



Vlaanderen  
is werk

# Jaarrapport - beleidsrapportering

## Vlaamse opleidingsincentives

Schooljaar 2021-2022

## INHOUD

LIJST MET FIGUREN.....	I
LIJST MET TABELLEN.....	I
LIJST MET AFKORTINGEN.....	V
LIJST MET BEGRIPPEN.....	V
<b>INLEIDING.....</b>	<b>1</b>
<b>KRACHTLIJNEN HERVORMING VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES.....</b>	<b>2</b>
<b>HOOFDSTUK 1: ALGEMENE MONITORING VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES MET VERGELIJKING VOORGAANDE JAARRAPPORTERINGEN.....</b>	<b>3</b>
1. OPLEIDINGSSCHEQUES.....	3
1.1. Algemeen.....	3
1.2. Aantal aanvragen en nominale waarde opleidingscheques.....	4
1.3. Aantal uitgegeven opleidingscheques.....	5
1.4. Profielkenmerken.....	6
1.5. Type opleidingsverstrekker.....	7
1.6. Type opleiding.....	7
1.7. Budget en uitgaven opleidingscheques.....	9
2. VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET.....	9
2.1. Algemeen.....	10
2.2. Aantal aanvragen en goedgekeurde dossiers.....	11
2.3. Profielkenmerken.....	12
2.4. Type opleiding.....	14
2.5. Budget en uitgaven Vlaams opleidingskrediet.....	15
2.6. Conclusie.....	15
3. OPLEIDINGDATABANK VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES.....	16
3.1. Goedkeuringsinstanties: Vlaamse opleidingscommissie en paritaire comités.....	16
3.2. De Beroeps- en Evaluatiecommissie.....	19
3.3. Jaarlijkse evaluatie arbeidsmarktgerichtheid.....	20
3.4. Aanbod in de opleidingsdatabank.....	26
3.5. WSE kwaliteitsregistratie opleidingsverstrekkers.....	27
4. BETAALD EDUCATIEF VERLOF.....	28
5. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF.....	30
5.1. Algemeen.....	31
5.2. Analyse goedgekeurde terugbetalingsaanvragen over de 3 schooljaren heen.....	32
5.3. Profiel werknemers en werkgevers.....	33
5.4. Opleidingsverstrekkers.....	35
5.5. Type opleidingen.....	37
5.6. Uitgaven VOV schooljaar 2019-2020.....	38
5.7. Groeipad Vlaams opleidingsverlof.....	41
5.8. Profiel gebruik gemeenschappelijk initiatiefrecht.....	42
<b>HOOFDSTUK 2: TEVREDENHEID VAN DE WERKGEVERS, OPLEIDINGSVERSTREKKERS, STAKEHOLDERS.....</b>	<b>46</b>
1. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF: TEVREDENHEIDSBEVRAGING BIJ WERKGEVERS EN SECTOREN.....	46
1.1. Tevredenheidsbevraging sectoren.....	46
1.2. Panelgesprek werkgevers.....	48
2. VLAAMSE OPLEIDINGSSCHEQUES: TEVREDENHEIDSBEVRAGING BIJ WERKNEMERS IN 2021 EN 2022.....	49
3. OPLEIDINGSVERSTREKKERS OPLEIDINGSDATABANK: TEVREDENHEIDSBEVRAGING ADMINISTRatieve PROCESSEN VAN VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES.....	52
4. BEKENDHEID OPLEIDINGSINCENTIVES BIJ VLAAMSE BEROEPSBEVOLKING.....	53

<b>HOOFDSTUK 3: BELEIDSRAPPORTERING</b> .....	<b>56</b>
1. ANALYSE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN BINNEN DE VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES.....	56
2. IMPACT REGIONALISERING BEV .....	59
2.1. <i>Situatieschets</i> .....	59
2.2. <i>Gewestelijke systemen en evoluties sinds de regionalisering</i> .....	59
2.3. <i>Evolutie in het gebruik van het BEV in de 3 gewesten</i> .....	60
2.4. <i>Impact regionalisering op gebruikers BEV</i> .....	63
2.5. <i>Gebruik VOV voor Franstalig onderwijsaanbod</i> .....	64
2.6. <i>Wisselwerking federale en regionale wetgeving</i> .....	65
3. OPLEIDINGSSCHEQUES - BLIK IN DE DIEPTE: DEELNEMERSAANTALLEN EN PRIJSBELEID ONDERWIJS EN SYNTRA .....	68
3.1. <i>Centra voor Volwassenenonderwijs</i> .....	70
3.2. <i>SYNTRA VZW's</i> .....	73
3.3. <i>Hoger Onderwijs</i> .....	75
3.4. <i>Prijzenbeleid CVO – HO - SYNTRA</i> .....	77
3.5. <i>Conclusie</i> .....	79
4. VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET .....	80
4.1. <i>Conclusie</i> .....	82
5. ONEIGENLIJK GEBRUIK VOV .....	82
5.1. <i>Conclusie</i> .....	87
6. LOONFORFAIT .....	87
6.1. <i>Situatieschets</i> .....	87
6.2. <i>Evolutie van de index sinds 2014</i> .....	88
7. BEOORDELINGSSYSTEEM ARBEIDSMARKTGERICHTHEID.....	88
7.1. <i>Het beoordelingssysteem</i> .....	88
7.2. <i>Bijsturing beoordelingssysteem</i> .....	91
8. FLANKEREND BELEID .....	92
8.1. <i>Bovenbouw: een wervend, richtinggevend verhaal</i> .....	93
8.2. <i>Spoor 1: leren doorheen de loopbaan</i> .....	93
8.3. <i>Spoor 2: loopbaantransities</i> .....	94
8.4. <i>Spoor 3: governance</i> .....	95
8.5. <i>Onderbouw: concretisering van het wervend verhaal</i> .....	96
<b>CONCLUSIES</b> .....	<b>97</b>
OPLEIDINGSSCHEQUES .....	97
OPLEIDINGSKREDIET .....	97
OPLEIDINGSDATABANK.....	97
E-LEREN .....	98
VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF.....	99
BEKENDHEID VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES BIJ DE BURGERS .....	100
LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN.....	100
IMPACT REGIONALISERING.....	100
BEOORDELINGSSYSTEEM ARBEIDSMARKTGERICHTHEID .....	100
ONEIGENLIJK GEBRUIK.....	101
<b>VERDERE AANPAK</b> .....	<b>102</b>
<b>BIJLAGEN</b> .....	<b>103</b>
BIJLAGE I: PROFIELKENMERKEN VAN VOV-GEBRUIKERS .....	103
1. <i>Persoonskenmerken van de VOV-gebruikers</i> .....	103
2. <i>Professionele kenmerken van de gebruikers van VOV</i> .....	105
3. <i>organisatiekenmerken van de werkgevers van VOV-gebruikers</i> .....	112
4. <i>Sector tewerkstelling van VOV-gebruikers</i> .....	117



## LIJST MET FIGUREN

Figuur 1: Totaal gemiddelde doorlooptijden registratieaanvragen (mei 2019 t.e.m. september 2022).....	19
Figuur 2: Leeftijdsverdeling deelnemers VOV per opleidingsverstrekker per schooljaar o.b.v. goedgekeurde dossiers.....	34
Figuur 3: Werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen naar geslacht per initiatief in schooljaar 2021-2022 .....	44
Figuur 4: Werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen naar leeftijd per initiatief in schooljaar 2021-2022 .....	44
Figuur 5: Gevolgde opleidingen per werknemer naar initiatiefnemer en opleidingsverstrekker in schooljaar 2021-2022.....	45
Figuur 6: Werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen naar grootte onderneming per initiatief.....	45
Figuur 7: Welke van onderstaande financiële steunmaatregelen kent u – al is het maar van naam? .....	54
Figuur 8: Aandeel VOV gebruikers naar geslacht en scholingsgraad, 3 schooljaren.....	105
Figuur 9: Gender voor gebruikers VOV naar meest voorkomende sectoren, 2019-2022	107
Figuur 10: Leeftijd voor gebruikers VOV naar meest voorkomende sectoren, 2019-2022 .....	108
Figuur 11: Scholingsgraad voor gebruikers VOV naar meest voorkomende sectoren, 2019-2022 .....	110
Figuur 12: Tewerkstellingspercentage VOV gebruikers in meest voorkomende sectoren, 2019-2021 .....	112
Figuur 13: Ondernemingsgrootte meest voorkomende sectoren VOV-gebruikers, 2019 – 2022 .....	113
Figuur 14: Sector tewerkstelling naar type opleiding gevolgd met VOV, 2019-2020 .....	114
Figuur 15: Verschillen in tewerkstellingsgraad naar type opleiding gevolgd met VOV, 2019-2021.....	115
Figuur 16: Verschillen in Grootte werkgever naar type opleiding gevolgd met VOV, 2019-2022.....	116
Figuur 17: Nieuwe VOV gebruikers en VOV gebruikers die voordien BEV hebben gebruikt naar meest voorkomende sectoren, 2019-2020.....	121
Figuur 18: Nieuwe VOV gebruikers en VOV gebruikers die voordien BEV hebben gebruikt naar vijf type opleiding gevolgd met VOV, 2019 - 2020 .....	122

## LIJST MET TABELLEN

Tabel 1: Aantal besliste aanvragen naar beslissingstype.....	4
Tabel 2: Aantal goedgekeurde aanvragen per schooljaar naar nominale waarde opleidingscheques .....	5
Tabel 3: Status opleidingscheques.....	5
Tabel 4: Aantal uitgegeven opleidingscheques met recht op verhoogde tegemoetkoming .....	5
Tabel 5: Aantal goedgekeurde aanvragen naar scholingsgraad .....	6
Tabel 6: Aantal goedgekeurde aanvragen naar scholingsgraad en geslacht.....	6

Tabel 7: Aantal goedgekeurde aanvragen naar leeftijdscategorie t.o.v. werkzaamheidsgraad in België in 2021.....	7
Tabel 8: Aantal goedgekeurde aanvragen naar woonplaats werknemer.....	7
Tabel 9: Aantal uitgegeven opleidingscheques naar type opleidingsverstrekker .....	7
Tabel 10: Meest gevolgde opleidingen met opleidingscheques (min 2%) .....	8
Tabel 11: Beslissingen voor aanvragen opleidingscheques in kader van loopbaanbegeleiding.....	8
Tabel 12: Aantal uitgegeven cheques naar overgangsmaatregel.....	9
Tabel 13: Budget en uitgaven opleidingscheques.....	9
Tabel 14: Bedragen van de aanmoedigingspremie opleidingskrediet in de privésector sinds 1 augustus 2022 en socialprofitsector sinds 1 september 2022.....	10
Tabel 15: Evolutie aantal unieke personen en goedgekeurde dossiers per sector .....	11
Tabel 16: Verdeling naar geslacht .....	12
Tabel 17: Evolutie naar scholingsgraad .....	12
Tabel 18: Verdeling naar leeftijd in de privésector .....	12
Tabel 19: Verdeling naar leeftijd in de socialprofitsector.....	13
Tabel 20: Verdeling naar provincie van de gebruikers VOK en de populatie.....	13
Tabel 21: Aandeel alleenstaanden van totaal aantal goedgekeurde dossiers per schooljaar .....	13
Tabel 22: Verdeling naar onderbrekingspercentage .....	14
Tabel 23: Verdeling naar onderbrekingspercentage .....	14
Tabel 24: Gevolgde opleidingen privésector .....	14
Tabel 25: Gevolgde opleidingen socialprofitsector.....	15
Tabel 26: Vergelijking effectieve uitgaven met prognose bij hervorming .....	15
Tabel 27: Aantal besliste registratie-aanvragen (periode 1/9/2021 t.e.m. 31/8/2022).....	17
Tabel 28: Vergelijking besliste dossiers schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2021-2022.....	18
Tabel 29: Aantal geannuleerde en onontvankelijke registratie-aanvragen (periode 1/9/2021 t.e.m. 31/8/2022).....	18
Tabel 30: Aantal gegronde en ongegronde beroepen in 2022.....	20
Tabel 31: Vergelijking beroepen schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2021-2022 .....	20
Tabel 32: Positieve evaluaties naar competentiegroepen en pijlers .....	24
Tabel 33: Positief geëvalueerde opleidingen naar aantal pijlers over competentiegroepen heen.....	24
Tabel 34: Negatief geëvalueerde opleidingen naar geëvalueerde competentiepijlers.....	24
Tabel 35: Overzicht aantal evaluaties en resultaat ervan per schooljaar.....	25
Tabel 36: Negatief geëvalueerde opleidingen naar opleidingsverstrekker per jaar en over 3 jaar heen.....	25
Tabel 37: Aanbod in de opleidingsdatabank op 1/9/2022.....	26
Tabel 38: Terugbetalingsaanvragen BEV .....	28
Tabel 39: Gebruikers BEV .....	29
Tabel 40: Overgangsmaatregel BEV samengevat.....	29
Tabel 41: Aantal werknemers naar type opleidingen in BEV .....	29
Tabel 42: Aantal werknemers naar paritair comité (top 10) .....	30
Tabel 43: Ingediende terugbetalingsaanvragen per schooljaar, per fase (dd 11/10/22).....	32
Tabel 44: Aantal goedgekeurde dossiers en werknemers per schooljaar (situatie op 11/10/2022).....	32
Tabel 45: Unieke werknemers met een goedgekeurde terugbetalingsaanvraag per opleidingssoort naar geslacht deelnemers .....	33
Tabel 46: Overzicht van het aantal werkgevers en het aantal schooljaren met een goedgekeurd VOV-dossier .....	35
Tabel 47: Type gevolgde opleiding (werknemers met een goedgekeurd dossier).....	36

Tabel 48: Aantal werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen per opleidingsverstrekker, absoluut en relatief.....	36
Tabel 49: Opleidingen waarvoor er minstens 500 werknemers waren die gebruik maakten van VOV in schooljaar 2021-2022.....	37
Tabel 50: Opleidingen van Hoger onderwijs die het meest gevolgd worden met VOV (meer dan 100 werknemers met een goedgekeurde VOV dossier in schooljaar 2021-2022).....	37
Tabel 51: Opleidingen van volwassenenonderwijs (CVO) die het meest gevolgd worden met VOV (meer dan 100 werknemers met een goedgekeurde VOV dossier in schooljaar 2021-2022).....	38
Tabel 52: Kerncijfers BEV sinds de regionalisering.....	40
Tabel 53: Budget vs uitgaven schooljaar 2019-2020.....	41
Tabel 54: Vergelijking kerncijfers BEV en schooljaar 2019-2020.....	41
Tabel 55: Budget BEV/VOV.....	42
Tabel 56: Aantal goedgekeurde dossiers en werknemers per schooljaar (situatie op 1/12/2022).....	42
Tabel 57: Overzicht terugbetalingsaanvragen schooljaar 2021-2022.....	43
Tabel 58: Overzicht naar initiatief.....	43
Tabel 59: Populatie bevraging 2022 in verhouding met responsgraad tevredenheidsmeting naar beslissing aanvraag en scholingsgraad.....	51
Tabel 60: Overzicht gebruik en evolutie VOV/BEV per gewest.....	61
Tabel 61: Aantal VOV-aanvragen voor een geregistreerde Franstalige opleiding.....	65
Tabel 62: Franstalige opleidingen waarvoor meer dan 5 VOV-aanvragen werden goedgekeurd.....	65
Tabel 63: Aantal goedgekeurde aanvragen per schooljaar.....	69
Tabel 64: Aandeel CVO, HO en SYNTRA in de uitgegeven opleidingscheques.....	70
Tabel 65: Aantal inschrijvingen en aantal cursisten CVO.....	70
Tabel 66: Verdeling van het aantal cursisten naar werksituatie CVO.....	71
Tabel 67: Verdeling van het aantal cursisten naar scholingsgraad CVO.....	71
Tabel 68: Verdeling van het aantal werkende cursisten naar studiegebied CVO.....	72
Tabel 69: Aantal cursisten SYNTRA.....	73
Tabel 70: Verdeling van het aantal inschrijvingen naar scholingsgraad SYNTRA.....	74
Tabel 71: Aantal inschrijvingen per cluster SYNTRA.....	74
Tabel 72: Aantal inschrijvingen HO en evolutie.....	75
Tabel 73: Verdeling van het aantal inschrijvingen naar werksituatie HO.....	76
Tabel 74: Verdeling van het aantal inschrijvingen van werkende cursisten in het Hoger onderwijs per type opleiding.....	76
Tabel 75: Verdeling van het aantal inschrijvingen naar studiegebied HO.....	77
Tabel 76: Studiegelden (geïndexeerde bedragen) voor schooljaar 2021-2022.....	78
Tabel 77: Premie tijdskrediet, motief opleiding voor een alleenstaande (dd 1/9/2022 – Vlaams – RVA).....	81
Tabel 78: Werkloosheidsvergoeding voor een alleenstaande vanaf 1/11/2022.....	81
Tabel 79: Overzichtstabel van de mogelijke vergoedingen voor een alleenstaande (bij voltijdse onderbreking).....	82
Tabel 80: Aantal werknemers met een goedgekeurde opleiding met werkplekcleren per schooljaar.....	85
Tabel 81: Evolutie index forfaitair bedrag na indexering.....	88
Tabel 82: Kenmerken van gebruikers met tenminste 1 goedgekeurd VOV-dossier, 2019 - 2021.....	104
Tabel 83: Professionele kenmerken van de gebruikers van VOV.....	106
Tabel 84: Sector tewerkstelling van werknemers die gebruikmaken van VOV.....	106

Tabel 85: Sector tewerkstelling van werknemers die gebruik hebben gemaakt van VOV (unieke werknemers met een goedgekeurd dossier schooljaar), 2019 - 2022.....	117
Tabel 86: Overzicht nieuwe VOV gebruikers en gebruikers die voordien ook BEV gebruikten.....	119
Tabel 87: Socio-demografische kenmerken van nieuwe VOV gebruikers en VOV gebruikers die voordien gebruik hebben gemaakt van BEV, 2019 - 2020.....	119
Tabel 88: Professionele kenmerken nieuwe VOV-gebruikers en VOV-gebruikers die voordien gebruik hebben gemaakt van BEV, 2019-2020 .....	120
Tabel 89: Sector van werkgevers met VOV gebruikers die ook BEV gebruikten en werkgevers met enkel nieuwe VOV gebruikers, 2019-2020.....	122



## LIJST MET AFKORTINGEN

- **AAMC:** Algemene arbeidsmarktcompetenties
- **BEV:** Betaald educatief verlof
- **BEC:** Beroeps- en evaluatiecommissie
- **CVO:** Centrum voor Volwassenenonderwijs
- **DWSE:** Departement Werk en Sociale Economie
- **GI:** gemeenschappelijk initiatiefrecht
- **HBO5:** Hoger beroepsonderwijs
- **LMS:** Learning management system
- **NT2:** Nederlands voor anderstaligen
- **OC:** Opleidingscheques
- **PC:** Paritair comité
- **POP:** Persoonlijk ontwikkelingsplan
- **RVA:** Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- **VDAB:** Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- **SERV:** Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
- **STEM:** Letterwoord dat staat voor Science – Technology – Engineering – Mathematics
- **TBA:** terugbetalingsaanvraag
- **VEC:** Vlaamse erkenningscommissie
- **VKS:** Vlaamse Kwalificatiestructuur
- **VOC:** Vlaamse opleidingscommissie
- **VOK:** Vlaams opleidingskrediet
- **VOV:** Vlaams opleidingsverlof

## LIJST MET BEGRIPPEN

- **Schooljaar:** Voor het evaluatierapport wordt op basis van schooljaren gerapporteerd. De periode loopt vanaf 1 september tot en met 31 augustus.
- **Kortgeschoolden:** Personen die niet beschikken over een diploma secundair onderwijs.
- **Middengeschoolden:** Personen die hoogstens beschikken over een diploma secundair onderwijs.
- **Hooggeschoolden:** Personen die beschikken over een diploma van het Vlaamse kwalificatieniveau 5, 6 of 7 (HBO5, graduaat, bachelor of master).
- **Vlaamse opleidingsincentives:** Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet

# INLEIDING

Het decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof (VOV) en diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie van 12 oktober 2018 is het resultaat van de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives en vormt de aanzet van dit jaarrapport. Dit decreet stelt dat DWSE jaarlijks een evaluatierapport bezorgt waarin nagegaan wordt in welke mate de doelstellingen zijn bereikt voor het Vlaams opleidingsverlof en of de arbeidsmarktgerichte opleidingen voldoen aan de voorwaarden.

Driejaarlijks wordt het evaluatierapport uitgebreid met volgende aspecten:

1. Een onderzoek naar de evolutie van het **gebruik van het Vlaams opleidingsverlof (VOV)**, het profiel van de werknemers die er gebruik van maken, de noodzaak om de beoordelingscriteria voor opleidingen aan te passen en daaraan gekoppeld een inschatting of er behoefte is aan bijsturing van het maximum aantal uren VOV per werknemer per schooljaar, de periode waarin de werknemer het VOV mag opnemen en de eventuele overdraagbaarheid van niet opgenomen uren VOV.
2. Een onderzoek naar de inhoud van de **loopbaangerichte opleidingen**, de omvang en het profiel van de werknemers die er gebruik van maken en de meerwaarde ervan voor de arbeidsmarkt.
3. Een onderzoek naar het gebruik van **werkplekleren**, de omvang en het profiel van de werknemers en de opleidingen die ervan gebruik maken.

De regelgeving van het Vlaams opleidingskrediet (VOK) voorziet ook een jaarlijkse rapportering over het gebruik van deze aanmoedigingspremie, zowel in de privésector, als in de private socialprofitsector, meer bepaald:

1. Een onderzoek naar de evolutie van het gebruik van het VOK, het profiel van de werknemers die ervan gebruik maken, en de inhoud van de gevolgde opleidingen.
2. De budgettaire ontwikkeling van de regeling over deze aanmoedigingspremie.

In haar advies over het tweede jaarrapport schoof de SERV volgende aandachtspunten naar voor om mee te nemen in de beleidsmatige evaluatie:

- de beoordelingscriteria van arbeidsmarktgerichte opleidingen en het gemeenschappelijk initiatiefrecht;
- het bereik en de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives;
- de administratieve vereenvoudiging;
- het gebruik van e-leren;
- het oneigenlijk gebruik door de werkgever en de werknemer;
- het flankerend beleid.

De jaarlijkse monitoring van de Vlaamse opleidingsincentives (opleidingscheques, opleidingskrediet en opleidingsverlof inclusief de daaraan gerelateerde opleidingsdatabank) met inbegrip van het gebruik van e-leren is opgenomen in hoofdstuk 1.

Het resultaat van tevredenheidsbevragingen over o.a. de administratieve vereenvoudiging bij de stakeholders van opleidingscheques en opleidingsverlof, wordt samen met het resultaat van een bevraging bij de beroepsbevolking naar de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives toegelicht in hoofdstuk 2.

De gevraagde beleidsrapportering inclusief de SERV-uitbreiding zijn opgenomen in hoofdstuk 3. Pro memorie frissen we de krachtlijnen van de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives op.

# KRACHTLIJNEN HERVORMING VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

Vlaanderen evolueert naar een innovatieve kenniseconomie, baanzekerheid neemt af en loopbanen duren langer. Meer dan ooit is de ontwikkeling van competenties essentieel voor de productiviteit en competitiviteit van bedrijven en de werkbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers. Een gedigitaliseerde economie en andere maatschappelijke ontwikkelingen leiden ertoe dat de benodigde competenties sterk wijzigen. Technologische en wetenschappelijke kennis en een ondernemende en creatieve attitude worden steeds belangrijker. Een duurzame inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt is slechts mogelijk wanneer ze hun competenties up-to-date houden, uitbreiden en vernieuwen. Dit vereist een beleid dat zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en het wegwerken van skills mismatches en een vernieuwd competentie-, opleidings- en onderwijsbeleid.

Als gevolg van de zesde Staatshervorming heeft Vlaanderen de bevoegdheid over diverse vormings- en opleidingsinstrumenten. De krijtlijnen werden uitgetekend in het VESOC-akkoord, het zogenoemde Guldensporenakkoord op 11 juli 2017 die de basis vormt voor de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives voor werknemers. Men streefde naar een coherent beleid rond (toekomstige) arbeidsmarktgerichte opleidingen zodat iedereen langer en met goesting aan de slag blijft. Tegelijk formuleerde het akkoord ook de ambitie om de participatie te verhogen van diegenen die minder participeren.

In antwoord op dit advies werden de globale lijnen voor de hervorming van opleidingsincentives uitgezet met drie hervormde opleidingsincentives: het Vlaams opleidingsverlof, de Vlaamse opleidingscheque en het Vlaams opleidingskrediet. Met VOV kunnen werknemers uit de Vlaamse privésector een opleiding volgen en daarvoor afwezig zijn op het werk met behoud van hun (begrensd) loon. Via de opleidingscheques kunnen werknemers de directe kosten van opleidingen terugbetaald krijgen. Het VOK is een aanmoedigingspremie die werknemers kunnen aanvragen als zij via RVA loopbaanonderbreking opnemen voor het volgen van een opleiding.

Het opleidingsinstrumentarium werd grondig hervormd. Naast **transparantie** en **digitalisering** en een **meer arbeidsmarkt- en toekomstgerichte focus**, vormen één generiek kwaliteitskader, één erkende opleidingsdatabank, en een uniforme monitoring en evaluatie de krachtlijnen van het akkoord.

Het up-to-date houden van competenties in een voortdurend veranderende arbeidsmarkt vraagt een aangepast en actueel opleidingsaanbod. Dit betekent dat registraties van opleidingen in de erkende opleidingsdatabank opgeheven kunnen worden. Als de opleidingsverstrekker het programma van een geregistreerde opleiding wijzigt, op eigen initiatief of na een negatieve beoordeling bij de jaarlijkse evaluatie, moet de opleidingsverstrekker deze opleiding opnieuw aanmelden ter registratie in de opleidingsdatabank.

# HOOFDSTUK 1: ALGEMENE MONITORING VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES MET VERGELIJKING VOORGAANDE JAARRAPPORTERINGEN

De algemene monitoring van de drie Vlaamse opleidingsincentives is gebaseerd op een aantal administratieve gegevensbronnen die hieronder per maatregel worden toegelicht.

## 1. OPLEIDINGSCHEQUES

Voor de algemene monitoring van opleidingscheques wordt gebruik gemaakt van de data uit OCA (= de applicatie voor het beheer van opleidingscheques) aangezien de operationele bevoegdheid voor opleidingscheques sedert 1 september 2020 van VDAB naar DWSE is overgegaan. Deze gegevens worden gekoppeld aan persoonsgegevens en opleidingsgegevens uit authentieke bronnen.

Er wordt een overzicht gegeven van het aantal aanvragen, goedgekeurde aanvragen en het bedrag waarvoor opleidingscheques aangevraagd werd. Deze variabelen komen terug in vergelijking met bepaalde profielkenmerken van de werknemers die gebruik maken van opleidingscheques. Door de koppeling met de opleidingsdatabank is het mogelijk om dieper in te zoomen op het soort opleidingen dat gevolgd wordt met een opleidingscheque.

### 1.1. Algemeen

De opleidingscheque is een betaalmiddel waarmee de werknemer zijn persoonlijk aandeel in de directe kosten van de opleiding, zoals het inschrijvingsgeld, het cursusmateriaal of boeken, kan betalen.

Per schooljaar kan een werknemer, als deze geen recht heeft op een verhoogde tegemoetkoming, een opleidingscheque aankopen van maximaal € 250. Daarvan betaalt de werknemer de helft zelf, de Vlaamse overheid betaalt de andere helft. De tegemoetkoming van de Vlaamse overheid bedraagt zo maximaal € 125 per schooljaar. Het saldo voor het nieuwe schooljaar is vanaf 1 september beschikbaar.

Er gelden enkele voorwaarden om opleidingscheques te kunnen aankopen. Alle werknemers werkzaam in de privésector of publieke sector komen in aanmerking. De werknemer woont in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, of de werknemer woont in een lidstaat van de EU of EER, maar is tewerkgesteld in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of de werknemer woont in Wallonië maar heeft gebruikgemaakt van de intra mobiliteit in de EU en werkt in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Als kort- of middengeschoolde werknemer kunnen er opleidingscheques aangekocht worden voor alle arbeidsmarktgerichte opleidingen die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank, alsook voor loopbaangerichte opleidingen. Een hooggeschoolde werknemer kan enkel opleidingscheques aankopen voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding.

Bij twee situaties is er recht op een verhoogde tegemoetkoming:

1. Werknemers zonder een diploma secundair onderwijs worden vrijgesteld van het persoonlijk te betalen aandeel (€ 125) van de opleidingscheque. De Vlaamse overheid betaalt het volledige bedrag van € 250. Dit is het geval wanneer de kortgeschoolde werknemer kiest voor een opleiding 'basisgeletterdheid', 'rekenvaardigheid', 'ICT-

vaardigheden', of 'Nederlands voor anderstaligen', of een onderwijskwalificatie niveau 4, of een opleiding die leidt tot een knelpuntberoep of een beroepskwalificatie niveau 4.

2. Werknemers in het bezit van ten hoogste een diploma secundair onderwijs, die een opleiding volgen die leidt tot een eerste diploma hoger onderwijs, kunnen een opleidingscheque van maximaal € 500 aankopen. De werknemer betaalt de helft (€ 250), net zoals de Vlaamse overheid (€ 250).

Wanneer er recht is op een verhoogde tegemoetkoming, wordt dit automatisch toegekend bij de aanvraag van de opleidingscheque.

Opleidingscheques worden aangevraagd bij DWSE via het WSE-loket waarin een digitaal aanvraagformulier beschikbaar is. Wanneer de aanvraag wordt goedgekeurd, zal Edenred, de uitgever van de opleidingscheque, een betaalverzoek voor de individuele bijdrage verzenden naar de werknemer. Na het ontvangen van de betaling bezorgt Edenred de digitale opleidingscheque aan de werknemer. Vervolgens kan de werknemer de cheque ter waarde van € 250, of maximaal € 500, gebruiken voor de opleiding waarvoor de cheque werd aangekocht.

## 1.2. Aantal aanvragen en nominale waarde opleidingscheques

In schooljaar 2021-2022 werden er 16.349 aanvragen ontvangen waarvan er 13.879 werden beslist. Van de besliste aanvragen werden er 12.092 aanvragen goedgekeurd (87%) en 1.787 aanvragen geweigerd (13%). In vergelijking met schooljaar 2020-2021 is er een stijging van het aantal goedgekeurde aanvragen met 3%. 2.374 aanvragen (15% van de ontvangen aanvragen) werden geannuleerd en opnieuw aangevraagd (verkeerd ODB-nummer, verkeerde opleidingsverstrekker of verkeerd bedrag bij de aanvraag).

In schooljaar 2021-2022 werd 84% van de besliste aanvragen door de applicatie goedgekeurd of geweigerd omdat de informatie uit de authentieke databronnen volstond om een beslissing te nemen. Een dossierbehandelaar oordeelt over die dossiers waarvoor gegevens uit authentieke databronnen niet volstaan om een beslissing te nemen: ingeval van een loopbaangerichte opleiding bijvoorbeeld moet een attest van het loopbaancentrum vergeleken worden met het inschrijvingsattest van de opleidingsverstrekker. 16% van de aanvragen werd beslist door een dossierbehandelaar.

In schooljaar 2020-2021 werd 83% van de besliste aanvragen automatisch door de applicatie beslist en werd 17% van de aanvragen beslist door een dossierbehandelaar.

Tabel 1: Aantal besliste aanvragen naar beslissingstype

Beslissing	Schooljaar 2020-2021		Schooljaar 2021-2022	
	Aantal besliste aanvragen	% t.o.v. totaal besliste aanvragen	Aantal besliste aanvragen	% t.o.v. totaal besliste aanvragen
<b>Goedgekeurd</b>	<b>11.358</b>	<b>84%</b>	<b>12.092</b>	<b>87%</b>
Automatische beslissing	10.584	78%	11.158	80%
Manuele beslissing	774	6%	934	7%
<b>Geweigerd</b>	<b>2.105</b>	<b>16%</b>	<b>1.787</b>	<b>13%</b>
Automatische beslissing	590	5%	596	4%
Manuele beslissing	1.515	11%	1.191	9%
<b>Eindtotaal aantal besliste aanvragen</b>	<b>13.463</b>	<b>100%</b>	<b>13.879</b>	<b>100%</b>

Er werden 6,5% meer opleidingscheques goedgekeurd dan in schooljaar 2020-2021. Het gemiddeld bedrag van de cheque steeg in schooljaar 2021-2022 met € 1,6 t.o.v. het vorige schooljaar. De

stijging van het aantal goedgekeurde aanvragen, in combinatie met een verhoogde gemiddelde nominale waarde resulteerde in een stijging van de totale nominale waarde van de opleidingscheques met 7,2%.

Tabel 2: Aantal goedgekeurde aanvragen per schooljaar naar nominale waarde opleidingscheques

Schooljaar	Aantal goedgekeurde aanvragen	Evolutie aantal goedgekeurde aanvragen t.o.v. vorig schooljaar	Nominale waarde opleidingscheques*	Evolutie nominale waarde	Gemiddeld bedrag
2020-2021	11.358	-37%	€ 2.567.892	-25,8%	€ 226,1
2021-2022	12.092	+6,5%	€ 2.753.800	+7,2%	€ 227,7

\* De nominale waarde is de waarde die vermeld staat op de aangekochte cheque

### 1.3. Aantal uitgegeven opleidingscheques

In schooljaar 2021-2022 werden er 13.081 cheques uitgegeven; dit zijn er 587 meer dan in schooljaar 2020-2021. Daarvan werden er 9% geannuleerd (12% in schooljaar 2020-2021). Dit zijn meestal cheques die voor een verkeerd ODB-nummer werden aangevraagd of voor een bedrag hoger dan het factuurbedrag van de opleidingskost. 74% van de uitgegeven cheques werden uitbetaald aan de opleidingsverstrekker. Dit is een stijging met 6% t.o.v. vorig schooljaar.

Edenred betaalt de individuele bijdrage van de opleidingscheques die 1 jaar na de uitgiftedatum niet voor uitbetaling ingediend werden en die niet geannuleerd zijn, terug aan de werknemer.

In schooljaar 2021-2022 betaalde Edenred in totaal 40.872,64 euro terug aan de werknemers. Het ging om 600 vervallen opleidingscheques, die uitgegeven werden in schooljaar 2020-2021.

Tabel 3: Status opleidingscheques

Schooljaar	Aantal cheques	Uitgegeven cheques	Gebruikte cheques	Uitbetaalde cheques	Geannuleerde cheques	Vervallen cheques*
2020-2021	12.494	18%	2%	68%	12%	-
2021-2022	13.081	15%	2%	74%	9%	4,8%

\* Cheques uitgegeven in schooljaar 2020-2021

In schooljaar 2021-2022 werden er 2.009 opleidingscheques uitgegeven waarbij de werknemer geen individuele bijdrage moest betalen. (17% van de goedgekeurde cheques). Er werden 1.735 cheques (14,3% van de goedgekeurde cheques) uitgegeven met een nominale waarde van meer dan € 250 (en max € 500) voor het volgen van een opleiding in het Hoger onderwijs die leidt naar een eerste graduaats- of bachelor diploma. Het gemiddelde bedrag van die opleidingscheque is € 489,19 m.a.w. bijna iedere koper krijgt de maximale tegemoetkoming van € 500.

Tabel 4: Aantal uitgegeven opleidingscheques met recht op verhoogde tegemoetkoming

Verhoogde tegemoetkoming	Schooljaar 2020-2021		Schooljaar 2021-2022		% aantal uitgegeven cheques t.o.v. sj 20-21
	Aantal uitgegeven cheques	Gemiddeld bedrag	Aantal uitgegeven cheques	Gemiddeld bedrag	
Werknemers zonder diploma secundair onderwijs die een opleiding basisgeletterdheid, een diploma secundair onderwijs willen behalen of een knelpuntopleiding volgen worden vrijgesteld van de individuele bijdrage van de cheque.	1.615	€ 184,07	2.009	€ 186,09	+ 24%

Werknemers in het bezit van ten hoogste een diploma secundair onderwijs die een opleiding volgen die leidt naar een eerste diploma hoger onderwijs kunnen een cheque van max € 500 aankopen.	1.471	€ 477,54	1.735	€ 489,19	+ 18%
--	-------	----------	-------	----------	-------

#### 1.4. Profielkenmerken

In schooljaar 2021-2022 werd 75% van de goedgekeurde aanvragen ingediend door middengeschoolde werknemers en 20% door kortgeschoolde werknemers. Het aandeel van de hooggeschoolden is met 5% het kleinst: hooggeschoolde werknemers kunnen enkel een opleidingscheque aankopen voor loopbaangerichte opleidingen.

Tabel 5: Aantal goedgekeurde aanvragen naar scholingsgraad

Schooljaar	Aantal goedgekeurde aanvragen	Hooggeschoold		Middengeschoold		Kortgeschoold	
		% goedgekeurde aanvragen	Gem. bedrag	% goedgekeurde aanvragen	Gem. bedrag	% goedgekeurde aanvragen	Gem. bedrag
<b>2020-2021</b>	11.358	6%	€ 233	76%	€ 233	18%	€ 195
<b>2021-2022</b>	12.092	5%	€ 237	75%	€ 237	20%	€ 190

Het gemiddelde bedrag van de opleidingscheque is hetzelfde bij hooggeschoolde en middengeschoolde werknemers, namelijk € 237 (€ 233 in schooljaar 2020-2021). Bij de kortgeschoolde werknemers ligt het gemiddelde bedrag van de cheque lager, namelijk € 190 (€ 195 in schooljaar 2020-2021). Dit is logisch want het inschrijvingsgeld bij een CVO waar kortgeschoolde werknemer meestal zijn opleidingscheque afgeeft, ligt lager dan bij het Hoger Onderwijs.

Zowel in schooljaar 2020-2021 als in schooljaar 2021-2022 werd 53% van de goedgekeurde aanvragen ingediend door een vrouw. Bij de kortgeschoolde werknemers kopen evenveel mannen als vrouwen opleidingscheques aan. Bij de middengeschoolde werknemers zijn er 3% meer vrouwen dan mannen die een cheque kopen (2% in vorig schooljaar) en bij de hooggeschoolde werknemers kopen 4 keer (5 keer in vorig schooljaar) zoveel vrouwen als mannen een cheque.

Tabel 6: Aantal goedgekeurde aanvragen naar scholingsgraad en geslacht

Schooljaar	%	Hooggeschoold	Middengeschoold	Kortgeschoold
<b>2020-2021</b>		<b>6%</b>	<b>76%</b>	<b>18%</b>
<b>Man</b>	47%	1%	37%	9%
<b>Vrouw</b>	53%	5%	39%	9%
<b>2021-2022</b>		<b>5%</b>	<b>75%</b>	<b>20%</b>
<b>Man</b>	47%	1%	36%	10%
<b>Vrouw</b>	53%	4%	39%	10%

Werknemers tussen 25 en 54 jaar hebben het grootste aandeel in het aantal goedgekeurde aanvragen (82%). Dit betreft ook de leeftijdscategorie met de hoogste werkzaamheidsgraad in België. Het aandeel van werknemers van 55 jaar of ouder bedraagt 11%. Werknemers jonger dan 25 jaar hebben het laagste aandeel in de goedgekeurde aanvragen (7%).

Tabel 7: Aantal goedgekeurde aanvragen naar leeftijdscategorie t.o.v. werkzaamheidsgraad in België in 2021

Schooljaar	-25 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+
<b>2020-2021</b>	8%	31%	29%	21%	11%
<b>2021-2022</b>	7%	31%	30%	21%	11%
<b>Werkzaamheidsgraad in België naar leeftijd in 2021</b>	24,7%		80,7%		54,5%

In schooljaar 2021-2022 is 80% van de goedgekeurde aanvragen voor werknemers die in het Vlaamse Gewest wonen. 19% van de goedgekeurde aanvragen kan omwille van technische problemen niet onderverdeeld worden naar de woonplaats van de werknemer. In slechts 1% van de goedgekeurde aanvragen woont de werknemer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In beide schooljaren worden in Antwerpen en Vlaams-Brabant relatief minder cheques goedgekeurd dan hun aandeel in de populatie.

Tabel 8: Aantal goedgekeurde aanvragen naar woonplaats werknemer

Gewest aanvrager	Aandeel in populatie in 2019	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022
<b>Vlaams Gewest</b>		<b>94%</b>	<b>80%</b>
Provincie Antwerpen	27,60%	22%	19%
Provincie Limburg	13,10%	17%	14%
Provincie Oost-Vlaanderen	23,60%	24%	21%
Provincie Vlaams-Brabant	17,60%	9%	8%
Provincie West-Vlaanderen	18,20%	22%	19%
<b>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b>		<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>Andere</b>		<b>5%</b>	<b>19%</b>

## 1.5. Type opleidingsverstrekker

In beide schooljaren worden opleidingscheques voornamelijk (meer dan 90%) gebruikt voor het volgen van opleidingen georganiseerd door Centra voor Volwassenenonderwijs, door het Hoger Onderwijs en door SYNTRA. In schooljaar 2021-2022 is het gebruik van opleidingscheques bij SYNTRA met 2% gedaald ten gunste van het gebruik van opleidingscheques in het Hoger Onderwijs.

Tabel 9: Aantal uitgegeven opleidingscheques naar type opleidingsverstrekker

Opleidingsverstrekker	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022
<b>CVO</b>	55%	56%
<b>HO</b>	25%	27%
<b>SYNTRA</b>	11%	9%
<b>Andere*</b>	9%	8%

\* 'Andere' omvatten opleidingen goedgekeurd door de VOC, examencommissie, loopbaangerichte opleidingen

## 1.6. Type opleiding

Sinds de uitgifte door DWSE (schooljaar 2020-2021) is de aanvraag van opleidingscheques gekoppeld aan een ODB-registratienummer van de opleiding. Zo krijgen we een gedetailleerd inzicht in de gevolgde opleidingen.

In schooljaar 2021-2022 worden opleidingscheques het meest gebruikt voor het volgen van opleidingen rond digitale basisvaardigheden ICT (10,1%). Op de 2<sup>e</sup> plaats worden cheques gebruikt voor opleidingen verpleegkunde (7,8%) en op de 3<sup>e</sup> plaats voor loopbaangerichte opleidingen



(5,2%). Daarna volgen de opleidingen fietshersteller en fietsvakhandelaar (samen 4,5%). De opleiding zorgkundige en de lasopleidingen volgen op de 5<sup>e</sup> en 6<sup>e</sup> plaats (telkens 3,8%).

Daarna volgen de taalopleiding Frans (3,1%), de lerarenopleidingen (3%), de taalopleiding Engels (2,8%) en tot slot de kookopleidingen (2,6%), kinderbegeleider, fotograaf en bachelor in het bedrijfsmanagement. Samen vormen ze 53% van de gevolgde opleidingen.

Tabel 10: Meest gevolgde opleidingen met opleidingscheques (min 2%)

Opleiding	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022
Cluster digitale basisvaardigheden ICT	10,9%	10,1%
Cluster verpleegkunde	5,9%	7,8%
Loopbaangerichte opleidingen - (POP/Persoonlijk ontwikkelingsplan)	6,2%	5,2%
Cluster fiets	4,6%	4,5%
Cluster zorgkundige	4,0%	3,8%
Cluster talen Frans	3,5%	3,1%
Cluster talen Engels	3,0%	2,8%
Cluster lassen	3,0%	3,8%
Cluster educatieve bachelor	2,8%	3,0%
Cluster kok	2,7%	2,6%
Cluster kinderbegeleider	2,2%	2,3%
Cluster fotograaf	2,1%	1,9%
Bachelor in het bedrijfsmanagement	2,0%	2,0%
<b>Eindtotaal aantal goedgekeurde aanvragen</b>	<b>52,9%</b>	<b>52,9%</b>

Opleidingscheques voor opleidingen in het kader van loopbaanbegeleiding (loopbaangerichte opleidingen) worden aangevraagd voor opleidingen ter uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de aanvrager. In het kader van de beleidsmatige evaluatie van de hervorming opleidingsincentives werd in kaart gebracht welke opleidingen hiermee gevolgd worden (zie hoofdstuk 3).

In schooljaar 2021-2022 werden er bij DWSE 1.774 aanvragen opleidingscheques geregistreerd voor loopbaangerichte opleidingen. Daarvan werden 628 aanvragen goedgekeurd (35%) en 1.146 aanvragen geweigerd (65%). De vele weigeringen zijn veroorzaakt doordat het inschrijvingsattest niet overeenkomt met het POP-attest of omdat de opleiding ook opgenomen is als arbeidsmarktgerichte opleiding in de opleidingsdatabank en de aanvrager geen hooggeschoolde werknemer is. In dat laatste geval wordt de aanvraag geweigerd en een nieuwe aanvraag ingediend op de opleidingscode omdat dit de administratieve uitvoering bevordert.

Tabel 11: Beslissingen voor aanvragen opleidingscheques in kader van loopbaanbegeleiding

Schooljaar	Loopbaangerichte opleidingen				
	Totaal aantal aanvragen	Goedgekeurde aanvragen	% van het totaal	Geweigerde aanvragen	% van het totaal
<b>2020-2021</b>	2.205	702	32%	1.503	68%
<b>2021-2022</b>	1.774	628	35%	1.146	65%

Er zijn 2 garanties ingebouwd bij VOV die een impact hebben op opleidingscheques:

1. Overgangsmaatregel (geldig tot en met 31/12/21, uitdoof BEV): een werknemer die het voorgaande schooljaar een meerjarige opleiding volgde en voor die opleiding BEV opnam in Vlaanderen, EN die hij betaalde met opleidingscheques, kan als hij diezelfde opleiding voortzet en gebruik maakt van BEV de opleiding opnieuw betalen met een

opleidingscheque. Opleidingscheques in het kader van de overgangsmaatregel BEV worden aangevraagd onder ODB-nummer: ODB-P00008. In schooljaar 2021-2022 werden er 23 cheques uitgegeven onder dit ODB-nummer.

2. Garantiemaatregel stopgezette VOV-opleiding: een werknemer die een opleiding start met VOV of VOK kan diezelfde opleiding continueren met VOV of VOK, ook als die opleiding haar registratie in de opleidingsdatabank verliest. Als de werknemer die opleiding betaalde met een opleidingscheque, kan dit ook gecontinueerd worden. Opleidingscheques in het kader van de garantiemaatregel stopgezette VOV-opleiding worden aangevraagd onder ODB-nummer: ODB-P00009. In schooljaar 2021-2022 werden er 5 cheques uitgegeven onder dit ODB-nummer.

Tabel 12: Aantal uitgegeven cheques naar overgangsmaatregel

Schooljaar	Aantal cheques	
	Overgangsmaatregel BEV (tot 31/12/2021)	Overgangsmaatregel stopgezette VOV-opleiding
2020-2021	59	10
2021-2022	23	5

### 1.7. Budget en uitgaven opleidingscheques

In 2021 werd een budget van € 2.780.000 voorzien voor de uitgaven van opleidingscheques. Voor 2022 is een prognose gemaakt van € 2.068.000.

Tabel 13: Budget en uitgaven opleidingscheques

	Budget	Uitgaven
2021	€ 2.780.000	€ 1.538.069,52
2022	€ 2.068.000	€ 1.350.258,67

\* Uitgaven hebben betrekking op datum tot en met 31/10/2022

## 2. VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET

Voor het Vlaams opleidingskrediet (VOK) komen de data voor dit rapport uit de applicatie van aanmoedigingspremies. Bij de verwerking van de aanvragen worden persoons-, onderbrekings-, ondernemings-, tewerkstellings- en opleidingsgegevens gebruikt. Wat de opleidingsgegevens betreft, gaat het meer specifiek over de opleidingsinstellingsgegevens, de periode, de soort opleiding en de scholingsgraad.

In dit onderdeel wordt een overzicht gegeven van het aantal unieke werknemers en goedgekeurde aanvragen, de verdeling naar onderbrekingspercentage, enkele profielkenmerken van gebruikers van het VOK, zoals geslacht, scholingsgraad, de woonplaats, alsook het aandeel van alleenstaanden ten opzichte van het aantal aanvragen. De resultaten zijn gebaseerd op data gaande van het schooljaar 2016-2017 tot en met 2021-2022.

Sinds de hervorming van het VOK in 2019 wordt ook de scholingsgraad van gebruikers van VOK bijgehouden, alsook het type opleiding dat gevolgd wordt. Zo kan een vergelijking gemaakt worden tussen de verwachtingen van de hervormingen van het VOK en het resultaat van de eerste werkingsjaren.

## 2.1. Algemeen

De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet (VOK) is sinds 1 september 2019 afgestemd op het nieuwe stelsel van het VOV en de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives (hierna: opleidingsdatabank).

Werknemers kunnen hun loopbaan onderbreken voor het volgen van een opleiding via tijdskrediet. Hiervoor krijgt de werknemer van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. Een werknemer kan door middel daarvan enerzijds tijd creëren om de opleiding te volgen, anderzijds wordt een financiële tegemoetkoming ter compensatie van het gedeerde loon voorzien. Voor werknemers tewerkgesteld in het Vlaams gewest in de privésector of socialprofitsector<sup>1</sup> kent de Vlaamse overheid een extra aanmoedigingspremie toe ter aanvulling op de RVA-premie. VOK is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid inzet om de participatie aan opleiding bij werknemers te stimuleren. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij DWSE, nadat het tijdskrediet met motief opleiding werd verkregen bij RVA.

Om recht te hebben op het VOK, moet er aan een aantal voorwaarden voldaan zijn.

Allereerst dient RVA goedkeuring te geven om tijdskrediet op te nemen voor het volgen van een opleiding. Op federaal niveau komen enkel opleidingen die minstens 360 uren tellen of 27 studiepunten op jaarbasis bevatten, in aanmerking voor tijdskrediet met motief opleiding.

Vlaamse vereisten zijn registratie van de opleiding in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives, leidend tot een onderwijs- of beroepskwalificatie, of gericht op het aanleren van een knelpuntberoep of een ondernemerschapstraject. Ook loopbaangerichte opleidingen geven recht op opleidingskrediet.

Kort- en middengespoolden kunnen VOK aanvragen voor alle vermelde opleidingen. Hooggeschoolden kunnen enkel voor loopbaangerichte opleidingen opleidingskrediet nemen.

De Vlaamse aanmoedigingspremie kan aangevraagd worden voor dezelfde periode als de periode die wordt toegekend door de RVA. Het tijdskrediet met motief opleiding van RVA kan zowel met als zonder de onderbrekingsuitkering opgenomen worden. Enkel werknemers met de onderbrekingsuitkering kunnen de Vlaamse premie toegekend worden.

De Vlaamse overheid betaalt de premie maandelijks uit. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bedragen van de aanmoedigingspremie, die afhankelijk zijn van het tewerkstellingspercentage. Alleenstaanden ontvangen een maandelijks toeslag van € 56,08 bruto (€ 49,91 netto) bovenop de vermelde bedragen.

Tabel 14: Bedragen van de aanmoedigingspremie opleidingskrediet in de privésector sinds 1 augustus 2022 en socialprofitsector sinds 1 september 2022

U werkte in het jaar voor uw onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto maandelijks premie	Netto maandelijks premie
Minimaal 75%	0%	€ 638,11	€ 567,92
Minimaal 75%	50%	€ 338	€ 300,82
Minimaal 50%	0%	€ 338	€ 300,82
Tussen 20 en 50%	0%	€ 189,46	€ 168,62
Minimaal 75%	80%	€ 189,46	€ 168,62

<sup>1</sup> De organisaties moeten ofwel behoren tot de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector en Vlaamse subsidies ontvangen ofwel tot de Vlaamse socio-culturele sector behoren. De meeste organisaties die behoren tot de paritaire comités 318.02, 319.01, 329.01, 327.01 en 331 voldoen aan deze voorwaarden.

## 2.2. Aantal aanvragen en goedgekeurde dossiers

De doelgroep van de Vlaamse socialprofitsector is kleiner dan die van de privésector. Dit verklaart het verschil in het aantal unieke aanvragers<sup>2</sup> en het aantal goedgekeurde dossiers tussen de privésector en de socialprofitsector gedeeltelijk.

Opmerkelijk is de stijgende evolutie van de aantallen in de privésector. In het schooljaar 2021-2022 is het aantal unieke personen met 74% gestegen en het aantal goedgekeurde dossiers meer dan verdubbeld ten opzichte van het schooljaar 2016-2017. In de socialprofitsector zitten we opnieuw op het niveau van het schooljaar 2016-2017 qua unieke personen en een stijging van 14% qua goedgekeurde dossiers.

In beide sectoren is een stijging van het aantal unieke aanvragers en goedgekeurde dossiers op te merken ten opzichte van het vorig schooljaar. Er is een positieve evolutie in het aantal unieke personen (21%) en goedgekeurde dossiers (27%) in de privésector. In de socialprofitsector is het aantal unieke personen met 16% gestegen en het aantal goedgekeurde dossiers met 34% ten opzichte van het schooljaar 2019-2020.

Tabel 15: Evolutie aantal unieke personen en goedgekeurde dossiers per sector

Schooljaar	Privésector				Socialprofitsector			
	Aantal unieke personen	Evolutie t.o.v. sj 16-17	Goedgekeurde dossiers	Evolutie t.o.v. sj 16-17	Aantal unieke personen	Evolutie t.o.v. sj 16-17	Goedgekeurde dossiers	Evolutie t.o.v. sj 16-17
2016-2017	230		429		86		156	
2017-2018	232	0,9%	438	2,1%	66	-23,3%	132	-15,4%
2018-2019	262	13,9%	509	18,6%	76	-11,6%	144	-7,7%
2019-2020	270	17,4%	599	39,6%	58	-32,6%	122	-21,8%
2020-2021	330	43,5%	815	90,0%	74	-14,0%	177	13,5%
2021-2022	399	73,5%	1038	142,0%	86	-	238	52,6%

Bij de hervorming van het VOK werd uitgegaan van een stijging met 43% in het aantal dossiers in de privé sector door de aanpassingen. Dit enerzijds door het verhogen van de aanmoedigingspremies, inclusief VOK, en het optrekken van de maximum onderbrekingsduur van 2 jaar naar 3 jaar, in combinatie met een lager aantal uren opleidingsverlof die een werknemer kan krijgen voor het volgen van een knelpuntopleiding. Anderzijds door het invoeren van de mogelijkheid om 1/5e tijdskrediet te nemen met een Vlaamse aanmoedigingspremie van € 189,46 (plus € 56,08 voor een alleenstaande).

