekeurde aanvragen voor VOK naar aanleiding van POP per schooljaar

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	TOTAAL goedgekeurde aanvragen VOK met POP	Kenmerken van alle gebruikers met goedgekeurde aanvragen voor VOK in 2019-2020	Kenmerken van alle loopbaancheque gebruikers 2019 - 2021*
Geslacht						
man	22,1%	34,4%	29,5%	28,4%	32,4%	31,9%
vrouw	77,9%	65,6%	70,5%	71,6%	67,6%	68,1%
Totaal n	(77)	(61)	(44)	(183)	(335)	(40676)
Scholingsgraad						
laaggeschoold	0%	0%	0%	0%	10%	6,1%
middengeschoold	7,8%	9,8%	2,3%	7,1%	61,1%	26,6%
hooggeschoold	92,2%	90,2%	97,7%	92,9%	28,9%	67,3%
Totaal n	(77)	(61)	(44)	(183)	(589)**	(40676)
Leeftijd						
Jonger dan 25 jaar	0%	0%	2%	0,5%	6%	1,6%
25 – 34 jaar	48,1%	49,2%	46%	47,2%	50,3%	31,2%
35 – 44 jaar	39%	35,4%	42%	38,3%	31,3%	37,4%
45 tot 54 jaar	13%	15,4%	10%	13,5%	11%	23,3%
55 tot 64 jaar	0%	0%	0%	0,5%	0,9%	6,5%
>64 jaar	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal n	(77)	(65)	(50)	(193)	(335)	(40676)
Kennis Nederlands						
Weinig kennis	0%	0%	0%	0%	-	-
Goede kennis	6,5%	13,1%	2,3%	7,7%	-	-
Zeer goede kennis	93,5%	86,9%	97,7%	92,3%	-	-
Totaal n	(77)	(61)	(44)	(183)	-	-
Sector tewerkstelling						
Primaire sector	0%	0%	0%	0%	0%	-
Secundaire sector	10,5%	18%	18,2%	15,4%	13,3%	-
Tertiaire sector	40,8%	47,5%	36,4%	41,8%	38,3%	-
Quartaire sector	48,7%	34,4%	45,5%	42,9%	48,4%	-
Totaal n	(76)	(61)	(44)	(182)	(308)	-
Bedrijfsgrootte werkgever						
Micro-onderneming	6,8%	8,5%	11,4%	8,4%	7,3%	-
Kleine onderneming	9,5%	13,6%	11,4%	11,2%	8,2%	-
Middelgrote - klein onderneming	23%	22%	18,2%	21,3%	17,9%	-
Middelgrote - groot onderneming	13,5%	13,6%	13,6%	14%	15,5%	-
Grote onderneming	47,3%	42,4%	45,5%	44,9%	51,1%	-
Totaal n	(74)	(59)	(44)	(178)	(335)	-

Opmerking: Indeling in schooljaar op basis van de datum van aanvraag van de opleidingsincentive.

*Bron: Monitoringsrapport Loopbaanbegeleiding 2021: [Monitoring Loopbaanbegeleiding 2021_2.pdf \(vdab.be\)](#). **percentages van scholingsgraad is niet gebaseerd op het uniek aantal werknemers met een goedgekeurde aanvraag VOK in schooljaar 2019-2020, maar is gebaseerd op het totaal aantal goedgekeurde aanvragen voor VOK in dit schooljaar⁵.

Om te kunnen inschatten of de werknemers die VOK gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding naar aanleiding van een POP verschillen van de gemiddelde VOK gebruiker, vergelijken we de profielgegevens van VOK-gebruikers naar aanleiding van een POP met de kenmerken van alle VOK gebruikers met ten minste één goedgekeurde aanvraag in het schooljaar 2019-2020. De resultaten tonen aan dat 68% van de werknemers die VOK heeft gebruikt in het schooljaar 2019-2020 bestaat uit vrouwelijke werknemers. Het aandeel vrouwelijke werknemers dat VOK gebruikt voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding ligt nog iets hoger, maar het verschil tussen beide groepen is veel minder uitgesproken dan bij Vlaams opleidingsverlof. Vlaams opleidingskrediet is de opleidingsincentive die duidelijk populairder is bij vrouwelijke werknemers. Zes % van de VOK-gebruikers in het schooljaar 2019-2020 is jonger dan 25 jaar en ongeveer de helft van de gebruikers is tussen 25 en 34 jaar. Iets meer dan drie op tien is 35 en 44 jaar oud. De werknemers die VOK gebruiken naar aanleiding van een POP zijn iets ouder, hier zijn de 35-44 jarigen iets sterker vertegenwoordigd met 38%. Net zoals bij het Vlaams opleidingsverlof en opleidingscheques zijn er nagenoeg geen werknemers jonger dan 25 jaar die gebruik maken van VOK naar aanleiding van een POP. Vijfenvijftigplussers maken zo goed als geen gebruik van VOK. Verder zijn er geen grote verschillen tussen de professionele kenmerken van VOK gebruikers naar aanleiding van een POP en de totale groep VOK gebruikers.

Vlaams opleidingskrediet is de opleidingsincentive die duidelijk populairder is bij vrouwelijke werknemers dan bij hun mannelijke tegenhangers. Het aandeel vrouwelijke werknemers dat VOK gebruikt voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding ligt nog iets hoger, maar het verschil tussen beide groepen is veel minder uitgesproken dan bij Vlaams opleidingsverlof (en OC?).

Net zoals bij het Vlaams opleidingsverlof en opleidingscheques zijn er nagenoeg geen werknemers jonger dan 25 jaar die gebruik maken van VOK naar aanleiding van een POP. Vijfenvijftigplussers maken zo goed als geen gebruik van VOK.

Iets meer dan twee op tien werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen met VOK is tewerkgesteld in een micro of kleine onderneming. Dat is het hoogste aandeel in vergelijking met werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen met een OC of VOV.

Het merendeel van de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgt met VOK is tewerkgesteld in de tertiaire en quataire sector.

4.4 VOOR WELKE OPLEIDINGEN VRAGEN WERKNEMERS EEN OPLEIDINGSINCENTIVE AAN NAAR AANLEIDING VAN EEN POP?

In onderstaande onderdeel proberen we inzicht te verwerven in welke opleidingen werknemers met een opleidingsincentive volgen naar aanleiding van een POP. Hiervoor maken we terug gebruik van de administratieve gegevens van DWSE en de verrijkte gegevens door VDAB. De administratieve gegevens tonen aan dat de overgrote meerderheid van de werknemers die een opleidingsincentive aanvraagt voor het volgen van een opleiding naar aanleiding van een POP dit doet voor een opleiding die geregistreerd is in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. Maar liefst 89% van de goedgekeurde aanvragen voor een Vlaamse opleidingsincentives (VOV, OC of VOK) is voor een opleiding die geregistreerd is in de opleidingsdatabank. De opleidingen die geregistreerd zijn in de Vlaamse opleidingsdatabank zijn door DWSE erkende arbeidsmarktgerichte opleidingen. Ongeveer 11% van de goedgekeurde aanvragen voor een opleidingsincentive is voor een opleiding die niet is opgenomen in de databank. Opleidingen die niet geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank worden in het kader van deze evaluatie gecategoriseerd als opleidingen die niet geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives (ODB). Als we een onderscheid maken naar de aanvragen per opleidingsincentive, dan valt op dat het aandeel niet geregistreerde opleidingen in de opleidingsdatabank het hoogst is bij VOV, waarbij zij 28% van de goedgekeurde aanvragen uitmaken (zie tabel 7). Ongeveer 11% van de goedgekeurde aanvragen voor opleidingscheques betreft een opleiding die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank. Voor VOK ligt het aandeel het laagst met slechts 1%.

Tabel 7 Overzicht type opleiding naar aangevraagde opleidingsincentive naar aanleiding van POP

Aantal goedgekeurde aanvragen	2019-2020	2020-2021	2021-2022	TOTAAL
Opleidingscheques met POP				
Opleiding geregistreerd in ODB	-	87,2%	89,7%	88,2%
Opleiding niet geregistreerd in ODB	-	12,8%	10,3%	11,8%
TOTAAL n	-	(673)	(465)	(1138)
Vlaams Opleidingsverlof met POP				
Opleiding geregistreerd in ODB	65%	77,8%	100%	71,8%
Opleiding niet geregistreerd in ODB	35%	22,2%	0%	28,2%
TOTAAL n	(20)	(18)	(1)	(39)
Vlaams opleidingskrediet met POP				
Opleiding geregistreerd in ODB	100%	100%	96%	99%
Opleiding niet geregistreerd in ODB	0%	0%	4%	1%
TOTAAL n	(77)	(66)	(50)	(193)

Opmerking: percentages zijn het aandeel goedgekeurde aanvragen waarvoor opleidingen die al dan niet geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank ten opzichte van het totaal aantal goedgekeurde aanvragen naar aanleiding van een POP. De aanvragen zijn ingedeeld naar het schooljaar waarin de opleidingsincentive werd aangevraagd.

Tabel 8 geeft een overzicht weer van de socio-demografische en professionele kenmerken van de werknemers met goedgekeurde aanvragen voor het gebruik van een opleidingsincentive voor loopbaangerichte opleidingen die al dan niet zijn geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives.



Tabel 8 profiel van werknemers voor goedgekeurde aanvragen VOI die op basis van een POP arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen volgen

	Opleiding geregistreerd in ODB	Opleiding niet geregistreerd in ODB
Geslacht		
man	20%	12,4%
vrouw	80%	87,6%
Totaal n	(1032)	(145)
Scholingsgraad		
laaggeschoold	0,5%	1,5%
middengeschoold	5,7%	6%
hooggeschoold	93,8%	92,5%
Totaal n	(1004)	(134)
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	0,5%	0%
25 -34 jaar	36,3%	27,2%
35 - 44 jaar	46%	42,9%
45 - 54 jaar	14,9%	21,1%
55 jaar en ouder	2,4%	8,8%
Totaal n	(1223)	(147)
Weinig kennis Nederlands		
Weinig kennis Nederlands	0,2%	0%
Goede kennis Nederlands	9,9%	9,4%
Zeer goede kennis Nederlands	90%	90,6%
Totaal n	(1167)	(139)
Sector tewerkstelling		
Primaire sector	0%	0%
Secundaire sector	11,4%	10,9%
Tertiaire sector	34,8%	34,1%
Quartaire sector	53,8%	55%
Totaal n	(1124)	(129)
Bedrijfsgrootte werkgever		
Micro-onderneming	7%	2,9%
Kleine onderneming	11%	8,1%
Middelgrote - kleine onderneming	17%	13,2%
Middelgrote – grote onderneming	13,6%	10,3%
Grote onderneming	51,4%	65,4%
Totaal n	(1137)	(136)

We zien geen substantiële verschillen in scholingsgraad, kennis van het Nederlands en sector waarin men is tewerkgesteld tussen werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen die is geregistreerd in de ODB en werknemers waarbij de opleiding niet is opgenomen in de databank. De resultaten tonen wel aan dat vrouwen iets vaker een opleiding volgen die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank dan mannen. Wat betreft leeftijd valt op dat de werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen die

niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank gemiddeld iets ouder zijn dan diegenen bij wie de opleiding wel is geregistreerd in de ODB. Werknemers ouder dan 44 jaar en 55-plussers zijn sterker vertegenwoordigd in de deelnemers aan opleidingen die niet geregistreerd zijn in de databank. Zo is maar liefst 30% van de werknemers met een goedgekeurde aanvraag voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding (met een VOI) die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank ouder dan 44 jaar. Voor de goedgekeurde aanvragen voor opleidingen geregistreerd in de databank ligt dit aandeel een stuk lager met 17%. Ook voor de bedrijfsgrootte waarin men is tewerkgesteld zien we een aantal verschillen. Werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank zijn vaker tewerkgesteld in een grote onderneming. Werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgen die geregistreerd is in de ODB zijn dan weer vaker tewerkgesteld in kleine en middelgrote ondernemingen.

De opleidingen die gevolgd worden met een opleidingsincentive naar aanleiding van loopbaanbegeleiding blijken zeer divers te zijn. Tabel 9 geeft een overzicht van de verdeling over de verschillende opleidingsdomeinen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen opleidingen die wel en niet geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives. Onderwijsgerelateerde opleidingen (lerarenopleidingen en onderwijswetenschappen) (15,9%) en opleidingen gerelateerd aan welzijn (zoals o.a. psychologie, ergotherapie, psychotherapie) (14,7%) en gezondheidszorg (zoals o.a. verpleegkunde, vroedkunde en zorgkundige) (13,9%) en zijn de meest populaire opleidingen die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank. 44,5% van alle goedgekeurde loopbaangerichte opleidingen geregistreerd in de opleidingsdatabank behoren tot één van deze drie domeinen. Dit wordt gevolgd door technische opleidingen (zoals o.a. elektromechanica, meubelmaker, mecaniciens) (7,3%), opleidingen in de economie, bedrijfskunde en ondernemerschap (5,2%), opleidingen in sociaal werk en sociale wetenschappen (sociologie, gezinswetenschappen) (5,2%) en opleidingen in de land- en tuinbouw, milieuwetenschappen en plantenkunde (5,1%). Als we kijken naar de gevolgde opleidingen die niet zijn geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives, dan valt op dat opleidingen gerelateerd aan welzijn het meest in trek zijn. Iets meer dan drie op tien van de gevolgde niet geregisterde opleidingen behoort tot het domein welzijn. Taalopleidingen en opleidingen taalkunde en vertaler staan op de tweede plaats (10,9%), gevolgd door opleidingen in de kunsten en cultuurwetenschappen (7,5%). Onderwijsgerelateerde opleidingen en opleidingen HR en opleidingen in marketing en communicatie maken verder ongeveer elk 5% uit van de niet-geregistreerde loopbaangerichte opleidingen. Voor een gedetailleerd overzicht van de opleidingen die werden gevolgd naar aanleiding van een POP met de verschillende opleidingsincentives, zie appendix tabellen B-E.



Tabel 9 Overzicht type loopbaangerichte opleidingen die al dan niet zijn geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives

	Opleiding geregistreerd in ODB	Opleiding niet geregistreerd in ODB	Totaal
1 Lerarenopleiding en onderwijswetenschappen	17%	6,8%	15,9%
7 Welzijn	12,4%	33,3%	14,7%
6 Gezondheidszorg	15,1%	3,4%	13,9%
10 Technische opleiding	7,3%	1,4%	6,6%
3 Economie, handelswetenschappen, bedrijfskunde en ondernemerschap	5,2%	3,4%	5%
4 Informatica, ICT, programmeren en data-analyse	4,8%	4,8%	4,8%
5 Land- en tuinbouw, milieuwetenschap en plantenkunde	5,1%	2%	4,7%
11 Sociaal werk	5,2%	0%	4,7%
2 Kunst- en cultuurwetenschappen	3,4%	7,5%	3,9%
9 Taalkunde en talen	2,5%	10,9%	3,4%
17 Voeding	3,4%	2,7%	3,4%
15 Marketing en communicatie	2,4%	6,8%	2,8%
12 HR en organisatie	2,5%	4,1%	2,6%
13 Interieurvormgeving	2%	3,4%	2,2%
8 Bouw	1,8%	0%	1,6%
18 Schoonheidszorg en kapper	1,5%	2,7%	1,6%
29 Wetenschappen en technologie	1,3%	0,7%	1,2%
23 Rechten	0,8%	0,7%	0,8%
26 Politiek, bestuurskunde en geschiedenis	0,9%	0%	0,8%
22 Toerisme, reisleader	0,6%	1,4%	0,7%
24 Dierenverzorging en -hulpverlening	0,6%	0,7%	0,7%
25 Administratie en secretariaat	0,7%	1,4%	0,7%
31 Vastgoeddeskundige, -makelaar	0,8%	0%	0,7%
20 Kinderbegeleider	0,7%	0%	0,6%
16 Industriële wetenschappen	0,6%	0,7%	0,6%
27 Religie en zingeving	0,6%	0%	0,5%
14 Verkoop	0,2%	0,7%	0,3%
19 Horeca	0,3%	0%	0,3%
21 Financiën	0,2%	0%	0,2%
28 Aanvullende algemene vorming	0,1%	0%	0,1%
30 Mobiliteit en verkeerskunde	0,1%	0%	0,1%
Totaal n	(1223)	(147)	(1370)

Bij werknemers uit de tertiaire en quataire sector zijn onderwijsgerelateerde opleidingen, en opleidingen over welzijn en gezondheidszorg de meest gevolgde opleidingen. Voor werknemers uit de secundaire sector staan technische opleidingen op kop, gevolgd door onderwijsgerelateerde opleidingen, opleidingen omtrent gezondheidszorg en economie, bedrijfskunde en ondernemerschap (zie tabel 10). Opleidingsgerelateerde opleidingen worden vooral gevolgd door werknemers uit de onderwijssector zelf, maar ook uit de gezondheidszorg, financiële diensten en consultancy en wetenschappelijke activiteiten.

Opleidingen omtrent gezondheidszorg en, welzijn worden vooral gevolgd door werknemers uit de gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en de onderwijssector. Opleidingen in de gezondheidszorg zijn ook zeer populair bij werknemers uit de horeca en toerisme (zie tabel A in appendix voor een overzicht van het type loopbaangerichte opleidingen naar werkdomein).

Tabel 10 Overzicht type loopbaangerichte opleidingen naar sector

	Secundaire sector	Tertiaire sector	Quartaire sector
Lerarenopleiding en onderwijswetenschappen	12,7%	12,4%	19,1%
Welzijn	7%	12,4%	18,3%
Gezondheidszorg	9,2%	9,7%	17,5%
Technische opleiding	16,9%	6,4%	4,7%
Economie, handelswetenschappen, bedrijfskunde en ondernemerschap	9,2%	8%	2,1%
Informatica, ICT, programmeren en data-analyse	7%	6,9%	3,7%
Land- en tuinbouw, milieuwetenschap en plantenkunde	4,9%	5,3%	4,6%
Sociaal werk	0,7%	4,8%	5%
Kunst- en cultuurwetenschappen	7%	3,7%	3,6%
Taalkunde en talen	7%	1,4%	4,3%
Voeding	3,5%	4,4%	2,7%
Marketing en communicatie	2,1%	3%	2,5%
HR en organisatie	0,7%	3,7%	1,9%
Interieurvormgeving	0,7%	4,8%	0,7%
Bouw	2,8%	2,1%	0,7%
Schoonheidszorg en kapper	1,4%	2,1%	1,6%
Wetenschappen en technologie	4,2%	0,9%	0,9%
Totaal n	(142)	(435)	(676)

Opmerking: enkel de meest voorkomende opleidingsdomeinen (> 1%) worden weergegeven

De overgrote meerderheid van de werknemers die loopbaangerichte opleiding met een opleidingsincentive volgt een opleiding die is geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives. 11% van de goedgekeurde aanvragen voor een opleidingsincentive is voor een opleiding die niet is opgenomen in de databank.

Het aandeel niet geregistreerde opleidingen in de databank is het hoogst bij goedgekeurde aanvragen voor VOV (28,2%), voor VOK ligt het aandeel het laagst (1%). In absolute aantallen vinden we het grootste aantal niet geregistreerde opleidingen terug bij opleidingscheques en het kleinste aantal bij VOV.

