



Vlaanderen
is werk

Jaarrapport - beleidsrapportering

Vlaamse opleidingsincentives

Schooljaar 2022-2023

INHOUD

LIJST MET AFKORTINGEN	4
LIJST MET BEGRIPPEN	4
INLEIDING.....	5
KRACHTLIJNEN HERVORMING VAN DE VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES	6
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE MONITORING VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES MET VERGELIJKING	
VOORGAANDE JAARRAPPORTERINGEN.....	7
1. OPLEIDINGSSCHEQUES.....	7
1.1. Algemeen.....	8
1.2. Aantal aanvragen en nominale waarde opleidingscheques.....	9
1.3. Aantal uitgegeven opleidingscheques.....	10
1.4. Verhoogde tegemoetkoming.....	11
1.5. Profielkenmerken.....	11
1.6. Type opleidingsverstrekker	14
1.7. Type opleiding	14
1.8. Budget en uitgaven opleidingscheques.....	15
1.9. Uitgifte opleidingscheques vanaf 1 september 2024.....	16
1.10. Input uit andere onderzoeken.....	16
1.11. Conclusie en te onderzoeken pistes bij mogelijke optimalisatie.....	19
2. VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET	20
2.1. Algemeen.....	20
2.2. Aantal aanvragen en goedgekeurde dossiers.....	22
2.3. Profielkenmerken.....	22
2.4. Type opleiding.....	25
2.5. Budget en uitgaven Vlaams opleidingskrediet.....	26
2.6. Input uit andere onderzoeken.....	27
2.7. Conclusie en te onderzoeken pistes bij mogelijke optimalisatie	31
3. OPLEIDINGDATABANK VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES	32
3.1. Goedkeuringsinstanties: Vlaamse opleidingscommissie en paritaire comités	33
3.2. Registratie-aanvragen in cijfers.....	34
3.3. Beroeps- en Evaluatiecommissie.....	36
3.4. Jaarlijkse evaluatie arbeidsmarktgerichtheid.....	37
3.5. Aanbod in de Opleidingsdatabank.....	39
3.6. Mentoropleidingen in de Opleidingsdatabank.....	40
3.7. Input uit andere onderzoeken	40
3.8. Conclusies en te onderzoeken pistes bij mogelijke optimalisatie	41
4. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF.....	41
4.1. Algemeen.....	42
4.2. Goedgekeurde terugbetalingsaanvragen.....	43
4.3. Profiel betaalde werknemers en werkgevers	44
4.4. Opleidingsverstrekkers.....	46
4.5. Opleidingen	47
4.6. Uitgaven VOV per schooljaar	48
4.7. Input uit andere onderzoeken	51
4.8. Conclusie en beleidsaanbevelingen	52
HOOFDSTUK 2: BELEIDSEVALUATIE	53

1. GEBRUIK VOV	53
1.1. <i>Profiel VOV-gebruikers</i>	53
1.2. <i>Gemeenschappelijk initiatiefrecht</i>	55
1.3. <i>Evaluatie specifieke administratieve bepalingen</i>	58
1.4. <i>Beoordelingscriteria arbeidsmarktgerichtheid</i>	65
2. LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN	68
3. WERKPLEKLEREN	69
3.1. <i>Werkplekieren en Vlaams opleidingsverlof</i>	70
3.2. <i>Verzamelen basisgegevens</i>	71
3.3. <i>Profiel van de gebruikers van opleidingen met werkplekieren in schooljaar 21-22</i>	72
3.4. <i>Conclusie</i>	77
CONCLUSIES EN BELEIDSAANBEVELINGEN	78
BIJLAGE	83

LIJST MET AFKORTINGEN

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

LIJST MET BEGRIPPEN

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

INLEIDING

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

Driejaarlijks wordt het evaluatierapport uitgebreid met volgende aspecten:

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

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

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

Hoofdstuk 1 van dit jaarrapport bevat per maatregel (1) de doelstellingen van de hervorming, (2) de monitoringsresultaten (budgettaire impact en bereik) vanaf het schooljaar voorafgaand aan de hervorming (schooljaar 2018-2019) tot en met schooljaar 2022-2023 en (3) input uit andere onderzoeken. Op basis daarvan wordt geconcludeerd in welke mate de hervorming zijn doel bereikt heeft en worden indien nodig beleidsaanbevelingen geformuleerd. Hoofdstuk 2 bevat de driejaarlijkse beleidsevaluatie. Ten slotte worden de belangrijkste conclusies en beleidsaanbevelingen samengevat.