Na het derde werkingsjaar van de hervormde aanmoedigingspremie is het aantal goedgekeurde dossiers in vergelijking met het schooljaar 2018-2019 vóór de hervormingen van de maatregel verdubbeld. De doelstelling voor de privé sector is dus ruimschoots bereikt.

Voor de socialprofitsector werd een stijging met 50% verwacht van het aantal goedgekeurde dossiers. Tot schooljaar 2019-2020 was een daling op te merken in het aantal aanvragen en goedgekeurde dossiers in de socialprofitsector. Op basis van de twee afgelopen schooljaren is weer een stijging op te merken. Ten opzichte van het schooljaar voor de hervorming van het VOK, is het aantal goedgekeurde dossiers gestegen met 65%. Hiermee is de vooropgestelde stijging van 50% behaald.

<sup>2</sup> Een werknemer kan meerdere dossiers hebben. Indien het tijdskrediet in blokken wordt aangevraagd (bv. per 3 maand) dan zorgt dit voor meerdere dossiers per persoon. Een werknemer kan ook meerdere opleidingen combineren om het minimale aantal uur opleidingskrediet te halen. Als de werknemer een meerjarige opleiding volgt, en daarvoor ieder schooljaar een dossier indient.

### 2.3. Profielkenmerken

Het opleidingskrediet wordt voornamelijk gebruikt door vrouwen. In de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 was (voornamelijk in de privésector) een lichte stijging van het aantal mannen op te merken (+/- 35%). Vorig schooljaar 2021-2022 ging het opnieuw om een lager cijfer van 31%. Ook in de socialprofitsector lag het cijfer wat lager (11%).

Tabel 16: Verdeling naar geslacht

Schooljaar	Privésector		Socialprofitsector	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2016-2017	31%	69%	10%	90%
2017-2018	32%	68%	15%	85%
2018-2019	32%	68%	15%	85%
2019-2020	37%	63%	16%	84%
2020-2021	35%	65%	15%	85%
2021-2022	31%	69%	11%	89%

De scholingsgraad wordt sinds het schooljaar 2019-2020 bijgehouden. Wat betreft de scholingsgraad is er weinig verschil tussen de privésector en de socialprofitsector. In beide sectoren is het aandeel van middengeschoolde gebruikers (privésector 63%; socialprofitsector 64%) van VOK het grootst. In onderstaande tabel is zichtbaar dat kortgeschoolden (privésector 13%; socialprofitsector 13%) ondervertegenwoordigd en middengeschoolden oververtegenwoordigd zijn.

Zowel in de privésector als in de socialprofitsector is er een lichte stijging van het aantal kortgeschoolden ten opzichte van schooljaar 2019-2020 merkbaar.

Eveneens is voor de privésector en socialprofitsector een daling op te merken bij hooggeschoolden. Toch blijft het aandeel van hooggeschoolden die gebruik maken van het VOK hoog, ondanks het aanpassen van de regelgeving waardoor hooggeschoolden enkel in aanmerking komen indien het volgen van de opleiding past binnen het POP (persoonlijk ontwikkelplan). In hoofdstuk 3 is een analyse opgenomen van de loopbaangerichte opleidingen.

Tabel 17: Evolutie naar scholingsgraad

Scholingsgraad	Privésector			Socialprofitsector		
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Kortgeschoold	9%	11%	13%	16%	6%	13%
Middengeschoold	62%	63%	63%	57%	68%	64%
Hooggeschoold	29%	26%	24%	27%	26%	23%

In de verdeling naar leeftijd is 46%/61% van de aanvragers tussen de 30 en 40 jaar oud. Er wordt een afname vastgesteld voor de leeftijdscategorie 20-29 jarigen. Het gebruik van opleidingskrediet in de leeftijdscategorieën 50 en ouder blijft beperkt in beide sectoren. Opleidingskrediet is een maatregel voor werknemers die zich willen herscholen en een tweede carrière beginnen: dit gebeurt meestal nadat men reeds enkele jaren actief was op de arbeidsmarkt en vóór de leeftijd van 40 jaar.

Tabel 18: Verdeling naar leeftijd in de privésector

Schooljaar	Privésector					Totaal
	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60-65+	
2016-2017	43%	38%	14%	5%	0%	100%

<b>2017-2018</b>	40%	34%	18%	8%	0%	<b>100%</b>
<b>2018-2019</b>	41%	41%	13%	5%	0%	<b>100%</b>
<b>2019-2020</b>	32%	48%	15%	5%	0%	<b>100%</b>
<b>2020-2021</b>	30%	46%	19%	5%	0%	<b>100%</b>
<b>2021-2022</b>	27%	46%	21%	6%	0%	<b>100%</b>

Tabel 19: Verdeling naar leeftijd in de socialprofitsector

Schooljaar	Socialprofitsector					Totaal
	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60-65+	
<b>2016-2017</b>	29%	50%	17%	3%	1%	<b>100%</b>
<b>2017-2018</b>	38%	42%	15%	5%	0%	<b>100%</b>
<b>2018-2019</b>	21%	56%	16%	7%	0%	<b>100%</b>
<b>2019-2020</b>	18%	60%	19%	3%	0%	<b>100%</b>
<b>2020-2021</b>	18%	61%	18%	3%	0%	<b>100%</b>
<b>2021-2022</b>	15%	61%	20%	4%	0%	<b>100%</b>

De verdeling naar regio blijft doorheen de jaren stabiel voor de provincie Antwerpen en Vlaams Brabant. Antwerpenaren gebruiken het meest VOK. Niet onlogisch aangezien de provincie het meeste aantal inwoners telt. Vlaams Brabant gebruikt minder dan proportioneel VOK.

Tabel 20: Verdeling naar provincie van de gebruikers VOK en de populatie

Provincie	Aandeel in populatie	Privésector	Socialprofitsector
		2021-2022	2021-2022
<b>Antwerpen</b>	27,6%	31,9%	30,7%
<b>Oost-Vlaanderen</b>	23,6%	23,2%	19,3%
<b>West-Vlaanderen</b>	18,2%	14,8%	21,0%
<b>Vlaams Brabant</b>	17,6%	10,8%	10,9%
<b>Limburg</b>	13,2%	16,7%	10,5%
<b>Brussel</b>		1,4%	5,0%
<b>Andere</b>		1,4%	2,5%

De regelgeving voorziet een extra premie voor alleenstaanden<sup>3</sup> bovenop de aanmoedigingspremie, ongeacht het onderbrekingspercentage. Het aandeel van alleenstaanden dat gebruik maakt van het VOK was dalend, maar ten opzichte van de voorgaande schooljaren is er sinds 2019-2020 een toename. In schooljaar 2021-2022 is deze gestabiliseerd voor de privésector op 16% en wat gedaald in de socialprofitsector tot 15%.

Tabel 21: Aandeel alleenstaanden van totaal aantal goedgekeurde dossiers per schooljaar

Schooljaar	Privésector	Socialprofitsector
<b>2016-2017</b>	13%	13%
<b>2017-2018</b>	8%	8%
<b>2018-2019</b>	8%	4%
<b>2019-2020</b>	11%	10%
<b>2020-2021</b>	16%	20%
<b>2021-2022</b>	16%	15%

Sinds 2019-2020 is het mogelijk om 1/5 onderbreking te nemen met gebruik van de aanmoedigingspremie. De cijfers tonen aan dat dit type effectief gebruikt wordt en dat het ten

<sup>3</sup> U woont alleen; ofwel samenwonend met minstens 1 kind dat recht geeft op kinderbijslag. Als u bijvoorbeeld 4 inwonende kinderen hebt, van wie er 3 werken en nog 1 ten laste is, kan kunt u de verhoging als alleenwonende krijgen.

coste van de halftijdse onderbreking is. In de privésector ging het in schooljaar 2021-2022 om 13%, in de socialprofitsector om 8%. De voltijdse onderbreking blijft het populairst, met respectievelijk 61% en 57%.

Tabel 22: Verdeling naar onderbrekingspercentage

Schooljaar	Privésector			Socialprofitsector		
	Voltijds	Halftijds	1/5 <sup>de</sup>	Voltijds	Halftijds	1/5 <sup>de</sup>
2016-2017	59%	41%	nvt	66%	34%	nvt
2017-2018	68%	32%	nvt	61%	40%	nvt
2018-2019	66%	34%	nvt	53%	47%	nvt
2019-2020	56%	31%	13%	59%	33%	8%
2020-2021	56%	29%	15%	59%	30%	11%
2021-2022	61%	26%	13%	57%	35%	8%

## 2.4. Type opleiding

Het Vlaams opleidingskrediet wordt ook in schooljaar 2021-2022 grotendeels aangevraagd voor het volgen van een onderwijs- of beroepskwalificerende opleiding (privésector: 87%; socialprofitsector: 81%). Gezien de criteria waaraan opleidingen moeten voldoen, zijn de meeste opleidingen die in aanmerking komen voor VOK onderwijsopleidingen. In de privésector wordt de aanmoedigingspremie ook nog gebruikt voor knelpuntgerichte opleidingen (10%) en ondernemerschapstrajecten (3%). In de socialprofitsector is 16% van de goedgekeurde aanvragen voor het volgen van een knelpuntgerichte opleiding en 2% voor ondernemerschapstrajecten. Belangrijk bij de interpretatie van deze gegevens is dat het type opleiding dat gevolgd wordt met gebruik van VOK eenmalig werd meegeteld per dossier. Concreet, een opleiding verpleegkunde is zowel een onderwijskwalificerende als knelpuntgerichte opleiding. Deze wordt uitsluitend meegerekend onder het type 'onderwijs- of beroepskwalificerend'. De knelpuntgerichte opleidingen omvatten voornamelijk CVO-opleidingen en ondernemerschapstrajecten voornamelijk opleidingen georganiseerd door SYNTRA vzw's. In de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives geven 3.115 van het totaal aantal geregistreerde opleidingen recht op VOK.

Tabel 23: Verdeling naar onderbrekingspercentage

Schooljaar	Privésector			Socialprofitsector		
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Onderwijs- of beroepskwalificerend	82%	86%	87%	81%	85%	81%
Knelpuntgericht	9%	9%	10%	18%	12%	16%
Ondernemerschapstraject	9%	5%	3%	0%	3%	2%
Andere	0%	0%	0%	1%	0%	1%

De tabellen hieronder geven een overzicht van de meest gevolgde opleidingen en aandeel per onderbrekingspercentage.

Tabel 24: Gevolgde opleidingen privésector

Opleiding	Aantal dossiers	Voltijds	Halftijds	1/5 <sup>de</sup>
Verpleegkundige	147	49%	38%	13%
onderwijsopleidingen	120	38%	47%	15%
Zorgkundige	50	74%	26%	0%
Bachelor in de toegepaste psychologie	53	45%	43%	11%

Bachelor in het sociaal werk	46	41%	37%	22%
Bachelor in de toegepaste informatica	41	51%	10%	39%
Graduaat accounting administration	29	76%	3%	21%
Bachelor bedrijfsmanagement	22	55%	5%	41%
Bachelor in de gezinswetenschappen	22	45%	36%	18%
Graduaat maatschappelijk werk	22	64%	36%	0%
Graduaat programmeren	21	67%	33%	0%
Voedings- en dieetkunde	20	40%	50%	10%

Tabel 25: Gevolgde opleidingen socialprofitsector

Opleiding	Aantal dossiers	Voltime	Halftijds	1/5de
Zorgkundige	36	53%	47%	0%
Bachelor in het sociaal werk	24	63%	38%	0%
Bachelor in de gezinswetenschappen	17	82%	18%	0%
Bachelor in de pedagogie van het jonge kind	14	79%	0%	21%
HBO5 verpleegkunde	14	43%	36%	21%
Graduaat in het maatschappelijk werk	12	83%	17%	0%

## 2.5. Budget en uitgaven Vlaams opleidingskrediet

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het betaalde bedrag per sector met het voorziene budget van de Vlaamse overheid voor dat kalenderjaar. Het uitbetalen op budget per kalenderjaar loopt vanaf februari tot en met januari van het jaar erop. Het uitbetalen van de premie VOK gebeurt in de maand volgend op de maand waarop de premie betrekking heeft. Bijvoorbeeld in januari 2022 worden de premies voor de maand december 2021 uitbetaald met de middelen van het budget 2021.

De prognose bij het opmaken van de nieuwe regelgeving werd vergeleken met de effectieve uitgaven. In de privé sector sluiten de effectieve uitgaven nauw aan bij de effectieve uitgaven. In de socialprofitsector liggen die de helft lager. Vermoedelijk heeft de uitbreiding van de mogelijkheden om als werknemer in de zorg een opleiding verpleegkunde of zorgkundige te volgen met behoud van loon voor de werknemer, gekoppeld aan een vervanging in de job voor de werkgever, daar een rol ingespeeld.

Tabel 26: Vergelijking effectieve uitgaven met prognose bij hervorming

Jaar	Uitgaven			Prognose bij hervorming			Uitgaven/ prognose
	Privésector	Social profitsector	Totaal	Privésector	Social profitsector	Totaal	
2017	€ 301.080	€ 88.831	€ 389.911				
2018	€ 311.800	€ 78.587	€ 390.387				
2019	€ 335.122	€ 79.043	€ 414.164	€ 349.607	€ 141.273	€ 490.880	84%
2020	€ 847.230	€ 173.719	€ 1.020.949	€ 786.616	€ 317.864	€ 1.104.479	92%
2021	€ 1.257.708	€ 255.053	€ 1.512.761	€ 1.299.770	€ 525.224	€ 1.824.994	83%

## 2.6. Conclusie

VOK kende in schooljaar 2021-2022 opnieuw een stijging van het aantal dossiers. Desondanks is het met een totaal van 485 werknemers die hiervan gebruik maken zeker niet de oplossing voor werknemers die behoefte hebben aan tijd voor het volgen van een intensieve opleiding. VOK wordt voor 69% in de privésector en 89% in de socialprofitsector opgenomen door vrouwen,



voornamelijk in de leeftijdscategorie tot 40 jaar, en dit vooral voor onderwijskwalificerende opleidingen.

### 3. OPLEIDINGDATABANK VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

De opleidingsdatabank bevat alle opleidingen die in aanmerking komen voor opleidingsverlof, opleidingscheques en opleidingskrediet. Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor alle werknemers. Als een opleiding specifieke voorwaarden heeft voor het gebruik van een Vlaamse opleidingsincentive dan wordt dit expliciet vermeld in de opleidingsdatabank. Het beheer van de opleidingsdatabank is cruciaal voor de beoogde transparantie en arbeidsmarktgerichtheid van de hervorming. In hoofdstuk 3.7 beschrijven we het beoordelingssysteem. In dit onderdeel lichten we het registratieproces door.

De registratie van arbeidsmarktgerichte opleidingen verloopt volgens een welomschreven procedure:

1. De opleidingsverstrekker die een opleiding wil laten registreren in de opleidingsdatabank meldt deze ten minste drie maanden vóór de start van de opleiding aan ter registratie.
2. DWSE evalueert de aanvraag op volledigheid en verwijst deze in geval van volledigheid door naar de bevoegde goedkeuringsinstantie. De aanvrager wordt in geval van een onvolledig dossier gevraagd om de ontbrekende gegevens en documenten aan te leveren binnen een termijn van dertig dagen.
3. Na een correcte en volledige aanmelding ter registratie van een opleiding, bezorgt DWSE de registratie-aanvraag aan de Vlaamse Opleidingscommissie of het bevoegde paritair comité. DWSE bepaalt welke goedkeuringsinstantie bevoegd is. Beide goedkeuringsinstanties beslissen op basis van het beoordelingssysteem over de registratie-aanvragen.
4. De bevoegde goedkeuringsinstantie oordeelt over de arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding en beslist binnen een termijn van zes weken na ontvangst van de aanmelding ter registratie of ze de registratie goedkeurt of weigert.

DWSE brengt de aanvrager schriftelijk op de hoogte van de beslissing. Als de opleiding voldoet aan de criteria dan registreert ze de opleiding in de opleidingsdatabank. Ingeval de opleidingsverstrekker een beslissing van de Vlaamse Opleidingscommissie of van een bevoegd paritair comité betwist, tekent hij op gemotiveerde wijze beroep aan bij de Beroeps- en Evaluatiecommissie (BEC).

#### **3.1. Goedkeuringsinstanties: Vlaamse opleidingscommissie en paritaire comités**

De Vlaamse opleidingscommissie (VOC) heeft als voornaamste opdracht het oordelen of opleidingen voldoen aan de criteria vastgelegd in het beoordelingssysteem en het intrekken van opleidingen die hier niet langer aan voldoen. Daarnaast volgt de VOC de budgettaire situatie van de regeling over het VOV op en geeft advies over alle elementen met betrekking tot het VOV.

De VOC heeft na de ontvangst van een volledige en ontvankelijke registratie-aanvraag zes weken de tijd om te beslissen over het arbeidsmarktgerichte karakter van de aangemelde opleiding. Er zijn specifieke kwaliteitsvoorwaarden waar dienstverleners aan moeten voldoen alvorens zij opleidingen in de opleidingsdatabank kunnen laten registreren. Alleen opleidingen van dienstverleners die voldoen aan het kwaliteits- en registratiemodel kunnen geregistreerd worden in de opleidingsdatabank. Dit is het generieke kwaliteitskader dat werd uitgewerkt voor alle dienstverleners binnen DWSE. De dienst gaat bij iedere registratie-aanvraag na of de opleidingsverstrekker over een geldige kwaliteitsregistratie beschikt. Daarna worden de voorwaarden voor het registreren van de opleiding nagegaan, namelijk bevat de opleiding

minstens 32 uur of 3 studiepunten. Als aan deze 2 voorwaarden voldaan is, is een registratie-aanvraag ontvankelijk.

De VOC is opgericht door de Vlaamse Regering en is samengesteld uit (1) een gelijk aantal leden van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, (2) een vertegenwoordiger van de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid (3) een vertegenwoordiger van de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs (4) een voorzitter en (5) tenslotte een secretaris. DWSE is belast met het secretariaat van de Opleidingscommissie.

De VOC wordt maandelijks opgeroepen door de voorzitter. Deze laatste bepaalt op basis van de agendapunten of de vergadering fysiek/digitaal doorgaat of dat er een schriftelijke procedure gevolgd wordt. Ingeval van een fysieke/digitale bijeenkomst nodigt de secretaris de effectieve en plaatsvervangende leden van de VOC minstens een week op voorhand uit per e-mail. De uitnodiging bevat de agenda van de vergadering en bijhorende documenten.

De VOC kan slechts geldig beraadslagen wanneer de voorzitter, de meerderheid van de representatieve werknemersorganisaties en de meerderheid van de representatieve werkgeversorganisaties aanwezig zijn. Bij elke vergadering wordt verslag opgemaakt, dat schriftelijk overgemaakt wordt aan alle leden, en pas definitief is na schriftelijke goedkeuring.

De dienst bepaalt welke goedkeuringsinstantie (VOC of bevoegd paritair comité) het meest aangewezen is. Paritaire comités komen in tegenstelling tot de VOC niet maandelijks samen en hebben bijgevolg meer tijd nodig om dossiers te behandelen. Hun regelgeving staat geen schriftelijke procedure toe om beslissingen te nemen. Ten gevolge van de bevindingen (zie jaarrapport 2019-2020, p. 31) besliste DWSE om slechts uitzonderlijk nog dossiers door te verwijzen naar paritaire comités.

### 3.1.1. Registratie-aanvragen opleidingsdatabank in cijfers

In schooljaar 2021-2022 werden in totaal 861 registratie-aanvragen afgehandeld<sup>4</sup>. Van de 861 dossiers die in de periode van 1/9/2021 t.e.m. 31/08/2022 werden afgewerkt, werden er 410 in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives geregistreerd als gevolg van een positieve beslissing van de Vlaamse opleidingscommissie (VOC).

124 registratie-aanvragen werden geweigerd. Geweigerde registratie-aanvragen worden niet in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives geregistreerd en geven geen recht op de Vlaamse opleidingsincentives.

Tabel 27: Aantal besliste registratie-aanvragen (periode 1/9/2021 t.e.m. 31/8/2022)

Beslissing dossier	Aantal dossiers	Percentage
Geregistreerd	410	77%
Geweigerd	124	23%
<b>Eindtotaal</b>	<b>534</b>	<b>100%</b>

Als het aantal besliste dossiers van de afgelopen drie schooljaren, sinds de hervorming van de opleidingsincentives met elkaar vergeleken worden, zien we dat dit aantal steeds verder afneemt. Dit kan verklaard worden doordat er intussen veel opleidingen in de opleidingsdatabank geregistreerd werden. Eens een opleiding in de opleidingsdatabank opgenomen is, is het niet nodig om deze ieder schooljaar opnieuw aan te melden ter registratie. Enkel als de opleiding inhoudelijk bijgestuurd wordt, is een nieuwe registratieaanvraag noodzakelijk. Een daling van het aantal registratieaanvragen was dan ook te verwachten. Het totaal aantal geregistreerde opleidingen zal in de toekomst vermoedelijk stabiel worden.

<sup>4</sup> De opleidingsaanvraag werd ofwel goedgekeurd, geweigerd, geannuleerd of onontvankelijk verklaard.

Tabel 28: Vergelijking besliste dossiers schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2021-2022

Schooljaar	Aantal besliste dossiers
2019-2020	1.797
2020-2021	890
2021-2022	534

Naast de goedgekeurde en geweigerde dossiers, werden in totaal 115 registratie-aanvragen onontvankelijk verklaard en 212 geannuleerd. De meest voorkomende verklaring voor een onontvankelijk-beslissing is dat opleidingsverstrekkers opleidingen aanmelden die niet voldoen aan de minimale voorwaarde qua opleidingsduur (32 uur/3 studiepunten) en die geen mentoropleidingen zijn. Een andere veelvoorkomende fout is het vergeten aanduiden van de arbeidsmarktgerichte competenties door de opleidingsverstrekkers in de registratie-aanvraag. Wanneer de aanvrager de zelfanalyse niet (correct<sup>5</sup>) invult wordt de aanvraag door het systeem onontvankelijk verklaard. Onontvankelijke en geannuleerde aanvragen worden niet door de VOC behandeld.

Tabel 29: Aantal geannuleerde en onontvankelijke registratie-aanvragen (periode 1/9/2021 t.e.m. 31/8/2022)

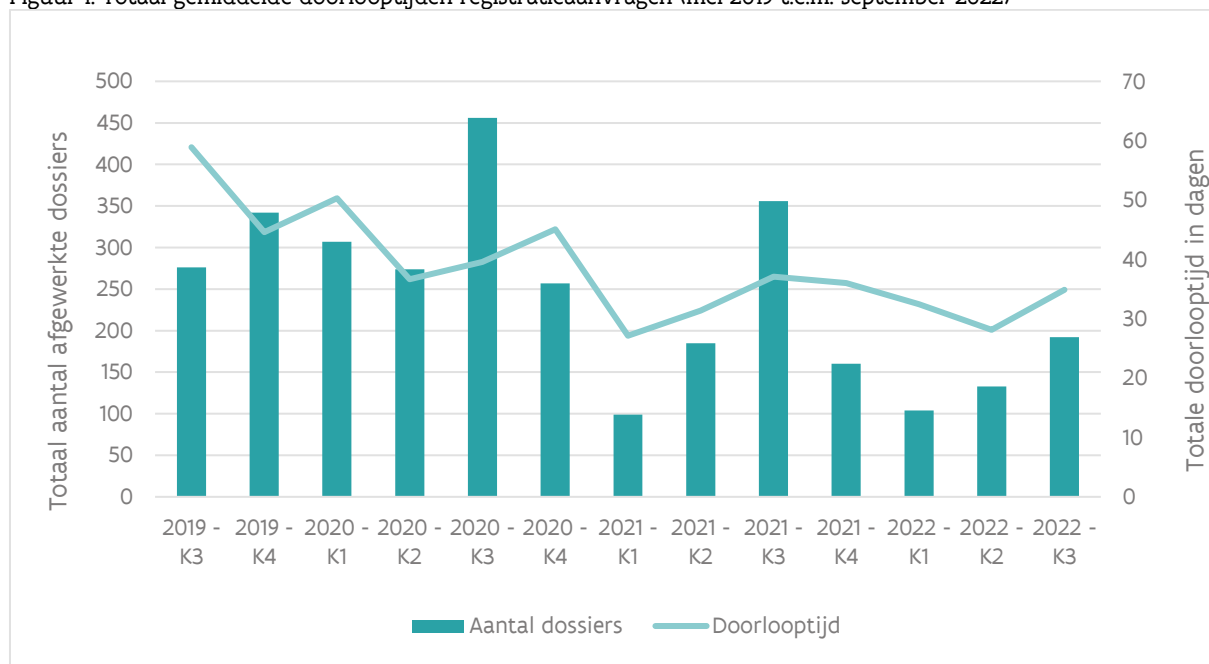
Fase	Aantal dossiers
Geannuleerd	212
Onontvankelijk	115

De norm betreffende de doorlooptijd voor de dossierbehandeling van registratie-aanvragen bedraagt drie maanden gerekend vanaf de indieningsdatum tot en met de goedkeuring of weigering ervan. De aanvrager moet binnen een termijn van 3 maanden een beslissing ontvangen. Onderstaande grafiek biedt een overzicht van de totale gemiddelde doorlooptijd van registratie-aanvragen, beslist door de VOC, voor de periode van 9 mei 2019 tot en met 31 september 2022. Deze bedroeg gemiddeld 39 dagen.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat de maximum doorlooptijd van 3 maanden voor de te rapporteren periode gerespecteerd werd. Verder wordt een dalende trend vastgesteld in het aantal dagen om een dossier af te handelen. De daling vanaf 2021 is veroorzaakt doordat er geen dossiers meer werden doorgestuurd naar de paritaire comités. Opvallend is dat de piekperiode qua aantal afgewerkte dossiers sinds 2020 steeds het derde kwartaal is. In deze periode worden nieuwe aanmeldingen gedaan om vanaf het nieuwe schooljaar gebruik te kunnen maken van de Vlaamse opleidingsincentives. Begin augustus is er geen zitting van de VOC: daardoor loopt de doorlooptijd in de zomer op. Er wordt eind augustus een speciale zitting georganiseerd om te garanderen dat alle registratie-aanvragen die administratief volledig in orde zijn, beslist worden voor de start van het nieuwe schooljaar.

<sup>5</sup> Een opleidingsaanvraag wordt onontvankelijk verklaard als de opleiding volgens de zelfanalyse niet arbeidsmarktgericht is. Dit is het geval als er geen criterium aangevinkt wordt bij de competentiegroep 'basiscompetenties' of bij de competentiegroep 'beroepsspecifieke competenties' én niet minstens 3 criteria aangevinkt worden bij de competentiegroep 'algemene arbeidsmarktcompetenties'.

Figuur 1: Totaal gemiddelde doorlooptijden registratieaanvragen (mei 2019 t.e.m. september 2022)



### 3.2. De Beroeps- en Evaluatiecommissie

De Beroeps- en Evaluatiecommissie (BEC) is een door de Vlaamse Regering opgerichte commissie, samengesteld uit een voorzitter en secretaris vanuit DWSE en vijf deskundigen, aangesteld door de minister. Deze commissie heeft twee doelstellingen. Ten eerste heeft zij als opdracht registratie-aanvragen te behandelen waarvoor beroep werd aangetekend (i.e. beroepsprocedure).

De BEC is hiernaast bevoegd voor het intrekken van het recht op het VOV van een opleiding (i.e. evaluatieprocedure). Artikel 6, § 2 van het decreet van 12 oktober 2018, houdende het VOV en diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, beschrijft de specifieke gevallen waarin het recht van een opleiding op de Vlaamse opleidingsincentives kan worden ingetrokken.

De Beroeps- en Evaluatiecommissie behandelde in de periode van 1 september 2021 tot 31 augustus 2022 27 beroepen. Alle 27 beroepen hebben betrekking op een beroep tegen een weigering van registratie-aanvragen door de Vlaamse opleidingscommissie. De Beroeps- en Evaluatiecommissie ontving geen beroepen tegen de negatieve evaluaties naar aanleiding van de jaarlijkse evaluatie van het schooljaar 2020-2021. Er wordt in dit rapport enkel gerapporteerd over ontvankelijke beroepen. Dit zijn de beroepen, ingediend binnen de wettelijke termijn van dertig dagen, gerekend vanaf de dag na de bekendmaking van de beslissing. Enkel ontvankelijke beroepen worden door de BEC behandeld.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de beroepen die de BEC in schooljaar 2021-2022 behandelde en de bijhorende beslissingen. Van de 27 beroepen waren er 11 (41%) gegrond en 16 (59%) ongegrond. De gegronde beroepen (i.e. de BEC verwierpt de weigering van de VOC) naar aanleiding van een weigering van een registratie-aanvraag resulteren in een registratie van desbetreffende opleidingen in de opleidingsdatabank. Bij ongegronde beroepen volgt de BEC het oordeel van de VOC/DWSE dat de opleiding niet in aanmerking komt voor registratie in de opleidingsdatabank.

Tabel 30: Aantal gegronde en ongegronde beroepen in 2022

Beslissing beroep	Aantal beroepen	Percentage
<b>Gegronde</b>	11	41%
<b>Ongegronde</b>	16	59%
<b>Eindtotaal</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Onderstaande tabel geeft een overzicht weer van de door de BEC behandelde beroepen van schooljaar 2019-2020 t.e.m. 2021-2022. Opvallend is dat het tweede schooljaar het hoogste aantal beroepen kent (163). Logisch want dit is het schooljaar waarin de beroepen behandeld werden tegen de negatieve evaluaties van de eerste jaarlijkse screening.

Het volledige aanbod in de opleidingsdatabank werd in 2020 voor de eerste maal geëvalueerd op de criteria arbeidsmarktgerichtheid. Deze evaluatie leidde tot 756 negatieve evaluaties. Voor 121 opleidingen met een negatieve evaluatie werd hiertegen beroep aangetekend. De BEC bevond 55 (45%) beroepen gegronde en 66 (55%) ongegronde.

In schooljaar 2020-2021 werden naast de beroepen naar aanleiding van een negatieve evaluatie ook 42 gewone beroepen ingediend tegen een weigering van een registratie-aanvraag. De grote hoeveelheid beroepen naar aanleiding van de eerste jaarlijkse evaluatie van opleidingen op de criteria arbeidsmarktgerichtheid is te verklaren doordat opleidingsverstrekkers in het begin nog niet vertrouwd waren met de nieuwe regelgeving inzake de Vlaamse opleidingsincentives.

Tabel 31: Vergelijking beroepen schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2021-2022

Schooljaar	Aantal beroepen	Beslissing beroep		
		Gegronde	Ongegronde	Aandeel gegronde
<b>2019-2020</b>	38	24	16	63%
<b>2020-2021</b>	163	100	63	61%
<b>2021-2022</b>	27	16	11	59%

### 3.3. Jaarlijkse evaluatie arbeidsmarktgerichtheid

Opleidingsverstrekkers moeten zelf actie ondernemen om hun opleiding te laten registreren in de opleidingsdatabank. Voor drie types opleidingsverstrekkers is er een uitzondering: het regulier aanbod van de Vlaamse onderwijsinstellingen, de ondernemerschapstrajecten van VLAIO en de opleidingen van de door werknemersorganisaties gemandateerde opleidingsverstrekkers. Van onderwijs en Vlaio worden de opleidingen na onderlinge afstemming geregistreerd via gegevensuitwisseling. De door werknemersorganisaties gemandateerde opleidingsverstrekkers beoordelen hun opleidingen zelf op arbeidsmarktgerichtheid. De opleidingen die ze arbeidsmarktgericht beschouwen, worden rechtstreeks in de opleidingsdatabank geregistreerd.

DWSE maakt jaarlijks een evaluatie van de arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen in de opleidingsdatabank met de meest recente handleiding beoordelingssysteem als norm.

#### 3.3.1. Dataset

Alle opleidingen die in het schooljaar 2021-2022 geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank zijn voorwerp van de jaarlijkse evaluatie: zowel de opleidingen die reeds de jaarlijkse evaluatie ondergaan hebben, als de opleidingen die nieuw zijn toegevoegd aan de opleidingsdatabank in schooljaar 2021-2022. De gegevens zijn afkomstig uit de ODB-applicatie. De evaluatie werd afgesloten op 28 november 2022.

### **3.3.2. Aanpak jaarlijkse evaluatie opleidingen**

#### ***Fase 1: Aanbod Vlaams onderwijs en SYNTRA***

Om een gelijke behandeling van vergelijkbare opleidingen van het Vlaams onderwijs en SYNTRA te garanderen, wordt sinds schooljaar 2020-2021 het nieuwe aanbod van beide instanties in samenspraak met het Departement Onderwijs en Vorming en VLAIO beoordeeld. Toch is het mogelijk dat opleidingen van CVO's wel geregistreerd zijn en varianten bij SYNTRA niet. De reden daarvan is het onderwijskwalificerende karakter: de opleidingen van de CVO's leiden tot het behalen van een diploma secundair onderwijs terwijl de variant bij SYNTRA niet leidt tot een diploma.

Met het departement Onderwijs en Vorming werd afgesproken dat de opleidingen van het Hoger onderwijs niet geëvalueerd worden per opleiding, maar per studiegebied. Het is niet altijd evident om te bepalen naar welke beroepen een opleiding Hoger onderwijs leidt. Het gaat in ieder geval niet meer om basiscompetenties. In elke opleiding Hoger onderwijs worden competenties aangeleerd uit de competentiegroep algemene arbeidsmarktcompetenties, met name 'omgaan met informatie' en 'ontwikkelingspotentieel'. Echter is een derde pijler noodzakelijk om in aanmerking te komen via deze competentiegroep. Daarom werd volgende pragmatische afspraak gemaakt: een tweede opleiding Hoger onderwijs kan enkel nog gevolgd worden met opleidingsincentives als de thematische vakinhoud voldoet aan de overige criteria arbeidsmarktgerichtheid, dit wil zeggen ofwel de beroepsspecifieke competenties ofwel een derde competentiepijler binnen de algemene arbeidsmarktcompetenties: 'communicatie en samenwerking', 'sociaal overleg en arbeidsverhoudingen' en 'ondernemerszin en ondernemerschap'.

Volgende studiegebieden voldoen niet aan de hierboven vermelde redenering, en kunnen dus niet gevolgd worden door personen die al een diploma van dat VKS-niveau hebben:

- Archeologie en kunstwetenschappen
- Audiovisuele en beeldende kunst
- Geschiedenis
- Godsdienstwetenschappen, kerkelijk recht
- Muziek- en podiumkunsten
- Politieke en sociale wetenschappen
- Taal- en letterkunde
- Wijsbegeerte en moraalwetenschappen

Alle opleidingen uit andere studiegebieden kunnen door iedere werknemer gevolgd worden met recht op de Vlaamse opleidingsincentives.

Opleidingen van Franstalige onderwijsinstellingen worden behandeld conform de overeenkomstige Nederlandstalige opleiding.

Het nieuw en/of bijgestuurd opleidingsaanbod van CVO werd in januari en mei 2022 geëvalueerd. Het nieuwe aanbod van SYNTRA werd eveneens in mei 2022 geëvalueerd. Per opleiding werd beoordeeld of ze onderwijskwalificerend, beroepskwalificerend is of arbeidsmarktgericht om een andere reden.

#### ***Fase 2: evaluatie aanbod werknemersorganisaties nieuw geregistreerd in schooljaar 2021-2022***

De door werknemersorganisaties gemandateerde opleidingsverstrekkers registreren hun opleidingen rechtstreeks in de opleidingsdatabank. Deze opleidingen werden niet door DWSE gescreend noch voorgelegd aan een goedkeuringsinstantie voordat ze gepubliceerd werden. De opleidingen worden daarom door DWSE gescreend naar aanleiding van de jaarlijkse evaluatie.

### Fase 3: Herziening evaluaties

Wanneer het beoordelingssysteem wordt gewijzigd, worden alle geregistreerde opleidingen in de opleidingsdatabank die gevat worden door de bijgestuurde richtlijnen onderworpen aan een herevaluatie conform het nieuwe beoordelingssysteem.

Een herziening van de evaluatie is noodzakelijk in volgende situaties:

- Een opleiding werd geregistreerd omdat het toeleidt naar een knelpuntberoep, dat niet meer is opgenomen in de recentste VDAB-knelpuntberoepenlijst. Als na screening blijkt dat de opleiding aan geen enkel ander criterium voldoet, dan krijgt ze een negatieve evaluatie.
- De Beroeps- en Evaluatiecommissie stelt inconsequentie vast in de evaluatie van gelijkaardige opleidingen door DWSE. Alle betrokken opleidingen worden opnieuw gescreend cfr. de meest recente afspraken.
- Nieuw ontvangen informatie die impact heeft op de beoordeling. Die informatie kan van diverse bronnen zijn, bv. feedback werknemers die de opleiding volgden, concullega, pers,...

### Extern kwaliteitstoezicht taalopleidingen

Het MB<sup>6</sup> dat de criteria bepaalt waaraan een opleiding moet voldoen om in de opleidingsdatabank geregistreerd te worden legt in artikel 2 het volgende vast: “Art 2, 2° ze betreft een opleiding Nederlands, Frans, Duits of Engels, die geënt is op het Europees Referentiekader voor Talen en leidt tot de verwerving van het niveau B1 of lager van het Europees Referentiekader voor Talen en is onderhevig aan extern toezicht op het kwaliteitsniveau van de opleiding.”

Volgens dit artikel kunnen opleidingen Nederlands, Frans, Duits en Engels t.e.m. niveau B1 van het Europees Referentiekader voor Talen, enkel in de opleidingsdatabank geregistreerd worden als ze onderhevig zijn aan extern toezicht op het kwaliteitsniveau van de opleiding. Aangezien er in Vlaanderen behalve voor onderwijsinstellingen geen mogelijkheid is om externe instanties te laten toezien op de kwaliteit van een (taal)opleiding, werd deze vereiste afgezwakt tot het indirect aantonen van de kwaliteit van de taalopleiding door allerhande methoden (zie handleiding beoordelingssysteem<sup>7</sup>, p. 9). Gezien deze controle op het ogenblik van de beoordeling van de opleiding (vóór registratie) niet mogelijk is, wordt een registratie toegekend op basis van een verklaring dat er controle is op de kwaliteit van de opleiding (bv. door systematische afname van gevalideerde toetsen om te controleren of de cursist een hoger ERK-niveau A1, A2, B1 haalt).

Alle opleidingsvertrekkers met opleidingen Nederlands, Frans, Duits en Engels t.e.m. niveau B1 in de opleidingsdatabank ontvingen op 2 augustus 2022 een aangetekende brief met de vraag om bewijsmateriaal (bv. rapporten met begin- en eindniveau van de talenkennis van de cursisten) te bezorgen dat aantoont dat de cursisten die hun opleiding(en) volgen op het einde van de opleiding effectief een hogere talenkennis bereiken. Dezelfde informatie werd eveneens per mail bezorgd. Het gevraagde bewijsmateriaal moest uiterlijk op 30 september 2022 aangeleverd worden.

In totaal werden 10 opleidingsverstreckers aangeschreven. Hiervan leverden er 9 de resultaten van hun systematische testing van het taalniveau van de cursisten voor/na de opleiding. Hieruit bleek een gemiddelde verhoging van het taalniveau na de opleiding. Er werd op basis hiervan conform artikel 2 van het MB beslist dat er controle is op het kwaliteitsniveau van de taalopleidingen van deze opleidingsverstreckers. De registratie van hun taalopleidingen werd

<sup>6</sup> Het volledig MB kan hier geraadpleegd worden:

<https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.aspx?id=1030332&datum=&geannoteerd=false&print=false>

<sup>7</sup> De handleiding beoordelingssysteem arbeidsmarktgerichtheid opleidingen in het kader van Vlaams opleidingsverlof kan worden geraadpleegd via <https://assets.vlaanderen.be/image/upload/Handleiding-beoordelingssysteem-opleidingen.pdf>

verlengd. Van 1 opleidingsverstrekker werd geen feedback ontvangen: 9 taalopleidingen, kregen een negatieve evaluatie omwille van het ontbreken van bewijs van het vereiste extern toezicht op het kwaliteitsniveau van de opleiding.

Ter info: opleidingsverstrekkers die een opleiding Nederlands voor anderstaligen als enige taalopleiding geregistreerd hebben, werden niet gecontacteerd. Voor NT2 geldt deze kwaliteitsvereiste niet.

### **3.3.3. Resultaat jaarlijkse evaluatie schooljaar 2021-2022**

Uit de nieuwe knelpuntberoepenlijst 2021 bleek dat 4 beroepen van de knelpuntberoepenlijst 2021 niet meer knelpuntgericht in 2022: polyvalent hotelmedewerker, winkelmedewerker, verkoopsmedewerker toerismeproducten: reisagent business, montageoperator kleding en textielproducten. 8 opleidingen in de opleidingsdatabank werden geregistreerd op basis van één van de verdwenen knelpuntberoepen en werden naar aanleiding van het verdwijnen van het knelpuntberoep opnieuw inhoudelijk gescreend. 7 van deze opleidingen werden alsnog positief geëvalueerd op basis van een ander knelpuntberoep. 1 opleiding werd negatief geëvalueerd.

16 opleidingen werden opnieuw geëvalueerd in kader van een nieuw knelpuntberoep. 2 opleidingen werden aan het knelpuntberoep 'stoffeerder' gelinkt, 6 opleidingen fietshersteller, 1 opleiding 'Industrieel schilder', 1 opleiding 'Montageoperator Woningdecoratie' en 6 opleidingen 'Schilder-decorateur'.

Naar aanleiding van informatie over mogelijk oneigenlijk gebruik werden een aantal opleidingen opnieuw aan een evaluatie onderworpen. De opleidingsverstrekker werd verzocht om een uitgebreider opleidingsplan te bezorgen aan de diensten van DWSE, of de opleiding anders in te dienen, bv. schrappen van modules die niet arbeidsmarktgericht zijn. Als op het ogenblik van het afsluiten van de jaarlijkse screening nog steeds onvoldoende informatie ter beschikking was of de gevraagde bijsturing niet in orde gebracht is, werden de opleidingen negatief geëvalueerd. Meer achtergrondinformatie is beschikbaar in hoofdstuk 3.

De overige gescreende opleidingen werden door opleidingsverstrekkers die gemandateerd zijn door een werknemersorganisatie zelf geregistreerd in de opleidingsdatabank.

In totaal werden 623 opleidingen geëvalueerd, waarvan 515 (85%) opleidingen positief en 108 negatief (15%). 64 (59%) van de 108 negatief geëvalueerde opleidingen zijn van een gemandateerde opleidingsinstelling van werknemersorganisaties. Tabel 32 geeft het resultaat van die screening weer. Bij het lezen en interpreteren van de cijfers in tabel 32 is het belangrijk te weten dat eenzelfde opleiding meerdere keren kan voorkomen in de resultaten. Bijvoorbeeld een opleiding die geëvalueerd werd op de pijlers knelpuntberoep en STEM-opleiding en de pijlers 'communicatie en samenwerking' en 'ontwikkelingspotentieel', zal zowel in de totalen van de competentiegroepen 'beroepsspecifieke en/of technische competenties' meegerekend worden als in 'algemene arbeidsmarktcompetenties' én in de totalen per pijler. Het is dus mogelijk dat eenzelfde opleiding gerapporteerd wordt bij meerdere competentiegroepen en competentiepijlers. Het is niet mogelijk om een optelsom te maken van de pijlers om aan het subtotaal van de competentiegroepen te komen en om de subtotaal van de competentiegroepen op te tellen om tot het totaal van de positief geëvalueerde opleidingen te komen.

Tabel 32 geeft uitsluitend per competentiegroep en pijler aan hoeveel opleidingen daarop gescoord hebben.



Tabel 32: Positieve evaluaties naar competentiegroepen en pijlers

Jaarlijkse evaluatie resultaat criteria	Aantal opleidingen
<b>Basiscompetenties</b>	<b>35</b>
Basisvaardigheden	10
Taalopleiding	24
Nederlands voor anderstaligen	1
<b>Specifieke beroeps-/technische competenties</b>	<b>234</b>
Knelpuntberoep	144
STEM-opleiding	111
Toekomstig competentietekort	1
Verplicht attest/certificaat	63
<b>Algemene arbeidsmarktcompetenties</b>	<b>269</b>
Communicatie en samenwerking	230
Sociaal overleg	139
Omgaan met informatie	138
Ontwikkelingspotentieel	139
Ondernemerszin en ondernemerschap	162
<b>Positief</b>	<b>515</b>

(!) Noot: Dit is niet de som van bovenstaande subtotalen. Er kan geen optelsom gemaakt worden van de competentiegroepen- en pijlers, daar opleidingen kunnen scoren op meerdere competentiegroepen- en pijlers.

Het is mogelijk een overzicht te geven aan hoeveel pijlers, over de competentiegroepen heen, de positief geëvalueerde opleidingen voldoen. 163 (32%) positief geëvalueerde opleidingen werden beoordeeld op basis van één pijler. 93 (18%) opleidingen werden positief geëvalueerd op basis van twee pijlers, 223 (43%) opleidingen op basis van 3 pijlers, 36 (7%) opleidingen op 4 pijlers. Van de positief geëvalueerde opleidingen voldoet geen enkele opleiding aan meer dan 4 pijlers van het beoordelingssysteem.

Tabel 33: Positief geëvalueerde opleidingen naar aantal pijlers over competentiegroepen heen

Aantal pijlers waaraan opleidingen voldoen	Aantal opleidingen	Percentage
Voldoet aan 1 pijler	163	31,7%
Voldoet aan 2 pijlers	93	18,1%
Voldoet aan 3 pijlers	223	43,3%
Voldoet aan 4 pijlers	36	7,0%
<b>Eindtotaal</b>	<b>515</b>	<b>100%</b>

Een opleiding krijgt een negatieve evaluatie als ze niet tegemoet komt aan minstens één pijler van de competentiegroep 'basiscompetenties' of minstens één pijler van de competentiegroep 'beroepsspecifieke en/of technische competenties' of minstens drie pijlers van de competentiegroep 'algemene arbeidsmarktcompetenties'. Van de 108 negatief geëvalueerde opleidingen zijn er 43 (40%) opleidingen die aan geen enkele pijler van de algemene arbeidsmarktcompetenties (AAMC) voldoen, 28 (26%) aan één pijler AAMC en 37 (34%) opleidingen aan twee pijlers AAMC. De tabel hieronder geeft een overzicht van het aantal opleidingen naar de gescoorde pijler(s).

Tabel 34: Negatief geëvalueerde opleidingen naar geëvalueerde competentiepijlers

Criteria	Aantal opleidingen
<b>Geen pijlers</b>	<b>43</b>
<b>Voldoet aan 1 pijler</b>	<b>28</b>

Communicatie en samenwerking	7
Sociaal overleg	16
Ondernemerszin en ondernemerschap	5
<b>Voldoet aan twee pijlers</b>	<b>37</b>
Pijler Sociaal overleg' en 'Ondernemerszin en ondernemerschap'	9
Pijler 'Communicatie en samenwerking' en 'Sociaal overleg'	17
Pijler 'Omgaan met informatie' en 'Ontwikkelingspotentieel'	1
Pijler 'Omgaan met informatie' en 'Ondernemerszin en ondernemerschap'	3
Pijler 'Omgaan met informatie' en 'Sociaal overleg'	4
Pijler 'Communicatie en samenwerking' en 'Omgaan met informatie'	2
Pijler 'Communicatie en samenwerking' en 'Ontwikkelingspotentieel'	1
<b>Negatief</b>	<b>108</b>

Sinds de hervorming werden er in totaal 6.619 opleidingen onderworpen aan de jaarlijkse evaluatie. Het grote aantal gescreende opleidingen in schooljaar 2019-2020 is te wijten aan de BEV-erkende opleidingen die voor de eerste keer werden getoetst aan het nieuwe beoordelingssysteem. Van de geëvalueerde opleidingen werden er 86% positief en 14% negatief geëvalueerd.

Tabel 35: Overzicht aantal evaluaties en resultaat ervan per schooljaar

	Totaal aantal evaluaties	Negatief geëvalueerde opleidingen
<b>Schooljaar 2019-2020</b>	4.915	756
<b>Schooljaar 2020-2021</b>	1.081	64
<b>Schooljaar 2021-2022</b>	623	108
<b>Eindtotaal</b>	<b>6.619</b>	<b>928</b>

Van de 928 negatief geëvalueerde opleidingen zijn er 147 (16%) van een gemandateerde opleidingsinstelling van werknemersorganisaties. De Franstalige opleidingsverstrekkers tekenden voor de meeste negatieve evaluaties. Zij hanteren onvoldoende het Vlaamse beoordelingssysteem. De werknemersorganisaties raden we aan om hen hierin te ondersteunen of het mandaat te beperken tot hun Nederlandstalige opleidingsverstrekkers. De Franstalige opleidingsverstrekkers kunnen nog steeds hun opleidingen indienen, maar dan is er voorafgaandelijke evaluatie voor ze geregistreerd worden. Zo vermijden we dat die opleidingen gemiddeld anderhalf jaar in de opleidingsdatabank geregistreerd zijn en recht op opleidingsverlof geven, voordat ze na een negatieve evaluatie verwijderd worden. Dan is de vormingscyclus voorbij. Er moet wel bij vermeld worden dat het aantal terugbetalingsaanvragen voor deze opleidingsverstrekkers beperkt is.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de opleidingsverstrekkers met minstens 10 negatief geëvalueerde opleidingen.

Tabel 36: Negatief geëvalueerde opleidingen naar opleidingsverstrekker per jaar en over 3 jaar heen

Opleidingsverstrekker	Aantal negatieve evaluaties 19-20	Aantal negatieve evaluaties 20-21	Aantal negatieve evaluaties 21-22	Totaal 3 jaar
Vormetal Oost- en West-Vlaanderen	96			<b>96</b>
SYNTRA	87			<b>87</b>
Formation, Education, Culture	20	17	31	<b>68</b>

Katholieke Universiteit Leuven	48	1	1	50
Constructiv	33			33
METALLURGISTES DE WALLONIE ET BXL	16	17		33
TinC	31			31
BLCC	29			29
OBMB	26		2	28
Université Libre de Bruxelles	22			22
VIVES	16			16
Universiteit Gent	7	9		16
Arteveldehogeschool	15			15
ITZU Training	3		10	13
Rapunzel	11	1		12
evolution@job	1		10	11
FORMING	11			11
G4S Training & Consultancy services	11			11
COME vzw			10	10
Thomas More Mechelen-Antwerpen	10			10
Syntra BIZZ	1		9	10
<b>Eindtotaal</b>	<b>756</b>	<b>64</b>	<b>108</b>	<b>928</b>

\* Gemandateerde opleidingsinstellingen voor werknemersorganisaties zijn in het grijs aangeduid.

### 3.4. Aanbod in de opleidingsdatabank

Onderstaande tabel geeft de situatie van de opleidingsdatabank weer op 1 september 2022.

Tabel 37: Aanbod in de opleidingsdatabank op 1/9/2022

Registratie status	Aantal registraties	Percentage
Actief	7.210	98%
In stopzetting	113	2%
<b>Eindtotaal</b>	<b>7.323</b>	<b>100%</b>

Op 1 september 2022 waren in totaal 7.323 opleidingen in de opleidingsdatabank geregistreerd. Van de 7.323 geregistreerde opleidingen hebben 113 een stopzettingsdatum gekregen. Concreet houdt dit in dat het recht op de Vlaamse opleidingsincentives vervalft zodra de stopzettingsdatum bereikt is. Dit zijn onder andere de opleidingen die in kader van de jaarlijkse evaluatie van het jaar 2021 een negatieve evaluatie kregen. Ze zijn op het moment van de rapportering van deze cijfers in de opleidingsdatabank geregistreerd maar zullen automatisch uit de opleidingsdatabank verdwijnen zodra de ingevoerde stopzettingsdatum bereikt is. Deze informatie wordt ook in de publieke opleidingsdatabank weergegeven bij de betrokken opleidingen zodat de raadgevers ervan steeds weten tot wanneer opleidingen recht geven op de Vlaamse opleidingsincentives.

Er werden sinds de invoering van de methodiek 'blended leren' binnen het Vlaams opleidingsverlof **33 opleidingen 'blended leren'** in de opleidingsdatabank geregistreerd. Een registratie van een opleiding als 'blended leren' is enkel mogelijk als de opleiding georganiseerd wordt via een weloverwogen combinatie van face-to-face leren en afstandslernen

en waarbij de opleidingsverstrekker gebruik maakt van een 'learning management systeem' (LMS) om het leerproces van de cursisten te evalueren en op te volgen. Als niet aan deze voorwaarden voldaan is, wordt de registratieaanvraag niet aanvaard.

Uit contacten met opleidingsverstrekkers blijkt dat opleidingsverstrekkers vaak een andere definitie van blended leren hanteren: een mix van fysiek en digitaal contactleren, wat voor VOV contactleren is.

Weinig opleidingsverstrekkers beschikken over een uitgekiend opvolgingsproces wat een voorwaarde is om te kunnen attesteren over het doorlopen van het opleidingsproces. Uit de bevraging van opleidingsverstrekkers over e-leren vermelden kleine opleidingsverstrekkers het beschikken over een LMS als een drempel.

### 3.5. WSE kwaliteitsregistratie opleidingsverstrekkers

Het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie bepaalt dat dienstverleners geregistreerd moeten zijn opdat zij voor hun dienstverlening vanuit het beleidsdomein Werk en Sociale Economie een financiering, subsidie of een andere vorm van ondersteuning kunnen ontvangen. Een dienstverlener wordt geregistreerd als hij aantoonbaar dat hij voldoet aan de minimale kwaliteitsvoorwaarden<sup>8</sup> op het vlak van klantgerichtheid, personeelsbeheer en financieel beheer.