Vrouwen volgen iets vaker dan mannen een opleiding die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank. Werknemers ouder dan 44 jaar en 55-plussers en werknemers tewerkgesteld in grote ondernemingen zijn sterker vertegenwoordigd bij de deelnemers aan opleidingen die niet geregistreerd zijn in de databank.

Vijvenveertig procent van de goedgekeurde aanvragen voor een opleidingsincentive naar aanleiding van een POP is voor lerarenopleidingen/ opleidingen in onderwijswetenschappen en opleidingen gerelateerd aan gezondheidszorg en welzijn. De top-vijf wordt verder aangevuld met technische opleidingen en opleidingen in economie, handelswetenschappen en ondernemerschap. Het aandeel opleidingen in kunst- en cultuurwetenschappen en taalkunde en talen is relatief laag.

4.5 WAT ZIJN DE INDIVIDUELE LOOPBAANVRAGEN VAN WERKNEMERS DIE EEN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDING HEBBEN GEVOLGD NAAR AANLEIDING VAN EEN PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN?

De reden voor het volgen van loopbaanbegeleiding kan sterk verschillen van persoon tot persoon. In deze sectie gaan we na of de loopbaanvragen van werknemers die naar aanleiding van de gevolgde loopbaanbegeleiding een opleiding volgen met een opleidingsincentive verschilt van de loopbaanvragen van werknemers die geen opleiding hebben gevolgd (met een opleidingsincentive). We richten ons met andere woorden op diverse loopbaanvragen die werknemers er kunnen toe aanzetten om een opleiding te volgen. In tweede instantie gaan we na of er verschillen zijn in de loopbaanvragen tussen werknemers die een opleiding hebben gevolgd die geregistreerd is in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives en werknemers van wie de opleiding niet was geregistreerd in de databank.

De reden voor het volgen van loopbaanbegeleiding wordt sinds april 2018 verplicht door loopbaancentra bijgehouden aan de hand van tien mogelijke loopbaanvragen. Omdat mensen verschillende redenen kunnen hebben om loopbaanbegeleiding te volgen kunnen de loopbaancentra meerdere loopbaanvragen aanduiden per loopbaancheque. Hieronder geven we een overzicht van de verschillende loopbaanvragen:

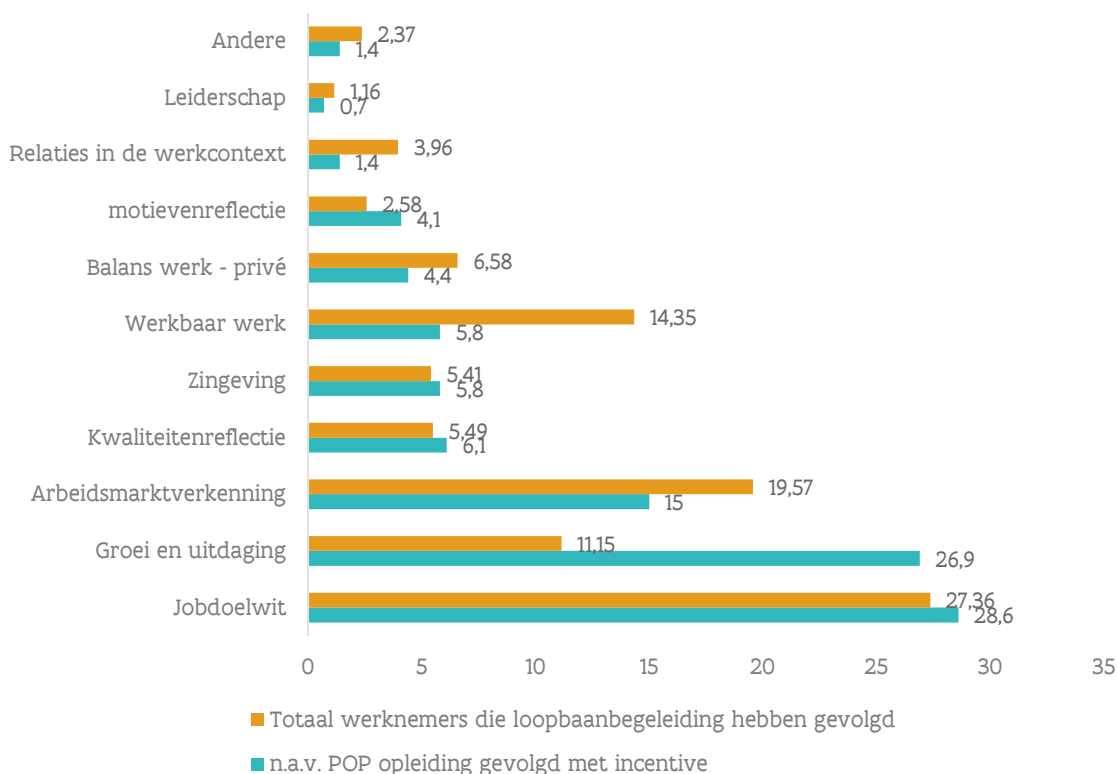


- **Jobdoelwit:** Ik wil weten welk werk en/of statuut (werknemer, zelfstandige, ...) écht bij mij past en mij heroriënteren op de arbeidsmarkt.
- **Arbeidsmarktverkenning:** Ik wil een zicht op de arbeidsmarkt.
- **Kwaliteitenreflectie:** Ik wil weten wat mijn sterke en zwakke punten zijn en hoe hiermee best om te gaan.
- **Werkbaar werk:** In mijn huidige werksituatie heb ik te hoge werkdruk, stress, signalen van burnout, ...
- **Groei en uitdaging:** Ik wil ontdekken hoe ik mijn talenten/competenties beter kan inzetten.
- **Zingeving:** Ik wil meer voldoening, plezier of uitdaging in mijn werk.
- **Motievenreflectie:** Ik wil weten wat voor mij het belangrijkste is in mijn werk (waarden, interesses en drijfveren).
- **Balans werk / privé:** Ik wil een beter evenwicht tussen mijn beroeps- en privéleven.
- **Relaties in de werkcontext:** In mijn huidige werksituatie heb ik het moeilijk met (een) collega('s), teamleider,
- **Leiderschap:** Ik heb vragen rond promotie, demotie, leiderschap ...
- **Andere:** ...

Koppeling van administratieve data van DWSE en VDAB maken het mogelijk om de link te leggen tussen de initiële loopbaanvragen en de aangevraagde opleidingsincentives voor het volgen van een arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding. Voor de koppeling werd steeds gewerkt met de genoteerde loopbaanvra(a)g(en) aan het begin van de loopbaanbegeleiding. Indien een werknemer meerdere loopbaancheques heeft gebruikt voor loopbaanbegeleiding werd steeds de loopbaanvra(a)g(en) voor de eerste loopbaancheque geregistreerd. Figuur 1 geeft een overzicht van de loopbaanvragen voor werknemers met één initiële loopbaanvraag bij de start van de loopbaanbegeleiding. Hierbij maken we een onderscheid tussen de werknemers die naar aanleiding van hun persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding een opleiding hebben gevolgd met een opleidingsincentive en het totaal aantal werknemers dat loopbaanbegeleiding heeft gevolgd (met een loopbaancheque). De figuur toont aan dat iets minder dan drie op tien werknemers die naar aanleiding van het POP een opleiding met een opleidingsincentive hebben gevolgd gestart zijn met loopbaanbegeleiding om beter inzicht te krijgen in welk werk echt bij hen past en zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt. Bij 27% van de respondenten die naar aanleiding van het POP een opleiding hebben gevolgd, werd loopbaanbegeleiding gestart om te ontdekken hoe zij hun talenten of competenties beter kunnen inzetten. Ongeveer 15% startte loopbaanbegeleiding om een beter zicht te krijgen op de arbeidsmarkt. De loopbaanvragen over kwaliteitenreflectie, zingeving, werkbaar werk, balans werk-privé, motievenreflectie, relaties in de werkcontext en leiderschap vormen in mindere mate aanleiding voor het volgen van loopbaanbegeleiding bij mensen die naar aanleiding van hun POP een opleiding hebben gevolgd. Als we de loopbaanvragen voor werknemers (met één loopbaanvraag) die naar aanleiding van hun POP een opleiding hebben gevolgd vergelijken met de volledige groep werknemers (met een loopbaanvraag) die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd, dan zien we een aantal opmerkelijke verschillen. Werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd om na te gaan hoe ze hun talenten en competenties beter kunnen inzetten volgen vaker een opleiding met een opleidingsincentive naar aanleiding van hun persoonlijk ontwikkelingsplan. Groei en uitdaging vormt dus een belangrijke aanzet voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen. Voor werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd om aan arbeidsmarktverkenning te doen of vanuit de loopbaanvraag werkbaar werk zien we dat zij dan weer minder vaak overgaan tot het volgen van een opleiding (met een opleidingsincentive). Aangezien we enkel beschikken over administratieve data met betrekking tot deelname aan opleidingen met een opleidingsincentive kunnen we in deze studie geen uitspraken doen over opleidingsdeelname zonder opleidingsincentive.



Figuur 1. Overzicht loopbaanvragen voor werknemers met 1 loopbaanvraag die naar aanleiding van het POP een opleiding hebben gevolgd met VOV, VOK of OC, in %



Opmerking: N werknemers met 1 loopbaanvraag= 294. * bron: Monitoring van de loopbaancheque 6 jaar na lancering: [Monitoringsrapport_Loopbaanbegeleiding_2019.pdf \(vdab.be\)](#)

Als we kijken naar alle loopbaanvragen voor werknemers die naar aanleiding van hun persoonlijk ontwikkelingsplan een opleiding hebben gevolgd met een Vlaamse opleidingsincentive vinden we hetzelfde patroon terug als voor de werknemers met slechts één loopbaanvraag⁶. De top-5 loopbaanvragen die resulteren in het volgen van een opleiding (met opleidingsincentive) zijn jobdoelwit, groei en uitdaging, arbeidsmarktverkenning, kwaliteitenreflectie en zingeving. De loopbaanvraag die resulteert in het meeste opleidingsdeelname is jobdoelwit. Maar liefst vier op tien werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd om te ontdekken welk werk echt bij hen best en zich eventueel wil heroriënteren op de arbeidsmarkt hebben een opleiding (met opleidingsincentive) gevolgd naar aanleiding van het POP.

In een volgende stap werden de loopbaanvragen vergeleken die vooraf gingen aan de begeleiding voor het volgen van een opleiding met Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheque of Vlaams opleidingskrediet uit de analyses bleek dat er geen statistisch significante verschillen zijn waar te nemen tussen de initiële loopbaanvragen naar gebruikte opleidingsincentive voor de gevolgde opleiding.

⁶ In het monitoringsrapport loopbaanbegeleiding (2019) wordt ook aangetoond dat er geen relatieve verschillen zijn in het voorkomen van loopbaanvragen voor mensen met één loopbaanvraag en mensen met meerdere loopbaanvragen. Zie: [Monitoringsrapport_Loopbaanbegeleiding_2019.pdf \(vdab.be\)](#)

Bijkomende analyses tonen aan dat er geen grote verschillen zijn tussen de initiële loopbaanvragen voor mensen die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met een opleidingscheque, VOV of VOK (zie tabel 11). Werknemers die willen ontdekken hoe ze hun talenten en competenties beter kunnen inzetten maken iets vaker gebruik van VOV, terwijl werknemers die willen weten welk werk echt bij hen past en zich eventueel willen heroriënteren op de arbeidsmarkt (jobdoelwit) maken dan weer iets vaker gebruik van een opleidingscheque of opleidingskrediet voor het volgen van een opleiding. Ook mensen die loopbaanbegeleiding volgen vanuit kwaliteitenreflectie maken iets vaker gebruik van opleidingscheques en opleidingskrediet voor het volgen van een opleiding.

Tabel 11. Overzicht loopbaanvragen voor werknemers die naar aanleiding van het POP een opleiding hebben gevolgd naar opleidingsincentive

	opleidingscheque	opleidingskrediet	Vlaams opleidingsverlof
Jobdoelwit	41,8%	39,9%	33,3%
Groei en uitdaging	33,9%	29,5%	38,5%
Arbeidsmarktverkenning	30,9%	29%	28,2%
kwaliteitenreflectie	31,2%	26,8%	20,5%
Zingeving	23,5%	28,4%	28,2%
Motievenreflectie	21,9%	26,8%	10,3%
Werkbaar werk	19,1%	16,9%	23,1%
Balans werk- privé	15,8%	12%	12,8%
Relaties in de werkcontext	10,1%	6%	7,7%
Leiderschap	4,4%	2,7%	2,6%
Andere	0,9%	4,9%	2,6%
TOTAAL n	(1110)	(183)	(39)

Opmerking: De som van de percentages is meer dan 100 omdat per werknemer meerdere loopbaanvragen konden worden aangeduid.

Als we kijken of er verschillen zijn in de redenen voor het volgen van loopbaanbegeleiding tussen de werknemers die een opleiding hebben gevolgd die geregistreerd was in de opleidingsdatabank voor vlaamse opleidingsincentives en diegenen die een opleiding hebben gevolgd die niet in de opleidingsdatabank is geregistreerd, dan zien we dat enkel de loopbaanvraag over zingeving significant vaker voorkomt bij werknemers die een opleiding hebben gevolgd die niet in de opleidingsdatabank is geregistreerd. Los daarvan verschillen de redenen om loopbaanbegeleiding te volgen niet sterk tussen beide groepen (zie tabel 12).

Tabel 12. Overzicht loopbaanvragen voor werknemers die naar aanleiding van het POP een opleiding hebben gevolgd die al niet geregistreerd is in de opleidingsdatabank

	Opleiding geregistreerd in de opleidingsdatabank	Opleiding niet geregistreerd in de opleidingsdatabank
Jobdoelwit	40,5%	47,9%
Groei en uitdaging	34,3%	24,6%
Arbeidsmarktverkenning	30,9%	27,5%
kwaliteitenreflectie	29,6%	36,6%
Zingeving	23,3%	33,1%
Motievenreflectie	22%	23,9%
Werkbaar werk	18,6%	21,8%
Balans werk- privé	15%	16,2%
Relaties in de werkcontext	9,1%	12,7%
Leiderschap	4,2%	3,5%
Andere	1,7%	0%
TOTAAL	(1190)	(145)

De loopbaanvraag die het vaakst resulteert in opleidingsdeelname met een opleidingsincentive is jobdoelwit. Ook groei en uitdaging vormt een belangrijke aanzet voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding. Werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd om na te gaan hoe ze hun talenten en competenties beter kunnen inzetten volgen vaker een loopbaangerichte opleiding .

Werknemers die willen ontdekken hoe ze hun talenten en competenties beter kunnen inzetten maken iets vaker gebruik van VOV, terwijl werknemers die willen weten welk werk echt bij hen past en zich eventueel willen heroriënteren op de arbeidsmarkt maken dan weer iets vaker gebruik van een opleidingscheque of opleidingskrediet voor het volgen van een opleiding. Ook mensen die loopbaanbegeleiding volgen vanuit kwaliteitenreflectie maken iets vaker gebruik van opleidingscheques en opleidingskrediet.

Werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd met een loopbaanvraag over zingeving volgen vaker een opleiding (met een opleidingsincentive) die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank.

5 RESULTATEN ANALYSE DEEL 2: MEERWAARDE VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN HET VOLGEN VAN LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN

5.1 RESULTATEN KWALITATIEVE ANALYSE POPS

De uitzondering in de regelgeving voor de aanvraag van opleidingsincentives maakt het mogelijk voor hooggeschoolden om een opleidingscheque aan te vragen voor een loopbaangerichte opleiding die werd gespecificeerd in het persoonlijk ontwikkelingsplan dat werd opgemaakt in het kader van loopbaanbegeleiding. De opleidingscheque mag dan worden aangewend voor elke in het POP vermelde opleiding. Ook kort- en middengespoolden kunnen gebruik maken van deze uitzondering in de regelgeving. Indien kort- en middengespoolden een loopbaangerichte opleiding willen volgen die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives dan dienen zij bij aanvraag van de opleidingsincentive te verwijzen naar de opleiding vermeld in het POP. Ook voor de aanvraag voor Vlaams opleidingsverlof en voor de aanvullende aanmoedigingspremie opleidingskrediet is er een uitzondering op de aanvraagvoorwaarden opgenomen in de regelgeving. Indien een werknemers een loopbaangerichte opleiding wenst te volgen die niet is geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentive, dan dient deze opleiding te zijn opgenomen in het POP opgemaakt in het kader van loopbaanbegeleiding.

Voor alle opleidingsincentives geldt dat de loopbaangerichte opleiding moet zijn opgenomen in het POP-attest waarin de loopbaanbegeleider bevestigt dat de opleiding noodzakelijk is voor de realisatie van het persoonlijk ontwikkelingsplan dat werd opgesteld in het kader van de loopbaanbegeleiding. Het attest loopbaanbegeleiding mag maximaal zes jaar oud zijn. Bij aanvraag van de opleidingsincentive dient de werknemer het POP-attest in te dienen, niet het POP zelf. Het departement WSE heeft geen wettelijke bevoegdheid om het POP op te vragen bij de loopbaancentra. Op het POP-attest zelf zijn enkel volgende zaken vermeld: persoonlijke gegevens van de cursist (voornaam en familienaam, adres, rijksregisternummer), gegevens van het loopbaancentrum (naam organisatie en KBO nr), gegevens van de opleiding (opleiding, naam van de opleidingsverstrekker en KBO nr), ondertekening door gemachtigde van het loopbaancentrum (datum, voor- en familienaam gemachtigde loopbaancentrum). Het POP-attest zelf geeft geen inzicht in de opleidingsvraag, de loopbaanvraag en op welke manier de opleiding zal bijdragen aan het versterken van de loopbaan. De resultaten uit de kwalitatieve inhoudsanalyse van de POPS geven ons inzicht in de meerwaarde van het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een POP.

In eerste instantie bespreken we de representativiteit van de steekproef en de kenmerken van de werknemers uit de steekproefpopulatie. Vervolgens bekijken we op welke manier er naar de opleiding wordt verwezen in het POP en of de opleidingsvraag is ingebed in het POP. Nadien zoemen we in op de beoogde effecten van de loopbaangerichte opleiding en onderzoeken we in welke mate de opleiding die vermeld werd in het POP overeenstemt met de opleiding vermeld in het POP-attest.



5.1.1 Kenmerken van werknemers uit de steekproef

In sectie 3.2.1 werd reeds beschreven op welke manier de steekproef werd getrokken voor de kwalitatieve analyse van de POPs. Om inzicht te geven in de representativiteit van de steekproef naar de socio-demografische achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau en de aangevraagde opleidingsincentive, maken we een vergelijking met de volledige onderzoekspopulatie. Sinds de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives (t.e.m. december 2021) werden 1370 Vlaamse opleidingsincentives aangevraagd en goedgekeurd voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding. Dit vormt de totale onderzoekspopulatie. Aangezien personen gedurende deze periode meerdere incentives konden aanvragen voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding werd voor de steekproeftrekking de laatst aangevraagde opleidingsincentive geselecteerd. Dit resulteerde in 1086 unieke werknemers die ten minste één loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd met gebruik van een Vlaamse opleidingsincentive. Tabel 13 geeft een overzicht van de socio-demografische achtergrondkenmerken en de aangevraagde opleidingsincentives weer voor de gerealiseerde steekproef, de onderzoekspopulatie met unieke werknemers en de totale onderzoekspopulatie.