KRACHTLIJNEN HERVORMING VAN DE VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE MONITORING VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES MET VERGELIJKING VOORGAANDE JAARRAPPORTERINGEN

In dit hoofdstuk worden per maatregel de monitoringsresultaten vanaf het schooljaar voorafgaand aan de hervorming (schooljaar 2018-2019) tot en met schooljaar 2022-2023 in kaart gebracht. Op basis van die monitoring en input uit andere onderzoeken wordt geconcludeerd in welke mate de hervorming zijn doel bereikt heeft. Er worden per maatregel ook beleidsaanbevelingen geformuleerd. De beleidsaanbevelingen kunnen zowel operationele verbeteringen betreffen als structurele bijsturingen aan de maatregel.

1. OPLEIDINGSSCHEQUES

De hervorming van de opleidingscheque gebeurde in 2 stappen. In schooljaar 2019-2020 werd de opleidingscheque nog uitgegeven door VDAB maar werd het toepassingsgebied qua opleidingen op het Vlaams opleidingsverlof afgestemd. Sinds schooljaar 2020-2021 beheert DWSE de opleidingscheque en werden volgende doelstellingen geoperationaliseerd:

- Het afschaffen van de individuele bijdrage voor kortgeschoolden voor de knelpuntopleidingen en beroepskwalificerende opleidingen: m.a.w., het uitbreiden van de verhoogde tegemoetkoming met deze opleidingen;
- Het afschaffen van prefinanciering door de burger: de automatische toekenning van de 100% vrijstelling van de individuele bijdrage of het recht op verhoogde tegemoetkoming;
- De uitgifte van een digitale opleidingscheque, wat zorgt voor snellere levering aan de werknemer en minder administratieve last bij de opleidingsverstrekker;
- De automatische terugbetaling van de individuele bijdrage aan de werknemer als de opleidingscheque vervallen is.

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

Er wordt een overzicht gegeven van het aantal aanvragen, goedgekeurde aanvragen en het bedrag waarvoor opleidingscheques aangevraagd werd vanaf schooljaar 2018-2019. Deze variabelen komen terug in vergelijking met bepaalde profielkenmerken van de werknemers die gebruik maken van opleidingscheques. De gegevens van de eerste twee schooljaren hebben betrekking op de periode waarin opleidingscheques uitgegeven werden door VDAB, in samenwerking met Edenred. Van die periode zijn slechts elementaire gegevens beschikbaar, waar mogelijk werden die in kaart gebracht.

Vanaf schooljaar 2020-2021 heeft DWSE het beheer van de opleidingscheques overgenomen en een applicatie voor het beheer van opleidingscheques ter beschikking. Door de koppeling met de

opleidingsdatabank is het mogelijk om dieper in te zoomen op het soort opleidingen dat gevolgd wordt met een opleidingscheque.

1.1. Algemeen

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

Per schooljaar kan een werknemer, als deze geen recht heeft op een verhoogde tegemoetkoming, een opleidingscheque aankopen van maximaal € 250. Daarvan betaalt de werknemer de helft zelf, de Vlaamse overheid betaalt de andere helft. De tegemoetkoming van de Vlaamse overheid bedraagt zo maximaal € 125 per schooljaar. Alle werknemers komen in aanmerking als ze wonen

- in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,
- of in een lidstaat van de EU of EER, en tewerkgesteld zijn in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- of in Wallonië maar gebruikgemaakt hebben van de intramobilititeit in de EU en in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken.

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

Bij twee situaties is er recht op een verhoogde tegemoetkoming:

1. Werknemers zonder een diploma secundair onderwijs worden vrijgesteld van het persoonlijk te betalen aandeel (€ 125) van de opleidingscheque. De Vlaamse overheid betaalt het volledige bedrag van € 250. Dit is het geval wanneer de kortgeschoolde werknemer kiest voor een opleiding 'basisgeletterdheid', 'rekenvaardigheid', 'ICT-vaardigheden', of 'Nederlands voor anderstaligen', of een onderwijskwalificatie niveau 4, of een opleiding die leidt tot een knelpuntberoep of een beroepskwalificatie niveau 4.
2. Werknemers in het bezit van ten hoogste een diploma secundair onderwijs, die een opleiding volgen die leidt tot een eerste diploma hoger onderwijs, kunnen een opleidingscheque van maximaal € 500 aankopen. De werknemer betaalt de helft (€ 250), net zoals de Vlaamse overheid (€ 250).