Opleidingsverstrekkers kunnen enkel opleidingen in de opleidingsdatabank laten registreren als ze over een geldige WSE kwaliteitsregistratie (hierna: kwaliteitsregistratie) beschikken. Bij de hervorming van de opleidingsincentives werd een overgangsmaatregel<sup>9</sup> voorzien zodat opleidingsverstrekkers met een geldige erkenning voor de KMO-portefeuille of opleidingscheques beschouwd werden als geregistreerde dienstverleners en opleidingen konden registreren in de opleidingsdatabank. Deze overgangsmaatregel was geldig tot en met 1/09/2021. Alle opleidingsverstrekkers moesten vanaf 2/9/2021 een geldige kwaliteitsregistratie hebben in de kwaliteitsdatabank DWSE<sup>10</sup>.

Opleidingsverstrekkers die op 2/9/2021 niet in orde waren met de kwaliteitsregistratie kregen uitstel tot 1/11/2021 om zich in orde te stellen. Op 3/11/2021 werd nogmaals de kwaliteitsregistratie nagekeken: 197 opleidingen van 34 opleidingsverstrekkers werden uit de opleidingsdatabank verwijderd.

Iedere kwaliteitsregistratie heeft een bepaalde geldigheidsduur. Opleidingsverstrekkers met actieve registraties in de opleidingsdatabank moeten voor de einddatum van hun kwaliteitsregistratie een nieuw kwaliteitslabel verwerven. Maandelijks wordt gecontroleerd of er opleidingsverstrekkers zijn wiens kwaliteitsregistratie vervallen is. Deze worden gecontacteerd en krijgen een termijn van twee maanden om een nieuwe kwaliteitsregistratie te bekomen. Wanneer ze na deze deadline geen nieuwe kwaliteitsregistratie of een lopende aanvraag hiervoor hebben, worden hun opleidingen uit de opleidingsdatabank verwijderd. Er werden tot nu toe 3 opleidingen van 3 verschillende opleidingsverstrekkers uit de opleidingsdatabank geschrapt als gevolg van het niet verlengen van de kwaliteitsregistratie.

---

<sup>8</sup> U kan de kwaliteitsvoorwaarden hier raadplegen: <https://www.vlaanderen.be/kwaliteits-en-registratiemodel-van-dienstverleners-binnen-werk-en-sociale-economie/wat-zijn-de-kwaliteitsvoorwaarden>

<sup>9</sup> Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, artikel 58: De dienstverleners die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit dienstverleningen verrichten of het recht hadden die dienstverlening uit te voeren, als vermeld in artikel 3 van dit besluit, voldoen uiterlijk 24 maanden na de datum van de inwerkingtreding van dit besluit aan de bepalingen van het decreet van 29 maart 2019 en de uitvoeringsbesluiten ervan.

<sup>10</sup> Alle dienstverleners met een geldige kwaliteitsregistratie zijn opgenomen in deze databank: <https://www.vlaanderen.be/kwaliteitsdatabank>

In totaal zijn 200 opleidingen verwijderd uit de opleidingsdatabank als gevolg van het ontbreken van een geldige kwaliteitsregistratie.

#### 4. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

Sinds schooljaar 2019-2020 is BEV een overgangsmaatregel. Werknemers die in schooljaar 2018-2019 een meerjarige opleiding volgden mét BEV in Vlaanderen kunnen diezelfde opleiding verderzetten met gebruik van BEV tot en met 31 december 2021. Er is geen verplichte overschakeling naar VOV.

In het voorjaar van 2022 behandelde DWSE de terugbetalingsaanvragen BEV van de schooljaren 2020-2021 én 2021-2022. Werkgevers werden aangespoord om voor het laatste schooljaar de aanvragen in te dienen uiterlijk 31 maart 2022 gezien het BEV maar opgenomen kon worden tot eind 2021. Daarnaast werd het maximum aantal verlofuren per schooljaar geproratiseerd in functie van de geldigheidsduur van de maatregel. Alle dossiers werden verwerkt en uitbetaald vóór 15 juni 2022.

Waar in het schooljaar 2019-2020 beduidend meer aanvragen onder de overgangsmaatregel BEV werden ingediend dan initieel verwacht, was dat niet meer het geval voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. Het aantal goedgekeurde werknemers daalde met 80% en nog verder met 98% voor het schooljaar 2021-2022. Het aantal goedgekeurde uren daalde in 2020-2021 met 77% ten opzichte van het eerste jaar van de overgangsmaatregel en in 2021-2022 verder met 99%. Het gespendeerde budget voor 2019-2020 bedroeg 6,4 mio euro, voor 2020-2021 bedroeg € 1,5 miljoen. Voor het schooljaar 2021-2022 werd nog slechts € 55.000 uitgegeven.

Net zoals in het schooljaar 2019-2020 werden er voor de andere schooljaren van de overgangsmaatregel procentueel meer werknemers geweigerd. In vergelijking met de vorige schooljaren gaat het gemiddeld om 11% meer. Er werden telkens ook minder uren goedgekeurd dan er uren aangevraagd werden. Gemiddeld 23% van de aangevraagde uren werd geweigerd. Dit is ongeveer 15% meer in vergelijking met de schooljaren buiten de overgangsmaatregel. De oorzaak moet gezocht worden in de gewijzigde reglementering.

Tabel 38: Terugbetalingsaanvragen BEV

Schooljaar	Aantal ondernemingen	% t.o.v. 2013-2014	Werknemers aangevraagd	Werknemers goedgekeurd	% t.o.v. 2013-2014	Goedgekeurd vs. Aangevraagd
<b>2013-2014</b>	6.716	100%	51.498	50.070	100%	97%
<b>2014-2015</b>	6.802	101%	51.668	50.109	100%	97%
<b>2015-2016</b>	6.759	101%	54.168	52.173	104%	96%
<b>2016-2017</b>	6.633	99%	52.097	50.742	101%	97%
<b>2017-2018</b>	6.627	99%	51.856	49.838	100%	96%
<b>2018-2019</b>	6.743	101%	52.667	50.523	101%	96%
<b>2019-2020</b>	1.727	26%	5.786	4.874	10%	84%
<b>2020-2021</b>	571	9%	1.094	953	2%	87%
<b>2021-2022</b> (t.e.m. 31/12/2021)	99	1%	123	104	0,2%	85%

Tabel 39: Gebruikers BEV

Schooljaar	Bedrag goedgekeurd	% t.o.v. 2013-2014	Aantal uur aangevraagd	Aantal uur goedgekeurd	% t.o.v. 2013-2014	Goedgekeurd vs. Aangevraagd
2013-2014	€ 66.013.336	100%	3.323.590,15	3.098.516,94	100%	93%
2014-2015	€ 65.563.897	99%	3.301.764,84	3.078.117,21	99%	93%
2015-2016	€ 64.748.907	98%	3.299.414,22	3.040.222,53	98%	92%
2016-2017	€ 66.063.092	100%	3.335.875,73	3.101.688,61	100%	93%
2017-2018	€ 65.189.516	99%	3.402.015,08	3.061.217,39	99%	90%
2018-2019	€ 65.309.513	99%	3.358.299,01	3.066.796,24	99%	91%
2019-2020	€ 6.445.017	10%	392.351,91	302.582,97	10%	77%
2020-2021	€ 1.504.191	2%	85.854,34	70.619,28	2%	82%
2021-2022 t.e.m. 31/12/2021)	€ 54.693	0%	3.630,17	2.567,73	0%	71%

Tabel 40: Overgangsmaatregel BEV samengevat

Schooljaar	Aantal bedrijven	% t.o.v. sj 2018-2019	Aantal werknemers	% t.o.v. sj 2018-2019	Betaald	% t.o.v. sj 2018-2019	Uren BEV	% t.o.v. sj 2018-2019
2019-2020	1.727	29.8%	4.874	9.6%	€ 6.445.017	9.9%	302.583	9.9%
2020-2021	571	8.5%	953	1.9%	€ 1.504.191	2.3%	70.619	2.3%
2021-2022 t/m 31/12/21	99	0.2%	104	0.2%	€ 54.693	0%	2.568	0%

De top 3 van meest gevolgde opleidingen gedurende de overgangsmaatregel betaald educatief verlof:

1. Talen in het volwassenenonderwijs
2. Opleidingen in het volwassenenonderwijs
3. Opleidingen van sectorale vormingsfondsen

Het aandeel taalopleidingen in het volwassenenonderwijs steeg van 23% in het schooljaar 2019-2020, naar 38% in het schooljaar 2020-2021, tot tenslotte 85% in 2021-2022. Omdat niet alle taalopleidingen in aanmerking komen voor het VOV, was te verwachten dat vooral taalopleidingen verder gezet werden met BEV gedurende de overgangsmaatregel.

Tabel 41: Aantal werknemers naar type opleidingen in BEV

Type opleiding <sup>2</sup>	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Aandeel 2020-2021	Aandeel 2021-2022
Talen in volwassenenonderwijs	5.004	4.922	4.929	1.317	415	104	37,8%	85,2%
Volwassenenonderwijs	9.025	8.511	7.930	1.132	236	5	21,5%	4,1%
sectorale vormingsfondsen	19.984	20.332	21.348	1.186	212	6	19,3%	4,9%
Hoger onderwijs	879	921	1.004	404	94	1	8,6%	0,8%
Middenstandsopleidingen	2.096	1.922	1.862	334	56		5,1%	0,0%
Niet erkende cursussen	265	257	433	180	42	2	3,8%	1,6%
BO Erkenningscommissie	5.643	6.854	8.193	884	27	2	2,5%	1,6%
examencommissie/examencontract	249	195	196	43	10	2	0,9%	1,6%
Algemene opleidingen	9.131	7.790	6.668	349	3		0,3%	0,0%
Landbouw	303	273	381	5	1		0,1%	0,0%

<b>Mentoropleiding</b>	227	399	140				0,0%	0,0%
<b>Erkenning verworven competenties</b>	7	45	2				0,0%	0,0%
<b>Deeltijds kunstonderwijs</b>	11	24	8	1	1		0,1%	0,0%
<b>VDAB/FOREM/BXL-Formation/Arbeitsamt</b>	23	46	37				0,0%	0,0%
<b>Eindtotaal</b>	<b>52.847</b>	<b>52.491</b>	<b>53.131</b>	<b>5.835</b>	<b>1.097</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De top 3 van sectoren waartoe werknemers behoren bleven in 2019-2020 en 2020-2021 ongewijzigd ten opzichte van het schooljaar 2018-2019, hoewel de volgorde telkens wijzigde:

- PC 200 (aanvullend PC voor de bedienden): 28,4% van de aanvragen schooljaar 2020-2021
- PC 111 (metaalsector): 10,9% van de aanvragen schooljaar 2020-2021
- PC 330 (gezondheidssector): 10,4% van de aanvragen schooljaar 2020-2021

Voor het laatste schooljaar van de overgangmaatregel BEV bleken vooral werknemers uit het aanvullend PC voor bedienden nog beroep te doen op BEV: 40,7% (PC200). Niet onlogisch aangezien het vooral om taalopleidingen gaat. De overige werknemers zitten in kleine aantallen verspreid over de andere sectoren. Het PC 319.01 van de opvoedings- en huisvestigingsinstellingen (6,5%) komt op de tweede plaats en het PC 207 voor de scheikundige nijverheid op de derde plaats (5,7%).

Tabel 42: Aantal werknemers naar paritair comité (top 10)

<b>2018-2019</b>	<b>%</b>	<b>2019-2020</b>	<b>%</b>	<b>2020-2021</b>	<b>%</b>	<b>2021-2022</b>	<b>%</b>
PC 111	12,0%	PC 330	15,5%	PC 200	28,4%	PC 200	40,7%
PC 330	10,2%	PC 200	15,0%	PC 111	10,9%	PC 319.01	6,5%
PC 200	8,1%	PC 111	11,4%	PC 330	10,4%	PC 207	5,7%
PC 322	5,2%	PC 319.01	3,4%	PC 319.01	4,3%	PC 111	4,1%
PC 327.01	5,1%	PC 318.02	3,2%	PC 207	3,4%	PC 209	4,1%
PC 124	4,9%	PC 201	3,1%	PC 337	3,1%	PC 337	4,1%
PC 317	4,7%	PC 116	3,1%	PC 209	2,9%	PC 311	4,1%
PC 112	4,4%	PC 209	2,6%	PC 226	2,7%	PC 315.02	3,3%
PC 126	3,6%	PC 322	2,5%	PC 116	2,4%	PC 220	2,4%
PC 209	3,0%	PC 337	2,4%	PC 112	2,3%	PC 310	2,4%
<b>Eindtotaal</b>	<b>61,2%</b>	<b>Eindtotaal</b>	<b>62,3%</b>	<b>Eindtotaal</b>	<b>70,6%</b>	<b>Eindtotaal</b>	<b>77,2%</b>

Waar het voorheen vooral mannen waren die gebruik maakten van het BEV (+/- 60%) lag de verdeling anders tijdens de overgangmaatregel. Schooljaar 2019-2020 was er een evenredige verdeling van mannen en vrouwen (50/50). Vanaf het schooljaar 2020-2021 maakten meer vrouwen dan mannen gebruik van BEV (55% in het schooljaar 2020-2021 en 67% in het schooljaar 2021-2022). Sinds de overgangmaatregel zijn het niet langer voornamelijk arbeiders, maar wel bedienden die nog gebruik maken van BEV. 72% van de werknemers in het schooljaar 2020-2021 en 85% van de werknemers in het schooljaar 2021-2022 waren bedienden.

## 5. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Dit onderdeel geeft een overzicht van het aantal terugbetalingsaanvragen dat werd ingediend en goedgekeurd voor de afgelopen 3 schooljaren en de fase waarin de dossiers zich bevinden. De meest voorkomende types opleidingsverstrekkingen en opleidingen voor VOV worden in kaart gebracht. Daarnaast wordt ook het profiel van de werknemers en werkgever die VOV gebruiken geschetst. In punt 5.6. van dit onderdeel worden de betaalde dossiers in kaart gebracht voor

schooljaar 2019-2020 en vergeleken met een gemiddeld BEV-schooljaar. In bijlage 1 is een grondiger analyse opgenomen van de goedgekeurde terugbetalingsaanvragen, inclusief een vergelijking met BEV.

## 5.1. Algemeen

VOV biedt aan werknemers uit de privésector het recht om op eigen initiatief een opleiding te volgen en daarvoor afwezig te zijn op het werk met behoud van hun (begrensd) loon. VOV focust zich voornamelijk op kortere opleidingen die combineerbaar zijn met een job, en waarvoor een kortere afwezigheid op het werk te verantwoorden is.

Per schooljaar kan een werknemer maximum 125 uur VOV opnemen. Het maximum aantal op te nemen uren (persoonlijk maximumrecht) wordt berekend volgens de contractuele tewerkstellingsbreuk van september. Bij minder dan 50% tewerkstelling wordt er gerekend met de contractuele tewerkstellingsbreuk van de maand waarin de opleiding start. Is er minder dan 50% tewerkstelling, dan worden er geen VOV-uren toegekend. Het concreet aantal uren wordt toegekend op basis van de opleiding die gevolgd wordt.

Afhankelijk van het type opleiding is aanwezigheid in de les en/of deelname aan de eindbeoordeling verplicht om VOV terecht te kunnen opnemen. Dit wordt gevalideerd door de opleidingsverstrekker aan de hand van digitale attesten. Alleen voor de gevalideerde VOV-uren krijgt de werkgever een forfait betaald ter compensatie van de loonkost.

Bij de hervorming van BEV naar VOV was één van de belangrijkste doelstellingen de administratieve vereenvoudiging voor werkgever en opleidingsverstrekker. Van bij de aanvraag tot aan de betaling verloopt alles **digitaal** met gebruik van zoveel mogelijk **authentieke bronnen**:

- De werkgever dient een terugbetalingsaanvraag in via het WSE-loket, het online platform van DWSE. Hij vermeldt daarbij het registratienummer en de start- en einddatum van de opleiding en het aantal uren/studiepunten waarvoor de werknemer is ingeschreven. De deadline voor het indienen is 30 november van het jaar waarin het schooljaar eindigt. Omwille van Corona werd een uitzondering toegestaan op de verplichting dat werkgevers binnen de 3 maanden na de start van de opleiding een terugbetalingsaanvraag dienen in te dienen.
- De terugbetalingsaanvraag wordt automatisch behandeld in het WSE-loket door de koppelingen met authentieke bronnen: 10 controles resulteren in een weigering of goedkeuring of bijkomend onderzoek door een dossierbehandelaar. Samen met de beslissingsmail wordt het persoonlijk maximum voor de werknemer gecommuniceerd.
- De werkgever registreert ieder kwartaal de opgenomen uren VOV in DmfA.
- De opleidingsverstrekker laadt in het WSE-loket aanwezigheidsattesten op, uiterlijk 1 maand na het einde van de opleiding. Voor opleidingen uit het regulier aanbod van onderwijs Vlaanderen gebeurt de gegevensuitwisseling elektronisch: na afloop van het schooljaar haalt WSE de gegevens op uit de centrale databanken van AHOVOKS.
- Door de koppeling met verschillende databanken heeft DWSE de nodige gegevens (persoonlijk maximum, opgenomen uren VOV in DmfA en aanwezige uren in de les of deelname aan de eindbeoordeling in de aanwezigheidsattesten) om het subsidiebedrag voor de werkgever te bepalen. Bij een positief bedrag wordt er betaald. De werkgever kan de betalingen opvolgen via berekeningsnota's in het WSE-loket.
- Na elk schooljaar volgt de schooljaarafrekening. Dit is de laatste betaling voor dat schooljaar. De dossiers worden nogmaals gekoppeld met alle bronnen wat eventueel ook kan leiden tot een terugvordering bij de werkgever.



## 5.2. Analyse goedgekeurde terugbetalingsaanvragen over de 3 schooljaren heen

Toegepast op schooljaar 2019-2020: van de 96.927 terugbetalingsaanvragen die ingediend werden, zijn er 1.804 geannuleerd of onontvankelijk verklaard. Deze dossiers werden niet behandeld. 12.872 dossiers werden geweigerd: van 7.099 werknemers konden er niet genoeg opleidingen samengevoegd worden om aan de minimum vereiste van 32 uur te voldoen. 2.152 dossiers werden stopgezet. 80.099 dossiers werden goedgekeurd, 83% van het totaal aantal ontvangen dossiers. Voor 77.571 dossiers konden er attesten en DmfA-gegevens opgehaald worden zodat de berekening kon gebeuren.

Tabel 43: Ingediende terugbetalingsaanvragen per schooljaar, per fase (dd 11/10/22)

Fase/Schooljaar startdatum opleiding	2019-2020		2020-2021		2021-2022*	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Stopgezet	2.152	2%	462	0%	137	0%
Goedgekeurd	80.099	83%	98.046	90%	83.353	84%
Geweigerd	12.872	13%	4.021	4%	2.924	3%
Geannuleerd en onontvankelijk	1.804	2%	1.155	1%	1.439	1%
Dossiers in onderzoek			5.008	5%	10.930	11%
<b>Eindtotaal</b>	<b>96.927</b>	<b>100%</b>	<b>108.692</b>	<b>100%</b>	<b>98.783</b>	<b>100%</b>

\* Onvolledige cijfers: de indieningsperiode loopt nog tot 30/11/22

Voor schooljaar 2020-2021 werden 98.046 dossiers goedgekeurd, voor schooljaar 2021-2022 staat de teller op 98.783. De deadline voor het indienen van terugbetalingsaanvragen voor schooljaar 2021- 2022 is 30 november 2022. Bij het opmaken van de detailtabellen waren nog niet alle aanvragen van schooljaar 2021-2022 ingediend. Constructiv als mandaathouder voor 1.500 bouwbedrijven had bijvoorbeeld nog geen enkele aanvraag ingediend. Om de deadline voor het jaarrapport te halen werden de detailtabellen op 10 oktober afgeladen. Constructiv heeft als opleidingsverstrekker veel korte opleidingsmodules, gevolgd door werknemers van (kleine) bouwbedrijven, wat de profielgegevens van de gebruikers nog wat kan bijsturen.

In schooljaar 2020-2021 werden 22% meer dossiers goedgekeurd dan in schooljaar 2019-2020, in schooljaar 2021-2022 werden voorlopig 4% meer dossiers goedgekeurd. Op 2 december 2022, na het afsluiten van de indieningstermijn werd het totaal aantal goedgekeurde dossiers nog in kaart gebracht zodat een prognose kon gemaakt worden in functie van het groeppad voor VOV (hoofdstuk 9).

Tabel 44: Aantal goedgekeurde dossiers en werknemers per schooljaar (situatie op 11/10/2022)

Schooljaar dossier startdatum	Aantal goedgekeurde dossiers	%	Aantal werknemers	%	Op initiatief werknemer	Op voorstel werkgever
2019-2020	80.099	100%	45.286	100%	Nvt	Nvt
2020-2021	98.046	122%	54.990	121%	Nvt	nvt
2021-2022*	83.353	104%	49.718	110%	48%	52%

\* Onvolledige cijfers: De indieningsperiode loopt nog tot 30/11/2022.

In schooljaar 2020-2021 waren er 22% meer goedgekeurde dossiers t.o.v. schooljaar 2019-2020. Dit resulteerde in een stijging van het aantal werknemers met 21% t.o.v. schooljaar 2019-2020 en in een stijging van 9% van het aantal werkgevers in schooljaar 2020-2021. Of we in schooljaar 2021-2022 meer aanvragen, werknemers en ondernemingen zullen hebben dan in schooljaar 2020-2021 is nog onduidelijk aangezien de indieningsperiode nog loopt en de cijfers onvolledig zijn.

In schooljaar 2021-2022 werd het **gemeenschappelijk initiatiefrecht** ingevoerd naar aanleiding van het actieplan alle hens aan dek. Met het gemeenschappelijk initiatiefrecht kan een werknemer zijn persoonlijk maximum voor een schooljaar verdubbelen, als hij zowel een opleiding volgt op eigen initiatief als een andere opleiding op voorstel van zijn werkgever. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht werd verlengd met schooljaar 2022-2023.

1.140 werknemers (2,3%) hebben een verdubbeld persoonlijk maximum voor schooljaar 2021-2022 en volgen dus zowel een opleiding op eigen initiatief én op voorstel van de werkgever. Zij worden tewerkgesteld bij 381 werkgevers. In het volgende jaarrapport gaan we op basis van de betaling na in welke mate de werknemers hun opleidingsintenties effectief hebben uitgevoerd.

### 5.3. Profiel werknemers en werkgevers

De profielgegevens van de werknemers en werkgevers van de goedgekeurde terugbetalingsaanvragen werden in kaart gebracht, inclusief de koppeling met de opleidingsverstrekker. In bijlage 1 is een gedetailleerde analyse opgenomen van het profiel van de werknemers en werkgevers die gebruik maken van VOV, en vergeleken met het profiel van de BEV-gebruiker.

#### 5.3.1. Geslacht deelnemers

De meerderheid van de deelnemers aan VOV zijn mannen: in schooljaar 2021-2022 59,1%. De indeling naar opleidingsverstrekker geeft een genuanceerder beeld: het aandeel mannelijke deelnemers bij vakbondsopleidingen en andere opleidingen is meer dan dubbel zo groot als het aandeel vrouwelijke deelnemers. Bij CVO is het aantal mannelijke deelnemers iets groter dan het aantal vrouwelijke deelnemers. Bij SYNTRA gaat het bijna gelijk op tussen mannen en vrouwen. Bij het Hoger onderwijs zien we het omgekeerde: daar nemen vrouwen dubbel zo vaak deel als mannen.

Tabel 45: Unieke werknemers met een goedgekeurde terugbetalingsaanvraag per opleidingssoort naar geslacht deelnemers

Schooljaar en geslacht	Andere opleidingen	CVO	HO	SYNTRA	Vakbonds-opleidingen	Totaal	
<b>2019-2020</b>	Man	37,20%	10,10%	3,20%	2,00%	11,00%	62,60%
	Vrouw	18,60%	7,30%	6,20%	1,70%	3,90%	37,40%
	<b>Totaal</b>	55,80%	17,40%	9,50%	3,70%	14,80%	100,00%
<b>2020-2021</b>	Man	42,10%	7,10%	3,50%	1,50%	9,70%	63,10%
	Vrouw	20,00%	5,00%	7,80%	1,30%	3,20%	36,90%
	<b>Totaal</b>	62,10%	12,10%	11,30%	2,80%	12,80%	100,00%
<b>2021-2022</b>	Man	37,60%	8,60%	3,90%	1,70%	8,50%	59,10%
	Vrouw	23,00%	6,00%	8,60%	1,20%	2,40%	40,90%
	<b>Totaal</b>	60,60%	14,60%	12,50%	2,90%	10,90%	100,00%
<b>Aandeel in totaal gebruik VOV per type opleiding</b>	<b>61,70%</b>	<b>13,20%</b>	<b>10,50%</b>	<b>3,30%</b>	<b>11,70%</b>	<b>100,00%</b>	

Uit bijlage 1 blijkt dat de sector van tewerkstelling bepalend is voor de opleiding die gevolgd wordt (en bij welke opleidingsverstrekker). De genderverhouding is daarvan een afgeleide.

#### 5.3.2. Leeftijd deelnemers

De deelname aan opleiding is bij VOV goed verdeeld over de verschillende leeftijdsklassen, met een piek bij de werknemers tussen 25 en 30 jaar. Vanaf 55 jaar is de deelname substantieel minder, wat logisch is want de arbeidsparticipatie daalt ook. Een kleine 2% van de deelnemers is 60 jaar of ouder.

Er zijn wel opvallende leeftijdsverschillen naargelang het type opleidingsverstrekker. De gemiddelde deelnemer aan vakbondsopleidingen is ouder dan bij de andere opleidingsverstrekkers. Bij het Hoger Onderwijs en in mindere mate bij SYNTRA wordt het omgekeerde vastgesteld: de meeste deelnemers zijn tussen 20 en 40 jaar.

Figuur 2: Leeftijdsverdeling deelnemers VOV per opleidingsverstrekker per schooljaar o.b.v. goedgekeurde dossiers



Opvallende elementen in de vergelijking tussen schooljaar 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022:

- De deelnemers verjongen: bij de oudere werknemers wordt er minder deelgenomen aan VOV dan bij de jongere werknemers. Wellicht speelt hier een Corona-effect: oudere werknemers zijn gevoeliger voor het risico op Corona en mijden deelname aan opleiding.
- Het aandeel van opleidingen Hoger onderwijs stijgt met 42%. Dit gaat vooral ten koste van CVO-opleidingen (- 16%) en de andere opleidingen (- 10%).
- Een mogelijke verklaring is dat hooggeschoolden zich minder snel laten afschrikken door het risico op Corona, en meer digitale vaardigheden hebben, waardoor ze sneller bereid zijn om (online) opleidingen te blijven volgen.

Uit bijlage 1 blijkt dat de leeftijdspiramide van de werknemers uit een sector zich weerspiegelt in de opleidingsdeelname.

### 5.3.3. Bedrijfsomvang

De deelname aan VOV is vooral een zaak van werknemers van grote bedrijven. 11% van de werknemers die een terugbetalingsaanvraag indienden, werkt in een bedrijf met 500 tot 999 werknemers. 48% van de werknemers die VOV opnemen, werkt in een bedrijf met meer dan 1.000 werknemers: dat aandeel is met 9% toegenomen. De groeiende bekendheid van VOV bij uitzendkantoren, bewakingsbedrijven is daar vermoedelijk niet vreemd aan.

De drempel voor werknemers in kleine bedrijven om VOV te nemen ligt hoger, want het is niet altijd evident om de afwezigheid van een werknemer in een klein bedrijf op te vangen. Een kleine

werkgever heeft geen HR-dienst die zich bezig houdt met de talentontwikkeling van de werknemers en besteed dat meestal ook niet uit.

#### 5.3.4. Werkgevers VOV-gebruikers

Van de 6.222 ondernemingen die voor schooljaar 2021-2022 op 17/11/2022 een goedgekeurd dossier hebben, zijn er:

- 3.038 of 49% die 1 werknemer hebben die VOV gebruikt;
- De helft van de bedrijven heeft 2 à 100 werknemers die met VOV een opleiding volgen
- 1%, of 66 bedrijven hebben van meer dan 100 werknemers goedgekeurde dossiers.

In totaal hadden voor de 3 schooljaren 11.056 ondernemingen een goedgekeurd VOV-dossier. De helft hiervan vroeg 1 jaar VOV aan. 26% van de ondernemingen zien we ieder schooljaar terug.

Tabel 46: Overzicht van het aantal werkgevers en het aantal schooljaren met een goedgekeurd VOV-dossier

Schooljaar	Aandeel werkgevers	Aantal werkgevers
1 schooljaar	50%	5.548
2 schooljaren	24%	2.645
3 schooljaren	26%	2.862
<b>Eindtotaal</b>	<b>100%</b>	<b>11.056</b>

In schooljaar 2021-2022 hadden 28% van de werkgevers goedgekeurde dossiers voor opleidingen op voorstel van de werkgever, voor in totaal 24.852 werknemers. Het zijn vooral de grote bedrijven die van het gemeenschappelijk initiatiefrecht gebruik maken.

Bij de uitzendsector en de bewakingssector werd een aftoetsing gedaan naar de oorzaak van de toename. Het gaat om nieuwe werknemers die nog niet over de wettelijk vereiste attesten beschikken (bewakingssector) en nieuwe uitzendkrachten die de gebruiker wil aanwerven mits de kandidaten bereid zijn een opleiding te volgen die hij financiert. Beide sectoren investeren ook in academies waar de werknemers een opleiding kunnen kiezen.

De krapte op de arbeidsmarkt dwingt bedrijven te investeren in minder voor de hand liggende profielen die opgeleid worden om de nieuwe job te kunnen uitvoeren.

In het kader van het onderzoek naar het oneigenlijk gebruik van VOV zal in 2023 verder onderzoek gebeuren naar deze werkwijze.

#### 5.4. Opleidingsverstrekkers

Welke opleidingstrekkingen krijgen de meeste werknemers die gebruik willen maken van VOV? Zien we hier verschuivingen sinds de hervorming in 2019? Uit de data komt naar voren dat opleidingen van private opleidingsaanbieders, o.a. sectorale opleidingen het meest populair zijn, gevolgd door CVO-opleidingen en vakbondsopleidingen. VOV wordt het minst gebruikt voor SYNTRA-opleidingen. De opvallendste wijziging is de toename van het aandeel HO sinds VOV: bij BEV volgde slechts 2% een opleiding HO. Ongeveer één op tien VOV-gebruikers heeft een opleiding Hoger onderwijs gevolgd. We zien vooral een verschuiving van CVO naar HO. Bij BEV konden opleidingen enkel gevolgd worden als ze 's avonds of tijdens het weekend georganiseerd werden, tenzij ze door een PC of de erkenningscommissie erkend waren. Vandaar dat er slechts weinig opleidingen HO in aanmerking kwamen. Bij VOV is er geen voorwaarde met betrekking tot het ogenblik dat de opleiding wordt georganiseerd: de opleidingsinhoud bepaalt of de opleiding in aanmerking komt of niet. De daling bij CVO wordt verklaard door enerzijds een globale afname van het aantal werkende cursisten (zie hoofdstuk 4) en anderzijds doordat van de taalopleidingen enkel Frans, Engels en Duits nog in aanmerking komen. Populaire talen zoals Spaans en Italiaans kunnen niet meer gevolgd worden met VOV, tenzij in een professionele

context. Huiselijk koken, naaien,... zijn net zoals het aanbod van de kunstacademies niet meer toegelaten.

Tabel 47: Type gevolgde opleiding (werknemers met een goedgekeurd dossier)

Type opleiding	2018-2019 (BEV)	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Andere opleidingen	58,2%	55,5%	60,5%	60,8%
CVO opleiding	24,0%	17,4%	12,2%	14,5%
Hoger onderwijs	1,8%	9,4%	11,3%	12,4%
Vakbondsopleiding	12,6%	14,8%	12,8%	10,9%
SYNTRA	3,5%	3,7%	2,7%	2,9%
<b>Eindtotaal</b>	<b>50.920</b>	<b>45.282</b>	<b>55.000</b>	<b>51.727</b>

\* Opmerking: som van percentages is meer dan 100%, omdat werknemers verschillende types opleidingen kunnen volgen in één schooljaar

In onderstaande tabel wordt in kaart gebracht bij welke opleidingsverstreckers meer dan 1.000 werknemers in schooljaar 2021-2022 een opleiding volgde met VOV. De meeste terugbetalingsaanvragen betreffen een CVO-opleiding. Het HO neemt met alle instellingen samen de tweede plaats in.

Op de 3<sup>e</sup> plaats vinden we ITZU Training, gevolgd door Volvo op de 4<sup>e</sup> plaats.

Naast Constructiv zijn Cobot en Woodwize de twee sectorale vormingsfondsen die voldoende terugbetalingsaanvragen hebben om opgenomen te worden in de tabel. De academies van de bewakingssector (SBD, Securitas, G4S) zijn uiteraard ook present. Opvallend is dat de opleidingsacademie van Volvo maar liefst 3.693 werknemers in opleiding met VOV heeft. Ook de maatwerkbedrijven maken gretig gebruik van VOV, o.a. groep maatwerk zorgt voor opleidingen. Enkele uitzendgroepen hebben een flink uitgebouwde opleidingspoot.

Tabel 48: Aantal werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen per opleidingsverstrekker, absoluut en relatief.

Opleidingsverstrekker maatschappelijke naam	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	Aandeel 2019	Aandeel 2020	Aandeel 2021
<b>CVO</b>	7.879	6.661	7.509	19,2%	13,6%	16,5%
<b>Hoger onderwijs</b>	4.280	6.208	6.433	9,5%	11,3%	12,4%
<b>ITZU Training</b>	2.231	4.275	4.589	5,4%	8,8%	10,1%
<b>VOLVO GROUP BELGIUM</b>	410	3.641	3.693	1,0%	7,5%	8,1%
<b>Constructiv</b>	2.019	3.346	3.374	4,9%	6,9%	7,4%
<b>evolution@job</b>	1.921	3.449	2.689	4,7%	7,1%	5,9%
<b>ATELIERS VOOR WERKNEMERS</b>						
<b>VORMING</b>	72	2.268	1.611	0,2%	4,6%	3,5%
<b>SYNTRA</b>	1.668	1.532	1.491	4,1%	3,1%	3,3%
<b>SECURITAS ACADEMY</b>	1.094	1.424	1.316	2,7%	2,9%	2,9%
<b>VORMING EN ACTIE</b>	1.608	1.451	1.259	3,9%	3,0%	2,8%
<b>WOODWIZE</b>	1.422	1.184	1.193	3,5%	2,4%	2,6%
<b>COMPETENT IN ENGAGEMENT vzw</b>	1.366	1.514	1.187	3,3%	3,1%	2,6%
<b>Logis</b>	593	985	1.161	1,4%	2,0%	2,6%
<b>GROEP MAATWERK</b>	877	549	1.056	2,1%	1,1%	2,3%

\* Gegevens Constructiv schooljaar 21-22 toegevoegd op 1/12/22

## 5.5. Type opleidingen

In de tabel hieronder wordt in kaart gebracht voor welke opleidingen de meeste werknemers VOV aanvragen. Veel voorkomende uitzendjobs (call center medewerker, logistiek medewerker) komen voor op de lijst, opleidingen uit de bewakingssector en de transportsector verschijnen. Naast Nederlands als 2<sup>e</sup> taal, zijn ook Frans, Engels, fietshersteller, ICT en zorgkundige de toppers bij de CVO's.

In het Hoger onderwijs worden de bachelor verpleegkunde, bedrijfsmanagement en de educatieve bachelors het meest gevolgd.

Tabel 49: Opleidingen waarvoor er minstens 500 werknemers waren die gebruik maakten van VOV in schooljaar 2021-2022

Opleiding naam	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Teamdialoog	299	3.355	3.608
Essentiële administratieve en commerciële vaardigheden voor klantendienst	1.543	2.400	3.478
Introductie voor logistieke medewerkers	679	2.300	1.692
Werking en organisatie van een logistiek centrum	669	2.248	1.690
Technische en administratieve hulpmiddelen	672	2.078	1.546
ICT-vaardigheden van basiskennis tot expert	339	1.295	1.432
Bachelor in de verpleegkunde	663	942	1.035
Werkplekleren in de private bewaking	818	941	936
Veilig gebruik maken van de vervoersmiddelen/kwaliteitscontrole	208	919	926
Operator montage en assemblage	49	978	887
Rechten en plichten op het werk 2021-2022		2	856
Opleidingen voor magazijnfuncties / Bestuurder transportmiddelen	366	644	855
Analyseren van reële situaties voor logistieke medewerkers	457	1.364	804
Basistraining klantencontact & call handling	1	688	566
Werk en werknemer	301	232	517

In het Hoger onderwijs is de meest gevolgde opleiding verpleegkundige, op afstand gevolgd door leraaropleidingen.

Tabel 50: Opleidingen van Hoger onderwijs die het meest gevolgd worden met VOV (meer dan 100 werknemers met een goedgekeurde VOV dossier in schooljaar 2021-2022)

Opleiding naam	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Bachelor in de verpleegkunde	663	942	1.035
Schakelprogramma	289	457	498
Bachelor in het bedrijfsmanagement	156	286	325
Educatieve bachelor in het secundair onderwijs	134	249	240
Bachelor in de toegepaste informatica	190	214	210
Master of Science in de verpleegkunde en de vroedkunde	107	153	174
Bachelor in het zorgmanagement	169	185	166
Graduaat in de accounting administration	75	112	161
Bachelor in het sociaal werk	51	86	143
Verpleegkunde basiszorg	1	137	138
Initiatie verpleegkunde		123	132
Graduaat in het programmeren	70	99	121
Educatief graduaat in het secundair onderwijs	56	97	120
Master of Science management en beleid van de gezondheidszorg	66	97	111

Bij het CVO worden voornamelijk taalopleidingen gevolgd: duidelijk op kop NT2, Frans en Engels volgen op grote afstand. Fietshersteller, ICT, zorgkundige en heftruck/reachtruckchauffeur vervolledigen de lijst.

Tabel 51: Opleidingen van volwassenenonderwijs (CVO) die het meest gevolgd worden met VOV (meer dan 100 werknemers met een goedgekeurde VOV dossier in schooljaar 2021-2022)

Opleiding naam	2019	2020	2021
Nederlands tweede taal	3836	2690	3714
Frans	1272	831	843
Engels	871	613	534
Fietshersteller	434	455	439
ICT	472	343	386
Zorgkundige	92	234	364
Reachtruckchauffeur	4	46	221
Initiatie lessen		22	151
Heftruckchauffeur	13	26	140
Hoeknaadlessen halfautomaat PA en PB		15	117
Geletterdheidsmodules Nederlands en Leren leren	4	14	101
Mondelinge informatie verwerven en verwerken		25	101

## 5.6. Uitgaven VOV schooljaar 2019-2020

Bij de hervorming van BEV naar VOV was één van de belangrijkste doelstellingen de administratieve vereenvoudiging voor werkgever en opleidingsverstrekker. Van bij de aanvraag tot aan de betaling verloopt alles **digitaal** met gebruik van zoveel mogelijk **authentieke bronnen**. In hoofdstuk 1, 5.1 wordt het administratieve proces beschreven.

De koppeling met de authentieke bronnen en de diverse voorwaarden voor subsidiëring is een van de oorzaken van de vertraging bij het ontwikkelingsproces van de beheerstoepassing voor VOV. Het gaat immers over een groot aantal gegevens dat moet worden opgehaald:

Het ophalen van gegevens via koppelingen vereist naast de technische opzet ook een grondige controle om zeker te zijn dat alle relevante informatie ontvangen werd en op de juiste manier geïnterpreteerd en verwerkt werd.

De gegevensuitwisseling verloopt via het Magdaplatform. Dat betekent een gecoördineerde aanpak voor telkens 3 partijen: de authentieke databron, Digitaal Vlaanderen en DWSE. Sluipt er een fout in zo'n complexe koppeling, dan heeft dat grote gevolgen. Een herprogrammering van het digitale proces is dan nodig wat al snel resulteert in een vertraging van enkele weken bij de gegevensuitwisseling.

De berekeningsmotor moet voor de verwerking van een schooljaar 5 types opleidingen kunnen verwerken, elk met een eigen berekeningslogica,

- Opleidingen die aanwezigheid vereisen: voor elk uur aanwezigheid in de les krijgt de werknemer 1 uur VOV;
- Opleidingen die aanwezigheid vereisen, met verplichte eindbeoordeling: voor elk uur aanwezigheid in de les krijgt de werknemer 1 uur VOV, maar enkel als hij deelnam aan de eindbeoordeling;
- Regulier aanbod Hoger onderwijs: voor elk studiepunt waarvoor de werknemer deelnam aan de eindbeoordeling, krijgt hij 4 uren VOV (of 6 ingeval van een graduaatsopleiding)

- Regulier aanbod CVO: als de werknemer deelnam aan de eindbeoordeling, krijgt hij het aantal uren VOV dat overeenkomt met het aantal uren waarvoor hij ingeschreven was in de opleiding of module.
- Sinds schooljaar 2020-2021 zijn ook blended leren opleidingen toegelaten: Hiervoor geldt dat in geval van een attest van de opleidingsverstrekker dat de werknemer het ganse leerproces doornam, hij het aantal uren krijgt dat vermeld is bij de opleiding in de opleidingsdatabank.

Sinds schooljaar 2021-2022 kan een werknemer zijn persoonlijk maximum verdubbelen als hij in het kader van het gemeenschappelijk initiatiefrecht zowel een opleiding volgt op eigen initiatief, als op voorstel van de werkgever.

Om te vermijden dat de berekeningsmotor onmiddellijk alle mogelijke situaties moest aankunnen, met een laattijdige betaling voor alle werkgevers, werd beslist voor een gefaseerde aanpak voor de ontwikkeling en de testing van de digitale beheerstoepassing. Hierdoor werden de betalingsmomenten gespreid.

In 2022 werd ingezet op transparantie naar de werkgevers en het wegwerken van foutieve gegevens zowel in de DmfA-input als bij de aanwezigheidsattesten. In het WSE-loket werd een overzicht per werkgever beschikbaar gesteld van al zijn ingediende terugbetalingsaanvragen: welke dossiers werden berekend en welke niet (+ de reden waarom niet kon berekend worden). Bij iedere betaling ontvangt de werkgever een overzicht met de basisgegevens (terugbetalingsaanvraag, aanwezigheidsattest en opgenomen uren VOV) van het berekende dossier. Naar aanleiding van de oplevering van deze functionaliteit in mei 2022 werden de werkgevers aangespoord om de gegevens na te kijken en indien nodig correcties aan te brengen of de opleidingsverstrekker te vragen om aanwezigheidsattesten na te kijken.

De schooljaarafrekening berekent voor de laatste maal de dossiers en legt het aantal opgenomen uren VOV in Q3 (juli-augustus) vast, een voorwaarde voor schooljaaroverschrijdende opleidingen om de berekening van het volgende schooljaar te kunnen aanvatten. Het saldo Q3 (september) kan gebruikt worden voor de aanwezigheden in het nieuwe schooljaar.

De schooljaarafrekening kan resulteren in een bijkomende betaling, maar ook in een terugvordering op het niveau van de werkgever. Terugvordering is een nieuwe functionaliteit die tot 15 november 2022 op zich liet wachten. Het totaaloverzicht per werknemer voor schooljaar 2019-2020 is beschikbaar in het WSE-loket.

Een werkgever kan tot 36 maanden na het kwartaal zijn DmfA-aangifte bijsturen. De definitieve afsluiting van de dossiers schooljaar 2019-2020 gebeurt in mei 2024, als aan alle kwartalen van schooljaar 2019-2020 geen wijzigingen meer in DmfA kunnen aangebracht worden. We noemen dit de **eindafrekening**.

### **5.6.1 Resultaat schooljaar 2019-2020**

Voor 77.615 dossiers (97% van de goedgekeurde dossiers) werd het recht op VOV door de berekeningsmotor nagekeken. 2,5 % van de goedgekeurde dossiers had geen gekoppeld aanwezigheidsattest en werd dus niet opgenomen in de berekeningsmotor. 66.775 dossiers, of 83% van de goedgekeurde dossiers, kregen effectief een betaling. In totaal werd **46.401.804,75** euro betaald in 2020, 2021 en 2022 voor alle dossiers van schooljaar 2019-2020 samen.

Om op basis van een volledig schooljaar een vergelijking te kunnen maken met BEV dient de VOV-betaling aangevuld te worden met de betaling in het kader van de BEV-overgangmaatregel. Zonder die overgangmaatregel hadden heel wat van die werknemers immers VOV aangevraagd.



### Controle dubbele opname VOV-BEV

De regelgeving voorziet dat ingeval van gebruik van zowel BEV als VOV in hetzelfde schooljaar eerst het opgenomen BEV in mindering gebracht wordt van het VOV-recht. Een eventueel saldo VOV-recht kan aangewend worden voor het volgen van een andere opleiding.

Daarom werd gecontroleerd of er voor de werknemer ook een VOV-terugbetalingsaanvraag werd ingediend. Als dat het geval was, werd nagegaan of het om dezelfde opleiding ging. Indien ja, vervalt de VOV-terugbetalingsaanvraag. Als het een andere opleiding betreft dan de opleiding die werd ingediend bij BEV, werd nagekeken of er nog recht op VOV overbleef: dat wil zeggen dat het persoonlijk maximum hoger is dan de vergoede uren BEV.

Er werd voor **411** unieke werknemers zowel een dossier BEV als VOV ingediend:

- Bij **101** dossiers ging het om dezelfde opleiding voor BEV en VOV en diende het VOV-dossier dus geweigerd te worden.
- Bij de overige **310** dossiers gingen de BEV dossiers over een andere opleiding dan de opleiding in het VOV-dossier en kon het saldo VOV-recht benut worden voor de VOV-opleiding. Indien er te veel VOV werd opgenomen (in combinatie met BEV) werden de gevalideerde uren VOV verlaagd (door aanpassing aanwezigheidsattesten).

### Controle dubbele opname VOV-VOK

Voor de goedgekeurde VOK aanvragen van sj 19-20 werd nagegaan of er werknemers tussen zaten die ook minstens één goedgekeurde VOV aanvraag hadden. Voor de 38 werknemers met minstens één goedgekeurde VOV én VOK aanvraag, werd nagegaan of het over dezelfde opleiding en hetzelfde kwartaal ging dat VOV en VOK werden opgenomen. 30 werknemers namen VOV op in de periode dat er ook VOK werd opgenomen: het VOV werd teruggevorderd.

### Vergelijking BEV-gemiddeld schooljaar met eindresultaat schooljaar 2019-2020

Het Betaald educatief verlof (BEV), de voorloper van het Vlaams opleidingsverlof (VOV), was niet gedigitaliseerd voor de werkgever en de opleidingsverstrekker. Na elk schooljaar, uiterlijk op 31 december, diende de werkgever een terugvorderingsdossier in voor alle werknemers die BEV opnamen. Het dossier bevat een schuldvordering, per werknemer een steekkaart met het aantal opgenomen uren BEV en de trimestriële aanwezigheidsattesten van de opleidingsverstrekker(s). DWSE had tijd tot het einde van het kalenderjaar na het schooljaar om alle aanvragen te verwerken en de subsidie te betalen. De werkgever kreeg per e-mail of brief feedback over de dossierbehandeling en had een maand de tijd om hierop te reageren. Na de verwerking van eventuele extra gegevens die de werkgever bezorgde, volgde er een definitieve afrekening. De werkgever kreeg een betaling en een detail van de berekening per werknemer.

Deze papieren verwerking verklaart waarom er slechts enkele kerngegevens beschikbaar zijn om BEV en VOV te vergelijken: gemiddeld aantal unieke deelnemers, gemiddeld aantal unieke werkgevers, betaald bedrag per schooljaar, gemiddelde subsidie per werknemer. Tabel 38 en 39 (zie hoger) toonden reeds aan dat BEV een stabiele maatregel is qua benutting.

Tabel 52: Kerncijfers BEV sinds de regionalisering

Kerncijfers BEV	Aantal
Gemiddeld aantal unieke deelnemers	50.576
Gemiddeld aantal unieke werkgevers	6.713
Betaald bedrag per schooljaar	65.481.377
Gemiddelde subsidie per werknemer	1.295
Gemiddeld aantal uren per werknemer	61

In de tabel hieronder is het financieel resultaat BEV/VOV voor schooljaar 2019-2020 opgenomen. In totaal werd 52 mio euro betaald, waarvan 800.000 euro werd teruggevorderd.

Tabel 53: Budget vs uitgaven schooljaar 2019-2020

Schooljaar 19-20	Budget	Uitgave
VOV	€ 60.157.000	€ 46.401.804,75
BEV	€ 1.500.000	€ 6.445.017,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 61.657.000</b>	<b>€ 52.846.821,75</b>
Terugvordering fraudezaak		€ -610.865,97
Terugvordering schooljaarafrekening		€ -180.521,11
<b>Eindresultaat</b>		<b>€ 52.055.434,67</b>

Vergelijken we de kerncijfers BEV met het VOV-resultaat dan is de conclusie dat er

- 15% minder werknemers gebruik maakten van BEV/VOV;
- 11% minder werkgevers opleidingssubsidies kregen;
- 80% van het gemiddelde BEV-budget werd uitgegeven, of 84% van het beschikbare budget;
- De gemiddelde subsidie per werknemers gedaald is met 4% en het gemiddeld aantal vergoede uren met 7%.

Het is onduidelijk welk aandeel daarvan veroorzaakt werd door de gewijzigde regelgeving en wat de impact is van Corona.

Tabel 54: Vergelijking kerncijfers BEV en schooljaar 2019-2020

Kerncijfers	BEV	BEV + VOV	sj 2019-2020
	gemiddeld	sj 2019-2020	t.o.v. BEV
aantal unieke werknemers	50.576	42.939	84,9%
aantal unieke werkgevers	6.713	5.960	88,8%
Betaald bedrag per schooljaar	€ 65.481.377	€ 52.055.434,67	79,4%
Aantal uren betaald	3.074.426	2.447.573	79,6%
Gemiddelde subsidie per werknemer	1.295	1.241	95,8%
Gemiddeld aantal uren per werknemer	61	57	93,4%

## 5.7. Groeipad Vlaams opleidingsverlof

Na de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives en de algemene besparing van 6% op alle maatregelen, werd het budget voor VOV vastgelegd op 60.157.000 euro op jaarbasis.

In schooljaar 2020-2021 was er voor de financiering van de tijdelijke uitbreiding van het Vlaams opleidingsverlof met blended leren € 1.000.000 extra voorzien. Alhoewel de uitbreiding met blended leren ondertussen is omgezet naar definitieve regelgeving, werden hiervoor geen extra middelen meer toegekend omdat de budgettaire noodzaak hiervoor niet kon aangetoond worden, gezien het geringe aantal opleidingen blended leren dat in de opleidingsdatabank werd geregistreerd.

Voor het tijdelijk experiment gemeenschappelijk initiatiefrecht Vlaams opleidingsverlof, dat loopt in schooljaar 2021-2022, werd € 10 mio voorzien vanuit RRF. Voor de verlenging van de maatregel in het kader van het werkgelegenheidsakkoord werd eenzelfde budget vrijgemaakt, namelijk € 10 mio per schooljaar.

In de tabel hieronder is het budget BEV en VOV per schooljaar opgenomen. Voor schooljaar 2019-2020 werd 52 mio aan VOV en BEV samen betaald. De berekening voor VOV schooljaar 2020-2021 is afgerond en resulteerde in een betaalopdracht van 54 mio euro die eind december 2022 zal betaald worden. Voor BEV schooljaar 2020-2021 werd in het voorjaar 2021 1,5 mio euro betaald.

Tabel 55: Budget BEV/VOV

Schooljaar	Budget	Uitgave
	€ 60.157.000	€ 52.055.434,67
<b>Schooljaar 2019-2020</b>	+ 1.500.000 BEV	
	€ 60.157.000	Prognose 57 mio
<b>Schooljaar 2020-2021</b>	+ 1.500.000 BEV	+ 6 mio on hold
	€ 60.157.000	Prognose 67 mio
	+ 500.000 BEV	
<b>Schooljaar 2021-2022</b>	+ 10.000.000 RRF	
	€ 60.157.000	
<b>Schooljaar 2022-2023</b>	+ 10.000.000 werkgelegenheidsakkoord	
	€ 60.157.000	
<b>Schooljaar 2023-2024</b>	+ 10.000.000 werkgelegenheidsakkoord	

Bij het betalingsoverzicht van schooljaar 2020-2021 zijn de detailgegevens waarop de betaling gebaseerd is, toegevoegd per werknemer. Werkgevers krijgen 2 maanden tijd om DmfA-aanpassingen te doen en onregelmatigheden te signaleren. In de schooljaarafrekening 2020-2021 worden die dan meegenomen. Naar aanleiding van een grote fraudezaak werden 8.000 dossiers "on hold" gezet (ter waarde van 6 mio euro). Na verder onderzoek wordt de beslissing genomen of ze definitief worden stopgezet of alsnog berekend.

De hogergenoemde tabel 44 werd op 1/12/2022, na het afsluiten van de indieningsperiode voor schooljaar 2021-2022, geactualiseerd. In schooljaar 2021-2022 werden er 95.410 terugbetalingsaanvragen ingediend, voor 56.535 werknemers. Op basis van de stijging van het aantal werknemers met een goedgekeurde terugbetalingsaanvragen voor schooljaar 2021-2022 met 27%, een kleiner uitvalpercentage tussen goedkeuring en betaling, en een hoger gemiddeld aantal betaalde uren is de prognose dat we 67 mio euro uitgeven aan VOV en BEV.

Tabel 56: Aantal goedgekeurde dossiers en werknemers per schooljaar (situatie op 1/12/2022)

Schooljaar dossier startdatum	Aantal goedgekeurde dossiers	%	Aantal werknemers	%	Aantal uren aangevraagd	%
<b>2019-2020</b>	80.130	100%	45.288	100%	4.583.621	100%
<b>2020-2021</b>	89.996	112%	51.952	115%	5.255.736	115%
<b>2021-2022</b>	95.410	119%	56.535	125%	5.822.530	127%

## 5.8. Profiel gebruik gemeenschappelijk initiatiefrecht

De werkgever duidt bij het indienen van een terugbetalingsaanvraag aan wie het initiatief neemt voor de opleiding: de werkgever of de werknemer. Uitgedrukt in unieke werknemers zien we dat 27.229 (48%) werknemers ingaan op het voorstel van de werkgever om opleiding te volgen.