Tabel 13 Representativiteit van de steekproef voor kwalitatieve analyse POPs

	Gerealiseerde Steekproef	Onderzoekspopulatie met unieke werknemers*	Totale onderzoekspopulatie
Geslacht			
man	19,6%	20,2%	19%
vrouw	80,4%	79,8%	81%
TOTAAL n	(260)	(1052)	(1370)
Scholingsgraad			
laaggeschoold	1,7%	1%	0,6%
middengeschoold	5,2%	7%	5,7%
hooggeschoold	93,1%	91,9%	93,7%
TOTAAL n	(231)	(1052)	(1138)
Leeftijd			
Minder dan 25 jaar	0%	0,3%	0,4%
25 – 34 jaar	31,9%	34,7%	35,3%
35 – 44 jaar	52,3%	46,7%	45,6%
45 – 54 jaar	12,3%	15,5%	15,5%
55 – 64 jaar	3,5%	2,9%	3,1%
TOTAAL n	(260)	(1086)	(1370)
Aangevraagde (goedgekeurde) opleidingsincentive			
Opleidingscheque	88,8%	84,5%	83,1%
Opleidingskrediet	9,6%	13,1%	14,1%
Vlaams opleidingsverlof	1,5%	2,4%	2,8%
TOTAAL n	(260)	(1086)	(1370)

Opmerking: *Indien een werknemer sinds de hervorming van de opleidingsincentives meer dan één opleidingsincentive had aangevraagd naar aanleiding van een POP, werd de laatst aangevraagde opleidingsincentive geselecteerd.

De gegevens tonen aan dat de steekproef een goede vertegenwoordiging is van zowel de onderzoekspopulatie met unieke werknemers als de totale onderzoekspopulatie. Ongeveer acht op tien werknemers uit de steekproef is vrouw, een kleine twee op tien is man. Hooggeschoolden vormen de overgrote meerderheid van de werknemers met 93% en de leeftijdsgroepen die het sterkst vertegenwoordigd zijn zijn de werknemers tussen 35 en 44 jaar die ongeveer de helft van de steekproef uitmaken, gevolgd door de 25-34 jarigen die 32% van de steekproef vertegenwoordigen. Opleidingscheques zijn duidelijk het meest populair voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen, gevolgd door de Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet. Vlaams opleidingsverlof is de minst populaire maatregel voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen.

5.1.2 Op welke manier wordt de opleiding vermeld in het POP?

Het POP is een neergeschreven reflectie van de werknemer over zijn eigen loopbaan, zijn loopbaan doel en welke acties hij wilt ondernemen om zijn loopbaandoel te realiseren. Het volgen van een opleiding kan een mogelijke actie zijn om het doel te bekomen. Belangrijk hierbij is dat de opleidingsnood voortkomt uit de reflectie die de werknemer maakt over de eigen loopbaan of de te ontwikkelen competenties. Voor het neerschrijven van het POP bestaat geen vast sjabloon. De werknemer die loopbaanbegeleiding volgt de vrijheid om het POP zelf vorm te geven. Soms bieden loopbaancentra een vooraf opgemaakt sjabloon aan dat kan gebruikt worden voor het invullen van het POP.

In deze sectie onderzoeken we op welke manier de opleiding wordt vermeld in het POP. In principe dient de opleiding te worden vermeld in het POP, maar bij het neerschrijven van de POP kan het zijn dat de werknemer het opleidingsaanbod nog niet grondig heeft onderzocht. De werknemer kan soms een idee hebben in welke richting men een opleiding wilt volgen zonder dat men een specifieke opleiding voor ogen heeft. Bijvoorbeeld, ik wil graag een opleiding in de verzorging volgen. Bij de kwalitatieve inhoudsanalyse van de POPs werd daarom een onderscheid gemaakt tussen vier categorieën. (1) In het POP wordt er verwezen naar een specifieke opleiding (met min of meer exacte benaming). (2) In het POP is er sprake van een opleiding, maar in meer algemene bewoording of in welke richting men een opleiding wilt volgen. (3) De werknemer vermeldt in het POP dat men een opleiding wilt volgen, maar er wordt geen bijkomende informatie gegeven over welke opleiding men wenst te volgen. (4) Er wordt niet verwezen naar een opleiding. Het volgen van een opleiding is met andere woorden geen actie die werd vermeld in het POP. Tabel 14 geeft een overzicht van de resultaten.

In 62% van de POPs (of combinatie van POPs, indien de werknemer meer dan één loopbaancheque had gebruikt voor het volgen van loopbaanbegeleiding) werd er verwezen naar een specifieke opleiding (met min of meer exacte benaming). In ongeveer twee op tien van de POPs werd de opleiding vermeld in algemene bewoording. In ongeveer één op tien POPs werd wel vermeld dat men een opleiding wenst te volgen, maar werd er niet verduidelijkt welke opleiding men wenst te volgen. In acht op tien POPs werd er geen opleiding vermeld in het POP. Met andere woorden, in 81,5% van de POPs (of combinatie van POPs) werd de te volgen opleiding in specifieke of meer algemene bewoording opgenomen. Op basis van de informatie uit deze POPs kan in principe de loopbaanbegeleider verklaren in het POP-attest welke opleiding men wenst te volgen. Voor ongeveer twee op tien van de POPs werd er geen opleiding aangeraden in het POP, de link met de opleiding die werd geregistreerd in het POP-attest is eerder ambigu.



Tabel 14 Op welke manier wordt de opleiding vermeld in het POP?

Er is sprake van een specifieke opleiding (met min of meer exacte benaming)	61,9%
Er is sprake van een opleiding, maar in algemene bewoordingen (in welke richting)	19,6%
Het volgen van een opleiding wordt vermeld, maar geen info over welk opleiding, richting, etc.	10,4%
Geen opleiding vermeld in het POP	8,1%
Totaal n	(260)

In 81,5% van de POPs werd de te volgen opleiding in specifieke of meer algemene bewoording opgenomen. Op basis van de informatie uit deze POPs kan in principe de loopbaanbegeleider verklaren in het POP-attest welke opleiding men wenst te volgen. Voor ongeveer twee op tien van de POPs werd er geen opleiding aangeraden in het POP.

5.1.3 In welke mate is de opleiding(svraag) ingebed in het POP

In een volgende stap werd nagegaan in welke mate de opleidingsvraag is ingebed in het POP. Met inbedding in het POP bedoelen we in welke mate het volgen van de opleiding gezien wordt als een logische stap om het loopbaandoel te kunnen realiseren. Het kan immers zijn dat in het POP wordt vermeld dat de werknemer een bepaalde opleiding wilt volgen, maar dat de te volgen opleiding helemaal los staat van het loopbaandoel of de te ontwikkelen competenties. Voor de inhoudsanalyse werd een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën. (1) De opleidingsvraag is expliciet ingebed in het POP. In het POP staat expliciet vermeld waarom men een opleiding wenst te volgen. Bijvoorbeeld, ik zou graag een fietsherstelzaak in bijberoep openen, maar ik heb onvoldoende kennis van e-bikes. Daarom wil ik graag een opleiding elektro skills voor e-bikes volgen. (2) De opleidingsvraag is impliciet ingebed in het POP. In het POP wordt de opleidingsvraag of – nood niet expliciet vermeld, maar kon de opleidingsvraag wel indirect worden afgeleid uit de samenhang van verschillende factoren zoals huidige kennis en competenties, interesses, loopbaanperspectief en/of (gebrek aan) competenties van de werknemer. (3) De opleidingsvraag is helemaal niet ingebed in het POP. Uit het POP kan niet worden afgeleid waarom men een opleiding wenst te volgen. Tabel 15 geeft een overzicht van de resultaten.

Eerst en vooral valt op dat in de minderheid van de POPs (11,2%) de opleidingsvraag of -nood expliciet wordt vermeld. In iets meer dan vier op tien POPs is de opleidingsvraag af te leiden uit de opsomming van kwaliteiten, interesses,(gebrek aan) competenties/ kennis of loopbaanperspectief. Bijvoorbeeld in het POP schrijft de werknemer *“ik wil graag groeien naar een leidinggevende functie, maar ik denk dat ik hier momenteel nog niet klaar voor ben.”* Verder wordt er niet meer verwezen naar het volgen van een opleiding. Als actie schrijft de werknemer dat men een postgraduaat leiderschap in de zorg wenst te volgen. Een ander voorbeeld van impliciete inbedding van de opleidingsvraag is dat de werknemer haar talenten beschrijft als *“zorgend, luisterend oor, leergierig en creatief”* en haar waarden identificeert als *“zingeving, authenticiteit, verbinding en hulpvaardigheid”* en zo ertoe komt om een bachelor in vroedkunde te willen volgen. Een ander voorbeeld van impliciete inbedding voor het volgen van een opleiding voor omscholing is *“Ik heb 10 jaar in de banksector gewerkt. Ik wil mij graag heroriënteren, bij voorkeur in de sociale sector, maar andere functies of sectoren zijn niet uitgesloten.”* Verder wordt er geen melding meer gemaakt van een opleiding in het POP. Als actie geeft de werknemer aan een bachelor in de gezinswetenschappen te willen volgen.

In ongeveer 46% van de POPs is de opleidingsvraag echter helemaal niet ingebed in het POP. Met andere woorden, voor 53,5% van de POPs (of combinatie van POPs) vormt de opleiding een logische actie om het vooropgestelde loopbaandoel te bereiken. Voor deze POPs is het dus duidelijk dat de opleiding nodig is voor het volgen van de loopbaangerichte opleiding. Voor iets minder dan de helft van de POPs is er geen link tussen de opleiding en het loopbaandoel of de te verwerven competenties. POPs waarin niet werd verwezen naar een opleiding vallen automatisch in deze laatste categorie.

Tabel 15 In welke mate is de opleiding(svraag) ingebed in het POP

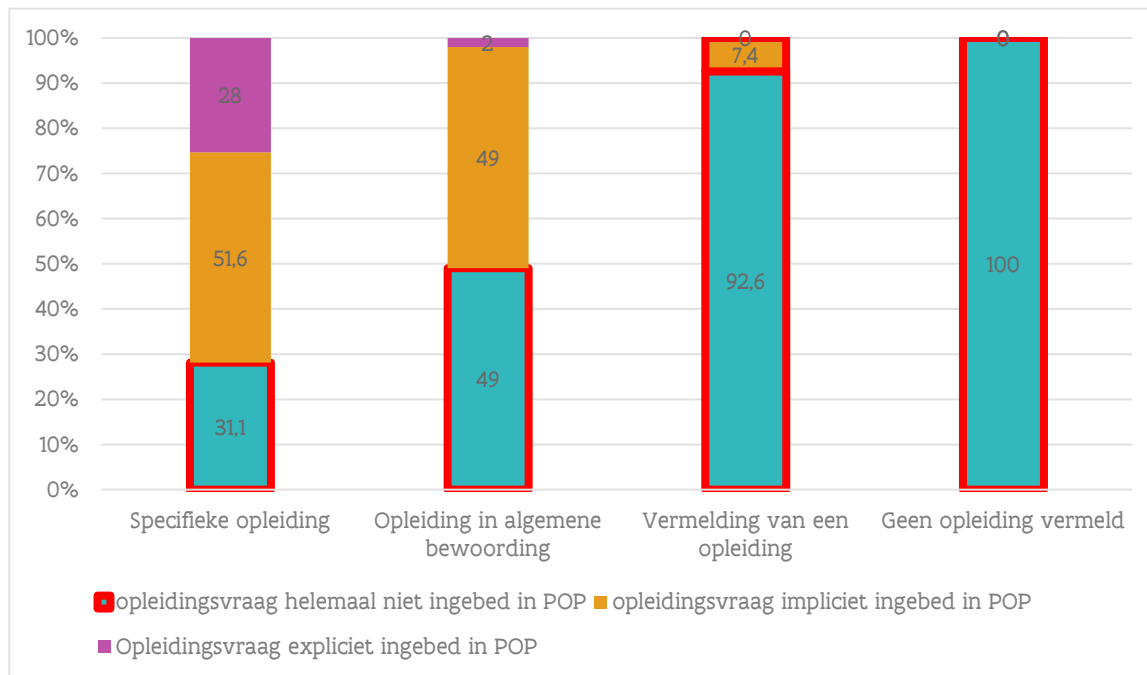
Opleiding is expliciet ingebed in het POP	11,2%
Opleiding is impliciet ingebed in het POP	42,3%
Opleiding is helemaal niet ingebed in het POP	46,5%
Totaal n	(260)

Om beter inzicht te krijgen in het samenspel van tussen de manier waarop in het POP naar een opleiding werd verwezen enerzijds en de inbedding van de opleidingsvraag, werden beide factoren samen bekeken. Figuur 2 geeft een overzicht van de inbedding van de opleidingsvraag in het POP naar de manier waarop de opleiding werd vermeld in het POP. Eerst en vooral zien we dat als er geen opleiding werd vermeld deze logischerwijs ook niet kon worden ingebed in het POP. Als in het POP enkel werd vermeld dat men een opleiding (zonder vermelding van de naam of richting van de opleiding) wilt volgen, dan is de opleidingsvraag in de overgrote meerderheid van de gevallen ook niet ingebed in het POP. In ongeveer 7% van deze POPs kon men de opleidingsvraag wel impliciet afleiden uit andere aspecten vermeld in het POP. Verder tonen de resultaten aan dat zelfs al is de te volgen opleiding in algemene termen beschreven in het POP de opleidingsvraag daarom niet altijd is ingebed in het POP. In iets minder dan de helft van de POPs met vermelding van een opleiding in algemene termen werd de opleidingsvraag helemaal niet ingebed in het POP. In evenveel gevallen werd de opleidingsvraag wel expliciet vermeld in het POP. Slechts in 2% van de gevallen werd de opleidingsvraag expliciet opgenomen in het POP. Als we dan kijken naar de POPs waarbij de specifieke titel van de opleiding werd vernoemd in het POP, dan zien we dat in ongeveer acht op tien POPs de opleidingsvraag impliciet of expliciet werd ingebed in het POP. In iets meer dan drie op tien van de POPs stond de opleiding apart en kon deze niet worden gelinkt aan de rest van het POP. De opleiding zelf werd dan wel vermeld in het POP, maar uit de POP was niet af te leiden waarom men deze opleiding wenste te volgen.

De POPs, onderzocht in het kader van dit onderzoek, waarbij er niet wordt verwezen naar een opleiding of waarbij er enkel wordt verwezen naar 'een' opleiding zonder benaming of richting vormen een belangrijk aandachtspunt. Maar eveneens de POPs waarbij de opleidingsvraag helemaal niet is ingebed in het POP voldoen niet volledig aan de vereisten. De te volgen loopbaangerichte opleiding dient immers een logische actie te zijn om het loopbaandoel of de te verwerven competenties te realiseren. Alles samen komt dit neer op 47,3% (n=123) van de onderzochte POPs (of combinatie van POPs) die niet voldoen aan de vereisten (zie in rood omliggende groepen in figuur 2).



Figuur 2 Vermelding van opleiding in het POP naar inbedding opleidingsvraag



Opmerking: n specifieke opleiding = 161, n opleiding in algemene bewoording = 51, n vermelding van een opleiding = 27, n geen opleiding vermeld in POP = 21

Bijkomende analyses tonen aan dat er geen statistisch significant verschil is in de inbedding van de opleidingsvraag voor opleidingen die wel of niet in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives zijn geregistreerd.

Uit 53% van de POPs valt af te leiden dat de loopbaanopleiding een logische actie is om het vooropgestelde loopbaandoel te bereiken. Voor iets minder dan de helft van de POPs is er geen link tussen de opleiding en het loopbaandoel of de verwezen competenties.

Zelfs al is de opleiding beschreven in het POP is de opleidingsvraag daarom niet altijd ingebed in het POP. In iets minder dan de helft van de POPs met vermelding van een opleiding in algemene termen werd de opleidingsvraag niet ingebed in het POP.

In 47,3% van de POPs wordt niet verwezen naar een opleiding en/of is de opleidingsvraag helemaal niet ingebed in het POP. Voor deze POPs is het niet duidelijk of de loopbaangerichte opleiding een logische actie vormt om het loopbaandoel te realiseren of de te verwerven competenties te realiseren.

Er is geen verschil in inbedding van de opleidingsvraag in het POP voor opleidingen die wel of niet in de opleidingsdatabank zijn geregistreerd.

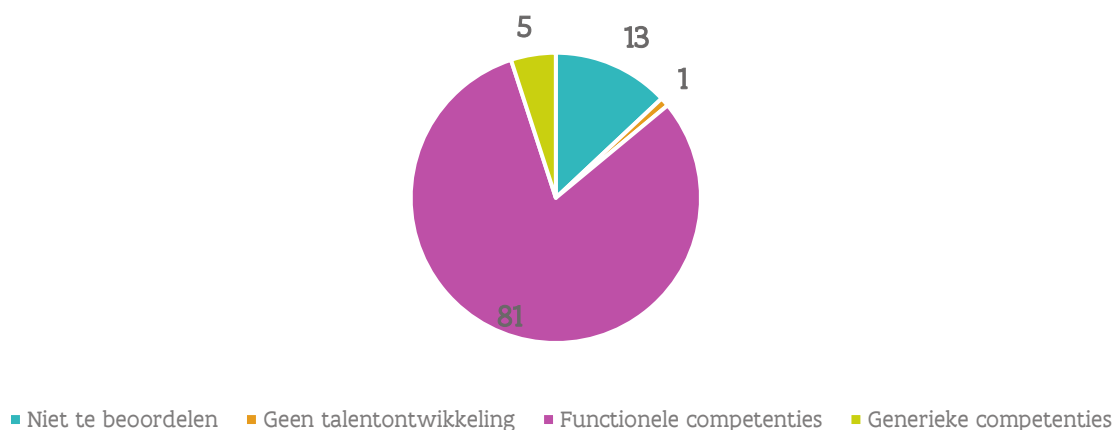
5.1.4 Wat zijn de beoogde effecten voor het volgen van de opleiding in het POP?

Loopbaanbegeleiding en het opmaken van een POP is bedoeld om de arbeidsmarktgerichte persoonlijke ontwikkeling van een persoon te ondersteunen en stimuleren. Het volgen van een loopbaangerichte opleiding is één van de mogelijke acties die een individu kan ondernemen om zijn of haar loopbaandoelen te realiseren. Om verder in kaart te brengen op welke manier het volgen van loopbaangerichte opleidingen met een opleidingsincentive de arbeidsmarkt versterkt werd tijdens de kwalitatieve analyse van de POPs gekeken naar de beoogde loopbaaneffecten door de betrokken werknemer werden vermeld in het POP. In de POPS konden we effecten of loopbaandoelen onderscheiden met betrekking tot (1) competentieversterking of talentontwikkeling, (2) het behouden of veranderen van de huidige job en (3) werkbaar werk. Voor competentieversterking werd een onderscheid gemaakt tussen functiespecifieke werkcompetenties enerzijds en generieke competenties (hoofdzakelijk soft skills) anderzijds. Daarnaast werd ook gecodeerd of het individu de ambitie had om van job te veranderen, een eigen zaak op te starten en/ of de huidige job te behouden. Dit zijn geen wederzijds exclusieve doelen. Zo kan bijvoorbeeld iemand beslissen om de huidige job te behouden en daarnaast een eigen zaak op te starten. Of soms was het voor het individu nog niet geheel duidelijk of deze van job wenste te veranderen of de huidige job wenste te behouden. Tenslotte werd ook in kaart gebracht of de persoon als doelstelling had om specifiek de werk-privé balans te verbeteren en/ of om meer algemeen de werkbaarheid (signalen van burn-out, bore-out, grenzen stellen, etc.) van het huidige of toekomstige werk te verbeteren.