Wanneer er recht is op een verhoogde tegemoetkoming, wordt dit automatisch toegekend.

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

1.2. Aantal aanvragen en nominale waarde opleidingscheques

In schooljaar 2022-2023 werden er 17.295 aanvragen ontvangen waarvan er 14.705 werden beslist. Van de besliste aanvragen werden er 13.091 aanvragen goedgekeurd (89%) en 1.614 aanvragen geweigerd (11%). In vergelijking met schooljaar 2021-2022 is er een stijging van het aantal goedgekeurde aanvragen met 8%.

Het aantal aanvragen is verder gedaald in schooljaar 2019-2020 en 2020-2021. Vanaf schooljaar 2021-2022 neemt het aantal goedgekeurde aanvragen terug toe. Uit de inschrijvingsgegevens VWO (dataloop) bleek in schooljaar 2019-2020 een daling van het aantal cursisten met 11% t.o.v. schooljaar 2018-2019. In schooljaar 2020-2021 daalde het aantal cursisten met 15% t.o.v. schooljaar 2019-2020. De daling van de CVO-cursisten is dus beperkter dan de daling van de goedgekeurde aanvragen.

Tabel 1: Aantal goedgekeurde aanvragen

Schooljaar	Beheerder maatregel	Aantal goedgekeurde aanvragen	Evolutie aantal goedgekeurde aanvragen t.o.v. schooljaar 2018-2019
2018-2019	VDAB	22.654	100%
2019-2020	VDAB	18.156	-20%
2020-2021	DWSE	11.358	-50%
2021-2022	DWSE	12.092	-47%
2022-2023	DWSE	13.091	-42%

In schooljaar 2022-2023 werd 88% van de besliste aanvragen door de applicatie goedgekeurd of geweigerd omdat de informatie uit de authentieke databronnen volstond om een beslissing te nemen. Een dossierbehandelaar oordeelt over aanvragen voor een loopbaangerichte opleiding omdat het attest van het loopbaancentrum vergeleken wordt met het inschrijvingsattest van de opleidingsverstrekker. Een dossierbehandelaar kan onterechte weigeringen corrigeren, bv. in die uitzonderlijke gevallen dat de authentieke databronnen over achterhaalde informatie beschikten. 12% van de aanvragen werd beslist door een dossierbehandelaar.

Tabel 2: Aantal besliste aanvragen naar beslissingstype

Beslissing	Schooljaar 2020-2021		Schooljaar 2021-2022		Schooljaar 2022-2023	
	Aantal	% t.o.v. totaal besliste aanvragen	Aantal	% t.o.v. totaal besliste aanvragen	Aantal	% t.o.v. totaal besliste aanvragen
Goedgekeurd	11.358	84%	12.092	87%	13.091	89%
Automatische beslissing	10.584	78%	11.158	80%	12.486	85%
Manuele beslissing	774	6%	934	7%	605	4%
Geweigerd	2.105	16%	1.787	13%	1.614	11%

Automatische beslissing	590	5%	596	4%	459	3%
Manuele beslissing	1.515	11%	1.191	9%	1.155	8%
Totaal besliste aanvragen	13.463	100%	13.879	100%	14.705	100%

De nominale waarde is de waarde die vermeld staat op de aangekochte cheque. De gemiddelde nominale waarde van de cheque steeg in schooljaar 2022-2023 met € 1,69 t.o.v. het vorige schooljaar. De stijging van het aantal goedgekeurde aanvragen, in combinatie met een verhoogde gemiddelde nominale waarde resulteerde in een stijging van de totale nominale waarde van de opleidingscheques met 9%.

Tabel 3: Aantal goedgekeurde aanvragen per schooljaar naar nominale waarde opleidingscheques

Schooljaar	Aantal goedgekeurde aanvragen	Evolutie t.o.v. schooljaar 2018-2019	Nominale waarde opleidingscheques*	Evolutie t.o.v. schooljaar 2018-2019	Gemiddelde nominale waarde
2018-2019	22.654	100%	€ 4.233.200	100%	€ 186,90
2019-2020	18.156	-20%	€ 3.460.545	-18%	€ 190,60
2020-2021	11.358	-50%	€ 2.567.892	-39%	€ 226,10
2021-2022	12.092	-47%	€ 2.753.800	-35%	€ 227,70
2022-2023	13.091	-42%	€ 3.002.921	-29%	€ 229,39

1.3. Aantal uitgegeven opleidingscheques

In schooljaar 2022-2023 werden er 14.260 cheques uitgegeven; dit wil zeggen dat Edenred ze heeft bezorgd aan de werknemer. Daarvan waren er 10% geannuleerd: meestal omdat ze voor een verkeerd ODB-nummer werden aangevraagd of voor een bedrag hoger dan het factuurbedrag van de opleidingskost waardoor een nieuwe opleidingscheque moet worden aangevraagd.