Een derde van de werkgevers heeft terugbetalingsaanvragen ingediend omwille van opleidingen die ze zelf gesuggereerd hadden aan de werknemer. Het gaat dan voornamelijk om grote bedrijven die ook in het verleden al hun werknemers inspireerden om opleiding te volgen, al of niet in hun bedrijfsacademie.

Er zit meer diversiteit in het soort opleidingen dat gevolgd wordt op eigen initiatief dan deze die op voorstel van de werkgever gevolgd worden. De opleidingen die worden aangevraagd op eigen initiatief tellen meer uren dan bij de opleidingen op voorstel van de werkgevers.

Tabel 57: Overzicht terugbetalingsaanvragen schooljaar 2021-2022

	Initiatief voor Werkgever	De opleiding Werknemer	% Werkgever	% Werknemer
<b>Aantal dossiers</b>	43.530	51.880	46%	54%
<b>Aantal ondernemingen</b>	2.496	5.350	36%	77%
<b>Aantal unieke werknemers</b>	27.229	30.469	48%	54%
<b>Uren</b>	1.975.099	3.837.083	34%	66%
<b>Aantal opleidingen</b>	2.276	4.541	39%	78%

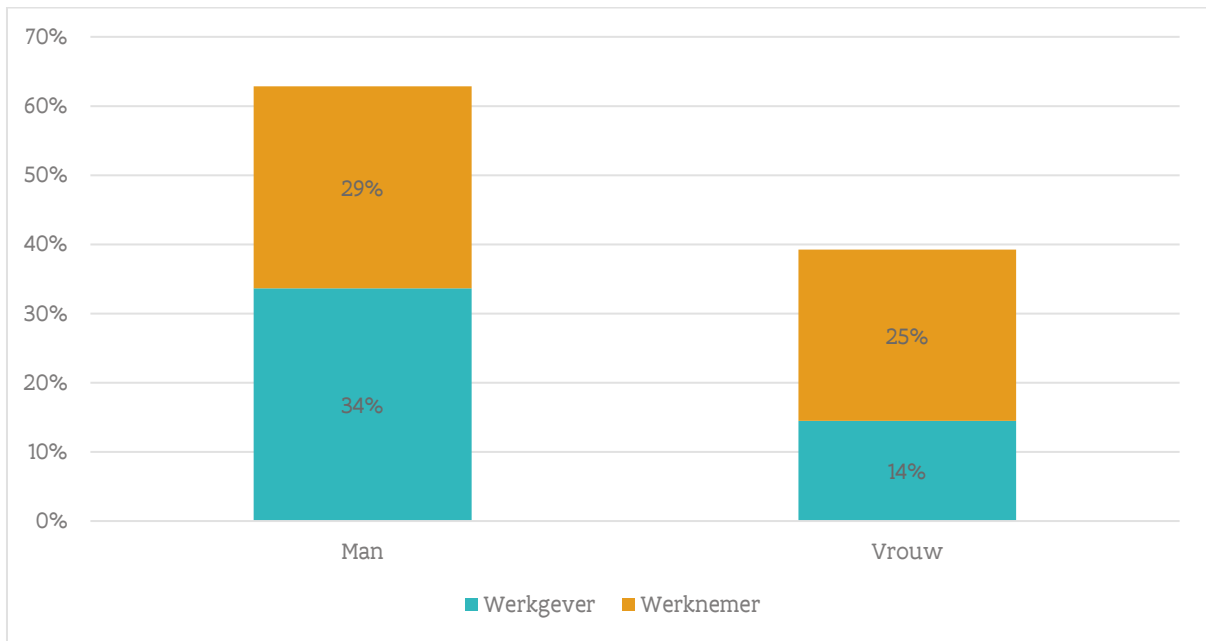
Als een werknemer zowel een opleiding op eigen initiatief alsook een opleiding op voorstel van hun werkgever volgt, verdubbelt het persoonlijk maximum tot maximum 250 uur. We zien in schooljaar 2021-2022 **1.175** werknemers uit 402 ondernemingen die recht hebben op een verdubbeling. De aanvragen samen hadden per werknemer betrekking op gemiddeld 168 uur.

Tabel 58: Overzicht naar initiatief

	Opleiding op voorstel van Werkgever	Opleiding op initiatief van Werknemer	Totaal	T.o.v. sj 2021-2022
<b>Aantal dossiers</b>	1.703	2.200	3.903	<b>4%</b>
<b>Aantal ondernemingen</b>	339	365	402	<b>5,8%</b>
<b>Aantal werknemers</b>	1.152	1.173	1.175	<b>2,1%</b>
<b>Uren</b>	78.778	118.546	197.324	<b>3,4%</b>

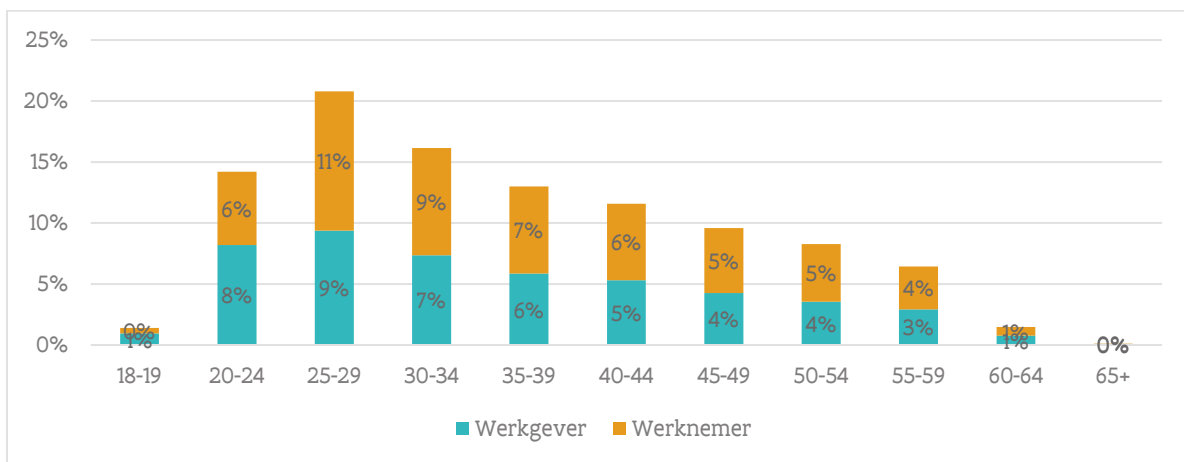
Hieronder worden de profielgegevens van werknemers, per initiatiefnemer in kaart gebracht. 61% van de aanvragen heeft betrekking op een mannelijke werknemer, die meer op initiatief van de werkgever dan op eigen initiatief een opleiding volgt. Bij de vrouwen zien we de omgekeerde situatie: meer vrouwen volgen een opleiding op eigen initiatief, maar in het totaal maken ze maar 39% van de dossiers uit. Dit spoort met andere onderzoeken die suggereren dat vrouwen meer loopbaanbegeleiding volgen en bewuster nadenken over investeringen in hun loopbaan, bv. netwerken, opleiding volgen,...

Figuur 3: Werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen naar geslacht per initiatief in schooljaar 2021-2022



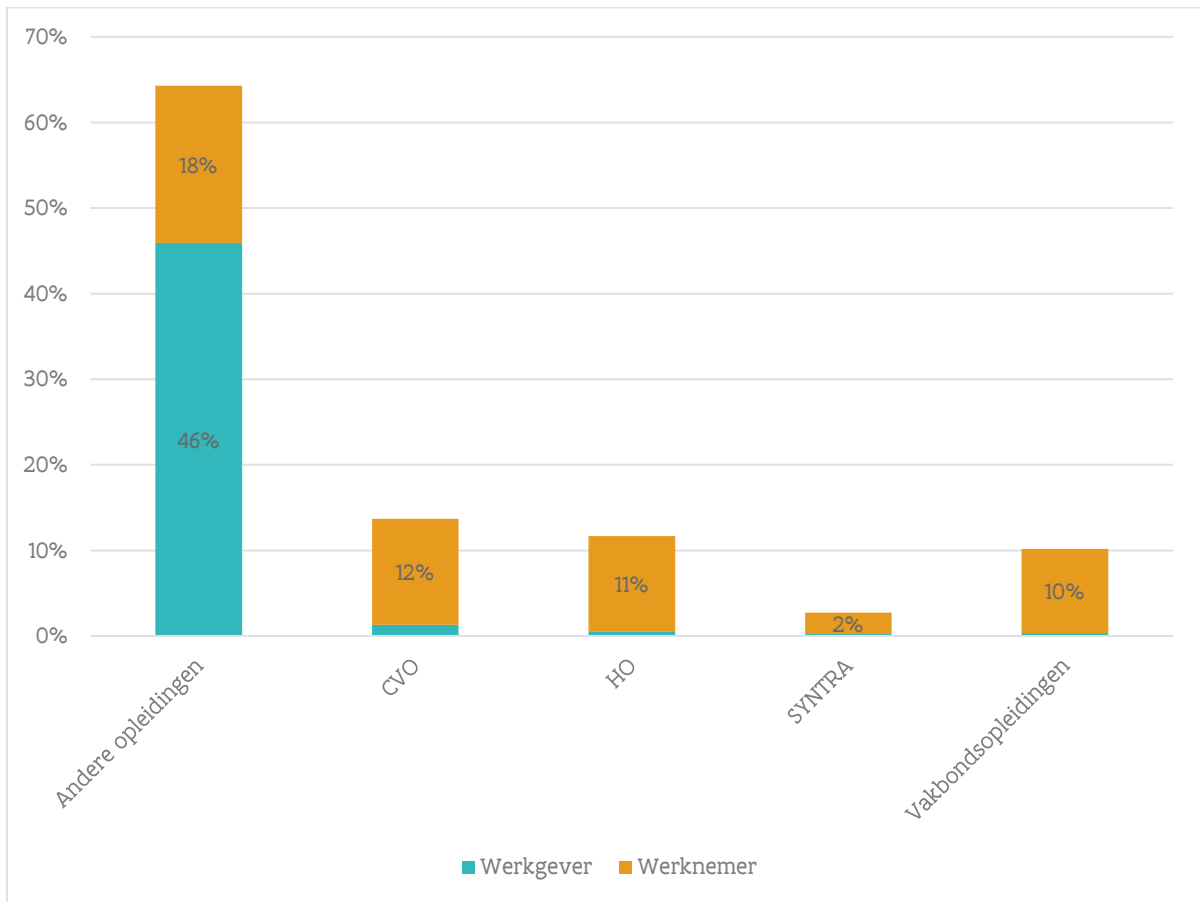
De indeling naar leeftijd per initiatief toont 1 opvallend verschil: bij de min25jarigen is het aandeel op voorstel van de werkgever het grootst.

Figuur 4: Werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen naar leeftijd per initiatief in schooljaar 2021-2022



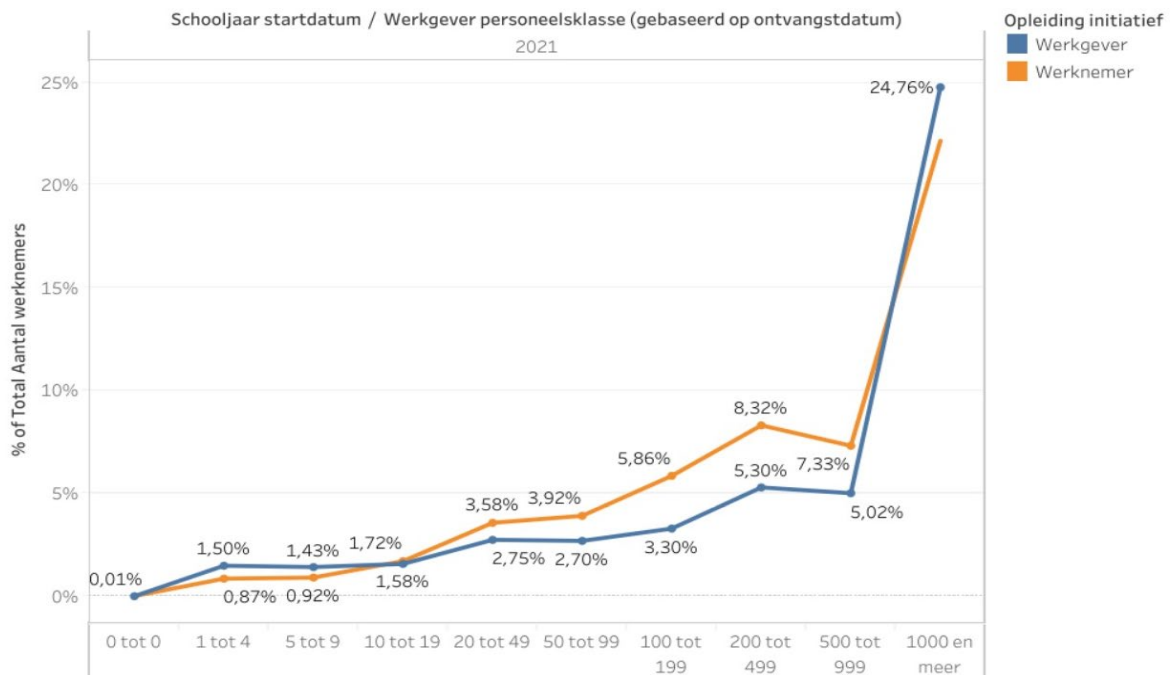
De meeste terugbetalingsaanvragen op voorstel van de werkgever hebben vooral betrekking op opleidingen bij "andere opleidingsverstrekkers". Dit zijn opleidingen van private opleidingsverstrekkers, o.a. sectorale opleidingsfondsen. Werknemers gaan op eigen initiatief vooral naar onderwijs, SYNTRA en vakbondsopleiders.

Figuur 5: Gevolgde opleidingen per werknemer naar initiatiefnemer en opleidingsverstrekker in schooljaar 2021-2022



Vooraf werkgivers met 20 à 1.000 werknemers stimuleren hun werknemers om opleiding te volgen.

Figuur 6: Werknemers met goedgekeurde terugbetalingsaanvragen naar grote onderneming per initiatief



## HOOFDSTUK 2: TEVREDENHEID VAN DE WERKGEVERS, OPLEIDINGSVERSTREKKERS, STAKEHOLDERS

Van zowel VOV als OC zijn de procedures na de hervorming fundamenteel bijgestuurd. Net zoals in 2021 werd de klant ook in 2022 uitgebreid bevraagd naar zijn ervaringen inzake het gebruik van de opleidingsincentives. De resultaten dienen als input voor het verder optimaliseren van de dienstverlening van beide Vlaamse opleidingsincentives.

Daarnaast werden opleidingsverstrekkers bevraagd over hun tevredenheid over administratieve processen van Vlaamse opleidingsincentives.

Een onderzoeksbureau werd belast met de opdracht om een bevolkingsbevraging af te nemen waarin o.a. de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives in afgetoetst werden.

### 1. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF: TEVREDENHEIDSBEVRAGING BIJ WERKGEVERS EN SECTOREN

#### 1.1. Tevredenheidsbevraging sectoren

Constructiv, Alimento, BAAV (beroepsvereniging voor autobus en autocar ondernemers) en Woodwize bieden hun ondernemingen de mogelijkheid tot sectorale ondersteuning voor VOV aan of overwegen dit. Zij werden uitgenodigd voor een panelgesprek over VOV. Woodwize was verontschuldigd.

Enkele sectorale organisaties (Agoria, Ambassador, Eduplus, confederatie bouw, VIVO, Mtech+, LIMTEC+, ANTTEC+, Cobot, SFTML, Formaz) registreren als opleidingsverstrekker hun opleidingen in de opleidingsdatabank zodat ze in aanmerking komen voor de Vlaamse opleidingsincentives maar nemen geen administratieve taken over van hun ondernemingen.

De Vlaamse overheid heeft een mandatensysteem waardoor organisaties administratieve taken kunnen overnemen van ondernemingen die hen daarvoor een mandaat geven. Dit was oorspronkelijk enkel voorzien voor sociale secretariaten, maar in 2021 werd die mogelijkheid ook voorzien voor andere organisaties, in eerste instantie sectorale organisaties. De vraag leeft ook bij uitzendkantoren en opleidingsverstrekkers. Constructiv en BAAV maken van die mogelijkheid gebruik om de VOV-aanvragen van de leden die hen daartoe het mandaat geven in te dienen.

Constructiv prefinanciert daar bovenop de VOV-opleidingssubsidie voor de ondernemingen die op hun aanbod ingaan. Ze sloot hiervoor een samenwerkingsovereenkomst af met DWSE. DWSE betaalt niet rechtstreeks aan de bouwbedrijven, maar aan Constructiv voor de opleidingen die hun werknemers volgen bij Constructiv als opleidingsverstrekker.

Alimento wil op termijn ook gebruik maken van het mandatensysteem maar is daar momenteel nog niet klaar voor. Hun administratieve systeem was gebouwd op BEV en moet nog aangepast worden voor VOV. Dat vergt de nodige investeringen en moet ingepast worden in een algemeen digitaliseringstraject.

Het doel van de sectorfondsen is het ontzorgen van de werkgevers zodat ze hun werknemers meer naar opleiding sturen en daarbij maximaal opleidingssubsidies benutten. Dit doen ze door het administratieve proces over te nemen van de ondernemingen. Hun administratieve werking was aangepast aan de BEV-procedures. De hervorming was voor hen dan ook zeer impactvol. Ze kunnen hun diensten niet meer aanbieden zoals tevoren. De aanvraagprocedure is sterk vereenvoudigd voor de onderneming zelf. Het mandatensysteem stelt hen voor een nieuwe uitdaging, zeker de organisaties die het mandaat krijgen van een groot aantal bedrijven.

BAAV is voorstander van het gedigitaliseerde proces: het zorgt voor minder en beter gespreid werk. Zij werken voor 60 bedrijven. Constructiv die 1500 bedrijven bedient worstelt met het mandatsysteem omdat er niet in bulk (d.w.z. 1 bestand voor alle ondernemingen tegelijkertijd) kan worden opgeladen. Deze functionaliteit zou ontwikkeld worden in het vernieuwde werkgeversloket gefinancierd door RRF-middelen, maar is door gebrek aan IT-profielen nog niet aangevat. Het voorstel is nog niet opgeborgen.

Volgende verbeterpunten werden aangehaald:

1. Duurtijd om een opleiding te registreren in de opleidingsdatabank. De snel veranderende praktijk (bv. energietransitie) vereist kort op de bal spelen en bv. het snel toevoegen van één of meerdere modules aan een reeds bestaande opleiding is niet mogelijk conform de huidige regelgeving: het nieuwe geheel moet geregistreerd worden. Zij suggereren een 'provisoire registratie' zodat ze alvast met de opleiding kunnen starten en als de opleiding goedgekeurd wordt VOV vanaf het begin kunnen gebruiken.  
Merk op dat er hierbij wel gerefereerd wordt naar de wettelijke maximumtermijn van 3 maanden voor het registratieproces. Uit de jaarlijkse monitoring van de opleidingsdatabank blijkt dat het registratieproces gemiddeld 39 dagen betreft (zie hoofdstuk 1, 3 monitoring Opleidingsdatabank). Bovendien is het mogelijk om al een registratie aan te vragen zonder dat het opleidingsplan tot in het allerlaatste detail is uitgewerkt
2. Sectorale vormingsfondsen zijn nationaal georganiseerd. De verschillende regelgevingen en procedures voor Vlaanderen (VOV), Brussel (BEV) en Wallonië (BEV) maken het extra moeilijk. Hun systemen zijn daarop niet aangepast. In een ideale wereld wordt BEV gefederaliseerd (zie hoofdstuk 3).
3. De sectorfondsen ondersteunen hun bedrijven voor de VOV terugbetalingsaanvragen voor de opleidingen georganiseerd door het sectoraal vormingsfonds. Werkgevers hebben daarnaast ook nog werknemers die opleidingen volgen bij andere opleidingsverstrekkers waarvoor ze zelf de VOV-aanvragen moeten indienen of dit uitbesteden aan een sociaal secretariaat. Het noteren van alle door de werknemer opgenomen VOV-uren in de DmfA moet door de werkgever/sociaal secretariaat gebeuren. Zodra er meerdere partijen betrokken zijn verhoogt de kans op fouten bij de DmfA-aangifte.
4. Sinds schooljaar 2020-2021 bestaat de mogelijkheid om opleidingen bij verschillende opleidingsverstrekkers te combineren om aan de minimumvoorwaarde van 32 uur te voldoen. Dit wordt als extra workload beschouwd: als de aanvragen niet resulteren in goedgekeurde dossiers voor samen minstens 32 uur is het werk voor niets geweest. Alimento en Constructiv dienen, enkel op expliciete vraag van de ondernemingen korte opleidingsmodules in. Alimento stimuleert de ondernemingen niet naar het gemeenschappelijk initiatiefrecht omdat dit extra werk met zich meebrengt en te complex zou zijn voor de werkgevers om te begrijpen.

Net door die filosofie van het 'ontzorgen van de werkgevers', blijven werkgevers heel onwetend over VOV. Voor de huidige samenwerking met Constructiv wisten bedrijven niet dat de opleidingssubsidie die ze kregen eigenlijk een BEV-opleidingssubsidie was, en dat Constructiv daar een administratieve kost voor aanrekende.

Vanaf schooljaar 2020-2021 ontvangen de bedrijven het volledige VOV-subsidiebedrag en rekent Constructiv geen administratieve kost meer aan. Op de berekeningsnota ziet de werkgever welk bedrag hij rechtstreeks van DWSE ontvangt en welk bedrag via Constructiv, zodat dit transparant verloopt.



Door de keuze van Constructiv en Alimento om korte opleidingen niet in te dienen of te attesteren, lopen ondernemingen het risico dat ze te weinig VOV-opleidingssubsidies ontvangen.

## **1.2. Panelgesprek werkgevers**

Op 11 oktober 2022 werd een panelgesprek georganiseerd met 6 verschillende bedrijven. In 2021 vonden er 2 plaats. Er werd voor een panelgesprek gekozen om inhoudelijk dieper in te gaan op 6 thema's.

### **1. Bekendheid**

VOV is ondertussen reeds goed gekend, net als de opleidingsdatabank en de simulator. De Wegwijzer is dan weer weinig gekend.

### **2. Initiatief**

In de meerderheid van de gevallen komt het initiatief voor opleiding van de werkgevers, zeker sinds het gemeenschappelijk initiatiefrecht (GI) sinds schooljaar 21-22. Dat was vorig jaar nog onduidelijk, maar dit jaar wel beter gekend.

Werkgevers zoeken sinds het GI ook zelf naar opleidingen die in aanmerking komen voor VOV die ze door hun werknemers kunnen laten volgen en de VOV uren te benutten.

Sinds het GI wordt VOV bekender bij werknemers, o.a. door de e-mail met de goedkeuring die de werknemer, net als de werkgever krijgt. Werknemers vragen vaak opleidingen jaar na jaar aan.

### **3. Kennis**

De info over VOV wordt gemakkelijk gevonden, maar is niet altijd voldoende duidelijk.

Scholen gebruiken nog te vaak verkeerde of geen ODB-nummers op de inschrijvingsformulieren, waardoor de aanvragen niet (correct) kunnen ingediend worden.

Opleidingen die gevolgd worden in Brussel of Wallonië zijn niet altijd erkend voor VOV, maar de werknemer werkt wel in een vestiging in Vlaanderen, waardoor die geen recht op VOV heeft. Werkgevers met vestigingen in de verschillende gewesten vinden het problematisch dat de werkwijze overal anders is.

### **4. In de praktijk**

Het dossier indienen via het WSE-loket is eenvoudiger geworden. Maar je dossiers en betalingen zijn tot op heden moeilijk opvolgbaar. De info over de statussen van de aanvragen in het WSE-loket is onduidelijk en niet gelijk op alle schermen. Om de correcte status van een dossier met bv. de reden van weigering te vinden, moet je naar het extra zoekscherm voor VOV gaan. Het startscherm van het WSE-loket geeft dossieraantallen van alle maatregelen samen wat als verwarrend ervaren wordt.

Er is nood aan één geïntegreerd betalingsoverzicht en vaste betalingsmomenten zodat de werkgever de betalingen op vaste tijdstippen kan nakijken, zoals bij BEV.

Anderzijds is er vraag naar snellere beschikbaarheid van de aanwezigheden. Doordat deze gegevens pas gepubliceerd werden op het moment van de betaling is het niet evident om de niet-aanwezige uren nog terug te vorderen bv. voor werknemers die niet meer in dienst zijn.

Statussen zijn onduidelijk, betalingen gebeuren partieel en op onvoorspelbare tijdstippen. Sommige werkgevers vinden dat er teveel mails worden verstuurd: ontvangstbevestiging en onmiddellijk erna de weigering of goedkeuring.

### **5. Terugbetalingsaanvraag**

Werkgevers doen vaak de VOV-aanvragen zelf en de sociaal secretariaten doen de DmfA-aangifte. Dat kan leiden tot te weinig informatieoverdracht waardoor de opgenomen VOV-uren niet

doorgegeven worden aan het sociaal secretariaat. Het begrip DmfA-aangifte is voor veel werkgevers die met een sociaal secretariaat werken onbekend. Fouten worden pas opgemerkt door het uitblijven van de betaling.

## 6. Betaling

Hoewel er werd ingezet op transparantie naar de werkgevers door het ter beschikking stellen van verschillende berekeningsnota's, wordt dat als onvoldoende beoordeeld: ze zijn niet altijd duidelijk genoeg en vooral niet handig in pdf. Er is nood aan één overzicht in bv. Excel. Alle nota's moeten nu individueel open geklikt worden om de details te zien. Dat is niet haalbaar voor werkgevers met veel dossiers. Ook de termen berekend/afgerekend worden als onduidelijk ervaren. De gefragmenteerde betaling is niet bevorderlijk voor de boekhouding.

Bij BEV was er één duidelijk overzicht van alle dossiers en aantal betaalde uren.

De betalingen lopen teveel achter en de bedrijven moeten te lang op hun geld wachten.

Er is nog geen info over de sancties en wanneer deze zullen worden toegepast. De werkgevers vragen zich af hoe ze daar tijdig van op de hoogte zullen zijn.

Enkele werkgevers geven aan dat ze VOV niet promoten, omwille van de vermelde problemen. Maar ze kunnen het hun werknemers ook niet weigeren. Door mond aan mond reclame tussen werknemers en door het GI wordt het VOV bekender bij de werknemers.

## 2. VLAAMSE OPLEIDINGSHEQUES: TEVREDENHEIDSBEVRAGING BIJ WERKNEMERS IN 2021 EN 2022

Na de hervorming en de overdracht van de bevoegdheid over de opleidingscheques van VDAB naar DWSE werden de procedures fundamenteel bijgestuurd. Daarom werd de klant uitgebreid bevestigd naar zijn ervaringen. In 2021 werd de tevredenheidsbevestiging verstuurd naar alle werknemers die sinds 1 september 2020 een aanvraag indienden voor opleidingscheques (N=9.323). De responsgraad bedroeg 11% (N=1.013). In 2022 werd de tevredenheidsbevestiging verstuurd naar alle werknemers die tussen 1 juni 2021 en 15 juni 2022 een aanvraag voor opleidingscheques hebben ingediend (N=12.515). Daarvan vulden 1.633 personen deze vragenlijst effectief in (responsgraad 14%).

In functie van de vergelijkbaarheid tussen beide tevredenheidsbevestigingen werd maximaal dezelfde vragenlijst gehanteerd om na te gaan of de "kinderziektes" weggewerkt werden. Er werd gepeild naar hoe en via welk kanaal de werknemers opleidingscheques hebben leren kennen. Anderzijds peilden enkele vragen naar de (nieuwe) werking en dienstverlening van opleidingscheques. In de tevredenheidsmeting van 2022 werden ook enkele vragen opgenomen inzake de opleiding die werd gevolgd met gebruik van opleidingscheques. De resultaten van deze laatste vragen werden opgenomen in het onderzoek met betrekking tot de meerwaarde van loopbaangerichte opleidingen (hoofdstuk 3).

Hieronder volgt een samenvatting, inclusief een vergelijking met de meting van 2021.

De respons op de tevredenheidsmeting is representatief voor de populatie, er is een oververtegenwoordiging van de kortgeschoolden. De responsgraad van 2022 is hoger wanneer er een goedkeuring van de aanvraag is. In de meting van 2021 was de responsgraad van de hogeschoolden hoger bij een geweigerde aanvraag.

Beide tevredenheidsmetingen gaven een globaal positief beeld.

De meeste gebruikers ontvangen informatie over de opleidingscheque via de opleidingsverstrekker (35%). In de tevredenheidsmeting 2022 is VDAB de tweede grootste informatiebron (19%), terwijl dit in 2021 familie, vrienden of collega's (17%) contact was.

62% vond gemakkelijk zijn weg op de website opleidingscheques. Voor 13% van de respondenten is dit niet het geval. Ten opzichte van 2021 is dit een verbetering, aangezien 20% toen aangaf dat ze niet makkelijk de weg vonden op de website. 55-plussers en kortgeschoolden zijn hier het meest ontevreden over. In 2021 betrof dit ook de 55-plussers en hooggeschoolden. Over de begrijpbaarheid en duidelijkheid is de meerderheid tevreden (62%). Kortgeschoolden (14%) (vorig jaar de hooggeschoolden) en respondenten ouder dan 55 jaar (18%) zijn het minst tevreden over de begrijpbaarheid en duidelijkheid van de website.

Voor 60% verliep het aanmelden in het WSE-loket probleemloos, in tegenstelling tot 13% van de respondenten die problemen ondervonden bij het aanmelden, een beperkte vooruitgang. Ook hier zijn het voornamelijk de 55-plussers (20%) en kortgeschoolden (15%) die meer problemen ondervinden. Met het invullen van het aanvraagformulier ondervond 67% van de respondenten geen probleem. 12% is niet tevreden over het digitale proces, vooral wie ouder dan 55 jaar is en kortgeschoold. 45% van de respondenten rapporteerde problemen met het vinden en/of toevoegen van de opleidingscode. 17% vindt het een omslachtig systeem, ook in 2021 de twee meest aangehaalde problemen.

58% van de respondenten vroeg in het verleden al een opleidingscheque aan. 17% van de respondenten geeft aan dat de aanvraagprocedure en het verduidelijken/illustreeren/makkelijker taalgebruik van de vragen een verbetering zou zijn. 11% wenst een verbetering in het systeem aangaande de opleidingscode.

37% van de respondenten heeft bij de aanvraag van opleidingscheques contact opgenomen met de dienst, wat iets minder is dan in 2021. De meeste contactnames gebeurden per mail (18%). Respondenten ouder dan 55 jaar (42%) en hooggeschoolden namen het meest contact op. Dit in tegenstelling tot 2021 waar het voornamelijk de jongste leeftijdscategorie was die contact opnam met de diensten van de Vlaamse overheid. 80% van de respondenten was tevreden over de manier waarop ze werden te woord gestaan bij de contactname. 3% was hier ontevreden over, dit is een verbetering. 77% is tevreden over de duidelijkheid van de informatie die werd ontvangen, 6% is ontevreden, opnieuw een verbetering. Er is een verband tussen beiden, hoe vriendelijker en behulpzamer iemand te woord wordt gestaan, hoe beter de verkregen informatie wordt gescoord. 6% is niet tevreden over de snelheid waarmee er geantwoord werd. Ook hier is een verband met de tevredenheid over de duidelijkheid van informatie en de snelheid waarmee de informatie werd gegeven. Hoe sneller informatie wordt verleend, hoe beter de verkregen informatie wordt gescoord.

Tabel 59: Populatie bevraging 2022 in verhouding met responsgraad tevredenheidsmeting naar beslissing aanvraag en scholingsgraad

Beslissing	Scholingsgraad	2022				2021			
		Populatie	% populatie	Respons	% Respons van populatie	Populatie	% Populatie	Respons	% Respons van populatie
<b>Goedgekeurd</b>	Kortgeschoold	2.007	17,2%	362	18,0%	1.299	13,9%	122	9,4%
	Middengeschoold	7.842	67,4%	1.045	13,3%	6.184	66,3%	622	10,1%
	Hooggeschoold	631	5,4%	111	17,6%	509	5,5%	112	22,0%
<b>Totaal</b>		<b>10.480</b>	<b>90,0%</b>	<b>1.518</b>	<b>14,5%</b>	<b>7.992</b>	<b>85,7%</b>	<b>856</b>	<b>10,7%</b>
<b>Geweigerd</b>	Kortgeschoold	172	1,4%	27	15,7%	155	1,7%	29	18,7%
	Middengeschoold	451	3,9%	38	8,4%	525	5,6%	61	11,6%
	Hooggeschoold	537	4,6%	50	9,3%	651	7,0%	67	10,3%
<b>Totaal</b>		<b>1.160</b>	<b>10,0%</b>	<b>115</b>	<b>9,9%</b>	<b>1.331</b>	<b>14,3%</b>	<b>157</b>	<b>11,8%</b>
<b>Eindtotaal</b>		<b>11.640</b>	<b>100%</b>	<b>1.633</b>	<b>14%</b>	<b>9.323</b>	<b>100%</b>	<b>1.013</b>	<b>11%</b>

Wat betreft de behandelingstermijn is 5% ontevreden, voornamelijk de hogeschoolden (10%). De tevredenheid over de behandeltermijn is sterk afhankelijk van de beslissing van de aanvraag. Wanneer de aanvraag goedgekeurd werd, is 86% tevreden over de behandeltermijn. Bij een weigering van de aanvraag is 54% tevreden. Aanvragen van hogeschoolden kunnen niet automatisch behandeld worden aangezien ze enkel in aanmerking komen voor een loopbaangerichte opleiding. Van die loopbaangerichte opleidingen wordt slecht een derde van de aanvragen goedgekeurd.

5% is niet tevreden over de duidelijkheid van de beslissing. Hogeschoolden zijn hier opnieuw het minst tevreden over. Respondenten met een goedgekeurde aanvraag zijn in het algemeen meer tevreden over de duidelijkheid van de beslissing (88%) dan respondenten met een geweigerde aanvraag (48%). 7% van de respondenten deed een voorstel om de beslissing duidelijker te motiveren.

Uit de vragen met betrekking tot de gevolgde opleiding met gebruik van opleidingscheques gaf 25% aan een opleiding gevolgd te hebben naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) in het kader van loopbaanbegeleiding. In hoofdstuk 3 zijn detailgegevens opgenomen over hun beleving van de loopbaangerichte opleiding. Meer dan de helft van de respondenten zijn overtuigd dat het volgen van de opleiding hun professioneel sterker heeft gemaakt.

De tevredenheidsmeting werd afgesloten met een open vraag naar verbeteringen van de aanvraagprocedure en dienstverlening. 19% kon gecodeerd worden. 6% van de respondenten gaf een suggestie: vooral over het vereenvoudigen van de aanvraagprocedure, het uitbreiden van het recht op opleidingscheques, en het verhogen van het bedrag van opleidingscheques.

### 3. OPLEIDINGSVERSTREKKERS OPLEIDINGSDATABANK: TEVREDENHEIDSBEVRAGING ADMINISTRATIEVE PROCESSEN VAN VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

Een van de voornaamste doelstellingen van de hervorming was transparantie brengen van de opleidingen die erkend zijn voor VOV ten aanzien van werkgevers en werknemers. De opleidingsverstrekkers moeten voldoen aan het kwaliteitsregistratiesysteem van het beleidsdomein Werk en Sociale economie.

De eerste realisatie in het digitaliseringsproject van de Vlaamse opleidingsincentives was dan ook de oplevering van de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives in mei 2019.

Opleidingsverstrekkers moeten hun aanwezigheidsattesten opladen via het WSE-loket, binnen de maand na het einde van de opleiding. Naargelang de soort opleiding houden ze aanwezigheidslijsten bij en delen mee of aan de eindbeoordelingen deel genomen werd. Afwezigheidsattesten moeten niet bijgehouden worden. Voor onderwijskwalificerende opleidingen wordt de informatie na het schooljaar opgehaald uit de centrale databank, zodat de planlast weggevallen is. Het opladen van nieuwe opleidingen gebeurt via gegevensuitwisseling met AHOVOKS.

In het najaar van 2021 werden de opleidingsverstrekkers bevraagd over hun ervaringen met de nieuwe administratieve processen. Het globaal resultaat is positief. Wat de **opleidingsdatabank** betreft:

- 65% van de respondenten is tevreden over het registratieproces van opleidingen. 1/7 is ontevreden. De gemiddelde tevredenheid<sup>11</sup> is 3,7 op 5.

<sup>11</sup> De gemiddelde tevredenheid is telkens op een schaal van 0 (zeer ontevreden) tot 5 (zeer tevreden)

- 70% vindt gemakkelijk de weg naar informatie omtrent de voorwaarden en richtlijnen voor de registratie van opleidingen in de opleidingsdatabank. 65% van de respondenten vindt de uitleg hierover helder.
- 40% van de respondenten is ontevreden over de beroepsprocedure, met een gemiddelde tevredenheid van 2,6. Een belangrijke kanttekening is dat dit resultaat gebaseerd is op de ervaring van slechts 10 respondenten die effectief in beroep gingen tegen een beslissing. Het dient dus met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.
- 69% is tevreden over het gebruik van het WSE-loket, met een gemiddelde tevredenheid van 3,7.
- 63% ondervond geen probleem met het aanmelden van opleidingsaanvragen en beheer van geregistreerde opleidingen in het WSE-loket.

Wat het **Vlaams opleidingsverlof** betreft:

- 80% van de respondenten is tevreden over de ervaring met het indienen van aanwezigheidsattesten in het WSE-loket. Slechts 9% is ontevreden. De gemiddelde tevredenheid bedraagt 4 op een schaal van 0 (zeer ontevreden) tot 5 (zeer tevreden).
- 75% van de respondenten geeft aan gemakkelijk de weg te vinden naar de richtlijnen om aanwezigheidsattesten in te dienen en 72% vindt de richtlijnen hierover op de website van de Vlaamse overheid helder. 19% suggereerde om de digitale processen inzake attesteren van aanwezigheden te vereenvoudigen.

Voor **opleidingscheques** is de belangrijkste conclusie dat alle opleidingsverstrekkers die in het huidige of het vorige schooljaar een aanvraag hebben ingediend voor de uitbetaling van ontvangen opleidingscheques het nieuwe, volledig digitaal proces verkiezen boven de oude procedure:

- 80% is tevreden over de dienstverlening van Edenred voor de uitbetaling van opleidingscheques, met een gemiddelde tevredenheid van 4,3.
- 87% van de respondenten geeft aan gemakkelijk de weg te vinden naar de richtlijnen om opleidingscheques in te dienen.

Opleidingsverstrekkers zijn tevreden over de communicatie over de Vlaamse opleidingsincentives: die gebeurt nu hoofdzakelijk via mailing en de website. Er is nog weinig interesse voor fysieke infosessies: de voorkeur gaat naar hybride en digitale infosessies.

Opleidingscheques kwam naar boven als zijnde de meest gekende opleidingsincentive, VOV wordt het meest gebruikt door werknemers. VOK is het minst gekend en wordt ook het minst gebruikt.

68% van de respondenten geeft aan de informatie over de Vlaamse opleidingsincentives op de website van de Vlaamse overheid gemakkelijk terug te vinden. 19% deelt deze mening niet. 63% vindt deze informatie duidelijk en 15% vindt van niet.

65% is tevreden over de bereikbaarheid van de medewerkers van de betrokken diensten.

## 4. BEKENDHEID OPLEIDINGSINCENTIVES BIJ VLAAMSE BEROEPSBEVOLKING

Naar aanleiding van het advies dat de SERV uitbracht als reactie op het eerste jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives (schooljaar 2019-2020) werd een onderzoek uitgevoerd om een beeld te krijgen van de kennis, de attitude en het gebruik van Vlaamse opleidingsincentives door de Vlaamse beroepsbevolking. Daartoe werd tussen 22 oktober en 2 november 2021 door iVOX

een online survey gelanceerd bij een research panel. Het bevraagde panel was representatief naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en provincie en kende een evenwichtige spreiding op beroepsstatuut.

Er werd gepeild naar de Vlaamse opleidingsincentives voor werknemers en het zorgkrediet met motief opleiding voor Vlaamse ambtenaren, maatregelen in beheer van DWSE. In overleg met VDAB werd beslist om van deze bevraging gebruik te maken om ook te polsen naar enkele van hun maatregelen. Op hun vraag werden ook loopbaanbegeleiding/loopbaancheques en IBO mee opgenomen in het onderzoek. Daarnaast werden ook enkele algemene vragen gesteld m.b.t. leerattitude, waaronder het belang van bijscholen en de verantwoordelijkheden daarin van individu, werkgever en overheid.

Het volledige resultaat gevonden worden via [deze link](#).

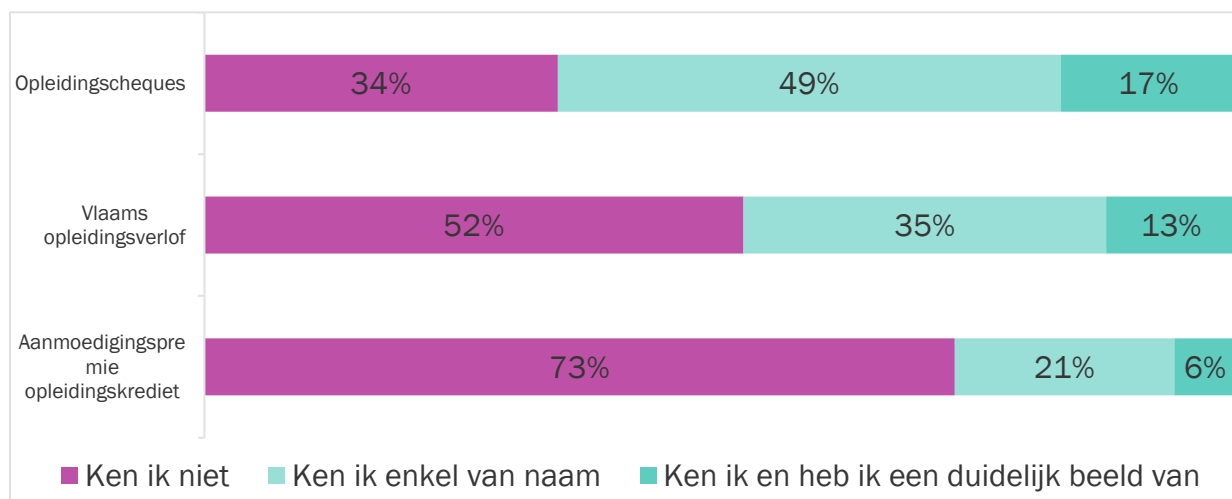
De voornaamste onderzoeksresultaten met betrekking tot de Vlaamse opleidingsincentives zijn de volgende:

### **Spontane en geholpen bekendheid**

De meeste mensen kunnen niet spontaan een opleidingsincentive opnoemen. Van de respondenten die dit wel kunnen, kennen de meesten opleidingscheques.

Opleidingscheques komen tevens naar voor als bekendste opleidingsincentive bij de geholpen bekendheid. Bijna zeven op de tien werkende en werkzoekende Vlamingen geven aan het te kennen. De helft kent VOV als financiële steunmaatregel voor het volgen van werkgerelateerde opleidingen. De aanmoedigingspremie opleidingskrediet is slechts gekend bij 27% van de respondenten. Daarnaast valt ook op dat de meerderheid van de respondenten de opleidingsincentives enkel kennen van naam zonder een duidelijk beeld te hebben van wat de incentive juist inhoudt.

Figuur 7: Welke van onderstaande financiële steunmaatregelen kent u – al is het maar van naam?



\* N = 1200; Bron: bevolkingssurvey

### **Hoe opleidingsincentive leren kennen?**

VDAB wordt het vaakst genoemd als organisatie via wie mensen verschillende opleidingsincentives leren kennen. Ook de werkvloer en de vakbond zijn belangrijke kanalen om opleidingsincentives te leren kennen.

De website staat met stip op één bij alle opleidingsincentives wat betreft de manier waarop mensen informatie hebben ontvangen/opgezocht rond de steunmaatregel.

### ***Informatie ontvangen over Vlaamse opleidingsincentives***

4 op de 10 werkende en werkzoekende Vlamingen wil graag informatie ontvangen over steun voor het volgen van werkgerelateerde opleidingen (31%) of loopbaanbegeleiding (20%). Dit zijn vaker jongeren.

Zowel voor informatie over steun voor het volgen van werkgerelateerde opleidingen als over loopbaanbegeleiding willen geïnteresseerden liefst geïnformeerd worden via hun werkgever, gevolgd door de VDAB.

Die informatie krijgen ze het liefst in een persoonlijk contact (een gesprek: telefonisch of via e-mail), maar ook via een website worden mensen graag geïnformeerd.

### ***Opleidingsdatabank***

Een kleine minderheid heeft ooit al de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives bezocht. Meer dan de helft wist echter niet dat dit bestond.

Ongeveer de helft van de respondenten die de opleidingsdatabank al bezocht heeft, wist al welke opleiding ze wilden volgen. 6 op 10 respondenten die de opleidingsdatabank reeds bezocht hebben, hebben de databank gevonden tijdens hun zoektocht naar opleidingen.

### ***Gebruik opleidingsincentives***

De meeste werkende en werkzoekende Vlamingen hebben nog nooit gebruik gemaakt van opleidingsincentives. Diegenen die dat wel hebben gedaan, hebben meestal gebruik gemaakt van opleidingscheques en betaald educatief verlof.

Een derde geeft aan het afgelopen jaar een werkgerelateerde opleiding gevolgd te hebben. De meesten hiervan hebben echter geen financiële steunmaatregelen gebruikt om deze opleiding te financieren. De belangrijkste reden hiervoor is omdat hun werkgever de opleiding betaalde of organiseerde. Los hiervan, geven bijna 2 op de 10 toe niet te weten dat zulke steun bestond.

### ***Toekomstig gebruik opleidingsincentives***

Meer dan 4 op de 10 werkende en werkzoekende Vlamingen geven aan dat ze overwegen om de komende 12 maanden een werkgerelateerde opleiding te volgen, waarvan een kwart overweegt om hiervoor financiële steun aan te vragen. Ouderen overwegen dit vaker niet. Hoger opgeleiden weten het vaker niet. Een verklaring hiervoor kan zijn dat ze zelf de middelen hebben om hun opleiding te bekostigen.

Ongeveer 2 op de 10 werkende en werkzoekende Vlamingen overweegt om het komende jaar iets te veranderen aan hun loopbaan, waarvan bijna 3 op de 10 overweegt om hiervoor loopbaanbegeleiding te volgen.



## HOOFDSTUK 3: BELEIDSRAPPORTERING

In dit hoofdstuk worden de beleidsmatige vragen die niet kunnen beantwoorden aan de hand van de jaarlijkse monitoring verder onderzocht. De inhoud van de loopbaangerichte opleidingen, de omvang en het profiel van de werknemers die er gebruik van maken en de meerwaarde ervan voor de arbeidsmarkt waren het voorwerp van een uitgebreid onderzoek. De impact en de beleving van de regionalisering van BEV is het tweede topic. De relatie tussen de deelnemersaantallen van CVO, HO en SYNTRA en het toepassingsgebied opleidingscheques werd onderzocht om een advies over de toekomst van de opleidingscheque te formuleren. Het opleidingskrediet vergeleken we met alternatieven die eveneens toelaten om tijdelijk de arbeidsmarkt te verlaten om een intensieve opleiding te volgen. Tot slot houden we het beoordelingssysteem arbeidsmarktgerichtheid tegen het licht. Het flankerend beleid om de leercultuur binnen de bedrijven en de leergoesting in het algemeen te bevorderen vormt het sluitstuk.

### 1. ANALYSE LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN BINNEN DE VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

In de regelgeving van de Vlaamse opleidingsincentives zijn **afwijkingen van de voorwaarden qua doelgroep en arbeidsmarktgerichtheid** voorzien voor wie een loopbaangerichte opleiding volgt. Een loopbaangerichte opleiding is noodzakelijk voor de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelplan dat werd opgemaakt in het kader van loopbaanbegeleiding.

De inhoud van de 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 werden voor de eerste keer onderzocht.

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 volledige rapport is gepubliceerd en kan via [deze link](#) geraadpleegd worden.

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. 25% van de aanvragen voor VOK is voor een loopbaangerichte

opleiding. Uit het onderzoek komt 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. Niet iedereen die loopbaanbegeleiding volgde, hoeft immers gebruik te maken van de uitzonderingsmaatregel, om toch nog in aanmerking te komen voor een opleidingsincentive.

Als we kijken naar **wie er gebruik maakt van Vlaamse opleidingsincentives voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen**, dan stellen we vast dat kortgeschoolden, jongeren, vijvenvijftigplussers, 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 quataire 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 vergelijken 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 door DWSE voor VOI 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 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.

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 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 duidelijke link met het POP.

Aangezien het POP-attest een essentieel element is in het toekennen van een Vlaams opleidingsincentive waar de werknemer anders geen recht op heeft, dient zorgzamer omgegaan te worden met deze bevoegdheid van de loopbaanbegeleider. VDAB zal loopbaanbegeleiders sensibiliseren 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.

Het POP-concept geeft de trajectvolger de volledige autonomie en vrijheid om het POP vorm te geven en neer te schrijven, niet de loopbaanbegeleider. Hoe kunnen de bevindingen uit de loopbaanbegeleiding ingebed worden in een attest voor een loopbaangerichte opleiding? VDAB ziet meerdere pistes mogelijk die ze verder gaan onderzoeken.

**De meerwaarde van de loopbaangerichte opleidingen is dat (hooggeschoolde) werknemers die al tijd en geld geïnvesteerd hebben in loopbaanbegeleiding met als resultaat een doordacht persoonlijk ontwikkelplan bijkomende ondersteuning (tijd en/of geld) 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.**

## 2. IMPACT REGIONALISERING BEV

### 2.1. Situatieschets

Als gevolg van de regionalisering van het Betaald Educatief Verlof (BEV) zijn enkele bevoegdheden met betrekking tot het BEV sinds 1 juli 2014 officieel overgedragen van de federale staat naar de gewesten. Sindsdien zijn de gewesten verantwoordelijk voor de reglementering, de controle en de inspectie, de erkenning van het verlof, de bepaling van de opleidingen die in aanmerking komen, en het aantal uren en de vergoedingen.

De federale overheid bleef bevoegd voor de aspecten die deel uitmaken van het arbeidsrecht. Het gaat hierbij meer specifiek om de planning van het betaald educatief verlof, het behoud van het recht op loon (beperkt tot een maximaal bedrag), en de ontslagbescherming. Schooljaar 2013-2014 is het eerste schooljaar waarin de vergoedingen voor het BEV door de regionale overheden zijn uitbetaald.

### 2.2. Gewestelijke systemen en evoluties sinds de regionalisering

Teneinde de continuïteit te waarborgen, is het BEV-systeem quasi ongewijzigd naar de gewesten overgedragen<sup>1</sup>. Via het samenwerkingsprotocol van 29 mei 2015 tussen de gewesten en regelgeving werden wijzigingen aangebracht om de uitoefening van de nieuwe bevoegdheden mogelijk te maken.

In het samenwerkingsprotocol werd de voornaamste aanpassing ingevoerd, namelijk een territorialiteitscriterium om te bepalen welk gewest verantwoordelijk is voor het BEV. Dat werd het gewest waarin de vestigingseenheid is gelegen waar de werknemer die gebruik maakt van BEV bij de aanvang van zijn opleiding is tewerkgesteld. In hetzelfde protocol werden ook afspraken gemaakt over dossiers waarbij de werknemer tijdens zijn opleiding verandert van werkgever en Gewest, alsook afspraken omtrent een goede samenwerking waarbij de gewesten elkaar op de hoogte houden van wijzigingen in de reglementering.

Elk gewest richtte via regelgeving een paritair samengestelde commissie op, belast met de (intrekking van de) erkenning van opleidingen, de opvolging van de opleidingen en de controle van de begroting met betrekking tot het BEV. In Vlaanderen kennen we dit beslissingsorgaan sinds de hervorming van het BEV naar VOV als de Vlaamse opleidingscommissie (voordien de Vlaamse erkenningscommissie). In Brussel en Wallonië wordt dit respectievelijk de erkenningscommissie en de accreditatiecommissie genoemd. Er werden ook al beperkte inhoudelijke wijzigingen aan de maatregel aangebracht, zoals de invoering van een uniek werkgeversforfait (in plaats van meerdere forfaits).

In Vlaanderen is het BEV met ingang van schooljaar 2019-2020 grondig hervormd en omgedoopt tot het Vlaams opleidingsverlof. Er werden duidelijke criteria bepaald waaraan een opleiding moet voldoen om in aanmerking te komen voor VOV. Al deze arbeidsmarktgerichte opleidingen zijn geregistreerd in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. Het administratief proces werd gedigitaliseerd en geautomatiseerd door maximaal beroep te doen op authentieke bronnen.

In de andere gewesten zijn ingrijpende hervormingen van het BEV-systeem tot nu toe uitgebleven:

- In Brussel zijn enkele wijzigingen doorgevoerd, met als voornaamste bijsturing de ontwikkeling van een digitaal platform ('mijn BEV') dat het de werkgever makkelijker maakt om BEV aan te vragen. Met andere woorden: er werd gedigitaliseerd, maar de procedures zijn in essentie dezelfde gebleven.

- In Wallonië is het BEV-systeem administratief ongewijzigd: het proces is geënt op de federale werkwijze en verloopt nog volledig op papier.

In het Brussels regeerakkoord is de ambitie om hun BEV-systeem te hervormen opgenomen. De plannen voor een modernisering (lees: vereenvoudiging) vanaf schooljaar 2023-2024 worden op dit moment uitgetekend:

- men overweegt om naast bachelors en masters ook graduaatsopleidingen (HBO5) automatisch in aanmerking te laten komen;
- de erkenningscriteria voor opleidingen aan te passen; en
- de tijdelijke uitbreiding van het BEV met blended opleidingen, die werd ingevoerd naar aanleiding van de gezondheids crisis, permanent te verankeren.

Ook in Wallonië krijgen plannen voor een hervorming vorm. Wat deze plannen concreet inhouden is nog niet bekend.

### **2.3. Evolutie in het gebruik van het BEV in de 3 gewesten**

Op de volgende pagina is een tabel opgenomen met een overzicht per gewest van het aantal ondernemingen dat een BEV-dossier heeft ingediend, het aantal werknemers dat een goedgekeurd BEV-dossier had en het bedrag dat aan BEV werd uitgegeven.