5.1.4.1 Ambitie tot talentontwikkeling

Bijna alle werknemers die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd (met een opleidingsincentive) naar aanleiding van een POP had de ambitie om aan talentontwikkeling te doen (zie figuur 3). In slechts 1% van de POPs was dit niet het geval. In 13% was dit niet helemaal uit de POP op te maken. Als we kijken naar de aard van de competentieversterking, dan ging het voor 83% van de werknemers over functionele competenties en 5% van de werknemers gaf aan zijn generieke competenties te willen versterken.

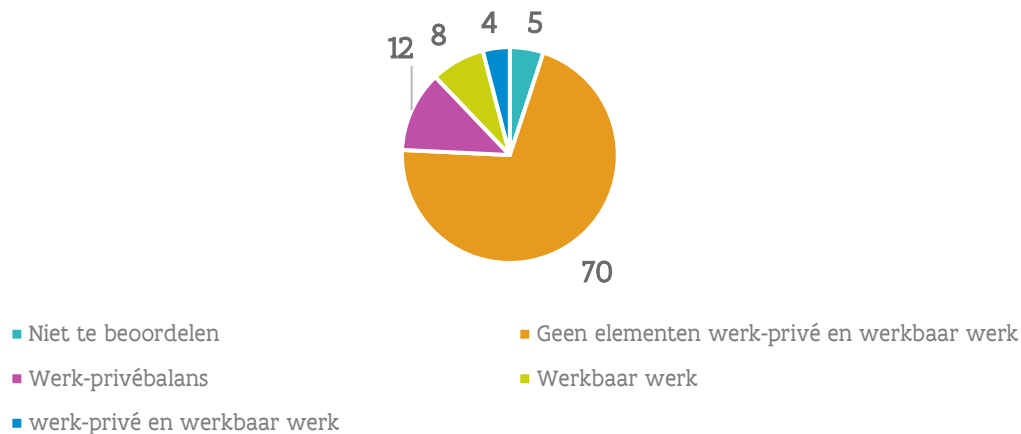
figuur 3 Loopbaangerichte opleiding i.f.v. talentontwikkeling



5.1.4.2 Zoeken naar een evenwichtige werk-privébalans en werkbaarder werk

In 12% van de onderzochte POPs zijn elementen terug te vinden met betrekking tot het zoeken naar een betere werk-privébalans en uit 8% van de onderzochte POPs blijkt dat deze werknemers de werkbaarheid van hun werk willen verbeteren (verminderen van stress, wegwerken of voorkomen van burn-out, bore-out, nood aan zelfzorg,...) (zie figuur 4). Daarnaast blijkt uit 4% van de onderzochte POPs dat de werknemer op zoek is naar een combinatie van een betere werk-privébalans en werkbaarder werk. In 4% van de POPs is dat niet echt te beoordelen.

Figuur 4 Loopbaangerichte opleiding i.f.v. evenwichtige werk-privébalans en werkbaarder werk



5.1.4.3 Ambitie opleiding i.f.v. andere of behoud van job en/of opstarten eigen zaak

Verder tonen de resultaten aan dat 68% van de werknemers die naar aanleiding van een POP een loopbaangerichte opleiding volgen dit doen in functie van een andere job. Ongeveer 23% van de werknemers geeft aan dat de opleiding wordt gevolgd met de ambitie om een eigen zaak op te starten. Verder geeft één op vier werknemers geeft aan dat ze overwegen om hun huidige job te houden. In 12% van de POPs was de jobambitie niet te beoordelen. Uit de analyses komt naar voren dat de drie jobambities elkaar niet uitsluiten. Iets meer dan 30% van de werknemers die overweegt om de job te behouden ambieert ook om een eigen zaak op te starten. Iets minder dan de helft van de werknemers die overweegt om de eigen job te behouden overweegt evenzeer om van job te veranderen.

Zo goed als alle werknemers die een loopbaangerichte opleiding hebben gevolgd (met een opleidingsincentive) naar aanleiding van een POP wilden hun competenties versterken. Iets minder dan zeven op tien werknemers volgt de opleiding in functie van een andere job. 23% geeft aan dat ze graag een eigen zaak zouden opstarten en één op vier geeft aan dat ze overwegen om hun huidige job te behouden. Ongeveer 16% is op zoek naar een betere combinatie tussen werk en privé-leven en 12% ambieert een meer werkbaar werk.

5.1.5 Hoeveel tijd zit er tussen einde loopbaanbegeleiding en ondertekening POP-attest?

Zoals we eerder hebben meegegeven is er geen wettelijke bepaling vastgelegd voor de maximale tijd tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en de ondertekening van het POP-attest door de loopbaanbegeleider. De enige termijn die wettelijk vastligt is dat de aanvraag voor een opleidingsincentive moet gebeuren binnen de zes jaar na ondertekening van het POP-attest. Voor de POPs zelf is het niet verplicht om een datum op te nemen. Aangezien we niet voor alle POPs een datum hebben, onderzoeken we in een volgende stap hoeveel tijd er gemiddeld zit tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en het ondertekenen van het POP-attest door de loopbaancoach. Tabel 16 geeft een overzicht van het aantal weken tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en de ondertekening van het POP-attest door de loopbaancoach.

In ongeveer zes op tien van de gevallen wordt het POP-attest door de loopbaancoach ondertekend net voor of binnen de vier weken na afronding van de loopbaanbegeleiding. Voor mensen die gebruik hebben gemaakt van 2 loopbaancheques zien we dat het loopbaanattest vaker wordt ondertekend voor afronding van de loopbaanbegeleiding dan bij werknemers die slechts één loopbaancheque hebben gebruikt. Voor 13% van de werknemers uit de steekproef zien we dat het POP-attest door de loopbaancoach werd ondertekend meer dan een jaar na het einde van de loopbaanbegeleiding.

Tabel 16 Aantal weken tussen einde loopbaanbegeleiding en ondertekening POP-attest

	1 POP	2 POPs*
Ondertekening POP-attest voor einde LBB	10,8%	23%
0-4 weken	53%	35,6%
5-28 weken	14,5%	23%
29-52 weken	8,4%	4,6%
53 – 78 weken	3,6%	1,1%
Meer dan 1,5 jaar	9,6%	12,6%
Totaal n	(83)	(87)

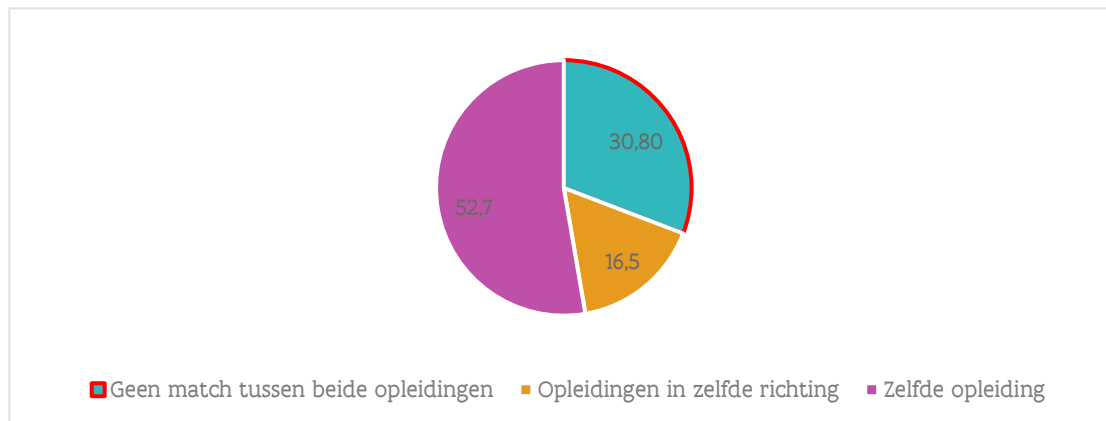
Opmerking: *Indien de werknemer beschikt over 2 POPs werd het aantal weken berekend tussen het einde van de tweede loopbaanbegeleiding en de ondertekening van het POP-attest.

5.1.6 Stemt de opleiding die vermeld is in het POP overeen met de opleiding uit het attest loopbaanbegeleiding?

Tijdens de kwalitatieve analyse van POPs werd steeds de exacte benaming genoteerd van de opleiding zoals vermeld in het POP. In een volgende stap werd een vergelijking gemaakt tussen de opleidingen vermeld in het POP en de opleidingen vermeld in het POP-attest dat werd gebruikt voor de aanvraag van een opleidingsincentive. Aangezien het POP-attest gebaseerd is op het POP zouden beide opleidingen moeten overeenstemmen. Zoals we eerder reeds hebben besproken, worden opleidingen in het POP niets steeds exact benoemd. Soms wordt er verwezen naar de richting van de opleiding (bijvoorbeeld opleiding in gezondheidszorg of opleiding ICT) in plaats van een specifieke opleiding. Bij de vergelijking van de opleiding in het POP en de opleiding in het POP-attest werd daarom een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën: (1) Exacte match: de opleidingen uit beide documenten stemmen overeen. (2) Opleidingen uit beide documenten liggen in dezelfde richting. Bijvoorbeeld, muziektherapie en bachelor in de creatieve therapie of bachelor marketing en bachelor bedrijfsmanagement. (3) Opleidingen uit beide documenten zijn volledig verschillend. Onder deze categorie vallen zowel de POPs waarin geen opleiding werd vermeld als de POPs die verwezen naar een volledig andere opleiding als vermeld in het POP-attest. Bijvoorbeeld als in het POP wordt verwezen naar een opleiding bedrijfsmanagement en in het POP-attest wordt verwezen naar de opleiding bosbeheer.

Figuur 5 geeft een overzicht van de overlap tussen de opleidingen in het POP en het POP-attest dat werd gebruikt voor de aanvraag van de opleidingsincentive. In 53% van de POPs is er een exacte overlap tussen beide opleidingen, in 16,5% van de POPs gaat het om een opleiding in dezelfde richting. In iets meer dan drie op tien van de POPs is er echter helemaal geen overlap tussen beide opleidingen. Ook wanneer we enkel de POPs in rekening nemen waarin de specifieke naam van de opleiding of de opleiding in meer algemene termen werd beschreven (n=212), zien we dat er in 17,5% van de gevallen geen overeenstemming is tussen de opleiding vermeld in het POP en de opleiding vermeld in het attest loopbaanbegeleiding. In ruim acht op tien POPs (met vermelding van specifieke of meer algemene opleiding) is er overeenstemming tussen de opleiding vermeld in het POP en het attest loopbaanbegeleiding. Met andere woorden, als we rekening houden met de drie criteria ((1) vermelding van de opleiding in het POP, (2) inbedding van de opleiding in het POP, en (3) overeenstemming tussen de opleiding in het POP en het POP-attest) dan blijkt uit de kwalitatieve analyse dat 55% van de onderzochte POPs (of combinatie van POPs) (n= 142) niet voldoet aan de vereisten.

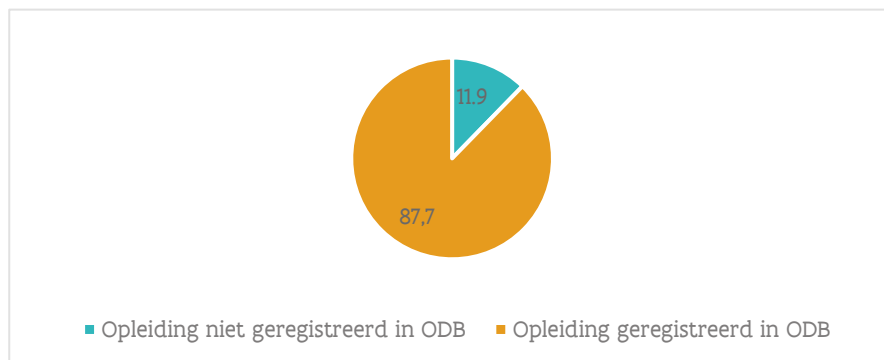
Figuur 5 Overzicht overlap tussen opleiding in POP en opleiding aangevraagd in kader van opleidingsincentive



N=260

Is er een verschil tussen opleidingen waarvoor er al dan niet een overeenstemming was tussen het POP en het POP-attest in termen van registratie in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives? Of vallen de opleidingen waarvoor geen overlap werd gevonden vaker buiten de opleidingsdatabank? Eerst en vooral valt op dat, in overeenstemming met bovenstaande analyses, slechts een klein aandeel (12%) van de opleidingen die naar aanleiding van een POP gevolgd werden (met een opleidingsincentive) niet geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank (zie figuur 6). De overgrote meerderheid (88%) van de opleidingen die werden gevolgd naar aanleiding van een POP waren geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives. Uit verdere analyse blijkt dat opleidingen waarvoor er geen overeenstemming was tussen het POP-attest en het POP niet vaker buiten de opleidingsdatabank vallen. Er is met andere woorden geen link tussen de registratie van de opleiding in de databank en overeenstemming tussen de opleidingen in het POP en het daarop gebaseerde POP-attest.

Figuur 6 Aandeel Opleidingen gevolgd naar aanleiding van POP geregistreerd in opleidingsdatabank



n=260

In een volgende stap werd onderzocht in hoeverre socio-demografische kenmerken samenhangen met een POP met onduidelijke link met POP-attest én met de gebruikte opleidingsincentive, registratie van de opleiding in de ODB, initiële loopbaanvragen, loopbaancentrum en tijd tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en uitreiken van het POP-attest. Socio-demografische kenmerken van werknemers blijken niet sterk samen te hangen met het ontbreken van een duidelijke link tussen het POP en het POP-attest (zie tabel 17).



Tabel 17 Verschillen in kenmerken werknemers, gebruikte opleidingsincentive en gevolgde opleiding voor POPs met duidelijke en onduidelijke link met opleiding uit POP-attest

	POPS met onduidelijke link met opleiding uit POP-attest	POPs met duidelijke link met opleiding uit POP-attest
Geslacht		
man	22,7%	15,9%
vrouw	77,3%	84,1%
TOTAAL n	(128)	(107)
Scholingsgraad		
laaggeschoold	2,4%	0,9%
middengeschoold	2,4%	8,5%
hooggeschoold	95,2%	90,6%
TOTAAL n	(125)	(106)
Leeftijd		
Minder dan 25 jaar		
25 – 34 jaar	33,8%	29,7%
35 – 44 jaar	49,3%	55,9%
45 – 54 jaar	13,4%	11%
55 – 64 jaar	3,5%	3,4%
TOTAAL n	(142)	(118)
Aangevraagde (goedgekeurde) opleidingsincentive		
Opleidingscheque	88%	89,8%
Opleidingskrediet	9,9%	9,3%
Vlaams opleidingsverlof	2,1%	0,8%
Totaal n	(142)	(118)
Opleiding opgenomen in ODB		
Geregistreerd in ODB	87,3%	88,1%
Niet geregistreerd in ODB	12,7%	11,9%
TOTAAL n	(142)	(118)
Initiële loopbaanvragen		
Jobdoelwit	35,2%	54,2%
Groei en uitdaging	39,1%	32,2%
Arbeidsmarktverkenning	32,4%	31,4%
kwaliteitenreflectie	28,2%	40,7%
Zingeving	27,5%	28%
Motievenreflectie	22,5%	29,7%
Werkbaar werk	21,8%	20,3%
Balans werk- privé	7,7%	16,1%
Relaties in de werkcontext	9,9%	11%
Leiderschap	4,2%	3,4%
Andere	1,4%	1,7%
Totaal n	(142)	(118)

Er zijn geen verschillen in het aandeel werknemers met een duidelijke en onduidelijk link tussen het POP voor mannen en vrouwen, de verschillende leeftijdscategorieën en opleidingsniveau. Het aandeel werknemers die gebruik hebben gemaakt van VOV, OC en VOK en het aandeel werknemers dat een opleiding heeft gevolgd dat geregistreerd is in de opleidingsdatabank verschilt niet tussen werknemers met een POP met een duidelijke en onduidelijke link met het POP-attest. Er is wel een verschil in de initiële loopbaanvragen voor werknemers met een duidelijke en onduidelijke link tussen het POP en het POP-attest. Werknemers die loopbaanbegeleiding zijn gestart om te achterhalen welk werk en/of statuut echt bij hen past en zich eventueel willen heroriënteren op de arbeidsmarkt en werknemers die loopbaanbegeleiding zijn gestart van kwaliteitenreflectie om na te gaan wat hun sterktes en zwaktes zijn en hoe hiermee om te gaan hebben significant vaker een POP met een duidelijke link met het POP-attest. Er zijn geen verschillen voor beide groepen voor de andere loopbaanvragen. Bijkomende analyses wijzen er ook op dat er geen sterke samenhang is tussen de loopbaancentra en POPs met een duidelijke of onduidelijke link met het POP-attest.

Verder werd ook gekeken of er een verschil is het aantal weken tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en het uitreiken van het POP-attest voor POPs met een duidelijke en onduidelijke link het POP-attest (zie tabel 18). Voor de cases waarbij er meer dan 1,5 jaar is tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en het POP-attest ontbreekt vaker een duidelijke link tussen het POP en het POP-attest. Voor cases waarbij het POP-attest binnen 1,5 jaar na het einde van de loopbaanbegeleiding werd uitgereikt zien we geen sterke verschillen tussen beide groepen.

Tabel 18 Verschil in aantal weken tussen einde LBB en POP-attest voor POPs met duidelijke en onduidelijke link met opleiding uit POP-attest

Aantal weken tussen einde LBB en POP-attest	POPs met onduidelijke link met opleiding uit POP-attest		POPs met duidelijke link met opleiding uit POP-attest	
	1 POP	2 POPs*	1 POP	2 POPs*
Ondertekening POP-attest voor einde LBB	8,5%	20,8%	13,9%	25,6%
0-4 weken	48,9%	27,1%	58,3%	46,2%
5-28 weken	17%	29,2%	11,1%	15,4%
29-52 weken	8,5%	4,2%	8,3%	5,1%
53 – 78 weken	2,1%	2,1%	5,6%	0%
Meer dan 1,5 jaar	14,9%	16,7%	2,8%	7,7%
Totaal n	(47)	(48)	(36)	(39)

Opmerking: * Indien werknemer beschikt over 2 POPs werd het verschil in aantal weken berekend tussen het einde van de tweede loopbaanbegeleiding en het POP-attest.

In ruim acht op tien POPs waarin wordt verwezen naar een specifieke of meer algemene opleiding is er overeenstemming met de opleiding zoals vermeld in het POP-attest. In 17,5% van de gevallen is er geen overeenstemming tussen de opleiding vermeld in het POP en de opleiding zoals vermeld in het attest loopbaanbegeleiding.

Als we rekening houden met de drie criteria ((1) vermelding van de opleiding in het POP, (2) inbedding van de opleiding in het POP, en (3) overeenstemming tussen de opleiding in het POP en het POP-attest) dan blijkt uit de kwalitatieve analyse dat 55% van de POPs (of combinatie van POPs) (n= 142) niet voldoet aan de vereisten.