75% van de uitgegeven cheques werden in de loop van schooljaar 2022-2023 uitbetaald aan de opleidingsverstrekker.

2% van de opleidingscheques werden door de werknemer gebruikt om (een deel van) zijn inschrijvingsgeld te betalen, d.w.z. de werknemer diende de cheque in bij de opleidingsverstrekker, maar de opleidingscheque werd nog niet uitbetaald door Edenred.

13% van de cheques die in schooljaar 2022-2023 werden uitgegeven hebben nog geen nieuwe status.

Tabel 4: Status opleidingscheques per schooljaar op het einde van het schooljaar (31/8)

Schooljaar	Aantal uitgegeven cheques	Geannuleerde cheques	Uitbetaalde cheques	Gebruikte cheques	Uitgegeven cheques	Totaal
2020-2021	12.494	12%	68%	2%	18%	100%
2021-2022	13.081	9%	74%	2%	15%	100%
2022-2023	14.260	10%	75%	2%	13%	100%

Eén van de wijzigingen van de hervorming is dat Edenred de individuele bijdrage van de vervallen opleidingscheques terugbetaalt aan de werknemer. Als de opleidingscheque 1 jaar na de uitgiftedatum niet voor uitbetaling ingediend werd door de opleidingsverstrekker en niet geannuleerd werd door de werknemer, krijgt de werknemer zijn individuele bijdrage automatisch terugbetaald. In schooljaar 2022-2023 werd € 30.480,15 terugbetaald aan werknemers. Het ging om 474 vervallen opleidingscheques, 3,6% van de in schooljaar 2021-2022 uitgegeven opleidingscheques. Van de opleidingscheques uitgegeven in schooljaar 2020-2021 was 4,8% vervallen.

1.4 Verhoogde tegemoetkoming

In schooljaar 2022-2023 werden er 2.476 opleidingscheques uitgegeven waarbij de werknemer geen individuele bijdrage moest betalen. (19,3% van de goedgekeurde cheques). Er werden 1.959 cheques (15,3% van de goedgekeurde cheques) uitgegeven met een nominale waarde van meer dan € 250 (en max € 500) voor het volgen van een opleiding in het hoger onderwijs die leidt naar een eerste graduaats- of bachelor diploma. Het gemiddelde bedrag van die opleidingscheque is € 468,35.

Tabel 5: Aantal uitgegeven opleidingscheques met recht op verhoogde tegemoetkoming

Verhoogde tegemoetkoming	Schooljaar 2020-2021		Schooljaar 2021-2022		Schooljaar 2022-2023	
	% t.o.v. goedgekeurde cheques	Gem. bedrag	% t.o.v. goedgekeurde cheques	Gem. bedrag	% t.o.v. goedgekeurde cheques	Gem. bedrag
Werknemers zonder diploma secundair onderwijs die een opleiding basisgeletterdheid, een diploma secundair onderwijs willen behalen of een knelpuntopleiding volgen worden vrijgesteld van de individuele bijdrage van de cheque.	14,7%	€ 184,07	17,0%	€ 186,09	19,3%	€ 186,04
Werknemers in het bezit van ten hoogste een diploma secundair onderwijs die een opleiding volgen die leidt naar een eerste diploma hoger onderwijs kunnen een cheque van max € 500 aankopen.	13,4%	€ 477,54	14,7%	€ 489,19	15,3%	€ 468,35

1.5 Profielkenmerken

In schooljaar 2022-2023 werd 74% van de goedgekeurde aanvragen ingediend door middengeschoolde werknemers en 22% door kortgeschoolde werknemers. Het aandeel van de hooggeschoolden is met 4%

het kleinst: hooggeschoolde werknemers kunnen enkel een opleidingscheque aankopen voor loopbaangerichte opleidingen. Dit aandeel is gedaald sinds de maatregel in beheer is bij DWSE omdat er niet langer gewerkt wordt met een verklaring op eer van de hooggeschoolde werknemer dat het om een loopbaangerichte opleiding gaat. Bij de aanvraag voegt de werknemer het inschrijvingsattest en het POP-attest toe. Het POP-attest is een verklaring van de loopbaanbegeleider dat de werknemer de opleiding X dient te volgen om uitvoering te geven aan zijn persoonlijk ontwikkelplan (POP) dat opgesteld werd tijdens de loopbaanbegeleiding. De dienst kijkt na of het inschrijvingsattest overeenkomt met het POP-attest en de opleidingsverstrekker een geregistreerde dienstverlener is. Als aan die voorwaarden voldaan wordt, dan wordt de opleidingscheque voor een loopbaangerichte opleiding goedgekeurd.