De meest recente cijfers die alle gewesten bezorgden hebben betrekking op het schooljaar 2018-2019. Vlaanderen had bij de regionalisering van het BEV (schooljaar 2014-2015) het grootste aandeel in het gebruik ervan, namelijk 70%.

In Vlaanderen bleven de uitgaven voor BEV stabiel. In schooljaar 2018-2019 werd in Wallonië 43% meer budget uitgegeven en in Brussel 57% meer dan in schooljaar 2014-2015. In beide gewesten steeg het aantal werknemers dat van BEV gebruik maakte met respectievelijk 19% voor Wallonië en 13% in Brussel. Het loonforfait is doorheen de jaren overal gelijk gebleven en ligt vast op 21,30 euro per uur. De discrepantie in de relatief hoge stijging van het uitgegeven budget en de relatief minder hoge stijging van het aantal werknemers dat gebruik maakte van BEV in Brussel en Wallonië is dus te verklaren door een stijging in het gemiddeld aantal uren BEV dat een werknemer opneemt.

Tabel 60: Overzicht gebruik en evolutie VOV/BEV per gewest

Schooljaar	Aantal ondernemingen	% t.o.v. 2014-2015	Werknemers goedgekeurd	% t.o.v. 2014-2015	Aandeel in totaal	Bedrag goedgekeurd	% t.o.v. 2014-2015	Aandeel in België
<b>België</b>								
<b>2014-2015</b>	10.549	100%	74.089	100%	100%	94.120.393	100%	100%
<b>2015-2016</b>	10.529	100%	76.081	103%	100%	95.634.339	102%	100%
<b>2016-2017</b>	10.361	98%	74.854	101%	100%	97.985.815	104%	100%
<b>2017-2018</b>	10.377	98%	75.476	102%	100%	100.168.257	106%	100%
<b>2018-2019</b>			77.246	104%	100%	104.309.346	111%	100%
<b>Vlaanderen</b>								
<b>2014-2015</b>	6.802	100%	50.109	100%	68%	65.563.389	100%	70%
<b>2015-2016</b>	6.759	99%	52.173	104%	69%	64.748.907	99%	68%
<b>2016-2017</b>	6.633	98%	50.742	101%	68%	66.063.092	101%	67%
<b>2017-2018</b>	6.627	97%	49.938	100%	66%	65.189.516	99%	65%
<b>2018-2019</b>	6.743	99%	50.523	101%	65%	65.309.513	100%	63%
<b>Wallonië</b>								
<b>2014-2015</b>	2.306	100%	15.074	100%	20%	19.293.300	100%	20%
<b>2015-2016</b>	2.302	100%	16.107	107%	21%	20.907.694	108%	22%
<b>2016-2017</b>	2.267	98%	15.427	102%	21%	20.878.485	108%	21%

<b>2017-2018</b>	2.281	99%	16.278	108%	22%	23.254.136	121%	23%
<b>2018-2019</b>	2.259	98%	18.009	119%	23%	27.569.809	143%	26%
<b>Brussel</b>								
<b>2014-2015</b>	1.442	100%	8.906	100%	12%	9.263.569	100%	10%
<b>2015-2016</b>	1.467	102%	7.799	88%	10%	9.976.258	108%	10%
<b>2016-2017</b>	1.462	101%	8.684	98%	12%	11.044.240	119%	11%
<b>2017-2018</b>	1.468	102%	9.270	104%	12%	11.798.114	127%	12%
<b>2018-2019</b>	1.536	107%	10.030	113%	13%	14.510.020	157%	14%

## 2.4. Impact regionalisering op gebruikers BEV

Er zijn geen tevredenheids- of impactmetingen over de regionalisering van het BEV-systeem in Brussel of Wallonië. We hebben dus geen objectieve gegevens over hoe de regionalisering door de belanghebbenden in de andere gewesten wordt ervaren. Hoe de Vlaamse werkgevers en opleidingsverstrekkers staan tegenover de regionalisering, kan in hoofdstuk 2 teruggevonden worden.

Uit contacten met de bevoegde diensten van de andere gewesten blijkt dat zij gelijkaardige opmerkingen krijgen als de Vlaamse bevoegde dienst: opleidingsverstrekkers en werkgevers die in meerdere gewesten actief zijn, klagen over de extra administratieve lasten die met de regionalisering gepaard gaan, terwijl er zeker in Brussel en Wallonië tot op heden geen wezenlijke bijsturing aan het BEV-systeem werd aangebracht.

Werkgevers met vestigingen in meerdere gewesten kunnen niet langer één universele aanvraag indienen. Een andere terugbetalingsaanvraag moet worden ingediend in elk gewest met vestigingseenheden waar het personeel BEV wenst op te nemen.

Ook voor de opleidingsverstrekkers impliceert het territorialiteitscriterium een toename van de administratieve last: als ze de opleiding willen laten erkennen in heel België moeten ze hun erkenningsaanvraag bij de 3 gewesten indienen en worden ze geconfronteerd met andere criteria per gewest en andere administratieve processen.

De werknemers lopen door het territorialiteitscriterium het risico dat ze, bij wijziging van plaats van tewerkstelling in de loop van het schooljaar, niet meer in aanmerking komen voor BEV/VOV. Dat is vooral het geval als ze van Brussel of Wallonië naar Vlaanderen gaan werken, aangezien Vlaanderen strikter selecteert op arbeidsmarktgerichte opleidingen.

Indien de plaats van tewerkstelling van de werknemer tijdens het lopende schooljaar van de ene regio naar de andere verandert (ongeacht of de werkgever al dan niet verandert), moet door de werkgever een nieuwe terugbetalingsaanvraag worden ingediend in het nieuwe gewest om het VOV dat hij opneemt sinds de verandering van vestiging op te nemen. Die nieuwe aanvraag wordt enkel goedgekeurd als de gevolgde opleiding in dat gewest in aanmerking komt.

In Wallonië komen wel positieve signalen van de werkgevers wat betreft het werkgeversforfait dat na de regionalisering is vastgelegd op 21,30 euro per uur opgenomen BEV. Hierdoor kan de werkgever een relatief accurate schatting maken van het bedrag aan terugbetaalde BEV-uren dat aan de werkgever kan worden toegekend. Bij het federale BEV varieerde het werkgeversforfait naargelang het soort opleiding en kon de schatting veel moeilijker worden gemaakt.

Uit een Vlaamse tevredenheidsenquête die werd afgenomen in 2017, een jaar na de regionalisering van het BEV, bleek bijna de helft van de werkgevers een te hoge administratieve last te ervaren. Met de opmerkingen werd rekening gehouden bij de uitwerking van de administratieve processen voor VOV.



## 2.5. Gebruik VOV voor Franstalig onderwijsaanbod

DWSE heeft meerdere inspanningen geleverd om alle opleidingsverstrekkers te informeren over de VOV-regelgeving en hen te ondersteunen in het administratief proces. Voor de opleidingsverstrekkers van het Waalse en het Brussels Hoofdstedelijk gewest werden extra faciliterende maatregelen genomen om Franstalige opleidingsverstrekkers doorheen de erkenningsprocedure van de opleidingsdatabank te loodsen:

Bij de lancering van de opleidingsdatabank voorzag DWSE een tweetalig aanspreekpunt voor het behandelen van praktische vragen, zoals het aanmelden in het WSE-loket en registreren van opleidingen in de opleidingsdatabank. Franstalige opleidingsverstrekkers worden, indien noodzakelijk geacht, in het Frans telefonisch verder geholpen.

DWSE stelt een video ter beschikking op de website VOV waarin stap voor stap de procedure voor het aanmelden van opleidingen ter registratie in de opleidingsdatabank wordt uitgelegd. Deze video is voorzien van ondertitels en de mogelijkheid om de snelheid aan te passen en is ter vervanging of ter ondersteuning van de handleiding voor het aanmelden van opleidingen in de opleidingsdatabank.

Het Ministerieel besluit, dat de wettelijke kwaliteitssystemen vastlegt voor de dienstverleners binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie en zorgt voor een collectieve erkenning voor de Franstalige onderwijsinstellingen, werd op 17 juli 2020 ondertekend door de bevoegde minister.

In samenwerking met het Ministerie voor het Franstalig onderwijs werd in april 2020 een infosessie georganiseerd om de werking toe te lichten. Deze werd door de coronapandemie geannuleerd en vervangen door een brief van het Ministerie voor het Franstalig onderwijs waarin alle relevante informatie, vertaald in het Frans, werd overgemaakt. In een overlegorgaan van het Franstalig onderwijs werd de VOV-werking toegelicht.

De aanvragen van het Franstalig onderwijs kregen een retroactieve goedkeuringsdatum zodat ze al vanaf 1/9/2019 in aanmerking kwamen in plaats van de effectieve datum van registratie in de opleidingsdatabank.

Samen met het Ministerie voor het Franstalig onderwijs werd in mei 2021 een aparte infosessie georganiseerd voor Franstalige opleidingsverstrekkers met betrekking tot de (tijdelijke) wijzigingen in het kader van Vlaams opleidingsverlof en blended leren. Een medewerker van het Ministerie voor het Franstalig onderwijs vertaalde de volledige infosessie.

Deze inspanningen hebben ertoe geleid dat er op 4 oktober 2022 488 opleidingen van 48 Franstalige opleidingsverstrekkers geregistreerd zijn de opleidingsdatabank.

Op de oorspronkelijke vraag naar een automatische erkenning van het Franstalig onderwijsaanbod werd niet ingegaan omdat dit niet voorzien is in de VOV-regelgeving: zowel het Franstalig als het Nederlandstalig onderwijsaanbod moet voldoen aan de criteria arbeidsmarktgerichtheid. Het ophalen van de resultaten uit de centrale databanken van het Franstalige onderwijs werd als niet kostenefficiënt beoordeeld: de inspanning voor het opzetten van een automatische gegevensuitwisseling weegt niet op tegenover het wegvallen van de administratieve last voor het verwachte beperkte aantal terugbetalingsaanvragen.

Voor 145 opleidingen van de in totaal 506 opleidingen die ooit geregistreerd werden in de opleidingsdatabank (29%) werd effectief VOV aangevraagd. 386 terugbetalingsaanvragen voor een Franstalige opleiding werden goedgekeurd. Een mager resultaat voor de vele inspanningen.

Tabel 61: Aantal VOV-aanvragen voor een geregistreerde Franstalige opleiding

Schooljaar	2019-20	2020-21	2021-22
Aantal goedgekeurde VOV-aanvragen voor Franstalige opleidingen	18	143	225
% t.o.v. totaal aantal goedgekeurde VOV-aanvragen	0.03 %	0.26 %	0.45%

Voor onderstaande opleidingen werden meer dan 5 VOV-aanvragen ontvangen door DWSE.

Tabel 62: Franstalige opleidingen waarvoor meer dan 5 VOV-aanvragen werden goedgekeurd

Opleiding	Opleidingsverstrekker
Bachelier en informatique de gestion	Ecole Pratique des Hautes Etudes Commerciales
Master de spécialisation en informatique et innovation	Université de Namur
Langue : français UF4 - niveau intermédiaire	EPFC (Brussel)
Langue : français UF1 – niveau élémentaire	EPFC (Brussel)
Master en sciences commerciales	ICHEC - ECAM – ISFSC
LANGUE:NEERLANDAIS UF 2 - NIVEAU ELEMENTAIRE	EAFC Hesbaye-Condroz
Langue : français UF3 - niveau intermédiaire	EPFC (Brussel)
Langue : français UF5 - niveau intermédiaire	EPFC (Brussel)
Executive Master in Human Resources	ICHEC (Brussel)
Master en sciences informatiques à horaire décalé	Université de Namur
Langue : français - niveau élémentaire	EPFC (Brussel)
Master de spécialisation en gestion industrielle et technologique	Université Libre de Bruxelles

## 2.6. Wisselwerking federale en regionale wetgeving

### 2.6.1 Context

Op 10 november 2022 werd de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Deze wet voert de maatregelen uit waartoe de regering heeft beslist in het kader van de arbeidsdeal. Hoofdstuk 12 regelt een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer, gelijk aan 5 dagen per jaar per voltijds equivalent (VTE), vanaf 1 januari 2024. De vroegere regeling in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt opgeheven.

De 5 dagen opleidingsrecht per VTE betreft een gemiddelde over een periode van 5 jaar. Dit maakt het bijvoorbeeld mogelijk dat een werknemer 4 jaar lang geen opleiding volgt om in het vijfde jaar een opleiding van 25 dagen te volgen. Op die manier wil de federale regering de uitvoering van het recht op opleiding flexibel maken. Bij wijze van een vlotte overgang geldt er vanaf 1 januari 2023 al een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van minimum 4 opleidingsdagen per jaar.

### 2.6.2. Wisselwerking Vlaamse leer- en loopbaanrekening en de federale Individual Learning Account

In het kader van het regeerakkoord 2019-2024 van de Vlaamse Regering en in navolging van het VESOC-akkoord alle hens aan dek (AHAD) werkt Vlaanderen aan de realisatie van een leer- en loopbaanrekening (LLR).

Tegelijk werkt de federale regering aan de realisatie van de Individual Learning Account (ILA) om uitvoering te geven aan de vraag van de Raad van de Europese Unie om een “nationaal digitaal portaal” te ontwikkelen waarbij personen makkelijk toegang krijgen tot hun individuele leerrekening. Dit maakt deel uit van het Belgisch Plan voor Herstel en Veerkracht, onderdeel digitalisering van de Federale overheidsdiensten.

### De ILA: wat is het?

Met de ILA wil de federale regering de werknemer een digitaal platform bieden waarin hij zijn opleidingsrechten en -inspanningen gevisualiseerd ziet. Het opzet voorziet ook toegang tot alle relevante informatie om het opleidingsaanbod en competentiebehoeften in kaart te brengen, etc. zodat de werknemer gestimuleerd wordt om zijn opleidingskrediet zinvol aan te wenden. Die relevante informatie zit vooral bij de gewesten en de sectoren, omdat die bevoegd zijn voor onderwijs en vorming.

De ontwikkeling van de ILA gebeurt stapsgewijs:

Ten eerste wordt de Federal Learning Account (FLA) ontwikkeld:

- De FLA zal een onderdeel vormen van de ILA en wordt een digitale toepassing om informatie omtrent de *federale opleidingsrechten* en de gevolgde opleidingen van werknemers weer te geven en te beheren.  
Onder de federale opleidingsrechten vallen zowel het individueel opleidingsrecht (de 5-dagen regeling) als de sectorale opleidingsrechten.
- Op basis van deze opleidingsrechten op federaal vlak kan de werknemer over een aantal opleidingsdagen beschikken, die opgebouwd zijn in een bepaald jaar of overgedragen zijn van voorgaande jaren. Dit aantal opleidingsdagen wordt het opleidingskrediet genoemd.
- De wettelijke basis voor de FLA wordt gelegd in het *wetsontwerp betreffende de oprichting en het beheer van de Federal Learning Account* (gaat vooral over de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens).

Vervolgens wordt de Individual Learning Account (ILA) ontwikkeld:

- De ILA wordt een digitaal portaal dat zicht biedt op *alle mogelijke opleidingsgerelateerde info*, ook deze die door gemeenschappen, gewesten en andere actoren worden georganiseerd.
- De burger moet op termijn volgende zaken kunnen raadplegen op de ILA:
  - Overzicht van opleidingshistoriek
  - Overzicht van opleidingsrechten
  - Overzicht van opleidingskredieten
  - Overzicht van opleidingsaanbod
  - Aanbieden van opleidingsassessment
- Er is nog geen wettelijke basis gelegd voor de ILA, maar er wordt daar door middel van formele overlegmomenten en informatie-uitwisseling tussen de federale overheid en de gewesten wel naartoe gewerkt.

### Overlap met Vlaamse initiatieven

De ontwikkeling van de FLA bouwt verder op het individuele opleidingsrecht zoals geregeld in de wet houdende diverse arbeidsbepalingen (de arbeidsdeal) en valt hiermee onder de federale bevoegdheid van het individueel en collectief arbeidsrecht.

Omdat de ILA zicht moet bieden op alle opleidingsgerelateerde informatie, ook en vooral deze die door de gemeenschappen en gewesten worden georganiseerd, is men afhankelijk van de regio's om dit luik in te vullen. Er zijn heel wat Vlaamse initiatieven (al operationeel of nog in ontwikkeling) die belangrijke input kunnen vormen voor de ILA:

- *Overzicht van de opleidingshistoriek*. Hiervoor bestaat in Vlaanderen reeds de Leer- en Ervaringsbewijzendatabank (LED), onder de bevoegdheid van het Departement Onderwijs & Vorming. Ook in het VDAB loopbaanplatform kan een burger zijn/haar opleidingshistoriek en verworven competenties opvolgen (o.a. via een uitwisseling met de LED) – een functionaliteit die stapsgewijs verder wordt ontwikkeld.
- *Overzicht van de opleidingsrechten en – kredieten*. Fase 2 van de leer- en loopbaanrekening (LLR) in Vlaanderen ontsluit de Vlaamse opleidingsincentives in Mijn burgerprofiel (Q2 2023).

- *Overzicht van het opleidingsaanbod.* Er bestaan in Vlaanderen reeds verschillende opleidingsdatabanken, overkoepelende databanken en databanken van opleidingsverstrekkers, zoals de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives (WSE), de VDAB-opleidingsdatabank, de onderwijskiezer, etc.
- *Aanbieden van opleidingsassessment.* Dit wordt in Vlaanderen reeds aangeboden en verder ontwikkeld in het VDAB loopbaanplatform en als standalone. Ook onderwijs en andere opleidingsverstrekkers hebben gefragmenteerde assessmentinitiatieven.

### Timing

Aangezien het federaal project gefinancierd wordt met RRF moeten er geldende deadlines gerespecteerd worden.

- De ILA moet gelanceerd worden uiterlijk 31 maart 2024;
- Dan moeten de samenwerkingsakkoorden geformaliseerd zijn – volgens de huidige planning van de federale regering zouden de besprekingen om tot een samenwerkingsakkoord te komen begin 2023 kunnen starten;
- Gezien de trage vorderingen zal de ILA hoogstwaarschijnlijk niet volledig functioneel zijn op 31 maart 2024. Mogelijks zal slechts een eerste beperkte versie – bestaande uit de FLA, aangevuld met de opleidingshistoriek – gelanceerd worden en zullen de resterende functionaliteiten stapsgewijs verder worden ontwikkeld.

Wat betreft de ontwikkeling van de LLR dienen ook timings en mijlpalen gerespecteerd te worden:

- De Wegwijzer Vlaamse Opleidingsincentives werd in de zomer van 2021 gelanceerd.
- De gepersonaliseerd digitale portefeuille Vlaamse opleidingsincentives wordt ten laatste in Q2 van 2023 gelanceerd. Vlaanderen start hierbij met de opleidingsincentives die vanuit DWSE worden aangeboden, gericht op opleiding door werknemers.
- Vervolgens wordt gekeken of gradueel bijkomende incentives of rechten aan het persoonlijk overzicht kunnen worden toegevoegd. De operationele voorbereiding hiervan start in 2023, na de lancering van de digitale portefeuille.
- Vlaanderen werkt toe naar een conceptnota in 2024 voor de toekomstvisie van de leer- en loopbaanrekening.

### **2.6.3. Wisselwerking federaal individueel opleidingsrecht en de Vlaamse opleidingsincentives**

Het valt te verwachten dat de nieuwe wetgeving, die een individueel opleidingsrecht voor elke werknemer invoert, gelijk aan 5 dagen per jaar per voltijds equivalent (VTE), een impact zal hebben op het gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives. Welke impact en hoe groot die zal zijn, is moeilijk in te schatten.

- Een eerste belangrijke vraag is of de 5-dagen regeling geïnterpreteerd zal worden als een *verplichting* voor de werkgever om 5 dagen opleiding te voorzien voor de werknemer. (ifv staatssteun)
- Een tweede belangrijke vraag is of de regionale opleidingsrechten gecombineerd (moeten) kunnen worden met het federaal opleidingskrediet. Het antwoord op beide vragen heeft belangrijke implicaties voor het gebruik van het Vlaams opleidingsverlof.
- Indien het Vlaamse standpunt is dat de regionale en federale systemen gecombineerd moeten kunnen worden, dan moet de VOV-regelgeving worden aangepast. BEV/VOV is van oorsprong een opleidingsrecht voor de werknemer. Dat is nu al bijgestuurd door de toevoeging van het gemeenschappelijk initiatiefrecht, waardoor de werkgever het recht heeft om de werknemer te stimuleren om een door hem gesuggereerde opleiding te volgen met gebruik van VOV. Echter, de regelgeving is nog niet voldoende aangepast aan het “gemeenschappelijk initiatiefrecht”, wat rechtsonzekerheid meebrengt.

- Bij een scheiding tussen het federaal opleidingskrediet en het opleidingsrecht van de werknemer via regionale verlofstelsels (zoals BEV/VOV), moet dit worden geëxpliciteerd in de regelgeving.
- Wie de opleiding betaalt die binnen dit individueel opleidingskrediet wordt opgenomen, wordt niet geëxpliciteerd, maar logischerwijze is dit de werkgever. Die keuze heeft mogelijks een impact op de KMO-portefeuille. In de loonkost van de werknemer tijdens de opleiding kan tegemoet gekomen worden door VOV.

**De complementariteit van beide stelsels en de Europese staatssteunregels moet juridisch verder onderzocht worden.**

### 3. OPLEIDINGSSCHEQUES - BLIK IN DE DIEPTE: DEELNEMERSAANTALLEN EN PRIJSBELEID ONDERWIJS EN SYNTRA

Opleidingscheques waren onderdeel van het eerste actieplan “een leven lang leren”, en worden uitgegeven sinds 2003. Vanaf de start kende de opleidingscheque een groot succes: tussen 2005 en 2010 waren er meer dan 200.000 aanvragen per schooljaar.

Sindsdien werden twee substantiële wijzigingen aangebracht in het toepassingsgebied:

- Bij de start kon de opleidingscheque ingezet worden voor zowel arbeidsmarktgerichte als levensbrede opleidingen. In 2010 kregen opleidingscheques om besparingsredenen een arbeidsmarktfinaliteit en werd het toepassingsgebied gekoppeld aan het opleidingsaanbod voor betaald educatief verlof.
- In 2015 werd om besparings- en effectiviteitsredenen het gebruik beperkt tot kort- en middengediplomeerden. Men oordeelde dat een hooggeschoolde het inschrijvingsgeld minder als een drempel ervaart om opleiding te volgen. Hooggeschoolde kunnen enkel nog gebruik maken van een opleidingscheque indien ze een opleiding volgen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan opgemaakt tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding bij een erkend loopbaancentrum.

Door de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives (2019-2020), komen enkel opleidingen die opgenomen zijn in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives (hierna opleidingsdatabank) in aanmerking om opleidingscheques te gebruiken, met uitzondering van de loopbaangerichte opleidingen. De opleidingsdatabank is sinds mei 2019 operationeel.

Vanaf 1 september 2020 worden opleidingscheques uitgegeven door DWSE (voorheen door VDAB).

Dit ging gepaard met een fundamentele bijsturing van het aanvraagproces: de opleidingsverstrekkers moeten niet langer controleren of de opleiding die de werknemer volgt, voldoet aan de voorwaarden. Dit gebeurt sinds de overgang door het raadplegen van authentieke bronnen zoals Dimona, rijksregister en de Leer-en Ervaringsbewijzendatabank (LED), in combinatie met de opleidingsdatabank.

Door de koppeling van de aanvraag met de opleidingsdatabank zijn vanaf schooljaar 2020-2021 gedetailleerde gegevens over de opleidingen die gevolgd worden met opleidingscheques beschikbaar. Voorheen was er weinig/geen zicht op het soort opleiding die met de opleidingscheque gevolgd werd om analyses te maken.

De impact van bovenstaande wijzigingen wordt geïllustreerd in onderstaande tabel met een overzicht van het aantal goedgekeurde aanvragen per schooljaar. De koppeling van het opleidingsaanbod aan

betaald educatief verlof (2010) en het beperken van de toegang voor hogescholenden (2015) zorgden telkens voor een halvering van het aantal goedgekeurde aanvragen.

Na de eerste trendbreuk in 2010 stabiliseerde het gebruik van opleidingscheques gedurende 2 jaar, waarna een verdere daling ingezet werd. Na de tweede trendbreuk in 2015 bleef het aantal aanvragen verder dalen.

Ongetwijfeld heeft de coronapandemie vooral impact op de aankopen van opleidingscheques in schooljaar 2020-2021 omdat voor schooljaar 2019-2020 de inschrijvingen al achter de rug waren toen Corona het land lam legde. In het schooljaar 2021-2022 is er voor de eerste keer sinds de hervormingen een toename in het aantal uitgegeven opleidingscheques. In welke mate de acties om van 2021-2022 het jaar van de opleiding te maken de katalysator is, is onduidelijk.

Tabel 63: Aantal goedgekeurde aanvragen per schooljaar

Schooljaar	Aantal goedgekeurde aanvragen	Evolutie aantal aanvragen t.o.v. vorig schooljaar	Evolutie aantal aanvragen t.o.v. 2015-2016*
2003-2004	165.107		
2004-2005	196.949	19,3%	
2005-2006	204.259	3,7%	
2006-2007	222.207	8,8%	
2007-2008	232.206	4,5%	
2008-2009	242.200	4,3%	
2009-2010	207.320	-14,4%	
2010-2011	122.500	-40,9%	
2011-2012	120.250	-1,8%	
2012-2013	117.189	-2,5%	
2013-2014	96.060	-18,0%	
2014-2015	72.087	-25,0%	
2015-2016	34.295	-52,4%	100%
2016-2017	31.083	-9,4%	90,6%
2017-2018	27.097	-12,8%	79,0%
2018-2019	22.654	-16,4%	66,1%
2019-2020	18.156	-19,9%	52,9%
2020-2021	11.358	-37,4%	33,1%
2021-2022	12.092	+6,5%	35,2%

\* Schooljaar 2015-2016 wordt gezien als referentiejaar voor het eerste schooljaar na de laatste bijsturing van het toepassingsgebied

Opleidingscheques worden voornamelijk gebruikt voor het volgen van opleidingen georganiseerd door Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) (55%), het Hoger Onderwijs (HO) (25%) en SYNTRA VZW's (11%).

Het aandeel van de CVO's daalde ten voordele van het Hoger Onderwijs. **91%** van de opleidingscheques gaat naar een van deze instellingen. Dit is te verklaren doordat enkel deze opleidingsverstrekkers systematisch inschrijvingsgeld vragen aan de deelnemers van hun opleidingen. Voor heel wat opleidingen uit de opleidingsdatabank wordt geen inschrijvingsgeld gevraagd aan de werknemer omdat er bijvoorbeeld een sectorale inbreng is, of deelnemers gratis de opleiding mogen volgen (bv. vakbondsopleidingen), of de werkgever de factuur betaalt.

Tabel 64: Aandeel CVO, HO en SYNTRA in de uitgegeven opleidingscheques

Opleidingsverstrekker	Aantal cheques 2013	%	Aantal cheques 2020-2021	%	Gemiddelde nominale waarde cheque sj 20-21
CVO - centra voor volwassenenonderwijs	53.176	65,8%	6.068	55,2%	€ 172,09
Hoger onderwijs	10.749	13,3%	2.694	24,5%	€ 336,33
SYNTRA	8.783	10,9%	1.224	11,1%	€ 246,27
Andere	8.144	10,0%	1.006	9,2%	€ 226,06
<b>Eindtotaal</b>	<b>80.852</b>	<b>100%</b>	<b>10.992</b>	<b>100%</b>	<b>€ 225,54</b>

\* 'Andere' omvatten opleidingen van private opleidingsverstrekkers, centrale examencommissie, loopbaangerichte opleidingen

Volstaan de wijzigingen in het toepassingsgebied van opleidingscheques als verklaring voor de systematische daling in het gebruik van opleidingscheques? Speelt het "sociaal prijzenbeleid" van het CVO een rol? Of is er een algemene daling in de deelname aan opleiding door de doelgroep van opleidingscheques en/of de deelname aan opleidingen die wel/niet in aanmerking komen voor opleidingscheques?

### 3.1. Centra voor Volwassenenonderwijs

Het departement Onderwijs bezorgde gegevens van het aantal inschrijvingen voor schooljaar 2013-2014 t.e.m. schooljaar 2020-2021. De cijfers voor schooljaar 2020-2021 waren nog niet definitief op het ogenblik van de analyse (voorjaar 2022). Schooljaar 2020-2021 wijkt af van de voorgaande jaren door de impact van Corona. Deze cijfers worden vermeld maar niet verwerkt in de analyse.

Omdat er geen gegevens zijn van de periode 2009-2013 is het niet mogelijk om de impact van de eerste wijziging in het toepassingsgebied van opleidingscheques, namelijk het koppelen aan het opleidingsaanbod BEV in 2010, af te toetsen qua impact op de inschrijvingen CVO..

#### 3.1.1. Aantal inschrijvingen en cursisten

Het aantal inschrijvingen (per cursus) in CVO is een stabiel gegeven tot en met schooljaar 2019-2020. Er is een stijging met 2% ten opzichte van schooljaar 2013-2014. Als we de evolutie bekijken per cursist dan geldt een dalende tendens: in vergelijking met schooljaar 2013-2014 is het aantal cursisten gedaald met 10%. Gemiddeld schrijft een cursist zich in voor 2,6 opleidingen in schooljaar 2019-2020.

Tabel 65: Aantal inschrijvingen en aantal cursisten CVO

Schooljaar	Aantal inschrijvingen	Evolutie inschrijvingen t.o.v. vorig schooljaar	Evolutie inschrijvingen t.o.v. 2013-2014	Aantal cursisten	Evolutie cursisten t.o.v. vorig schooljaar	Evolutie cursisten t.o.v. 2013-2014
<b>2013-2014</b>	736.034			321.822		
<b>2014-2015</b>	747.119	1,5%	1,5%	322.571	0,2%	0,2%

<b>2015-2016</b>	749.631	0,3%	1,8%	312.153	-3,2%	-3,0%
<b>2016-2017</b>	750.006	0,1%	1,9%	308.944	-1,0%	-4,0%
<b>2017-2018</b>	744.441	-0,7%	1,1%	302.688	-2,0%	-5,9%
<b>2018-2019</b>	749.099	0,6%	1,8%	299.700	-1,0%	-6,9%
<b>2019-2020</b>	749.407	0,0%	1,8%	289.649	-3,4%	-10,0%
<b>2020-2021</b>	663.927	-11,4%	-9,8%	243.828	-15,8%	-24,2%

### 3.1.2. Aantal cursisten: indeling naar werksituatie

Enkel werknemers kunnen gebruik maken van opleidingscheques om het inschrijvingsgeld van een opleiding te betalen. Daarom gaan we na of het aandeel van de werkende cursisten dezelfde evolutie volgt als de cursisten CVO en de evolutie qua aantal uitgegeven opleidingscheques.

Het aandeel van de werkende en andere burgers vertoont sinds het schooljaar 2013-2014 een sterkere dalende tendens dan het algemeen aantal cursisten. Daarbij dient vermeld te worden dat dankzij een gegevensuitwisseling met VDAB de gegevens over werkzoekenden en niet werkenden sinds enkele jaren gevalideerd zijn. Voor werknemers en andere is dit niet het geval.

Tabel 66: Verdeling van het aantal cursisten naar werksituatie CVO

	Werkend	Evolutie werkenden t.o.v. 2013- 2014	Werkzoekend of niet werkend	Evolutie werkzoekend of niet werkend t.o.v. 2013- 2014	Andere*	Evolutie andere t.o.v. 2013- 2014	Totaal	Evolutie andere t.o.v. 2013- 2014
<b>2013-2014</b>	153.837		61.857		117.213		332.907	
<b>2014-2015</b>	139.027	-9,6%	69.443	12,3%	118.383	1,0%	326.853	-1,8%
<b>2015-2016</b>	129.890	-15,6%	81.888	32,4%	103.818	-11,4%	315.596	-5,2%
<b>2016-2017</b>	122.729	-20,2%	84.626	36,8%	105.268	-10,2%	312.623	-6,1%
<b>2017-2018</b>	113.046	-26,5%	82.938	34,1%	110.300	-5,9%	306.284	-8%
<b>2018-2019</b>	112.628	-26,8%	83.993	35,8%	110.589	-5,7%	307.210	-7,7%
<b>2019-2020</b>	111.176	-27,7%	84.763	37,0%	100.107	-14,6%	296.046	-11,1%
<b>2020-2021</b>	81.218	-47,2%	73.177	18,3%	94.615	-19,3%	249.009	-25,2%
<b>Aandeel in totaal sj 19-20</b>	38%		29%		33%		100%	

\* Andere: gepensioneerd, student, leerling, onbekend

### 3.1.3. Aantal cursisten: indeling naar scholingsgraad

Er is een constante tendens in de verdeling naar scholingsgraad van de cursisten: een daling van het aandeel kort- en middengeschoolden (22,6% kortgeschoolden; 30,3% middengeschoolden) en een stijging van het aandeel hooggeschoolden tot 34% in schooljaar 2019-2020. De deelname van hooggeschoolden aan de opleidingen CVO is gestegen van 92.726 naar 101.195.

Tabel 67: Verdeling van het aantal cursisten naar scholingsgraad CVO

Schooljaar	Kortgeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold	Aandeel hooggeschoolden t.o.v. totaal	Andere	Totaal
<b>2013-2014</b>	72.494	106.749	92.726	27,9%	60.141	332.110



<b>2014-2015</b>	59.146	98.005	99.256	30,3%	71.285	327.692
<b>2015-2016</b>	59.659	93.412	99.555	31,5%	63.834	316.460
<b>2016-2017</b>	59.124	92.517	99.838	31,9%	61.309	312.788
<b>2017-2018</b>	58.774	87.859	98.434	32,1%	61.772	306.839
<b>2018-2019</b>	60.711	88.116	98.585	32,0%	60.905	308.317
<b>2019-2020</b>	67.352	90.293	101.195	34,0%	38.912	297.752
<b>2020-2021</b>	60.483	67.889	86.638	34,5%	35.904	250.914

\* Andere: deeltijds onderwijs, onbekend, andere of religieus onderwijs

### 3.1.4. Aantal werkende cursisten: indeling naar studiegebied

In schooljaar 2019-2020 volgen 23,3% van de werkende cursisten in het volwassenenonderwijs een opleiding 'Nederlands tweede taal richtgraad 1 en 2' en 21,3% 'Europese hoofdtalen richtgraad 1 en 2'<sup>12</sup>. De andere helft van de werkende cursisten zijn verspreid over vele studiegebieden, waarvan ICT (6,6%), mode realisaties (5,0%), horeca (5,0%) en Europese talen richtgraad 3 en 4 (3,9%) de meeste inschrijvingen tellen.

In het studiegebied 'Europese hoofdtalen richtgraad 1 en 2' komen een aantal opleidingen sinds 2019, door de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives, niet meer in aanmerking, nl. Spaans en Italiaans. De opleidingen 'Duits', 'Frans' en 'Engels' blijven wel opgenomen in de opleidingsdatabank, maar niet richtgraad 3 en 4. In schooljaar 2018-2019 bedroeg het aandeel van dit studiegebied 21,2% van het totaal aantal werkende cursisten. Dit aandeel bleef, ondanks het uitsluiten van de opleidingen 'Spaans' en 'Italiaans', ongewijzigd (21,3%) in schooljaar 2019-2020.

In het studiegebied 'Europese talen richtgraad 3 en 4', die niet langer in aanmerking komen, is er een lichte daling van een 4,1% (schooljaar 2018-2019) naar 3,9% (schooljaar 2019-2020) bij de werkende cursisten.

Tabel 68: Verdeling van het aantal werkende cursisten naar studiegebied CVO

Studiegebied	2013-2014	2015-2016	2017-2018	2019-2020	Aandeel in 2019-2020	Evolutie
						2019-2020 t.o.v. 2013-2014
Nederlands tweede taal richtgraad 1 en 2	25.135	22.665	22.794	25.880	23,3%	3,0%
Europese hoofdtalen richtgraad 1 en 2	33.255	27.927	24.302	23.689	21,3%	-28,8%
Informatie- en communicatietechnologie	20.173	11.553	8.062	7.365	6,6%	-63,5%
Mode: realisaties	7.554	7.169	6.107	5.559	5,0%	-26,4%
Horeca	8.764	7.738	6.429	5.535	5,0%	-36,8%
Europese talen richtgraad 3 en 4	5.591	4.979	4.481	4.374	3,9%	-21,8%
Grafische communicatie en media	4.478	3.965	3.606	3.097	2,8%	-30,8%
Huishoudelijk koken	5.189	4.190	3.075	2.781	2,5%	-46,4%
Auto	2.900	2.959	2.455	2.494	2,2%	-14,0%
Fotografie	2.210	2.596	2.346	2.142	1,9%	-3,1%
Meubelmakerij	2.069	2.137	2.180	2.021	1,8%	-2,3%
Nederlands tweede taal richtgraad 3 en 4	1.971	2.062	1.967	2.040	1,8%	3,5%
Oosterse talen	2.249	1.932	1.490	1.727	1,6%	-23,2%

<sup>12</sup> Onder deze opleiding worden volgende talen omvat: Duits professioneel bedrijfsgericht richtgraad 2; Duits richtgraad 1 en 2; Engels professioneel bedrijfsgericht richtgraad 2; Engels richtgraad 1 en 2; Frans professioneel bedrijfsgericht richtgraad 2; Frans richtgraad 1 en 2; Italiaans richtgraad 1 en 2; Spaans richtgraad 1 en 2

Aanvullende algemene vorming	1.630	1.535	1.432	1.576	1,4%	-3,3%
Bakkerij	1.819	1.743	1.646	1.576	1,4%	-13,4%
Algemene personenzorg	2.115	1.868	1.543	1.565	1,4%	-26,0%
Lassen	1.615	1.494	1.402	1.519	1,4%	-5,9%
Lichaamsverzorging	2.260	2.115	1.570	1.408	1,3%	-37,7%
Mechanica-elektriciteit	2.048	1.725	1.415	1.442	1,3%	-29,6%
Ambachtelijke accessoires	1.626	1.445	1.238	1.171	1,1%	-28,0%
Europese neventalen richtgraad 1 en 2	1.188	1.137	1.034	1.084	1,0%	-8,8%
Huishoudelijke decoratie- en naaitechnieken	2.670	2.110	1.334	1.153	1,0%	-56,8%
Specifieke personenzorg	1.165	1.178	1.228	1.082	1,0%	-7,1%
<b>Eindtotaal</b>	<b>153.837</b>	<b>129.890</b>	<b>113.046</b>	<b>111.176</b>		<b>-27,7%</b>

\* Enkel de studiegebieden die meer dan 1% cursisten vertegenwoordigen in het schooljaar 2019-2020 worden weergegeven. Uitgesloten studiegebieden m.b.t. de Vlaamse opleidingsincentives zijn oranje gemarkeerd. Indien een deel van het studiegebied uitgesloten is, dan is het studiegebied licht oranje gemarkeerd.

### 3.2. SYNTRA VZW's

SYNTRA bezorgde gegevens van het aantal inschrijvingen voor de schooljaren 2013-2014 t.e.m. schooljaar 2020-2021. Gegevens over de werksituatie van de cursisten zijn niet beschikbaar.

#### 3.2.1. Aantal inschrijvingen

Het aantal inschrijvingen bij SYNTRA kent sinds schooljaar 2013 een dalende trend: er zijn een derde minder inschrijvingen genoteerd. Het aandeel van SYNTRA in de uitgegeven opleidingscheques is qua aandeel gelijk gebleven, nl. 11%, maar in absolute aantallen gedaald tot 1.224 (cfr. tabel 64).

SYNTRA wijt de daling van het aantal cursisten onder andere aan de gewijzigde regelgeving met betrekking tot de vestigingwet en het afschaffen van de verplichting om bedrijfsbeheer te volgen om zich als zelfstandige te vestigen. Aangezien die aanpassingen pas in 2019 ingingen, is dit geen afdoende verklaring.

Tabel 69: Aantal cursisten SYNTRA

Schooljaar	Aantal inschrijvingen	Evolutie inschrijvingen t.o.v. vorig schooljaar	Evolutie inschrijvingen t.o.v. 2013-2014
<b>2013-2014</b>	39.019		
<b>2014-2015</b>	35.115	-10,0%	-10,0%
<b>2015-2016</b>	34.475	-1,8%	-11,6%
<b>2016-2017</b>	33.068	-4,1%	-15,3%
<b>2017-2018</b>	29.762	-10,0%	-23,7%
<b>2018-2019</b>	28.067	-5,7%	-28,1%
<b>2019-2020</b>	26.596	-5,2%	-31,8%
<b>2020-2021</b>	25.752	-3,2%	-34,0%

Het SYNTRA-aanbod is gevarieerd. De meeste ondernemerschapstrajecten komen in aanmerking voor Vlaams opleidingsverlof omdat ze voornamelijk toe leiden naar knelpuntberoepen of omdat het STEM-opleidingen zijn.

### 3.2.2. Aantal inschrijvingen: indeling naar scholingsgraad

De scholingsgraad is geen verplicht gegeven bij de inschrijving voor een SYNTRA-opleiding. Voor meer dan de helft van de cursisten is de scholingsgraad niet gekend. Een kwart is middengespoold en 18% hooggeschoold.

Tabel 70: Verdeling van het aantal inschrijvingen naar scholingsgraad SYNTRA

Schooljaar	Kortgeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	Aandeel hooggeschoolden t.o.v. totaal	Andere*	Totaal
2013-2014	2.908	15.320	9.719	24,9%	11.072	39.019
2014-2015	2.075	11.041	6.895	19,6%	15.104	35.115
2015-2016	1.713	10.334	6.609	19,2%	15.819	34.475
2016-2017	1.461	9.607	6.132	18,5%	15.868	33.068
2017-2018	1.246	8.920	5.967	20,0%	13.629	29.762
2018-2019	1.132	8.288	5.178	18,4%	13.469	28.067
2019-2020	976	7.013	4.733	17,8%	13.874	26.596
2020-2021	813	6.318	4.595	17,8%	14.026	25.752

\* Andere = onbekend, leerovereenkomst, ondernemersopleiding

### 3.2.3. Aantal inschrijvingen: indeling naar cluster

De SYNTRA cursisten zijn verspreid over een veelheid van clusters. De meeste opleidingen komen in aanmerking voor Vlaamse opleidingsincentives. In schooljaar 2019-2020 zijn 10% van de cursisten ingeschreven voor opleidingen in de cluster 'installatieactiviteiten voor centrale verwarming, klimaatregeling, gas en sanitair', 9% voor opleidingen in de cluster 'personenverzorging' en 9% voor de cluster 'bedrijfsbeheer'. Daarna volgen de clusters vastgoed (5,4%), mobiliteit (4,6%) en informatica (4,1%).

De evolutie van het aantal cursisten per cluster is heel gevarieerd, en er is geen correlatie terug te vinden met het toepassingsgebied van opleidingscheques.

Tabel 71: Aantal inschrijvingen per cluster SYNTRA

Cluster	2013- 2014	2015- 2016	2017- 2018	2019- 2020	Aandeel in 2019- 2020	Evolutie 19-20 t.o.v. 13-14
Installatieactiviteiten voor centrale verwarming, klimaatregeling, gas en sanitair	6.693	2.817	3.846	3.617	10,0%	-46,0%
Personenverzorging	5.434	4.459	3.553	3.247	9,0%	-40,2%
Bedrijfsbeheer	9.380	6.094	3.933	3.121	8,6%	-66,7%
Vastgoed	1.691	1.589	1.925	1.939	5,4%	14,7%
Mobiliteit	3.096	2.961	2.112	1.670	4,6%	-46,1%
Informatica	1.323	1.027	1.180	1.500	4,1%	13,4%
Onbekend	4.262	1.724	1.858	1.271	3,5%	-70,2%
Mode en kledij	1.537	1.416	1.188	1.132	3,1%	-26,4%
Dieren	1.368	1.019	1.124	1.102	3,0%	-19,4%
Financiën	1.493	1.195	985	957	2,6%	-35,9%

HVAC	792	561	531	889	2,5%	12,2%
Administratie en onthaal	1.600	1.206	778	577	1,6%	-63,9%
Transport	752	637	931	853	2,4%	13,4%
Wijn	648	983	883	865	2,4%	33,5%
Schrijnwerkers- en glazenmakersactiviteiten	1.012	1.191	876	849	2,3%	-16,1%
Audiovisuele technieken	1.323	1.164	1.053	830	2,3%	-37,3%
Bakkerij, chocolade, ijs	1.601	1.210	1.151	843	2,3%	-47,3%
Grafische industrie	919	650	741	828	2,3%	-9,9%
Groensector	1.150	966	697	790	2,2%	-31,3%
Residentieel en tertiair	939	1.125	1.115	789	2,2%	-16,0%
Sport	671	809	668	661	1,8%	-1,5%
Marketing	770	688	746	644	1,8%	-16,4%
Edelmetaal	550	549	602	586	1,6%	6,5%
Horeca	994	846	609	428	1,2%	-56,9%
Personeel en Organisatie	337	333	405	454	1,3%	34,7%
Interieur	801	570	466	414	1,1%	-48,3%
<b>Eindtotaal</b>	<b>58.974</b>	<b>45.046</b>	<b>41.141</b>	<b>36.175</b>	<b>100,0%</b>	<b>-31,8%</b>

\* Enkel de opleidingen die meer dan 1% cursisten vertegenwoordigen in het schooljaar 2019-2020 worden weergegeven. Uitgesloten studiegebieden m.b.t. de Vlaamse opleidingsincentives zijn oranje gemarkeerd. Als een deel van het studiegebied uitgesloten is, dan is het studiegebied licht oranje gemarkeerd.

### 3.3. Hoger Onderwijs

#### 3.3.1. Aantal inschrijvingen

Het aantal inschrijvingen in het Hoger onderwijs zit duidelijk in de lift, zelfs in schooljaar 2020-2021 was er een toename met 4%. Sinds schooljaar 2013-2014 is het aantal inschrijvingen toegenomen met 20%. De toename van het aandeel in de uitgegeven opleidingscheques voor hoger onderwijs van 13% naar 25% volgt die evolutie (cfr. tabel 64).

Tabel 72: Aantal inschrijvingen HO en evolutie

Schooljaar	Aantal inschrijvingen	Evolutie t.o.v. vorige schooljaar	Evolutie t.o.v. 2013-2014
<b>2013-2014</b>	264.860		
<b>2014-2015</b>	269.577	+1,8%	+1,8%
<b>2015-2016</b>	272.598	+1,1%	+2,9%
<b>2016-2017</b>	275.978	+1,2%	+4,2%
<b>2017-2018</b>	280.643	+1,7%	+6,0%
<b>2018-2019</b>	283.600	+1,1%	+7,1%
<b>2019-2020</b>	305.499	+7,7%	+15,3%
<b>2020-2021</b>	317.805	+4,0%	+20,0%

#### 3.3.2. Aantal inschrijvingen: indeling naar werksituatie

Het Hoger onderwijs meldt zelf dat ze geen betrouwbare cijfers heeft met betrekking tot de werksituatie van de studenten. Uit de beschikbare gegevens blijkt een toename van het aantal werkende studenten. Uit VDAB-gegevens over het aantal werkzoekenden in een onderwijskwalificerend opleidingstraject (OKOT) blijkt dat in schooljaar 2020-2021 zo'n 5.500 niet werkende werkzoekenden een opleiding volgden in het Hoger onderwijs. Daarvan zijn er 1.700 cursisten in een HBO5 verpleegkunde ingeschreven, die administratief niet meegeteld worden bij het Hoger onderwijs. De overige 3.800 studenten zijn er meer

dan dubbel zoveel als de 1.574 die door het Hoger onderwijs gerapporteerd werden. We beschouwen deze cijfers dan ook als niet representatief.

Tabel 73: Verdeling van het aantal inschrijvingen naar werksituatie HO

Schooljaar	Werkend	Evolutie werkenden t.o.v. vorig schooljaar	Evolutie werkenden t.o.v. 2013-2014	Werkzoekend of niet werkend	Onbekend	Totaal	Evolutie t.o.v. sj 2013-2014
<b>2013-2014</b>	7.055			520	257.285	264.860	
<b>2014-2015</b>	7.038	-0,2%	-0,2%	521	262.018	269.577	+ 1,8%
<b>2015-2016</b>	7.140	1,4%	1,2%	554	264.904	272.598	+ 2,9%
<b>2016-2017</b>	7.179	0,5%	1,8%	379	268.420	275.978	+ 4,2%
<b>2017-2018</b>	6.926	-3,5%	-1,8%	401	273.316	280.643	+ 6%
<b>2018-2019</b>	6.225	-10,1%	-11,8%	338	277.037	283.600	+ 7,1%
<b>2019-2020</b>	8.162	15,7%	15,7%	1.020	296.317	305.499	+ 15,3%
<b>2020-2021</b>	10.459	28,1%	48,2%	1.574	305.772	317.805	+ 19,9%
<b>Aandeel totale populatie</b>							
<b>2019-2020</b>	2,7%			0,3%	97,0%		

### 3.3.3. Inschrijvingen werkende cursisten: indeling naar niveau opleiding en naar studiegebied

57% van de werkende cursisten volgen een professionele bachelor. Als cursisten nog geen ander diploma hoger onderwijs hebben, komt dit type opleiding in aanmerking voor betaling met opleidingscheques, masteropleidingen, banaba's en manaba's niet.

Tabel 74: Verdeling van het aantal inschrijvingen van werkende cursisten in het Hoger onderwijs per type opleiding

Type opleiding	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Aandeel in 2019-2020	Evolutie 2019-2020 t.o.v. 2013-2014
Professioneel gerichte bachelor	4.189	4.306	4.575	4.817	4.887	4.257	4.646	6.312	56,9%	10,9%
Schakelprogramma	850	959	912	846	788	822	917	1.119	11,2%	7,9%
Master	1.019	973	933	788	642	635	708	747	8,7%	-30,5%
Graduaatsopleiding							647	1.269	7,9%	
HBO5 (in afbouw)							456	226	5,6%	
Academisch gerichte bachelor	533	444	366	317	255	227	248	306	3%	-53,5%
Specifieke lerarenopleiding uit VWO							206	93	2,5%	
Bachelor na bachelor	74	33	34	74	76	46	89	87	1,1%	20,3%
Master na prof. gerichte bachelor	159	139	151	164	146	148	161	182	2%	1,3%
<b>Eindtotaal</b>	<b>7.055</b>	<b>7.038</b>	<b>7.140</b>	<b>7.179</b>	<b>6.926</b>	<b>6.225</b>	<b>8.162</b>	<b>10.459</b>	<b>100,00%</b>	<b>15,7%</b>

\* Enkel het type opleiding dat meer dan 1% van het aantal inschrijvingen voor werkende cursisten vertegenwoordigd in het schooljaar 2019-2020 worden weergegeven.

Opleidingen in het oranje aangeduid komen niet in aanmerking voor OC.

Omwille van het kleine aantal werkende cursisten werden geen cijfers aangeleverd door AHOVOKS inzake de opdeling naar studiegebied. Daarom werd enkel het studiegebied van alle inschrijvingen in kaart gebracht.

De studiegebieden met een scholingsgraadvoorwaarde voor het Vlaams opleidingsverlof (d.w.z. dat ze enkel mogen gevolgd worden met VOV als de werknemer nog geen diploma HO van hetzelfde niveau heeft) zijn aangeduid in het oranje: ze vertegenwoordigen samen 8% van de inschrijvingen. Het gaat niet om de studiegebieden met de stevigste groeicijfers.

Tabel 75: Verdeling van het aantal inschrijvingen naar studiegebied HO

Studiegebied	2013-2014	2015-2016	2017-2018	2019-2020	Aandeel in 2019-2020
Handelswetenschappen en bedrijfskunde	38.256	42.267	45.527	53.271	17,4%
Industriële wetenschappen en technologie	24.002	25.598	27.132	29.235	9,6%
Onderwijs	23.684	21.645	19.698	21.993	7,2%
Sociaal-agogisch werk	14.946	15.477	15.612	20.525	6,7%
Gezondheidszorg	18.956	20.994	20.934	19.934	6,5%
Economische en toegepaste economische wetenschappen	14.315	14.022	13.752	14.857	4,9%
Rechten, notariaat en criminologische wetenschappen	14.102	14.109	13.956	14.108	4,6%
Geneeskunde	12.408	13.217	13.633	14.072	4,6%
Psychologie en pedagogische wetenschappen	10.725	10.622	10.828	12.115	4,0%
Wetenschappen	9.991	10.401	10.592	11.721	3,8%
Toegepaste wetenschappen	9.256	9.905	10.345	10.993	3,6%
Politieke en sociale wetenschappen	8.255	7.367	7.721	8.680	2,8%
Bewegings- en revalidatiewetenschappen	6.695	7.313	7.906	7.952	2,6%
Architectuur	5.068	5.271	5.633	5.983	2,0%
Toegepaste biologische wetenschappen	5.106	5.394	5.380	5.636	1,8%
Audiovisuele en beeldende kunst	4.623	4.506	4.672	4.658	1,5%
Farmaceutische wetenschappen	3.411	3.687	3.890	3.977	1,3%
Biomedische wetenschappen	3.035	3.091	3.322	3.812	1,2%
Biotechniek	3.059	3.206	3.264	3.527	1,2%
Taal- en letterkunde	5.350	4.830	3.957	3.510	1,1%
Muziek en podiumkunsten	2.810	2.775	2.791	2.836	0,9%
Geschiedenis	2.660	2.306	1.970	1.992	0,7%
Wijsbegeerte en moraalwetenschappen	1.526	1.477	1.580	1.539	0,5%
Godgeleerdheid, godsdienstwetenschappen en kerkelijk recht	669	687	744	732	0,2%
<b>Eindtotaal</b>	<b>264.860</b>	<b>272.598</b>	<b>280.643</b>	<b>305.499</b>	<b>100,0%</b>

\* Enkel de studiegebieden die meer dan 1% van het aantal inschrijvingen vertegenwoordigen in het schooljaar 2019-2020 worden weergegeven, met uitzondering van de in het oranje gemarkeerde voor VOV uitgesloten studiegebieden.

