



Screening regelgeving levenslang leren

Hefbomen en knelpunten voor levenslang leren in de regelgeving

Rapport | 9 februari 2023
Depotnummer: D/2023/3241/300

In opdracht van

Vlaamse overheid - Departement Werk en Sociale Economie (WSE)

IDEA 
CONSULT thinking ahead

member of

IDEAGROUP

Deze studie werd uitgevoerd door:

Ella Desmedt
Lise Nackaerts
M.m.v.
Jasper Stuer (Deloitte legal)
Karolien Maerten (Deloitte legal)
Dirk Van Damme

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

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

www.ideaconsult.be



Inhoud

1 /	Context en doel	3
2 /	Aanpak	5
3 /	Conclusies	9
4 /	Aanbevelingen	15

BIJLAGEN 20

B.1	Bronnen desk studie	21
B.2	Deelnemers interviews en screensessies	23
	B.2.1 Interviews inventarisatie	23
	B.2.2 Screensessies	24
	B.2.3 Bijkomende interviews	25
B.3	Analyse per thema	26
	Individu	27
	B.3.1 EVC	27
	B.3.2 Opleidingsincentives voor lerenden	31
	B.3.3 Gereguleerde beroepen	41
	B.3.4 Inburgering	44
	Organisatie	46
	B.3.5 Verplichtingen en incentives voor werkgevers	46
	Aanbod	51
	B.3.6 Volwassenenonderwijs	51
	B.3.7 Hoger onderwijs	64



B.3.8	DKO	70
B.3.9	Ondernemersvorming	72
B.3.10	VDAB	74
B.3.11	Sociaal-cultureel volwassenenwerk	77
	Samenleving	79
B.3.12	Kwalificaties	79
B.3.13	Flankerend beleid	85





1 / Context en doel

LEVENSLANG LEREN VERSTERKEN

Hoewel de Vlaamse Regering, alle stakeholders en onderzoekers het erover eens zijn dat levenslang leren (LLL) noodzakelijk is om bepaalde maatschappelijke noden (bijvoorbeeld laaggeletterdheid in al haar vormen) of bepaalde uitdagingen (bijvoorbeeld in reactie op de snel wijzigende set van vaardigheden die een individu in een privé- en professionele context nodig heeft) aan te pakken, zijn de indicatoren voor levenslang leren in Vlaanderen niet goed, zo leren verschillende recente nationale en internationale studies.

Levenslang leren is een complex gegeven. Informeel leren speelt een grote rol, zowel in de vorm van zelfstandig leren in de persoonlijke levenssfeer als op de werkplek en in allerlei sociale verbanden. Non-formele educatie in de context van bedrijfsopleidingen of sociaal-culturele verenigingen vormt eveneens een belangrijk onderdeel. Maar een lerende samenleving heeft ook nood aan een educatieve infrastructuur in de publieke sfeer, die goed toegankelijk is voor lerenden van allerlei leeftijden die hun kennis en competenties willen versterken. Vandaag is een uitstekend leerklimaat in onvoldoende mate aanwezig, de vraag blijft ondermaats, maar ook de educatieve aanbodzijde kent een aantal uitdagingen.

DREMPELS VOOR LEVENSLANG LEREN

Onderzoek wijst op verschillende drempels die individuen ervaren bij levenslang leren. In de literatuur worden deze onderverdeeld in situationele drempels (gebrek aan tijd, gebrek aan steun van bijvoorbeeld werkgever, ...), dispositionele drempels (negatieve leerervaringen, gezondheid, leeftijd, ...) en institutionele drempels¹. Deze drempels kunnen om te beginnen spelen in de beslissing om al dan niet deel te nemen aan levenslang leren, en zo de toegankelijkheid van leren beperken, maar verder kunnen ze ook de blijvende participatie onder druk zetten.

De vermelde institutionele drempels hebben enerzijds betrekking op financiële drempels, maar anderzijds handelen ze over drempels die verbonden zijn aan het opleidings- en onderwijssysteem. De overheid – waarbij meerdere beleidsdomeinen op Vlaams en federaal niveau bevoegd zijn in het domein van levenslang leren – geeft dit systeem vorm via regelgeving. Deze regels kunnen een hindernis op zich zijn, maar ook de beschreven drempels bestendigen of versterken. Het gebrek aan samenhang en complementariteit tussen overheidsniveaus en -domeinen in levenslang leren in levenslang leren vertaalt zich in de regelgeving en maakt het geheel bovendien extra complex.

¹ Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 30-38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.



NOOD AAN SCREENING VAN DE REGELGEVING

De conceptnota 'De lerende samenleving' van 12 juni 2020 stelde een screening van de regelgeving voor als aangewezen actie. In hun advies bij deze nota onderschreven de SERV² en de VLOR³ deze nood. Vervolgens kwam het topic op de onderzoeksagenda van het Expertisecentrum innovatieve leerwegen.

Om zijn functies optimaal te realiseren, moet het opleidings- en onderwijssysteem immers efficiënt georganiseerd zijn en op een deugdelijk regulerend kader gebaseerd zijn. Historisch gegroeid uit diverse systemen en beleidscontexten, is dit systeem in Vlaanderen sterk versnipperd. De regelgeving is gebaseerd op de historisch gegroeide aanbodstructuren en dus eveneens gefragmenteerd. Dat hoeft op zich geen groot probleem te zijn omdat de verschillende structuren en aanbieders uiteenlopende doelstellingen hebben en het aanbod verschillende finaliteiten dient. Er stelt zich echter wel een probleem wanneer de uiteenlopende reguleringen naar lerende individuen, organisaties, aanbodvoorzieningen en de samenleving verschillende en soms weinig congruente tot zelfs tegenstrijdige signalen en incentives geven die de participatie en het leersucces negatief beïnvloeden.

De centrale vraag van deze onderzoeksopdracht luidt dan ook:

Welke knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefboomen met betrekking tot levenslang leren kunnen op basis van een inventarisatie van de regelgeving worden geïdentificeerd?

Het verwachte resultaat bestaat uit:

- ▶ een inventarisatie van de gescreende regelgeving met betrekking tot levenslang leren;
- ▶ een onderbouwde (niet louter juridische) analyse van de knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefboomen;
- ▶ onderbouwde aanbevelingen over welke regels kunnen verdwijnen, herzien kunnen worden, of welke nieuwe regelgeving eventueel nodig is.

Deze onderzoeksopdracht moet bijdragen tot een betere samenhang en complementariteit tussen beleidsdomeinen door een analyse van de regelgeving met betrekking tot levenslang leren op Vlaams, gewestelijk en gemeenschapsniveau.

² <https://www.serv.be/serv/publicatie/advies-toope-sterk-lerend-werk-partnerschap-lerende-samenleving>

³ VLOR-advies Leercultuur in de volwasseneneducatie (september 2020)





2 / Aanpak

We hanteerden een gefaseerde aanpak voor dit onderzoek, zoals weergegeven in Figuur 1. Er zijn vier aandachtspunten die we wensen mee te geven i.v.m. deze aanpak:

- ▶ Normatief kader voor de afbakening van de inventarisatie en de analyse van de geïnventariseerde regelgeving;
- ▶ Inventaris ingestoken vanuit drempels, op basis van analyse databanken en inzichten uit onderzoek en praktijk;
- ▶ Analyse via toepassing normatief kader en consultatie werkveld;
- ▶ Focus op conclusies en aanbevelingen, gedetailleerde analyse in bijlage.

We bespreken deze aandachtspunten hieronder. Ze dienen gelezen te worden als situering van de verdiensten en beperkingen van dit onderzoek en als leeswijzer bij dit rapport.

Figuur 1: Onderzoeksaanpak



NORMATIEF KADER VOOR DE AFBAKENING VAN DE SCREENING EN DE ANALYSE VAN DE GEÏNVENTARISEERDE REGELGEVING

In de eerste fase van dit onderzoek ontwikkelden we op basis van desk studie een 'normatief kader' als referentiekader voor de screening van de regelgeving. De bronnen die hiervoor werden geraadpleegd, zijn opgenomen in bijlage B.1.

Het kader bestond uit twee luiken en diende twee doelen:

1. Richting geven aan de afbakening van de te screenen regelgeving




Ons opzet was om de screening bewust niet in te steken vanuit een overzicht van relevante regelgeving per beleidsdomein, omdat via een dergelijke aanpak mogelijke samenhang, tegenstellingen of hiaten uit beeld zouden kunnen verdwijnen. Daarom ontwikkelden we op basis van desk studie een lijst van relevante thema's die levenslang leren kunnen beïnvloeden voor de lerenden zelf, opleidingsverstrekkers, organisaties en de bredere samenleving. Daarbinnen keken we naar mogelijke drempels, om de focus van de inventarisatie scherp te stellen op regelgeving die mogelijk problematisch is. Deze lijst van thema's en drempels vormde de basis voor de inventarisatie.

2. Een kader bieden voor de analyse van de regelgeving



Van bij aanvang waren we er ons van bewust dat aanbevelingen formuleren over welke regels moeten verdwijnen of herzien worden en welke nieuwe regelgeving eventueel nodig is, een normatieve oefening is die vraagt om een gerichte aanpak. Elke regel heeft immers een bepaalde bestaansreden. Op welke grond kan dan worden beslist of deze regel stopgezet of hervormd moet worden? Even uitdagend is het bepalen welke nieuwe regelgeving ingevoerd zou moeten worden. Dit wordt immers bepaald door de maatschappelijke doelstellingen die beoogd worden: wat wordt als prioriteit vooropgesteld?

Op basis van visieteksten en conceptuele bronnen die de 'ideale' situatie m.b.t. levenslang leren concretiseren met een blik op de toekomst, formuleerden we een aantal principes waaraan de ideale situatie zou moeten voldoen om vooruitgang te boeken op het vlak van levenslang leren, en dit zowel aan vraag- als aanbodzijde. Deze principes vormden het kader voor de analyse. Elk principe kreeg in de analyse een gelijk gewicht.

Tabel 1: Principes normatief kader

Principe	Omschrijving
 Erkenning leren	In welke mate stimuleert de regelgeving de waardering van competenties door er een officiële status aan toe te kennen of stimuleert ze de erkenning van de waarde van competenties door economische en sociale actoren?
 Toegankelijkheid	In welke mate maakt de regelgeving flexibele leervormen mogelijk? Stimuleert ze flexibele toegankelijkheid van opleidingen (bv. qua tijd en plaats)? Hoe draagt de regelgeving ertoe bij dat iedereen gelijke kansen krijgt om te om te kunnen participeren aan levenslang leren? Op welke manier worden drempels voor deelname weggewerkt?
 Innovatie	Bevat de regelgeving de nodige vrijheidsgraden om te experimenteren met vernieuwing van het aanbod en/of verruiming van de doelgroep? Op welke manier voorziet de regelgeving de mogelijkheid om in te spelen op vragen van de arbeidsmarkt en de maatschappelijke noden?



	Leercultuur	In welke mate draagt de regelgeving ertoe bij dat leren als vanzelfsprekend en als iets aantrekkelijks en positiefs gezien wordt?
	Samenwerking	In welke mate stimuleert de regelgeving samenwerking? Stimuleert de regelgeving samenwerking tussen aanbieders onderling en tussen aanbieders en organisaties?

INVENTARIS INGESTOKEN VANUIT DREMPELS, OP BASIS VAN ANALYSE DATABANKEN EN INZICHTEN UIT ONDERZOEK EN PRAKTIJK

Op basis van de lijst van thema's en drempels afgebakend in de eerste fase van het onderzoek, werden systematisch databanken doorzocht om een eerste inventarisatie van relevante regelgeving op te maken. Parallel werden beleidsaanbevelingen van eerdere relevante onderzoeksrapporten doorgenomen (zie bijlage B.1) en interviews gehouden met vertegenwoordigers van de verschillende relevante beleidsdomeinen en van de sociale partners. Een overzicht van deze interviews is opgenomen in bijlage B.2.1. Indien uit deze bronnen nog relevante regelgeving naar voor kwam, werd de inventaris aangevuld.

De uiteindelijke inventaris gaat in de vorm van een Excel-bestand als bijlage bij dit rapport.

Hierbij wensen we te beklemtonen dat deze inventaris niet mag gezien worden als een exhaustieve inventaris van *alle* regelgeving inzake levenslang leren. Zoals hierboven aangegeven lag de focus in de inventarisatie hoofdzakelijk op regelgeving die mogelijk problematisch is, met focus op drempels. Regelgeving waarin geen drempels verwacht of vastgesteld werden, werd niet opgenomen in de inventaris. Daarop maakten we twee uitzonderingen: specifieke regelgeving die in de gesprekken of in onderzoeksrapporten expliciet werd vermeld als hefboom voor levenslang leren, of die belangrijk bleek om de samenhang te begrijpen, werd wel toegevoegd aan de inventaris.

ANALYSE VIA TOEPASSING NORMATIEF KADER EN CONSULTATIE WERKVELD

Elke regelgevende bepaling opgenomen in de inventaris werd getoetst aan de principes uit het normatief kader, om na te gaan of de bepaling drempels opwerpt dan wel hefbomen in zich draagt voor levenslang leren.

In een eerste ronde gebeurde deze beoordeling 'top down', op basis van het expertenoordeel van het onderzoeksteam. In een tweede ronde werd een 'bottom up' consultatie georganiseerd bij het werkveld a.h.v. 5 online 'screensessies'. De genodigden waren vertegenwoordigers van de verschillende relevante beleidsdomeinen en van de sociale partners die eerder werden geïnterviewd. Indien de genodigden het relevant achtten, werden ook meer gespecialiseerde collega's gevraagd om aan te sluiten. Zelf voegden we nog de VDAB toe aan de lijst genodigden en deden enkele bijkomende interviews om het beeld te vervolledigen (zie B.2.3). De informatie over financiering van levenslang leren werd voornamelijk vergaard via deelname aan het VLOR-seminarie over dat thema op 11 oktober 2022.

Deze consultatie van het werkveld was ingegeven door de ambitie om ook praktijkervaring mee te nemen in de analyse: heel wat actoren worden dagelijks geconfronteerd met de praktische implicaties van de regelgeving m.b.t. levenslang leren. Zij ervaren persoonlijk en/of via hun netwerk wat werkt en wat niet en kunnen signaleren welke verbeterpunten mogelijk zijn o.b.v. praktijkervaring en duiden welke gewenste wijzigingen als meest prioritair ervaren worden.

Een overzicht van de screensessies en de lijst van deelnemers is opgenomen in bijlage B.2.2.

De doelstellingen van de screensessies waren niet het valideren of bespreken van de beoordeling van de regelgeving op de afzonderlijke principes of het komen tot gedragen aanbevelingen. Het was wel de bedoeling om een externe kwaliteitstoets in te bouwen (validering/update van de inventaris, evt. bepalingen toevoegen, selecteren of schrappen, ...), om een grondiger begrip te krijgen van de aanwezige drempels dan wel hefbomen,



en om input te verzamelen voor onderbouwde aanbevelingen. We streefden naar inzicht in verschillende mogelijke argumenten waarom regelgeving zou moeten aangepast of ontwikkeld worden en zo precies mogelijke aanduidingen van de wetgevende bepalingen waar het concreet over gaat.

Als voorbereidend materiaal ontvingen de genodigden een overzicht van de te bespreken regelgeving per thema, samen met gedetailleerde vragen naar verduidelijking, bevestiging of ontkrachting van de inzichten van het onderzoeksteam, argumenten pro/contra evt. aanpassingen, ...

In elke sessie was (een) vertegenwoordiger(s) van de betrokken administratie(s) aanwezig. Genodigden vanuit de sociale partners beslisten op basis van het voorbereidend materiaal om al dan niet deel te nemen. We zijn er ons dus van bewust dat de aanwezigen en actieve deelnemers tijdens deze screensessies een belang hadden te bepleiten of te verdedigen. En andersom: we zijn zo vrij geweest afwezigheid of geen inbreng te interpreteren als 'geen probleem met de betreffende regelgeving'.

De aldus verzamelde informatie liet de onderzoekers toe de beoordeling van de regelgeving op de afzonderlijke principes te finaliseren en inzicht te krijgen in de aandachtspunten waarmee het beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing van de regelgeving.

FOCUS OP CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN, GEDETAILLEERDE ANALYSE IN BIJLAGE

In bijlage B.3 bij dit rapport brengen we de verzamelde informatie uit de screensessies, interviews en relevante documenten per thema samen in een gestructureerde analyse. Gezien de omvang van de inventaris en de veelheid aan thema's kiezen we voor beknopte beschrijvingen, via bullet points in overzichtelijke fiches. Indien werd verwezen naar bestaande adviezen (bv. van VLOR, SERV, NAR,...) werden deze geconsulteerd en in voetnoot vermeld. Elk thema wordt voorafgegaan door een overzicht van de geïnventariseerde unieke wetteksten i.v.m. dat thema.

Een grondig en volledig begrip van elk van de onderzochte thema's overstijgt echter de scope van deze opdracht. We willen bovendien beklemtonen dat de verzamelde informatie geenszins de status heeft van een representatieve beleidsevaluatie: dat was niet het opzet en was ook niet mogelijk in deze breed ingestoken screening.

Daarom staan in dit rapport de algemene conclusies en aanbevelingen uit de screening centraal. Op basis van een dwarsanalyse van de verzamelde informatie formuleren we een antwoord op de centrale onderzoeksvraag en bekijken we of we onderbouwde aanbevelingen we kunnen formuleren over welke regels kunnen verdwijnen, herzien kunnen worden, of welke nieuwe regelgeving eventueel nodig is.





3 / Conclusies

De centrale vraag in deze onderzoeksopdracht was: welke knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefboomen met betrekking tot levenslang leren kunnen op basis van een inventarisatie van de regelgeving worden geïdentificeerd?

In de onderstaande paragrafen brengen we onze conclusies samen per niveau waarop de initiatieven van het actieplan levenslang leren gericht zijn. Dit doen we noodzakelijkerwijs op hoofdlijnen: voor de details per thema kan teruggerepen worden naar bijlage B.3.

NIVEAU	 LEREND INDIVIDU <i>Aanzetten tot leren, bewustmaking en LLL-competentie aanleren.</i>	 LERENDE ORGANISATIE <i>Lerende jobs in lerende organisaties, werkend leren en lerend werken.</i>	 LEREND AANBOD <i>Kwaliteitsvol, afgestemd, innovatief en flexibel aanbod.</i>	 LERENDE SAMENLEVING <i>Gedragen visie, coherent, actiekader en sterke leercultuur.</i>
---------------	--	---	--	---

Bron: Actieplan Levenslang Leren 'Koers zetten naar een lerende samenleving' (extract infographic p. 25)

LEREND INDIVIDU

Lerenden worden door regelgeving op uiteenlopende manieren beïnvloed en gestuurd in hun lerend gedrag als gevolg van onder meer financiering of doelgroepenbeleid. Grofweg kunnen de volgende dimensies worden onderscheiden waarop regelgeving ingrijpt:

- ▶ **Vraag:** regelgeving die een invloed heeft op het formuleren en expliciteren van de leervraag, het verkennen van het aanbod dat op die leervraag zou kunnen aansluiten (informatie, aard van het aanbod) en tot de besluitvorming om al dan niet de stap te zetten tot deelname aan het aanbod. Vraagfinanciering is hiervan een onderdeel.
- ▶ **Voorwaarden:** regelgeving die de voorwaarden voor de lerende om te participeren aan het aanbod bepaalt, zoals financiële voorwaarden of voorwaarden met betrekking tot tijd.
- ▶ **Leeruitkomsten en -opbrengsten:** regelgeving die van invloed is op het succes van leertrajecten, de leerresultaten en wat de lerende er uiteindelijk uithaalt.

Concrete regelgeving kan op meerdere dimensies een invloed hebben. Voor de lerenden vormt regelgeving op meerdere vlakken een hefboom dan wel drempel voor levenslang leren. We bespreken ze meer concreet hieronder.



Vraag

Opleidingsincentives zijn een vorm van vraagfinanciering waarmee lerende financieel gesteund worden om levenslang te leren. Daarnaast zijn er ook systemen waarmee werkzoekenden of leefloongerechtigden kunnen leren met behoud van uitkering of leefloon, of systemen waarmee lerenden tijd kunnen krijgen om opleiding te volgen. Dit zijn hefboomen die leren toegankelijk maken. De drempels in de regelgeving hebben te maken met:

- ▶ De omvang van de financiële steun, die voor sommige doelgroepen/in sommige situaties nog steeds te laag kan zijn. De loopbaan onderbreken voor een intensief omscholingstraject naar een ander type carrière, naar een andere sector, ... blijft bovendien voor alle doelgroepen een (financiële) uitdaging.
- ▶ Complexiteit en versnippering: de regelgeving zit verspreid over verschillende beleidsdomeinen en -niveaus. Per incentive geldt een eigen set van toelatingsvoorwaarden. Een gebruiker (werknemer, opleidingsverstrekker, organisatie, ...) moet hierdoor steeds een complex geheel van voorwaarden nagaan om te bepalen of men al dan niet rechthebbend is. Het geheel is zeer ontransparant.
- ▶ De beperkingen inzake het type opleidingen waarvoor de incentives kunnen worden ingezet: opleidingen met een niet-arbeidsmarktgerichte focus worden uitgesloten.

Au fond vloeien deze drempels, net zoals die voor de aanbieders, grotendeels voort uit keuzes die de overheid maakt inzake financiering. Het beleidsdomein dat de middelen voorziet, bepaalt de doelstellingen. En als de middelen beperkt zijn of worden, moet men selectiever zijn in de doelgroepen of opleidingen die in aanmerking komen, of de omvang van de financiële steun beperken.

Verplichte opleiding wordt in uiteenlopende contexten vastgelegd in de regelgeving: o.a. voor gereguleerde beroepen, voor inburgeraars, voor uitkeringsgerechtigde werklozen en leefloners met GPMI, ... Meestal als hefboom om het belang van leren te beklemtonen of om deelname te stimuleren. Of verplichting bijdraagt aan intrinsieke motivatie om opleiding te volgen, kan echter individueel en persoonlijk afhankelijk zijn. Er is dus twijfel over verplichte opleiding als hefboom voor leercultuur.

Voorwaarden

Inschrijvingsgelden of eigen bijdragen zijn voor het gesubsidieerd/gefinancierd aanbod in onderwijs decretaal begrensd en kwetsbare doelgroepen worden (gedeeltelijk) vrijgesteld. Op deze manier vormt deze regelgeving een hefboom voor LLL. Echter, voor sommige kwetsbare doelgroepen kan het begrensde bedrag nog te hoog blijken.

Leeruitkomsten en -opbrengsten

Erkenning van competenties (EVC) die via eerdere ervaring of opleiding werden verworven, kan een hefboom zijn om leren te erkennen en toegankelijk te maken. De regelgeving over het geïntegreerd beleid inzake EVC gaat echter enkel over erkenning van beroepskwalificerende EVC-trajecten in EVC-testcentra. De beroepskwalificatie als referentiekader legt de lat hoog voor lerenden. Het verkrijgen van vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties (EVC) en eerder verworven kwalificaties (EVK) in het hoger onderwijs of het volwassenenonderwijs (VWO) wordt niet geregeld door dit decreet. Het zijn de instellingen of centra die autonoom bepalen of de EVC of EVK voldoen om vrijstelling voor een bepaald opleidingsonderdeel/bepaalde module te krijgen. Ook voor de erkenning van buitenlandse diploma's is dit het geval. Deze vrijheid van de instellingen of centra - die juridisch gezien ook teruggaat tot de grondwettelijke vrijheid van onderwijs en het recht om te diplomeren - biedt echter weinig rechtszekerheid voor de lerenden en weinig transparantie voor andere aanbieders en organisaties.

Informeel leren wordt blijkbaar weinig gehinderd door regelgeving. Uit de screening kwamen eerder hefboomen naar voor, cf. de plaats die het krijgt in het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk of in de nieuwe regelgeving over opleidingsinspanning/individueel opleidingsrecht. De drempels zitten eerder in de hierboven beschreven erkenning ervan i.f.v. doorstroom naar non-formeel of formeel leren.



LERENDE ORGANISATIE

Voor ondernemingen en organisaties zijn er zowel verplichtingen als incentives inzake levenslang leren vastgelegd in regelgeving. Algemeen genomen kunnen deze bepalingen beschouwd worden als hefboomen voor levenslang leren, aangezien ze werkgevers aanzetten om in te zetten op opleiding en zo leren toegankelijk maken voor werknemers. Dit kan ertoe bijdragen dat iedereen gelijke kansen krijgt om te participeren aan levenslang leren en zo bijdragen aan het ontstaan van een leercultuur in ondernemingen en organisaties.

De vastgestelde drempels en tegenstellingen lijken zich te situeren op twee punten. We bespreken ze hieronder.

Verplichting en leercultuur lijken ook in deze context op gespannen voet te staan. Men is vooral kritisch over regelgeving die verplicht of bestraft (opleidingsinspanning, scholingsbeding), terwijl in regelgeving die beloont (vermindering werkgeversbijdragen/premies) minder drempels worden gezien. Een ander aandachtspunt is dat regelgeving al snel 'one-size-fits all' wordt, terwijl er grote verschillen in noden en mogelijkheden zijn tussen sectoren, ondernemingen, werkgevers, profielen van werknemers, en soorten van opleiding. Deels wordt dat opgevangen door verdere concretisering van de regelgeving te onderhandelen en vast te leggen in cao's. Tot slot wordt erop gewezen dat het tot stand brengen van een leercultuur in organisaties een gedeelde verantwoordelijkheid is van de werkgever en de werknemer, terwijl de besproken regelgeving deze partijen soms tegenover elkaar plaatst. Het recht van de ene partij, is de plicht voor de andere: dit kan mogelijk tot conflicten leiden. Het gezamenlijk initiatiefrecht dat sinds schooljaar 2021-2022 bestaat in de regelgeving inzake het Vlaams opleidingsverlof is een goed voorbeeld van hoe opleiding kan gestimuleerd worden vanuit wisselwerking tussen werkgever en werknemer.