Voor de cases waarbij er meer dan 1,5 jaar is tussen het einde van de loopbaanbegeleiding en het POP-attest ontbreekt vaker een duidelijke link tussen het POP en het POP-attest. Werknemers die loopbaanbegeleiding zijn gestart om te achterhalen welk werk en/of statuut echt bij hen past en zich eventueel willen heroriënteren op de arbeidsmarkt en werknemers die loopbaanbegeleiding zijn gestart van kwaliteitenreflectie om na te gaan wat hun sterktes en zwaktes zijn en hoe hiermee om te gaan hebben significant vaker een POP met een duidelijke link met het POP-attest.

5.2 RESULTATEN Kwantitatieve Analyse Enquête en Administratieve Data

Op basis van de tevredenheidssurvey die werd uitgestuurd naar de aanvragers van opleidingscheques kunnen we inzicht verschaffen in het subjectieve effect van de gevolgde opleiding voor werknemers die de opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding en werknemers zonder POP. Om dit te kunnen meten werd eerst aan alle respondenten gevraagd of de opleiding werd gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan dat werd opgesteld tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding.

Van het totaal aantal respondenten dat een opleidingscheque heeft gebruikt voor het volgen van een opleiding geeft 25% aan dit te hebben gedaan naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding. Verder geven de enquêteresultaten aan dat het profiel van werknemers dat een opleidingscheque heeft gebruikt voor het volgen van een opleiding naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan verschilt van diegenen die geen loopbaanbegeleiding hebben gevolgd of waarbij de opleiding geen directe actie is die voortvloeit uit het POP. Opleidingscheques voor een opleiding naar aanleiding van een POP worden vaker gebruikt door vrouwelijke werknemers (64%), in vergelijking met arbeidsmarktgerichte opleidingen gevolgd zonder een POP (55%). Laaggeschoolden maken iets vaker gebruik van opleidingscheques naar aanleiding van een POP in vergelijking met werknemers die zich niet beroepen op een POP voor het volgen van een opleiding. Ook hooggeschoolden zijn sterker vertegenwoordigd in de groep die zich beroept op een POP, 23% van de respondenten die een opleidingscheque heeft gebruikt voor een opleiding naar aanleiding van een POP

was hooggeschoold. Bij de groep werknemers zonder POP is dit slechts 2%. Verder zien we ook dat werknemers die zich beroepen op een POP gemiddeld iets jonger zijn dan de werknemers die zich niet beroepen op een POP.

Als we de surveyresultaten vergelijken met de administratieve data gebaseerd op de goedgekeurde aanvragen voor opleidingscheques, dan valt op dat er substantieel verschil is in het profiel van werknemers die op basis van de survey hebben aangegeven een opleiding te hebben gevolgd naar aanleiding van een POP en de werknemers die op basis van de administratieve gegevens een opleidingscheque hebben aangevraagd waarbij bij de aanvraagprocedure beroep werd gedaan op de afwijkingen van de voorwaarden qua doelgroep en arbeidsmarktgerichtheid voorzien voor wie een loopbaangerichte opleiding volgt naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding. Op basis van de administratieve gegevens gebaseerd op de aanvraagprocedure voor opleidingscheques zien we dat er een sterke oververtegenwoordiging is van vrouwen, hooggeschoolden en werknemers tussen 25 en 54 jaar oud die voor de aanvraag van opleidingscheques zich beroepen op de POP-uitzonderingsregel. Op basis van de administratieve data is iets meer dan 8 op tien aanvragers vrouw, iets meer dan 9 op tien hooggeschoold en 96% tussen 25 en 54 jaar oud. In dit kader is het belangrijk om op te merken dat bij de start van de aanvraagprocedure voor opleidingscheques geen aanvragen voor een loopbaangerichte opleiding afgewerkt kon worden. Vandaar dat voor iedereen die niet hooggeschoold was en ook in aanmerking kwam voor de opleidingscheque zonder beroep te doen op het persoonlijk ontwikkelingsplan de aanvraag werd geannuleerd. De opleidingscheques werden voor deze groep afgeleverd op "gewone basis". Tot op heden wordt deze werkwijze gevolgd voor aanvragers waarbij bij aanvraag niet de juiste documenten zijn toegevoegd en die ook zonder gebruik te maken van de uitzonderingsregel recht hebben op opleidingscheques. Dit verklaart grotendeels de sterke oververtegenwoordiging van hoger opgeleiden in de administratieve data.

Analyses op basis van de survey-data tonen het belang aan van loopbaanbegeleiding voor het volgen van zowel arbeidsmarktgerichte als loopbaangerichte opleidingen. Op basis van de survey heeft maar liefst één op vier gebruikers van opleidingscheques een opleiding gevolgd die werd aangeraden in het persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding. Deze link tussen loopbaanbegeleiding en het gebruik van opleidingsincentives voor het volgen van een loopbaangerichte of arbeidsmarktgerichte opleiding kwam tot dusver niet naar voren uit de beschikbare administratieve data gebaseerd op de goedgekeurde aanvragen voor opleidingscheques.

Tabel 19 Profiel werknemers die gebruik hebben gemaakt van opleidingscheques voor het volgen van een opleiding naar aanleiding POP

	Survey		Administratieve data
	Opleiding gevolgd zonder POP	Opleiding gevolgd naar aanleiding van POP	Opleiding gevolgd naar aanleiding van POP - uitzonderingsmaatregel
Geslacht			
man	44,9%	35,6%	19%
vrouw	55,1%	64,4%	81%
Scholingsgraad			
laaggeschoold	21,5%	24,6%	0,6%
middengeschoold	76,4%	52%	5,7%
hooggeschoold	2%	23,4%	93,7%
Leeftijd			
jonger dan 25 jaar	1,9%	2,8%	0,4%
tussen 25 en 54 jaar	74%	78,7%	96,1%
55 jaar en ouder	24,1%	18,5%	3,4%
Totaal n	(887)	(427)	(1138)

Om na te gaan wat het aandeel is van werknemers die een opleiding hebben gevolgd met een opleidingscheque en die hiervoor ook loopbaanbegeleiding hebben gevolgd (met een loopbaancheque) werd de administratieve data van goedgekeurde dossiers voor opleidingscheques sinds 1 september 2020 t.e.m. 11 januari 2022 verrijkt met VDAB data. Deze verrijking laat ons toe om na te gaan of werknemers die een opleidingscheque hebben aangevraagd voor of na de aanvraag loopbaanbegeleiding hebben gevolgd met een loopbaancheque. Tabel 20 geeft een overzicht van het profiel van de werknemers die een opleidingscheque hebben aangevraagd en die ook loopbaanbegeleiding hebben gevolgd en deelnemers die geen loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. Voor de werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd maken we een onderscheid tussen diegenen die na het einde van hun loopbaanbegeleiding een opleidingscheque hebben aangevraagd en de werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd na het aanvragen van een opleidingscheque. Aangezien we voor deze dossiers geen analyse hebben uitgevoerd van de persoonlijke ontwikkelingsplannen kunnen we geen causaal verband nagaan tussen de gevolgde loopbaanbegeleiding en de gevolgde opleiding met de loopbaancheque, maar deze gegevens geven ons nieuw inzicht in de link tussen loopbaanbegeleiding en het volgen van opleidingen (in dit geval met opleidingscheques). Analyse van de administratieve data toont aan dat 14% van de werknemers die een opleidingscheque heeft aangevraagd hiervoor loopbaanbegeleiding heeft gevolgd (met een loopbaancheque). Ongeveer 4% heeft na de aanvraag van de opleidingscheque loopbaanbegeleiding gevolgd en ongeveer 85% van de loopbaancheque gebruikers heeft nooit loopbaanbegeleiding (met loopbaancheques) gevolgd. Hoewel deze data het niet toelaten een causaal verband na te gaan tussen het volgen van loopbaanbegeleiding en het volgen van een opleiding met opleidingscheques, toont deze verrijking wel aan dat het aandeel werknemers dat loopbaanbegeleiding heeft gevolgd voorafgaandelijk aan de aanvraag voor opleidingscheques een stuk hoger is dan tot op heden bekend was. Als we kijken naar de achtergrondkenmerken van de werknemers die loopbaanbegeleiding hebben gevolgd voor de aanvraag van een opleidingscheque, dan zien we dat iets meer dan de helft middengeschoold is, vier op tien hooggeschoold en een kleine minderheid van 7% kortgeschoold is. Dit is in lijn met de gegevens van de tevredenheidssurvey. In de surveydata lag de vertegenwoordiging van kortgeschoolden wel nog een stuk hoger. Vrouwen blijven sterk oververtegenwoordigd, maar de kloof is minder groot dan de

administratieve data op basis van de aanvraagdossiers voor opleidingscheques doen uitschijnen. Interessant is ook de groep werknemers die na het volgen van een opleiding met een opleidingscheque is overgegaan tot het volgen van loopbaanbegeleiding (met een loopbaancheque). Voor deze groep is de genderkloof het kleinst, 34% van de werknemers die na de aanvraag van een opleidingscheque loopbaanbegeleiding heeft gevolgd is man. Verder zien we dat het voornamelijk middengeschoolden (81%) zijn die na het volgen van een opleiding met een opleidingscheque overgaan tot het volgen van loopbaanbegeleiding. Meer onderzoek is nodig naar de link tussen loopbaanbegeleiding en het volgen van opleidingen en op welke manier en onder welke condities de relatie tussen loopbaanbegeleiding en levenslang leren kan worden verstrekt.

Tabel 20 Profiel werknemers die gebruik hebben gemaakt van opleidingscheques voor het volgen van een opleiding en die al dan niet loopbaanbegeleiding hebben gevolgd

	Administratieve data			TOTAAL
	Geen LBB gevolgd	LBB gevolgd voor aanvraag OC	LBB gevolgd na aanvraag OC	
Geslacht				
man	51,1%	27,9%	34,3%	47,6%
vrouw	48,9%	72,1%	65,7%	52,4%
Scholingsgraad				
laaggeschoold	20%	7%	10,2%	18,1%
middengeschoold	79,8%	52%	80,6%	75,8%
hooggeschoold	0,2%	40,9%	9,3%	6,1%
Leeftijd				
jonger dan 25 jaar	8,5%	0,5%	0%	7,3%
tussen 25 en 54 jaar	79,8%	95,5%	96,3%	82,2%
55 jaar en ouder	11,7%	4%	3,7%	10,5%
Totaal n	(15191)	(2538)	(108)	(17890)

5.2.1 Welk effect ervaren werknemers van het volgen van een opleiding op hun werk en loopbaan?

De effecten van het volgen van een opleiding wordt bevraagd via zelfbeoordeling waarbij aan de respondenten 5 stellingen werden voorgelegd, met als antwoordmogelijkheden helemaal niet akkoord, eerder akkoord, noch akkoord noch niet akkoord, eerder akkoord en helemaal akkoord. Noteer dat we het subjectieve effect meten volgens de werknemer. Het kan uiteraard zijn dat het effect van de opleiding verschillend is van de subjectieve beleving van de werknemer of dat slechts een deel van het effect kan worden toegeschreven aan het volgen van de opleiding.

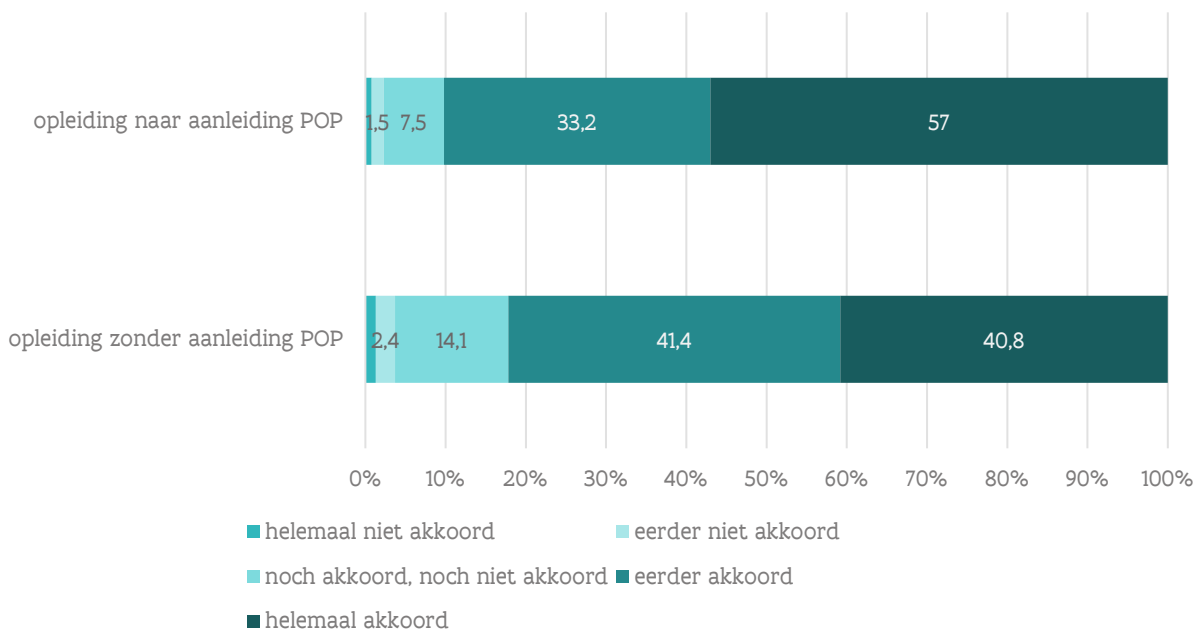
Stellingen subjectieve effecten opleiding
Ik ben professioneel sterker geworden door het volgen van de opleiding.
De opleiding heeft ertoe bijgedragen mijn huidige beroep op een goede manier uit te oefenen.
De opleiding heeft ervoor gezorgd dat ik mezelf heb verbeterd in mijn huidige job als werknemer.
De opleiding heeft me geholpen bij het overstappen naar een nieuwe job of werkgever.
De opleiding heeft me geholpen bij het maken van promotie



Werknemers die op het moment van de bevraging hun opleiding hadden afgerond schreven diverse positieve effecten toe aan het volgen van de opleiding. Bij de analyse van de resultaten maken we steeds een onderscheid tussen werknemers die een opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan dat werd opgesteld tijdens loopbaanbegeleiding en werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder aanleiding van loopbaanbegeleiding. Effecten situeren zich op het vlak van het beter uitoefenen van het huidige beroep of de huidige job, het maken van promotie en het vinden van een andere job.

Werknemers die een opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van hun persoonlijk ontwikkelingsplan voelen zich professioneel sterker ($t(1156) = -5,139; p < 0,001$) en ervaren een positiever effect op het goed uitvoeren van hun huidige job ($t(758,497) = -5,448; p < 0,001$) en huidig beroep ($t(790,678) = -5,929; p < 0,001$), in vergelijking met werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder voorafgaande loopbaanbegeleiding⁷. Ongeveer 57% van de werknemers die een opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van hun POP zegt helemaal akkoord te zijn met de stelling dat ze professioneel sterker zijn geworden door het volgen van de opleiding, voor de werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder POP is dit 41% (figuur 7). Verder zegt 45% van de werknemers die een opleiding hebben gevolgd na een POP dat ze helemaal akkoord zijn met de stelling dat de opleiding ertoe heeft bijgedragen hun beroep op een goede manier uit te oefenen, voor de werknemers zonder POP is dit iets minder dan drie op tien (zie figuur 8).

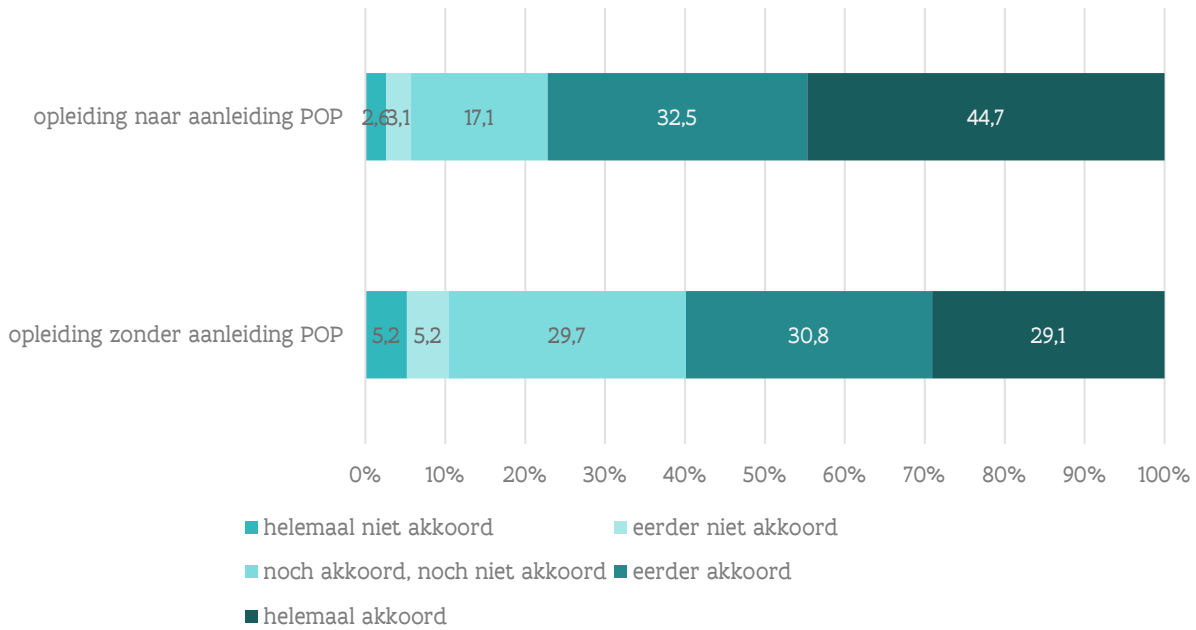
Figuur 7 Ik ben professioneel sterker geworden door het volgen van de opleiding



Opmerking: N opleiding gevolgd naar aanleiding van POP = 398; N opleiding gevolgd zonder aanleiding POP = 760; Exclusief respondenten die nog bezig zijn aan de opleiding of de opleiding nog maar net hebben beëindigd.

⁷ Verschil in gemiddelden gemeten aan de hand van een onafhankelijke t-test waarbij 1 = helemaal niet akkoord; 2 = eerder niet akkoord; 3 = noch akkoord, noch niet akkoord; 4 = eerder akkoord en 5 = helemaal akkoord.