### 3.4. Prijzenbeleid CVO – HO - SYNTRA

Het opleidingsaanbod van CVO, HO en SYNTRA wordt voornamelijk door de Vlaamse overheid gesubsidieerd. In dit hoofdstuk gaan we na of ze sociale tarieven hanteren bij het inschrijvingsgeld, en welk aandeel van de inschrijvingskost door de OC wordt gefinancierd?

#### 3.4.1. Inschrijvingsgeld CVO

Het standaardtarief in de Centra Voor Volwassenenonderwijs bedraagt € 1,50 per lestijd. Het inschrijvingsgeld bedraagt:

- € 0,30 per lestijd voor cursisten die arbeidsongeschikt (gehandicapt) zijn

- € 0,60 per lestijd voor cursisten Nederlands als tweede taal (NT2)

Het inschrijvingsgeld is begrensd tot maximum € 300 per semester per opleiding.

Er is een volledige vrijstelling van het inschrijvingsgeld voor cursisten:

- die nog geen diploma secundair hoger onderwijs hebben en zich inschrijven voor:  
Een opleiding in het studiegebied (aanvullende) algemene vorming  
Geletterdheidsmodules Nederlands, Leren leren, Regie over het Eigen Leren
- die zich inschrijven voor de opleiding:  
Ervaringsdeskundige in de Armoede en Sociale Uitsluiting  
Ondernemerschap als je tegelijk ingeschreven bent voor alternerend leren
- met een vervangingsinkomen (leefloners, werklozen, asielzoekers)

De gemiddelde nominale waarde van een opleidingscheque voor een opleiding in het volwassenenonderwijs bedraagt € 172,09.

Er is een gedeeltelijke overlap met het OC-vrijstellingsbeleid, nl. voor wie nog geen diploma secundair onderwijs heeft en voor NT2. (Er wordt achteraf door onderwijs wel gecontroleerd of men van beide maatregelen gebruik maakt. Als men een OC gekocht heeft, krijgt men de vrijstelling van onderwijs niet).

### 3.4.2. Inschrijvingsgeld Hoger onderwijs

Het inschrijvingsgeld voor een opleiding in het Hoger onderwijs bestaat uit twee delen: een vast gedeelte en een variabel gedeelte per studiepoint. Het bedrag hangt af van het feit of men beursstudent is of bijna-beursstudent. Ook een werknemer kan een beursstudent zijn. De hoogte van zijn gezinsinkomen bepaalt of hij hiervoor in aanmerking komt of niet.

Tabel 76: Studiegelden (geïndexeerde bedragen) voor schooljaar 2021-2022

Tariefgroep	Vast gedeelte	Variabel gedeelte per studiepoint	Max inschrijvingsgeld bij opname van 60 studiepunten
Niet-beurstariestudent	€ 247,90	€ 11,90	€ 961,90
Bijna-beursstudent	€ 247,90	€ 4,30	€ 505,90
Beurstariestudent	€ 113,20	€ 0	€ 113,20

\* Bron: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/studiegelden>

De gemiddelde nominale waarde van een opleidingscheque voor een opleiding in het Hoger onderwijs bedraagt € 476,75. Dit betekent dat 1/4 van de inschrijvingskost voor een voltijdse opleiding gefinancierd wordt door de opleidingscheque.

Sociale diensten van de hoger onderwijsinstellingen verlenen financiële hulp voor studenten die het financieel moeilijk hebben: ze kunnen er bijvoorbeeld terecht voor o.a.:

- Voorschot op de studietoelage van de Vlaamse overheid;
- Uitstel van betaling of spreiding van betaling van het studiegeld;
- Studiefinanciering in afwachting van een studiebeurs (afhankelijk van het beschikbare gezinsbudget);
- een renteloze studielening op korte of lange termijn: kan voor studiekosten (laptop ed.), studiegeld of studentenhuisvesting;
- toelage voor kosten zoals boeken, cursussen, vervoer, opleidingskosten, laptop, studiereizen, studentenkamer, ...
- ontlenen van een laptop.

### 3.4.3. Inschrijvingsgeld SYNTRA

SYNTRA heeft geen eigen sociaal beleid. Werkgevers kunnen gebruik maken van de KMO-portefeuille. Werknemers kunnen de generieke Vlaamse opleidingsincentives gebruiken: opleidingscheque, Vlaams opleidingsverlof en Vlaams opleidingskrediet.

De gemiddelde nominale waarde van een opleidingscheque voor een opleiding bij SYNTRA bedraagt € 246,27, dat wijst er op dat bijna iedere koper het maximum bedrag aanvraagt.

### 3.5. Conclusie

Het dalend aantal inschrijvingen van werkende burgers in het totaal aantal inschrijvingen in de CVO's en SYNTRA's is een verklarende factor voor de daling van het gebruik van opleidingscheques, maar volstaat niet als verklaring. Het aandeel van de werknemers in de CVO-cursistenpopulatie kende een daling van 46% naar 38%, of 42.000 werkende cursisten.

De hervorming in 2015 waardoor hooggeschoolde werknemers enkel nog opleidingscheques kunnen aanvragen voor loopbaangerichte opleidingen heeft geen negatieve invloed gehad op het aantal inschrijvingen door hooggeschoolden in het volwassenenonderwijs: zowel in absolute aantallen als in aandeel is er een stijging.

De hervorming in 2019, waarbij het toepassingsgebied opleidingscheques gekoppeld werd aan de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives had voor de CVO's vooral impact op de taalopleidingen. Het resulteerde niet in een meer dan proportionele verschuiving in de inschrijvingen bij de Oosterse en Europese neventalen. De dalende tendens bij de Europese talen is al zichtbaar sinds schooljaar 2013-2014. Er is geen bewijs gevonden dat er een correlatie bestaat tussen het in aanmerking komen voor opleidingscheques en de evolutie van de deelnemersaantallen van de werkende cursisten in CVO.

In schooljaar 2020-2021 werden er 6.068 opleidingscheques uitgegeven voor CVO-opleidingen. 110.000 van de CVO-cursisten zijn werknemers. 35% is hooggeschoold en komt niet in aanmerking. **65.000 werknemers komen dus wel in aanmerking voor opleidingscheques, maar kozen er (bewust of onbewust) voor om geen opleidingscheque aan te vragen.** Ongetwijfeld speelt de prijszetting bij CVO daar een rol; het lage inschrijvingsgeld blijkt geen drempel om deel te nemen.

Wat de SYNTRA betreft, is er weinig cijfermateriaal voorhanden. Hun opleidingsaanbod is danig veranderd in de afgelopen 10 jaar, waardoor er geen eenduidige cijfers aangeleverd konden worden. Er is een daling met 32% van het aantal inschrijvingen sinds schooljaar 2013-2014. Dit verklaart mee het dalende gebruik van opleidingscheques. Slechts 1 op de 6 ondernemerstrajecten wordt betaald met een opleidingscheque.

Bij het Hoger onderwijs zijn de inschrijvingen gestegen maar hebben we geen betrouwbare cijfers over de evolutie van de werkende studenten. Het aandeel werknemers dat een hoger onderwijsopleiding volgt en een opleidingscheque aankoopt, is duidelijk hoger dan bij CVO en SYNTRA: een vierde van het gekende aantal werkende studenten koopt een opleidingscheque, meestal voor het maximum bedrag van 500 euro. Het hogere inschrijvingsgeld is daar ongetwijfeld de oorzaak van.

55% van de opleidingscheques worden uitbetaald aan een CVO. Deze onderwijsinstelling hanteert een tarief van 1,50 euro per lesuur, en daar bovenop nog vrijstellingen voor bepaalde cursussen. **Slechts 1 op 10 rechthebbenden koopt een opleidingscheque**, ondanks de informatieverspreiding vanuit het CVO. Daaruit kunnen we concluderen dat het inschrijvingsgeld geen drempel vormt voor de gemiddelde OC-



koper. Gezien het sociale prijzenbeleid van de CVO's en de geringe benuttingsgraad stelt zich de vraag of we de opleidingscheque moeten behouden voor de CVO-opleidingen.

Inbedding van de tegemoetkoming in de inschrijvingsflows van onderwijs en SYNTRA lijkt een efficiëntere optie dan een opleidingscheque.

Het contract met de uitgiftemaatschappij loopt ten einde op 31 augustus 2024. Chequesystemen zijn globaal aan herdenken toe. Voor de zomer van 2023 worden de verschillende opties in kaart gebracht en een beleidskeuze gemaakt.

#### 4. VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET

Uit cijfers van RVA blijkt dat 1.580 unieke werknemers in 2021 een tijdskrediet met motief opleiding hebben genomen. 530 werknemers hebben de Vlaamse aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet (VOK) aangevraagd en gekregen.

Mogelijke verklaringen waarom maar 34% ook VOK toegekend krijgt:

- Onbekendheid van de maatregel. Mogelijk is een deel van de doelgroep niet op de hoogte van het bestaan van VOK en vroeg die bijgevolg niet aan. Er wordt hierover gecommuniceerd op de website van de aanmoedigingspremies en ook RVA maakt melding van de aanmoedigingspremie. Met de 'wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives' en medio 2023 de 'gepersonaliseerde leer- en loopbaanrekening' in Mijn burgerplatform hoopt WSE dat de bestaande maatregelen ook bekender worden.
- Men voldoet niet aan de voorwaarden:
  - o Hooggeschoolden kunnen enkel een aanmoedigingspremie opleidingskrediet krijgen na het volgen van loopbaanbegeleiding en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin deze opleiding is opgenomen.
  - o Plaats tewerkstelling: mogelijk is een deel van de personen opgenomen in de cijfers van RVA niet in het Vlaams Gewest tewerkgesteld (wat een voorwaarde is voor VOK).

Waarom maken zo weinig werknemers gebruik van tijdskrediet motief opleiding om een langdurige intensieve opleiding te volgen?

Wie wil stoppen met werken om een opleiding te volgen, vergelijkt het vervangingsinkomen dat hij tijdens die herscholing kan krijgen met het bedrag dat nodig is om aan zijn levensbehoeften te voldoen. Uiteraard speelt de familiale situatie, andere inkomstenbronnen en de (vaste) uitgavenstructuur van het individu en de familiale steun daarbij een belangrijke rol. Het is onmogelijk om dit theoretisch allemaal in kaart te brengen. Naast de hoogte van het vervangingsinkomen spelen de "kleine lettertjes", namelijk de voorwaarden gekoppeld aan het vervangingsinkomen ook een rol. Veel werknemers/werkzoekenden zijn immers bereid om tijdens hun studies in de periodes dat de studiedruk minder hoog is, hun inkomen aan te vullen door te gaan werken. De mate waarin dit al of niet kan, bepaalt mee de keuze voor een vervangingsinkomen.

Omdat de situatie het best in kaart te brengen is voor een alleenstaande, hebben we die case genomen. Voor niet alleenstaanden is de gezinssituatie doorslaggevend.

Tabel 77: Premie tijdskrediet, motief opleiding voor een alleenstaande (dd 1/9/2022 – Vlaams – RVA)

U werkt voor de onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto maandelijkse premie (VOK)	Bruto maandelijkse premie (RVA)	Totaal bruto
100%	0%	€ 694,19	€ 574,86	€ 1.269,05
100%	50%	€ 394,08	€ 287,42	€ 681,50
50%	0%	€ 394,08	€ 287,42	€ 681,50
100%	80%	€ 245,54	€ 250,13	€ 495,67

Merk op dat er in de vergoedingen een onlogische verhouding zit, vooral bij de RVA-premie: wie 50% minder werkt, krijgt een premie die nauwelijks hoger is dan de premie voor wie 20% onderbreking neemt. Twee redenen kunnen de lage opname van het tijdskrediet/opleidingskrediet mee verklaren. Ten eerste denken we aan het feit dat Vlaams opleidingskrediet geënt is op het federale tijdskrediet. Dit systeem heeft enkele nadelen in zich dat de opname van het Vlaams opleidingskrediet mee beïnvloeden. Deze zijn bijvoorbeeld:

- Wie tijdskrediet aanvraagt is uitgesloten om een loontrekkende nevenactiviteit of zelfstandige activiteit te beginnen of uit te breiden;
- Voor motief “erkende opleiding volgen” is de maximum duurtijd 36 maanden, wat niet voldoende is voor alle studierichtingen. (bv. verpleegkunde).

Veel gebruikt is de piste om via een werkloosheidsvergoeding de omscholing te financieren. Er is een groep werknemers/werkzoekenden die wel degelijk bereid is om zich enkele jaren geheel of gedeeltelijk terug te trekken van de arbeidsmarkt om zich om te scholen: VDAB had in 2021 6.500 werkzoekenden die een onderwijskwalificerend opleidingstraject volgden.

Hoewel er geen precieze cijfers over zijn, wordt aangenomen dat een substantieel aandeel gekozen heeft om ontslag te nemen bij hun werkgever om zich via VDAB te herscholen.

Tabel 78: Werkloosheidsvergoeding voor een alleenstaande vanaf 1/11/2022

	Minimum bruto per dag	Maximum bruto per dag	Minimum bruto per maand	Maximum bruto per maand
maand 1-3	€ 49,86	€ 78,41	€ 1.296,36	€ 2.038,66
maand 4-6	€ 49,86	€ 72,38	€ 1.296,36	€ 1.881,88
maand 7-12	€ 49,86	€ 67,46	€ 1.296,36	€ 1.753,96
maand 13-14	€ 49,86	€ 56,53	€ 1.296,36	€ 1.469,78
maand 15-24 (eventueel (1))	€ 49,86	€ 56,53	€ 1.296,36	€ 1.469,78

Pluspunten die we kunnen onderscheiden van het studeren met een werkloosheidsuitkering:

- Degressiviteit stopt bij het volgen van een door VDAB erkende opleiding;
- De opleiding kan kosteloos gevolgd worden: VDAB betaalt het inschrijvingsgeld en cursusmateriaal, de werkzoekende krijgt zijn verplaatsingskosten en kosten voor kinderopvang terug betaald;
- Werken mag tijdens de opleiding: men ontvangt dan geen werkloosheidsuitkering die dag(en).

In bijlage 6 is een overzicht opgenomen van het gebruik van de onderwijskwalificerende trajecten bij VDAB. Verpleegkunde is afgetekend de grootgebruiker, in tweede instantie de leerkrachtopleidingen.

Daarnaast is nog een amalgaam van opleidingen, waarvan de meesten professionele bachelors, maar ook andere VKS-niveaus, die gevolgd worden.

### Specifieke systemen in de zorgsector

In de zorgsector is er al decennia lang de mogelijkheid om als werknemer in PC 330, met behoud van loon voor de werknemer door te groeien via een opleiding tot verpleegkundige en recenter ook voor zorgkundige (project 600).

Ook voor de werkgever is het systeem aantrekkelijk want die krijgt een subsidie om een vervanger aan te werven voor de werknemer die studeert. Het aantal voorziene plaatsen is te beperkt voor de gegadigden (financiering door IFG intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten).

Nieuw is de mogelijkheid om als nieuwe werknemer in de zorg te stappen en onmiddellijk te starten met een opleiding tot verpleegkundige/zorgkundige. Het bruto maandelijks loon tijdens het eerste jaar van de opleiding bedraagt 2.282,66 euro. Dit ligt substantieel hoger dan de hierboven beschreven alternatieven. Dit moet werknemers uit andere sectoren en werkzoekenden over de streep halen om voor de zorg te kiezen. Het aantal plaatsen is wel beperkt. Een massale verschuiving vanuit de werkloosheid of het tijdskrediet naar dit systeem is niet mogelijk (#kiesvoordezorg).

Tabel 79: Overzichtstabel van de mogelijke vergoedingen voor een alleenstaande (bij voltijdse onderbreking)

	Min	Max	Combinatie met werk
<b>Tijdskrediet</b>	1.269,05		Neen Ja (in mindering vd werkloosheidsvergoeding)
<b>Werkloosheidsuitkering</b>	1.296,36	2.038,66	Ja (in mindering van het leefloon)
<b>Leefloon</b>	1.137,97		
<b>GMMI (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen)</b>	1.879,13		
	Behoud		
<b>Vanuit de zorg naar verpleegkundige/ Zorgkundige</b>	basisloon		Ja bij eigen werkgever en elders
<b>Nieuw in de zorg</b>	2.282,66		Ja bij eigen werkgever en elders

### 4.1. Conclusie

Werknemers/werkzoekenden/inactieven hebben behoefte aan financiering voor wie zich enkele maanden/jaren wil wijden aan een opleiding. De deelnemersaantallen van de verschillende initiatieven tonen dit aan. Het beperkte gebruik van VOK (500 personen), doet vermoeden dat dit instrument onvoldoende beantwoordt aan deze behoefte. Wellicht maken de voorwaarden gekoppeld aan het federale tijdskrediet de maatregel minder aantrekkelijk.

Gezien de vergrijzing en de te kleine instroom in STEM-richtingen resulteren in steeds meer structurele, kwantitatieve knelpuntberoepen moet verder gezocht worden naar een financieringswijze, los van een uitkeringsstelsel om herscholing mee te financieren. Naast financiering moet het instrument gepaard gaan met opvolging en begeleiding van het studietraject en combineerbaar zijn met flexibele arbeid.

## 5 ONEIGENLIJK GEBRUIK VOV

VOV heeft als doelstelling de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren, niet de concurrentiekracht van de werkgever te verbeteren. Beide doelstellingen vallen vaak perfect samen: een werkgever die competente werknemers heeft, die mee zijn met de technische evoluties in hun vakgebied, over goede algemene arbeidsmarktvaardigheden beschikken, ... heeft een concurrentieel voordeel. Die

werknemers zijn gegeerd zijn door andere bedrijven, andere sectoren, ... zodat ze een sterkere arbeidsmarktpositie innemen. Met andere woorden werkgever en werknemer hebben gedeelde belangen en vinden elkaar vaak in hun opleidingskeuze.

Het Vlaams opleidingsverlof is geen staatssteun, want de steun wordt niet gegeven aan de onderneming, maar aan de werknemer. De werknemer heeft het recht om met behoud van een (begrensd) loon opleidingen te volgen tijdens de werkuren. Het recht ligt hier bij de werknemer zelf om geregistreerde opleidingen te volgen (op zijn vraag) en om op het werk afwezig te zijn met behoud van loon. De onderneming krijgt hier geen voordeel, enkel een gedeeltelijke compensatie voor de afwezigheid van zijn werknemer. Er moet over gewaakt worden dat bedrijfsspecifieke opleiding(sonderdel)en en opleidingen die de werkgever verplicht aan zijn werknemers moet aanbieden uit VOV geweerd blijven, in die gevallen is er immers sprake van steun aan de onderneming.

In schooljaar 2021-2022 was de helft van de opleidingen op initiatief van de werkgever. De meeste van die opleidingen betreffen overdraagbare competenties. Het grote gebruik van VOV in bv. de uitzendsector, de bewakingssector en de maatwerkbedrijven kunnen vragen oproepen of het instrument wel goed ingezet wordt en geen verkapte vorm van staatssteun is, aangezien niet alle bedrijven in aanmerking komen.

Oneigenlijk gebruik van VOV interpreteren we ruim en bekijken we zowel in hoofde van de werkgever als van de werknemer. In hoofde van de werknemer gaat het dan vooral om het afwezig zijn op de werkvloer zonder dat de tegenprestatie, nl. het volgen van de opleiding inclusief het deelnemen aan de eindbeoordeling plaatsvindt. In hoofde van de werkgever gaat het dan eerder over bedrijfsspecifieke elementen opnemen in een VOV-geregistreerde opleiding of terugbetalingsaanvragen indienen voor werknemers die naar een opleiding gestuurd worden, zonder akkoord (gevraagd te hebben) aan de werknemer of VOV aanvragen voor uren werkplekleren die ook al aan klanten aangerekend worden (=dubbele financiering).

In de regelgeving VOV zijn enkele bepalingen opgenomen die oneigenlijk gebruik door de werkgever of de werknemer sanctioneren. Er zijn ook extra voorwaarden verbonden aan opleidingen waar de werkgever ook de opleidingsverstrekker is, om de kans op oneigenlijk gebruik te minimaliseren.

#### **Werknemer: nauwgezet de opleiding volgen**

*“Art. 27. Een werknemer die een opleiding volgt die een regelmatige aanwezigheid vereist, volgt de opleiding nauwgezet, zoals bepaald in artikel 116, §1, van de wet van 22 januari 1985, als hij per jaar niet meer dan 10% van de contacturen ongewettigd afwezig is en deelneemt aan de eindbeoordeling, als de eindbeoordeling deel uitmaakt van de opleiding. Als reden voor gewettigde afwezigheid voor de contacturen en bij de eindbeoordeling, worden alle redenen die aanleiding geven tot schorsing van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werknemer alsook de afwezigheid om beroepsredenen die geattesteerd wordt door de werkgever aanvaard. De nauwgezetheid wordt bepaald op basis van de ongewettigde afwezigheden die de opleidingsverstrekker attesteert, het totale aantal te volgen contacturen en de deelname aan de eindbeoordeling.*

*In afwijking van het eerste lid dient de werknemer in geval van gewettigde afwezigheid bij de eindbeoordeling aan de eerstvolgende eindbeoordeling deel te nemen en niet meer dan 10% ongewettigd afwezig te zijn om nauwgezet de opleiding te volgen.*

*Een werknemer die een opleiding volgt die geen regelmatige aanwezigheid vereist, volgt de opleiding nauwgezet, zoals bepaald in artikel 116, §2, van de wet van 22 januari 1985, als hij deelneemt aan de eindbeoordeling. Als reden voor gewettigde afwezigheid voor de contacturen en bij de*

*eindbeoordeling, worden alle redenen die aanleiding geven tot schorsing van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werknemer alsook de afwezigheid om beroepsredenen die geattesteerd wordt door de werkgever aanvaard. De nauwgezetheid wordt bepaald aan de hand van de attestering van de opleidingsverstrekker van de deelname aan de eindbeoordeling.*

*In afwijking van het derde lid dient de werknemer in geval van gewettigde afwezigheid bij de eindbeoordeling aan de eerstvolgende eindbeoordeling deel te nemen om nauwgezet de opleiding te volgen.*

**Art. 28.** *Als het departement vaststelt dat de werknemer de opleiding, vermeld in artikel 116, §1 en §2, niet nauwgezet volgt en meer uren Vlaams opleidingsverlof heeft opgenomen dan de uren waarop hij recht had, zal het departement van rechtswege het eerstvolgende recht op het maximum aantal uren Vlaams opleidingsverlof van de werknemer verminderen met 25%. Het departement brengt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte."*

Deze artikelen bepalen dat een werknemer een sanctie, namelijk vermindering van het volgende VOV-recht met 25% krijgt, als

- De werknemer zonder gewettigde reden niet deelnam aan de eindbeoordeling of
- In geval van een opleiding zonder eindbeoordeling meer dan 10% meer uren VOV opnam dan de werknemer aanwezig was in de les.

De afgelopen jaren bleek dat (vooral kleine) werkgevers niet vertrouwd zijn met de DmfA-aangifte waarin ze de uren VOV die de werknemer opnam moeten registreren. Er werd veel tijd gestoken in het corrigeren van DmfA-aangiftes. De opgenomen uren VOV vormen de basis voor het nagaan of de opleiding nauwgezet werd gevolgd.

Uit bijlage 1 leren we dat de helft van de VOV-gebruikers trouwe klanten zijn. Dat impliceert dat de inspanningen die geleverd werden om werkgevers en opleidingsverstrekkers te leren registreren, op termijn zullen renderen. Nieuwe processen zijn ingeburgerd vanaf het derde werkingsjaar.

Aangezien het schooljaar 2019-2020 pas eind november 2022 afgesloten werd, kon nog niet in kaart gebracht worden welke werknemers zich in die situatie bevinden. Die werknemers dienen gecontacteerd te worden om te vragen of ze gewettigde redenen hadden om niet deel te nemen aan de eindbeoordeling of te weinig aanwezig te zijn in de opleiding.

In maart 2020 was er een lockdown. Wetende dat het bedrijfsleven stilviel, alle niet-essentiële contacten vermeden moesten worden, vele opleidingsverstrekkers niet onmiddellijk konden overschakelen naar virtuele klassen ... is het de vraag of het zinvol is om die tijdsintensieve controle uit te voeren. Pas vanaf schooljaar 2021-2022 was de Corona-impact zo goed als voorbij.

**Werkgever: bedrijfsspecifieke elementen, dubbele financiering, niet transparantie ten aanzien van werknemer**

**Art. 32.** *De werkgever krijgt een terugbetaling van de lonen en de sociale bijdragen in kader van het Vlaams opleidingsverlof als:*

*1° de registratie van de opleiding goedgekeurd is volgens de procedure, vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 3;*

*2° hij de uren Vlaams opleidingsverlof in de DmfA correct heeft geregistreerd;*

*3° de werknemer zijn maximum aantal uren niet heeft overschreden;*

*4° de werknemer de opleiding nauwgezet heeft gevolgd.*

*Voor de terugbetaling van de uren Vlaams opleidingsverlof voor een opleiding met **werkplekieren** bij een andere werkgever, geldt als bijkomende voorwaarde dat noch de werknemer, noch de eigen werkgever worden vergoed voor de gepresteerde arbeid.*

*Voor de terugbetaling van de uren Vlaams opleidingsverlof voor een opleiding waarbij de **eigen werkgever ook de opleidingsverstrekker** is, geldt als bijkomende voorwaarde dat de werknemer dankzij de opleiding in staat is een andere dan de huidige functie of een onder invloed van een grondig wijzigende omgeving sterk veranderende functie, uit te oefenen."*

De werkgever krijgt de uren VOV terugbetaald

- Voor de aanwezige uren in de les, of voor de lessen/studiepunten verdiend door aanwezig te zijn op het examen; zolang het max niet overschreden is,
- EN als de werknemer nauwgezet de opleiding volgde.

Er zijn 2 situaties die aanleiding geven tot een bijkomende voorwaarde voor de terugbetaling. In het geval van **werkplekieren** moet er gewaakt worden over dubbele financiering. De uren, die de werknemer VOV opneemt om de opleiding te volgen, en die besteedt worden aan werkplekieren mogen niet aangerekend worden aan een klant/gebruiker. Bv. een bewakingsagent die een opleiding volgt om in een nieuwe activiteit ingezet te worden. Na de theoretische opleiding vergezelt hij een ervaren collega om op de werkplek ervaring op te doen. De inzet van de ervaren collega wordt aangerekend worden aan de klant. Als de werknemer die aan werkplekieren doet ook gefactureerd wordt aan de klant mag er geen VOV aangevraagd worden. Het loonforfait dient om zijn afwezigheid van de werkvloer door de opleiding te compenseren.

Tabel 80: Aantal werknemers met een goedgekeurde opleiding met werkplekieren per schooljaar

Schooljaar	Aantal
Schooljaar 2019-2020	4.508
Schooljaar 2020-2021	5.662
Schooljaar 2021-2022	7.583

In het tweede geval gaat het om de opleidingen waarbij de **werkgever ook de opleidingsverstrekker** is. In VOV wordt enkel toegelaten dat de werkgever ook de opleidingsverstrekker is als

- de werknemer een transitie moet maken naar een andere functie-invulling;
- of de opleiding toelaat om een andere functie op te nemen.

Deze bepaling is opgenomen omdat de kans groter is dat werkgevers, die zelf opleidingen geven functie/bedrijfsspecifieke opleidingen geven aan hun werknemers. Waarom zou de werknemer moeten uitwijken naar een gelijkaardige geregistreerde opleiding, om dit met VOV te kunnen volgen, als hij dezelfde opleiding gefinancierd door zijn werkgever kan volgen in de bedrijfsacademie? Impliciet betekent dit echter ook dat opleidingen die nodig zijn voor de huidige functie, niet kunnen gevolgd worden met VOV bij de eigen werkgever als opleidingsverstrekker.

Bij het indienen van terugbetalingsaanvragen waar de werkgever dezelfde juridische entiteit is als de opleidingsverstrekkers wordt de indiener er op gewezen dat er extra voorwaarden zijn om in aanmerking te komen. Wat met bedrijfsacademies die juridisch een andere organisatie zijn? Dan zouden die extra voorwaarden ook moeten gelden.

*Het onderzoek naar de naleving van deze extra voorwaarden is gestart met het nakijken van de opleidingen van de bedrijfsacademies op bedrijfsspecifieke inhoud tijdens de jaarlijkse evaluatie. In 2023 wordt dit aangevuld met een bevraging van werkgever en werknemers naar de context waarbinnen de opleidingen plaats vonden om te oordelen over het naleven van de bijkomende voorwaarden.*

De vaststelling van de Vlaamse sociale inspectie dat enkele uitzendkantoren systematisch gebruik maken van VOV om nieuwe uitzendkrachten op te leiden, zet de discussie over deze bepalingen op scherp. Hoe ga je om met een gebruiker die opleidingsverstrekker is, maar de facto ook de werkgever? Duidelijk is in ieder geval dat de uitzendkantoren geen dubbele financiering kregen, de ontvangen VOV-opleidingssubsidie werd doorgestort naar de gebruiker. VOV wordt vooral ingezet als een commerciële troefkaart om de gebruiker die bereid is om de opleiding te betalen van nieuwe uitzendkrachten omdat er onvoldoende onmiddellijk inzetbare arbeidskrachten zijn, deels te compenseren. Zolang het gaat om overdraagbare competenties heeft zowel werkgever/gebruiker als uitzendkracht daar baat bij gezien de krapte op de arbeidsmarkt.

Jammer genoeg gebeurt dit niet altijd in volle transparantie ten aanzien van de werknemer: vaak weet die niet dat de werkgever een terugbetalingsaanvraag ingediend heeft, en dus gebruik maakt van het recht op VOV van de werknemer. Als de toestemming gevraagd wordt aan de uitzendkracht, gaan ze meestal akkoord om hun recht op VOV hiervoor in te zetten. Sinds het gemeenschappelijk initiatiefrecht gaat het trouwens nooit ten koste van hun VOV-recht. Uit het eerste jaar VOV bleek dat slechts 2% van de werknemers zowel een opleiding op eigen initiatief als op suggestie van de werkgever volgen.

De Vlaamse Sociale Inspectie is de mening toegedaan dat enkele uitzendkantoren systematisch gebruik maken van VOV zonder daarbij het initiatief van de werknemer te respecteren. Dit resulteerde in 7 pro justitia's. Voor deze dossiers werd nog geen terugvordering opgesteld voor schooljaar 2019-2020, maar wordt het oordeel van de arbeidsauditeur afgewacht. Voor schooljaar 2020-2021 werd aan de betrokken uitzendkantoren de mogelijkheid gegeven om terugbetalingsaanvragen "on hold" te zetten. Dat heeft als gevolg dat ze niet opgenomen worden in de berekening, en dus geen VOV-opleidingssubsidie zullen krijgen. Nadat het standpunt van de arbeidsauditeur bekend is en voor de schooljaarafrekening 2020-2021 moeten ze definitief beslissen om hun terugbetalingsaanvraag te behouden of stop te zetten. Het gaat om 8.000 dossiers voor een bedrag van 6 mio euro.

Alle hierboven beschreven situaties kunnen niet onderzocht worden met een administratieve controle. De bestaande processen sluiten dergelijk gebruik/misbruik niet uit. Enkel controle achteraf, bij de werkgevers en de werknemers die de opleiding volgden, laat toe om een uitspraak te doen over de concrete opleidingsinhoud, het aantal uren die effectief gegeven werden, de context, ... Controle van de boekhouding is nodig om te bepalen of er sprake is van dubbele financiering. Dit vereist naast de inzet van medewerkers van de dienst ook de inzet van VSI-capaciteit.

We gaan meer en beter communiceren over de "kleine lettertjes" bij het VOV-gebruik, zeker naar opleidingsverstrekkers. Zij moeten inzicht hebben in wat kan en niet kan bij VOV. Werkgevers gaan er immers terecht van uit dat ze de opleidingsverstrekker mogen vertrouwen als die zegt dat een opleiding geregistreerd is voor VOV en hun werknemers die opleiding dus mogen volgen met gebruik van VOV. (Ook als een opleidingsverstrekker beweert dat het onthaaltraject, de begeleiding door de meter/peter van de nieuwe werknemer, de teammeetings, ... ingediend kunnen worden voor VOV mits het volgen van de theoretische opleiding, zijn er maar weinig werkgevers die zich daar vragen bij stellen. Nochtans geldt hier ook "als het te mooi is om waar te zijn, dan is het ook niet waar.")

Naast een communicatieronde installeren we ook een mogelijkheid tot **pré-advies**. Een werkgever die op voorhand de opleidingsinhoud en de context waarin de opleiding gegeven wordt, schetst krijgt een advies van de dienst over de toepasbaarheid van VOV. VSI zal, mits uitvoering van eventuele voorwaarden, dit pré-advies volgen.

Het **weren van bedrijfsspecifieke opleidingen** of bedrijfsspecifieke onderdelen uit een opleiding schat DWSE in als een grote uitdaging. Een communicatie naar alle opleidingsverstrekkers en werkgevers/gebruikers werd hierover al verstuurd. In samenwerking met Federgon wordt een infosessie georganiseerd in december om hierover te sensibiliseren. In januari krijgen iedere werkgever en opleidingsverstrekker een uitnodiging voor een webinar hierover.

**Opleidingsverstrekker: opleidingsinhoud geven zoals die ingediend werd bij registratie-aanvraag, waarheidsgetrouwe aanwezigheidsattesten**

Naar aanleiding van opmerkingen van ex-uitzendkrachten/werknemers onderzocht VSI de dossiers van Mifratel en stelde fraude vast: in plaats van een 15-daagse opleiding tot call center agent gaf men gedurende 2 à 3 dagen een opleiding om aan contact tracing te doen. Maar men registreerde wel aanwezigheidsattesten voor de volledige duur van de opleiding. Het bedrijf heeft alle VOV-opleidingssubsidies terug betaald.

De case toont aan dat het opsporen van dergelijke fraude niet kan op basis van louter administratieve data, maar feedback van werknemers vereist. Meer transparantie ten aanzien van de werknemer van de door de werkgever ingediende terugbetalingsaanvragen is nodig en steekproefsgewijze controle achteraf bij werknemers van grootgebruikers.

Naar aanleiding van informatie over mogelijk oneigenlijk gebruik werden een aantal opleidingen opnieuw aan een evaluatie onderworpen en zullen ze in de loop van 2023 verder worden onderzocht.

## 5.1. Conclusie

**Het eerste, grondig onderzoek naar oneigenlijk gebruik kan pas sinds de schooljaarafrekening van schooljaar 2019-2020, bijgevolg in 2023, gevoerd worden.** Een grondig bijgestuurd en gedigitaliseerd administratief proces vereist een 2-tal jaar voordat alle kinderziekten weggewerkt zijn en de betrokken partijen zich aangepast hebben aan de nieuwe werkwijze. Het feit dat deze opstartjaren samen vielen met Corona, heeft dit adaptatieproces alleen maar bemoeilijkt. Dankzij tips & tricks naar werkgevers en opleidingsverstrekkers constateren we een groeiproces.

Voor de eerste 2 schooljaren treffen we geen administratieve sancties ten aanzien van werknemer en werkgever, maar zetten we in op sensibilisering. Bepaalde bijstellingen aan de regelgeving die enerzijds meer rechtszekerheid geven en anderzijds de werking bevorderen, maken deel uit van de beleidsaanbevelingen. Uiteraard worden malafide praktijken gestraft.

## 6. LOONFORFAIT

### 6.1. Situatieschets

Het forfaitair bedrag van de overheid aan de werkgevers voor de uren dat de werknemer BEV/VOV volgt is een gewestelijke bevoegdheid (sinds de 6e staatshervorming in 2016). Dit forfaitair bedrag wordt niet automatisch aangepast aan het indexcijfer en ligt sinds 2015 vast op € 21,30.

Het begrensd loonbedrag voor de werknemers die BEV/VOV volgen is een federale bevoegdheid. Dit loonbedrag wordt jaarlijks aangepast aan het indexcijfer. Indien de werknemer meer dan dit begrensd loonbedrag verdient per maand, mag de werkgever het loon voor de uren Vlaams opleidingsverlof



beperken tot dat maximumbedrag. De laatste wijziging van het loonbedrag dateert van september 2022: “vanaf 1 september 2022 tot 31 augustus 2023 wordt dit bedrag vastgelegd op 3.170 euro bruto.”

Dat betekent dat de kloof tussen het begrensd loonbedrag en het werkgeversforfait steeds groter wordt, waarbij werknemers wel een hogere maximale tussenkomst in het loon uitbetaald krijgen (omdat het begrensd loon geïndexeerd wordt) terwijl het werkgeversforfait sinds 2015 niet aangepast/verhoogd werd.

Bij de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives werd afgesproken om het werkgeversforfait niet aan te passen en de beleidsevaluatie van de hervormde Vlaamse opleidingsincentives af te wachten om dit opnieuw ter sprake te brengen. In het VESOC-akkoord “Alle hens aan dek” werd herinnerd aan de vraag om een verhoging van het werkgeversforfait te onderzoeken.

Een aanpassing van het forfaitair bedrag van de overheid aan de werkgevers voor de uren dat de werknemer BEV/VOV volgt moet gebeuren door aanpassing van artikel 38 van het BVR van 21 december 2018.

## 6.2. Evolutie van de index sinds 2014

In juli 2015 werd het loonforfait vastgelegd op € 21,30, van toepassing **vanaf schooljaar 2014-2015** en sindsdien niet meer gewijzigd. In de tabel hieronder werd in kaart gebracht wat de gezondheidsindex is bij de start van het schooljaar (september). Moest het loonforfait systematisch geïndexeerd zijn, dan bedroeg hij 26,59 euro voor schooljaar 2022-2023.

Tabel 81: Evolutie index forfaitair bedrag na indexering

Schooljaar	Forfaitair bedrag na indexering	Gezondheidsindex bij start schooljaar
2014-2015	21.30	100
2015-2016	21.68	101.79
2016-2017	22.07	103,62
2017-2018	22.46	105,44
2018-2019	22.89	107,46
2019-2020	23.11	108,51
2020-2021	23.37	109,71
2021-2022	23.90	112,22
2022-2023	26.59	124.85
2023-2024	28.04	131.64

\* Prognoses zijn in het rood aangegeven.

Retro-actief het loonforfait aanpassen is niet mogelijk.

Het eerste schooljaar waarop de aanpassing van het loonforfait kan ingaan is schooljaar 2023-2024.

## 7. BEOORDELINGSSYSTEEM ARBEIDSMARKTGERICHTHEID

### 7.1. Het beoordelingssysteem

De eerste bouwsteen van de hervorming is een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus. Dat krijgt vooral vorm door de selectie van opleidingen aan de hand van vier oriëntaties. Deze vier oriëntaties zitten

vervat in een beoordelingssysteem zoals wettelijk bepaald in het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het VOV van 21 december 2018 en gespecificeerd in Ministerieel besluit van 8 februari 2019. Het beoordelingssysteem wordt sinds 1 mei 2019 toegepast op alle nieuwe aanmeldingen ter registratie in de opleidingsdatabank en bij de jaarlijkse evaluatie. Omdat het Ministerieel besluit nog marge voor interpretatie laat voor het beoordelen van opleidingen, werd op 19 juli 2019 een handleiding gepubliceerd. Door het opbouwen van ervaring in het beoordelen van opleidingen voor het formuleren van advies ter voorbereiding van de Vlaamse opleidingscommissie, werd een nieuwe versie van de handleiding goedgekeurd door het directiecomité op 18 maart 2020. Door het hanteren van dit beoordelingssysteem komen alle beoordelaars<sup>13</sup> onafhankelijk tot eenzelfde conclusie met betrekking tot de arbeidsmarktgerichtheid van een opleiding.

De criteria van het beoordelingssysteem liggen vast, maar de toepassing ervan kan variëren in de tijd volgens de actuele situatie van de Vlaamse arbeidsmarkt. De handleiding beoordelingssysteem arbeidsmarktgerichte opleidingen wordt jaarlijks geüpdatet nadat VDAB de nieuwe knelpuntberoepenlijst publiceert, zo garanderen we dat er een actueel aanbod is dat recht geeft op de Vlaamse opleidingsincentives.

De handleiding die in schooljaar 2020-2021 van toepassing is en gehanteerd wordt voor het opstellen van dit jaarrapport, werd gepubliceerd op 13 april 2021 op de webpagina van het VOV voor opleidingsverstrekkers. De beoordelaars worden rechtstreeks op de hoogte gebracht van de nieuwe versie van de handleiding en de datum vanaf wanneer die moet toegepast worden.

Een opleiding is arbeidsmarktgericht als ze tot één van volgende competentiegroepen behoort:

1. Basiscompetentie: de competentie die relevant is voor alle werkenden en cruciaal is om inzetbaar te zijn in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Ze verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt;

De opleiding voldoet aan minstens één van de volgende voorwaarden:

- a) ze is gericht op basisgeletterdheid, rekenvaardigheid en/of ICT-basisvaardigheid;
  - b) ze betreft een opleiding Nederlands, Frans, Duits of Engels, die geënt is op het Europees Referentiekader voor Talen en leidt tot de verwerving van het niveau B1 of lager van het Europees Referentiekader voor Talen en is onderhevig aan extern toezicht op het kwaliteitsniveau van de opleiding;
  - c) ze betreft een opleiding Nederlands voor anderstaligen.
2. Beroepsspecifieke competentie: de theoretische kennis en/of de praktische kennis en vaardigheid die in een bepaald (vak)technisch gebied nodig is om de kerntaken van een functie of beroep uit te oefenen;

De opleiding voldoet aan minstens één van de volgende voorwaarden:

- a) ze is gericht op het aanleren van competenties die deel uitmaken van een knelpuntberoep zoals gepubliceerd in de lijst van knelpuntenberoepen op de VDAB-website;
- b) ze is gericht op het aanleren van technologische, technische, exact-wetenschappelijke of wiskundige kennis en de toepassing ervan in beroepen. STEM-opleidingen en zorg STEM-opleidingen die gepubliceerd worden op onderwijskiezer.be voldoen aan deze voorwaarde.
- c) ze speelt in op een toekomstig sectoraal tekort aan competenties aangetoond door een competentieprognose uitgevoerd volgens de methodiek van het VLAMT (Vlaams Arbeidsmarktonderzoek voor de toekomst) of door een op wetenschappelijk verantwoorde, onderbouwde en aantoonbare wijze;

---

<sup>13</sup> Beoordelende instanties zijnde de Dienst Competenties van de Afdeling Tewerkstelling en Competenties van het Departement Werk en Sociale Economie, de Vlaamse opleidingscommissie, de beroepscommissie, Departement Onderwijs, VLAIO, en de gemandateerde opleidingsverstrekkers van de werknemersorganisaties (i.e. vakbonden).

- d) ze leidt tot een wettelijk verplicht attest of certificaat dat in België vereist is voor de uitoefening van een beroep.
3. Algemene arbeidsmarktcompetentie: de competentie die bijdraagt tot het goed functioneren van alle werkenden op de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt, over de grenzen van statuten, functies, organisaties en sectoren heen.

De opleiding voldoet aan minstens drie van de volgende voorwaarden:

- a) ze is gericht op de competentiepijler '**communicatie en samenwerking**', en leidt tot de volgende competentie: effectief en efficiënt uitwisselen van informatie in een werkcontext. Hieronder wordt verstaan taalopleidingen specifiek gericht op een werkcontext en opleidingen rond persoonlijke interactie (mening uiten, omgaan met andere culturen, assertiviteit, omgaan met conflicten, onderhandelen en werken in teams);
- b) ze is gericht op de competentiepijler '**sociaal overleg en arbeidsverhoudingen in de onderneming**', en leidt tot de volgende competentie: op een actieve en democratische manier kunnen deelnemen aan sociaal overleg. Hieronder wordt verstaan een opleiding rond sociaal overleg, sociale wetgeving, het proces van sociale verkiezingen en het functioneren van de sociaal overlegorganen de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- c) ze is gericht op de competentiepijler '**omgaan met informatie**', en leidt tot de volgende competentie: kritisch en systematisch kunnen opzoeken, verwerken en gebruiken van relevante informatie. Hieronder wordt verstaan een opleiding rond het gericht opzoeken van informatie, het gebruik van kantoor software, het verwerven van inzicht in de bediening, mogelijkheden en beperkingen van technologie en rond het evalueren van de betrouwbaarheid van informatiebronnen;
- d) ze is gericht op de competentiepijler '**ontwikkelingspotentieel**', en leidt tot de volgende competentie: kunnen identificeren en benutten van mogelijkheden om als werkende het eigen functioneren op de arbeidsmarkt te blijven verbeteren. Hieronder wordt verstaan een opleiding over competentiegericht denken, het omgaan met feedback, het leren uit ervaring, over het kennismanagement en kennisoverdracht en het leren omgaan met een veranderende omgeving;
- e) ze is gericht op de competentiepijler '**ondernemingszin en ondernemerschap**', en leidt tot de volgende competentie: kunnen ontwikkelen en vertalen van ideeën naar producten of diensten en naar activiteiten om de werking van de organisatie te optimaliseren. Hieronder wordt verstaan een opleiding financieel, economisch en juridisch inzicht (financiële analyse en marketing), HR-management (werving en selectie, leiderschap en coachen, opleidingen plannen), werkorganisatie (projectmanagement, productiviteit en zelfsturing) en ethisch en duurzaam ondernemen.

Naast opleidingen die arbeidsmarktgericht zijn op basis van bovengenoemde competentiegroepen, worden ook opleidingen die leiden tot het behalen van een diploma als arbeidsmarktgericht beschouwd. Het gaat over opleidingen die leiden tot onderstaande diploma's:

1. een eerste diploma van secundair onderwijs;
2. een eerste diploma gegradueerde;
3. een eerste bachelorsdiploma;
4. een eerste masterdiploma;
5. een eerste beroepskwalificatie van hoogstens niveau 7 van de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Een graduaats-, bachelor- of masterdiploma (niveau 5-7 VKS) is een troef voor elke werknemer. Wie een diploma heeft van VKS-niveau 4, 5 of 6 kan een diploma van een nog niet behaald VKS-niveau 5-7 behalen met gebruik van het VOV.

Werknemers die nog geen beroepskwalificatie hebben behaald van een bepaald VKS-niveau, kunnen deze behalen met gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives, inbegrepen alle deelkwalificaties die deel uitmaken van dezelfde beroepskwalificatie, alsook nieuwe deelkwalificaties van een beroepskwalificatie die de werknemer al heeft.

## 7.2. Bijsturing beoordelingssysteem

Uit het onderzoek naar de loopbaangerichte opleidingen bleek dat werknemers als ze niet gebonden zijn aan het arbeidsmarktgerichte aanbod in ODB, maar in 11% van de gevallen kiezen voor een niet geregistreerde opleiding. Het beoordelingssysteem slaagt er dus in om de opleidingen die het meest gewenst zijn op de arbeidsmarkt, te registreren in de opleidingsdatabank. Uiteraard zijn er verbeterpunten mogelijk.

In het eerste jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2019-2020 was volgende passage opgenomen:

*“Na anderhalf jaar toepassen van het beoordelingssysteem zijn de voor- en nadelen van het systeem duidelijk. Er zijn twee algemene bedenkingen:*

- 1. De bedenking kan gemaakt worden of een opleiding moet voldoen aan minstens 3 criteria algemene arbeidsmarktcompetenties. Opleidingen/modules die slechts voldoen aan 1 pijler zijn ook waardevol voor de arbeidsmarkt.*
- 2. In de beroepsspecifieke competentiegroep ligt de nadruk vooral op knelpuntberoepen en STEM-opleidingen. De enige andere beroepen die in aanmerking komen, zijn beroepen met een toekomstig competentietekort of beroepen waarvoor er een wettelijk vereist attest nodig is voor de uitoefening ervan. Wil men deze klemtoon in de toekomst behouden?*

*Daarnaast zijn er nog twee punctuele bedenkingen die naar boven kwamen bij de behandeling van concrete aanvragen door de VOC en de BEC en door hen werden weerhouden als aanbeveling:*

- 1. De pijler sociaal overleg wordt momenteel gedefinieerd als sociaal overleg, sociale wetgeving, proces sociale verkiezingen en het functioneren van overlegorganen. Zou dit niet beter uitgebreid worden met opleidingen die uitvoering geven aan het welzijnsbeleid in een onderneming: preventiebeleid, EHBO-opleidingen, ergonomisch werken, brand blussen, enz.*
- 2. Opleidingen ‘gebarentaal’ zijn niet expliciet vernoemd als basiscompetentie. Nochtans is dit voor collega’s van personen met een auditieve handicap een basisvereiste om te kunnen communiceren in een bedrijfscontext.”*

De SERV adviseerde na het tweede jaarrapport om een globale evaluatie gebaseerd op genormaliseerde schooljaren, af te wachten vooraleer de Vlaamse opleidingsincentives opnieuw te hervormen. De 3 eerste schooljaren sinds de start van de hervorming zijn beïnvloed door Corona. Schooljaar 2022-2023 zal het eerste schooljaar zijn waar dit niet het geval is.

Rekening houdend met deze standpunten van de SERV heeft DWSE in 2022 in de VOC enkele, **beperkte bijsturingen** aan het beoordelingssysteem gesuggereerd die een aantal praktische problemen wegwerken en weinig of geen impact hebben op de omvang van het aantal opleidingen die in aanmerking komen voor de Vlaamse opleidingsincentives. Van de geformuleerde voorstellen schat DWSE in dat ze een beperkte financiële impact heeft. De doelstelling is vooral rechtszekerheid en een grotere duidelijkheid creëren voor opleidingsverstreckers. In concreto gaat het vooral om het afschaffen van de voorwaarde

“minimum 3 van de 5 pijlers arbeidsmarktcompetenties”. **Een lijst met opleidingsinhouden die toegelaten zijn, is transparanter.**

Het is aangewezen om de VOC de mogelijkheid te geven om bepaalde opleidingsinhouden expliciet uit te sluiten, bv. daar waar de realiteit wijst op een groot “hobbygebruik” of twijfel over de wetenschappelijke onderbouw en impact op de volksgezondheid van de opleidingen. **Inspiratie kan hiervoor gevonden worden bij de KMO-portefeuille**, daar kampen ze met dezelfde uitdaging. Daar wordt gewerkt met een lijst van opleidingsinhouden die worden geweerd uit de KMO-portefeuille.

Het feit dat er enkel kan geoordeeld worden op basis van opleidingsinhoud en het minimum aantal uur/studiepunten en dat er geen rekening kan gehouden worden met het feit of de opleidingsduur vergelijkbaar is met die van andere opleidingsverstrekkers, het aandeel werkpleklers te verantwoorden valt, ... is ook voor verbetering vatbaar.

Het **weren van bedrijfsspecifieke opleidingen** of bedrijfsspecifieke onderdelen uit een opleiding schat DWSE als een grotere uitdaging in. Een communicatie naar alle opleidingsverstrekkers en werkgevers/gebruikers werd hierover al verstuurd.

Opleidingen screenen op conformiteit met het beoordelingssysteem vereist veel tijdsinzet en een grote arbeidsmarktexpertise. De inschatting dat bepaalde opleidingsverstrekkers zelf in staat zijn om het beoordelingssysteem te hanteren, bleek verkeerd. Op termijn is het **raadzaam dat geen enkele organisatie zelf nog mag screenen op arbeidsmarktgerichtheid omwille van uniformiteit en gelijke behandeling**. Zo vermijden we dat opleidingen gemiddeld anderhalf jaar in de opleidingsdatabank zitten voordat ze negatief geëvalueerd en verwijderd worden.

**Rekening houdend met andere beleidsinitiatieven is het aangewezen om de discussie over de aanpassing van het toepassingsgebied van de Vlaamse opleidingsincentives te voeren in het kader van de individuele leer- en loopbaanrekening en na duidelijkheid over de budgettaire middelen tijdens de volgende regeerperiode.**

## 8. FLANKEREND BELEID

In dit hoofdstuk bieden we een kort overzicht van lopende of in de pijplijn zittende initiatieven op het vlak van opleiding en levenslang leren (2022-2023). We focussen ons hierbij op maatregelen en initiatieven vanuit het beleidsdomein werk. Als referentiekader om de verschillende initiatieven te situeren, wordt het mobiliserend raamwerk van de arbeidsmarktexperten als uitgangspunt genomen.

Dit referentiekader clustert de verschillende lopende initiatieven als volgt:

- **Bovenbouw – een wervend, richtinggevend verhaal:** initiatieven die bijdragen tot een geïntegreerd, wervend en toekomstgericht verhaal rond levenslang leren en die richting kunnen geven in/aan het landschap, rekening houdend met (toekomstige) ontwikkelingen.
- **Spoor 1 – leren doorheen de loopbaan:** initiatieven die bijdragen tot een meer strategische aanpak rond competenties en opleiding, o.a. via oriëntering, aanbeveling, incentivering en erkenning van competenties (het raamwerk voor loopbaantransities).
- **Spoor 2 – loopbaantransities stimuleren** en dit op vlak van instroom (o.a. instroom vanuit het onderwijs), doorstroom (o.a. opleiding van werknemers) en uitstroom (o.a. werk-naar-werk transities).

- **Spoor 3 – governance:** initiatieven gericht op meer integratie van spelers, actoren, kanalen en instrumenten in het versnipperde LLL landschap.
- **Onderbouw – concretisering van het wervend verhaal:** initiatieven die bijdragen tot een actieve vertaalslag van beleidsmaatregelen naar alle burgers, opleidingsverstrekkers en organisaties.

Deze manier van voorstellen mag niet de indruk doen ontstaan dat diverse initiatieven binnen silo's worden uitgewerkt. Integendeel, verschillende (deel)acties zijn actief met elkaar geconnecteerd.

### 8.1. Bovenbouw: een wervend, richtinggevend verhaal

Samen met het **Partnerschap Levenslang Leren** bouwen we aan een duurzamer, toekomstbestendig leersysteem, om zo tot een lerende samenleving te komen. Het Partnerschap Levenslang Leren en haar leden nemen een actieve rol op bij het uitdragen van het [actieplan Levenslang Leren](#) en de ambities die daarin vervat zitten.