Tabel 6: Aantal goedgekeurde aanvragen naar scholingsgraad

Schooljaar	Aantal goedgek aanvragen	Hooggeschoold		Middengespoold		Kortgeschoold	
		% goedgek aanvragen	Gem. nominale waarde	% goedgek aanvragen	Gem. nominale waarde	% goedgek aanvragen	Gem. nominale waarde
2018-2019	22.654	9%	€ 208	68%	€ 188	23%	€ 176
2019-2020	18.156	10%	€ 213	68%	€ 191	22%	€ 179
2020-2021	11.358	6%	€ 233	76%	€ 233	18%	€ 195
2021-2022	12.092	5%	€ 237	75%	€ 237	20%	€ 190
2022-2023	13.091	4%	€ 237	74%	€ 240	22%	€ 192

Het gemiddelde bedrag van de opleidingscheque is bij hooggeschoolde werknemers hetzelfde gebleven als in het vorige schooljaar, namelijk €237. Bij de middengespooldde werknemers is het gemiddelde bedrag van de cheque gestegen naar € 240 (€ 237 in schooljaar 2021-2022). Bij de kortgeschooldde werknemers ligt het gemiddelde bedrag van de cheque lager, namelijk € 192 (€ 190 in schooljaar 2021-2022).

De verdeling van het aantal goedgekeurde aanvragen naar geslacht is gedurende de verschillende schooljaren overwegend stabiel gebleven. In schooljaar 2022-2023 werd 54% van de goedgekeurde aanvragen ingediend door een vrouw. Bij de kortgeschooldde werknemers kopen 2 procentpunten meer vrouwen dan mannen een cheque aan. Bij de middengespooldde werknemers zijn er vier procentpunt meer vrouwen dan mannen die een cheque kopen en bij de hooggeschooldde werknemers kopen 4 keer zoveel vrouwen als mannen een cheque.

Tabel 7: Aantal goedgekeurde aanvragen naar scholingsgraad en geslacht

Schooljaar		%	Hooggeschoold	Middengespoold	Kortgeschoold
2018-2019	Totaal		9%	68%	23%
	Man	47%	2%	33%	12%
	Vrouw	53%	7%	35%	11%
2019-2020	Totaal		10%	68%	22%

	Man	46%	2%	32%	12%
	Vrouw	54%	8%	35%	10%
2020-2021	Totaal		6%	76%	18%
	Man	47%	1%	37%	9%
	Vrouw	53%	5%	39%	9%
2021-2022	Totaal		5%	75%	20%
	Man	47%	1%	36%	10%
	Vrouw	53%	4%	39%	10%
2022-2023	Totaal		4%	74%	22%
	Man	46%	1%	35%	10%
	Vrouw	54%	4%	39%	12%

In schooljaar 2022-2023 hebben werknemers tussen 25 en 54 jaar het grootste aandeel in het aantal goedgekeurde aanvragen (83%). Het aandeel van werknemers van 55 jaar of ouder bedraagt 11%. Werknemers jonger dan 25 jaar hebben met 6% het laagste aandeel in de goedgekeurde aanvragen. Het percentage aanvragen van werknemers jonger dan 25 jaar en dat van de 55-plussers toont een dalende trend. De werkzaamheidsgraad kan dit verklaren: hoe groter het aandeel mensen aan het werk, hoe groter de kans dat ze opleiding volgen/een opleidingscheque kopen. In de groep 45-54-jarigen is er een daling van hun aandeel in de goedgekeurde aanvragen met 4 procentpunten sinds schooljaar 2018-2019, terwijl de werkzaamheidsgraad daar ook hoog is. Die verklaring alleen volstaat dus niet.