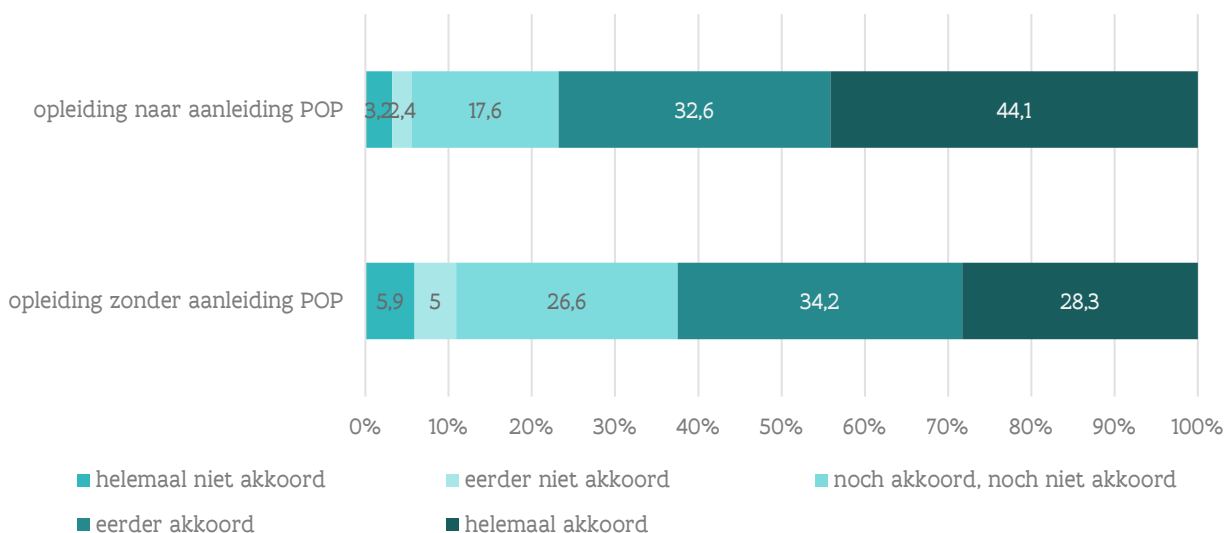
Figuur 8 De opleiding heeft ertoe bijgedragen mijn huidige beroep op een goede manier uit te oefenen



Opmerking: N opleiding gevolgd naar aanleiding van POP = 351; N opleiding gevolgd zonder aanleiding POP = 636; Exclusief respondenten die nog bezig zijn aan de opleiding of de opleiding nog maar net hebben beëindigd.

De resultaten tonen ook aan dat gemiddeld werknemers die een opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van een POP significant meer overtuigd zijn van het effect van de opleiding voor het beter uitvoeren van hun huidige job ($t(758,497) = -5,448, p < 0,001$), dan werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder voorafgaande POP (figuur 9).

Figuur 9 De opleiding heeft ervoor gezorgd dat ik mezelf heb verbeterd in mijn huidige job als werknemer



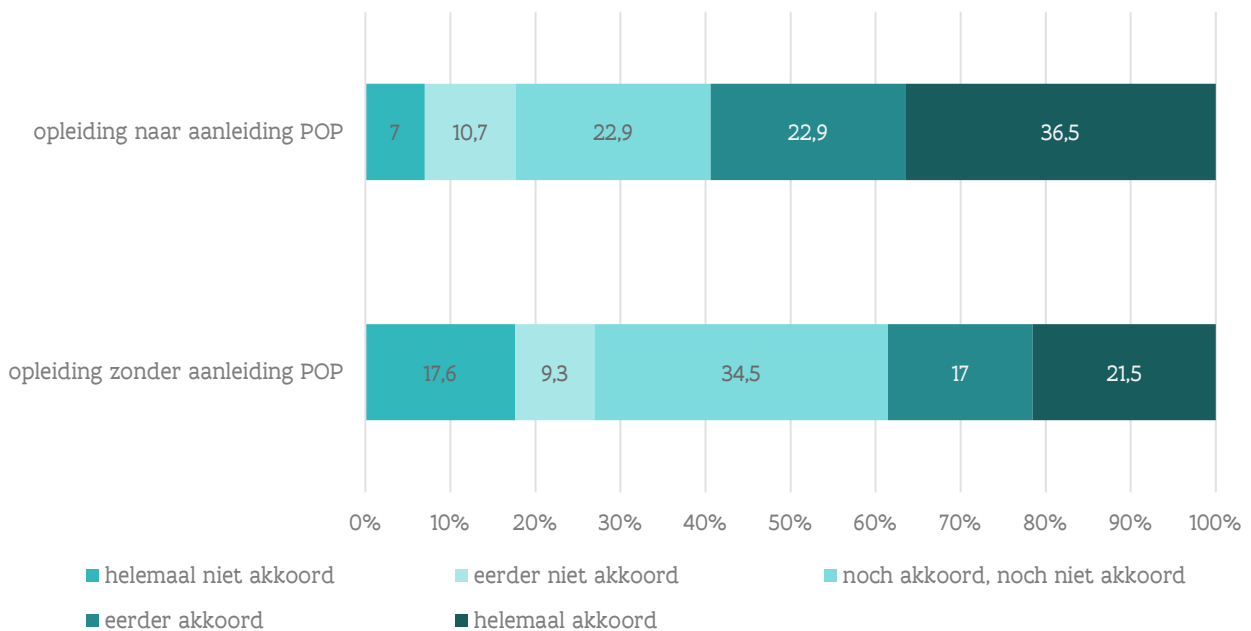
Opmerking: N opleiding gevolgd naar aanleiding van POP = 340; N opleiding gevolgd zonder aanleiding POP = 625; Exclusief respondenten die nog bezig zijn aan de opleiding of de opleiding nog maar net hebben beëindigd.

Om het subjectief effect van het volgen van een opleiding op inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te meten werd gevraagd aan de werknemers in welke mate de opleiding heeft geholpen bij het vinden van een nieuwe job of werkgever. De resultaten tonen ook aan dat gemiddeld werknemers die een opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van een POP zich significant meer geholpen voelen bij het overstappen naar een nieuwe job of werkgever ($t(762) = 5,615; p < 0,001$), dan werknemers die een opleiding hebben gevolgd zonder voorafgaande POP (figuur 10).

Tenslotte zien we ook dat werknemers met POP voorafgaand aan de opleiding gemiddeld positievere effecten rapporteren ($t(510,797) = -4,671; p < 0,001$) van de gevolgde opleiding op het maken van promotie, in vergelijking met werknemers zonder POP (figuur 11).

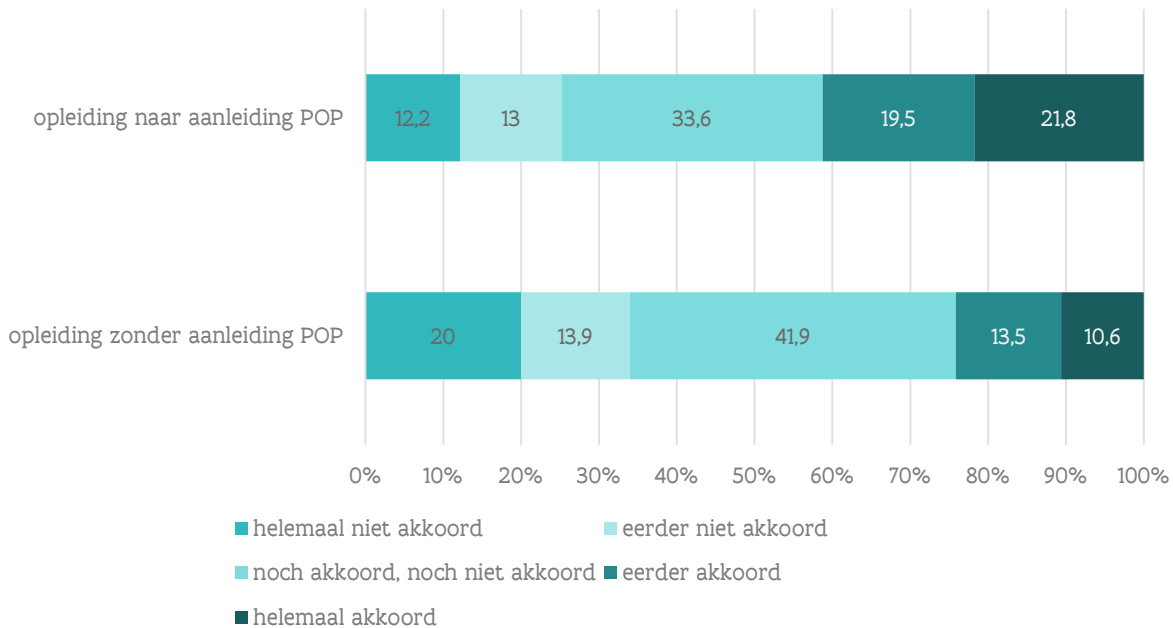
De resultaten lijken erop te wijzen dat de opbrengst van de investering in de opleiding duidelijker is voor werknemers waarbij de opleiding voorafging aan loopbaanbegeleiding en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Huidig onderzoek laat ons niet toe om na te gaan of dit verschil in effect eerder toe te schrijven is aan het verschil in opleiding (loopbaangericht versus arbeidsmarkt gericht) of het verschil eerder is toe te schrijven aan de voorafgaande loopbaanbegeleiding en het ondersteunen van de leervraag en de juiste kadering van de opleiding. Waarschijnlijk is het een combinatie van beiden. Verder onderzoek zou ons meer inzicht moeten geven in hoe we de link tussen loopbaanbegeleiding en leren kunnen versterken en op welke manier loopbaanbegeleiding en het opstellen van een POP de doeltreffendheid van leren kan versterken.

Figuur 10 De opleiding heeft me geholpen bij het overstappen naar een nieuwe job of werkgever



Opmerking: N opleiding gevolgd naar aanleiding van POP = 271; N opleiding gevolgd zonder aanleiding POP = 493; Exclusief respondenten die nog bezig zijn aan de opleiding of de opleiding nog maar net hebben beëindigd.

Figuur 11 De opleiding heeft me geholpen bij het maken van promotie



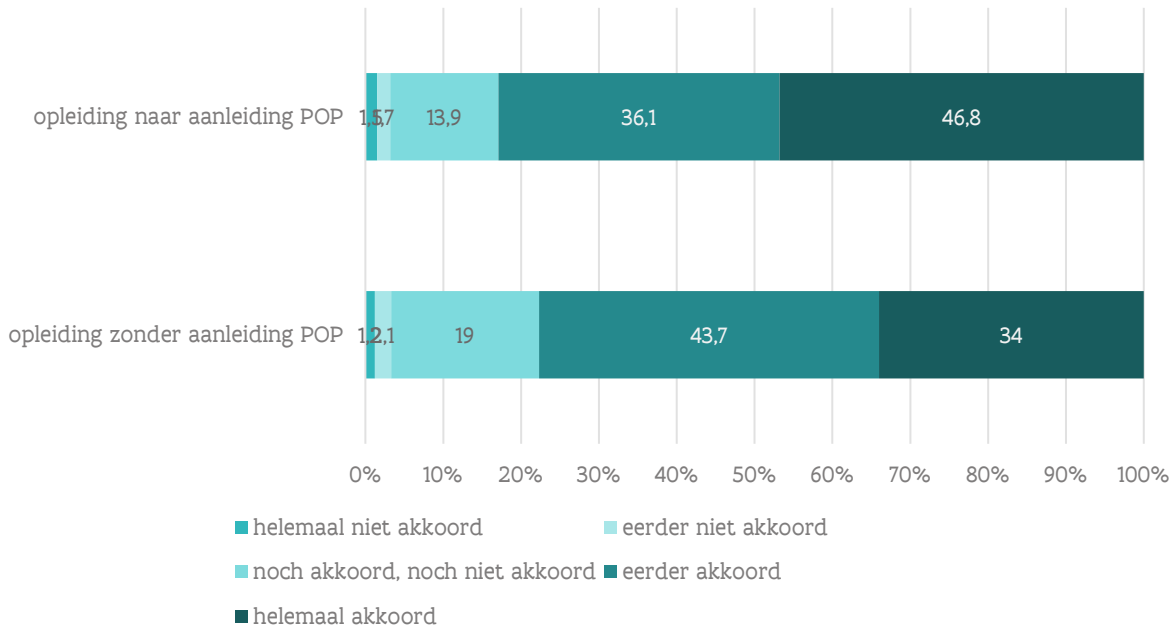
Opmerking: N opleiding gevolgd naar aanleiding van POP = 262; N opleiding gevolgd zonder aanleiding POP = 489; Exclusief respondenten die nog bezig zijn aan de opleiding of de opleiding nog maar net hebben beëindigd.

5.2.2 Hoe tevreden zijn werknemers over de gevolgde opleiding?

De tevredenheid van werknemers over de gevolgde opleiding werd gemeten aan de hand van volgende stelling: Ik wil de gevolgde opleiding aanbevelen bij vrienden, familie of collega's. Respondenten konden antwoorden van helemaal akkoord tot helemaal niet akkoord. De respondenten zijn in het algemeen tevreden van de gevolgde opleiding. Ongeveer 8 op tien respondenten zou de opleiding aanbevelen bij vrienden, familie of collega's. Ook hier zien we dat werknemers die voorafgaand aan de opleiding een POP hebben opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding significant meer tevreden zijn over de gevolgde opleiding dan werknemers zonder POP ($t(1244) = -3,462; p < 0,001$) (zie figuur 12).



Figuur 12 Ik zou de gevolgde opleiding aanbevelen bij vrienden, familie of collega's



Opmerking: N opleiding gevolgd naar aanleiding van POP = 262; N opleiding gevolgd zonder aanleiding POP = 489

Werknemers die een opleiding hebben gevolgd naar aanleiding van hun persoonlijk ontwikkelingsplan voelen zich professioneel sterker, ervaren een positiever effect op het goed uitvoeren van hun huidig beroep en huidige job, voelen zich meer geholpen bij het overstappen naar een nieuwe job of werkgever dan werknemers die geen loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. Werknemers met een POP voorafgaand aan de opleiding rapporteren verder ook gemiddeld positievere effecten van de gevolgde opleiding op het maken van promotie, in vergelijking met werknemers zonder POP. Tenslotte zijn werknemers die voorafgaand aan de opleiding een POP hebben opgesteld in het kader van loopbaanbegeleiding significant meer tevreden over de gevolgde opleiding dan werknemers zonder POP.

De resultaten lijken erop te wijzen dat de opbrengst van de investering in de opleiding duidelijker is voor werknemers waarbij de opleiding voorafging aan loopbaanbegeleiding en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

6 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Het aandeel werknemers dat gebruik maakt van een opleidingsincentive voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding naar aanleiding van een POP (uitzondering op toekenningsvoorwaarden) is beperkt, waarbij zij iets minder dan 3% uitmaken van het totaal aantal loopbaanchequegebruikers. Minder dan 1% van de goedgekeurde aanvragen voor VOV is voor een loopbaangerichte opleiding. 6% van de goedgekeurde aanvragen voor opleidingscheques is voor een loopbaangerichte opleiding. Net geen vier op tien aanvragen voor VOK is voor een loopbaangerichte opleiding. Uit de evaluatie komt verder wel naar voren dat het aandeel werknemers dat loopbaanbegeleiding heeft gevolgd voorafgaandelijk aan de aanvraag van een opleidingsincentive hoger is dan tot op heden bekend op basis van de administratieve data voor opleidingsincentives. Daaruit blijkt dat niet iedereen gebruik maakt van de uitzonderingsmaatregel.

Als we kijken naar wie er gebruik maakt van Vlaamse opleidingsincentives voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen, dan stellen we vast dat kortgeschoolden, jongeren, vijftigplussers, en werknemers tewerkgesteld in de primaire sector nauwelijks gebruik maken van de uitzonderingsmaatregel voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding in tegenstelling tot hogeschoolden, werknemers tussen 25 en 44 jaar en werknemers uit de tertiaire en quartaire sector. Het feit dat nagenoeg geen werknemers jonger dan 25 jaar gebruik maken van de uitzonderingsmaatregel voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding heeft te maken met de toekenningscriteria voor de aankoop van loopbaancheques waarbij sinds 2019 werknemers zes jaar werkervaring dienen te hebben om in aanmerking te komen voor loopbaanbegeleiding met een loopbaancheque.

Als we deze groep die gebruik heeft gemaakt van de uitzonderingsmaatregel vergelijkt met de totale groep werknemers die gebruik maakt van Vlaamse opleidingsincentives, dan zien we dat de uitzonderingsmaatregel proportioneel meer vrouwen en iets meer werknemers uit kleine- en middelgrote ondernemingen aantrekt.

Wat betreft het type opleidingen dat gevolgd wordt naar aanleiding van loopbaanbegeleiding zien we dat de overgrote meerderheid van de werknemers een opleiding volgt die is geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives. De overgrote meerderheid van opleidingen die gevolgd worden met een opleidingsincentive naar aanleiding van loopbaanbegeleiding zijn met andere woorden (door DWSE erkende) arbeidsmarktgerichte opleidingen. 11% van de goedgekeurde aanvragen naar aanleiding van een POP is voor opleidingen die niet zijn opgenomen in de opleidingsdatabank. Onderwijsgerelateerde opleidingen (lerarenopleidingen en onderwijswetenschappen) en opleidingen gerelateerd aan welzijn (zoals o.a. psychologie, ergotherapie, psychotherapie) en gezondheidszorg (zoals o.a. verpleegkunde, vroedkunde en zorgkundige) zijn de drie meest populaire opleidingsdomeinen die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank. De top-vijf wordt verder aangevuld met technische opleidingen en opleidingen in economie, handelswetenschappen en ondernemerschap. Als we kijken naar de gevolgde opleidingen die niet zijn geregistreerd in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives, dan valt op dat opleidingen gerelateerd aan welzijn het meest in trek zijn. Iets meer dan drie op tien van de gevolgde niet geregistreerde loopbaangerichte opleidingen behoort tot het domein welzijn. Taalopleidingen en opleidingen taalkunde en vertaler staan op de tweede plaats, gevolgd door opleidingen in de kunsten en cultuurwetenschappen. Onderwijsgerelateerde opleidingen, opleidingen HR en opleidingen in marketing en communicatie maken verder ongeveer elk 5% uit van de niet-geregistreerde loopbaangerichte opleidingen.



De opbrengst van de investering in de opleiding is duidelijker voor werknemers die voorafgaandelijk loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. Werknemers die voorafgaandelijk aan de opleiding loopbaanbegeleiding hebben gevolgd zijn ook meer tevreden over de gevolgde opleiding. Tegelijk onderscheidt het onderzoek drie beoogde loopbaaneffecten waarom werknemers loopbaangerichte opleidingen volgen: talentontwikkeling, verbeteren van de werk-privé-balans en werkbaar werk en/of het heroriënteren op de arbeidsmarkt (een nieuwe job en/of het opstarten van een zelfstandige activiteit). De loopbaangerichte opleidingen worden gevolgd met het oog op het verbeteren van de match tussen de werknemer en zijn werk, door onder andere het versterken van de competenties en het verbeteren van het welbevinden van de werknemer op het werk.

Niettegenstaande het onderzoek wijst op de meerwaarde van het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een POP, is een belangrijke conclusie in dit onderzoek dat er niet altijd een duidelijke link is tussen het POP en het POP-attest. De onderzochte POPs in het kader van dit onderzoek blijken niet steeds alle elementen te incorporeren die noodzakelijk zijn om in het POP-attest te kunnen aantonen dat de te volgen opleiding noodzakelijk is voor het realiseren van de beoogde loopbaandoelen van de werknemer. In ongeveer twee op tien van de onderzochte POPs werd er geen opleiding aangeraden in het POP. Uit de onderzochte POPs blijkt verder dat de opleidingsvraag niet noodzakelijk is ingebed in het POP. In iets minder dan de helft van de POPs met vermelding van een opleiding in algemene termen werd de opleidingsvraag niet ingebed in het POP. De kwalitatieve analyse van de POPs wijst op moeilijkheden in de realisatie van de POPs als basis voor het POP-attest. De realisatie van het POP-document als basis voor een POP-attest blijkt een moeilijk evenwicht tussen het POP als instrument van zelfreflectie over de loopbaandoelen en de daaraan gekoppelde acties en het POP-als bewijs voor het aantonen van de noodzakelijkheid van de te volgen opleiding voor het realiseren van de loopbaandoelen. Tegelijk kwam ook naar voren dat voor 17,5% van de onderzochte POPs de te volgen opleiding niet overeen kwam met de opleiding zoals neergeschreven in het POP-attest. Als we rekening houden met de drie criteria ((1) vermelding van de opleiding in het POP, (2) inbedding van de opleiding in het POP, en (3) overeenstemming tussen de opleiding in het POP en het POP-attest) dan blijkt uit de kwalitatieve analyse dat 55% van de onderzochte POPs (of combinatie van POPs) niet voldoet aan de vereisten.