We willen dat **competentieprognoses** naast trend- en impactanalyses de bouwstenen vormen van beleid dat de kwantitatieve en kwalitatieve mismatches aanpakt met stakeholders en partners op het terrein. Met een competentieprognosemodel op macroniveau worden trends en veranderingen aan de vraag- en aanbodzijde van arbeidskrachten in beeld gebracht op het niveau van sectoren, beroepen en competenties. Door middel van competentieprognoses op mesoniveau willen we het opleidings- en onderwijsaanbod beter laten aansluiten op veranderingen op de arbeidsmarkt. We informeren en sensibiliseren daarnaast ondernemingen om strategische competentieprognoses op microniveau te maken. Via verschillende acties maken we werk van de ondersteuning van **de groene transitie** in Vlaanderen op het vlak van competenties en vaardigheden. We organiseren in 2023 het actienetwerk energie-intensieve industrie. Daarnaast is het departement Werk en Sociale economie trekker van de hefboom jobs en vaardigheden in het Vlaanderen Circulair programma.

In 2023 voeren we de **STEM-agenda 2030** verder uit via de STEM-governance (onder regie van VLAIO). We lanceren een structurele STEM-onderzoeksagenda 2030, bouwen een beleidsdomeinoverschrijdende monitoring uit, volgen het actieprogramma op en zetten in op verbindende partnerschappen.

### 8.2. Spoor 1: leren doorheen de loopbaan

#### 8.2.1. Initiatieven gericht op oriënteren

Om iedere burger (inclusief niet-beroepsactieven) een loopbaanperspectief te kunnen bieden, werkt VDAB stap voor stap aan een **loopbaanplatform dat kan worden gepersonaliseerd**. Daarin kan de burger zijn loopbaandata beheren en worden persoonlijke suggesties rond jobs, opleidingen en slimme tips getoond na het invullen van specifieke loopbaanondersteunende tools.

Om heldere en transparante ontsluiting van het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod te garanderen voor zowel werkzoekenden, burgers en werkgevers, wordt geïnvesteerd in de uitwerking van een **digitaal opleidingsplatform** als ondersteunende tool.

Via de **loopbaancheques** bieden we een breed aanbod van loopbaanbegeleiding aan werkenden. We nemen maatregelen om de opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening en het versterken van het kwaliteitskader nog te verhogen. Daarnaast starten we een project waarbij niet-beroepsactieven van dezelfde dienstverlening van de loopbaancentra gebruik kunnen maken als de burgers die momenteel recht hebben op loopbaancheques.

Met een **competentiecheck** wil VDAB werkenden een breed toegankelijke digitale tool aanbieden om hen inzicht te geven in hun competenties. De tool maakt ook zichtbaar in welke mate de huidige competenties beantwoorden aan wat nodig is voor het huidige beroep, voor de beroepen uit de huidige sector en voor

de beroepen over de arbeidsmarkt heen. We hebben extra aandacht voor doelgroepen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Met de overheidsopdracht '**competentiechecks organisaties**' willen we voorzien in een begeleidingsaanbod voor organisaties in Vlaanderen, waarmee we willen komen tot een meer strategische aanpak in competentiedenken en -ontwikkeling. De deelnemende organisaties zullen dit concretiseren aan de hand van een actieplan.

### **8.2.2. Initiatieven gericht op stimuleren van opleidingsdeelname (opleidingsincentives)**

Met de ontwikkeling van de **leer- en loopbaanrekening**, zoals uitgestippeld in de visienota ['Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen'](#), willen we er in eerste instantie voor zorgen dat men in één oogopslag heldere en gepersonaliseerde informatie krijgt over de Vlaamse opleidingsincentives waar men recht op heeft. We bekijken ook hoe we dit overzicht stapsgewijs kunnen uitbreiden met andere opleidings- en loopbaanincentives en hoe de portefeuille optimaal kan gelinkt worden met het VDAB loopbaanplatform. We doen inspanningen om ervoor te zorgen dat de Vlaamse leer- en loopbaanrekening en de federale Individual learning Account complementair uitgewerkt worden.

We vereenvoudigen de **incentives in het kader van werkplekieren**. In afwachting van de nieuwe regelgeving blijft tijdens het schooljaar 2022-2023 de verruimde stagebonus van kracht.

Vanaf het najaar 2023 wordt een **opleidingspremie niet-beroepsactieven** voorzien: een financiële incentive voor niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (zonder vervangingsuitkering) die om diverse redenen minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt en zich engageren voor een langdurige knelpuntopleiding. We bekijken daarbij hoe we maximaal tot succesvolle afronding en doorstroom naar werk kunnen komen voor wie zo'n opleiding volgt.

### **8.2.3. Initiatieven gericht op attesteren en erkennen van competenties**

We rollen het **geïntegreerde EVC-beleid** verder uit. Op basis van de visie die we samen met het beleidsdomein onderwijs ontwikkelden over de plaats van de beroepskwalificerende trajecten in het opleidingslandschap en van de aanbevelingen en aandachtspunten voor een verdere uitrol, versterken we het beleid rond beroepskwalificerende trajecten. Het regelgevend kader wordt uitgebreid zodat organisaties die deeltkwalificaties aanbieden en kwalificeren daarvoor een erkenning kunnen krijgen.

## **8.3. Spoor 2: loopbaantransities**

### **8.3.1. Initiatieven gericht op instroom (op de arbeidsmarkt en naar hoger onderwijs)**

We blijven inzetten op **duaal leren als volwaardige leerweg** en op de geleidelijke uitfasering van het leren en werken. In samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs versterken we duaal leren via gezamenlijke initiatieven, zowel op het niveau van het secundair als van het volwassenenonderwijs.

We willen inzetten op verschillende vormen van beroepskwalificatie. In 2022 werd een gesloten ESF-oproep gelanceerd om een beroepskwalificerend aanbod voor ongekwalificeerde (instromende) werkzoekenden voor te bereiden en uit te bouwen op basis van de mogelijkheden van het EVC-beleid en het Gemeenschappelijk Kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten. Onder deze oproep wordt in 2022 het proces uitgewerkt en worden de voorbereidingen getroffen om in 2023 de proefprojecten op te kunnen starten. De proefprojecten verkennen het concept van "**Leerjobs**" – een leertraject via werkplekieren en EVC voor ongekwalificeerde jongeren, werkzoekenden en werknemers – in de praktijk. We zetten nog sterker in op het opleidingsaanbod van VDAB en partners, met vooral een **focus op face-to-face-opleidingen en knelpuntberoepen**.

We leiden werkzoekenden arbeidsmarktgericht op. We schuiven daartoe opleiden op de werkvloer via verschillende vormen van **werkplekieren** naar voor als opportuniteit om al van bij de start van het traject naar werk de match te maken tussen cursisten en concrete vacatures/bedrijven. We zetten nog sterker

in op (verschillende vormen van) werkplekleren. We bekijken in 2023 of en hoe VDAB of partners competentieversterking kunnen aanbieden simultaan aan het werkplekleren in het bedrijf. Zo verrijken we de bedrijfsspecifieke opleidingen met arbeidsmarktrelevante technische competenties.

### **8.3.2. Initiatieven gericht op doorstroom (interne loopbaanmobiliteit)**

Het in kaart brengen van veranderende competenties laat toe om opleidingen proactief aan te passen of nieuwe opleidingen vorm te geven. Om dit te realiseren bereidt ESF een oproep omtrent '**Opleidingen van de toekomst**' voor. Binnen deze oproep kunnen op basis van uitgevoerde competentieprognoses op mesoniveau binnen de ESF-oproepen 'SCOPE 2020' en 'SCOPE 2021' opleidingen worden ontwikkeld.

Met de **overheidsopdracht 'Leergoesting'** willen we de leergoesting van werknemers aanwakkeren en het leerrendement binnen ondernemingen verhogen.

Acties worden opgevolgd vanuit het **actieplan 'vijf voor taal'**. Het talenplan wordt verder gefaseerd uitgerold. De realisaties van de verschillende pijlers van het talenplan werden recent opgenomen in het rapport "[Het talenplan in cijfers](#)".

Met de **ESF-oproep Opleidingen Telewerk** willen we opleidingen stimuleren die bijdragen aan duurzaam en werkbaar telewerken in ondernemingen in Vlaanderen. In deze oproep kunnen opleidingen gefinancierd worden voor werknemers van bedrijven en organisaties met vestiging(en) in het Vlaamse Gewest.

Via de **overheidsopdracht DRIVE** willen we bijdragen aan het creëren van lerende organisaties door organisaties te helpen in hun transformaties, met het oog op duurzame tewerkstelling en werkbaar werk. In een lerende organisatie werken én leren mensen samen om gezamenlijke doelstellingen te bereiken.

Met projecten in de oproep **Anders organiseren 2.0.** willen we het leer- en aanpassingsvermogen van organisaties verhogen en de werkbaarheid voor diens werknemers verbeteren.

### **8.3.4. Initiatieven gericht op uitstroom (externe loopbaanmobiliteit)**

Voortbouwend op het CareerFlow-pilootproject gaan we in 2023 van start met de **Transitiepunten**. In de transitiepunten worden expertise en kennis rond de verschillende aspecten van transitievragen samengelegd om een oplossing te voorzien op maat van de werkgever en werknemer.

Naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne en de bijhorende energiecrisis worden terug meer bedrijven en werknemers geconfronteerd met tijdelijke werkloosheid. VDAB werkte tijdens de coronacrisis reeds een aanpak uit met als doel alle **tijdelijk werklozen** te benaderen met een passend aanbod en te overtuigen om de vrijgekomen tijd te gebruiken voor **competentieversterking**.

Er zal binnen de nieuwe strategie ESF (richtinggevend Q1 2024) een **nieuw uitwisselingsplatform "switch"** gecreëerd worden, vertrekkende van de lopende switch-projecten teneinde meer externe loopbaanmobiliteit mogelijk te maken vanuit intersectorale partnerschappen.

## **8.4. Spoor 3: governance**

Het **nieuwe decreet over de sectorconvenants en intersectorale convenants** voegt het ondersteunen van duurzame loopbanen en van organisaties toe als een doelstelling en finaliteit, breidt de inhoudelijke thema's voor de convenants uit, introduceert intersectorale convenants, verankert het werken met addenda, flexibiliseert de looptijd en bouwt de toekomstige mogelijkheid van indexering in. De **negende generatie sectorconvenants**, die onderhandeld zullen worden in het voorjaar van 2023, worden de eerste die gebaseerd zijn op het nieuwe decreet.

Met de **ESF-oproep leerecosystemen in Limburg** willen we lokale besturen in Limburg aanzetten om op lokaal niveau (bv op niveau van een stad, gemeente of wijk) actief de mogelijkheden te verkennen en stappen te zetten om samen met lokale stakeholders een leerecosysteem uit te bouwen dat alle kansen in de omgeving voor talentontwikkeling optimaal benut. Tevens willen we één piloot opstarten in een



radicaal andere context dan die van Limburg. We zullen er lessen uit trekken om in het volgende programma ook leerecosystemen te steunen in de andere provincies.

De strategie van **intersectorale partnerschapswerking** bestaat erin dat ESF partnerschappen stimuleert tussen sectorale intermediaire instanties (bv. sectorfondsen, sectorfederaties ...) en andere relevante actoren (bv. HR-dienstverleners), gericht op relevante clusters van sectoren. Hiermee wordt competentiedenken toekomstgericht én duurzaam binnengebracht bij die kmo's die hier het meeste baat bij hebben en wordt de koppeling gemaakt met opleiding en levenslang leren. Tevens worden hiermee andere initiatieven gericht op mobiliteit binnen de arbeidsmarkt via doelgerichte competentieontwikkeling, indirect gefaciliteerd door de verhoogde aandacht voor competenties.

Om het landschap te ondersteunen in de omslag naar nieuwe vormen van (digitaal) leren is er het **actieplan e-leren**.

Het model van de **mastercampus** van VDAB biedt opleidingskansen aan zowel werkzoekenden als werknemers, leerlingen en studenten, leerkrachten, bedrijven, sectoren en kennisinstellingen.

### **8.5. Onderbouw: concretisering van het wervend verhaal**

Vanuit het partnerschap LLL en het expertisecentrum innovatieve leerwegen werken we aan een **(gesegmenteerde) mobiliseringsstrategie**. We blijven ruimer maatschappelijk inzetten op het levenslang leren in Vlaanderen. We hebben daarin bijzondere aandacht voor die groepen die moeilijk tot leren komen. Verder willen we vanuit het partnerschap LLL innovatieve acties/experimenten/partnerschappen faciliteren om de vele ambities van het actieplan waar te maken. Het Expertisecentrum werkt momenteel samen met ESF een aanpak uit, waarbij we graag willen toewerken naar sterk verankerde Levenslang Leren deals (LLL-deals, naar het model van de green deals bij Circulair Vlaanderen). We mikken daarmee op een ruim maatschappelijk bereik en een brede impact en doorwerking.

## OPLEIDINGSCHEQUES

Opleidingscheques worden sinds 1 september 2020 door DWSE, in samenwerking met Edenred, uitgegeven. In schooljaar 2020-2021 daalde het gebruik met 37% t.o.v. het vorige schooljaar. Corona zal ongetwijfeld impact gehad hebben op het inschrijvingsgedrag. In schooljaar 2021-2022 is er een toename van 6,5% in vergelijking met het vorige schooljaar.

Het gemiddeld bedrag van een opleidingscheque bedroeg in schooljaar 2021-2022 € 227,7. De verdeling naar geslacht en scholingsgraad blijft nagenoeg hetzelfde: 53% van de goedgekeurde aanvragen is afkomstig van een vrouw, 75% van de gebruikers is middengeschoold en 20% is kortgeschoold.

Opleidingscheques worden vooral gebruikt voor basis ICT-opleidingen, opleidingen verpleegkunde en loopbaangerichte opleidingen. 92% van de opleidingscheques worden gebruikt voor opleidingen georganiseerd door CVO, het Hoger onderwijs en SYNTRA.

De resultaten van de 2 tevredenheidsenquêtes waren globaal gezien positief. Er is verbetering te merken in de klantenervaring sinds het eerste werkingsjaar. 80% van de respondenten is tevreden over de manier waarop ze te woord worden gestaan bij contactname met de dienst en 77% is tevreden over de duidelijkheid van de informatie die ze ontvangen. Vooral oudere en kortgeschoolde werknemers signaleren problemen bij het aanmelden in het WSE-loket. Het vinden en/of toevoegen van de opleidingscode blijft een aandachtspunt.

De opleidingscheque als instrument om werknemers toe te leiden naar opleiding heeft doorheen de jaren aan belang ingeboet. De koppeling van het opleidingsaanbod aan BEV (2010), de beperking van de toegang voor hooggeschoolde werknemers (vanaf 2015 enkel nog voor loopbaangerichte opleidingen) en in mindere mate de koppeling van het opleidingsaanbod aan de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives (2019) resulteerden in een afname met meer dan 90% van het aantal goedgekeurde aanvragen.

## OPLEIDINGSKREDIET

De bijsturingen aan het opleidingskrediet, de verhoging van de premie en invoering van 1/5 onderbreking, beantwoorden aan een behoefte en zorgden voor een toename met 40% in de privésector van het aantal dossiers. Niettemin blijft het opleidingskrediet met bijna 500 werknemers op jaarbasis die de maatregel gebruiken een weinig gebruikt instrument.

## OPLEIDINGSDATABANK

Een voorname doelstelling van de hervorming was transparantie realiseren in het opleidingsaanbod dat in aanmerking komt voor de Vlaamse opleidingsincentives. Die doelstelling is met de oplevering van de opleidingsdatabank in mei 2019 gerealiseerd.

In 2020 werden alle opleidingen die als overgangsmaatregel op basis van een BEV-erkenning geregistreerd werden in de opleidingsdatabank geëvalueerd op arbeidsmarktgerichtheid. Dit resulteerde in 756 negatieve beslissingen. Voor 121 van deze opleidingen ontving de BEC in januari 2021 een ontvankelijk beroep. De BEC oordeelde dat voor 55 opleidingen terecht beroep werd aangetekend. Voor twee beslissingen van de BEC is een procedure lopende bij de Raad van State om de beslissing nietig te verklaren

In functie van een gelijke behandeling van gelijkaardige opleidingen wordt het nieuwe opleidingsaanbod van onderwijs en SYNTRA vanaf schooljaar 2020-2021 gezamenlijk beoordeeld. Sinds 2021 wordt geen beoordeling meer gevraagd aan de paritaire comités omdat hun beslissingsprocessen niet garanderen dat de behandeltermijn van 3 maanden gerespecteerd wordt en het beoordelingssysteem niet consequent gehanteerd werd.

Uit de monitoring blijkt dat het aanvraagproces onder controle is. De gemiddelde doorlooptijd voor een beslissing is 39 dagen, het aantal nieuwe aanvragen bedraagt nog een derde van het startjaar. Het aantal opleidingen in de opleidingsdatabank blijft stabiel 7.500 opleidingen.

Van de mogelijkheid om ook opleidingen met de methodiek blended leren te laten registreren, wordt zeer weinig gebruik gemaakt.

De beroeps- en evaluatiecommissie behandelde 228 beroepen, waarvan er 140 (61%) gegrond waren. In 2022 werden 200 opleidingen uit de opleidingsdatabank gehaald omdat de opleidingsverstrekker geen geregistreerd dienstverlener WSE meer was.

Jaarlijks wordt van alle opleidingen uit de opleidingsdatabank gecontroleerd of ze nog voldoen aan de criteria arbeidsmarktgerichtheid. Voor registratie-aanvragen die het goedkeuringsproces via VOC doorlopen is dat enkel zinvol voor wie een goedkeuring kreeg op basis van een in de tijd variabel criterium, bv. knelpuntberoep, of als er nieuwe informatie beschikbaar is. Registraties die nog niet voorgelegd werden aan een goedkeuringsinstantie worden door DWSE onder de loep genomen. 94 opleidingen kregen hierdoor een negatieve evaluatie.

Opleidingen screenen op conformiteit met het beoordelingssysteem vereist veel tijdsinzet en een grote arbeidsmarktkennis expertise. Op termijn is het raadzaam dat geen enkele organisatie zelf nog mag screenen op arbeidsmarktgerichtheid in functie van uniformiteit en gelijke behandeling. De gezamenlijke screening door onderwijs, Vlaio en DWSE bevordert de gelijke behandeling van gelijkaardige opleidingen. We stellen vast dat de door de werknemersorganisaties gemandateerde Franstalige opleidingsverstrekkers het Vlaamse beoordelingssysteem onvoldoende hanteren.

## E-LEREN

Sinds schooljaar 2020-2021 is de methodiek 'blended leren' binnen het Vlaams opleidingsverlof toegelaten. **33 opleidingen 'blended leren'** zijn in de opleidingsdatabank geregistreerd.

Een registratie van een opleiding als 'blended leren' is enkel mogelijk als de opleiding georganiseerd wordt via een weloverwogen combinatie van face-to-face leren en afstandslernen en waarbij de opleidingsverstrekker gebruik maakt van een 'learning management systeem' (LMS) om het leerproces van de cursisten te evalueren en op te volgen. Uit contacten met opleidingsverstrekkers blijkt dat

opleidingsverstrekkers vaak een andere definitie van blended leren hanteren: een mix van fysiek en digitaal contactleren, wat voor VOV contactleren is.

Weinig opleidingsvertrekkers beschikken over een uitgekiend opvolgingsproces wat een voorwaarde is om te kunnen attesteren over het doorlopen van het opleidingsproces. Uit de bevraging van opleidingsverstrekkers over e-leren vermelden kleine opleidingsverstrekkers het beschikken over een LMS als een drempel.

## VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Wanneer we kijken naar het profiel van de VOV-gebruikers valt op dat 62% van hen mannen zijn, en de gebruikers zich vooral situeren in de leeftijdscategorie van 25 tot 54 jaar die een opleiding volgen bij een private opleidingsverstrekker.

De helft van de VOV-werknemers maakte al gebruik van BEV. De helft van de VOV-gebruikers maakt meerdere jaren gebruik van VOV. De helft van de werkgevers heeft maar 1 werknemer waarvoor ze een dossier indienen. 66 bedrijven hebben voor meer dan 100 werknemers een dossier ingediend, 4 bedrijven zelfs voor meer dan 1.000 dossiers.

De combinatie van gegevens geslacht, leeftijd, opleiding, sector van tewerkstelling en opleidingsverstrekker brengt interessante observaties. Jonge vrouwen nemen 3 keer zoveel deel aan een opleiding hoger onderwijs als mannen. De dienstensector (28%) social profit (21%), metaalindustrie (18%) hebben het meeste werknemers die gebruik maken van VOV: een opvallende evolutie in vergelijking met BEV. Bij de meest gevolgde opleidingen hebben zowel korte, functiegerichte opleidingen hun plaats als intensievere (om)scholingen, taalopleidingen en basis ICT. Door de hervormingen worden er meer opleidingen hoger onderwijs gevolgd: hun aandeel steeg van 2% naar 12%. Het aandeel van CVO daalde van 24% naar 15%.

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht heeft geleid tot een aangroei van 9% van de deelnemers aan VOV en heeft de maatregel dus bekender gemaakt.

Het ontwikkelen van de beheerstoepassing voor VOV verliep niet volgens de vooropgezette timing. Uit een bevraging bij sectoren en werkgevers blijkt dat die een algemeen positief gevoel hebben ten aanzien van VOV in het algemeen en de informatieverbreiding van de dienst in het bijzonder. De informatie en de voorwaarden van VOV worden gemakkelijk teruggevonden. Vooral de kleine werkgevers waarderen de digitalisering en de administratieve vereenvoudiging. Grote werkgevers en mandatarissen geven aan dat het vooralsnog niet evident is om hun dossiers op te volgen: het overzicht in het WSE-loket is nog niet afgestemd op grootgebruik. Aan het wegwerken van de achterstand in de betalingen wordt hard gewerkt.

VOV wordt steeds bekender, onder andere door het instellen van gemeenschappelijk initiatiefrecht. Mandaathouders, bv. sociale secretariaten, die voor veel bedrijven werken, vragen naar het in bulk kunnen indienen van de aanvragen. Het opvolgen van de statussen van de aanvragen en de betalingen is omslachtig: er is te weinig overzicht. Er is nood aan een gepersonaliseerde rapportering in Excel en vaste betalingsmomenten.

De opleidingsverstrekkers zijn tevreden over de administratieve processen van de Vlaamse opleidingsincentives. Vooral onderwijsinstellingen hebben hun planlast zien dalen door de gegevensuitwisseling. In de beginperiode hebben ze moeten investeren in de aanpassing van hun

inschrijvingsattesten door het toevoegen van het ODB-nr. Dat loopt nog niet vlot genoeg, getuige de recente opmerkingen van de werkgevers en werknemers dat dit een van de knelpunten blijft in het registratieproces.

## BEKENDHEID VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES BIJ DE BURGERS

Uit een bevolkingsonderzoek blijkt dat de spontane bekendheid bij de beroepsactieve bevolking beperkt is. Bij de geholpen bekendheid komt de opleidingscheque als bekendste naar voren, gevolgd door VOV. Werknemers willen vooral via hun werkgever, VDAB en vakbond geïnformeerd worden over het bestaan van de maatregelen. De website is met stip de plaats waar werknemers informatie zoeken.

## LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN

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.

## IMPACT REGIONALISERING

Na de regionalisering van BEV hebben de 3 gewesten de eerste jaren geen fundamentele aanpassingen aangebracht aan de regelgeving. Vlaanderen was het eerste gewest om met de hervorming naar het Vlaams opleidingsverlof substantiële wijzigingen aan te brengen. In de andere gewesten zijn ingrijpende hervormingen tot op heden uitgebleven, maar krijgen de plannen voor een hervorming momenteel vorm. In Vlaanderen bleven de uitgaven voor BEV stabiel, in Wallonië werd 43% meer uitgegeven en in Brussel 57% in schooljaar 2018-2019.

Werkgevers en opleidingsverstrekkers zijn geen voorstander van de regionalisering: zij worden geconfronteerd met 3 regelgevingen, 3 werkwijzen, wat het er niet makkelijker op maakt.

Er blijft een grote wisselwerking tussen het federale en regionale niveau zoals blijkt uit het federale opleidingskrediet en de plannen voor een federale individuele leerrekening.

## BEOORDELINGSSYSTEEM ARBEIDSMARKTGERICHTHEID

Het beoordelingssysteem arbeidsmarktgerichtheid heeft er voor gezorgd dat de opleidingen meer arbeidsmarktgericht werden. Werken aan algemene arbeidsmarktvaardigheden is nieuw in het aanbod. Opleidingen die vooral uit "hobbyisme" gevolgd worden, komen niet meer in aanmerking. Opleidingen Hoger onderwijs die vroeger niet in aanmerking kwamen, omdat ze niet 's avonds of in het weekend werden aangeboden, komen nu wel in aanmerking en worden gretig gevolgd met VOV.

DWSE heeft in 2022 in de VOC enkele, **beperkte bijsturingen** aan het beoordelingssysteem gesuggereerd. De doelstelling is vooral rechtszekerheid en een grotere duidelijkheid creëren voor opleidingsverstrekkers.

In concreto gaat het vooral om het afschaffen van de voorwaarde “minimum 3 van de 5 pijlers arbeidsmarktcompetenties”. Een lijst met opleidingsinhouden die toegelaten zijn, is transparanter ten aanzien van de opleidingsverstrekkers.

Het is aangewezen om de VOC de mogelijkheid te geven om bepaalde opleidingsinhouden expliciet uit te sluiten, bv. daar waar de realiteit wijst op een groot “hobbygebruik” of twijfel over de wetenschappelijke onderbouw en impact op de volksgezondheid van de opleidingen. Inspiratie kan hiervoor gevonden worden bij de KMO-portefeuille.

Het **weren van bedrijfsspecifieke opleidingen** of bedrijfsspecifieke onderdelen uit een opleiding schat DWSE als een uitdaging in. Aan de opleidingsverstrekkers en werkgevers werd naar aanleiding van een fraudezaak duidelijk gecommuniceerd dat bedrijfsspecifieke opleiding(sonderdelen) niet in VOV thuis horen. Uit voorzorgsprincipe werden opleidingen die massaal gevolgd worden met VOV aan een nader onderzoek onderworpen. Als uit het opleidingsplan bleek dat er bv. bedrijfsspecifieke onderdelen aan bod komen, kregen die een negatieve evaluatie.

## ONEIGENLIJK GEBRUIK

Het eerste, grondige onderzoek naar oneigenlijk gebruik kan pas sinds de schooljaarafrekening van schooljaar 2019-2020, bijgevolg in 2023, gevoerd worden. Een grondig bijgestuurd en gedigitaliseerd administratief proces vereist een 2-tal jaar voordat alle kinderziekten weggewerkt zijn en de betrokken partijen zich aangepast hebben aan de nieuwe werkwijze. Het feit dat deze opstartjaren samen vielen met Corona, heeft dit adaptieproces alleen maar bemoeilijkt. Het is niet aangewezen om voor de eerste 2 schooljaren administratieve sancties te treffen ten aanzien van werknemer en werkgever, maar vooral in te zetten op verdere informatie en sensibilisering, alsook beperkte bijsturingen aan de regelgeving die enerzijds meer rechtszekerheid geven en anderzijds de werking bevorderen. Uiteraard worden malafide praktijken gestraft.

## VERDERE AANPAK

Uit deze beleidsmatige evaluatie blijkt dat de voorlopige balans van de hervorming positief is. Een van de voornaamste doelstellingen van de hervorming was het meer arbeidsmarktgericht maken van de opleidingen die in aanmerking komen voor de Vlaamse opleidingsincentives en die transparant publiceren in een opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives. Die doelstelling werd gerealiseerd.

Deze evaluatie leent zich nog niet tot definitieve conclusies voor VOV. Daar zijn 2 redenen voor:

- Het digitaliseren van de Vlaamse opleidingsincentives (ODB, VOV en OC) is een proces dat nog steeds lopende is. Dat zorgt er momenteel voor dat er oa onvoldoende cijfers zijn wat betreft het aantal betaalde dossiers in tegenstelling tot ingediende aanvragen waarop dit rapport gebaseerd is. Een correcte analyse kan enkel gebeuren op basis van betaalde dossiers van meerdere schooljaren, schooljaren die niet gepaard gaan met Corona-impact en adaptatieproblemen.
- De signalen van eventueel oneigenlijk gebruik worden in 2023 verder onderzocht, net zoals het gebruik van het werkpleklenen, de omvang en het profiel van de werknemers en de opleidingen die ervan gebruik maken..

In afwachting van het afronden van het digitaliseringsproces en de analyse over het oneigenlijk gebruik, zullen we doorheen 2023 enkele aanpassingen doen aan het uitvoeringsbesluit van VOV. Deze aanpassingen zijn van eerder technische aard en moeten leiden tot een optimalere werking van VOV.

Om uitvoering te geven aan het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' zal het tijdelijk experiment met het gemeenschappelijk initiatiefrecht binnen het VOV verlengd worden voor schooljaar 23-24. Het uitvoeringsbesluit hiervoor wordt opgemaakt in het voorjaar van 2023.

Het resultaat van het onderzoek naar oneigenlijk gebruik wordt opgenomen in het volgende jaarrapport, alsook een eerste analyse van de betaalde dossiers en het resultaat van de terugbetalingsaanvragen van een eerste schooljaar zonder Corona-invloed.

## BIJLAGE 1: PROFIELKENMERKEN VAN VOV-GEBRUIKERS

In deze bijlage bespreken we de profielkenmerken van de werknemers en werkgevers die VOV aanvroegen en waarbij de terugbetalingsaanvraag werd goedgekeurd. Schooljaar 2019-2020 en 2020-2021 zijn volledig qua terugbetalingsaanvragen. Voor schooljaar 2021-2022 kunnen er nog dossiers worden ingediend tot 30/11/2022. Een volledige analyse van schooljaar 2021-2022, inclusief een analyse in het kader van het gemeenschappelijk initiatiefrecht kan pas in het jaarrapport 2022-2023 opgenomen worden, aangezien de terugbetalingsaanvragen bij de opmaak van het rapport nog niet volledig waren.

Extra informatie over de data:

- Geslacht en leeftijd werden gemeten op het moment van de aanvraag van VOV.
- De woonplaats is de actuele woonplaats van de werknemer op 31 augustus 2022.
- De scholingsgraad is de scholingsgraad zoals geregistreerd in de LED-databank op 17 augustus 2022. De scholingsgraad is slechts gekend in de LED-databank voor iets meer dan vier op tien VOV-gebruikers.

Hierbij zijn

- Laaggeschoolden: werknemers zonder een diploma secundair onderwijs,
- Middengeschoolden: werknemers met een diploma secundair onderwijs en
- Hooggeschoolden: werknemers met een diploma HBO5, een graduaats-, bachelor- of masterdiploma.

### 1. Persoonskenmerken van de VOV-gebruikers

Om inzicht te geven in wie gebruik maakt van VOV bespreken we de profielgegevens van de werknemers die in een gegeven schooljaar ten minste één aanvraag voor VOV hebben ingediend en waarvan de aanvraag werd goedgekeurd. Aangezien we inzicht willen verwerven in het profiel van de werknemers die van VOV gebruik maken werden de analyses gedaan op het niveau van de werknemer en niet op het niveau van goedgekeurde aanvragen. Hiervoor maken we gebruik van de administratieve data van DWSE, waarbij profielgegevens voor de VOV gebruikers worden weergegeven per schooljaar sinds de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives.

Tabel 1 geeft een overzicht van de achtergrondkenmerken van de gebruikers van VOV per schooljaar sinds de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives. De gegevens tonen aan dat iets meer dan 6 op 10 gebruikers van VOV mannen zijn. Slechts 9% van de gebruikers van VOV is 55 jaar of ouder. Iets minder dan 6 op 10 gebruikers van VOV is tussen 25 en 44 jaar. Als we kijken naar de LED-gebaseerde scholingsgraad, dan leren we dat iets minder dan de helft van de gebruikers van VOV in 2019-2020 hooggeschoold is, 43% is middengeschoold en een kleine minderheid van 8% is kortgeschoold. **De cijfers lijken te wijzen op een afname in het aandeel hooggeschoolden en 55plussers.**

Als we naar de regionale spreiding kijken van VOV-gebruikers op basis van hun woonplaats in 2022, dan zien we dat de meeste gebruikers in Oost-Vlaanderen wonen, gevolgd door Antwerpen, West-Vlaanderen en Limburg. Ongeveer één op tien VOV-gebruikers woont in Vlaams-Brabant en 2,5% woont in het Brussels



Hoofdstedelijk Gewest. Minder dan 4% van de VOV-gebruikers woont in het Waals Gewest en iets minder dan 2% woont in een ander land dan België. (De woonplaats van de werknemer is geen toekenningscriterium voor VOV. De vestigingsplaats van de onderneming wel.)

Tabel 82: Kenmerken van gebruikers met tenminste 1 goedgekeurd VOV-dossier, 2019 - 2021

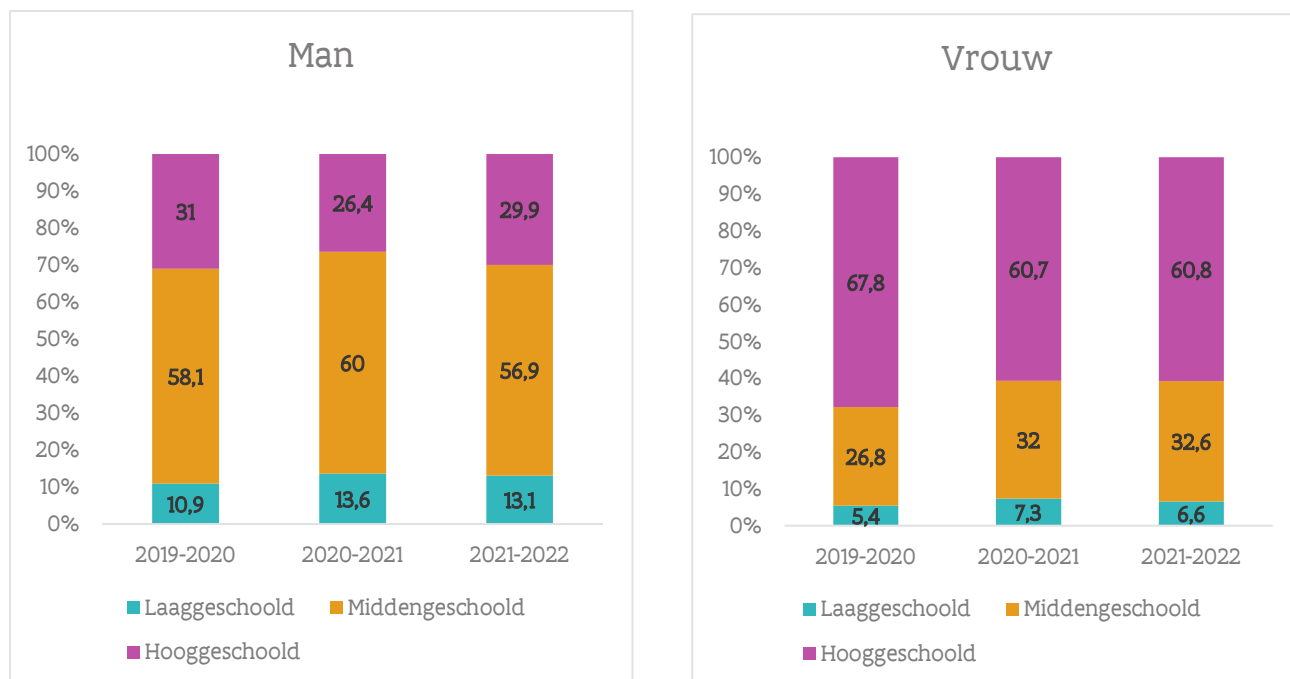
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Werkende bevolking in Vlaams Gewest*
<b>Geslacht</b>				
Man	62,6%	63,1%	59,2%	52,8%
Vrouw	37,4%	36,9%	40,8%	47,2%
Totaal n	(45282)	(55000)	(51727)	
<b>Leeftijd</b>				
< 25 jaar	12,3%	15,7%	14,5%	
25 – 34 jaar	32,8%	34,8%	36,1%	
35 -44 jaar	24,2%	23,2%	24%	
45 – 54 jaar	21,3%	18,3%	17,5%	
55 – 64 jaar	9,2%	7,8%	7,9%	
>64 jaar	0,2%	0,2%	0,1%	
Totaal n	(45282)	(55000)	(51727)	
<b>Scholingsgraad</b>				
Laaggeschoold	8,3%	10,7%	9,9%	10,4%
Middengeschoold	43%	47%	44,8%	38,1%
Hooggeschoold	48,7%	42,3%	45,3%	51,5%
Totaal n	(18957)	(25543)	(23236)	
<b>Actuele woonplaats provincie</b>				
Ander land dan België	1,6%	1,9%	1,7%	
Bru Hoofdstedelijk Gewest	2,2%	2,5%	2,2%	
Waals-Brabant	0,3%	0,4%	0,3%	
Vlaams-Brabant	10,8%	10,4%	10,2%	17,5%
Antwerpen	22,9%	23,2%	23,4%	27,6%
Limburg	16,3%	16,2%	16,4%	13,1%
Luik	0,5%	0,9%	0,9%	
Namen	0,2%	0,3%	0,2%	
Luxemburg	1,7%	1,7%	1,4%	
West-Vlaanderen	16,9%	16%	15,9%	18,2%
Oost-Vlaanderen	26,6%	26,6%	27,5%	23,6%
Totaal n	(44575)	(55000)	(47850)	

Opmerking: \* scholingsgraad voor werkende bevolking in Vlaams gewest in 2021, geslacht en woonplaats provincie voor werkende bevolking in Vlaams gewest in 2019

Meer mannen gebruiken VOV voor het volgen van een opleiding dan vrouwen. Naast deze genderkloof zien we dat de scholingsgraad van mannelijke en vrouwelijke VOV-gebruikers substantieel verschillend is. Vrouwelijke VOV-gebruikers zijn opvallend hoger geschoold dan mannelijke gebruikers. Zo is in 2019-2020 maar liefst 68% van de vrouwelijke VOV-gebruikers hooggeschoold, in vergelijking met drie op tien mannelijke VOV-gebruikers. De meerderheid van de mannelijke VOV-gebruikers is middengeschoold.

Zowel bij mannelijke als vrouwelijke VOV-gebruikers zien we dat slechts een relatief klein aandeel kortgeschoolden de weg vindt naar VOV. Voor de afgelopen drie schooljaren zien we echter zowel voor de mannelijke als vrouwelijke werknemers een lichte toename in het aandeel kort- en middengespoolden.

Figuur 8: Aandeel VOV gebruikers naar geslacht en scholingsgraad, 3 schooljaren



## 2. Professionele kenmerken van de gebruikers van VOV

De professionele kenmerken van de gebruikers van VOV worden omschreven aan de hand van het tewerkstellingspercentage, de grootte en de sector waarin de werknemers zijn tewerkgesteld. Voor de categorisering van de grootte van het bedrijf van tewerkstelling werd met vijf categorieën gewerkt:

- 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.

De administratieve gegevens tonen aan dat de overgrote meerderheid van gebruikers van VOV voltijds werkte bij de aanvraag van VOV (zie tabel 2). Slechts 6% van de gebruikers van VOV had een tewerkstellingspercentage lager dan 80%. We zien geen grote veranderingen voor het tewerkstellingspercentage van VOV gebruikers voor de laatste drie schooljaren.

VOV wordt vooral gebruikt door werknemers die tewerkgesteld zijn in grote organisaties. Meer dan de helft van de werknemers die gebruik maken van VOV is tewerkgesteld in een organisatie met meer dan 500 werknemers. Iets meer dan drie op tien werknemers is tewerkgesteld in een middelgrote organisatie (50 – 499 werknemers). 10% van de VOV gebruikers is tewerkgesteld in een kleine onderneming en 5% in een micro-onderneming. Ook hier zien we geen grote verschuivingen over de drie afgelopen schooljaren.

Tabel 83: Professionele kenmerken van de gebruikers van VOV

	2019 - 2020	2020-2021	2021-2022
<b>Tewerkstellingspercentage</b>			
50%	1,6%	1,6%	
51 – 79%	5%	4,9%	
80 – 99%	14,1%	12,7%	
100%	79,3%	80,8%	
Totaal n	(43932)	(54993)	
<b>Grootte werkgever</b>			
Micro (0 – 9 werknemers)	4,7%	4,3%	2,6%
Klein (10 – 49 werknemers)	9,8%	9,7%	8%
Middelgroot – klein (50 – 199 werknemers)	17,5%	16,3%	15,6%
Middelgroot – groot (200 – 499 werknemers)	14,8%	13,6%	13,4%
Groot (> = 500 werknemers)	53,2%	56%	60,4%
Totaal n	(44.808)	(55.000)	(51.588)

De meeste gebruikers van VOV waren bij hun aanvraag tewerkgesteld in de social profit (21,2%), de metaalindustrie (19,4%) en in diensten aan ondernemingen en personen (16,3%) (zie tabel 3). Verder in dit rapport, in tabel 4 brengen we de sectoren meer gedetailleerd in beeld.

De werknemers in de social profit zijn voornamelijk tewerkgesteld in gezondheidsinrichtingen- en diensten en in beschutte en sociale werkplaatsen. Bij de metaalindustrie spant de metaal-, machine- en elektrische bouw de kroon. Iets meer dan de helft van de werknemers tewerkgesteld in diensten aan ondernemingen en personen is tewerkgesteld via uitzendarbeid, gevolgd door bewakings- en/of toezichtsdiensten. Voor een meer gedetailleerd sectoroverzicht, zie tabel 4.

Als we de sectorvertegenwoordiging vergelijken voor de drie schooljaren, dan springt **de sterke stijging van VOV-gebruik bij werknemers uit de sector diensten aan ondernemingen en personen in het oog**. Op drie jaar tijd is het aandeel werknemers uit deze sector met 75% gestegen.

Tabel 84: Sector tewerkstelling van werknemers die gebruikmaken van VOV

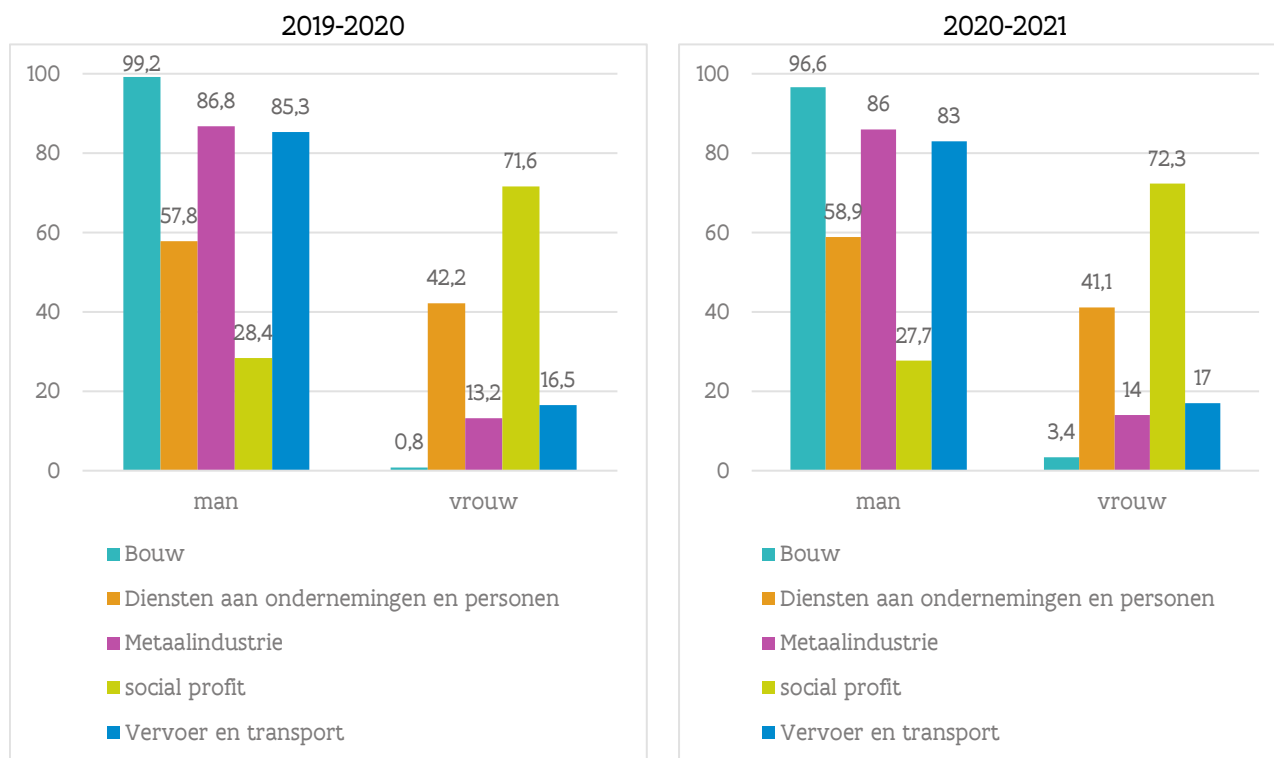
	2019 - 2020	2020-2021	2021-2022
<b>Social profit</b>	21,2%	17,6%	20,9%
<b>Metaalindustrie</b>	19,4%	17,5%	18,1%
<b>Diensten aan ondernemingen en personen</b>	16,3%	26,3	28%
<b>Vervoer, transport en logistiek</b>	6,7%	5,7%	5,2%
<b>Bouw</b>	5,3%	6,9%	1,1%*
Chemie en petroleum	3,6%	3,2%	3,1%
Distributie	3,5%	3,5%	3,7%
Houtnijverheid	3,3%	2,4%	2,5%
Voedingsindustrie	2,7%	2,8%	2,8%
Kleding- en textielindustrie	2,2%	2,1%	2,3%
Steen- en glasindustrie	0,9%	0,4%	0,4%

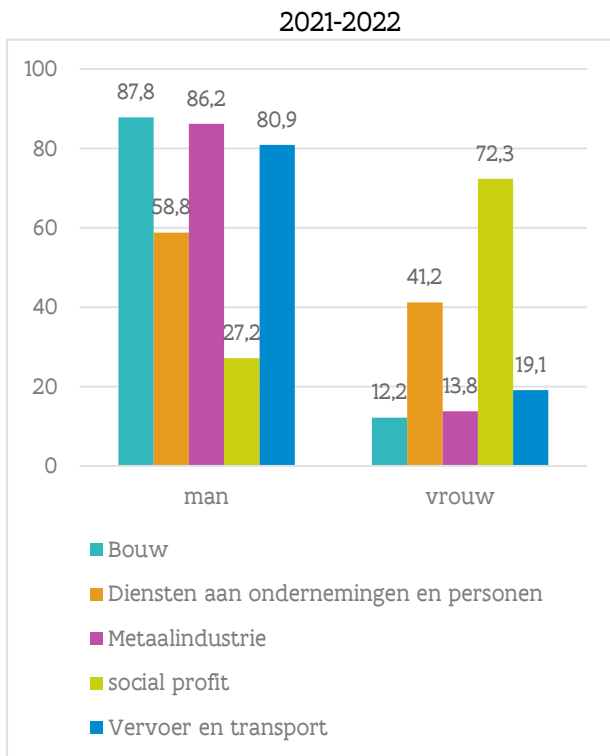
Financiële sector	0,7%	0,6%	0,6%
Papier- en kartonsector	0,6%	0,4%	0,5%
Gas en elektriciteit	0,3%	0,3%	0,3%
Horeca, sport en ontspanning	0,3%	0,3%	0,3%
Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	0,3%	0,2%	0,2%
Media, drukkerij- en uitgeverijsector	0,3%	0,2%	0,3%
Overige	10,5%	7,8%	8,2%
Overheid/ geen PC	1,6%	1,8%	1,7%
Totaal n	(45.269)	(54.923)	(51.592)

\* Cijfers van de sector bouw zijn onvolledig omdat de dossiers van Constructiv voor schooljaar 21-22 nog ontbreken

Bij de gebruikers van VOV zien we grote genderverschillen tussen de verschillende sectoren waar werknemers zijn tewerkgesteld (zie figuur 2). De overgrote meerderheid van de VOV gebruikers uit de bouwsector is man. Dit geldt eveneens voor de metaalindustrie, de vervoer- en transportsector en de bewakings- en/of toezichtsdiensten. Voor VOV-gebruikers werkzaam in de uitzendarbeid is de genderkloof kleiner. In de social profit-sector zijn dan weer de vrouwen met 72% de grootste VOV-gebruikers. Over de drie schooljaren heen zien we geen grote verschillen in de genderverdeling voor de meest vijf voorkomende sectoren. Het verrassende resultaat van het aandeel vrouwen in de bouw in schooljaar 2021-2022 is hoogstwaarschijnlijk te verklaren door de onvolledigheid van VOV-aanvragen voor de bouwsector.

Figuur 9: Gender voor gebruikers VOV naar meest voorkomende sectoren, 2019-2022

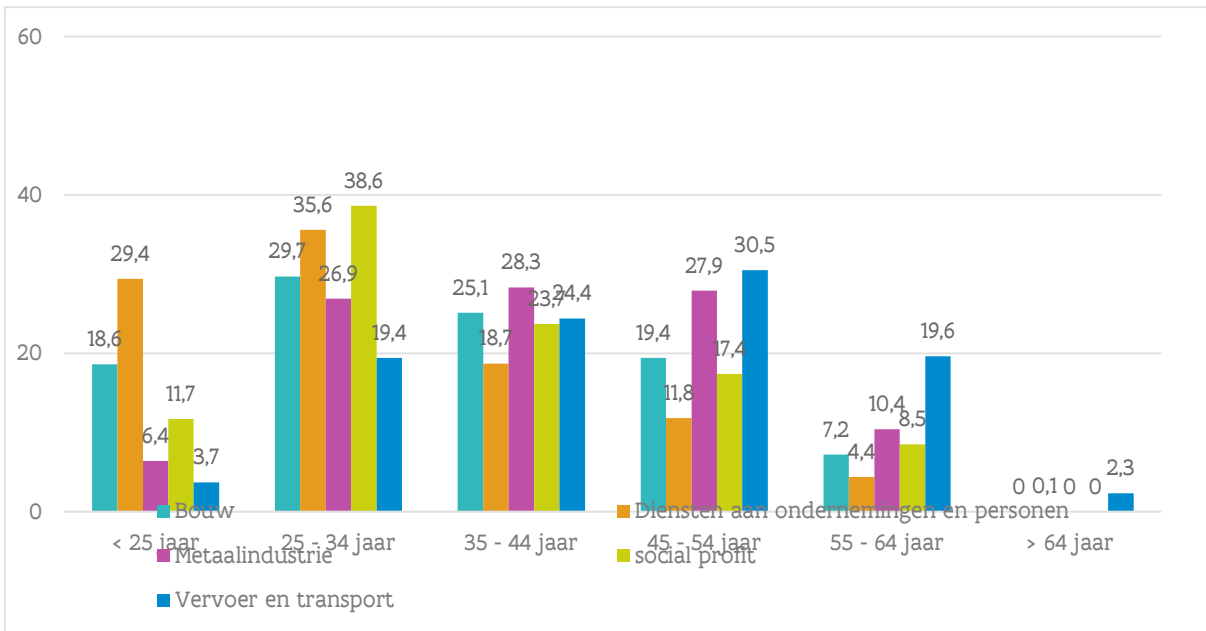




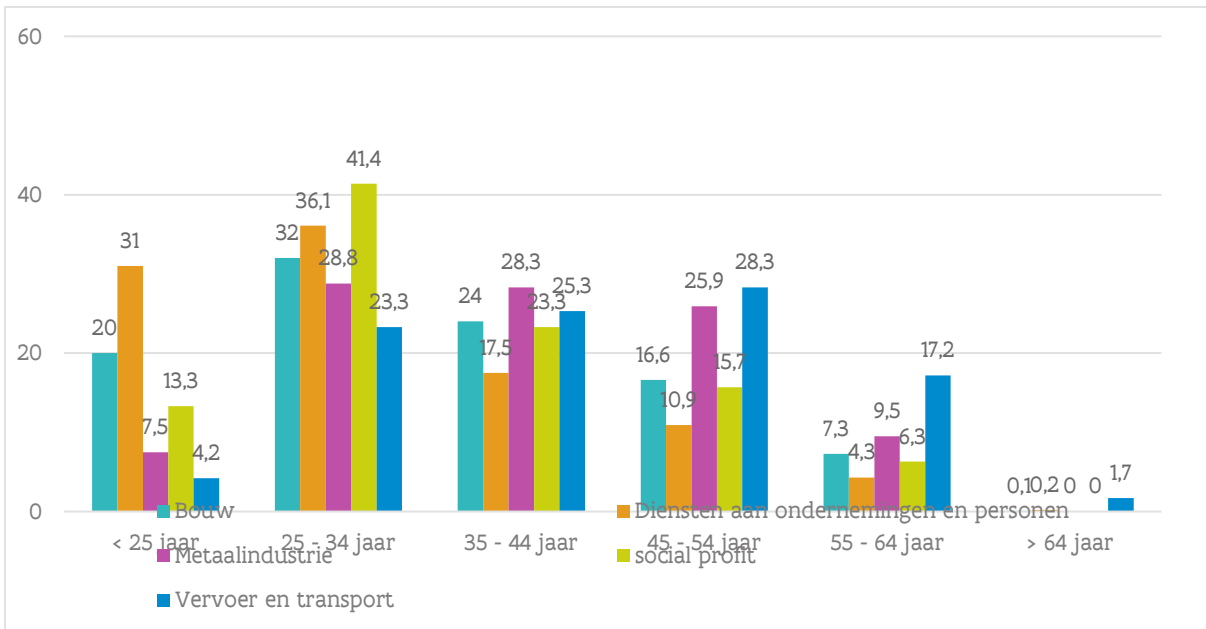
Als we kijken naar de leeftijdsverschillen van VOV gebruikers voor de meest voorkomende sectoren, dan valt op dat de VOV gebruikers tewerkgesteld in de sector diensten aan ondernemingen en personen gemiddeld genomen het jongst zijn met een gemiddelde leeftijd van 32,4 jaar (zie figuur 3). Iets minder dan drie op tien VOV-gebruikers uit deze sector is jonger dan 25 jaar. De gemiddelde leeftijd van VOV gebruikers in de bouwsector en de social profit sector is ongeveer 36 jaar. In de bouwsector is ongeveer 19% van de VOV gebruikers jonger dan 25 jaar. In de social profit sector ligt het aandeel -25 jarigen een stuk lager, maar daar zijn de 25 – 34 jarigen dan weer sterker vertegenwoordigd onder de VOV gebruikers. VOV gebruikers tewerkgesteld in de vervoer- en transportsector en de metaalindustrie zijn gemiddeld een stuk ouder met resp. 44,4 jaar en 40,4 jaar. In de vervoer- en transportsector is maar liefst 20% van de VOV gebruikers 55 jaar of ouder, voor de metaalindustrie is dit 10%. Dit is onder andere te verklaren omdat deze sector gekenmerkt wordt door oudere werknemers. Chauffeurs die met een vrachtwagen, bus of autocar rijden, moeten om de 5 jaar verplicht 35 uur opleiding volgen om hun attest van vakbekwaamheid te behouden. Deze opleiding is erkend voor VOV.