Administratieve complexiteit wordt bij deze verplichtingen en incentives enerzijds veroorzaakt door het feit dat deze maatregelen grotendeels zijn opgenomen in de federale arbeidswetgeving, terwijl de regionale overheden bevoegd zijn voor de opleidingsincentives voor lerenden, onderwijs en opleiding, het flankerend beleid (bv. KMO-portefeuille), ... Dit leidt tot een situatie van versnippering waarin de samenhang niet altijd duidelijk is. Vooral over het verband tussen het federaal individueel opleidingsrecht, de federale interprofessionele opleidingsdoelstelling, en de Vlaamse opleidingsincentives en plannen voor een individuele leerrekening (zowel op Vlaams als federaal niveau) heerst onduidelijkheid. Een andere bron van administratieve belasting vloeit voort uit de hogervermelde verplichtingen: regels moeten gehandhaafd kunnen worden, en daarvoor is registratie en opvolging noodzakelijk.

LEREND AANBOD

Voor de aanbieders van levenslang leren vormen de regelgevende bepalingen inzake financiering enerzijds en erkenning en programmatie anderzijds de belangrijkste kaders die hun werking bepalen. Beiden hangen samen: erkenning is doorgaans nodig om beroep te kunnen doen op overheidsfinanciering. Via erkenning, programmatie en financiering reguleert de regelgeving de wijze waarop de lerende kan participeren aan het aanbod. De mate van financiering door de overheid is recht evenredig met de mate van reglementering en opvolging door de overheid op het vlak van regelgeving i.v.m. erkenning en programmatie, organisatie, vastgelegde bedragen voor studiegelden, ...

Financieringsmechanismen die bepalen of, in welke mate, en op welke grond een bepaald aanbod wordt gefinancierd, weerspiegelen bepaalde overheidsdoelstellingen en sturen zo de vormgeving van een specifiek aanbod.

Aanbod dat volledig of grotendeels gefinancierd/gesubsidieerd wordt door de overheid creëert een sterke hefboom voor levenslang leren: dit is het geval in het volwassenenonderwijs, de ondernemersvorming, de VDAB en het sociaal-cultureel werk voor volwassenen. In het hoger onderwijs (HO) zijn er in het aanbod gericht op levenslang leren zowel gefinancierde en niet-gefinancierde opleidingen. Private opleidingsverstrekkers worden niet structureel gefinancierd door de overheid om een aanbod te ontwikkelen: zij richten zich in hoofdzaak op



organisaties en bedrijven op de B2B markt. Ook centra voor volwassenenonderwijs (CVO), hogeronderwijsinstellingen en de VDAB mogen dit (onder bepaalde voorwaarden) doen. Dit wordt echter door de private opleidingsverstrekkers ervaren als marktverstoring.

Dit illustreert dat er een heldere en goed gecommuniceerde scheidslijn ontbreekt inzake de grens of focus van publieke financiering van het aanbod LLL. De opleidingen die volledig worden gefinancierd, krijgen die middelen vanuit de afweging dat het i.k.v. het algemeen belang/sociale return een publieke verantwoordelijkheid is om te zorgen dat zoveel mogelijk mensen (of welbepaalde doelgroepen) deelnemen, een certificaat behalen, enzovoort. Voor andere opleidingen is de rationale dat deze eerder door de werkgever en het individu zelf dienen te worden gefinancierd, omdat deze vooral leiden tot een private return, of gericht zijn op mensen die reeds hoogopgeleid zijn.

Hoewel een grondige beleidsevaluatie van het nieuwe financieringsmechanisme in het volwassenenonderwijs nog zal gebeuren vanuit beleidsdomein onderwijs, komt uit deze screening naar voor dat dit nieuwe mechanisme zowel hefboomen met zich mee lijkt te brengen als drempels kan opwerpen. Het loslaten van het aanwezigheids criterium biedt mogelijkheden voor meer innovatieve vormen van leren, en men ervaart dat het systeem leidt tot groei van het beroeps- en diplomagericht aanbod en tot een groei van het aanbod in de centrumsteden en de grotere steden en gemeenten. Tegelijk ervaart men dat het systeem leidt tot een daling van het onderwijsaanbod gericht op persoonlijke ontwikkeling en levensbreed leren.

Zowel voor het volwassenenonderwijs als het hoger onderwijs maakt de financiering via (relatief) gesloten enveloppe dat instellingen concurrenten zijn van elkaar bij de programmering van nieuwe opleidingen. Dit zet een rem op eventuele wenselijke onderlinge samenwerking.

Erkenning en programmering gebeurt voor alle publieke onderwijs- en opleidingsverstrekkers (uitgezonderd voor de VDAB) via procedures die beschreven zijn in regelgeving. Via deze procedures worden criteria die te maken hebben met kwaliteit en een rationeel aanbod (inclusief afstemming op het werkveld) afgetoetst. Er zijn echter grote verschillen tussen beleidsdomeinen in de zwaarte van deze procedures. In het bijzonder in het beleidsdomein onderwijs vormen de lange procedures een drempel voor levenslang leren: ze maken het moeilijk om flexibel in te spelen op de noden van de arbeidsmarkt.

De rationale achter deze lange procedures vloeit voort uit wettelijke bepalingen die verweven zijn met de historische wortels van het onderwijssysteem:

- ▶ Het formele onderwijs heeft als enige educatieve voorziening juridisch het recht om diploma's uit te reiken ('van rechtswege geldende studiebewijzen'). De erkenningsprocedures verzekeren de waarde van de studiebewijzen door vooraf garanties te bieden op het vlak van kwaliteit, uniformiteit en transparantie van curricula, maatschappelijke relevantie van de opleidingen, enzovoort. De meerwaarde is dat het civiel effect van de erkende opleidingen voor iedereen duidelijk is, terwijl de waarde van attesten uitgereikt door andere opleidingsverstrekkers gelinkt kan zijn aan een specifieke job of sector.
- ▶ Het grondwettelijk legaliteitsbeginsel: art. 24 § 5 van de Grondwet bepaalt dat 'de inrichting, erkenning of subsidiëring van het onderwijs door de gemeenschap wordt geregeld door de wet of het decreet'. Het doel hiervan is democratische controle of draagvlak garanderen, ook met het oog op dat andere belangrijke grondwettelijke beginsel, m.n. de vrijheid van onderwijs. Dit leidt in de praktijk tot procedures die vermeld worden in een decreet, worden uitgewerkt in besluiten van de Vlaamse regering, en waarin heel wat stappen moeten doorlopen worden om alle relevante actoren te betrekken.

Binnen onderwijs botst het volwassenenonderwijs op meer juridische drempels voor de vormgeving van een innovatief en flexibel aanbod dan het hoger onderwijs. Dit is zo op het vlak van curriculum (bv. de verplichte opleidingsprofielen leggen de modulestructuur vast, de mogelijkheid voor afstandsonderwijs moet aangevraagd worden bij de Vlaamse regering,...), maar vooral op het vlak van personeelsstatuut van de docenten. Dit laatste



hangt samen met de manier waarop het volwassenenonderwijs wordt gefinancierd, nl. grotendeels via VTE/leraarsuren en niet in euro's. Dit betekent dat deze personeelsmiddelen niet vrij kunnen worden besteed, maar enkel kunnen worden ingezet voor onderwijzend personeel dat wordt aangesteld in het ambt van leraar, waarvoor dezelfde rechtspositieregeling geldt als voor het leerplichtonderwijs.

Een hiaat in zowel de regelgeving op het VWO als van het HO is dat korte opleidingen (relevant i.k.v. het debat over 'microcredentials') niet gehonoreerd worden (VWO: geen financieringspunten voor deelcertificaten – HO: geen deelcertificaten mogelijk voor creditcontracten).

LERENDE SAMENLEVING

Onder deze titel brengen we elementen samen die te maken hebben met coherentie en gedragenheid in de brede samenleving.

Samenwerking tussen de verschillende publieke en private aanbieders van levenslang leren blijkt een knelpunt. In grote mate vloeit dit voort uit de hoger geschetste verschillen in procedures en statuten. Alle partijen zijn het erover eens dat er een problematiek van ongelijk speelveld bestaat. Echter het punt waarop men zich benadeeld voelt verschilt: voor private opleidingsverstrekkers is dit op het vlak van financiering, onderwijsverstrekkers op het vlak van procedures, en publieke opleidingsverstrekkers op het vlak van civiel effect. Het ontbreken van expliciete stimulansen tot samenwerking in de wettelijke kaders van elk van de afzonderlijke aanbieders (uitgezonderd bij de VDAB), werd meermaals aangehaald als hiaat in de regelgeving.

De Vlaamse overheid heeft met de decreten betreffende de kwalificatiestructuur en het gemeenschappelijke kwaliteitskader voor de beroepskwalificerende trajecten regelgeving ontwikkeld die een hefboom kan vormen voor afstemming tussen onderwijs- en opleidingsactoren en arbeidsmarktactoren, en tussen verschillende aanbieders van onderwijs en opleiding onderling. Echter, er zitten nog drempels in deze regelgeving. Deze zijn in essentie terug te brengen tot de vaststelling dat in deze gemeenschappelijke kaders de logica's van de verschillende beleidsdomeinen naast elkaar zijn blijven bestaan:

- ▶ Bij de kwalificatiestructuur is de lange procedure voor de erkenning van beroepskwalificaties de belangrijkste drempel voor LLL. Ook hier beoogt deze procedure de betrokkenheid van de verschillende relevante actoren te verzekeren en een rationeel en maatschappelijk relevant aanbod te garanderen, met oog op duidelijk civiel effect. Echter, de doorlooptijd ervan, en het relatieve gewicht van de betrokken actoren in de verschillende fasen van totstandkoming (eerst enkel arbeidsmarktactoren, daarna ook onderwijs), maakt dat er meerdere knelpunten zijn rondom de beroepskwalificaties als referentiekader voor de organisatie van LLL (bv. ontwikkeling van opleidingen, organisatie van EVC,...).
- ▶ Het gemeenschappelijk kwaliteitskader kan bijdragen tot de erkenning van leren, want alle erkende beroepskwalificerende trajecten zouden in principe een eindresultaat (een beroepskwalificatie) moeten opleveren met een gelijkwaardig civiel effect. Echter, door de beleidsdomeinen de autonomie te geven een beleid uit te werken zonder gelijk kwaliteitstoezicht is het kwaliteitskader in de praktijk nog niet echt 'gemeenschappelijk'. Zo is er bij de trajecten erkend door domein werk nog geen enkele die leidt tot automatische vrijstellingen in het volwassenenonderwijs (zie ook hoger bij EVC, maar het heeft ook te maken met de rigiditeit van de opleidingsprofielen in het VWO). De uitwisselbaarheid is dus nog niet gegarandeerd, terwijl dit belangrijk kan zijn voor mensen die stoppen in het ene traject en willen overstappen naar het andere zonder alles opnieuw te moeten doen. Daarnaast schrikken de procedures niet-onderwijspartners af, waardoor er binnen domein werk nog niet zoveel trajecten erkend zijn.

Flankerend beleid tot slot is een manier waarop LLL vanuit de brede samenleving kan worden ondersteund. We onderzochten in dit verband de regelgeving inzake kinderopvang en mobiliteit. In deze domeinen zijn het niet zozeer de regelgevende bepalingen die drempels opwerpen: de kosten voor de gebruikers worden beperkt en de kaders bestaan voor een toegankelijk en flexibel aanbod. De knelpunten zitten eerder in de vraag of de



tegemoetkomingen volstaan om alle financiële drempels voor alle doelgroepen weg te nemen, en in de vraag of er voldoende budgettaire middelen zijn om het toegankelijk aanbod in de praktijk te realiseren.





4 / Aanbevelingen

In dit slothoofdstuk bekijken we of we onderbouwde aanbevelingen kunnen formuleren over welke regels kunnen verdwijnen, herzien kunnen worden, of welke nieuwe regelgeving eventueel nodig is.

GEEN EVIDENTE OPGAVE

Uitspraken doen over welke regels kunnen verdwijnen, herzien kunnen worden, of welke nieuwe regelgeving eventueel nodig is, is om meerdere redenen geen evidente opgave:

- ▶ **Elke regel heeft een bepaalde bestaansreden of rationale.** Regels bestaan niet op zichzelf, maar zijn het resultaat van bepaalde beleidskeuzes. Eerder dan de samenleving te sturen, vertaalt wetgeving een bepaalde maatschappelijke consensus over hoe leren, leven en werken gebruikelijk georganiseerd worden, in regels. Dat maakt dat regels niet zomaar herzien, laat staan geschrapt kunnen worden. Voor sommige regelgeving is de maatschappelijke consensus slechts moeizaam tot stand gekomen. Bv. de Vlaamse kwalificatiestructuur is het resultaat van een moeizaam politiek akkoord na een aanslepend debat tussen alle betrokken stakeholders – er is weinig draagvlak om daar opnieuw aan te beginnen sleutelen. Men zoekt eerder heil in een optimalisatie van de implementatie. Voor andere regelgeving is het een uitdaging om die consensus te vinden, omdat er niet noodzakelijk draagvlak is bij alle betrokken stakeholders. Bv. inzake rechtspositie personeel CVO staan onderwijsverstrekkers tegenover de onderwijsvakbonden.
- ▶ **(Quasi) alle besproken regels waarbij drempels werden vastgesteld, dragen ook hefboomen in zich.** De aanbeveling die geformuleerd wordt zal dus anders zijn, afhankelijk van welk principe centraal wordt gezet. Er zitten daarbij trade-offs in de principes die belangrijk zijn voor levenslang leren. De meest opvallende is erkenning en toegankelijkheid van leren enerzijds, versus innovatie en samenwerking anderzijds. Regelgeving die erkenning en financiering van leren garandeert, gaat doorgaans gepaard met zware procedures die vernieuwing en samenwerking bemoeilijken. En vice versa: een flexibel en vrij aanbod, wordt doorgaans niet of minder publiek gefinancierd en niet (automatisch) erkend. In dit onderzoek gaven we als onderzoekers aan alle principes een gelijk gewicht. Om duidelijke keuzes te kunnen maken, moet een prioritering worden aangebracht in de principes: welke vindt men belangrijk, voor wie en waarom?
- ▶ **Heel wat drempels in de regelgeving vloeien voort uit keuzes inzake financiering.** Regels worden gemaakt om de beperkte budgetten gericht te besteden, in relatie tot bepaalde politieke prioriteiten. Vandaar dat heel wat vastgestelde drempels (bv. selectieve toelatingscriteria, financiering via – relatief - gesloten enveloppe, ...) terug te brengen zijn tot keuzes die de overheid maakt inzake financiering. Dit speelt vooral in op het principe van toegankelijkheid: als de middelen beperkt zijn en er keuzes worden gemaakt, kunnen er nog bepaalde doelgroepen uit de boot vallen.



Om al die redenen is uitspraken doen over het herzien of ontwikkelen van regelgeving geen zaak die objectief of neutraal kan gebeuren, maar een politieke kwestie. Vanuit onze positie kunnen we hoogstens komen tot inzicht in de verschillende mogelijke argumenten waarom regelgeving zou moeten aangepast worden, een overzicht van de aandachtspunten terzake, en een zo precies mogelijke aanduiding van de wetgevende bepalingen waar het concreet over gaat. Op deze manier is de analyse per thema bij dit rapport een overzicht geworden van alle 'hete hangijzers' in beleid rond levenslang leren, dat hopelijk over de beleidsdomeinen heen kan leiden tot beter begrip van deze kwesties en zo tot een betere samenhang en complementariteit tussen beleidsdomeinen en bevoegdheidsniveaus.

ALGEMENE AANBEVELINGEN

Toch zijn er enkele algemene aanbevelingen die kunnen worden geformuleerd. We bespreken ze hieronder.

Visie op financiering levenslang leren

Gezien hoger geschetst belang van keuzes inzake financiering is dit een eerste algemene aanbevelingen die we kunnen formuleren: ontwikkel een brede visie op financiering van levenslang leren én levensbreed leren, zowel formeel, non-formeel en informeel, over de verschillende beleidsdomeinen heen, vanuit een heldere visie op een complementair aanbod vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid.

Heel wat van de vastgestelde drempels in de regelgeving en bijhorende frustraties bij aanbieders over het ongelijk speelveld, vloeien immers voort uit het feit dat men zich gedeeltelijk op dezelfde doelstellingen en doelgroepen kan richten, vanuit onderscheiden financieringsmechanismen.

Als financiële baseline zou het interessant zijn een Vlaamse Brede Heroverweging over het thema levenslang leren uit te voeren. Voor de verschillende publieke en private aanbieders van levenslang leren, dienen vervolgens vragen gesteld te worden als: Wie richt zich met welk aanbod op welke doelgroep? Dient dit publiek te worden gefinancierd? En zo ja: via aanbod of vraagfinanciering?

Een dergelijke visie kan ook samenwerking bevorderen: zo hoeven aanbieders niet te concurreren met ongelijke middelen, maar kunnen een complementair aanbod ontwikkelen met elk een specifieke eigenheid.

Een overkoepelende governance van levenslang leren

Een tweede algemene aanbeveling hangt nauw samen met de bovenstaande. Het Vlaamse landschap van levenslang leren is, zoals reeds aangestipt, sterk versnipperd over diverse aanbieders met elk hun specifieke regelgeving. Nochtans zijn er zeer veel gemeenschappelijke doelstellingen. Vanuit het perspectief van de lerende burger is er een zeer groot gebrek aan transparantie. Vanuit het perspectief van de aanbieder is er zeer ongelijk speelveld. Het is onrealistisch en misschien ook onwenselijk om deze verschillen weg te vegen en te kiezen voor een eengemaakte aanbods- en beleidsstructuur. Het bestaan van verschillende aanbodsysteem heeft ook voordelen en een eenheidsworst lost de problemen niet noodzakelijk op.

Wel kan er een pleidooi worden gehouden voor een geïntegreerde, overkoepelde governance van het publieke landschap van levenslang leren, waarin tegenstellingen, allerlei ongewenste effecten van regelgeving, ongezonde vormen van concurrentie kunnen aan bod komen. Die overkoepelde governance kan via verschillende manieren tot stand worden gebracht, zoals een overkoepeld comité van leidend ambtenaren dat rechtstreeks aan de Vlaamse Regering rapporteert. Ook het Partnerschap Levenslang Leren zou een rol kunnen spelen in deze governance.

Onderzoek naar regelgeving en leercultuur

In onze analyse gingen we ervan uit dat wettelijke verplichtingen (verplichte opleiding voor individuen, of verplichte investering in opleiding voor organisaties) op gespannen voet staan met motivatie en leercultuur. Dit is ingegeven door de bekende inzichten uit de literatuur over motivatie, die aangeven dat autonome motivatie meer leidt tot grondiger en volgehouden leren, betere prestaties, en hoger welbevinden dan vormen van



gecontroleerde motivatie, en dat extrinsieke motivatie intrinsieke motivatie zelfs in de weg kan staan⁴. Echter, dit zijn inzichten uit de psychologie op individueel niveau, geen rechtstreekse inzichten over impact van wettelijke verplichtingen op niveau van de samenleving. Over de mogelijke invloed van regelgeving op het als vanzelfsprekend, aantrekkelijk en positiefs zien van leren door individuen en in organisaties, is voor zover we weten nog weinig bekend. Voor wie, in welke contexten, onder welke voorwaarden kan het werken? Is er eventueel een verschil tussen regelgeving die niet voldoen aan de verplichting bestraft, dan wel het wel voldoen aan de verplichting beloont? Het zou interessant zijn om de beschikbare kennis hierover multidisciplinair (bestuurskunde, psychologie, organisatiekunde, ...) samen te brengen en eventueel bijkomend onderzoek te doen.

Zuinigheid en kwaliteit van regelgeving

Bij het denken over eventuele nieuwe regelgeving, dient de vraag gesteld te worden of nieuwe regelgeving de beste oplossing is. Een ander beleidsinstrument kan eventueel meer gepast zijn: bij meerdere thema's in het vorige hoofdstuk werden andere oplossingen aangehaald (bv. betere communicatie, ontwikkelen van concrete instrumenten, ...). Ook in deze afweging spelen bepaalde maatschappelijke overtuigingen: bv. werkgeversorganisaties zijn eerder voorstander van zo weinig mogelijk regelgeving, vakbonden wensen bepaalde rechten of verplichtingen liever wel vastgelegd te zien in recht. Vanuit de hedendaagse principes van beleidsvoering is het evident dat regelgeving zo zuinig mogelijk wordt opgevat.

Vanuit het rapport 'De toekomst van regelgeving' schuift Deloitte een aantal algemene principes naar voor inzake regelgeving die vernieuwing kan stimuleren met aandacht voor de verwachte impact van de voorgestelde aanbevelingen voor alle stakeholders:

- ▶ Een praktische werkbare oplossing, met een minimale regeldruk, dient voorop te staan.
- ▶ Adaptieve regelgeving: verschuiving van "reguleren en vergeten" tot een responsieve, iteratieve aanpak.
- ▶ Regulatory sandboxes: een omgeving creëren voor nieuwe benaderingen, prototypes en experimentenregelgeving.
- ▶ Resultaatsgerichte regulering.
- ▶ Risicogewogen regelgeving: verschuiving van one-size-fits-all naar op maat gemaakt.
- ▶ Collaboratieve regelgeving: interactie tussen de verschillende regelgevende niveaus en het betrekken van alle spelers binnen het ecosysteem.

Hoe vandaag wordt gewerkt met het 'regelluw kader' in het volwassenenonderwijs, is een benadering die in deze richting gaat. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht in de context van het VOV kan dan weer aangestipt worden als goed voorbeeld van collaboratieve regelgeving.

Screening van de regelgeving in elke beleidsevaluatie

Als laatste algemene aanbeveling zouden we willen voorstellen om een screening van de toepasselijke regelgeving deel te laten uitmaken van elke beleidsevaluatie. Onze ervaring met deze opdracht is dat een neutrale 'screening' van regelgeving onmogelijk is: we landen onvermijdelijk op uitspraken over beleid. Anderzijds weten we uit onze ervaring met beleidsevaluaties dat er in die context niet steeds systematisch naar de regelgeving wordt gekeken. Enkel als er echt een opmerkelijk probleem in de regelgeving is die de doelmatigheid van het beleid in het gedrang brengt, komt regelgeving als contextfactor aan bod.

⁴ Zie bv. Meylemans, L., Szekér, L. & Dessers, E. (2021). *Motivating employees to participate in adult learning. Research report on the FutureFit Belgium project.*; Crow, S. (2006). What motivates a lifelong learner?. *School Libraries Worldwide* (2006): 22-34.



Door systematisch de evaluatievraag 'In welke mate creëert regelgeving drempels dan wel hefboomen voor de effectiviteit/efficiëntie/... van beleidsmaatregel X?' in beleidsevaluaties op te nemen, kan structureel, op basis van representatieve informatie, en met beter inzicht in de beleidscontext de toets worden gedaan of eventuele verbetering van de regelgeving mogelijk is.

CONCRETE VERDERE STAPPEN

Zijn er dan geen mogelijke concrete aanpassingen die op korte termijn aan de regelgeving kunnen gebeuren? Aanpassingen of nieuwe bepalingen die evident en eerder (budget)neutraal zijn, waarvoor een breed draagvlak lijkt te bestaan?

In dit verband is het belangrijk te vermelden dat we bij aanvang van deze opdracht hadden verwacht om 'domme' dingen te zullen vinden in de regelgeving, bv. bepalingen die niet uitvoerbaar zijn, anomalieën die iedereen kent maar blijven bestaan, ... Wel: die hebben we niet gevonden. De administraties houden de vinger aan de pols en werken voortdurend aan verbeteringen van de regelgeving.

Inzake de vastgestelde drempels en hiaten blijken er al heel wat aanpassingen aan de regelgeving voorbereid te worden:

- ▶ In het VWO: de evaluatie en evt. aanpassingen aan het nieuwe financieringsmechanisme (wat financieringspunten opbouwen voor deelcertificaten evt. mogelijk kan maken), de evaluatie en evt. structureel maken en/of uitbreiden van de innovaties uit het regelluw kader, er worden gesprekken over mogelijke aanpassing van het decreet rechtspositie opgestart, ...
- ▶ Algemeen binnen het beleidsdomein onderwijs: permanente aandacht bij de administratie voor hoe bestaande procedures vereenvoudigd en ingekort kunnen worden.
- ▶ Ahovoks⁵ zal voor de EVC-standaarden onderzoeken of er gradaties in type wijzigingen mogelijk zijn, zodat niet voor alles advies van de inspectiediensten moet worden gevraagd.
- ▶ Het beleidsdomein onderwijs en werk lopen daarnaast een traject om de regelgeving rond EVC en het GKK zo aan te passen dat een organisatie buiten onderwijs bevoegd kan worden om een erkende beroepskwalificerende opleiding- of EVC-traject aan te bieden voor een deelkwalificatie, op dit moment kan dit enkel voor de volledige beroepskwalificatie.
- ▶ Binnen het beleidsdomein werk is er een gefaseerde aanpak voor de ontwikkeling van de individuele leerrekening: voor de harmonisering van de voorwaarden van de overheidsincentives werkt men toe naar een conceptnota in voorjaar van 2024.
- ▶ Het inburgeringsdecreet is net hervormd en moet nog worden geïmplementeerd.
- ▶ Het decreet over de premie kwalificerend werkplekleren is bekrachtigd en afgekondigd door de Vlaamse Regering, maar het uitvoeringsbesluit moet nog goedgekeurd worden.