Het onderzoek kon echter, op één criterium na, geen systematische verschillen blootleggen tussen POPs met een duidelijke of onduidelijke link met het POP-attest. Voor POP-attesten die meer dan 1,5 jaar na het beëindigen van de loopbaanbegeleiding werden ondertekend ontbrak vaker een onduidelijk link het POP.

Het POP-concept geeft de trajectvolger de volledige autonomie en vrijheid om het POP vorm te geven en neer te schrijven, niet de loopbaanbegeleider. Dat POP blijkt in realiteit soms over onvoldoende informatie te beschikken om te gebruiken als basis voor het POP-attest. Hoe kunnen we het POP-attest het best laten aansluiten bij de bevindingen uit de loopbaanbegeleiding? Verschillende pistes zijn mogelijk en worden nader onderzocht door VDAB.

Het eerste actiepoint is alvast om loopbaanbegeleiders in 2023 te sensibiliseren op basis van de resultaten van dit onderzoek om trajectvolgers te wijzen op het belang van een aantal elementaire zaken die dienen aanwezig te zijn in het POP als men dit wil gebruiken voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding met een opleidingsincentive.

De meerwaarde van de loopbaangerichte opleidingen is dat hooggeschoolde werknemers die al geïnvesteerd hebben in loopbaanbegeleiding bijkomende financiële ondersteuning krijgen voor de uitvoering van hun persoonlijk ontwikkelplan. Dit leidt tot tevredener cursisten die een grotere impact



op hun professioneel leven ervaren dan de gemiddelde cursist. Uit het onderzoek blijkt dat het wel degelijk gaat om arbeidsmarktgerichte opleidingen. Het aandachtspunt om tot een betere inhoudelijke aansluiting tussen de POP-attesten en het persoonlijk ontwikkelplan te komen, neemt VDAB verder ter harte.



7 APPENDIX



Tabel A Gevolgde loopbaangerichte opleidingen vanuit verschillende werkdomeinen

	Recreatie, cultuur en sport	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Belangenverenigingsvoordracht	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	Energie en water	Bouw	Informatietechnologie	Financiële diensten	Consultancy en wetenschappelijke activiteiten	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	Overige zakelijke dienstverlening	Groothandel en handelsbemiddeling	Kleinhandel	Logistiek	Horeca en toerisme	Informatie en media
Onderwijswetenschappen en lerarenopleiding	2	4	91	23	1	4	1	3	3	17	16	2	2	5	6	0	0	2
Kunsten en cultuurwetenschappen	1	2	12	4	1	3	0	0	2	2	3	0	1	0	4	2	0	1
Economie, bedrijfskunde en ondernemerschap	0		5	4	0	1	4	0	3	9	6	1	2	3	5	1	3	0
Informatica, ICT, programmeren en data-analyse	0	1	9	6	1	0	1	2	8	5	7	0	0	2	7	0	0	1
Land - en tuinbouw en natuurmanagement en biotechnologie, en plantenkunde	1	2	13	8	1	0	2	2	1	1	4	1	1	3	2	3	3	3
Gezondheidszorg	1	3	32	39	0	1	3	0	0	5	9	2	1	4	6	4	3	1
Welzijn	2	2	66	18	6	2	3	2	2	10	11	4	1	7	6	2	10	0
Bouw	0		3	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	2	0	0	5
Taalkunde en talen	0	3	20	3	2	0	3	4	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0
technische opleiding	2	3	16	4	3	6	1	3	2	2	7	1	0	4	4	3	2	1
sociaal werk en sociale wetenschappen	1		5	5	3	0	0	0	1	2	4	2	2	2	2	2	1	1
HR, organisatie	1		1	1	0	0	0	0	1	2	1	0	3	2	3	0	2	2
Interieurvormgeving/stylist	0	2		0	2	0	1	0	0	1	6	0	0	7	4	0	0	0
Verkoop	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0
Marketing en communicatie	2	2	6	3	3	0	0	2	2	2	1	0	1	2	1	0	3	1
Ingenieurs en industriële wetenschappen	0		1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3	0	0	0
Voeding	1		8	3	1	3	0	1	1	2	4	3	0	2	1	0	1	0
Kapper, schoonheidszorg	0	2	4	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	4	0
Horeca	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Kinderbegeleider	0			1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Financiën	1			0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Reizen/ toerisme	0		1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rechten	0	1		0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Dierenverzorging en -hulpverlening	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Administratie en secretariaat	0		1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Politiek, bestuurskunde en geschiedenis	2			1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Religie en zingeving			2	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aanvullende algemene vorming				0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Wetenschappen en technologie, AI		1	3	1	0	0	0	2	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0
Mobiliteit en verkeerskunde			1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vastgoeddeskundige en -makelaar	2		1	1	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0	0	0	0
Totaal	19	30	315	135	27	21	19	24	30	68	85	20	15	50	64	18	35	19

Tabel B Overzicht gevolgde loopbaangerichte opleidingen met VOV

2019-2020		2020-2021	
Niet in ODB	In ODB	Niet in ODB	In ODB
Bachelor milieunatuurwetenschappen (Open Universiteit)	(Vorbereidingsprogramma) bedrijfseconomie	Spaans	Beeldende kunsten
Bachelor psychologie (Open universiteit)	Bachelor wijsbegeerte	Voetreflexologie	Logistiek assistent Zorgkundige
Digitale marketing	bedrijfsmanagement	WSET Niveau 3 Wijn	Medisch administratief assistent
Marketing voor niet- en nieuwe marketeers	Gezinswetenschappen	Business analist-ICT Architect	Medisch administratief bediende
Spaans	Graduaat HR support		Milieuwetenschappen
Management	Mobiliteit en verkeerskunde		Polyvalent administratief bediende
NLP practitioner	Office management		Toegepaste informatica
	Orthopedagogie		Wijsbegeerte
	psychologie		
	Schakelprogramma handelswetenschappen		
	Sociaal werk		
	Switc2IT		

Tabel B Overzicht gevolgde loopbaangerichte opleidingen niet geregistreerd in de ODB met VOK

2021-2022
Full time MBA programma
dagopleiding gezondheidscoach

Tabel C. Overzicht gevolgde loopbaangerichte opleidingen geregistreerd in de ODB met VOK

2019-2020	2020-2021	2021-2022
agro- en biotechnologie	bachelor taal- en regio studies	bachelor advanced business management
archeologie	bachelor geschiedenis	bachelor in de bouw
bachelor audiovisuele kunsten : televisie	bachelor in de audiovisuele kunsten	bachelor in de ergotherapie
bachelor bedrijfsmanagement, rechtspraktijk	bachelor in de orthopedagogie	bachelor in de gezinswetenschappen
bachelor ergotherapie	bachelor in het sociaal werk	bachelor in de oogzorg
bachelor in de bouw	bachelor in de vroedkunde	bachelor in de vroedkunde
bachelor in de geestelijke gezondheidszorg	bachelor industriële wetenschappen +master	bachelor landschaps- en tuinarchitectuur
bachelor in de gezinswetenschappen	bachelor of digital arts and entertainment	bachelor of digital arts and entertainment
bachelor in de verpleegkunde	bachelor orthopedagogie	bachelor of science in de geneeskunde
bachelor in de vroedkunde	bachelor toerisme en recreatiemanagement	bachelor sociaal werk
bachelor in pedagogie v/h jonge kind	bachelor verpleegkunde	bachelor toegepaste informatica
bachelor in sociaal werk	bachelor in bedrijfsmanagement	bachelor verpleegkunde
bachelor toerisme en recreatiemanagement	banaba creatieve therapie	banaba creatieve therapie
bachelor voedings- en dieetkunde	bedrijfsmanagement Marketing Communicatie	educatieve bachelor lager onderwijs
banaba in de creatieve therapie	begeleider in de kinderopvang	educatieve bachelor secundair onderwijs (verkort)
begeleider in de kinderopvang	educatieve bachelor lager onderwijs	educatieve master in de gezondheids- farmaceut. wetenschappen
burgerlijk ingenieur architect	educatieve bachelor secundair onderwijs	educatieve master in de wetenschappen
educatieve bachelor	educatieve master in de beeldende kunsten	educatieve master maatschappijwetenschappen
educatieve bachelor lager onderwijs	educatieve master in de maatschappijwetenschappen	graduaat in het bouwkundig tekenen
educatieve bachelor in het secundair onderwijs	educatieve master in de talen	integratieve psychotherapie
educatieve master in de gezondheidswetenschappen	educatieve bachelor kleuteronderwijs	master in de geneeskunde
educatieve master in de maatschappijwetenschappen	educatieve master economie	master in bestuurskunde en publiek management
educatieve master wetenschappen en technologie	ergotherapie	master in de ingenieurswetenschappen-computer
educatieve master in de talen	fietsvakhandelaar	master in de verpleeg - en vroedkunde
fotograaf	graduaat in de informatica	PBA bedrijfsmanagement
goudsmid – juwelenhersteller	graduaat orthopedie	bachelor in de toegepaste informatica
graduaat in de electromechanische systemen	graduaat programmeren	bachelor in de logopedie en audiologie
graduaat informatica	integratieve psychologie	postgraduaat ondernemen met impact
graduaat maatschappelijk werk	interieurvormgeving open hoger onderwijs	bachelor logopedie
graduaat programmeren HBO5	logopedie en audiologie	revalidatiewetenschappen en kinesitherapie
hondentrimmer - en business skills	management en -beleid in de gezondheidszorg	schakelprogramma verpleeg- en vroedkunde
integratief psychotherapie	master in de business administration	schakelprogramma bedrijfskunde
juwelier - goudsmid	master mondwetenschappen en mondtechnologie	verpleegkunde HBO5
manama ziekenhuisfarmacie	master of Artificial Intelligence	voedings- en dieetkunde
master biochemie en biotechnologie	master of laws in de rechten	voorbereidingsprogramma psychologie
master Conflict and Development	master of science i/d ingenieurswetenschappen	vt dagopl. bim bouwkundig tekenaar
master i/d international business and econ. management	master of science in de handelswetenschappen	Master A 1 0 arbeidspsychologie
master in het maritiem en logistiek management	master psychologie	Postgrad. Interactionele vormg. psychotherapie
master in gender en diversiteit	meubelmaker	
master psychologie	professionele biologische en biodynamische landbouw	
master rechten	schakelprogramma Master in de handelswetenschappen	
master verpleegkunde en vroedkunde	schakelprogramma Master seksuologie	
meubelmaker	specifieke lerarenopleiding	
postgraduaat Vierjarige therapeutenopleiding	toegepaste informatica	
revalidatiewetenschappen - kinesitherapie	VDO Netwerkbeheerder	
schakel management en beleid van de gezondheidszorg	verpleegkunde HBO5	
specifieke lerarenopleiding	voorbereidingsprogramma psychologie	
verpleegkunde HBO5	zorgkundige	
Voorbereidingsprogramma Psychologie		
werktraject sociaal werk		
Postgrad. Psychotherapie in de interactionele vorm		

Tabel D Overzicht gevolgde loopbaangerichte opleidingen niet geregistreerd in de ODB met OC

2020-2021	2021-2022
10-daagse Basisopleiding in Geweldloze Communicatie	allround grafische vormgeving - module photoshop
ACT4kids	allround grimeur en visagist
administratief bediende (allround)	Beeldatelier
afslankingsconsulent	Chijas
Arbeidsrecht in organisaties	DJ-vaardigheden
authentic movement & belichaamde spiritualiteit	ecoTuner: jaaropleiding in Toegepaste Ecopsychologie
bachelor in de toegepaste psychologie	Engels richtgraad 4
bedrijfscoach	eventmanager
Chijas	Gezins- en kindercoach - module 1
coaching : hoe concreet?	Integratieve humanistisch psychotherapie
communicatiemanagement	Interieurstylist - Basis
communicatieverantwoordelijke	Keramiek 4.2
doctoraatsopleiding in de kunsten	kindercoach
Energetische basiskennis B	Afstudeeronderzoek managementwetenschappen
Engels professionaal gids/reisleider	Master of Statistics and Data Science: Quantitative Epidemiology
Engels Vantage (richtgraad 3)	Micro degree Coaching & Management
EVC voor professionele bachelor bedrijfsmanagement - accountancy-fiscaliteit	Micro degree Software Developer
Face painting	modeontwerper
fashionstylist	Navorming Godsdienst Lerarenopleiding
florist	Personal coach
Frans	Postgraduaat contextuele en systemische counseling
hogere opvoedkundige wetenschappen	Postgraduaat Digital Marketing Communication
hondeninstructeur	Postgraduaat digitale marketing
HR-Manager: Talentmanagement	Postgraduaat Human resources management
Ingenieurswetenschappen/Faculty of Engijaring	postgraduaat leescoach basisonderwijs
innerlijk leiderschap	Postgraduaat Peer support coach
Interieurstyling	postgraduaat positieve psychologie
Italiaans	Postgraduaat rouw en verliescounselor voor kinderen en jongeren
Italiaans breakthrough	Postgraduaat rouw- en verliesconsulent
Italiaans effectiveness	Postgraduaat verpleegkundige in de huisartspraktijk
Italiaans richtgraad 1	Postgraduaat Zorgleraar Kleuteronderwijs
kindercoach	Postgraduate Course Clinical Animal Behaviourist
life coach	Professionele Ontwikkeling Opleiding tot Loopbaancoach
make-up basis	Realisaties kinder- en tienerkleding
Master of Science in Management	Reisleider Europa
master onderwijswetenschappen	russisch
medisch secretariaat	Switch2IT
Micordegree IT infrastructure - information manager	tekenkunst
onderhoudstechnicus	Textiele kunst 4.2 / Kunstgeschiedenis
Opleiding Interieurstylist Basis	Yoga instructeur
Opleiding Personal Coach	
Oriëntatiecursus voor volwassenen	
PC-technicus	
pedagogische en didactische opleiding	
personal trainer expert	
Photoshop	
Postgraduaat anti-coach	
postgraduaat leraar niet-confessionele zedenleer basisonderwijs	
postgraduaat rouw en verliescounselor	
postgraduaat rouw- en verliesconsulent voor kinderen en jongeren	
Rites of life, rituals for living	
scenarioschrijver	
Spaans	
Spaans beginners	
Spaans threshold	
start me up : ondernemerschap	
stripauteur	
Systeemcoach Essentials	
tuinontwerper	
Verpleegkundige in de huisartspraktijk	
webdesigner	
Word 1	

Tabel E Overzicht gevolgde loopbaangerichte opleidingen geregistreerd in de ODB met OC

2020-2021	2021-2022
2 jarige opleiding Contextgerichte Zorg Systemisch werken met individuen, ouders, gezinnen en groepen	6-Daagse ACT
6-Daagse basisopleiding ACT	Aannemer interieurbouw
Aannemer installateur centrale verwarming en sanitair	Aanpassen en herstellen van zadels
Aanvullende algemene vorming	ACT basisopleiding
aanvullende vorming voor preventieadviseur	Adviseur payroll en sociale wetgeving
adviseur payroll en sociale wetgeving	AutoCAD deel 1A
animatiefilm	Bachelor in de agro- en biotechnologie
Bachelor ergotherapie	Bachelor in de verpleegkunde
bachelor in bedrijfsmanagement: accountancy-fiscaliteit	Bachelor bedrijfsmanagement
bachelor in de toegepaste informatica	Bachelor in Bouw
bachelor in de agro- en biotechnologie	Bachelor in de orthopedagogie
Bachelor in de bio-informatica	bachelor in de agro- en biotechnologie
bachelor in de bouw	Bachelor in de beeldende kunsten
bachelor in de creatieve therapie	Bachelor in de bouw
bachelor in de elektromechanica	Bachelor in de creatieve therapie
bachelor in de elektronica - ICT	Bachelor in de elektronica-ICT
bachelor in de ergotherapie	bachelor in de energietechnologie
bachelor in de gezinswetenschappen	Bachelor in de ergotherapie
bachelor in de interieurvormgeving	bachelor in de gezinswetenschappen
bachelor in de journalistiek	Bachelor in de ingenieurswetenschappen
bachelor in de landschaps- en tuinarchitectuur	bachelor in de intensieve zorg en spoedgevallen zorg
bachelor in de logopedie en audiologie	Bachelor in de interieurvormgeving
bachelor in de oogzorg	bachelor in de landschaps- en tuinarchitectuur
bachelor in de orthopedagogie	bachelor in de logopedie en audiologie
Bachelor in de orthopedie	bachelor in de oogzorg
Bachelor in de pedagogie van het jonge kind	Bachelor in de orthopedagogie
bachelor in de toegepaste economie	Bachelor in de orthopedie
Bachelor in de toegepaste fiscaliteit	Bachelor in de taal- en letterkunde
bachelor in de toegepaste gezondheidswetenschappen	Bachelor in de toegepaste gezondheidswetenschappen
bachelor in de toegepaste informatica	bachelor in de toegepaste informatica
bachelor in de toegepaste psychologie	bachelor in de toegepaste psychologie
bachelor in de verpleegkunde	bachelor in de verpleegkunde
bachelor in de voedings- en dieetkunde	Bachelor in de voedings- en dieetkunde
bachelor in de vroedkunde	bachelor in de vroedkunde
bachelor in het bedrijfsmanagement	Bachelor in Elektronica-ICT - Cloud & Cybersecurity Werktraject
bachelor in het communicatiemanagement	Bachelor in het Bedrijfsmanagement
Bachelor in het facility management	bachelor in het facility management
bachelor in het office management	Bachelor in het onderwijs : zorgverbreding en remediërend leren
bachelor in het onderwijs: buitengewoon onderwijs	Bachelor in het onderwijs: buitengewoon onderwijs
Bachelor in het onderwijs: buitengewoon onderwijs	Bachelor in het onderwijs: buitengewoon onderwijs via afstandsonderwijs
Bachelor in het onderwijs: schoolontwikkeling	Bachelor in het onderwijs: schoolontwikkeling
bachelor in het onderwijs: zorgverbreding en remediërend leren	Bachelor in het onderwijs: zorgverbreding en remediërend leren
bachelor in het sociaal werk	bachelor in het sociaal werk
bachelor in het toerisme en recreatiemanagement	Bachelor in het vastgoed
Bachelor in het vastgoed	bachelor in het zorgmanagement
bachelor in het wellbeing- en vitaliteitsmanagement	Bachelor in interieurvormgeving
bachelor in het zorgmanagement	bachelor in organisatie & management
bachelor in organisatie en management	Bachelor in Toegepaste Informatica - Application Development
bachelor in de agro- en biotechnologie	Bachelor of Arts in de geschiedenis
Bachelor of Arts in de beeldende kunsten	Bachelor of Arts in de toegepaste taalkunde: combinatie van ten minste twee talen
bachelor of arts in de geschiedenis	Bachelor of science in de fysica en de sterrenkunde - Wiskundige structuren en functies
bachelor of arts in de muziek	Bachelor of Science in de geïskunde
bachelor of science in de geïskunde	Bachelor of Science in de psychologie
Bachelor of Science in de ingenieurswetenschappen	Beleggingsadviseur
bachelor toegepaste informatica - OHO application development	Bestemming Gids
banaba zorgverbreding en remediërend leren	Bibliotheekmedewerker-informatiebemiddelaar
Basisopleiding in de experiëntiële en ontwikkelingsgerichte kinder- en jeugdpsychotherapie	BIM bouwkundig tekenaar
Basisopleiding Palliatieve Zorg	boekhouder
Begeleider- animator voor bejaarden	Brood- en banketbakker
begravenisondernemer	Businessanalist
boekhouder	commercieel afgevaardigde
boomverzorger	Contextgerichte Zorg Systemisch werken met individuen, ouders, gezinnen en groepen
Brood en banketbakker - ambachtelijk chocoladebewerker	Dagschotels met vis (opleiding hulpkok)
brood- en banketbakker	dameskleermaker
Constructielasser	Distillateur
copywriter	DTP-Operator