Figuur 10: Leeftijd voor gebruikers VOV naar meest voorkomende sectoren, 2019-2022

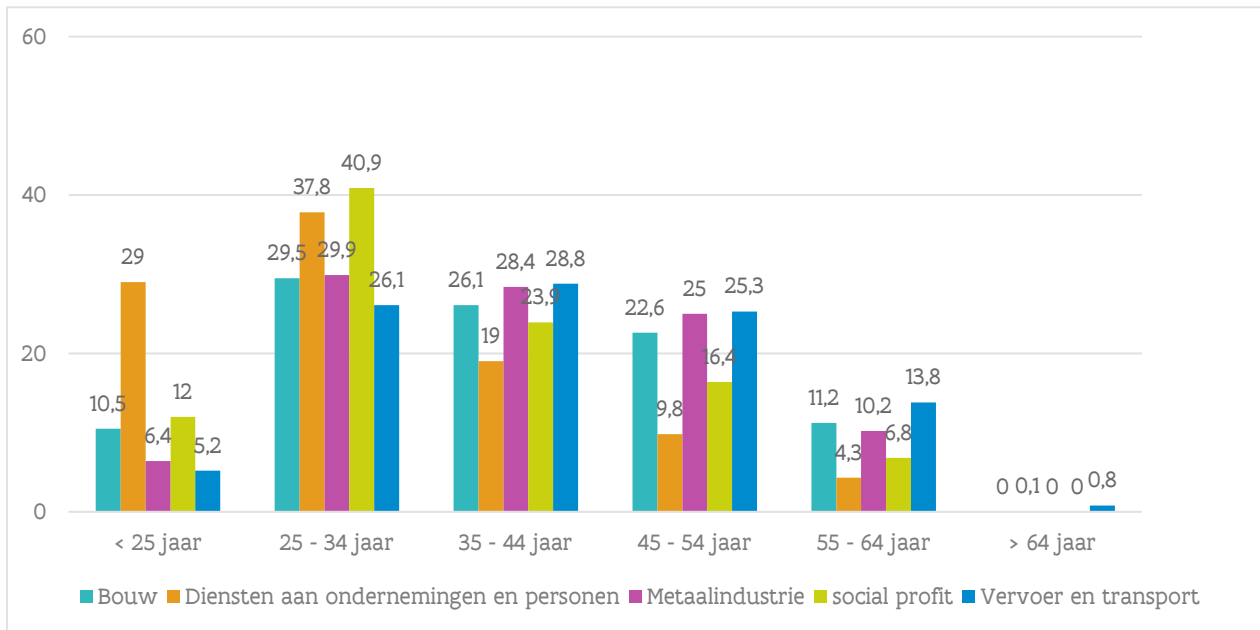
2019 – 2020



2020 – 2021



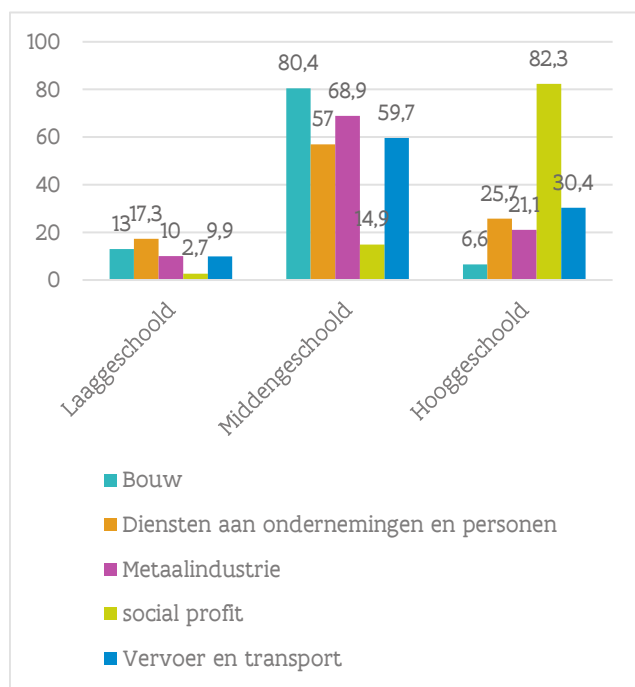
2021-2022



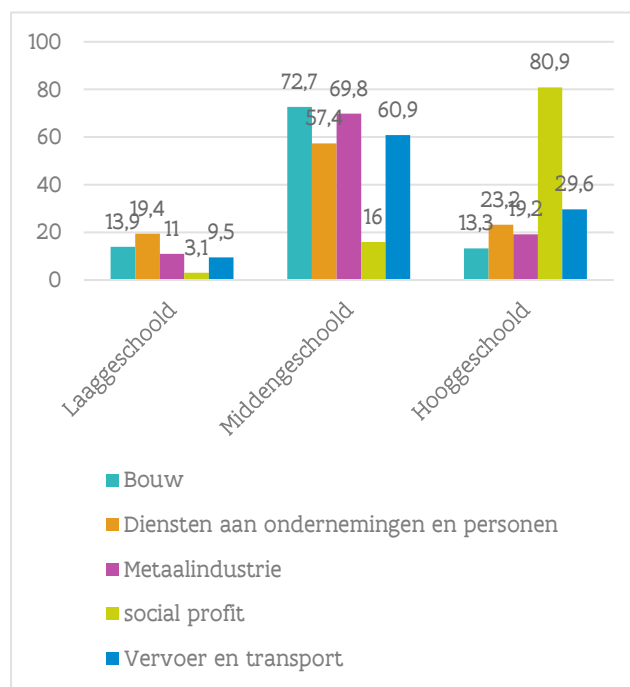
De administratieve gegevens wijzen op grote verschillen in de scholingsgraad van VOV-gebruikers tewerkgesteld in verschillende sectoren (zie figuur 4). VOV-gebruikers tewerkgesteld in de social profit sector zijn hoofdzakelijk hooggeschoold. Voor VOV gebruikers uit de bouwsector, de metaalindustrie en de sector vervoer en transport zijn de middengeschoolden het sterkst vertegenwoordigd met respectievelijk 80,4%, 68,9% en 59,7% in 2019. Ook hier zien we geen substantiële verschillen tussen de drie schooljaren.

Figuur 11: Scholingsgraad voor gebruikers VOV naar meest voorkomende sectoren, 2019-2022

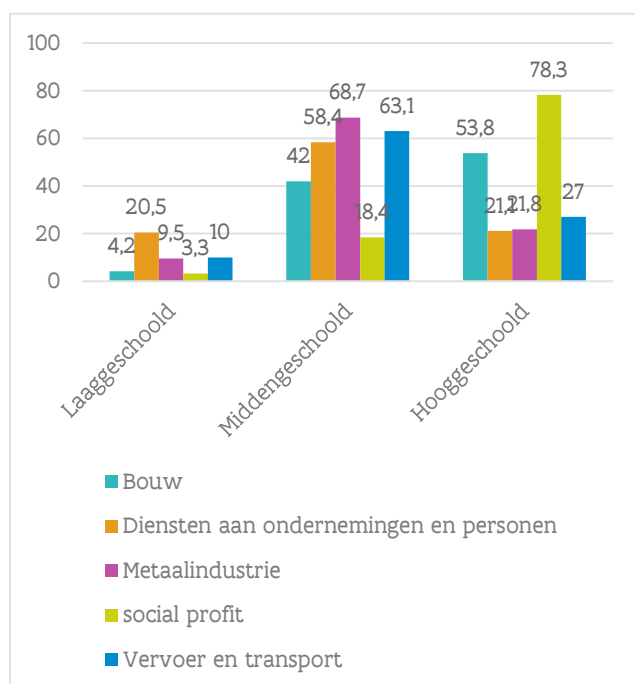
2019-2020



2020-2021



2021-2022

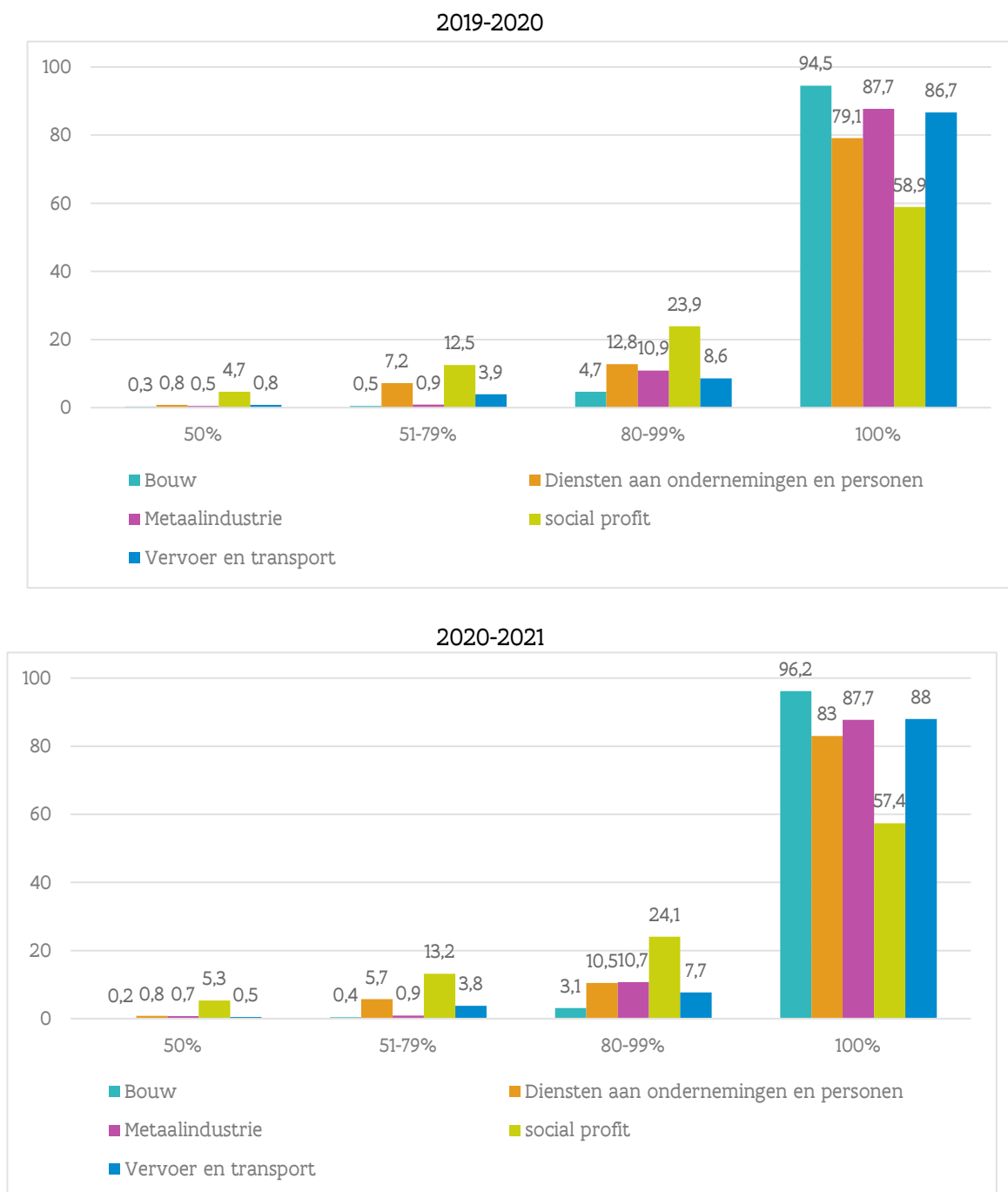


Opvallend meer VOV-gebruikers uit de social profit zijn minder dan 100% tewerkgesteld (zie figuur 5). Maar liefst vier op tien VOV gebruikers uit deze sector is niet voltijds tewerkgesteld. Ook in de sector diensten aan personen en ondernemingen ligt het aandeel van VOV gebruikers die niet voltijds werken iets hoger dan voor de gemiddelde VOV gebruiker. In de bouwsector is dan weer 95% van de VOV-



gebruikers voltijds tewerkgesteld. Het tewerkstellingspercentage naar sector blijft nagenoeg ongewijzigd voor schooljaar 1 en 2.

Figuur 12: Tewerkstellingspercentage VOV gebruikers in meest voorkomende sectoren, 2019-2021



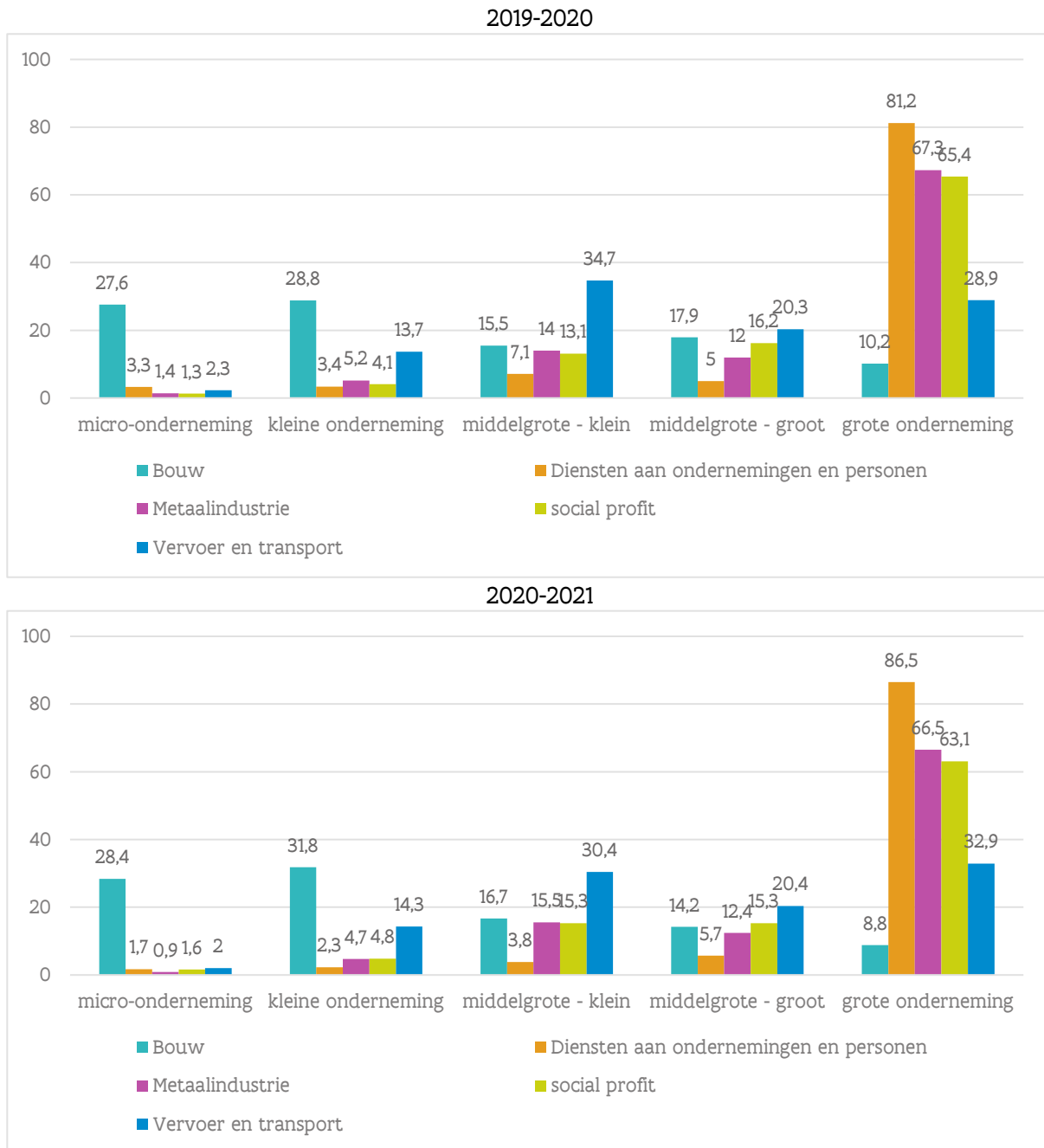
### 3. organisatiekenmerken van de werkgevers van VOV-gebruikers

Als we kijken naar de grootte van de onderneming waar VOV-gebruikers zijn tewerkgesteld dan zien we een aantal interessante verschillen naar sector (zie figuur 6). Eerst en vooral valt op dat in schooljaar 2019-

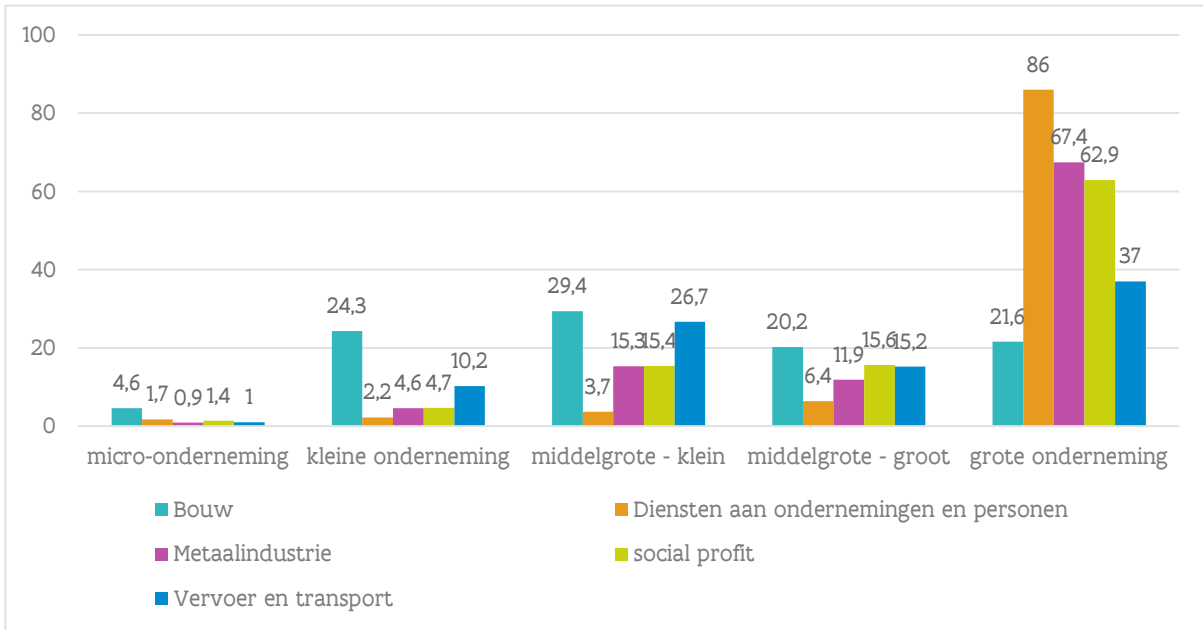
2020 de meerderheid van de VOV-gebruikers uit de bouwsector is tewerkgesteld in een micro-onderneming (28%) of kleine onderneming (29%).

VOV-gebruikers uit de vervoer en transport sector zijn voornamelijk tewerkgesteld in middelgrote ondernemingen. In de sector diensten aan personen en ondernemingen zijn de grote ondernemingen dan weer het meest vertegenwoordigd. Maar liefst 81% van de VOV gebruikers uit deze sector is tewerkgesteld in een onderneming met 1000 werknemers of meer.

Figuur 13: Ondernemingsgrootte meest voorkomende sectoren VOV-gebruikers, 2019 – 2022

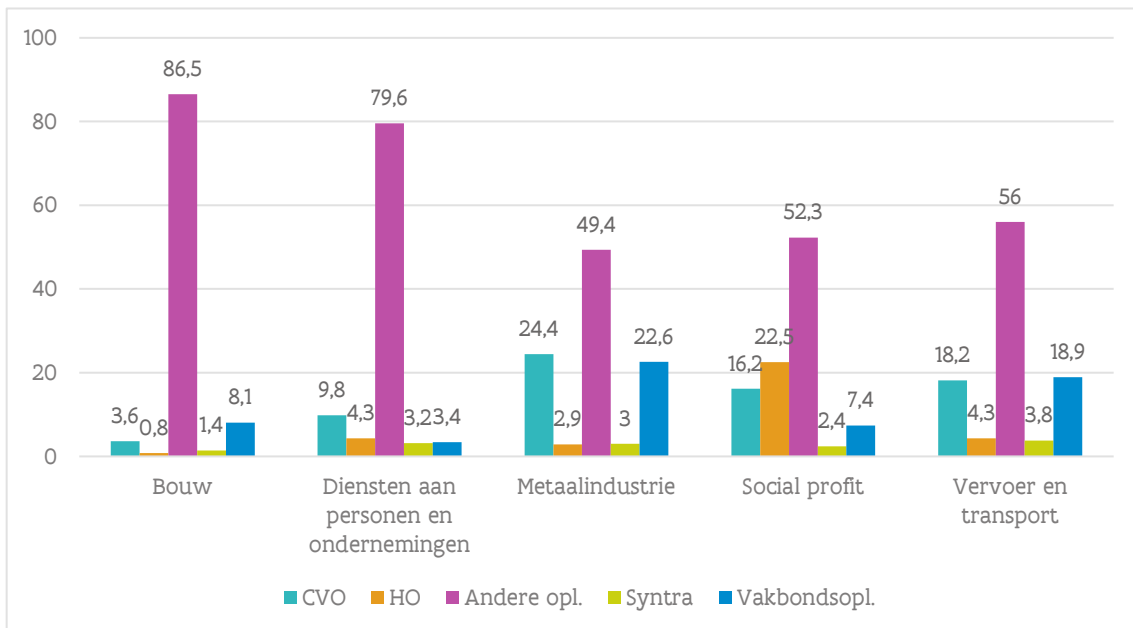


2021-2022



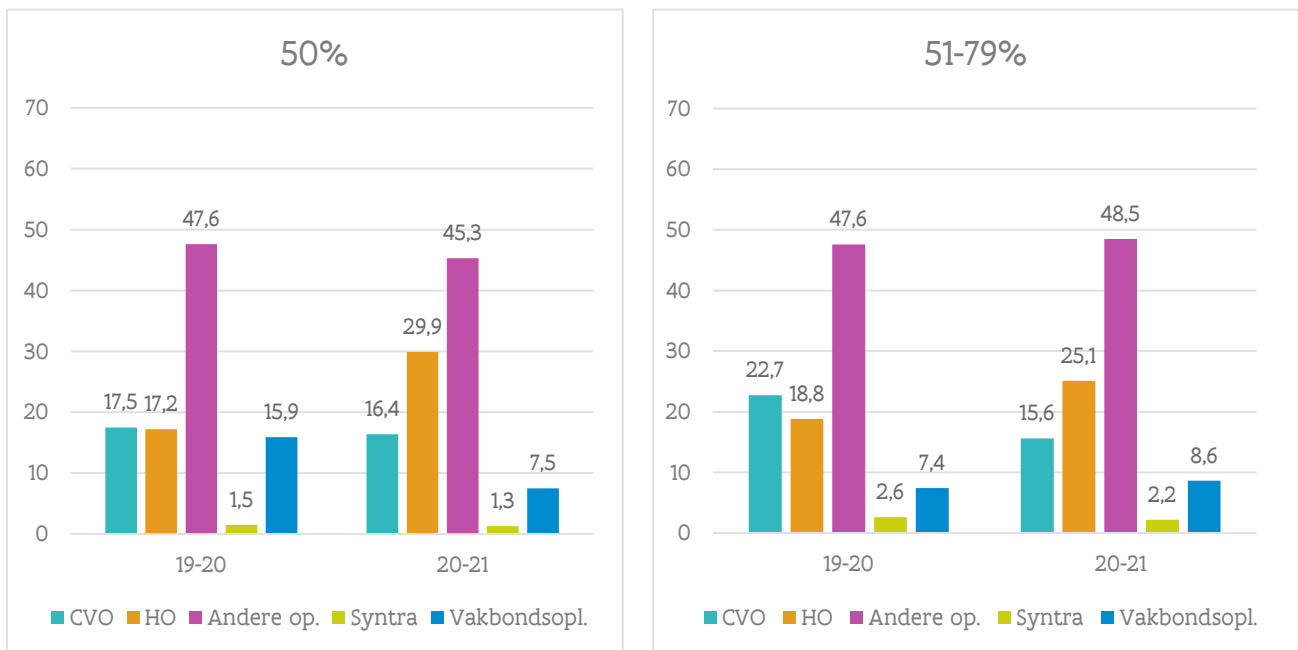
Opleidingen bij private opleidingsverstreckers worden in alle sectoren het vaakst gevolgd met VOV. Bij werknemers uit de bouwsector en de sector diensten aan personen en ondernemingen heeft in 2019 minstens 8 op tien werknemers VOV gebruikt voor een opleiding bij een private opleidingsverstrekker (zie figuur 7). Medewerkers uit de metaalindustrie en vervoer en transport volgen het vaakst een opleiding bij een CVO of een vakbondsopleiding. Bij medewerkers uit de social profit springen opleidingen hoger onderwijs er bovenuit.

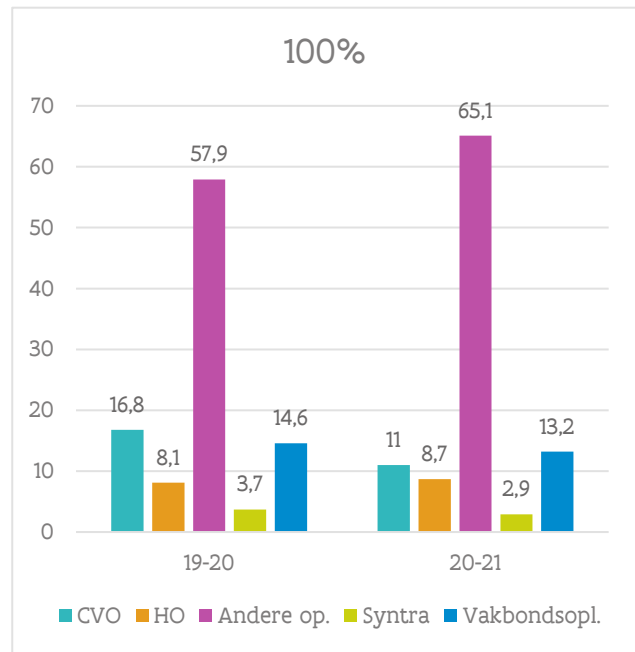
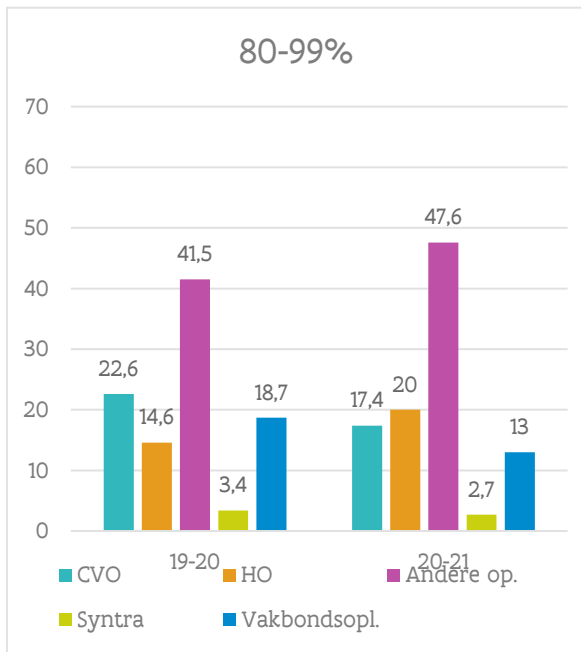
Figuur 14: Sector tewerkstelling naar type opleiding gevolgd met VOV, 2019-2020



De resultaten tonen verder ook aan dat de tewerkstellingsgraad van werknemers ook een impact heeft op het type opleiding dat wordt gevolgd met VOV (zie figuur 8). Hoe lager de tewerkstellingsgraad hoe groter het aandeel werknemers dat een opleiding hoger onderwijs volgt. Bij werknemers die voltijds werken volgt gemiddeld 8% een opleiding hoger onderwijs. Verder zien we bij de deeltijds werkenden een stijging in het aandeel werknemers dat een opleiding hoger onderwijs volgt. We zien een daling in vakbondsopleidingen, die het meest uitgesproken is bij werknemers die deeltijds zijn tewerkgesteld. De deelname aan CVO opleidingen is redelijk gelijk verdeeld over de verschillende tewerkstellingsgraden. Ook hier zien we bij deelnemers uit alle tewerkstellingsgraden een afname in het aandeel gevolgde CVO opleidingen.

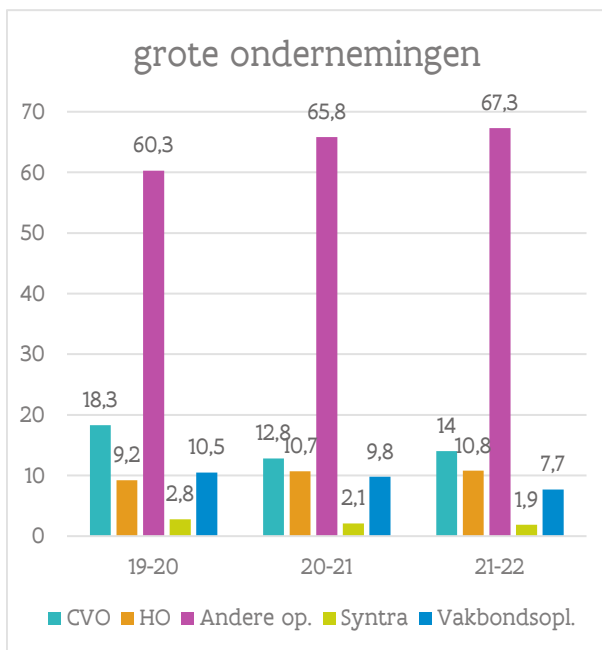
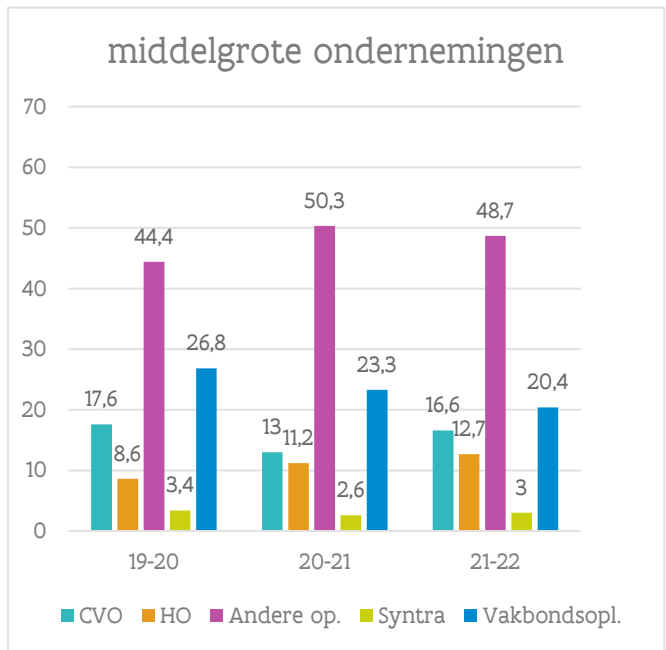
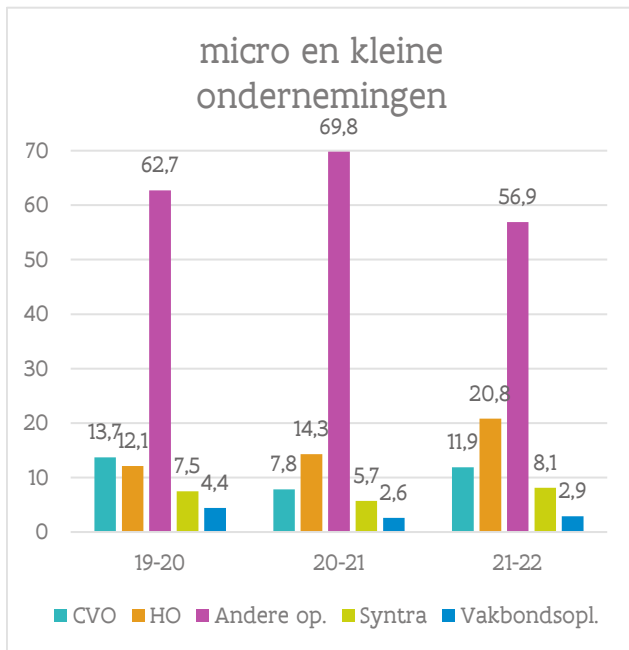
Figuur 15: Verschillen in tewerkstellingsgraad naar type opleiding gevolgd met VOV, 2019-2021





Als we kijken naar de grootte van de werkgever, dan zien we eerst en vooral dat de stijging in de deelname aan opleiding bij private opleidingsverstekkers en opleidingen hoger onderwijs en de daling in deelname aan vakbondsopleidingen en CVO opleidingen met VOV gelijk is verdeeld voor werknemers tewerkgesteld in kleine, middelgrote en grote ondernemingen (zie figuur 9). Verder valt op dat vakbondsopleidingen duidelijk vaker gevolgd worden door werknemers tewerkgesteld in een middelgrote onderneming, in vergelijking met werknemers uit grote en kleine ondernemingen. Opleidingen bij private opleidingsverstekkers worden dan weer duidelijk minder vaak gevolgd door werknemers uit middelgrote ondernemingen, in vergelijking met werknemers uit kleine en grote ondernemingen.

Figuur 16: Verschillen in Grootte werkgever naar type opleiding gevolgd met VOV, 2019-2022



#### 4. Sector tewerkstelling van VOV-gebruikers

Tabel 85: Sector tewerkstelling van werknemers die gebruik hebben gemaakt van VOV (unieke werknemers met een goedgekeurd dossier schooljaar), 2019 - 2022

	2019 - 2020	2020-2021	2021-2022
<b>Social profit</b>	<b>(21,2%)</b>	<b>(17,5%)</b>	<b>(20,7%)</b>
Beschutte werkplaatsen en sociale werkplaatsen	5%	3,7%	5%
Diensten voor gezins- en bejaardenhulp	1,5%	1,2%	1%

Gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs	0,1%	0,1%	0,1%
Gezondheidsinrichtingen en -diensten	10,3%	9,3%	11%
Non-profitsector	1,4%	0,5%	0,4%
Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	1,8%	1,7%	2%
Socio-culturele sector	0,6%	0,6%	0,6%
Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	0,5%	0,5%	0,6%
<b>Metaalindustrie</b>	<b>(19,4%)</b>	<b>(16%)</b>	<b>(16,4%)</b>
Andere metaalindustrie	0,1%	<0,1%	<0,1%
Elektriciens	0,5%	0,5%	0,4%
Garagebedrijf	0,3%	0,3%	0,2%
Ijzernijverheid	0,9%	0,6%	1%
Koetswerk	0,1%	0,1%	0,1%
Metaal-, machine- en elektrische bouw	13,7%	11,7%	11,6%
Metaalfabrikatennijverheid	2,4%	1,7%	1,8%
Metaalhandel	0,8%	0,7%	0,7%
Non-ferro metalen	0,7%	0,5%	0,7%
<b>Diensten aan ondernemingen en personen</b>	<b>(16,3%)</b>	<b>(21,9%)</b>	<b>(24,8%)</b>
Begravenisondernemingen	<0,1%	<0,1%	<0,1%
Beheer van gebouwen en dienstboden	0,1%	0,1%	0,1%
Bewakings- en/of toezichtsdiensten	4,5%	5,1%	5,6%
Erkende controleorganismen	<0,1%	<0,1%	0,1%
Erkende maatschappijen voor sociale huisvesting	0,1%	0,1%	0,1%
Erkende ondernemingen v. buurtwerken of -diensten	1,3%	1,2%	1,2%
Kappersbedrijf en schoonheidszorgen	<0,1%	0,1%	0,1%
Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen	0,3%	0,4%	0,3%
Sociale organisaties	0,4%	0,3%	0,4%
Uitzendarbeid	8,6%	13,5%	15,9%
Vrije beroepen	1%	1%	1%
<b>Vervoer, transport en logistiek</b>	<b>(6,7%)</b>	<b>(6,2%)</b>	<b>(5,4%)</b>
Andere vervoer, transport en logistiek	<0,1%	<0,1%	<0,1%
Handelsluchtvaart	0,2%	0,2%	0,2%
Havenbedrijf	0,3%	0,3%	0,4%
Internationale handel vervoer en logistiek	1,3%	1,1%	1,2%
Stads- en streekvervoer	0,4%	0,4%	0,5%
Vervoer	4,4%	4,2%	3,2%
<b>Bouw</b>	<b>(5,3%)</b>	<b>(6,2%)</b>	<b>(0,8%)</b>
Bouwbedrijf	5,3%	6,2%	0,8%
<b>Chemie en petroleum</b>	<b>(3,6%)</b>	<b>(3,1%)</b>	<b>(2,9%)</b>
Petroleumnijverheid en-handel	0,2%	0,1%	0,1%
Scheikundige nijverheid	3,4%	3%	2,8%
<b>Distributie</b>	<b>(3,5%)</b>	<b>(4,3%)</b>	<b>(4,2%)</b>
Apotheken en tarificatiediensten	0,1%	0,1%	0,1%
Groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen	<0,1%	0,1%	<0,1%
Grote kleinhandelszaken	0,9%	0,9%	0,9%
Handel in brandstoffen	0,1%	0,1%	<0,1%
Handel in voedingswaren	1,2%	1%	1%
Kleinhandel in voedingswaren	0,8%	0,9%	1%
Warenhuizen	0,1%	<0,1%	<0,1%

<b>Houtnijverheid</b>	<b>(3,3%)</b>	<b>(2,1%)</b>	<b>(2,2%)</b>
Houtnijverheid	0,4%	0,2%	0,2%
Stoffering en houtbewerking	2,9%	1,9%	2,1%
<b>Voedingsindustrie</b>	<b>(2,7%)</b>	<b>(2,7%)</b>	<b>(2,7%)</b>
Tabaksbedrijf	0,1%	0,1%	0,1%
Voedingsnijverheid	2,6%	2,6%	2,6%
<b>Kleding- en textielindustrie</b>	<b>(2,2%)</b>	<b>(1,9%)</b>	<b>(2,1%)</b>
Andere kleding en textielindustrie	0,1%	0,1%	0,2%
Huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten	<0,0%	<0,0%	<0,1%
Kleding- en confectiebedrijf	0,5%	0,5%	0,5%
Textielnijverheid en breiwerk	1,5%	1,2%	1,3%
Textielverzorging	0,1%	0,1%	0,1%
<b>Steen- en glasindustrie</b>	<b>(0,9%)</b>	<b>(0,6%)</b>	<b>(0,5%)</b>
<b>Financiële sector</b>	<b>(0,7%)</b>	<b>(0,6%)</b>	<b>(0,6%)</b>
<b>Papier- en kartonsector</b>	<b>(0,6%)</b>	<b>(0,4%)</b>	<b>(0,5%)</b>
<b>Gas en elektriciteit</b>	<b>(0,3%)</b>	<b>(0,3%)</b>	<b>(0,3%)</b>
<b>Horeca, sport en ontspanning</b>	<b>(0,3%)</b>	<b>(2,5%)</b>	<b>(1,9%)</b>
Hotelbedrijf		(2,4%)	1,9%
Ander horeca, sport en ontspanning		(0,1%)	<0,1%
<b>Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij</b>	<b>(0,3%)</b>	<b>(0,4%)</b>	<b>(0,2%)</b>
<b>Media, drukkerij- en uitgeverijsector</b>	<b>(0,3%)</b>	<b>(0,2%)</b>	<b>(0,2%)</b>
<b>Overige</b>	<b>(10,5%)</b>	<b>(10,5%)</b>	<b>(11,5%)</b>
<b>Overheid/ geen PC</b>	<b>(1,6%)</b>	<b>(2,7%)</b>	<b>(2,1%)</b>
Totaal n	(45269)	(54696)	(51575)

## 5. Kenmerken van nieuwe VOV gebruikers

De administratieve gegevens tonen aan dat **de helft van de gebruikers van VOV in het verleden al eens betaald educatief verlof heeft gebruikt** (betaald en goedgekeurd) (zie tabel 5). Bijkomende analyses tonen aan dat er geen significante verschillen zijn in scholingsgraad tussen de VOV gebruikers die voordien gebruik hebben gemaakt van BEV en de 'nieuwe' VOV gebruikers. Het aandeel vrouwen ligt wel significant hoger bij 'nieuwe' VOV gebruikers (42%), dan bij diegenen die voordien BEV hebben gebruikt (32%). 'Nieuwe' VOV gebruikers zijn ook gemiddeld iets jonger (m = 35 jaar), in vergelijking met VOV-gebruikers die voordien reeds gebruik hebben gemaakt van BEV voor het volgen van een opleiding (m = 41 jaar) (zie tabel 6).

Tabel 86: Overzicht nieuwe VOV gebruikers en gebruikers die voordien ook BEV gebruikten

VOV gebruikers die ook BEV gebruikten	50,4%
Nieuwe gebruikers VOV	49,6%
<b>Totaal n</b>	<b>(45282)</b>

Tabel 87: Socio-demografische kenmerken van nieuwe VOV gebruikers en VOV gebruikers die voordien gebruik hebben gemaakt van BEV, 2019 - 2020

	VOV gebruikers die ook BEV gebruikten	Nieuwe VOV gebruikers (enkel VOV)
<b>Geslacht</b>		
Man	67,5%	57,7%
Vrouw	32,5%	42,3%



Totaal n	(22809)	(22473)
<b>Leeftijd</b>		
< 25 jaar	5,3%	19,5%
25 – 34 jaar	28,5%	37,2%
35 -44 jaar	21,7%	21,2%
45 – 54 jaar	26,8%	15,7%
55 – 64 jaar	12,3%	6,1%
>64 jaar	0,1%	0,3%
Totaal n	(22809)	(22473)
<b>Scholingsgraad</b>		
Laaggeschoold	6,4%	9,6%
Middengeschoold	44,9%	41,7%
Hooggeschoold	48,7%	48,8%
Totaal n	(7708)	(11249)
<b>Actuele woonplaats provincie</b>		
Ander land dan België	1,4%	1,8%
Bru Hoofdstedelijk Gewest	1,3%	3,1%
Waals-Brabant	0,3%	0,4%
Vlaams-Brabant	9,5%	12,1%
Antwerpen	22%	23,8%
Limburg	16,3%	16,3%
Luik	0,3%	0,6%
Namen	0,1%	0,2%
Luxemburg	1,7%	1,7%
West-Vlaanderen	17,6%	16,2%
Oost-Vlaanderen	29,5%	23,8%
Totaal n	(22388)	(22187)

Opmerking: achtergrondkenmerken geslacht en leeftijd gemeten op het moment van de aanvraag van VOV. Gebruikers met ten minste 1 goedgekeurd dossiers in schooljaar 2019-2020. Scholingsgraad zoals geregistreerd in de LED-databank op 17 augustus 2022. Woonplaats gemeten op 31 augustus 2022.

Als we kijken naar de professionele kenmerken dan zien we dat nieuwe VOV gebruikers worden gekenmerkt door een groter aandeel werknemers uit micro en kleine ondernemingen, in vergelijking met VOV-gebruikers die voordien BEV hebben gebruikt. Er zijn geen substantiële verschillen in het tewerkstellingspercentage van beide groepen (zie tabel 7).

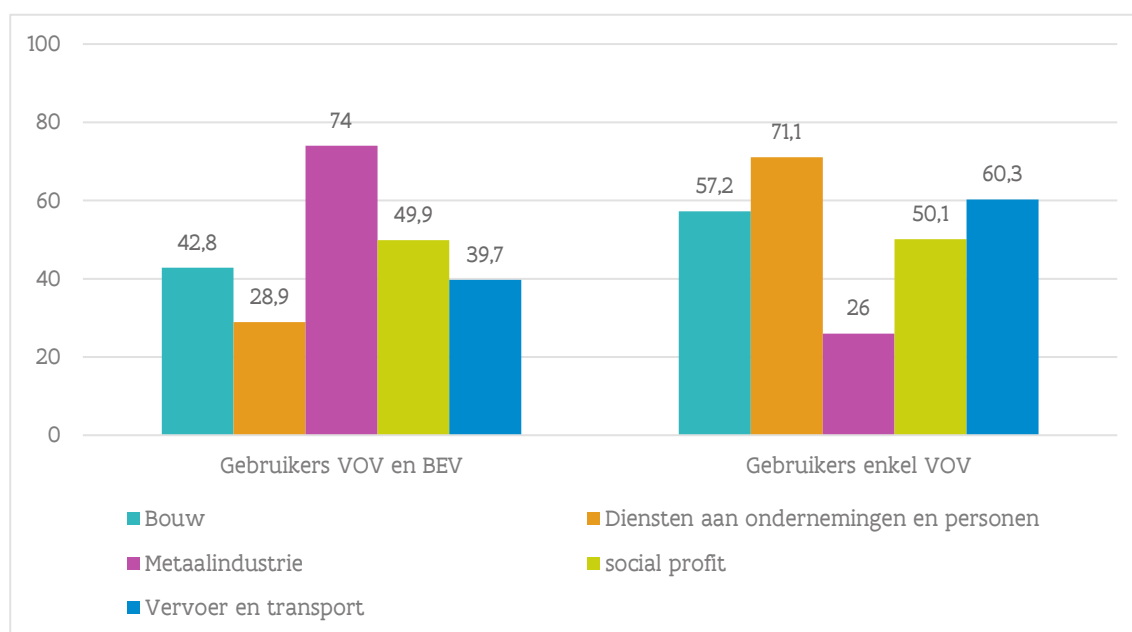
Tabel 88: Professionele kenmerken nieuwe VOV-gebruikers en VOV-gebruikers die voordien gebruik hebben gemaakt van BEV, 2019-2020

	VOV gebruikers die ook BEV gebruikten	Nieuwe VOV gebruikers (enkel VOV)
<b>Tewerkstellingspercentage</b>		
50%	1,4%	1,7%
51 – 79%	3,5%	6,6%
80 – 99%	15,6%	12,6%
100%	79,6%	79,1%
Totaal n	(22.155)	(21.755)
<b>Grootte werkgever</b>		
Micro (0 – 9 werknemers)	3,4%	6,1%

Klein (10 – 49 werknemers)	8,2%	11,4%
Middelgroot – klein (50 – 199 werknemers)	17%	18%
Middelgroot – groot (200 – 499 werknemers)	16,4%	13,2%
Groot (> = 500 werknemers)	55%	51,4%
Totaal n	(22.576)	(22.232)

71% van de VOV gebruikers tewerkgesteld in de sector diensten aan ondernemingen en personen zijn nieuwe VOV gebruikers. Zij hebben in het verleden geen gebruik gemaakt van betaald educatief verlof (zie figuur 10). Ook in de vervoer- en transportsector en de bouwsector zijn de 'nieuwe' VOV gebruikers lichtjes oververtegenwoordigd met respectievelijk 60% en 57%. In de metaalindustrie hebben 74% van de meeste VOV-gebruikers in het verleden al gebruik gemaakt van VEV. In de social profit sector zijn er ongeveer evenveel nieuwe gebruikers als gebruikers die voordien gebruik hebben gemaakt van BEV.

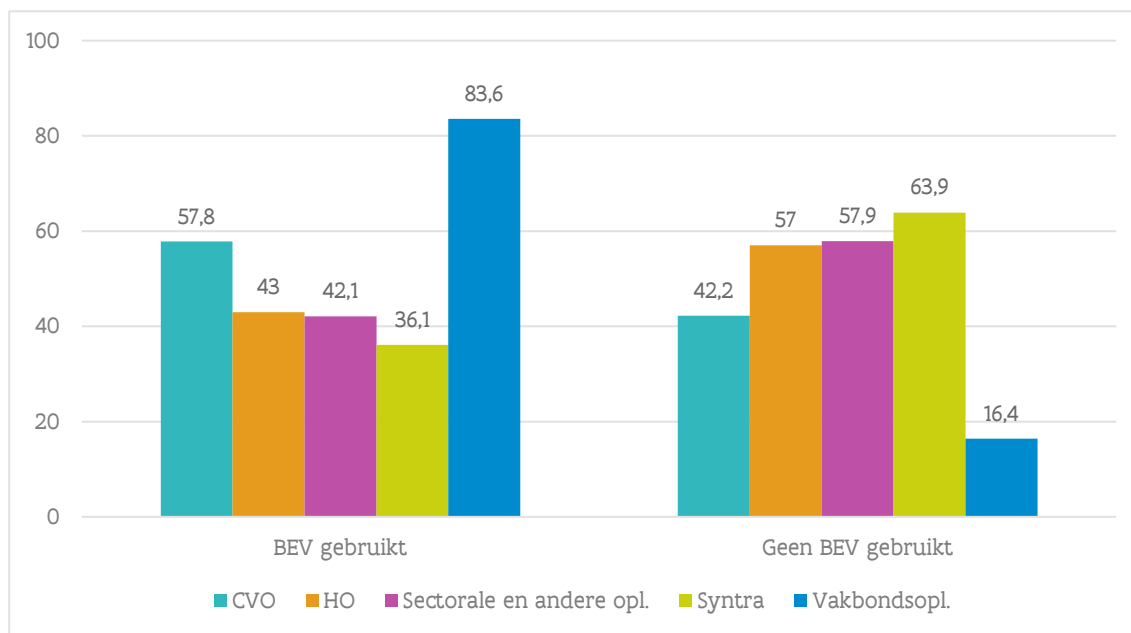
Figuur 17: Nieuwe VOV gebruikers en VOV gebruikers die voordien BEV hebben gebruikt naar meest voorkomende sectoren, 2019-2020



Er zijn ook een aantal verschillen in de gevolgde opleiding tussen nieuwe VOV gebruikers en diegenen die in het verleden gebruik hebben gemaakt van BEV (zie figuur 11). Voor werknemers die een CVO opleiding of een vakbondsopleiding hebben gevolgd in 2019-2020 heeft de meerderheid in het verleden reeds gebruik gemaakt van BEV. Dit is het meest uitgesproken voor vakbondsopleidingen, waarbij maar liefst 84% van de VOV-gebruikers die een vakbondsopleiding heeft gevolgd in het verleden ook gebruik heeft gemaakt van BEV. Voor werknemers die een opleiding hoger onderwijs of een opleiding bij Syntra of een private opleidingsverstrekker hebben gevolgd zien we het tegenovergestelde, waarbij de meerderheid nieuwe gebruikers zijn. Dit is het meest uitgesproken voor Syntra opleidingen waarbij 64% van een nieuwe gebruiker is.

Figuur 18: Nieuwe VOV gebruikers en VOV gebruikers die voordien BEV hebben gebruikt naar vijf type opleiding gevolgd met VOV, 2019 - 2020

Opmerkingen: n CVO = 7877, n HO = 4265, n sectorale opleidingen = 25154, n Syntra = 1667, n vakbondsopleidingen = 6720



De administratieve gegevens tonen aan dat **59% van de werkgevers met VOV gebruikers in schooljaar 2019-2020 in het verleden werknemers al eens betaald educatief verlof hebben gebruikt**. Voor vier op tien van de werkgevers met VOV gebruikers in 2019-2020 is het de eerste keer dat hun werknemers gebruik maken van deze opleidingsincentive. Tabel 8 geeft een overzicht van de sectorindeling voor werkgevers met VOV gebruikers en werknemers die voordien ook BEV gebruikten en werkgevers met enkel nieuwe VOV gebruikers. In de bouwsector, de sector diensten aan ondernemingen en personen, distributie, de financiële sector, horeca, sport en ontspanning en land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij zijn er proportioneel meer 'nieuwe' werkgevers (met VOV gebruikers die voordien geen BEV hebben gebruikt).

Tabel 89: Sector van werkgevers met VOV gebruikers die ook BEV gebruikten en werkgevers met enkel nieuwe VOV gebruikers, 2019-2020

	Werkgevers met VOV gebruikers die ook BEV gebruikten	Werkgevers met nieuwe VOV gebruikers (enkel VOV)
Bouw	13,9%	17,9%
Social profit	16,5%	9,5%
Diensten aan ondernemingen en personen	9,4%	11,6%
Metaalindustrie	10,9%	6,6%
Vervoer, transport en logistiek	6,5%	3,9%
Distributie	3,2%	6,7%
Chemie en petroleum	4,3%	2,3%
Voedingsindustrie	3,7%	1,1%
Houtnijverheid	3%	1%
Financiële sector	1,3%	3,6%
Kleding- en textielindustrie	2,3%	1,3%

Horeca, sport en ontspanning	1,4%	2,7%
Media, drukkerij- en uitgeverijsector	0,8%	1%
Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	0,6%	1,1%
Overheid/ geen PC	0,6%	0,3%
Papier- en kartonsector	0,6%	0,1%
Steen- en glasindustrie	0,7%	0,1%
Gas en elektriciteit	0,2%	0,1%
Overige	20%	28,9%
<b>Totaal n</b>	<b>(6660)</b>	<b>(4536)</b>

Opmerking: celeenheden zijn aandeel werkgevers per sector met VOV gebruikers die voordien al dan niet gebruik hebben gemaakt van BEV. In deze indeling wordt geen rekening gehouden met het aantal werknemers per werkgever dat VOV heeft aangevraagd.

# Colofon

## Samenstelling

Vlaamse overheid  
Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35 bus 20  
1030 Brussel  
02 553 08 57  
opleidingsdatabank@vlaanderen.be  
www.vlaanderen.be/departement-wse

## Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten  
Secretaris-generaal

## Uitgave

december 2022

---

<sup>i</sup> Zie Artikel 94, lid 1 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, dat bepaalt dat de regio's de overgedragen bevoegdheden blijven uitoefenen overeenkomstig de procedures die bij de bestaande regels zijn vastgesteld, zolang deze regels niet door hun parlementen of regeringen zijn gewijzigd of ingetrokken.