Hieronder vermelden we enkele mogelijke concrete pistes voor verbetering die misschien nog niet op de radar staan:

- ▶ VWO: de mogelijkheid bieden om al projectmatig te kunnen experimenteren met nieuwe opleidingen in de periode dat de beroepskwalificatie (en afgeleide referentiekaders) nog ontwikkeld moeten worden.
- ▶ HO: (deel)certificaten mogelijk maken voor creditcontracten en regelgeving aanpassen, zodat samenwerking met derden (o.a. ondernemingen, Syntra, VDAB, CVO, ...) mogelijk wordt in alle studie- en onderwijsactiviteiten, en niet meer enkel in de permanente vorming.

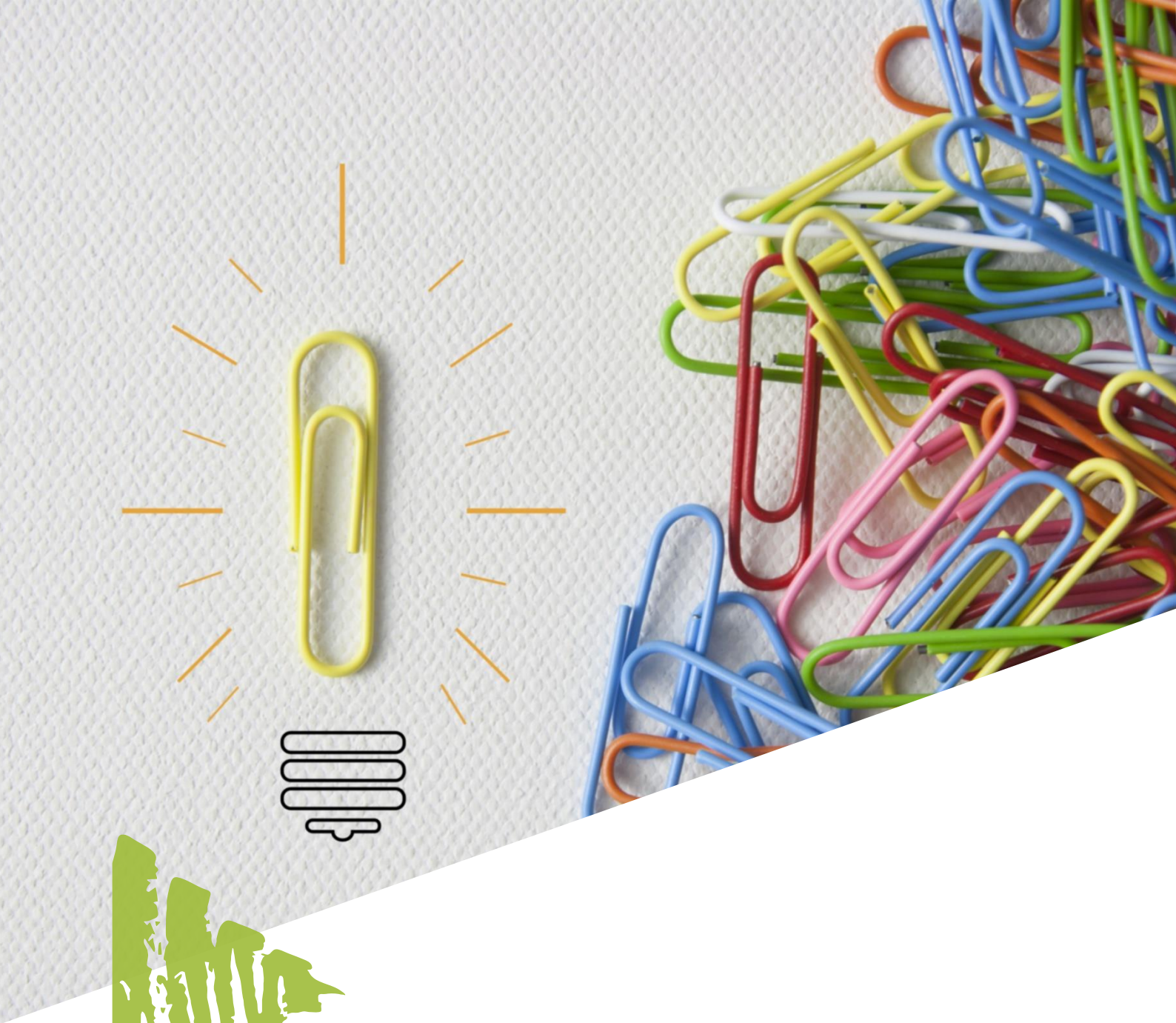
⁵ Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Curriculum



- ▶ Opnemen van expliciete stimulansen tot samenwerking in de wettelijke kaders van elk van de afzonderlijke aanbieders (zoals wordt voorbereid voor HO).
- ▶ Opleidingscheque: afbakening doelgroep op basis van inkomen i.p.v. op basis van opleidingsniveau.
- ▶ Een gepast wettelijk kader ontwikkelen voor traject waarin een werknemer de loopbaan onderbreekt voor een intensief omscholingstraject, evt. via een interprofessioneel statuut voor lerenden (gekoppeld aan vervangingsinkomen, sociale rechtenopbouw, ...).
- ▶ Invulling hiaten in erkenning buitenlandse diploma's (authenticiteitsverklaring en erkenning onder voorwaarde van opleiding)

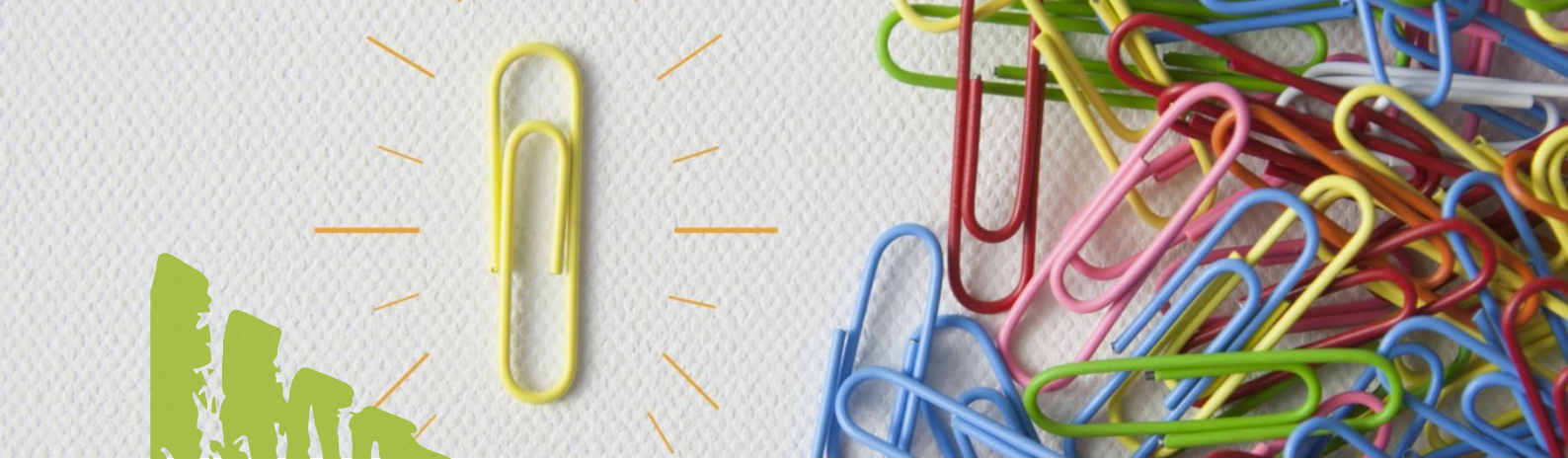
Voor elk van deze punten dient echter – volgens hogervermelde principes van kwaliteit van regelgeving – verder bekeken te worden wat de potentiële consequenties en mogelijke perverse effecten zijn. De voorstellen werden immers in de context van dit onderzoek geopperd, maar niet grondig onderzocht.





BIJLAGEN





B.1 Bronnen desk studie

NORMATIEF KADER

- ▶ Baert, S., De Vos, A., Marx, I., Struyven, L., Vansteenkiste, S., & Van der Beken, W. (2020). *Expertenadvies relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt*. Studie in opdracht van de Vlaamse Overheid
- ▶ Billiet, M, Boulogne, J., Bruggeman, K., et al. (2018). Leven, leren en werken in 2050. Bevindingen uit de transitiearena in het kader van Visie 2050. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(2), 134-140. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- ▶ Boeren, E. (2016). *Lifelong Learning Participation in a Changing Policy Context*. Hampshire: Palgrave Macmillan
- ▶ De Vos, A., Vansteenkiste, S., Struyven, L., Marx, I., Baert, S., Van der Beken, W., De Coen, A. (2021). *Naar een leer- en loopbaanoffensief: Tweede advies arbeidsmarktexperten*
- ▶ Europese Commissie (2001). *Mededeling van de Commissie – Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*. COM(2001) 678.
- ▶ Europese Commissie (2006). *Mededeling van de Commissie - Volwasseneneducatie: een mens is nooit te oud om te leren*. COM(2006) 614.
- ▶ Partnerschap Levenslang Leren (2021). *Actieplan Levenslang Leren*.
- ▶ SERV (2020). *Advies - #Toope sterk voor lerend werk*
- ▶ SERV (2022). *Advies Actieplan Levenslang Leren*
- ▶ *Transitieprogramma Leven, leren en werken 2050* (2018)
- ▶ Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 30- 38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco
- ▶ VARIO (2020). *Advies 11: De lerende samenleving*
- ▶ VLOR (2020). *Advies over de conceptnota 'De Lerende Samenleving'*
- ▶ VLOR (2021). *Screening van de regelgeving rond levenslang en levensbreed leren in het Volwassenenonderwijs. Advies voor het Vlaams actieplan levenslang leren*
- ▶ VLOR (2021). *Drempels wegwerken voor het levenslang leren in het hoger onderwijs | Advies voor het Vlaams actieplan levenslang leren*



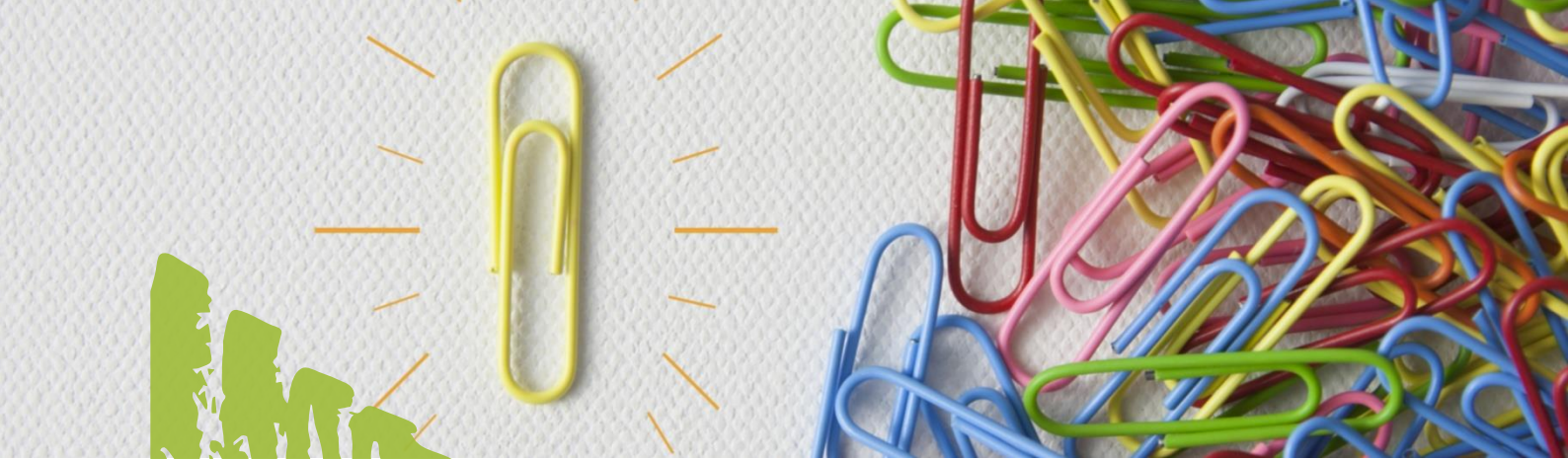
- ▶ VLOR (2022). *Levenslang leren stimuleren door samenwerking*
- ▶ VR 2020 1206 MED.0178/2TER. *'De lerende samenleving'. Conceptnota voor de Vlaamse Regering. 12 juni 2020*

INVENTARIS REGELGEVING

Beleidsaanbevelingen uit onderstaande eerdere rapporten van IDEA Consult hebben mee de inventaris van de regelgeving gevoed:

- ▶ Leer- en loopbaanrekening
- ▶ Customer journey geïnteresseerde niet-participerende burgers
- ▶ Customer journey opleidingsverstrekkers
- ▶ Customer journey organisaties
- ▶ Kosten-batenanalyse EVC
- ▶ Kosten-batenanalyse duaal leren
- ▶ E-leren
- ▶ InnoVET - Professionalisering en innovatie in het arbeidsmarktgericht onderwijs
- ▶ Digitale transformatie op bedrijfsniveau
- ▶ Procesbegeleiding kennisagenda (luik over leren)





B.2 Deelnemers interviews en screensessies

B.2.1 Interviews inventarisatie

Organisatie	Deelnemers
Overheid – O&V	Nina Mares Ingrid Leys Katlíjn Schroyens Veerle Dillen Naomi Wauterickx
Overheid – WSE	Jessie Vandeweyer
Overheid – VLAIO	Dieter Goossens Mia Van Humbeeck Lara Le Noir
Overheid - WVG	Peggy Janssens
Overheid – CJM	Tinne van de Vonderen
Werkgeversorganisaties	Julie Beysens Karel Colman Dirk Malfait Joris Renard
Vakbonden	Sam Coomans Sarah Lambrecht
Onderwijsvakbonden	Jean-Luc Barbery Philip Berger Sylvie Vanspeybroeck Katrien Verstraeten Gert Hurkmans



Onderwijskoepels	Kurt Berteloot Lucie Fieuw Daisy Denolf Els Willems
FOD WASO	Philip Braekmans Guy Van Gyes

B.2.2 Screensessies

OVERZICHT

	Thema's
<i>Sessie 1</i>	HO, VWO, DKO, lerarenberoep
<i>Sessie 2</i>	Kwalificaties en EVC, gereguleerde beroepen zorg
<i>Sessie 3</i>	Opleidingsincentives, loopbaan, sociale zekerheid, arbeidsorganisatie, werkgeversverplichtingen LLL
<i>Sessie 4</i>	Flankerend beleid, leemten in regelgeving
<i>Sessie 5</i>	Duaal leren en ondernemerschapsvorming

DEELNEMERS

Organisatie	Deelnemers
Overheid – O&V	Mares Nina (HO) Deprez Annelien Leys Ingrid (DKO) Schroyens Katlijn (VWO) Bonte Sarah (AHOVOKS)
Overheid – WSE	Van Cauwenberghe Maaïke (expertisecentrum) Corthouts Fran (jurist) Jessie Vandeweyer (beleidsmedewerker) Dorine Samyn (dienst tewerkstelling)
Overheid – VLAIO	Wollebrants Ewald Dieter Goossens (KMO-portefeuille) Mia Van Humbeeck (Syntra)
Overheid - WVG	Janssens Peggy
Werkgeversorganisaties	Julie Beysens (VOKA, adviseur onderwijs & LLL) Sonja Teughels (VOKA, adviseur arbeidsmarkt) Veerle Van Nieuwenhuysen (VOKA) Daan Aeyels (VOKA, adviseur welzijn & gezondheid)

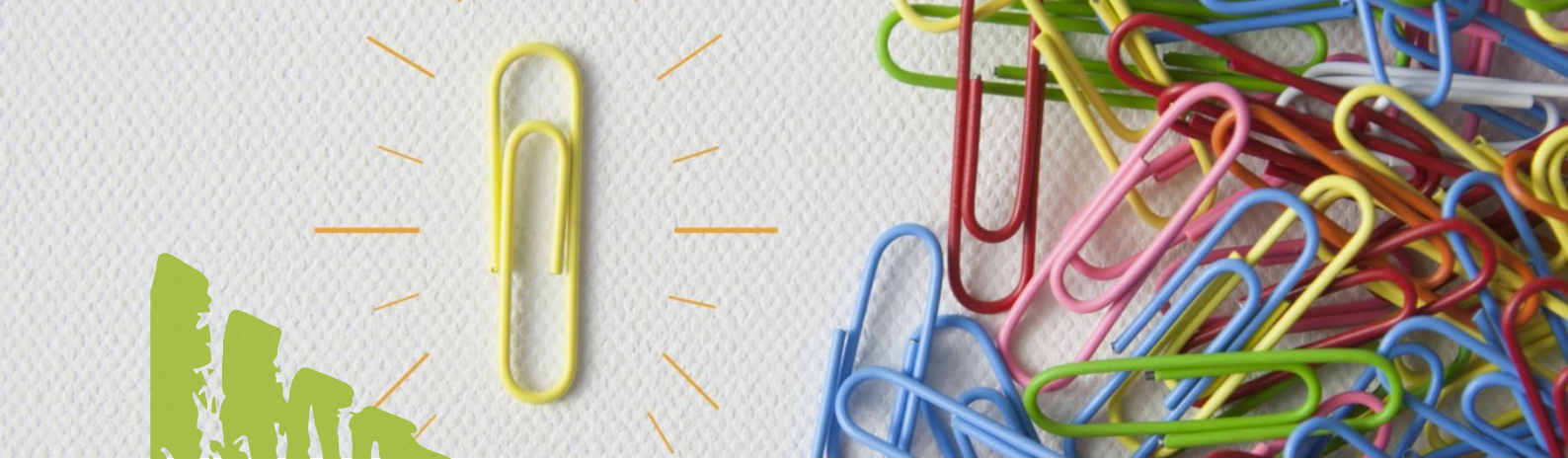


	Joris Renard (UNIZO, adviseur onderwijs & LLL)
Organisatie	Deelnemers
Vakbonden	Sylvie Vanspeybroeck (ACV, onderwijs) Katrien Verstraeten (ACV, VWO) Kirsten Jacobs (ACV) Sam Coomans (ACV, studiedienst, LLL) Maarten Gerard (ACV, studiedienst, arbeidsmarkt) Jolien De Norre (ACV, studiedienst, gezin/kinderopvang) Justine Scholiers (ACLVB) Gert Hurkmans (ACLVB, CVO edukempen) Dave Bonte (CVO Groeipunt, ook als vakbondsvertegenwoordiging vermoed ik)
Onderwijskoepels	Eddy Demeersseman (PBD KOV, VWO) Lucie Fieuw (PBD GOI, VWO) Daisy Denolf (PBD GOI, VWO)
VDAB	Jan Wilmots Cindy Scharlaeken Isabel Gaisbauer David Meulemans

B.2.3 Bijkomende interviews

Organisatie	Deelnemers
Socius	Fred Dhont
Federgon	Paul Verschueren
Werkgevers- en werknemersorganisaties uit de zorgsector	Siegfried Jacques (VLOZO) Olivier Remy (ACV-puls) Beatrijs Wolters van der Wey (Zorggezind) Dirk Malfait (Verso) Bob Vansantbergen (Zorgnet Icuuro)





B.3 Analyse per thema





In deze bijlage brengen we de verzamelde informatie uit de screensessies, interviews en relevante documenten per thema samen in een gestructureerde analyse. Indien wordt verwezen naar bestaande adviezen bv. van VLOR, SERV, NAR,..., worden deze in voetnoot vermeld.

Gezien de omvang van de inventaris en de veelheid aan thema's kiezen we voor beknopte beschrijvingen, via bullet points in overzichtelijke fiches.


Een grondig en volledig begrip van elk van de onderzochte thema's overstijgt echter de scope van deze opdracht. We willen bovendien beklemtonen dat de verzamelde informatie geenszins de status heeft van een representatieve beleidsevaluatie: dat was niet het opzet en was ook niet mogelijk in deze breed ingestoken screening.

De symbolen in de fiches verwijzen naar onderstaande principes uit het normatief kader.

Tabel 2: Principes normatief kader

Principe	Omschrijving
 Erkenning leren	In welke mate stimuleert de regelgeving de waardering van competenties door er een officiële status aan toe te kennen of stimuleert ze de erkenning van de waarde van competenties door economische en sociale actoren?
 Toegankelijkheid	In welke mate maakt de regelgeving flexibele leervormen mogelijk? Stimuleert ze flexibele toegankelijkheid van opleidingen (bv. qua tijd en plaats)? Hoe draagt de regelgeving ertoe bij dat iedereen gelijke kansen krijgt om te om te kunnen participeren aan levenslang leren? Op welke manier worden drempels voor deelname weggewerkt?
 Innovatie	Bevat de regelgeving de nodige vrijheidsgraden om te experimenteren met vernieuwing van het aanbod en/of verruiming van de doelgroep? Op welke manier voorziet de regelgeving de mogelijkheid om in te spelen op vragen van de arbeidsmarkt en de maatschappelijke noden?
 Leercultuur	In welke mate draagt de regelgeving ertoe bij dat leren als vanzelfsprekend en als iets aantrekkelijks en positiefs gezien wordt?



	Samenwerking	In welke mate stimuleert de regelgeving samenwerking? Stimuleert de regelgeving samenwerking tussen aanbieders onderling en tussen aanbieders en organisaties?
---	--------------	--

Waar mogelijk en relevant worden de thema's nog onderverdeeld op basis van dimensies: dit zijn topics relevant voor levenslang leren, die doorheen meerdere thema's kunnen terugkomen.

Elk thema wordt voorafgegaan door een overzicht van de geïnventariseerde unieke wetteksten.

De volgorde waarin de thema's worden gepresenteerd, volgt grosso modo de indeling van de niveaus waarop de initiatieven van het actieplan levenslang leren gericht zijn.

			
NIVEAU	LEREND INDIVIDU <i>Aanzetten tot leren, bewustmaking en LLL-competentie aanleren.</i>	LERENDE ORGANISATIE <i>Lerende jobs in lerende organisaties, werkend leren en lerend werken.</i>	LEREND AANBOD <i>Kwaliteitsvol, afgestemd, innovatief en flexibel aanbod.</i>
	LERENDE SAMENLEVING <i>Gedragen visie, coherent, actiekader en sterke leercultuur.</i>		

	Thema's
Individu	EVC Opleidingsincentives voor lerenden Gereguleerde beroepen Inburgering
Organisatie	Verplichtingen en incentives voor werkgevers
Aanbod	Volwassenenonderwijs Hoger onderwijs DKO Ondernemersvorming VDAB Sociaal-cultureel volwassenenwerk
Samenleving	Kwalificaties Flankerend beleid

Individu











B.3.1 EVC

EVC
Decreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake de erkenning van 26/04/2019 verworven competenties (EVC)



Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de uitvoering van 19/07/2019
 het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid
 voor de erkenning van verworven competenties











Erkenning van competenties






Relevante bepalingen	Decreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake de erkenning van verworven competenties (EVC) <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 5 (principe van erkenning van competenties) BvR 19/07/2019 <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 16 (financiële bijdrage) 				
Rationale	Een individu dat zijn competenties wil laten beoordelen en certificeren, doorloopt een beroepskwalificerend EVC-traject in een geregistreerd EVC-testcentrum. De financiële bijdrage die moet betaald worden aan het EVC-testcentrum is beperkt (120€, met halvering voor doelgroepen).				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Draagt bij tot de waardering van competenties door er een officiële status aan toe te kennen en door ze in de stappen ervoor zichtbaar te maken en te documenteren. ▶ De procedure is financieel toegankelijk voor de lerende. 				
Drempels voor LLL					
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenhang met regelgeving inzake gereguleerde beroepen (B.3.3). EVC blijkt enkel een goed instrument als er in de sector de verwachting is dat er een certificaat wordt behaald. Er zijn heel weinig mensen die naar een centrum stappen als men het certificaat niet nodig heeft. ▶ Samenhang met decreet kwalificatiestructuur (B.3.12). Erkende beroepskwalificaties zijn het referentiekader voor de EVC-trajecten (zie verder). Dit legt de lat hoog voor kandidaten; EVC blijkt niet zo gemakkelijk. ▶ Het verkrijgen van vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties (EVC) en eerder verworven kwalificaties (EVK) in het hoger onderwijs of het volwassenenonderwijs wordt <i>niet</i> geregeld door dit decreet: het zijn de instellingen of centra die bepalen of de EVC of EVK voldoen om vrijstelling voor een bepaald opleidingsonderdeel/bepaalde module te krijgen. ▶ Samenhang met curriculum volwassenenonderwijs (opleidingsprofielen) (B.3.6). 				







Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Begeleiding van lerenden. Bv. voor mensen die al jaren in een sector werken en verplicht het certificaat moeten behalen (bv. kinderbegeleiders tegen 2024), is de angst om het niet te halen een grotere drempel dan de financiële bijdrage.
--	--


Erkenning en programmatie

Relevante bepalingen	Decreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake de erkenning van verworven competenties (EVC) <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 6-7 (erkenning van en kwaliteitstoezicht op EVC-testcentra) 				
Rationale	Zowel onderwijsinstellingen als dienstverleners uit het beleidsdomein werk kunnen EVC-testcentrum zijn. Erkende EVC-testcentra moeten voldoen aan het gemeenschappelijk kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten. Dit om het civiel effect van de uitgereikte bewijzen te garanderen.				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zie GKK (B.3.12) 				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zie GKK (B.3.12) 				
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenhang met GKK (B.3.12) 				






Relevante bepalingen	Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de uitvoering van het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 3-6 (procedure ontwikkeling EVC-standaarden) 				
Rationale	Een EVC-standaard geeft aan welke methodes aangewezen zijn om de competenties uit de beroepskwalificaties te beoordelen en bepaalt de randvoorwaarden voor een kwaliteitsvolle beoordeling. De procedure voor de ontwikkeling, gecoördineerd door Ahovoks, beoogt de betrokkenheid van de verschillende relevante actoren te verzekeren en garanties voor kwaliteit te bieden.				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De EVC-standaard geeft uniforme richtlijnen aan de toekomstige EVC-testcentra voor de ontwikkeling van EVC-instrumenten. Draagt bij tot 				



	erkenning van leren: alle erkende EVC-trajecten genereren een eindresultaat met een gelijkwaardig civiel effect.				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ook voor kleine wijzigingen moet advies inspectiediensten worden gevraagd (Art. 4): dit kan vertragend werken. 				
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor de erkenning van informeel leren zou het interessant zijn dat ook organisaties i.k.v. beroepskwalificerende EVC-trajecten buiten onderwijs ook voor deelkwalificaties kunnen worden erkend. Daardoor kunnen er meer aanbieders van EVC-trajecten komen. 				
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenhang met kwalificatiestructuur (erkenningprocedure deelkwalificatie) (B.3.12). ▶ Samenhang met GKK (B.3.12). ▶ Samenhang met VDAB (B.3.10). 				
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meer tijd: de procedure voor de erkenning van deelkwalificaties bestaat nog niet zo lang, dus er bestaan nog niet zo veel erkende deelkwalificaties die als referentiekader kunnen worden gebruikt. Ahovoks ziet dat als er een update van een beroepskwalificatie komt, men stilaan meer deelkwalificaties begint mee te nemen. 				
Andere inzichten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ahovoks zal i.v.m. art. 4 onderzoeken of er gradaties in type wijzigingen mogelijk zijn, zodat niet voor alles advies van de inspectiediensten moet worden gevraagd. Daarnaast loopt er een traject om de regelgeving rond EVC en het GKK zo aan te passen dat ook erkenning van aanbieders buiten onderwijs voor deelkwalificaties mogelijk wordt. 				

Relevante bepalingen	<p>Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de uitvoering van het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties</p> <p>Art. 7-9 (procedure erkenning EVC-trajecten)</p>				
Rationale	<p>Een organisatie die als EVC-testcentrum een EVC-traject wil aanbieden, gebruikt daarvoor een EVC-instrument dat is uitgewerkt op basis van de EVC-standaard. Het EVC-instrument is de concrete uitwerking van de proeven, zoals bijvoorbeeld een praktijkproef. Ahovoks gaat na of het EVC-instrument alle competenties uit de beroepskwalificatie omvat en in overeenstemming is met de betreffende EVC-standaard.</p>				
Hefbomen voor LLL					



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Draagt bij tot erkenning van leren: alle erkende EVC-trajecten genereren een eindresultaat met een gelijkwaardig civiel effect.
Drempels voor LLL	    
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenhang met GKK (zie B.3.12). ▶ Samenhang met decreet kwalificatiestructuur (B.3.12): erkende beroepskwalificaties als referentiekader.
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Financiering: voor de ontwikkeling van de EVC-instrumenten en het afnemen van de assessments. Deze assessments zijn soms tijdrovend en moeten ook flexibel kunnen georganiseerd worden, ngl. de vraag. Private aanbieders kunnen hun kosten niet dekken met de bijdrage van de deelnemers. Voor de meer omvangrijke opleidingen met tijdrovende assessments volstaat ook voor CVO's de EVC-financiering niet. Zij financieren dit met middelen die voor onderwijs zijn bedoeld.

B.3.2 Opleidingsincentives voor lerenden

Tijdskrediet	
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen	27/07/2012
Wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven	10/08/2021
Vlaams zorgkrediet	
Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet	26/07/2016
Aanmoedigingspremies	
Besluit van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector	1/03/2002
Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector	3/05/2002
Betaald educatief verlof / Vlaams opleidingsverlof	
Herstelwet houdende sociale bepalingen	22/01/1985
Koninklijk besluit tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers _ van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985	23/07/1985



Decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	12/10/2018
Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding	21/12/2018
Ministerieel besluit tot specificatie van competenties en vaststelling van een beoordelingssysteem	8/02/2019
Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers	28/05/2021
Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot bepaling van tijdelijke afwijkingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding.	9/09/2022
Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot tijdelijke versoepeling van sommige voorwaarden voor de toekenning van betaald educatief verlof	1/09/2022
Opleidingscheques	
Decreet betreffende de opleidingscheques voor werknemers, de invoering van een registratieverplichting voor sportmakelaars en tot wijziging van diverse andere bepalingen inzake het beleidsdomein Werk en Sociale Economie	29/03/2019
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de opleidingscheques voor werknemers	17/05/2019
Loopbaancheques⁶	
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding	17/05/2013
KMO-portefeuille	
Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapbevorderende diensten en kmo-groeitrajecten	26/02/2016
Vrijstelling van beschikbaarheid - VDAB	
Decreet tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »	7/05/2004
Besluit van de Vlaamse Regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding	5/06/2009
Koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering	25/11/1991
GPMI	

⁶ Dit is strikt genomen geen opleidingsincentive. Echter, omdat het een instrument is dat ook kan bijdragen tot leercultuur en het qua mechanisme (vraagfinanciering) aanleunt bij de opleidingscheques, werd het in dit hoofdstuk meegenomen.













Voorwaarden m.b.t. de gebruiker

<p>Relevante bepalingen</p>	<p>Tijdskrediet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen – Art. 4-7 ▶ Wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven – Art. 14-16, 26 <p>Vlaams zorgkrediet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet – Hoofdstuk 3 <p>Aanmoedigingspremies:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector – Art. 2, 6 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector – Art. 2, 14 <p>Betaald educatief verlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Herstelwet houdende sociale bepalingen⁷ – Art. 108-111 ▶ Koninklijk besluit tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers _ van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. – Art. 8, 12-15 ▶ Decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie – Art. 3-4, 7-8 ▶ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot tijdelijke versoepeling van sommige voorwaarden voor de toekenning van betaald educatief verlof – Art. 1-2 <p>Opleidingscheques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de opleidingscheques voor werknemers – Art. 1, 6, 9° <p>Loopbaancheques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding – Art. 3 §1, 8
------------------------------------	--

⁷ De Herstelwet van 1985 blijft de reglementaire basis voor de geregionaliseerde bevoegdheid van BEV/VOV. In concreto wijzigt het VOV decreet van 2018 de herstelwet. Herstelwet werd als basis behouden omdat hier ook nog enkele federale bevoegdheden in staan.



	KMO-portefeuille				
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapbevorderende diensten en kmo-groeitrajecten - Art. 11-12 				
Rationale	<p>Opleidingsincentives zijn vraaggerichte instrumenten van vorming, opleiding of loopbaanbegeleiding voor werknemers. Vraaggestuurde vorming en opleiding/begeleiding worden ondersteund door het ter beschikking stellen van financiële middelen en/of door het ter beschikking stellen van tijd.</p> <p>Per incentive werden voorwaarden opgesteld om, rekening houdend met de budgettaire beperkingen, een focus te richten op bepaalde beleidsdoelstellingen en bepaalde doelgroepen.</p> <p>Het betaald educatief verlof werd sinds de laatste staatshervorming geregionaliseerd (overheveling van federale naar regionale niveau i.k.v. meer homogene bevoegdheden).</p> <p>Voor de Vlaamse opleidingsincentives voor werknemers werden in het VESOC-akkoord van 11 juli 2017⁸ duidelijke inhoudelijke oriëntaties naar voor geschoven. De Vlaamse regering koos voor een arbeidsmarkgericht focus gezicht op het ondersteunen van transitie op de Vlaamse arbeidsmarkt.</p> <p>Qua voorwaarden m.b.t. gebruikers betekent dit vanuit oogpunt van sociale inclusie en kansen op de arbeidsmarkt een bijzondere aandacht voor de doelgroep werknemers met grotere afstand tot de arbeidsmarkt of zij die een afstand tot de arbeidsmarkt dreigen te hebben in de toekomst.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De incentives stimuleren deelname van werknemers aan levenslang leren. De incentives dragen hierdoor bij aan toegankelijkheid en aan het ontstaan van een leercultuur in de samenleving. ▶ De toelatingsvoorwaarden garanderen dat de focus wordt gelegd op het bevorderen van de toegang voor de meest kwetsbare doelgroepen. 				
Drempels voor LLL					
	<p>Drempels t.a.v. het gehele aanbod van opleidingsincentives:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Per incentive geldt een eigen set van toelatingsvoorwaarden. Een gebruiker (werknemer, opleidingsverstrekker, organisatie, ...) moet hierdoor steeds een complex geheel van voorwaarden nagaan om te bepalen of men al dan niet gebruik kan maken van de incentive. Voorwaarden verschillen voor elke incentive en worden bij sommige 				

⁸ Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers, VESOC-akkoord van 11 juli 2017.



	<p>incentives geformuleerd in termen van toelating, bij andere incentives in termen van uitsluiting. Ook qua doelgroep zijn er aanzienlijke verschillen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Over de statuten en beleidsniveaus heen werden diverse equivalente incentives uitgebouwd. Dat maakt het voor gebruikers bij verandering van sector/statuut moeilijk in te schatten waar gelijkenissen en verschillen zitten t.o.v. de huidige situatie. Bovendien zorgt de andere benaming ervoor dat men bij verandering van sector/statuut moet zoeken naar de passende incentive. ▶ Er is geen overkoepelend kader van waaruit de doelstellingen van de diverse incentives worden omschreven, en dat centrale begrippen zoals 'tijd', 'opleidingskost' en 'opleidingen' die in aanmerking komen voor steun, eenduidig definieert voor alle opleidingsincentives. <p>Drempels m.b.t. concrete incentives:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Tijdskrediet + Vlaams zorgkrediet: gebruikers dienen een keuze te maken tussen het inzetten van hun krediet voor opleiding of voor zorgmotieven (die mogelijks pas in de toekomst relevant worden, bijv. zorg voor kinderen/ouders, ...), gezien het gebruikte krediet over alle motieven heen gecumuleerd wordt. ▶ Opleidingscheques: niet alleen kort- of middengeschoolden ervaren financiële drempels. Ook hogeschoolden kunnen financiële drempels ervaren. ▶ Loopbaancheques: kunnen enkel aangevraagd worden door loontrekkenden en zelfstandigen met minimaal 84 maanden werkervaring, en slechts om de 6 jaar. Niet-beroepsactieven kunnen geen beroep doen op loopbaancheques, hoewel ze er ook voordeel bij kunnen hebben. ▶ Vlaams opleidingsverlof: individueel recht, maar terugvordering van middelen in het geval van absenteïsme kan door de werkgever gebeuren. Dit is complex en brengt extra een taakbelasting voor hen mee. Er is een onderzoek lopende om de omvang van het probleem in kaart te brengen. ▶ Aanmoedigingspremies: diplomavereisten houden de toegang tot de incentive tegen voor hoogopgeleiden (zonder POP), terwijl ook zij met competentie/kwalificatieveroudering geconfronteerd kunnen worden, of zouden kunnen omscholen richting knelpuntberoepen.
<p>Inzichten i.v.m. interdependentie met andere thema's/dimensies/...</p>	<p>Samenhang met individueel opleidingsrecht voor werknemers (zie B.3.5)</p>
<p>Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het is belangrijk dat wijzigingen in de regelgeving van de incentives steeds afgestemd worden op de doelstelling die met de incentive nagestreefd wordt. Het lijkt zinvol om per incentive te bepalen of er extra doelgroepen opgenomen kunnen worden waarvoor levenslang leren versterkt dient te worden (bijv. het voorzien van loopbaanbegeleiding voor inactieven).



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ In de evaluatie van de opleidingscheques dient men na te gaan of de afbakening op basis van inkomen kan gebeuren, eerder dan op basis van opleidingsniveau. ▶ Een 'one size fits all' aanpak is niet wenselijk. Het samenspel tussen het federale en regionale niveau maakt het evenwel complex en zorgt ervoor dat aanpassingen niet evident zijn. ▶ Voor instrumenten die dezelfde doelen zouden nastreven, is integratie ervan aangewezen. ▶ Het is belangrijk om bij het wijzigen van toelatingsvoorwaarden te beseffen dat het uitsluiten van bepaalde doelgroepen (bijv. hoogopgeleiden) niet automatisch leidt tot een groter bereik van de andere doelgroepen (bv. laagopgeleiden). Het scherper afbakenen van de doelgroep kan zo onbedoeld de vraag naar een instrument zodanig inperken dat de beleidsvraag tot afschaffing van het instrument zich opwerpt. In het concrete geval van de 'opleidingscheques' dringt deze vraag zich op. Laaggeschoolde doelgroepen kunnen soms beter via andere incentives of initiatieven bereikt worden. ▶ Leerrekening kan belangrijk instrument worden om coherentie te realiseren. ▶ Er loopt bij VDAB een pilootproject met een subsidie-oproep 'loopbaanbegeleiding voor niet-beroepsactieven'.
<p>Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?</p>	<p>Gebruiksvriendelijke, laagdrempelige communicatie over de incentives en leer- en loopbaanmogelijkheden. Een complex geheel van incentives vormt geen probleem indien een gebruiker (werknemer, organisatie, aanbieder/toeleider, ...) afgestemd op zijn/haar noden en/of profiel(kenmerken) informatie verkrijgt. De Vlaamse overheid ontwikkelde daartoe de 'Wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives': https://www.vlaanderen.be/vlaamse-opleidingsincentives/wegwijzer-vlaamse-opleidingsincentives</p>

Voorwaarden m.b.t. de opleiding/begeleiding

<p>Relevante bepalingen</p>	<p>Aanmoedigingspremies:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector – Art. 6-9 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector – Art. 14-16 <p>Betaald educatief verlof:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Herstelwet houdende sociale bepalingen – Art. 109-110 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari – Art. 1; 1°, 2-3, 12, 14, 21/1
------------------------------------	--


















	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ministerieel besluit tot specificatie van competenties en vaststelling van een beoordelingssysteem - Art. 1 (def.), 2, Art. 3 & Art. 4 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – Art. 1-6 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2022 tot bepaling van tijdelijke afwijkingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, wat betreft opleidingen op voorstel van de werkgever.- Art. 3-4 ▶ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot tijdelijke versoepeling van sommige voorwaarden voor de toekenning van betaald educatief verlof, Art. 1-2 <p>Opleidingscheques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de opleidingscheques voor werknemers, Art. 2-3 <p>Loopbaancheques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanbegeleiding – Art. 4-6, 15
<p>Rationale</p>	<p>Zie hoger: in grote lijnen idem als voorwaarden m.b.t. gebruiker.</p> <p>Voor de Vlaamse opleidingsincentives voor werknemers werden in het VESOC-akkoord van 11 juli 2017 duidelijke inhoudelijke oriëntaties naar voor geschoven. De Vlaamse regering koos inzake de voorwaarden m.b.t. de opleiding voor een arbeidsmarkt- en loopbaanfocus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Opleidingen houden rekening met behoeftes van nieuwe clusters, economische speerpunten en groeisectoren, en spelen zoveel mogelijk in op knelpuntkwalificaties en -competenties, waarbij nieuwe (sleutel)competenties worden geïntegreerd (bv. digitalisering, communicatie,...). ▶ Komen niet in aanmerking: opleidingen gericht op volledige heroriëntering, maar niet in functie van loopbaan, hobby-opleidingen, en bedrijfsspecifieke opleidingen. <p>Focus ligt op opleidingen die leiden tot competentiegerichte attestering en/of certificering. Kwaliteit van vorming en opleiding moet gegarandeerd en geborgd worden. Ook nieuwe flexibele (digitale) leervormen worden erkend en gestimuleerd.</p> <p>Gezamenlijk initiatiefrecht: bestaat sinds schooljaar 2021-2022 i.k.v. het Vlaams opleidingsverlof. Doel is om opleidingen nog meer te stimuleren</p>








		vanuit wisselwerking tussen werkgever en werknemer. Een werknemer die zowel zijn eigen opleidingskeuze volgt, als ingaat op het voorstel van de werkgever, krijgt een verdubbeling van zijn recht op opleidingsverlof. I.k.v. de loopbaanbegeleiding krijgen aanbieders extra middelen voor een aanbod op maat van kansengroepen.
Hefbomen voor LLL	    	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Blended leren is toegelaten in de context van de Vlaamse opleidingsincentives sinds 2021: dit is positief op het vlak van innovatie en toegankelijkheid. ▶ Focus op opleidingen die leiden tot competentiegerichte attestering en/of certificering. ▶ Het gezamenlijk initiatiefrecht kan ondersteunend zijn voor het ontstaan van een leercultuur in een onderneming, waarbij werknemers en werkgevers aan hetzelfde zeel trekken.
Drempels voor LLL	    	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Opleidingen met een levensbrede focus worden uitgesloten, wat kan ingaan tegen inspanningen om een brede leercultuur in de samenleving te bevorderen. ▶ Op jaarbasis moet er voor minstens in totaal 32u/3studiepunten worden ingeschreven per werknemer. Eenmalige kleine, flexibele, korte opleidingen worden hiermee uitgesloten. ▶ Discrepancie tussen studiebelasting toegelaten opleidingen en verkregen tijd. De drempel in tijd die werknemers ondervinden om tot deelname aan levenslang leren komen, wordt via de incentive voor de toegelaten opleidingen onvoldoende weggewerkt. ▶ De individuele arbeidsomstandigheden blijven een invloed hebben op het al dan niet kunnen gebruiken van incentives. Zo wordt bijvoorbeeld aan diverse incentives een verplichte aanwezigheid gekoppeld tijdens de les. Voor bepaalde profielen (bijv. ploegenwerk) stelt dit extra uitdagingen.
Inzichten i.v.m. interdependentie met andere thema's/dimensies/...		Link met het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk (decreet van 29/03/2019 en BvR van 24/05/2019): kader om te beslissing welke opleidingsverstrekkers opleidingen mogen registreren in de opleidingendatabank voor de Vlaamse opleidingsincentives.
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving		Het is belangrijk om tot een toekomstbestendige, wendbare afbakening van toegelaten opleidingen te komen zodat kan ingespeeld worden op toekomstige ontwikkelingen en transitie.



Financiële incentives

<p>Relevante bepalingen</p>	<p>Aanmoedigingspremies:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector – Art. 9 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector – Art. 9 <p>Tijdskrediet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen – Art. 4-7 <p>Vlaams zorgkrediet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet – Hoofdstuk 4 <p>Opleidingscheques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de opleidingscheques voor werknemers – Art. 4-5 <p>Behoud uitkering via vrijstellingsbeleid VDAB + premies en vergoedingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering – Art. 51 - 52 bis, 56 - 58 (beschikbaarheid) 68 & 94 (voor jongere ook Art.35-36sexies), Art. 152quinquies ▶ Besluit van de Vlaamse Regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding – Art. 5., Art. 6-10 <p>Behoud leefloon via GPMI (geindividualiseerd project voor maatschappelijke integratie)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie – Art. 11 										
<p>Rationale</p>	<p>Financiële incentives voor lerenden hebben als doel om de financiële drempels tot deelname aan LLL te beperken.</p> <p>We onderscheiden in de lijst hierboven 2 groepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De financiële incentives verbonden aan de opleidingsincentives (premies, uitkeringen, cheques); ▶ De mogelijkheid om de werkloosheidsuitkering of het leefloon te behouden tijdens het volgen van bepaalde opleidingen (knelpuntberoepen of in kader van maatschappelijke integratie). <p>De rationale van de regelgeving is doelgroepgericht: er wordt gefocust op die doelgroepen met de grootste financiële noden.</p>										
<p>Hefbomen voor LLL</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr style="background-color: #c6e0b4;"> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>										
											



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De financiële tegemoetkomingen of het behoud van uitkering/leefloon beperken financiële drempels en vormen zo een hefboom voor toegankelijkheid van LLL. ▶ Inzake behoud werkloosheidsuitkering – leefloon is er weinig vastgelegd in regelgeving; de lokale maatschappelijk werker/arbeidsbemiddelaar maakt inschatting of opleiding past in traject naar werk/maatschappelijke integratie. Dit biedt mogelijkheid om in te spelen op maatschappelijke noden. 				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Er zijn doelgroepen (bijv. werknemers uit laagste inkomensgroepen) voor wie de tegemoetkoming in het kader van de opleidingsincentives nog steeds onvoldoende is of de resterende eigen bijdrage nog steeds te hoog. ▶ De uitkering (bijv. tijdskrediet) is onvoldoende zowel voor hoge- als lage-inkomensgroepen om drempel tot levenslang leren te overwinnen, zeker wat betreft omscholingstrajecten⁹. Wanneer incentives ‘tijd’ bieden in de vorm van een uitkering als vervangingsinkomen (bijv. tijdskrediet met motief opleiding, zorgkrediet met motief opleiding), ervaren diverse werknemers nog steeds financiële drempels om een opleiding te volgen. Dit blijkt bovendien zeker het geval wanneer opleidingen een lange looptijd hebben en bijgevolg voor langere tijd een lager gezinsinkomen impliceren. ▶ De aanmoedigingspremies zijn voor hooggeschoolden enkel beschikbaar in geval van een POP (i.k.v. loopbaanbegeleiding) en bij tewerkstelling in het Vlaams gewest. ▶ Er is geen eenduidigheid over de maximale omvang van de financiële steun die men ontvangt: soms gaat het om een voucher met vaste som (bijv. loopbaancheques), soms moet de gebruiker een percentage bijdragen uit eigen middelen afhankelijk van de totale som van de opleiding (bijv. opleidingscheques). Het zicht krijgen op de concrete omvang is daarnaast ook niet altijd gemakkelijk, bijv. wanneer men op een uitkering zou terechtkomen. Als gebruiker moet men daarvoor veel informatie samenbrengen, wat niet voor elke doelgroep evident is¹⁰. ▶ Uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zijn ertoe gehouden om in te gaan op de aangeboden kansen inzake begeleiding, opleidingen en tewerkstelling. In de context van GPMI (geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie) kan die druk ook bestaan. Dit kan op gespannen voet staan met het principe van leercultuur. 				
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De loopbaan onderbreken voor een intensief omscholingstraject naar een ander type carrière, naar een andere sector, ... blijft voor alle 				

⁹ Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren, DWSE, IDEA Consult & The Argonauts, 2021.

¹⁰ Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen, IDEA Consult, 2021.



	doelgroepen een uitdaging. Nu kiezen werkenden soms voor de 'sluipweg' van werkloosheid. Er ontbreekt een gepast wettelijk kader voor een dergelijk traject. Twee (complementaire?) pistes komen naar voor in de gesprekken: uitbreiden van een systeem zoals duaal leren (combinatie van werken en leren) voor volwassenen tot alle opleidingsverstrekkers en -contexten enerzijds, en het ontwikkelen van een interprofessioneel statuut voor lerenden (gekoppeld aan vervangingsinkomen, sociale rechtenopbouw,...) anderzijds.
Inzichten i.v.m. interdependentie met andere thema's/dimensies/...	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coherentie federale – Vlaamse regelgeving is een uitdaging. Bv. er is geen automatische toekenning van de premie (Vlaams) bij goedkeuring aanvraag tijdskrediet (federaal). Dat werpt extra en onnodige drempels op. ▶ Samenhang met flankerend beleid (zie B.3.13): het wegnemen van drempels wat betreft tijd of geld via incentives is onvoldoende als niet tegelijk ook ingezet wordt op flankerende maatregelen wat betreft kinderopvang en mobiliteit.
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	Binnen het beleidsdomein werk is er reeds een gefaseerde aanpak uitgewerkt voor de ontwikkeling van een individuele leerrekening.

B.3.3 Gereguleerde beroepen

Om inzicht te krijgen in de manier waarop wet- of regelgeving het levenslang leren stimuleert dan wel verhindert in de context van gereguleerde beroepen, werden twee illustratieve cases uitgediept: het lerarenberoep en twee verwante beroepen in de zorg, met name zorgkundige en verpleegkundige.

Voor de gereguleerde beroepen zijn meerdere dimensies van de beroepsuitoefening wettelijk geregeld:

- ▶ Toegang tot het beroep: er zijn verplichte diploma's of certificaten nodig.
- ▶ Uitoefening van het beroep: bijleren maakt deel uit van de functieomschrijving en/of er dient verplichte opleiding te worden gevolgd om het beroep te mogen blijven uitoefenen.
- ▶ Zij-instroom: voorwaarden voor erkenning van competenties van personen die (nog) niet over de vereiste diploma's of certificaten beschikken, al dan niet om in te stromen in een (kwalificerend) opleidingstraject. Hier is een samenhang met EVC en vrijstellingenbeleid (zie B.3.1).

Dit alles heeft als doel om de kwaliteit van de beroepsuitoefening in de betrokken sectoren te garanderen.

Algemeen genomen blijken deze wettelijke bepalingen eerder te worden ervaren als hefbomen dan als drempels voor levenslang leren. Het stimuleert erkenning van leren.