Tabel 8: Aantal goedgekeurde aanvragen naar leeftijdscategorie t.o.v. werkzaamheidsgraad in België in 2022

Schooljaar	-25 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+
2018-2019	8%	27%	26%	26%	13%
2019-2020	8%	29%	27%	24%	13%
2020-2021	8%	31%	29%	21%	11%
2021-2022	7%	31%	30%	21%	11%
2022-2023	6%	30%	31%	22%	11%
Werkzaamheidsgraad in België naar leeftijd in 2022	40,60%		81,80%		56,60%

In schooljaar 2022-2023 is 99% van de goedgekeurde aanvragen voor werknemers die in het Vlaamse Gewest wonen. In slechts 1% van de goedgekeurde aanvragen woont de werknemer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tabel 9: Aantal goedgekeurde aanvragen naar woonplaats werknemer

Gewest aanvrager	Schooljaar 2018-2019	Schooljaar 2019-2020	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023
Vlaams Gewest	99%	99%	94%	80%	99%
Provincie Antwerpen	25%	23%	22%	19%	23%
Provincie Limburg	17%	18%	17%	14%	18%

Provincie Oost-Vlaanderen	25%	26%	24%	21%	24%
Provincie Vlaams-Brabant	10%	9%	9%	8%	8%
Provincie West-Vlaanderen	22%	23%	23%	19%	24%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1%	1%	1%	1%	1%
Onbekend	0%	0%	5%*	19%*	0%

* dataprobleem

1.6 Type opleidingsverstrekker

Opleidingscheques worden voornamelijk (meer dan 90%) gebruikt voor het volgen van opleidingen georganiseerd door Centra voor Volwassenenonderwijs, door het Hoger Onderwijs en door SYNTRA. Het gebruik van opleidingscheques bij het Hoger Onderwijs is in 3 schooljaren met 5 procentpunten gestegen.

Tabel 10: Aantal uitgegeven opleidingscheques naar type opleidingsverstrekker

Opleidingsverstrekker	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023
CVO	55%	56%	55%
HO	25%	27%	30%
SYNTRA	11%	9%	9%
Andere	9%	8%	6%

1.7 Type opleiding

In schooljaar 2022-2023 worden opleidingscheques het meest gebruikt voor het volgen van opleidingen verpleegkunde (10,2%). Op de 2^e plaats worden cheques gebruikt voor opleidingen digitale basisvaardigheden ICT (9,2%) en op de 3^e plaats voor loopbaangerichte opleidingen (4,5%). Daarna volgen de opleidingen fietshersteller en lassen (telkens 4,1%). De opleiding educatieve bachelor (3,6%) volgt op de 6^e plaats.

Het aandeel van de loopbaangerichte opleidingen, de opleiding zorgkundige (2,5%) en de taalopleidingen Engels (1,8%), Frans (1,7%) en kok (1,6%) daalt sterk. Verpleegkunde, lasser en de educatieve bachelor zijn de grootste stijgers.

Tabel 11: Meest gevolgde opleidingen met opleidingscheques

Opleiding	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023
Cluster digitale basisvaardigheden ICT	10,8%	10,1%	9,2%
Cluster verpleegkunde	5,8%	7,8%	10,2%
Loopbaangerichte opleidingen POP	6,1%	5,2%	4,5%
Cluster fiets	4,6%	4,5%	4,1%
Cluster lassen	3,1%	3,8%	4,1%
Cluster zorgkundige	4,0%	3,8%	2,5%

Cluster educatieve bachelor	2,7%	3,0%	3,6%
Cluster talen Frans	3,5%	3,1%	1,7%
Cluster talen Engels	3,1%	2,8%	1,8%
Cluster kok	2,7%	2,6%	1,6%
Cluster kinderbegeleider	2,2%	2,3%	2,2%
Cluster bachelor in het bedrijfsmanagement	2,0%	2,0%	1,9%
Eindtotaal aantal goedgekeurde aanvragen	50,6%	51,1%	47,5%

In schooljaar 2022-2023 werden er 1.631 aanvragen geregistreerd voor loopbaangerichte opleidingen. Daarvan werden 597 aanvragen goedgekeurd (37%).

Meer dan de helft van de aanvragen worden geweigerd omdat het inschrijvingsattest niet overeenkomt met het POP-attest of omdat de opleiding ook opgenomen is als arbeidsmarktgerichte opleiding in de Opleidingsdatabank en de aanvrager geen hooggeschoolde werknemer is. In dat laatste geval wordt de aanvraag geweigerd en een nieuwe aanvraag ingediend op de juiste opleidingscode. Het aantal aanvragen voor loopbaangerichte opleidingen daalt elk schooljaar maar het aandeel van de goedkeuringen stijgt elk schooljaar.