Corporate finance	Educatieve bachelor in het secundair onderwijs
Cursus rijlesgever	Educatieve bachelor in het kleuteronderwijs
data-analist	educatieve bachelor in het lager onderwijs
De fundamentele van de chinese gejaswijzen - postgraduaat Acupunctuur	Educatieve master in de cultuurwetenschappen
digitale fotografie (multimedia operator)	Educatieve master in de gezondheidswetenschappen
DTP-operator	Educatieve master in de maatschappijwetenschappen
educatieve bachelor in het secundair onderwijs	Educatieve master in de muziek en podiumkunsten
educatieve bachelor in de voedings- en dieetkunde	Educatieve master in de talen
educatieve bachelor in het kleuteronderwijs	Educatieve master in de wetenschappen en technologie
educatieve bachelor in het lager onderwijs	Educatieve master of science in de economie
educatieve bachelor in het onderwijs : buitengewoon onderwijs	Educatieve master of Science in de ontwerpwetenschappen
educatieve bachelor in het secundair onderwijs	Educatieve master of Science in de talen
educatieve master of science in de cultuurwetenschappen	Elektrotechnisch installateur - Elektrotechnicus
Educatieve master of Science in de gedragswetenschappen	Engels richtgraad 2
Educatieve master of Science in de gezondheidswetenschappen	Facility manager
Educatieve master of Science in de maatschappijwetenschappen	Farmaceutisch technisch assistent standaard
educatieve master of science in de talen	fietshersteller
educatieve master of science in de wetenschappen en de technologie	florist
educatieve master of science in de wetenschappen en technologie	Florist B
Elektrotechnisch monteur	Fotograaf
energiesdeskundige type A	Frans
Engels richtgraad 2	Frans richtgraad 1 standaard
facility manager	Frans richtgraad 2
farmaceutisch technisch assistent	Gespecialiseerd Voetverzorger 2c (CCV)
fietshersteller	Getuigschrift Juridische opleiding gerechtsdeskundige
fietsvakhandelaar	gezondheidscoach
florist	Goudsmid
Florist 1	Graduaat elektromechanische systemen
fotograaf	Graduaat in de elektromechanische systemen
Fotograaf - basis foto A	graduaat in de HR-support
Frans	Graduaat in de orthopedagogische begeleiding
Frans richtgraad 1	Graduaat in de tolk Vlaamse Gebarentaal
Frans richtgraad 2	Graduaat in Elektromechanische Systemen
full stack developer	Graduaat in het bouwkundig tekenen
Gespecialiseerde voetverzorger CCV-project	Graduaat in het systeem- en netwerkbeheer
gezins- en kindcoach	graduaat in juridisch administratieve ondersteuning
gezondheidscoach	Graduaat in Maatschappelijk Werk
Gezondheidstherapeut	Graduaat in Systeem- en Netwerkbeheer
Gids	Grafisch ontwerp en illustratie
goudsmid	grafisch vormgever
graduaat in de accounting administration	Herborist
graduaat in de elektromechanische systemen	Hoefsmid A
graduaat in de HR-support	hondentrimmer
Graduaat in de HR-support	Hulpkok
graduaat in de juridisch-administratieve ondersteuning	ICT en sociale media
Graduaat in de marketing- en de communicatiesupport	ICT in een creatieve context
graduaat in de orthopedagogie	ICT programmeren
Graduaat in de orthopedagogische begeleiding	installateur industriële automatisatie
graduaat in het bouwkundig tekenen	Integrale Coaching Essentials
Graduaat in het bouwkundig tekenen	interieurinrichter
Graduaat in het informatiebeheer: bibliotheek en archief	interieurstylist
graduaat in het programmeren	juwelier goudsmid
graduaat informatica	Kapper
graduaat orthopedagogie	Kinderbeg baby's en peuters
graduaat verpleegkunde	Kinderbegeleider baby's en peuters
grafisch ontwerp en illustratie	Kok
grafisch vormgever	Master in de bedrijfseconomie en het bedrijfsbeleid
herborist	Master in de handelswetenschappen
hoefsmid	Master in de internationale betrekkingen en de diplomatie
Hondenfokker	Master in de jeugdgezondheidszorg
hondentrimmen	Master in de milieuwetenschappen
hotel	Master in de opleidings- en onderwijswetenschappen
hotelbedrijf	Master in de psychologie
HR-officer	Master in de verpleegkunde en de vroedkunde
hulpkok	Master in de verpleegkunde en de vroedkunde: leiderschap in de gezondheid en zorg
human resources management	Master in de wereldreligies
ICT en administratie	Master in het management en het beleid van de gezondheidszorg
ICT en sociale media	Master of Teaching in Languages
ICT in een creatieve context	Master of Arts in de meertalige communicatie/ Schakelprogramma tot
ICT programmeren	Master of Arts in het tolken
inspirerend coachen	Master of Arts in de wijsbegeerte
	Master of Arts in gender en diversiteit



installateur domotica standaard	Master of Biomedical Sciences
installateur industriële automatisatie	master of laws in het sociaal recht
integrale basis coach	Master of Science in de bedrijfseconomie
integrale coaching essentials	Master of Science in de communicatiewetenschappen
integratieve rouw- en verliesbegeleiding	Master of Science in de handelswetenschappen
interieurinrichter	Master of Science in de opleidings- en onderwijswetenschappen
interieurstylist	master of science in de psychologie
interieurstylist - kleuradviseur	Master of Science in de revalidatiewetenschappen en de kinesitherapie
juweelhersteller	Master of Science in de sociologie
juwelier-goudsmid	Master of Science in het management en het beleid van de gezondheidszorg
kapper	master of science in het sociaal werk
kinderbegeleider baby's en peuters	mecaniciën voor pleziervaartuigen
kleuradviseur	medewerker bakkerij
koetswerkhersteller	medisch administratief assistent
kok	medisch secretaresse
logistiek assistent	meubelmaker
Maatwerk damespatronen	meubelstoffeerder
machinaal houtbewerker	Multidisciplinaire basismodule Preventieadviseur niveau 2
master in de industriële wetenschappen: machine- en productieautomatisering	Natuurmanagement, boswachter, beleidsadviseur , natuurinspecteur
Master of Arts in de theater- en filmwetenschap	NT2 professional gids/reisleider RG3 standaard
Master of Arts in de wereldreligies	Onderhoud tuin-, park- en bosmachines
Master of Arts in de wijsbegeerte	Onderhoudsmonteur
Master of Arts in het tolken: combinatie van ten minste twee talen	Ondernemerschap
master of arts in het vertalen	Onderwijs: secundair onderwijs - verkorte bachelor
Master of Laws in de rechten	Operator verspaning
Master of Laws in het sociaal recht	PBA Biomedische laboratoriumtechnologie
master of medicine in de jeugdgezondheidszorg	Permanente Vorming Met Getuigschrift: Relaxatietherapie bij kinderen en Volwassenen
master of science in de opleidings- en onderwijswetenschappen	PLC analoge signaalverwerking en industriële netwerken
Master of Science in Artificial Intelligence	postacademische opleiding bemiddeling
master of science in biomedical sciences	Postgraduaat Leiderschap in Zorg
Master of Science in de accountancy en het revisoraat	postgraduaat autismespectrum
Master of Science in de bedrijfseconomie en het bedrijfsbeleid	Postgraduaat client-centered spelcounseling
master of science in de bedrijfskunde	Postgraduaat Coaching en mentoring
Master of Science in de bestuurskunde en het publiek management	Postgraduaat Coaching, supervisie en teambegeleiding
master of science in de communicatiewetenschappen	Postgraduaat contextuele en systemische counseling
master of science in de handelswetenschappen	Postgraduaat Didactisch ICT-coördinator
master of science in de internationale betrekkingen en diplomatie	Postgraduaat ERP (SAP)
master of science in de milieuwetenschap	Postgraduaat hippotherapie
master of science in de opleidings- en onderwijswetenschappen	Postgraduaat Human Resources Management
Master of Science in de opleidings- en onderwijswetenschappen	Postgraduaat Informatiemanagement
master of science in de psychologie	Postgraduaat Leiderschap in Zorg
master of science in de sociologie	Postgraduaat leiderschap in zorg-jaar 1
Master of Science in de stedenbouw en de ruimtelijke planning	Postgraduaat niet-confessionele zedenleer
Master of Science in de verpleegkunde en de vroedkunde	Postgraduaat Omgaan met Kinderen en Jongeren met een Autismespectrumstoornis
Master of Science in het management	Postgraduaat Podcasting
master of science in het management en het beleid van de gezondheidszorg	POSTGRADUAAT PSYCHOTHERAPIE IN DE INTERACTIONELE VORMGEVING
Master of Science in Statistics and Data Science	Postgraduaat Talentontwikkeling: investeren in sterktes van mensen
Mecaniciën voor pleziervaartuigen	Postgraduaat Tax en Accountancy Management
medewerker bakkerij	Postgraduaat Verpleegkundige in de huisartsenpraktijk (VIHP)
medisch administratief assistent	pottenbakker
medisch secretaresse	Professionele bachelor in de verpleegkunde
meubelmaker	realisaties dameskleding
Meubelmaker-interieurelementen	Renovatiecoördinator
meubelstoffeerder	restaurantvakman meubelstofferen
multimedia operator	Rijschoollesgeven:brevet II
Multimedia operator - Digitale fotografie 3	Schakelprogramma master of science in de politieke wetenschappen
NASM personal trainer	Schakelprogramma Master of Science in de psychologie
Natuurmanagement, boswachter, beleidsadviseur , natuurinspecteur	Schakelprogramma opleidings- en onderwijswetenschappen
Nederlands voor anderstaligen	Schakelprogramma sociaal werk
opleiding professional coach	Schakelprogramma tot Master of Arts in gender en diversiteit
opleiding tot loopbaanprofessional/coach	Schakelprogramma tot Master of Science in de gezondheidsbevordering
opleiding voedingspsychologie en ACT voor hulpverleners	Schakelprogramma tot Master of Science in de politieke wetenschappen – afstudeerrichting internationale politiek
opticien	Schakelprogramma tot Master of Science in de psychologie – afstudeerrichting klinische psychologie
PBA verpleegkunde, werken en leren combineren	Schakelprogramma tot Master of Science in het management en het beleid van de gezondheidszorg
Permanente Vorming met Getuigschrift: Psychomotorische Training	Schakelprogramma verpleegkunde en vroedkunde
Permanente vorming Voeding aan het jonge kind en de adolescent	schoonheidsspecialiste
Polyvalent mecaniciën personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen	Siersmid
postacademische opleiding bemiddeling	Slager-Spekslager



Postgraduaat anti-coach	sommelier
Postgraduaat Autisme en (rand)normale begaafdheid, een bijzondere aanpak	start je eigen zaak (boekhoudkundige bediende)
postgraduaat coaching	Start to ICT
postgraduaat coaching en mentoring	Succesvol Ondernemer
postgraduaat coaching, supervisie en teambegeleiding	Team-coach
Postgraduaat contextuele en systemische counseling	tuinaanlegger- groenbeheerder
Postgraduaat dieren in de hulpverlening fase 2	tuinontwerper
Postgraduaat Digital Business	uitvoerend CAD tekenaar: inrichting buitenruimte, parken en tuinen - tuinontwerp
postgraduaat ERP	User Experience Designer
postgraduaat hoofdverpleegkundige	vastgoedmakelaar
postgraduaat human resources management	Verkorte educatieve bachelor
Postgraduaat in de methodische (be)handelingsconcepten bij leer- en ontwikkelingsproblemen	Verkorte educatieve bachelor in het secundair onderwijs
postgraduaat inspirerend coachen	Verkorte educatieve bachelor in het secundair onderwijs Flex-traject
postgraduaat IT-management	Verkorte Educatieve Bachelor in Secundair Onderwijs
Postgraduaat Management in de social profit	Verkorte educatieve bacheloropleiding voor secundair onderwijs - in afstandsonderwijs
Postgraduaat Niet-confessionele zedenleer voor het basisonderwijs	Vorbereidingsprogramma - Preparatory programme master of science in psychology
postgraduaat ondernemen met impact	Vorbereidingsprogramma: Master in de criminologische wetenschappen
postgraduaat psychotherapie in de interactionele vormgeving	Wielerverzorger
postgraduaat social profit	zelfstandig gespecial. Voetverzorger
Postgraduaat Somato-Psychopedagogie	zorgkundige
postgraduaat talentontwikkeling	Zorgverlener met therapiehond
postgraduaat the human-centered organisation	
pottenbakker	
psychotherapie	
realisaties dameskleding	
reisleider	
relaxatietherapeut	
Renovatiecoördinator	
restauranthouder	
restaurantvakman meubelstoffen standaard	
rijlesgever	
Rijlesgever brevet II en III	
schoonheidsspecialist	
schoonheidsspecialist - nagelstylist	
schoonheidsspecialist-salonbeheerder	
Schoonheidsspecialist-salonbeheerder	
secretariaatsmedewerker	
slager - spekslager	
sociale wetgeving en persoonsadministratie	
sommelier	
specifieke lerarenopleiding	
start to ICT	
Succesvol Ondernemer	
Team-coach	
Technicus gasvormige brandstof GI	
technieker klimatisatie	
therapiedier- en hulphondtrainer	
Tokkelinstrumentenbouwer/ hersteller	
Transactionele Analyse Basisvaardigheden Coachen	
Tuinaanlegger - groenbeheerder	
tuinontwerper	
uitbater kleinschalige logies	
uitvoerend CAD-tekenaar bouw	
vakman houtsnijwerk	
vasgoedmakelaar	
Vastgoedexpert	
vastgoedpromotor	
verkoper/verkoopster	
verkoper/verkoopster (accountmanager)	
Verkorte Educatieve Bachelor voor het secundair onderwijs	
video content creator	
Vorbereidingsprogramma master of science in de psychologie	
webdesigner standaard	
webmaster	
wijkkenner	
woonassistent	
zadelmaker - gareelmaker	
zelfstandig gespec. Voetverzorger standaard	
zorgkundige	
zorgkundige - logistiek medewerker	



Attest opleiding in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan



In te vullen door de cursist

Persoonlijke gegevens cursist

Voornaam en familienaam

Adres - straat en nummer
postnummer en gemeente

Rijksregisternummer

De cursist dient het persoonlijk ontwikkelingsplan 10 jaren te bewaren zodat bij een eventuele controle kan nagekeken worden of de GEVOLGDE opleiding OPGENOMEN IS in het persoonlijk ontwikkelingsplan.

In te vullen door de loopbaanbegeleider

De loopbaanbegeleider bevestigt hierbij dat de hieronder vermelde opleiding **NOODZAKELIJK IS VOOR DE REALISATIE VAN** het persoonlijk ontwikkelingsplan dat werd opgesteld in het kader van de loopbaanbegeleiding.

Gegevens loopbaancentrum

Naam organisatie

KBO nr

Gegevens opleiding

Opleiding

Naam opleidingsverstrekker

KBO nr

Ondertekening door de gemachtigde van het loopbaancentrum.

Ik bevestig dat bovenstaande gegevens naar waarheid zijn ingevuld.

Druk in het vak hiernaast de stempel van het loopbaancentrum.

Datum Dag .. Maand .. Jaar

Handtekening

Voor- en
familienaam



In geval de loopbaanbegeleider niet meer in de mogelijkheid is (bijv. omwille van stopzetting activiteiten, faillissement ed.) om het attest af te leveren gelieve dan contact op te nemen met jb.checque@vdab.be

Dit attest is geldig voor alle jaren van dezelfde hierboven vermelde opleiding.
DE OPLEIDING MOET GESTART WORDEN BINNEN DE 6 JAAR NA HET EINDE VAN DE LOOPBAANBEGELEIDING OM ALS LOOPBAANGERICHTE OPLEIDING BESCHOUWD TE WORDEN

Departement Werk en Sociale economie / VDAB

Aan wie dient dit formulier bezorgd te worden?

INGEVAL DE CURSIST OPLEIDINGSVERLOF NEEMT:

Je stuurt dit attest én het inschrijvingsbewijs van de opleiding via e-mail door naar attesten_opleidingsverlof@vlaanderen.be en vermeldt in de mail bij welke werkgever je hiervoor opleidingsverlof hebt aangevraagd (naam bedrijf en KBOnr). Je ontvangt een ontvangstbevestiging van het departement.

Na indienen van een terugbetalingsaanvraag door jouw werkgever, wordt dit dossier onderzocht en ontvangt je werkgever en jij een bevestiging dat deze opleiding mag gevolgd worden als loopbaangerichte opleiding, en op hoeveel uur opleidingsverlof de opleiding recht geeft.

Alle informatie over opleidingsverlof voor werknemers (aanvraag, voorwaarden, welke opleidingsverstrekkers, ed. ...) is te vinden op <https://www.vlaanderen.be/opleidingsverlof>

INGEVAL DE CURSIST OPLEIDINGSKREDIET NEEMT:

Je voegt het attest bij het aanvraagformulier tot het bekomen van een aanmoedigingspremie en stuurt deze naar:

- via e-mail: aanmoedigingspremie@vlaanderen.be
- via post:
Dienst Werkbaar Werk - aanmoedigingspremies
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel

Alle informatie over opleidingskrediet (voorwaarden, bedragen, ...) is te vinden op <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies>

INGEVAL DE CURSIST EEN OPLEIDINGSSCHEQUE AANKOOPT OM DE OPLEIDINGKOST TE FINANCIEREN:

Je duidt bij de aanvraag van een digitale opleidingscheque aan dat je een opleiding volgt in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Je voegt het attest van uw persoonlijk ontwikkelingsplan en het attest van de inschrijving voor de opleiding toe bij de aanvraag. .

Alle informatie over opleidingscheques voor werknemers (aanvraag, voorwaarden, welke opleidingsverstrekkers, ed. ...) is te vinden op

<https://www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers>

Het aanvragen van een opleidingscheque doe je via het [WSE-loket](#)

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
beleid.wse@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

December 2022
depotnummer D/2022/3241/312