Als er toch weinig wordt deelgenomen aan leren, zijn daar andere verklaringen voor, met name:

- ▶ Te weinig tijd: moeilijk om mensen vrij te roosteren op opleiding te volgen, moeilijk om vervanging te regelen. In de onderzochte sectoren vaak ten gevolge van personeelsschaarste.
- ▶ Te weinig middelen: discussie over wie de opleiding betaalt (werknemer of werkgever?), vraag naar compenserende financiering voor de werkgever.



Er is wel twijfel over de vraag of verplichte opleiding bijdraagt aan leercultuur. Of verplichting bijdraagt aan intrinsieke motivatie om opleiding te volgen, kan individueel en persoonlijk afhankelijk zijn. Het kan ook aanvoelen als 'ticking boxes' en slecht beperkt leerrendement opleveren. Deze redenering is gelijklopend met de bezwaren die worden geuit tegen de opleidingsinspanning/individueel opleidingsrecht voor werknemers (zie B.3.5).

Een andere bedenking specifiek voor de regelgeving in de zorgsector is dat deze enorm complex is. Door de actoren in de sector wordt dit echter niet ervaren als een factor die het levenslang leren belemmert. Echter: het ging buiten de scope van deze studie om deze regelgeving volledig in detail te inventariseren. De bepalingen die we hieronder vermelden dienen louter als illustratief te worden beschouwd.

Hieronder lijsten we relevante regelgeving i.v.m. hogervermelde dimensies op voor de twee cases. Hier en daar geven we nog een opmerking mee die specifiek is voor de betreffende dimensie.

Verplichte diploma's of certificaten

Het lerarenberoep	
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs (<i>bestaat analoog voor de andere onderwijsniveaus</i>)	14/06/1989
Zorgkundige/verpleegkundige	
Richtlijn 2013/55/EU van het Europees Parlement en de Raad van 20 november 2013 tot wijziging van Richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties en Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt	20/11/2013
Gecoördineerde wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen (WUG)	10/05/2015
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 45-56 (de uitoefening van de verpleegkunde – incl. gedetailleerde beschrijving omvang en inhoud opleiding) ▶ Art. 56-59 (zorgkundige) 	
Koninklijk besluit tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige	12/01/2006
Regelgeving i.v.m. erkenning zorginstellingen, bv.	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers 	28/06/2019

Drempel:

- ▶ De HBO5-opleiding verpleegkunde in Vlaanderen voldeed lange tijd niet aan de vereisten uit de Europese richtlijn i.v.m. aantal uren stage, maar er is een federale regeling in de maak om dit probleem op te lossen.

Verplichte opleiding

Het lerarenberoep



Decreten rechtspositie (DRP) (Gemeenschapsonderwijs en gesubsidieerd onderwijs)	27/03/1991
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 73 quinquies resp. 47 quinquies (professionalisering deel van de lerarenopdracht = taak in de functiebeschrijving) 	
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het beroepsprofiel van de leraar	05/07/2007
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bijlage (typefuncties: de leraar als inhoudelijk expert – als innovator/onderzoeker –... + beroepshouding: B4 leergierigheid) 	

Zorgkundige/verpleegkundige

Regelgeving i.v.m. erkenning zorginstellingen en accreditering zorgverstrekkers (met consequenties voor financiering en terugbetaling)
o.a.

- ▶ Wet inzake de kwaliteitsvolle praktijkvoering in de gezondheidszorg van 24 april 2019
- ▶ Ziekenhuiswet van 10 juli 2008
- ▶ Woonzorgdecreet van 15 februari 2019
- ▶ Decreet betreffende de kwaliteit van de gezondheids- en welzijnsvoorzieningen van 17 oktober 2003

Regelgeving i.v.m. bijzondere beroepstitels en beroepsbekwaamheden (specialisatiemogelijkheden voor verpleegkundigen, die bv. aanleiding kunnen geven tot een premie)

Drempel vanuit perspectief werkgevers in de zorg:

- ▶ Regelgeving biedt weinig ruimte voor uittekenen van individuele loopbaanpaden en dynamische organisatie van teams in een context van zorginstellingen die elk hun eigen identiteit en specialisme hebben (gaat te veel uit van 'one-size-fits all').

Zij-instroom: erkenning van competenties

Het lerarenberoep

Besluit van de Vlaamse regering betreffende de nuttige ervaring als bekwaamheidsbewijs voor personeelsleden van het onderwijs.

Drempel:

- ▶ Wat wordt gezien als 'nuttige ervaring' voor een bekwaamheidsbewijs in onderwijs is beperkt en strikt geregeld.

Zorgkundige/verpleegkundige

Koninklijk besluit tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige

Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van de VDAB-opleiding tot verzorgende en zorgkundige

Besluit van de Vlaamse Regering over de mandatering en steunmodaliteiten voor de organisatie van de VDAB-opleiding tot verzorgende en zorgkundige

Hefboom:








- ▶ Op het terrein bestaan meerdere initiatieven om de zij-instroom van zorgkundigen en verpleegkundigen te ondersteunen (zie het VIA 6 akkoord¹¹ voor een overzicht).

Drempels (op basis van VIA 6):

- ▶ Afhankelijk van de sector waarin men zich bevindt (bv. ziekenhuizen, woonzorgcentra, thuiszorg,...), of afhankelijk van de startpositie als niet beroepsactieve (bv. verschillende statuten) zijn de kansen op een volwaardig betaald traject groter/kleiner.
- ▶ Onvoldoende bekendheid en/of gebruik van de mogelijkheden voor bepaalde doelgroepen (bv. huisvrouwen met migratieachtergrond, langdurig zieken, enz...).
- ▶ Trajecten voor erkenning diploma's worden soms als te lang ervaren.
- ▶ Onvoldoende bekendheid en/of gebruik van flexibele en verkorte opleidingstrajecten.
- ▶ Weinig flexibiliteit in de werkorganisatie, bijv. m.b.t. jobcarving en jobcrafting, omwille van wettelijke en decretale voorwaarden m.b.t. functies en handelingen.

B.3.4 Inburgering¹²




Relevante bepalingen	<p>Decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (coördinatie na wijziging)</p> <p>Besluit van de Vlaamse regering van 29 januari 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (coördinatie na wijziging)</p>				
Rationale	<p>Ten gevolge van het decreet van 9 juli 2021 tot wijziging van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, BS 11 augustus 2022, wijzigden meerdere aspecten van het inburgeringsbeleid.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<p>Meerdere wijzigingen zijn door de Vlaamse regering bedoeld als hefboom voor leren, vooral inzake erkenning van leren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verandering inzake inburgeringscontract: de richtinggevende termijn biedt zowel voor de inburgeraar als voor de agentschappen een houvast en tijdsdoel. 				

¹¹ <https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/sites/default/files/public/VIA6%20-%20definitief%20-%2020210330.pdf>

¹² Dit thema kwam niet aan bod in een screensessie of interview. De inhoud van deze paragraaf is volledig gebaseerd op documentanalyse van onderstaande bronnen:

- Nota aan de Vlaamse Regering betreffende de hertekening van het inburgeringstraject van 17 juli 2020.
- SERV, Commissie Diversiteit, *Advies bij het wijzigingsdecreet Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid*, 1 februari 2021.
- SERV, Commissie Diversiteit, *Advies bij het voorontwerp BVR bij het inburgerings- en integratiedecreet*, 20 september 2021.
- VLOR, Raad Levenslang en Levensbreed Leren, *Advies over het voorontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid*, 28 januari 2021
- VLOR, Raad Levenslang en Levensbreed Leren, *Advies over het BVR integratie en inburgering*, 28 september 2021.
- De Standaard, *Volwassenenonderwijs stapt naar rechter tegen verplichte test nieuwkomers*, 31 oktober 2021.
- Knack, *De Vlaamse regering belemmert de inburgering van verplichte inburgeraars*, 9 oktober 2022.



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verandering inzake kost van inburgering: door inburgering betalend te maken wordt het minder vrijblijvend, wat de waarde van het inburgeringstraject versterkt. ▶ Verandering inzake de cursus MO: omdat er aan de cursus maatschappelijke oriëntatie een gestandaardiseerde test gekoppeld wordt, is het belangrijk om te evolueren naar vastgelegde leerdoelen die in elke cursus even systematisch en op dezelfde manier aan bod komen. ▶ Verandering inzake te bereiken taalniveau in NT2: NT2-test moet hefboom bieden zodat elke inburgeraar, maar ook andere anderstaligen, traag- of snel-lerend, ongeacht de plaats waar hij NT2 volgt, hetzelfde taalniveau kan halen. ▶ Verandering inzake economische zelfredzaamheid versterken: In 2018/2019 was slechts 48% van personen met een ondertekend inburgeringscontract gekend bij VDAB. Hoe hoger het behaalde niveau NT2, hoe vaker gekend bij VDAB. ▶ Verandering inzake invoeren 4e pijler: netwerktraject: Samenleven in diversiteit gebeurt in de eerste plaats lokaal, in de straat, in de wijk, op school, op het werk: daar waar mensen elkaar ontmoeten en in interactie treden. De lokale besturen staan het dichtst bij die realiteit en hebben een sleutelrol om met die toenemende diversiteit te komen tot steden en gemeenten waar het goed samenleven is voor iedereen. 				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De kost zorgt voor extra drempels voor een groep met al een hoog armoederisico en kan leiden tot afhaakgedrag bij vrijwillige inburgeraars. ▶ Verplichtingen en sancties kunnen contraproductief werken op vlak van motivatie en leercultuur. 				
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wijzigingen in dit decreet hebben ook geleid tot aanpassingen in de regelgeving op het volwassenonderwijs. 				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>Er was verzet vanuit de sector tegen de wijziging van het decreet. Het dispuut draaide om onderstaande elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Invoeren inschrijvingsgeld MO en NT2 opleidingen: o.m. omdat het een grote extra kost meebrengt in een tijd waar veel inwoners het steeds moeilijker hebben om rekeningen te betalen. ▶ Invoeren gestandaardiseerde test NT2: o.m. omdat dit ingrijpt op de vrijheid van onderwijs en omwille van de zware consequenties voor de inburgeraar na niet slagen. 				



Organisatie







B.3.5 Verplichtingen en incentives voor werkgevers

Opleidingsinspanning/individueel opleidingsrecht	
Wet werkbaar en wendbaar werk	5/03/2017
Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen	03/10/2022
Vermindering werkgeversbijdragen	
Programmawet (I)	24/12/2002
Koninklijk besluit tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen	16/05/2003
Koninklijk besluit van 26 september 2013 waarbij bepaalde categorieën van werkgevers vrijgesteld worden van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen	26/09/2013
Decreet over de premie kwalificerend werkplekleren voor ondernemingen en de leerlingenpremie alternerende opleiding	21/12/2022
Scholingsbeding	
Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten	3/07/1978

Opleidingsinspanning/individueel opleidingsrecht

Relevante bepalingen	<p>Wet werkbaar en wendbaar werk</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 9-21 (afdeling 1 – investeren in opleiding – opleidingsinspanning door werkgevers) <p>Wet houdende diverse arbeidsbepalingen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 52-60 (hoofdstuk 12 – investeren in opleiding – individueel opleidingsrecht)
Rationale	<p>Context: verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de gehele loopbaan om langer werken mogelijk te maken en om zo het verhogen van de pensioenleeftijd realiseerbaar te maken. De aandacht die geschonken wordt aan opleiding moet werknemers de mogelijkheid geven om zich te verbeteren in het werk en de verlenging van de duur van de beroepsloopbaan mogelijk maken in goede omstandigheden.</p> <p>Twee elementen in het arbeidsrecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Opleidingsinspanning door werkgevers <ul style="list-style-type: none"> - Interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar


















	<ul style="list-style-type: none"> - Geconcretiseerd via cao's of door het toekennen van opleidingsdagen op een individuele opleidingsrekening - Verantwoording via het invullen van de sociale balans <p>▶ Individueel opleidingsrecht voor werknemers: 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024</p> <p>Het soort opleiding dat gevolgd worden, wordt breed ingevuld (formeel, non-formeel en informeel).</p>
Hefbomen voor LLL	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">      </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; background-color: #c0c0c0; margin-top: 5px;"> <div style="width: 20%;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #90a040;"></div> <div style="width: 20%;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #90a040;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Leren komt op de agenda in organisaties: werkgevers worden verplicht om in te zetten op opleiding en werknemers worden gestimuleerd om te leren. ▶ Dit kan ertoe bijdragen dat iedereen gelijke kansen krijgt om te participeren aan levenslang leren en bijdragen aan het ontstaan van een leercultuur in ondernemingen en organisaties.
Drempels voor LLL	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">      </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; background-color: #c0c0c0; margin-top: 5px;"> <div style="width: 20%;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #a02020;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #a02020;"></div> <div style="width: 20%; background-color: #a02020;"></div> <div style="width: 20%;"></div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vijf verplichte opleidingsdagen lijkt niet voor iedereen (verschillende sectoren, werkgevers en profielen van werknemers) werkbaar in de praktijk: er is weinig ruimte voor maatwerk en innovatie. ▶ Werkgevers verplichten om in te zetten op opleiding, en op die manier een gevoel van verplichting creëren bij werknemers, kan contraproductief werken op het vlak van motivatie en leercultuur. ▶ Uitzonderingen voor KMO's beperken de gelijke kansen van alle werknemers.
Inzichten i.v.m. interdependentie met andere thema's/dimensies/...	<p>Samenhang met opleidingsincentives voor lerenden (zie B.3.2) en vermindering werkgeversbijdragen (B.3.5).</p> <p>Interactie federale – Vlaamse regelgeving.</p>
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>Uit het recentste advies van de NAR over dit thema¹³ komen onderstaande aandachtspunten naar voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Het verband tussen het recht op individuele opleiding, de interprofessionele opleidingsdoelstelling, en de andere bestaande opleidingsincentives moet duidelijk zijn. ▶ Werkgeversorganisaties zijn fundamenteel gekant tegen de oplegging van een uniforme kwantitatieve doelstelling inzake opleiding, uitgedrukt in een aantal dagen/jaar, omdat de situatie van individuele ondernemingen sterk kan verschillen.

¹³ Advies nr. 2.225 van de Nationale Arbeidsraad


















	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het volgen van opleiding is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. ▶ Niet eenzijdig focussen op kwantiteit van vorming, maar ook op de kwalitatieve uitdagingen die voorliggen: investeren in randvoorwaarden en succesfactoren is nodig. ▶ Strikte onderverdeling in formele en niet-formele opleiding is voorbijgestreefd door de wijzigingen in het leeraanbod en het belang van leren op de werkvloer en informeel leren. Tegelijk moet er garantie kunnen worden geboden inzake de kwaliteit van de aangeboden opleidingen. ▶ De middelen voor vorming worden toegekend op basis van een arbeidsrelatie: mag het individueel recht dan gebruikt worden voor opleidingen die niets met de bestaande arbeidsrelatie te maken hebben? Kan voor conflicten zorgen tussen werkgever en werknemer. ▶ Werknemersorganisaties verwelkomen de 5 dagen opleiding per jaar en het individueel recht per werknemer. ▶ Vraag naar afdwingbaarheid en handhaving van het recht op opleiding. Het is nog onduidelijk hoe gemonitord zal worden. ▶ Vraag naar plicht van werknemers tegenover de samenleving om opleiding te volgen, zelf verantwoordelijk te nemen voor de loopbaan.
--	---

Vermindering werkgeversbijdragen

Relevante bepalingen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programmawet (I) – Art. 324-328, Art. 347bis, Art. 348-353 ▶ Koninklijk besluit tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen - Art. 4, 20/1-20/4, Art. 3, 21-28 ▶ Koninklijk besluit van 26 september 2013 waarbij bepaalde categorieën van werkgevers vrijgesteld worden van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen – Art. 1 										
Rationale	Werkgevers worden via vermindering van sociale zekerheidsbijdragen gestimuleerd om stages of opleidingen te organiseren, mentoren aan te stellen, of om rechtstreeks opleidingen of vormingen te financieren.										
Hefbomen voor LLL	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <td></td> <td style="background-color: #5cb85c;"></td> <td></td> <td style="background-color: #5cb85c;"></td> <td></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ondersteunt de ontwikkeling van een leercultuur in organisaties. ▶ Zet werkgevers aan om extra inspanningen te doen voor specifieke doelgroepen, wat positief is voor gelijke kansen op LLL. 										
											













Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De voorwaarden beperken de vrijheidsgraden voor de gebruikers. Met het voorontwerp van decreet over de premie kwalificerend werkplekleren voor ondernemingen en de leerlingenpremie alternerende opleiding (zie hieronder) worden echter een aantal voorwaarden versoepeld. 				
Inzichten i.v.m. interdependentie met andere thema's/dimensies/...	Link met duaal leren (B.3.6), VDAB (B.3.10), opleidingsincentives voor lerenden (B.3.2), opleidingsinspanning/individueel opleidingsrecht (B.3.5).				

Relevante bepalingen	Decreet over de premie kwalificerend werkplekleren voor ondernemingen en de leerlingenpremie alternerende opleiding				
Rationale	<p>Hervorming van de bestaande incentives om alternerend leren in ondernemingen te stimuleren (de mentorkorting, start- en stagebonus, doelgroepverminderingen voor leerlingen alternerende opleiding en dbso) tot 2 premies:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Premie kwalificerend werkplekleren voor ondernemingen: geldt enkel voor onderwijs- of beroepskwalificerende opleidingstrajecten, met minstens 50% van de totale opleidingstijd ingevuld op de werkplek. ▶ Leerlingenpremie alternerende opleidingen: om leerlingen in alternerende opleidingen te belonen voor hun volgehouden engagement op de werkplek, naast het leren op school (na 4 maanden). 				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vereenvoudiging van bestaande incentives. ▶ Kan bijdragen aan een versterkte leercultuur in ondernemingen. ▶ Door te kiezen voor een premie voor de onderneming en niet voor een RSZ-korting komen ook zelfstandigen zonder personeel in aanmerking en blijvende maatregelen in beheer van de Vlaamse administratie. Bovendien vermindert het de administratieve last voor ondernemingen. ▶ De leeftijd van de lerende wordt niet meegenomen als criterium en de premie voor de onderneming wordt ook toegekend voor lerenden uit het volwassenenonderwijs. 				
Drempels voor LLL					



Inzichten tegenstellingen/samenhang	i.v.m.	Zie duaal leren (B.3.6).
-------------------------------------	--------	--------------------------

Scholingsbeding

Relevante bepalingen	▶ Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten – Art. 22bis				
Rationale	Een scholingsbeding is een beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een specifieke vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de door de partijen overeengekomen periode.				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zonder dit beding zullen werkgevers minder snel opleidingen laten volgen en betalen voor werknemers wanneer ze denken ze te gaan verliezen. Het beschermt de werkgever tegen eventueel misbruik door de werknemer. ▶ De inspanningen van werkgevers in levenslang leren worden beschermd, waardoor drempels voor investeringen in LLL worden weggewerkt. 				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Strenge voorwaarden kunnen werkgevers ervan weerhouden om zware inspanningen te doen (cf. enkel mogelijk wanneer reeds een jaarloon is betaald, enkel mogelijk voor contracten van onbepaalde duur, ...). ▶ Werknemers lopen het risico om vergoeding te moeten betalen wanneer ze vroegtijdig de organisatie zouden verlaten. Is wat in strijd met het idee van een leercultuur in een organisatie. 				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	▶ Volgende aanpassingen kunnen overwogen worden: mogelijk maken voor elke type contract, schrappen van de loongrens, mogelijk maken om 100% van de loonkost te recupereren.				



Aanbod

B.3.6 Volwassenenonderwijs¹⁴











Volwassenenonderwijs	
Decreet betreffende het volwassenenonderwijs	15/06/2007
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de organisatie van het opleidingsaanbod in het volwassenenonderwijs	19/07/2007
Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs	27/03/1991
Decreet betreffende de rechtspositie van personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding	27/03/1991
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de nuttige ervaring als bekwaamheidsbewijs voor personeelsleden van het onderwijs.	7/10/1997
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen voor de personeelsleden van de centra voor volwassenenonderwijs	23/04/2010
Decreet tot het nemen van dringende maatregelen in het onderwijs naar aanleiding van de coronacrisis (IX) ('regelluw kader' voor de schooljaren '21-'22 t/m '23-'24)	22/02/2022

Financiering

Relevante bepalingen	<p>Decreet volwassenenonderwijs, Titel V (financiering of subsidiëring v/h volwassenenonderwijs)</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Art. 2, 14^oter (80% input en 20% outputfinanciering)▶ Art. 85, §2 en 98, §2 (in- en outputfactoren berekening financieringspunten)▶ Art. 107 (groeinorm)
Rationale	<p>Centra voor basiseducatie (CBE) en centra voor volwassenenonderwijs (CVO) ontvangen reguliere subsidiëring/financiering voor onderwijs dat is erkend en waarvoor ze onderwijsbevoegdheid hebben: de VTE of leraarsuren worden volledige gesubsidieerd/gefinancierd. Daarnaast kunnen centra ook contractonderwijs inrichten, waarvoor de VTE of leraarsuren geheel of gedeeltelijk door derden worden gesubsidieerd/gefinancierd.</p>

¹⁴ Zie ook VLOR, Raad Levenslang en Levensbreed Leren, *Screening van de regelgeving rond levenslang en levensbreed leren in het volwassenenonderwijs. Advies voor het Vlaams actieplan levenslang leren*, 12 januari 2021.



	<p>De reguliere financiering is postfinanciering op basis van prestaties: gewogen financieringspunten, vertrekkend van lesurencursist (LUC = aantal lestijden x aantal financierbare cursisten):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gesloten enveloppe¹⁵ (uitgezonderd voor basiseducatie en NT2): er is een groeionorm van 0,8% op macroniveau om te grote schommelingen tegen te gaan. ▶ Verdeling over de centra gebeurt niet meer op basis van aanwezigheid, maar op basis van in- en outputfactoren op moduleniveau, in verhouding 80% (ingeschreven) - 20% (gecertificeerd). Er is ook een kwalificatiebonus op niveau van de opleiding. ▶ Extra weging op bepaalde centrum- (bv. schaalgrootte, gevangenis), opleidings- (bv. gemiddelde klasgrootte, maatschappelijk belang, structureel knelpunt) en cursistenkenmerken (bv. geen diploma SO, werkzoekende in traject naar werk). <p>De centra ontvangen geen globaal budget, maar elk schooljaar 1 directeur, VTE/leraarsuren voor onderwijzend personeel, punten voor bestuurs- en ondersteunend personeel, en werkingsmiddelen. De centra kunnen de VTE/leraarsuren vrij over de opleidingen heen aanwenden.</p>				
<p>Hefbomen voor LLL</p>					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het aanbod in het volwassenenonderwijs wordt volledig gefinancierd/gesubsidieerd. ▶ Financieringsmodel wil kwalificatiegerichtheid stimuleren en het geven van vrijstellingen honoreren. Dit alles versterkt de erkenning van leren. ▶ Inzetten op kwetsbare doelgroepen kan de toegankelijkheid van het aanbod vergroten. ▶ Het loslaten van het aanwezigheids criterium biedt mogelijkheden voor meer innovatieve vormen van leren. ▶ De sector ervaart dat het systeem leidt tot groei van het beroeps- en diplomagericht aanbod en tot een groei van het aanbod in de centrumsteden en de grotere steden en gemeenten. 				
<p>Drempels voor LLL</p>					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Systeem is complex en onvoldoende transparant: resulteert in grote onduidelijkheid voor de centra. ▶ Gesloten enveloppe zet rem op samenwerking en innovatie. Als de hele groep groeit, maar het totale budget blijft gelijk, moet je immers meer 				

¹⁵ Gesloten enveloppe betekent dat het totale budget voor dit aanbod begrensd is, en niet (of niet meteen, lineair of automatisch) meegroeit als het aantal cursisten of studenten toeneemt. Dit in tegenstelling tot het leerplichtonderwijs: daar volgt het budget het aantal ingeschreven leerlingen.