Tabel 12: Beslissingen voor aanvragen opleidingscheques in kader van loopbaanbegeleiding

Schooljaar	Loopbaangerichte opleidingen				
	Totaal aantal aanvragen	Goedgekeurde aanvragen	% van het totaal	Geweigerde aanvragen	% van het totaal
2020-2021	2.205	702	32%	1.503	68%
2021-2022	1.774	628	35%	1.146	65%
2022-2023	1.631	597	37%	1.034	63%

1.8 Budget en uitgaven opleidingscheques

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de uitgaven voor opleidingscheques per kalenderjaar.

Tabel 13: Budget en uitgaven opleidingscheques

	Budget	Uitgaven	% t.o.v. 2020
2020 (VDAB + DWSE)	€ 2.780.000	€ 1.980.658	100%
2021	€ 2.780.000	€ 1.538.069,52	77,7%
2022	€ 2.068.000	€ 1.671.548,02	84,4%
2023	€ 2.298.000	€ 1.741.793,97	87,9%

Voor de overname van het goedkeuringsproces van de opleidingscheques van VDAB werd een beheersapplicatie ontwikkeld die 1,3 mio euro kostte.

1.9 Uitgifte opleidingscheques vanaf 1 september 2024

De huidige aanbesteding voor de uitgifte van de opleidingscheques loopt op 31 augustus 2024 af. Er werd een nieuwe aanbesteding uitgeschreven, maar daarop tekende geen enkel bedrijf in. Uit navraag bij de potentiële kandidaten bleek de verklaring de krapte op de arbeidsmarkt van IT-profielen en de beperkte aantallen opleidingscheques waardoor dergelijke projecten weinig of niet winstgevend zijn.

Bijgevolg neemt de Vlaamse overheid de uitgifte van opleidingscheques zelf in handen om de continuïteit van de maatregel te verzekeren.

De regelgeving wordt aangepast zodat de Vlaamse administratie (departement Werk en Sociale Economie) de opleidingscheques zelf kan uitgeven. De aanpassing van de uitgever in de regelgeving wordt aangegrepen om de aankoop- en inleveringsprocedure te optimaliseren voor de gebruikers van de maatregel.

De optimalisatie van de processen wordt gerealiseerd doordat de burger de persoonlijke bijdrage niet dient te betalen als voorwaarde om de opleidingscheque te ontvangen. De burger ontvangt de digitale opleidingscheque met de subsidie van de Vlaamse overheid waar hij naargelang zijn persoonlijke situatie recht op heeft. De burger geeft die opleidingscheque af aan de opleidingsverstrekker en betaalt tegelijkertijd het saldo tot de volledige inschrijvingskost vereffend is. Door deze werkwijze moet het inningsproces voor de persoonlijke bijdrage niet ontwikkeld worden.

Aansluitend aan het goedkeuringsproces wordt de digitale opleidingscheque bezorgd aan de burger via mail. De opleidingsverstrekker registreert zijn aanvraag tot betaling van de Vlaamse subsidie in het digitaal platform. Eenmaal de geldigheidsduur verstreken is en op voorwaarde dat de betaalaanvraag nog geregistreerd is, wordt de Vlaamse subsidie binnen de maand betaald aan de opleidingsverstrekker. Zo krijgt de opleidingsverstrekker ook sneller de opleidingscheque-subsidie.

Het ontwikkelen van deze functionaliteiten kost 700.000 euro.

1.10 Input uit andere onderzoeken

1.10.1 Tevredenheidsenquêtes

In 2021 en 2022 zijn de gebruikers van opleidingscheques bevraagd over hun tevredenheid van de dienstverlening. De resultaten van deze tevredenheidsenquêtes werden opgenomen in jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022, p 49 en zijn globaal gezien positief. Twee derde van de respondenten is tevreden met de nieuwe procedure, die eenvoudig, snel en digitaal is. Daarnaast geeft 80% van de respondenten aan tevreden te zijn over het contact met de dienst en de ontvangen informatie. Aandachtspunten zijn de problemen die oudere en kortgeschoolde werknemers ervaren bij het aanmelden in het WSE-loket en het opzoeken en vinden van de juiste opleidingscode.

In het najaar van 2021 werden de opleidingsverstrekkers bevraagd over hun ervaringen met de nieuwe administratieve processen. Hieruit bleek dat de opleidingsverstrekkers het nieuwe, volledig digitale proces voor de uitbetaling van opleidingscheques verkiezen boven de oude procedure.

Meer dan 80% van de respondenten is tevreden over de dienstverlening van de uitgiftemaatschappij Edenred voor de uitbetaling van opleidingscheques.