	<p>groeien dan het gemiddelde om er werkelijk financieel op vooruit te gaan. Bovendien is er geen ondergrens aan de groeिनorm om dalingen op te vangen. Op die manier worden de CVO financieel aangemoedigd om de status quo van het opleidingsaanbod zoveel mogelijk te behouden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Maatschappelijk belang en structureel knelpuntkarakter zijn parameters, maar ontransparante en rigide systeem in combinatie met groeिनorm kan maken dat aanbod innovatie moeilijk kan volgen. ▶ De sector ervaart dat het systeem leidt tot een daling van het onderwijsaanbod gericht op persoonlijke ontwikkeling en levensbreed leren.
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De kwalificatiebonus wordt berekend per uitgereikt certificaat. Voor het uitreiken van deelcertificaten worden geen financieringspunten opgebouwd. Via de 20%-outputfinanciering worden er op moduleniveau wel financieringspunten opgebouwd. Die outputfinanciering geldt echter enkel voor de modules die in het CVO met succes gevolgd zijn en dus niet voor modules waarvoor een vrijstelling is verleend.
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Financiering door de overheid betekent ook sterke reglementering en opvolging door de overheid (cf. regelgeving i.v.m. erkenning en programmatie, organisatie, vastgelegde bedragen voor inschrijvingsgelden, ...). ▶ Het financieringsmechanisme beïnvloedt de afwegingen die centra maken bij de programmatie van nieuwe opleidingen.
Andere inzichten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Financieringsmechanisme trad in september 2019 in werking. Tijdens de corona-periode werd een correctie toegepast op de gehanteerde berekening. Pas in '24-'25 zal het voor het eerst volledig toegepast worden op basis van de kalenderjaren 21-22-23. ▶ Het volwassenenonderwijs geeft aan financieel onder druk te staan: <ul style="list-style-type: none"> - Er werd bespaard op werkingsmiddelen en deze werden niet geïndexeerd. Recent werd via het programmadecreet wel recurrent 2,5 mio extra aan werkingsmiddelen ingeschreven. - Beperkte werkingsmiddelen voor het volwassenenonderwijs zorgen voor weinig ruimte voor innovatie en investeringen. Er zijn ook beperkte middelen voor infrastructuur. - Geen financiering van middenkader (coördinatoren, staf,...). - Geen financiering van zorgmedewerkers, terwijl financiering stimuleert om in te zetten op kwetsbare doelgroepen.
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De VLOR¹⁶ vraagt om een tussentijdse evaluatie van het financieringsdecreet op te starten en de evaluatie niet alleen te baseren

¹⁶ VLOR, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. *Dringende aanpassingen financiering volwassenenonderwijs. Advies over de implementatie van het financieringsdecreet van het volwassenenonderwijs en de impact van corona.* 21 oktober 2021.



houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>op een aantal kwantitatieve gegevens, maar ook op basis van grondige kwalitatieve analyse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vanuit de sector komt de vraag naar een open-end financiering. Dan krijgen de centra de groei die men realiseert. Dat zou een veel veiligere omgeving zijn om in te werken, waarin men het opleidingsaanbod op een andere manier zou gaan benaderen. ▶ Vanuit de private opleidingsmarkt vindt men dat met eventueel contractonderwijs de CVO's marktversturend werken op de B2B-markt. Hoewel de CVO's overheidsmiddelen niet mogen aanwenden voor niet erkend of gefinancierd aanbod¹⁷, is er discussie over de mate waarin de overhead van deze opleidingen wordt afgewenteld op de gesubsidieerde basisopleidingen (problematiek van kruisfinanciering). De discussie gaat om de vraag of post-initieel onderwijs niet beter volledig via financiering van de vraag (bv. vouchers, fiscale stimulansen,...) zou worden georganiseerd.
---	---











Erkenning en programmatie¹⁸

Relevante bepalingen	<p>Decreet volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 56 (erkenningsvoorwaarden centra) ▶ Art. 62-64 (aanvraag onderwijsbevoegdheid) <p>Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de organisatie van het opleidingsaanbod in het volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Hst Vbis (aanvraagprocedure onderwijsbevoegdheid) <p>Decreet tot het nemen van dringende maatregelen in het onderwijs naar aanleiding van de coronacrisis (IX) ('regelluw kader')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 17 (tijdelijke onderwijsbevoegdheid in een andere vestigingsplaats)
Rationale	<p>Een centrum moet aan meerdere voorwaarden voldoen om erkend te worden. Voor een goed begrip van de discussie over drempels en hefboomen zijn onderstaande voorwaarden de belangrijkste:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De controle door de onderwijsinspectie mogelijk maken. ▶ Beantwoorden aan de decretale en reglementaire bepalingen over eindtermen, specifieke eindtermen, basiscompetenties, opleidingsprofielen en leerplannen. <p>Centra voor volwassenenonderwijs dienen nieuwe/bijkomende onderwijsbevoegdheid voor een studiegebied in een bepaalde vestigingsplaats aan te vragen bij de Vlaamse Regering. Dit kan 2x/jaar. De ingediende aanvragen worden voor advies aan de Vlaamse Onderwijsraad bezorgd en beoordeeld door een adviescommissie die bestaat uit vertegenwoordigers van</p>

¹⁷ Art. 29, §2: middelen van de Vlaamse Gemeenschap kunnen niet aangewend worden voor de organisatie van onderwijs dat noch erkend noch gefinancierd of gesubsidieerd wordt door de Vl Gemeenschap + art. 95 (CBE)/ art. 112 (CVO): de centra kunnen middelen die overeenkomstig het decreet vwo verkregen worden, uitsluitend aanwenden voor uitgaven die het gevolg zijn van de opdracht, vermeld in dit decreet.

¹⁸ We gaan hier enkel grondig in op de procedures voor het secundair volwassenenonderwijs in de centra voor volwassenenonderwijs.



	<p>het Departement Onderwijs en Vorming, Ahovoks en het Agentschap voor Integratie en Inburgering.</p> <p>De adviescommissie houdt rekening met de criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ of de nieuw aangevraagde onderwijsbevoegdheid past in een langetermijnvisie van het centrumbestuur; ▶ de mate waarin een regionale maatschappelijke behoefte bestaat aan de nieuw aangevraagde onderwijsbevoegdheid in die vestigingsplaats; ▶ de mate waarin er een potentieel aan cursisten bestaat voor de nieuw aangevraagde onderwijsbevoegdheid in het rekruteringsgebied van die vestigingsplaats van het centrum; ▶ of er wordt samengewerkt met derden voor de organisatie van de nieuw aangevraagde onderwijsbevoegdheid in die vestigingsplaats; ▶ of het centrum beschikt over de nodige leraarsuren, expertise en infrastructuur voor de organisatie van de nieuw aangevraagde onderwijsbevoegdheid; ▶ de inspectie heeft in het kader van de laatste doorlichting in het centrum geen voorbehoud gemaakt voor een opleiding die tot het studiegebied behoort waarvoor de onderwijsbevoegdheid wordt aangevraagd; ▶ of de kwaliteit van de andere opleidingen van het centrum voor volwassenenonderwijs niet in het gedrang komt; ▶ de principes van vrije keuze. <p>In de context van het 'regelluw kader' is er een uitzondering: tijdens de schooljaren '21-'22 t/m '23-'24 kunnen centra onder bepaalde voorwaarden een bestaande onderwijsbevoegdheid uitoefenen in een andere vestigingsplaats dan die waarvoor ze is toegekend. Dit dient dan enkel gemeld te worden bij Ahovoks.</p>				
<p>Hefbomen voor LLL</p>					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erkenning leidt tot subsidiëring/financiering en de bevoegdheid om van rechtswege geldende studiebewijzen toe te kennen. De procedure verzekert de goede besteding van publieke middelen en de waarde van de studiebewijzen door vooraf garanties te bieden op het vlak van kwaliteit, rationeel aanbod en maatschappelijke relevantie van de opleidingen. ▶ De procedure regelt een rationeel aanbod en de afstemming op het werkveld, bv. via de criteria maatschappelijke behoefte, samenwerking met derden, ... 				
<p>Drempels voor LLL</p>					


















	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Procedure belemmert innovatie en flexibiliteit, bv. indienen kan slechts 2x/jaar. In principe duurt de procedure 0,5 jaar, maar als men pas eind juni wordt geïnformeerd, is het moeilijk om de opleiding effectief in te richten in het volgende schooljaar.
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Financieringssysteem: samenhang erkenning - financiering. ▶ De grote drempel zit niet zozeer in deze aanvraagprocedure, maar in de procedures i.v.m. de decretale en reglementaire bepalingen over eindtermen, specifieke eindtermen, basiscompetenties, opleidingsprofielen en leerplannen (zie curriculum).
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Discussie over de mate waarin onderwijsbevoegdheid vrijgelaten kan worden. Sommige aanbieders vinden dat in een context van een gesloten enveloppefinanciering een centrum toch niet zal investeren in een opleiding waarvoor geen markt is. De procedure voegt niet veel meer toe. Anderen wijzen erop dat een procedure aangewezen is opdat opleidingen leefbaar zouden blijven en geen cursisten afgeroomd zouden worden van het ene naar het andere centrum. ▶ Er is permanente aandacht bij departement onderwijs voor hoe bestaande procedures vereenvoudigd en ingekort kunnen worden. ▶ Er is een evaluatie van het regelluw kader/Edusprong gepland: daaruit kunnen relevante aanbevelingen voor regelgeving komen.
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Implementatie: zorgen dat de beslissing van de Vlaamse Regering tijdig kan worden gecommuniceerd om op te kunnen starten in het volgende schooljaar.

Curriculum¹⁹

Relevante bepalingen	<p>Decreet volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 24 (minimum inhoud opleidingsprofiel) <p>Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de organisatie van het opleidingsaanbod in het volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Hst III (procedure en criteria voor ontwikkeling opleidingsprofielen) <p>Decreet tot het nemen van dringende maatregelen in het onderwijs naar aanleiding van de coronacrisis (IX) ('regelluw kader')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 13 (open module) ▶ Art. 14 (gelijktijdig geïntegreerd onderwijs)
Rationale	Een opleidingsprofiel (OP) omvat ten minste het minimale aantal lestijden van een opleiding; het aantal modules; het aantal lestijden per module dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de financiering; de verdeling van de eindtermen, de specifieke eindtermen, erkende

¹⁹ We gaan hier enkel grondig in op de procedures voor het secundair volwassenenonderwijs in de centra voor volwassenenonderwijs.













	<p>beroepskwalificaties of basiscompetenties over de modules binnen een opleiding; als de modules in sequentieel verband dienen te staan, de volgorderelatie van de modules; als de opleiding naar een beroepskwalificatie leidt waarvoor een deelkwalificatie is afgebakend, de afbakening van de module of modules die het samenhangende geheel van de competenties van de deelkwalificatie bevatten; de bepaling van het minimumaandeel van de werkplekcomponent dat 50% van de lestijden bedraagt als de opleiding duaal georganiseerd kan worden.</p> <p>De pedagogische begeleidingsdiensten kunnen minstens tweemaal per jaar gezamenlijk voorstellen van opleidingsprofielen indienen bij Ahovoks. Ahovoks formuleert een advies op basis van de volgende criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ de mate waarin het voorstel voldoet aan de wettelijke bepalingen van het decreet of andere relevante regelgeving; ▶ de mate waarin het voorstel gebaseerd is op een specifiek referentiekader (concreet verwijst dit naar de erkende beroepskwalificaties); ▶ de mate waarin het voorstel rekening houdt met maatschappelijke tendensen; ▶ de mate waarin het voorstel, in het geval het instapvereisten voorziet, rekening houdt met de noodzakelijke voorkennis van de cursist; ▶ de mate waarin het voorstel wordt gedragen door de centra en, als dat wenselijk is, door andere publieke aanbodsverstrekkers; ▶ de mate waarin het voorstel rekening houdt met de mogelijke gevolgen voor andere opleidingen of andere onderwijsniveaus. <p>Op basis van dit advies keurt de Vlaamse Regering de opleidingsprofielen al dan niet goed.</p> <p>In de context van het 'regelluw kader' zijn er onder bepaalde voorwaarden en voor bepaalde opleidingen uitzonderingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gelijktijdig geïntegreerd onderwijs <p>Voor dezelfde groep cursisten kan een deel van de module gelijktijdig met een of twee modules van een van de volgende opleidingen of modules georganiseerd wordt, zonder dat het totale aantal te organiseren lestijden de som bedraagt van het aantal lestijden dat is bepaald in de opleidingsprofielen. Dit kan de trajecten voor deze cursisten inkorten.</p> ▶ Open modules <p>Dit zijn modules die niet standaard in een opleidingsprofiel zijn vastgelegd maar een selectie van competenties uit meerdere modules van één of meer opleidingsprofielen bevatten. Dit kan enkel in een beperkt aantal specifieke leergebieden (bv. Nederlands tweede taal, Start to ICT, ...).</p> 										
Hefbomen voor LLL	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td data-bbox="523 1892 699 1973"></td> <td data-bbox="699 1892 874 1973"></td> <td data-bbox="874 1892 1050 1973"></td> <td data-bbox="1050 1892 1225 1973"></td> <td data-bbox="1225 1892 1390 1973"></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> </tr> </table>										
											



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Stimuleert de erkenning van leren: de inhoud en de waarde van de studiebewijzen is in alle erkende centra gelijk en transparant voor economische en sociale actoren. ▶ Het civiel effect van de erkende opleidingen is duidelijk. ▶ Faciliteert afstemming tussen publieke aanbodsverstrekkers en biedt een kader voor samenwerking.
Drempels voor LLL	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">      </div> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De procedure is te lang om vlot te kunnen inspelen op vragen van de arbeidsmarkt of maatschappelijke noden. Dit is zeker het geval als er nog geen erkende beroepskwalificatie is: dan moet die procedure eerst ook nog doorlopen worden. In het uiterste geval kan het tot 3 jaar duren. ▶ De structuur van de OP's is te rigide. Dit toont zich op verschillende manieren: <ul style="list-style-type: none"> - Er is geen match tussen de indeling in modules en de vragen van de arbeidsmarkt/bedrijven. - Geven van vrijstellingen is moeilijk indien een lerende competenties beheerst (op basis van een beroepskwalificatie als referentiekader) die verspreid zitten over verschillende modules volgens de structuur van het OP.
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erkenning en programmatie (zie hoger) ▶ Procedures voor de erkenning van kwalificaties (zie B.3.12)
Andere inzichten	OP maken de inhoud van het aanbod in het VWO transparant. De inhoud van modules bij andere publieke en private opleidingsverstrekkers is niet steeds even transparant: dat maakt het moeilijk voor de CVO's om vrijstellingen te verlenen in de context van EVK.
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Er is geen vraag om procedures te schrappen. Wel om ze aan te passen om sneller te kunnen inspelen op de noden van de arbeidsmarkt. ▶ Een te bekijken piste is om open modules mogelijk te maken voor meerdere opleidingen: dit maakt maatwerk en inkorten trajecten mogelijk. ▶ Er is permanente aandacht bij departement onderwijs voor hoe bestaande procedures vereenvoudigd en ingekort kunnen worden (bv. een kleine wijziging kan via ministerieel besluit en moet niet langs Vlaamse regering).. ▶ Er is een evaluatie van het regelluw kader/Edusprong gepland: daaruit kunnen relevante aanbevelingen voor regelgeving komen.
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Procedures parallel laten lopen, bv. OP en leerplan.













	<ul style="list-style-type: none"> ▶ OP's meer future proof formuleren, zodat men voldoende op nieuwe evoluties kan inspelen zonder dat ze via de procedure aangepast moeten worden. ▶ De mogelijkheid bieden om al projectmatig te kunnen experimenteren met nieuwe opleidingen in de periode dat de beroepskwalificatie (en afgeleide referentiekaders) nog ontwikkeld moeten worden.
--	---

Relevante bepalingen	<p>Decreet volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 28 (mogelijkheid gecombineerd onderwijs - contactonderwijs en afstandsonderwijs) ▶ Art. 72bis - 72septies (ondersteuning voor ontwikkelen e-leren) <p>Decreet tot het nemen van dringende maatregelen in het onderwijs naar aanleiding van de coronacrisis (IX) ('regelluw kader')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 15 				
Rationale	<p>Onder bepaalde voorwaarden (bv. geschikte didactische middelen, duidelijk omschreven wijze van evalueren, ...) is afstandsonderwijs mogelijk in het volwassenenonderwijs. Centra kunnen in aanmerking komen voor aanvullende middelen (max 1 VTE) om dit vorm te geven.</p> <p>In de context van het regelluw kader werd het criterium 'het omvat minimaal een evaluatiemoment in contactonderwijs' bovendien tijdelijk geschrapt, wat 100% afstandsonderwijs mogelijk maakt.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De mogelijkheid van 100% afstandsonderwijs is een hefboom voor de flexibele toegankelijkheid van het volwassenenonderwijs. 				
Drempels voor LLL					
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 100% afstandsonderwijs staat op gespannen voet met personeelsstatuut lesgever: een leraar moet nog steeds gekoppeld worden aan een klas. 				
Andere inzichten	<p>De aanvullende middelen voor ondersteuning zijn beperkt. Bovendien kunnen ze pas worden aangevraagd als het gaat om >250 lestijden gaat, waardoor veel opleidingen van de basiseducatie er niet voor in aanmerking komen.</p>				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Er is vraag om de mogelijkheid van 100% afstandsonderwijs structureel te verankeren. 				



houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Randvoorwaarden: het mag niet gezien worden als middel om het lerarentekort of de infrastructuurproblemen op te lossen, het moet kwalitatief kunnen gebeuren (cf. met voldoende middelen voor de juiste materialen en infrastructuur, de nodige professionalisering voor docenten,...) en er mogen geen doelgroepen worden uitgesloten. ▶ Departement onderwijs voorziet een evaluatie van het regelluw kader voor er verdere beslissingen worden genomen.
---	---

Duaal leren

Relevante bepalingen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreet tot regeling van bepaalde aspecten van duale opleidingen in het volwassenenonderwijs, 22/03/2022 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2022 houdende uitvoering van het decreet van 25 maart 2022 tot regeling van bepaalde aspecten van duale opleidingen in het volwassenenonderwijs, 17/06/2022 ▶ Bijlage bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 betreffende de organisatie van het opleidingsaanbod in het volwassenenonderwijs 				
Rationale	<p>Sinds september 2022 wordt duaal leren ook in het volwassenenonderwijs geïmplementeerd. Duale opleidingen in het volwassenenonderwijs zijn gebaseerd op een erkende beroepskwalificatie en gaan minstens 50% van de lestijd op de werkvloer door. Cursisten sluiten daartoe een betaalde overeenkomst af met een erkende onderneming en het CVO.</p> <p>Net zoals in het secundair onderwijs staan het Vlaams Partnerschap Duaal Leren en de sectorale partnerschappen in voor de erkenning van de onderneming.</p> <p>Er werden specifieke overeenkomsten ontwikkeld op maat van volwassenen.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maakt vernieuwing van het aanbod en/of verruiming van de doelgroep mogelijk, in opleidingen die sterk inspelen op de noden van de arbeidsmarkt. ▶ Kan bijdragen aan een versterkte leercultuur in ondernemingen. ▶ Stimuleert samenwerking tussen CVO's en het werkveld. 				
Drempels voor LLL					













<p>Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving</p>	<p>Na enkele maanden implementatie, komen volgende signalen vanuit het volwassenenonderwijs omtrent volgende aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De regelgeving is nog te veel geënt op het leerplichtonderwijs. Bv. de lijst met opleidingen die duaal ingericht mogen worden, wordt als te beperkt gezien en dat bemoeilijkt om regionaal in te spelen op de noden die er zijn; tegelijk bevat die lijst opleidingen waarvoor de sector nog niet klaar is om het duaal uit te bouwen. Voor duaal leren in het volwassenenonderwijs zijn er intussen wel jaarlijks twee momenten waarbij nieuwe opleidingsprofielen kunnen ingediend worden of een rubriek duaal leren kan toegevoegd worden aan een bestaand opleidingsprofiel, nl. september en januari. ▶ De administratieve belasting is hoger in vergelijking met werkplekleren: elk duaal traject moet apart gepland worden, er moet per opleiding worden aangegeven hoeveel % op de werkplek gaat doorgaan, ... ▶ Cursisten duale opleidingen en niet duale opleidingen samen zetten zou voor de centra efficiënter zijn: dit kan in theorie wel, maar door de intensiteit van bepaalde trajecten duaal leren lukt dat niet. ▶ Duaal leren is ingevoerd zonder bijkomende financiering. Centra hebben proefprojecten opgezet met bijvoorbeeld Europese projectmiddelen. Dat zijn tijdelijke middelen en als die wegvallen, moeten ze het financieren met de reguliere punten en leraarsuren, terwijl kwaliteitsvol duaal leren op verschillende vlakken veel meer werk vraagt. ▶ Voorlopig ervaren CVO's dat duaal leren nog weinig meerwaarde biedt t.o.v. het werkplekleren dat al langer bestaat in het VWO.
--	--

Personeelsstatuut v/d lesgever

<p>Relevante bepalingen</p>	<p>Decreten rechtspositie (DRP) (apart voor het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs, maar inhoudelijk gelijklopend)</p> <p>Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen voor de personeelsleden van de centra voor volwassenenonderwijs</p> <p>Decreet volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 98, §3 (voordrachtgevers)
<p>Rationale</p>	<p>Volwassenenonderwijs in centra voor volwassenenonderwijs is onderwijs, dus de personeelsregelgeving volgt de regels van het leerplichtonderwijs. Leraarsuren kunnen enkel worden ingezet voor onderwijzend personeel dat wordt aangesteld in het ambt van leraar.</p> <p>Uitzondering: een centrum kan maximaal 5 % van het pakket leraarsuren aanwenden voor de aanwerving van voordrachtgevers. Dit zijn personen die in eigen naam of in dienst van een organisatie/onderneming een voordracht geven vanuit hun deskundigheid en ervaring in de arbeidsmarkt/bedrijfswereld.</p>













Hefbomen voor LLL					
Drempels voor LLL					
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<p>▶ DRP maakt de organisatie van een toegankelijk, flexibel, innovatief en arbeidsmarktgericht aanbod in CVO's complex. Ook samenwerking met andere (publieke en private) opleidingsverstrekkers is moeilijk.</p> <p>Voorbeelden van knelpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het is moeilijk om leraarsuren te schuiven richting andere functies waarvoor niet noodzakelijk een lerarendiploma nodig is, maar die wel relevant zijn voor innovatie van het aanbod in steeds groter wordende centra. Er kunnen wel mensen zonder lerarendiploma in die functies/uren worden aangesteld (bv. een boekhouder), maar zij verdienen minder en kunnen niet benoemd worden. Dit maakt de CVO's een minder aantrekkelijke werkgever in een competitieve arbeidsmarkt. - Aanbod in de schoolvakanties organiseren (wat belangrijk is om samenwerkingsverbanden met VDAB en Syntra mogelijk te maken) kan enkel met personeelsleden die dat op basis van vrijwilligheid doen. - Een leraar moet nog steeds gekoppeld worden aan een klas, terwijl dit in een context van bv. gecombineerd onderwijs in individuele trajecten niet meer relevant is. <p>▶ De nieuwe mogelijkheden inzake de lerarenbonus en het meenemen van verworven ervaring in de berekening van de geldelijke anciënniteit zijn niet van toepassing op het VWO. Dit maakt het VWO minder aantrekkelijk voor zij-instromers dan eventuele andere aanbieders van opleiding en kan een rem zetten op innovatie en samenwerking.</p> <p>▶ Beperking van het aantal uren onderwijsbevoegdheid door voordrachtgevers.</p>				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>▶ In de discussie over het DRP staan de onderwijskoepels (vertegenwoordigen de werkgeverskant) en de onderwijsvakbonden tegenover elkaar. De eersten pleiten al een 10-tal jaar voor aanpassingen. Ze hebben een lijst knelpunten opgesteld en willen DRP deels aanpassen. De onderwijsvakbonden willen niet dat er aan het DRP wordt geraakt: ze</p>				



	vinden dat er al veel flexibiliteit kan worden gevraagd van de personeelsleden.
--	---

Inschrijvingsgelden/eigen bijdrage

Relevante bepalingen	Decreet volwassenenonderwijs ► Art. 113novies-113decies (inschrijvingsgeld)				
Rationale	<p>Het inschrijvingsgeld dat de cursist verschuldigd is, wordt berekend door het aantal lestijden van een module te vermenigvuldigen met 1,50 euro. Het maximum is begrensd en sommige doelgroepen worden vrijgesteld.</p> <p>Dit om het VWO zo toegankelijk mogelijk te maken voor cursisten.</p> <p>Centra maken de ontvangsten die voortvloeien uit de inschrijvingsgelden over aan het begrotingsfonds "Fonds Volwassenenonderwijs". Dit fonds wordt aangewend ter financiering van o.a. werkingstoelagen en werkingsmiddelen.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	► Het volwassenenonderwijs is financieel toegankelijk voor de meeste cursisten.				
Drempels voor LLL					
	► Voor sommige cursisten in de basiseducatie is het begrensd bedrag (180 euro) nog te hoog. Ook voor inburgeraars vormt het inschrijvingsgeld een drempel. ► De middelen uit de inschrijvingsgelden/het fonds volstaan niet om de werkingskosten te dekken. Centra mogen bepaalde kosten verbonden aan gebruik van infrastructuur, didactisch materiaal, apparatuur, machines ... niet doorrekenen aan de cursisten.				
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	► Inburgering en integratie: inschrijvingsgeld voor inburgeraars (zie B.3.4). ► Samenhang met onderwijskwalificerende opleidingstrajecten met VDAB-opleidingscontract (zie B.3.10).				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	► De VLOR ²⁰ vraagt om de CVO de mogelijkheid te geven om naast het inschrijvingsgeld bepaalde kosten verbonden aan gebruik van infrastructuur, didactisch materiaal, apparatuur, machines ... door te rekenen aan de cursisten.				






²⁰ VLOR, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. *Dringende aanpassingen financiering volwassenenonderwijs. Advies over de implementatie van het financieringsdecreet van het volwassenenonderwijs en de impact van corona.* 21 oktober 2021.








B.3.7 Hoger onderwijs

Hoger onderwijs	
Codex hoger onderwijs	11/10/2013

Financiering

Relevante bepalingen	Codex hoger onderwijs, Art. III.5 - III.22 (financieringsmechanisme)				
Rationale	<p>Onderwijs aan hogescholen en universiteit wordt ofwel volledig, ofwel deels, ofwel niet gefinancierd door de overheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Volledig gefinancierd: hoger beroepsonderwijs (gegradueerde), hoger professioneel onderwijs (bachelor), academisch onderwijs (bachelor of master). ▶ Deels gefinancierd: bachelor-na-bachelor. ▶ Niet gefinancierd: postgraduaten, master-na-master, permanente vorming. <p>Alle initiële opleidingen worden volledig gefinancierd.</p> <p>De financiering gebeurt via een gesloten enveloppe. De verdeling over de instellingen gebeurt op basis van een sokkel en een variabel onderwijsdeel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sokkel: verdeeld op basis van opgenomen studiepunten, met degressieve toename; ▶ Variabel onderwijsdeel: verdeeld op basis van financieringspunten, waarbij input, output, diploma en credits in rekening worden gebracht, gewogen volgens puntengewichten. Er is extra financiering voor beursstudenten, werkstudenten en studenten met een functiebeperking (factor 1,5) vanuit de redenering dat deze doelgroepen extra inspanningen vanwege de instelling vergen. 				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Statuut werkstudent in gefinancierde opleidingen: werkstudenten genereren extra financieringspunten voor de instelling. ▶ Financiering is op studiepuntniveau en ook creditcontracten worden gefinancierd: dit maakt een flexibel, geïndividualiseerd traject mogelijk in het initieel aanbod. ▶ De volledig gefinancierde graduaatsopleidingen uit het hoger beroepsonderwijs zijn relatief korte (120 studiepunten, i.e. 2 jaar voltijds of 3 à 4 jaar deeltijds) arbeidsmarktgerichte opleidingen o.b.v. beroepskwalificatie, expliciet ook gericht op levenslang leren. 				








	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor de niet gefinancierde opleidingen (bv. postgraduat, permanente vorming, ...) zijn instellingen helemaal vrij in programmatie, organisatie, ...: dit biedt ruime mogelijkheden voor innovatie, samenwerking, maatwerk, ...
Drempels voor LLL	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">      </div> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aangezien postgraduat, master-na-master, permanente vorming niet in financieringsmodel zitten, is de ontwikkel- en implementatiekost volledig ten laste van de hogeschool/universiteit. ▶ Maar ook, voor de gefinancierde opleidingen: financiering gebaseerd op studentenaantallen. Dubbel programmeren (overdag én avond) voor een beperkte avondgroep (t.o.v. grote groep dagstudenten) is – ondanks het statuut werkstudent - relatief duur voor een instelling. ▶ Financiering via gesloten enveloppe maakt dat instellingen concurrenten zijn van elkaar bij de programmatie van nieuwe opleidingen. Dit zet een rem op eventuele wenselijke samenwerking.
Inzichten i.v.m. interdependentie met andere thema's/dimensies/...	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hogere financiering door de overheid betekent ook sterkere reglementering en opvolging door de overheid (cf. regelgeving i.v.m. erkenning en programmatie, organisatie, vastgelegde bedragen voor studiegelden, ...). ▶ Omgekeerd: overheid volgt niet gefinancierd aanbod niet op dezelfde wijze op (enkel via regeringscommissaris en instellingsreviews), waardoor men niet beschikt over (monitoring)informatie over dit aanbod LLL.
Andere inzichten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De basisfinanciering hoger onderwijs staat om meerdere redenen onder druk²¹: <ul style="list-style-type: none"> - langdurige daling van de gemiddelde financiering per student, (middelen volgen de groei niet in aantal studenten), nog versterkt door onderindexering; - meerjarige voorziene toewijzingen van het budget worden niet uitgevoerd of vertraagd; - beperkte investeringsmiddelen voor infrastructuur, onderwijsinnovatie en technologie (in het kader van digitalisering); - hoge student-stafratio, waardoor het voor docenten moeilijk is om hun kerntaken kwaliteitsvol uit te voeren. ▶ Uitdagingen voor LLL in HO: organisatie van het aanbod LLL in HO, positionering in het landschap LLL (evt. samenwerkingsmodellen), rol microcredentials, toegevoegd effect extra basisopleiding HO, ...?

²¹ Vlor, Raad Hoger Onderwijs. *Een gegarandeerde basisfinanciering voor het hoger onderwijs. Advies n.a.v. de OESO-review 'Resourcing Higher Education in the Flemish Community of Belgium'*. 10 mei 2022.








	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De initiële opleidingen worden volledig gefinancierd, vanuit de afweging dat het i.k.v. het algemeen belang/sociale return een publieke verantwoordelijkheid is om te zorgen dat zoveel mogelijk mensen een hogeronderwijsdiploma kunnen behalen. Voor post-initiële opleidingen is de rationale dat deze eerder door de werkgever en het individu zelf dienen te worden gefinancierd, om deze vooral leiden tot een private return, voor mensen die reeds hoogopgeleid zijn. Er is echter geen consensus over waar de grens moet liggen inzake publieke financiering van het aanbod LLL in HO (o.a. vragen als: wat is initieel vs. post-initieel? voor welke sectoren wel/niet, bv. lerarenopleiding? ...)
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De VLOR²² geeft aan dat er nood is aan overhead-financiering van LLL door de overheid, anders gaat de organisatie van LLL ten koste van de organisatie van de basisopleidingen. Er is geen enkele vorm van overheidsfinanciering voorzien voor LLL aan hogescholen/universiteiten. Enkel Voorsprongfonds als tijdelijke impulsfinanciering, zonder structurele basis. ▶ Vanuit de private opleidingsmarkt vindt men dat hogescholen en universiteiten marktverstorend werken op de B2B-markt. Er is discussie over de mate waarin de overhead van de niet-gefinancierde opleidingen wordt afgewenteld op de gesubsidieerde basisopleidingen (problematiek van kruisfinanciering). De discussie gaat om de vraag of post-initieel onderwijs niet beter volledig via financiering van de vraag (bv. vouchers, fiscale stimulansen, ...) zou worden georganiseerd.

Relevante bepalingen	Codex hoger onderwijs, Art. I. 3. 78° (definitie werkstudent)				
Rationale	<p>Deze definitie bakent de doelgroep werkstudenten af waarvoor de hogeronderwijsinstelling extra financiering (factor 1,5) ontvangt.</p> <p>De criteria zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ten minste 80u/maand werken of opleiding volgen als uitkeringsgerechtigde werkzoekende. ▶ Nog geen masterdiploma hebben. ▶ Ingeschreven zijn in een studietraject voor werkstudenten, zoals opgenomen in het Hogeronderwijsregister. 				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Biedt extra financiering voor ondersteuning en begeleiding, in de eerste plaats gericht op mensen die nog geen hoger onderwijsdiploma hebben (vanuit de rationale dat mensen met een masterdiploma zelf hun weg kunnen vinden in het aanbod). 				

²² VLOR, Raad Hoger Onderwijs, *Drempels wegwerken voor het levenslang leren in het hoger onderwijs*, 9 maart 2021.


















Drempels voor LLL					
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kan de indruk wekken dat studietrajecten voor werkstudenten enkel toegankelijk zijn voor mensen zonder masterdiploma. Dit klopt echter niet: het is geen toelatingsvoorwaarde, enkel een parameter in een systeem van doelgroepgerichte extra financiering. ▶ Instellingen kunnen deze extra middelen gebruiken voor het aanbieden en uitbouwen van hun volledige aanbod LLL. Dat aanbod is gericht op een doelgroep die ruimer is dan de definitie van werkstudent, zowel op het vlak van eerder verworven basisdiploma als op het vlak van de opleiding die ze volgen. 				
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ook dit is in essentie een discussie over waar de grens moet liggen inzake publieke financiering van het aanbod LLL in HO. 				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De VLOR²³ vraagt om de definitie te verruimen, zowel uitbreiding voor lerenden die participeren aan het aanbod levenslang leren in combinatie met professionele bezigheden ondanks een eerder verworven basisdiploma, als voor lerenden die participeren aan opleidingen die niet gepaard gaan met 'specifieke onderwijs- en leervormen en met specifieke modaliteiten van begeleiding en aanbod' en dus niet zijn opgenomen in het Hogeronderwijsregister. 				

Erkenning en programmatie
















Relevante bepalingen	<p>Codex hoger onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. II. 152-153/6 (procedure erkenning nieuwe opleiding, incl. toets nieuwe opleiding) ▶ Art. II. 61-62 (voor postgraduatoren: minimumvereisten postgraduaatgetuigschrift, vnl. studieomvang) ▶ Art. II. 63-65 (studieomvang graduatoren, bachelors, masters) ▶ Art. II.173 (samenwerking met derden en gezamenlijke diplomering inzake de gezamenlijke organisatie van permanente vorming)
Rationale	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De procedure voor erkenning als nieuwe opleiding in het hoger beroepsonderwijs, voor de bachelors en masters, en voor de ba-na-ba's en de ma-na-ma's bestaat uit meerdere stappen: <ul style="list-style-type: none"> - Voorafgaand aan indiening dossier:

²³ VLOR, Raad Hoger Onderwijs, *Drempels wegwerken voor het levenslang leren in het hoger onderwijs*, 9 maart 2021.



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voor hoger beroepsonderwijs: erkende onderwijskwalificatie op basis van beroepskwalificatie nodig (om aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verzekeren). ▪ Voor bachelors en masters: door instellingen gezamenlijk beschreven domeinspecifieke leerresultaten nodig (om gedeeld inhoudelijk referentiekader te verzekeren). ▪ Advies Vliir/Vlhora nodig (om samenwerking tussen de instellingen hoger onderwijs te stimuleren). <p>- Macrodoelmatigheidstoets door de Commissie Hoger Onderwijs. Focus op criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ De maatschappelijke relevantie van de opleiding. ▪ Verwachte aantal studenten in de opleiding. ▪ Verwachte vraag naar afgestudeerden uit de opleiding. ▪ Domeinspecifieke leerresultaten en naamgeving. ▪ Mate van verwevenheid en verwantschap van de nieuwe opleiding ten aanzien van het bestaande aanbod. ▪ Regionale spreiding en wenselijke fijnmazigheid van het aanbod. <p>Aanvraag uiterlijk op 1 maart van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het academiejaar waarin de instelling de opleiding op zijn vroegst wil aanbieden. Commissie heeft twee maanden om ze te verwerken.</p> <p>- Toets nieuwe opleiding door accreditatieorganisatie NVAO. Focus op criteria i.v.m. kwaliteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwaliteitskenmerken zoals leerresultaten, curriculum, docenten, ... ▪ Betrokkenheid van interne en externe stakeholders en deskundigen bij de opleiding. <p>Duurt 6-8 maanden.</p> <p>► Voor de postgraduataten is enkel bepaald dat ze een studieomvang van ten minste 20 studiepunten moeten hebben om een postgraduaatgetuigschrift te mogen uitreiken. De hogeronderwijsinstellingen bepalen zelf het kwalificatie- en certificeringskader voor deze opleidingen.</p>										
<p>Hefbomen voor LLL</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> </tr> </table> <p>► Erkenning leidt tot (gedeeltelijke) financiering en/of het recht om diploma's/graden uit te reiken. De procedure verzekert de goede besteding van publieke middelen en/of de waarde van deze</p>										
											

































	<p>diploma's/titels door vooraf garanties te bieden op het vlak van kwaliteit en maatschappelijke relevantie van de opleidingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Het civiel effect van de erkende opleidingen is duidelijk. ▶ De procedure regelt de afstemming op het werkveld, bv. via de criteria maatschappelijke relevantie, betrokkenheid externen, ... Ook bv. in de accreditatiecommissie is het werkveld vertegenwoordigd. ▶ Postgraduaten en permanente vorming kunnen flexibeler worden geprogrammeerd. Daar reguleert de markt de kwaliteit en relevantie (in de zin dat deelnemers niet bereid zullen zijn veel te betalen voor opleidingen die niet aan hun verwachtingen voldoen). 										
Drempels voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #800000;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor de graduatens/hoger beroepsonderwijs kan de lange procedure een drempel zijn om flexibel in te spelen op de noden van de arbeidsmarkt. 										
											
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bepalingen inzake samenwerking zouden explicieter mogen, om verschillende redenen: <ul style="list-style-type: none"> - In functie van een rationeel aanbod (zie hoger). - Samenwerking met het bedrijfsleven. Vandaag moet het initiatief voor een nieuwe opleiding altijd vanuit een instelling hoger onderwijs komen. Hoewel er in veel hogescholen een goede traditie inzake samenwerking met bedrijven is, komt het er wel op neer dat als een sector voor een bepaald profiel een opleiding wenst, de sector een kennisinstelling moet 'overtuigen'. - Samenwerking met volwassenenonderwijs. Bv. om studenten die willen starten in het hoger onderwijs maar basiscompetenties te kort hebben, te remediëren via een geïntegreerd traject VWO-HO. ▶ Langer durende opleidingen zijn op te splitsen in diverse opleidingsonderdelen waarvoor creditcontracten kunnen worden afgesloten. Die leiden echter enkel in hun totaliteit tot het behalen van een diploma of getuigschrift. (Deel)certificaten zouden mogelijk gemaakt moeten worden, ook i.k.v. de beweging op Europees niveau rond microcredentials. 										
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indien erkende beroepskwalificatie en onderwijskwalificatie nodig: deze erkenningsprocedures (zie B.3.12) gaan de erkenningsprocedure voor opleidingen vooraf. ▶ Nood aan samenwerking is wederzijds. 										

Inschrijvingsgelden/eigen bijdrage

Relevante bepalingen	Codex hoger onderwijs, Art. II. 207 - 213 (studiegeld)
----------------------	--



<p>Rationale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het studiegeld voor de (gedeeltelijk) gefinancierde opleidingen is decretaal vastgelegd. Het wordt berekend per studiepunt en niet voor een voltijdse opleiding. Bovendien gelden lagere tarieven voor (bijna-)beursstudenten. Dit om het behalen van een initieel hogeronderwijsdiploma zo toegankelijk mogelijk te maken. ▶ Voor de ba-na-ba's en ma-na-ma's wordt er in de regelgeving verwezen naar een lijst met opleidingen waarvoor het studiegeld ook vastgelegd is. ▶ Voor de ma-na-ma's wordt enkel een plafond vastgelegd (5.400€, tot 24.790€ in bijzondere omstandigheden, o.a. 'georganiseerd in samenwerking met de industrie of een beroepsorganisatie om te voorzien in de opleidingsbehoeften van een bepaalde sector'). ▶ Voor de postgraduat en permanente vorming kan het instellingsbestuur zelf het studiegeld bepalen. 										
<p>Hefbomen voor LLL</p>	<table border="1" data-bbox="523 752 1390 840"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zich inschrijven in de (gedeeltelijk) gefinancierde opleidingen in het hoger onderwijs op latere leeftijd is financieel relatief toegankelijk. 										
											
<p>Drempels voor LLL</p>	<table border="1" data-bbox="523 1003 1390 1090"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #a52a2a;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Het studiegeld voor postgraduat, permanente vorming, ma-na-ma's, ... kan voor sommigen een drempel zijn. 										
											
<p>Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De lijst met ba-na-ba's en ma-na-ma's waarvoor het studiegeld vastgelegd is, is nooit opgemaakt. 										
<p>Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gefinancierde opleidingen hebben lage studiegelden, niet-gefinancierde opleidingen hebben hoge studiegelden. Logica's financiering en studiegeld vloeien voort uit dezelfde rationale. ▶ Samenhang met opleidingsincentives (B.3.2): alle opleidingen in het hoger onderwijs – ook de niet-gefinancierde - worden wel vaak in aanmerking genomen voor KMO-portefeuille, Vlaams opleidingsverlof, betaald educatief verlof, opleidingscheques, ... 										
<p>Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving</p>	<p>Zie financiering.</p>										











B.3.8

DKO

DKO



Decreet betreffende deeltijds kunstonderwijs	09/03/2018
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de lokale samenwerkingsinitiatieven tussen scholen voor basis- en secundair onderwijs, instellingen voor hoger onderwijs en de academies voor deeltijds kunstonderwijs	04/05/2018
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het opleidingsaanbod, de organisatie, de personeelsformatie, de inning van het inschrijvingsgeld en de certificering van het deeltijds kunstonderwijs.	04/05/2018
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de einddoelen in het deeltijds kunstonderwijs	11/06/2018
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van het ondersteunend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de onderwijsinstellingen voor deeltijds kunstonderwijs, domein Beeldende en audiovisuele kunst	31/07/1990

Relevante bepalingen	Decreet DKO, Art. 8-11, Bijlagen (beroepskwalificaties die gelden in de 4 ^e graad v/d langlopende studierichtingen)				
Rationale	<p>Het Deeltijds Kunstonderwijs is onderwijs in de vrije tijd. Ook volwassenen kunnen zich inschrijven in muziekscholen en kunstacademies. Het heeft in eerste instantie een algemeen vormende finaliteit.</p> <p>DKO kan ook een arbeidsmarktgerichte finaliteit hebben: sommige studenten schrijven in met het oog op beroepsuitoefening. DKO biedt echter geen onderwijskwalificerende opleidingen aan.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> Via DKO biedt de overheid een toegankelijk onderwijsaanbod aan, gericht op artistieke ontplooiing en levensbreed leren. 				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> Voor sommigen is het onduidelijk wat de mogelijk is in DKO als tweedekansleerweg omdat de positie van het technisch gedeelte onduidelijk is. Er komen veel vragen over in welke mate een beroepskwalificatie ook deel van een onderwijskwalificatie kan zijn. 				
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> Beroepssector moet BK maken in het geval dat nog niet beschikbaar is (bv. BK amateur ontwerpen). 				



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ DKO biedt geen onderwijskwalificerende opleidingen aan. Dat zal altijd in combinatie met Aanvullende Algemene Vorming (AAV) in VWO moeten bekeken worden. Er zal eerder in het VWO gekeken moeten worden, in de vrijstellingsregeling in welke mate daar binnen een onderwijskwalificerend traject competenties geheel of gedeeltelijk meegenomen worden.
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenhang met kwalificaties (B.3.12) en curriculum volwassenenonderwijs (opleidingsprofielen) (B.3.6).































B.3.9 Ondernemersvorming

Ondernemersvorming	
Decreet betreffende het economisch ondersteuningsbeleid	16/03/2012
Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van artikel 26/3 van het decreet van 16 maart 2012 betreffende het economisch ondersteuningsbeleid met betrekking tot steun voor ondernemersvorming	15/01/2021
Besluit van de Vlaamse Regering houdende de oproep ondernemerschapstrajecten	08/12/2020
Besluit van de Vlaamse Regering over de erkenning van centra ondernemersvorming	03/12/2020

Financiering

Relevante bepalingen	<p>Decreet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 26/2 §2 (steun aan centra voor de uitvoering van ondernemerschapstrajecten) – verder uitgewerkt in BvR van 08/12/20 (oproep ondernemerschapstrajecten) ▶ Art. 26/3 – verder uitgewerkt in BvR van 15/01/21
Rationale	<p>Via een gesloten oproep voor de Syntra krijgen zij telkens voor 5 jaar ondersteuning om ondernemerschapstrajecten aan te bieden. De minister bepaalt o.a. thematische aandachtspunten, KPI's,... De Syntra moeten een strategische visie ontwikkelen met aandacht voor rolbepaling, doelgroepen, didactiek, samenwerking, productontwikkeling en productvernieuwing, investeringsnaden voor gebouwen, uitrusting en informatietechnologie, ... Voor elk jaar dient een concreter jaarplan te worden opgemaakt.</p> <p>Syntra ontvangen financiering via een jaarlijks subsidiebesluit:</p>



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Syntrum (samenwerkingsverband) ontvangt inspanningsfinanciering voor o.a. productontwikkeling (inhoudelijk en methodisch) en doelgroepenbeleid ▶ De Syntra ontvangen outputfinanciering per module en voor individuele coaching 										
Hefbomen voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De Syntra kunnen als vzw (binnen de perken van de regels van goed bestuur) deze middelen vrij aanwenden (bv. inzake personeelsinzet, inschakelen van partners, ...), wat ruimte biedt voor innovatie, samenwerking,... 										
											
Drempels voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>										
											
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sterk verschillende kostenstructuur/financiering/docentenstatuut van de andere (publieke) aanbieders. Bv. eigen bijdrage cursist lopen sterk uiteen, doelstellingen/KPI's verbonden aan de financiering zijn verschillend,... Geeft o.m. onzekerheid over risico op dubbelfinanciering ... 										

Erkenning en programmatie

Relevante bepalingen	<p>Decreet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 26/2 §3 (voorwaarden waaraan ondernemerschapstraject moet voldoen) ▶ Art. 26/2 §5 (erkenning centrum) – verder uitgewerkt in BvR van 03/12/20
Rationale	<p>Erkenning centra voor ondernemersvorming (Syntra): voorwaarden inzake vzw, samenstelling algemene vergadering (weerspiegeling van het regionale economische landschap op het vlak van ondernemen, innoveren en levenslang leren), statuten, doel,...</p> <p>Het ondernemerschapstraject voldoet aan elk van de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ het traject leidt naar zelfstandig ondernemerschap, waarin een uitstroom als kmo-medewerker mogelijk is; ▶ het traject beantwoordt aan een behoefte op de markt; ▶ het traject is afgestemd op een sectoraal beroepscompetentieprofiel, het generieke ondernemersprofiel of andere regelgeving waarin competentievereisten zijn opgenomen; ▶ het traject verhoogt de kansen op duurzame tewerkstelling en de economische effectiviteit;



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ het traject wordt niet aangeboden door andere private marktspelers of de toegang wordt belemmerd door specifieke drempels, die de toegang tot de opleiding belemmeren (= screening voor DAB - Diensten van Algemeen Belang) <p>De Vlaamse sociale inspectie van DWSE voert kwaliteitstoezicht (op de thematische aandachtspunten en de KPI's) en financieel toezicht uit op de ondernemersvorming bij de Syntra. De Syntra hebben allemaal een ISO-certificaat.</p>										
Hefbomen voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De voorwaarden hebben aandacht voor innovatie, een rationeel aanbod en de afstemming op het werkveld. ▶ De voorwaarden of processen voor erkenning en programmatie van opleidingen van Syntra zijn, buiten de screening voor DAB, niet erg beperkend. 										
											
Drempels voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #800000;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De regelgeving verwijst naar competentievereisten, maar vermeldt niets over van rechtswege erkende studiebewijzen, attesten, certificaten. Dit kan maken dat het civiel effect van de erkende trajecten en de uitgereikte attesten minder breed is (bv. beperkt tot de sector waarin de ondernemer actief is). 										
											
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Samenhang met Vlaamse kwalificatiestructuur (B.3.12), echter: Syntra dienen zich niet verplicht te richten op erkende beroepskwalificaties. ▶ Samenhang met decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten o.b.v. een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK) (enkel voor beroepskwalificerende trajecten) (B.3.12). 										

B.3.10 VDAB

VDAB	
Decreet tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »	7/05/2004
Besluit van de Vlaamse Regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding	5/06/2009













Financiering

Relevante bepalingen	<p>Decreet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 3, art. 6 (rechtspersoon) ▶ Art. 23 (financiële middelen) 				
Rationale	<p>De VDAB is een extern verzelfstandigd agentschap van de Vlaamse overheid dat wordt gefinancierd via een dotatie. Daarnaast kan de VDAB nog over andere ontvangsten beschikken (o.a. retributies, subsidies, prestaties aan derden, ...).</p> <p>De VDAB kan als rechtspersoon alle activiteiten verrichten die bijdragen tot de verwezenlijking van de missie en taken, waaronder opleiding en competentieontwikkeling.</p> <p>VDAB werkt nauw samen met partners om te voorzien in een aanbod i.k.v. haar opdrachten.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De VDAB beschikt over een grote vrijheid om haar missie en taken inzake opleiding en competentieontwikkeling te vervullen: zo biedt de regelgeving hefboemen voor een breed verspreid toegankelijk (vaak kosteloos) en innovatief aanbod, vaak in samenwerking met partners. 				
Drempels voor LLL					
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sterk verschillende kostenstructuur, financiering, rechtspersoon van de andere (publieke) aanbieders. Geeft o.m. onzekerheid over risico op dubbelfinanciering. 				

Erkenning en programmatie

Relevante bepalingen	<p>Decreet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 4 (missie), art. 5.1.1 lid3 (taken inzake competentieontwikkeling) <p>Besluit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Titel III. Competentieontwikkeling 				
Rationale	<p>Een van de decretale taken van de VDAB is het organiseren en bevorderen van het levenslang leren van werkzoekenden en werknemers. De VDAB is daarbij zowel regisseur als actor: zowel stimuleren van duurzame partnerschappen en instaan voor netwerkvorming, als productontwikkeling en -innovatie inzake opleiding behoren tot de algemene taken.</p>				







	<p>De specifieke taken op het vlak van de competentieontwikkeling met het oog op de levenslange en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt van werkzoekenden en werknemers zijn: inrichting competentiecentra, erkenning van competenties, organiseren van opleidingen, toekenning van opleidingsuitkeringen en compensatie-uitkeringen (zie B.3.2), en aanbieden of organiseren van stages en toekennen tegemoetkomingen.</p> <p>VDAB kan als rechtspersoon alle activiteiten verrichten die bijdragen tot de verwezenlijking van de missie en taken.</p> <p>De erkenning van een opleiding is een proces binnen de VDAB-cluster (i.e. beroepenclusters + intensieve dienstverlening i.k.v. het sturingsmodel van de VDAB), dat niet omschreven is in de regelgeving. Er wordt gekeken wat nodig is vanuit VDAB-perspectief (arbeidsmarktrelevantie op basis van de lijst knelpuntberoepen, kwaliteit/vormelijke criteria, gebiedsdekkend aanbod,...). Er zijn specifieke regels voor onderwijskwalificerende opleidingstrajecten met VDAB-opleidingscontract (OKOT).</p> <p>Het aanbod bestaat uit werkplekleren en leren in de opleidingsinstelling, dit via contactonderwijs en online (en alles er tussen). Inhoudelijk is er een sectorgericht aanbod (beroepsgericht of oriënterend) en een niet-sectorgericht aanbod (flankerende competentieversterking en taalondersteuning).</p> <p>Cursisten die een erkende VDAB-opleiding volgen, hebben volgende voordelen: werkzoekenden zonder werk kunnen opleiding gratis (vrijstelling inschrijvingsgeld, gratis leermateriaal) volgen, en verplicht ingeschreven werkzoekenden (en nog een aantal categorieën) kunnen kosteloos (+verplaatsingsvergoeding en kinderopvang en verzekering voor beroepsrisico) de opleiding volgen.</p> <p>Na afloop van de opleiding krijgt de cursist een attest van de verworven competenties, met vermelding van het leertraject en de leerinhouden.</p>				
<p>Hefbomen voor LLL</p>					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De erkenning en programmatie van VDAB-opleidingen is niet omschreven in regelgeving. Dit biedt – binnen de grenzen van de missie, taken en budget van de organisatie – grote vrijheidsgraden om flexibel in te spelen op de noden van de arbeidsmarkt en bredere maatschappelijke behoeften. ▶ Er wordt ingezet op flexibele leervormen en werkplekleren en er zijn voordelen (bv. kosteloos/gratis volgen van de opleiding) voor de doelgroep van werkzoekenden. Dit zijn hefboomen voor toegankelijkheid. ▶ De expliciet omschreven rol op het vlak van samenwerking en partnerschappen kan een hefboom zijn op dit vlak. 				
<p>Drempels voor LLL</p>					












	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De VDAB-regelgeving vermeldt niets over van rechtswege erkende studiebewijzen, attesten, certificaten. Dit kan maken dat het civiel effect van de erkende opleidingen en de uitgereikte attesten minder breed is (bv. beperkt tot de actoren betrokken bij de erkenningsprocedure in de VDAB-cluster – tenzij het uiteraard gaat om erkende opleidingen, die zelf van rechtswege erkende studiebewijzen, attesten en certificaten hebben, zoals bv. een okot-traject).
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Link met opleidingsincentives voor lerenden (B.3.2) en incentives voor werkgevers (B.3.5) ▶ I.t.t. de andere publieke aanbieders: geen in regelgeving omschreven procedures voor erkenning en programmatie. ▶ Indien het gaat om beroepskwalificerende trajecten, gelden de bepalingen i.v.m. de beroepskwalificaties en het GKK (zie B.3.12) ▶ Samenhang met EVC (B.3.1).

B.3.11 Sociaal-cultureel volwassenenwerk

Relevante bepalingen	Decreet betreffende het sociaal-cultureel volwassenenwerk van 4 april 2003				
Rationale	<p>Sinds 2017 wordt het sociaal-cultureel volwassenenwerk (SCV) omschreven als 'het geheel van sociaal-culturele volwassenenorganisaties die als civiele actoren streven naar sociaal-culturele participatie van iedereen en naar een samenleving waarin inclusie, duurzaamheid, democratie en solidariteit centraal staan'.</p> <p>Dit is verandering t.o.v. 2003 toen het decreet nog de focus legde op 'educatie': informeel leren, niet-formele educatie, werken aan competenties van volwassenen, met veel focus op 'vormingscursussen'.</p> <p>Binnen het SCV worden organisaties verondersteld twee van de volgende 4 functies op te nemen: de cultuurfunctie, de leerfunctie, de gemeenschapsvormende functie of de maatschappelijke bewegingsfunctie. De werking speelt zich af in de vrije tijd. De 'leerfunctie' verwijst naar 'het creëren van leercontexten waarin volwassenen in groep leren'.</p> <p>De 13 regionale volkshogescholen (Avansa) moeten verplicht de vier functies opnemen.</p> <p>Erkenning en subsidiering van sociaal-culturele verenigingen, bewegingen en vormingsinstellingen, gebeurt telkens voor 5 jaar op basis van een goedgekeurd beleidsplan en een systeem van kwaliteitsbeoordeling met een rol voor beoordelingscommissies (bij aanvraag), Adviescommissie, visitatiecommissies (in 3^e jaar beleidsperiode) en administratie.</p>				
Hefbomen voor LLL					



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De leerfunctie gaat breder dan de oude kijk op 'educatie', waardoor het veel ruimte biedt voor de innovatie en flexibiliteit die nodig is om in te spelen op maatschappelijke veranderingen. ▶ Toegankelijkheid: een werking voor het brede publiek en kansengroepen, en met een plaats voor vrijwilligers, zijn beoordelingselementen in het beleidsplan. 										
Drempels voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #800000;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #800000;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Leren wordt niet gecertificeerd, maar dat is ook niet de bedoeling (niet-formele educatie). ▶ In het verleden werd op het snijvlak van onderwijs en cultuur met projectmiddelen een portfolio instrument ontwikkeld – OSCAR – voor het herkennen en erkennen van competenties, maar de overheid investeerde niet verder in doorontwikkeling en opschaling. Dit hypothekeert de mogelijkheid van samenwerking en verbinding met andere aanbodsvormen van levenslang leren. 										
											
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Binnen het decreet SCV: financiering voor nieuwe initiatieven die veelbelovend lijken, de projectsubsidie zijn ontgroeid, maar nog niet aan de criteria voor financiering voldoen (bijv. 2j werking kunnen aantonen). ▶ Stimulansen voor regionale samenwerking tussen formele en niet-formele educatie in vrije tijd en arbeidsmarkgericht, om via een brede aanpak leergoesting te geven via het non-formele en informele, ontbreken. In het verleden hadden de regionale volkshogescholen een coördinerende rol in regionaal educatief overleg. Vandaag kan eventueel een link worden gelegd met het proces van regiovorming²⁴. ▶ Link tussen het Vlaams en het lokaal cultuurbeleid werd verbroken. In het verleden bevatte het decreet op het lokaal cultuurbeleid de opdrachtstelling en financiering van cultuur- en gemeenschapscentra en bibliotheken vanuit Vlaanderen. Deze organisaties zijn belangrijke aanbieders van leerkansen. Vandaag zitten deze middelen echter in het gemeentefonds en beslissen gemeentebesturen autonoom hoe ze die besteden. Het kan dus sterk verschillen tussen gemeenten. De data ontbreken echter om een analyse te maken van wat men vroeger en nu investeert in cultuur- en gemeenschapscentra en bibliotheken. 										
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De opleidingsincentives (B.3.2) gelden niet meer voor het aanbod uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk. 										
Aandachtspunten waarmee beleid dient	De regelgeving wordt momenteel aangepast: de Vlaamse regering keurde op 25 november 2022 een ontwerp van decreet goed als optimalisatie van het decreet										

²⁴ <https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/strategische-projecten/regiovorming>



rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>van 7 juli 2017 met als leidende principes het regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024, de evaluatie van de visitatie- en beoordelingsprocedures (2018-2020) en de herijking van de sectordecreten.</p> <p>De aanpassingen zijn echter niet specifiek relevant i.v.m. de drempels en hefboomen inzake LLL.</p> <p>Het enige risico lijkt het voornemen van de regering om de autonome beslissingsbevoegdheid betreffende de bepaling van de subsidiebedragen bij de Vlaamse Regering te laten berusten: dit kan leiden tot een grotere onzekerheid over de financiering bij de betrokken organisaties.</p>
--	---

Samenleving

B.3.12 Kwalificaties

Kwalificaties	
Decreet betreffende de kwalificatiestructuur	30/04/2009
Decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten o.b.v. een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK)	26/04/2019
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de uitvoering van het decreet van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader	19/07/2019
Decreet betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein WSE.	29/03/2019
Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein WSE	24/05/2019
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de voorwaarden en procedure tot de erkenning van de gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen met Vlaamse studiebewijzen uitgereikt in het basisonderwijs en secundair onderwijs, en sommige Vlaamse studiebewijzen uitgereikt in het volwassenenonderwijs	14/06/2013































Erkenning en programmatie

Relevante bepalingen	Decreet betreffende de kwalificatiestructuur – procedures voor de erkenning van kwalificaties
----------------------	---













	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 10 – 13/1 (procedure voor de erkenning van beroepskwalificaties) ▶ Art. 14 – 18 (procedures voor de erkenning van onderwijskwalificaties)
Rationale	<p>De kwalificatiestructuur is een systematische ordening van erkende kwalificaties op basis van het European Qualifications Framework. Deze ordening beoogt kwalificaties en hun onderlinge verhoudingen transparant te maken zodat onderwijs, opleidingsverstrekkers alsook andere maatschappelijke actoren eenduidig over kwalificaties en de daarin vervatte competenties kunnen communiceren.</p> <p>De erkenningsprocedures bestaan uit verschillende stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Beroepskwalificaties: <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling en validatie beroepscompetentieprofiel door sociale partners in SERV - Opstellen beroepskwalificatiedossier: coördinatie door AHOVOKS, met beroep op sectorale en/of interprofessionele sociale partners, VDAB, VLAIO en onafhankelijke experts - Validering door valideringscommissie (interprofessionele sociale partners, VDAB, VLAIO en onafhankelijke experts) - Inschaling door inschalingscommissie (voor de helft aangeduid door de SERV, voor de helft door de VLOR, plus VDAB, VLAIO, en onafhankelijke experts) - Erkenningsadvies door AHOVOKS - Beslissing Vlaamse Regering ▶ Onderwijskwalificaties (niv 1-5) <ul style="list-style-type: none"> - Voor de arbeidsmarktgerichte opleidingen omvatten deze 1 of meerdere erkende beroepskwalificaties. - AHOVOKS formuleert advies, rekening houdend met de criteria: <ul style="list-style-type: none"> ▪ maatschappelijke, economische of culturele behoefte; ▪ onderwijskundige en opvoedkundige context; ▪ verwachte instroom en uitstroom; ▪ beschikbare materiële en financiële middelen en expertise; ▪ mogelijkheid tot samenwerking met andere instellingen of met arbeidsmarkt/bedrijfsleven, indien vereist; ▪ continuïteit in de (studie)loopbaan : inpassing in het bestaande studieaanbod, aansluiting op vervolgoopleidingen en/of tewerkstellingsmogelijkheden. - Beslissing Vlaamse Regering ▶ Onderwijskwalificaties (niv 6-8) <ul style="list-style-type: none"> - Instellingen in het hoger onderwijs beschrijven gezamenlijk de domeinspecifieke leerresultaten



	<ul style="list-style-type: none"> - Erkenning door NVAO <p>De procedures beogen de betrokkenheid van de verschillende relevante actoren te verzekeren en een rationeel en maatschappelijk relevant aanbod te garanderen.</p>										
Hefbomen voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Stimuleert de erkenning van leren: de waarde van de kwalificaties is duidelijk voor economische en sociale actoren (i.e. civiel effect). ▶ Faciliteert afstemming tussen actoren uit onderwijs en opleiding enerzijds en arbeidsmarktactoren anderzijds. ▶ Biedt een kader voor samenwerking tussen verschillende aanbieders van onderwijs en opleiding. 										
											
Drempels voor LLL	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #800000;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> <td style="background-color: #d3d3d3;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lange procedure voor de ontwikkeling van erkende beroepskwalificatie (minstens 1 jaar). 										
											
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erkende beroepskwalificaties vormen de basis van de curricula in arbeidsmarktgerichte opleidingen, beroepskwalificerende opleidingstrajecten buiten onderwijs, (duale) opleidingsprofielen in het volwassenenonderwijs en voor de EVC-standaarden en instrumenten. De vertaalslag vormt geregeld een uitdaging: <ul style="list-style-type: none"> - In (volwassenen)onderwijs vindt men dat de formulering van de competenties in de BK deze niet steeds geschikt maakt als referentiekader voor het ontwikkelen van opleidingen (B.3.6). - Ook zijn de BK's minder compatibel met wat de Syntra (O) doen, aangezien de ondernemerscompetenties die daar heel belangrijk zijn, niet in de BK's zitten. - Zie EVC (B.3.1). 										
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>Geen expliciete vraag van de stakeholders om de procedure aan te passen.</p> <p>Wel permanente aandacht bij departement onderwijs voor hoe bestaande procedures vereenvoudigd en ingekort kunnen worden.</p>										
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meer inspraak door of afstemming met onderwijs bij de opmaak van BK's om een aantal knelpunten bij de afgeleide referentiekaders (OP's, EVC-standaarden,...) te kunnen vermijden 										
Andere inzichten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verschil in kwaliteit tussen beroepskwalificaties. ▶ Veel BK worden nog niet in termen van deelkwalificatie geschreven. 										



Gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK)

<p>Relevante bepalingen</p>	<p>Decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten o.b.v. een gemeenschappelijk kwaliteitskader (GKK)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Art. 5 (aanvraagprocedure) - verder uitgewerkt in Art. 2 van BvR 19/07/2019 ▶ Art. 6 – 8 (kwaliteitstoezicht) – kwaliteitskader in bijlage bij BvR 19/07/2019 				
<p>Rationale</p>	<p>Kwaliteitskader voor beroepskwalificerende trajecten die niet door een onderwijsinstelling worden aangeboden. Een erkende organisatie is bevoegd om bewijzen van beroepskwalificatie, deelkwalificatie of competenties uit te reiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aanvraagprocedure: een publieke of private organisatie die erkende beroepskwalificerende trajecten wil aanbieden, moet voldoen aan kwaliteitsvereisten op organisatieniveau (inzake klantgerichtheid, personeelsbeheer, financieel beheer). ▶ Kwaliteitstoezicht: op trajectniveau gaat men op basis van het kwaliteitskader na of het beroepskwalificerende traject de lerenden effectief in staat stelt om de competenties van de beoogde beroepskwalificatie(s) op een kwaliteitsvolle manier te verwerven. <p>Indien dit kwaliteitstoezicht samen met de onderwijsinspectie gebeurt, leiden deze bewijzen van beroepskwalificatie automatisch tot vrijstelling van een beroepskwalificerend traject dat deel uitmaakt van een onderwijskwalificerend traject aangeboden in het volwassenenonderwijs.</p>				
<p>Hefbomen voor LLL</p>					
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Draagt bij tot erkenning van leren: alle erkende beroepskwalificerende trajecten genereren een eindresultaat met een gelijkwaardig civiel effect. ▶ Binnen dit kader behouden de verschillende aanbieders hun eigenheid: dit kan een innovatief en toegankelijk aanbod bevorderen. 					
<p>Drempels voor LLL</p>					
<ul style="list-style-type: none"> ▶ De procedures schrikken niet-onderwijspartners af (cf. zware procedure, vage criteria, weinig rechtszekerheid, ...): er is beperkte animo om een erkenning aan te vragen. ▶ Er zijn binnen WSE nog niet zoveel trajecten erkend (25, waarvan 14 bij private organisaties). ▶ Bij de trajecten erkend door domein werk is er nog geen enkele die leidt tot automatische vrijstelling in het volwassenenonderwijs. 					













	<p>De uitwisselbaarheid is dus nog niet gegarandeerd (bv. voor zorgkundigen tussen CVO enerzijds en opleidingscentra van dienst gezinszorg anderzijds, hoewel de tewerkingstellingsresultaten hetzelfde zijn), terwijl dit belangrijk kan zijn voor mensen die stoppen in het ene traject en willen overstappen naar het andere zonder alles opnieuw te moeten doen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Trajecten mogen enkel in het Nederlands worden aangeboden, wat de toegankelijkheid kan beperken.
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Elk beleidsdomein of -veld houdt een overzicht bij van de kwaliteitslabels binnen hun vakgebied die voldoen aan de kwaliteitsvereisten op organisatieniveau. Voor domein onderwijs is dat het referentiekader voor onderwijskwaliteit (zie decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs), voor domein werk het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners (decreet van 29/03/2019 en BvR van 24/05/2019). ▶ Voor het volwassenenonderwijs is het GKK het minimum. Daarnaast gelden ook de vereisten inzake erkenning, programmatie en curriculum uit het decreet VWO (zie B.3.6). ▶ In sommige sectoren (bv. onderwijs, Vlaamse overheid) volstaan bewijzen van beroepskwalificatie alleen (zonder diploma) niet om aan de slag te gaan. Een voorbeeld zijn kinderbegeleiders die niet aan de slag kunnen in het onderwijs: dit hangt samen met de regelgeving inzake bekwaamheidsbewijzen in onderwijs (zie B.3.3).
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	<p>Niemand is echt tevreden, maar de standpunten lijken moeilijk te verzoenen. Volgende gevoeligheden spelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Het is belangrijk dat als aan regels gesleuteld wordt, de rol van de onderwijsinspectie behouden blijft. Als die wegvalt wordt de kwaliteit niet meer gewaarborgd, en is het geen onderwijs meer. ▶ Men mag er niet van uitgaan dat niet-onderwijs opleidingen minderwaardig zijn. Een sector of andere opleidingsverstrekking hebben geen belang bij het aanbieden van minderwaardige opleidingen. ▶ De regelgeving geeft voor de private opleidingsverstrekking planlast met – vanuit hun perspectief – beperkte meerwaarde.
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meer tijd: binnen WSE zijn nog niet zoveel trajecten erkend. Bewijzen van beroepskwalificatie zijn nog onbekend bij werkgevers. ▶ Breder maatschappelijk: loslaten diplomadenken²⁵?

Erkenning van buitenlandse diploma's

Relevante bepalingen	Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de voorwaarden en procedure tot de erkenning van de gelijkwaardigheid van buitenlandse studiebewijzen met Vlaamse studiebewijzen uitgereikt in het basisonderwijs en secundair
-----------------------------	---

²⁵ Dirk Van Damme, *Wat is een diploma nog waard?*, Column in Samenleving & Politiek, december 2022.



	onderwijs, en sommige Vlaamse studiebewijzen uitgereikt in het volwassenenonderwijs				
Rationale	Geciteerde besluit beschrijft procedure van NARIC-Vlaanderen, maar wie met een buitenlands diploma wil (verder)studeren in Vlaanderen, heeft in principe geen gelijkwaardigheidserkenning van dat diploma nodig (tenzij voor een specialisatie in de geneeskunde). De onderwijsinstellingen zijn zelf bevoegd om de waarde van een buitenlands diploma te bepalen en een lerende (al dan niet, of onder bepaalde voorwaarden) toe te laten tot een bepaalde opleiding.				
Hefbomen voor LLL					
Drempels voor LLL					
Inzichten i.v.m. hiaten in regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vandaag moeten nieuwkomers voor de erkenning van kwalificaties en competenties bij verschillende diensten aankloppen: er is veel verwarring bij nieuwkomers, begeleiders en werkgevers over hoe ze buitenlandse diploma's, competenties en kwalificaties in Vlaanderen kunnen laten erkennen. ▶ Onderwijsinstellingen oordelen zelf, dus weinig rechtszekerheid voor de lerende. 				
Inzichten i.v.m. tegenstellingen/samenhang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Authenticiteitsverklaring: procedure voorzien om snel na te gaan of het studiebewijs authentiek is en behaald is aan een erkende hogeschool of universiteit (los van inhoud). ▶ NARIC zou een studiebewijs kunnen erkennen op voorwaarde dat nog een aantal opleidingsonderdelen of stage gevolgd worden. Belangrijk is dan dat de beslissing van NARIC bindend is en er meteen een doorverwijzing volgt naar de universiteiten of hogescholen om de opleiding af te werken. 				
Aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing v/d regelgeving	De SERV ²⁶ vraagt om de invulling van hogervermelde hiaten.				
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Door alle informatie te bundelen in één loket moet de erkenningsprocedure sneller en efficiënter kunnen verlopen. 				

²⁶ SERV, Commissie Diversiteit. *Advies 'Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen'*, 2 maart 2020.



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Online precedentendatabank: overzicht van hoe eerdere erkenningsaanvragen afgelopen zijn. Zo kan een nieuwkomer snel zien wat in het verleden beslist is voor de meest gangbare studiebewijzen. ▶ Opvolging door de overheid: als er voor een gelijkaardige aanvraag een goedkeuring is geweest in de ene onderwijsinstelling, dan kan men opvolgen dat bij de volgende gelijkwaardige aanvraag in een andere instelling eenzelfde beslissing volgt.
--	---

B.3.13 Flankerend beleid

Kinderopvang	
Decreet houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters	20/04/2012
Besluit van de Vlaamse Regering houdende de subsidies en de eraan gekoppelde voorwaarden voor de realisatie van specifieke dienstverlening door gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters	22/11/2013
Ministerieel besluit tot uitvoering van het Subsidiebesluit van 22 november 2013	23/04/2014
Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de subsidiëring van de organisatoren kinderopvang en buitenschoolse opvang ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord	17/03/2017
Besluit van de Vlaamse Regering houdende de kinderopvangtoeslag en kleutertoeslag	7/12/2018
Wetboek Inkomstenbelastingen 92	10/04/1992
Mobiliteit	
Decreet basisbereikbaarheid	26/04/2019
Decreet betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg	20/04/2001

Kinderopvang

Relevante bepalingen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreet houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters - Art. 8-13 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering houdende de subsidies en de eraan gekoppelde voorwaarden voor de realisatie van specifieke dienstverlening door gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters - Art. 6,14,17,18 en 22; Art. 32-34; Art. 20-21; Art.40/1-40/10 ▶ Ministerieel besluit tot uitvoering van het Subsidiebesluit van 22 november 2013 - Art. 11-17; Art. 19-28 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de subsidiëring van de organisatoren kinderopvang en buitenschoolse opvang ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord - Hoofdstukken 1-2 ▶ Besluit van de Vlaamse Regering houdende de kinderopvangtoeslag en kleutertoeslag
-----------------------------	--

































	▶ Wetboek Inkomensbelastingen 92 – Art. 52bis, 1				
Rationale	<p>De Vlaamse Gemeenschap beoogt met kinderopvang een dienstverlening aan gezinnen die een economische, pedagogische en sociale functie heeft, die kwaliteitsvol, beschikbaar, betaalbaar en rechtstreeks toegankelijk is voor elk kind zonder onderscheid, in aanvulling op de opvoeding van het kind in zijn gezin, met respect voor de draagkracht van het kind, zijn thuismilieu en de keuzevrijheid van het gezin.</p> <p>Binnen het beschikbare aanbod aan kinderopvang heeft elk gezin met een behoefte aan kinderopvang, recht op kinderopvang.</p>				
Hefbomen voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Door de kost van kinderopvang zo laag mogelijk te houden voor ouders, wordt de (financiële) drempel voor de ouders tot deelname aan LLL laag gehouden. ▶ Vanuit de VDAB kunnen werkzoekenden kosten van kinderopvang terugvorderen om deelname aan een opleiding mogelijk te maken. Het gaat om kosten van de kinderopvang indien het kind nog niet naar school gaat, de kosten van buitenschoolse kinderopvang indien kind in kleuter- of basisonderwijs zit. ▶ Buitenschoolse opvang is goedkoper dan kinderopvang (gezins/groepsopvang). De financiële drempels liggen bij deze opvang lager voor ouders. ▶ De kinderopvangtoeslag kan drempelverlagend werken. Deze is echter enkel van toepassing op niet-gesubsidieerde opvang. Het gaat om 3,5 €/dag. Dit bedrag is voor sommige ouders wel substantieel. Het maakt vaak het verschil tussen wat ze in gesubsidieerde opvang versus niet-gesubsidieerde opvang betalen. De toeslag is belangrijk in het kader van het creëren van toegankelijke kinderopvang. 				
Drempels voor LLL					
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De tegemoetkomingen zijn onvoldoende om alle financiële drempels voor alle doelgroepen weg te nemen. De subsidies kinderopvang dekken op dit moment enkel de kosten voor ouders met een kind in de opvang met inkomensgebaseerde tarieven. Een plaats vinden in dit type opvang is moeilijk. ▶ Vaak is de tijd te kort voor ouders om tijdig een plaats in de inkomensgebaseerde opvang te vinden vóór de opleiding van start gaat. Een gedeelte kan ook via de fiscaliteit gerecupereerd worden, maar hier moeten ouders een jaar op wachten. Deze wachttijd is echter voor bepaalde doelgroepen niet evident. 				



	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Opleidingen LLL worden vaak ook in de avond georganiseerd. Veel kinderopvanglocaties hebben echter geen openingstijden die hiermee overeenkomen.
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	Eerder dan problemen in de regelgeving zorgen op dit moment vooral personeelstekorten en tekorten aan middelen in de sector voor problemen. De regelgeving maakt veel mogelijk, maar bij de realisatie ervan in de praktijk loopt het spaak.

Mobiliteit

Relevante bepalingen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Decreet basisbereikbaarheid - Art. 5 (vervoer op maat) ▶ Decreet betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg - Art. 19 										
Rationale	<p>Basisbereikbaarheid: het bereikbaar maken van belangrijke maatschappelijke functies op basis van een vraaggericht systeem en met een optimale inzet van vervoers- en financiële middelen.</p> <p>Het vervoer op maat is de vervoerslaag die bestaat uit collectief aangeboden vervoer en die inspeelt op specifieke individuele mobiliteitsvragen van personen die geen toegang hebben tot de andere vervoerslagen wegens doelgroep, locatie of tijdstip. Op regionaal niveau is het vervoer op maat complementair aan het kern- en aanvullend net.</p>										
Hefbomen voor LLL	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #92d050;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Via vervoer op maat kunnen drempels van lerenden tot levenslang leren (bijv. het bereiken van een opleidingslocatie in de avond, persoon die afgelegen woont en niet over een eigen vervoersmiddel beschikt) verlaagd. Het is een alternatief voor daar waar het openbaar vervoer ontoereikend is. ▶ Voor werkzoekenden betaalt de VDAB de vervoerskosten (zie opleidingsincentives). 										
											
Drempels voor LLL	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #a52a2a;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vervoer op maat (Vlaamse regering moet beslissen wie behoort tot de doelgroep voor vervoer op maat). Het is onduidelijk welke doelgroepen recht hebben op vervoer op maat. 										
											
Indien geen aanpassing regelgeving, wat is er dan wel nodig?	Eerder dan problemen in de regelgeving of de kostprijs, werpt vooral de beschikbaarheid (aanwezigheid, frequentie) van openbaar vervoer op plaatsen en tijdstippen waar opleiding doorgaat, drempels op.										