1.10.2. Analyse loopbaangerichte opleidingen binnen de Vlaamse opleidingsincentives

Uit de analyse van de loopbaangerichte opleidingen binnen de Vlaamse opleidingsincentives¹ dat in 2022 in samenwerking met VDAB gevoerd werd bleek dat de inhoudelijke aansluiting tussen de POP-attesten en het persoonlijk ontwikkelplan een aandachtspunt was. VDAB heeft in 2023 de loopbaancentra gesensibiliseerd over de elementaire zaken die aanwezig dienen te zijn in het POP als men dit wil gebruiken voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen met een Vlaamse opleidingsincentive. In de regelgeving werd opgenomen dat het POP-attest wordt afgeleverd aan de werknemer bij het beëindigen van de loopbaanbegeleiding, in plaats van achteraf op vraag van de werknemer als hij zich inschrijft voor een opleiding.

We merken uit punctuele vragen van loopbaancentra en werknemers dat er meer alertheid is bij de opmaak van POP-attesten. De daling in het aantal aanvragen voor loopbaangerichte opleidingen en de stijging van het aandeel goedgekeurde opleidingscheques voor loopbaangerichte opleidingen wijzen er ook dat de verbeteracties resultaat opleveren en de inhoudelijke aansluiting tussen POP-attest en persoonlijk ontwikkelplan is toegenomen.

1.10.3. Bevolkingsonderzoek naar de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives

Om een beeld te krijgen van de kennis van, de attitude tegenover en het gebruik van Vlaamse opleidingsincentives bij de Vlaamse beroepsbevolking, lanceerde het Departement Werk en Sociale Economie, samen met iVOX, eind 2021 een online enquête bij 1200 respondenten².

Uit dat bevolkingsonderzoek blijkt dat de meeste mensen niet spontaan een opleidingsincentive kunnen opnoemen. De spontane bekendheid van de opleidingscheques bij de beroepsactieve bevolking is beperkt, namelijk 6%. Als een reeks met opleidingsincentives wordt voorgelegd komen opnieuw de opleidingscheques naar voor als bekendste opleidingsincentive: 66% van de respondenten kent de opleidingscheques, slechts 17% heeft een duidelijk beeld van wat het juist inhoudt. Uit de resultaten komt ook naar voren dat hoger opgeleiden vaker opleidingscheques kennen dan lager opgeleiden.

Drie op tien Vlamingen die bekend zijn met de maatregel heeft opleidingscheques leren kennen via VDAB. Niet onlogisch gezien de opleidingscheque 17 jaar bij VDAB moest worden aangevraagd. Ook mediaberichtgeving en het sociaal netwerk blijken een belangrijke informatiebron te zijn voor opleidingscheques. Zo geeft 14% aan dat ze opleidingscheques hebben leren kennen via een bericht in de media en 12% heeft het leren kennen via vrienden of familie. Iets meer dan één op tien werknemers heeft de opleidingscheque leren kennen via de eigen werkgever.

Sinds september 2023 kan een burger via Mijn Burgerprofiel “Mijn opleidingstegoed” opvragen: daar krijgt hij een overzicht per Vlaamse opleidingsincentive of hij in aanmerking komt. Deze webtoepassing werd door een uitgebreide communicatiecampagne in de kijker gezet.

¹ <https://www.vlaanderen.be/publicaties/loopbaangerichte-opleidingen-een-onderzoek-naar-de-inhoud-van-de-opleidingen-de-omvang-en-het-profiel-van-de-werknemers-die-ervan-gebruik-maken-en-de-meerwaarde-voor-de-arbeidsmarkt>

² [Bevolkingsbevraging 2021: bekendheid Vlaamse opleidingsincentives | Vlaanderen.be](#)

1.10.4. Screening regelgeving levenslang leren: hefboomen en knelpunten voor levenslang leren in de regelgeving

In 2023 publiceerde IDEA Consult het onderzoek 'Screening regelgeving levenslang leren: hefboomen en knelpunten voor levenslang leren in de regelgeving'. Op basis van een inventarisatie en screening van de regelgeving op het vlak van levenslang leren werd knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefboomen in kaart gebracht. Dit rapport bevat volgende drempel m.b.t. opleidingscheques:

Niet alleen kort- of middengespoolden ervaren financiële drempels. Ook hooggeschoolden kunnen financiële drempels ervaren (blz. 35).

Er zijn doelgroepen (bv werknemers uit de laagste inkomensgroepen) voor wie de tegemoetkoming nog steeds onvoldoende is of de resterende eigen bijdrage nog steeds te hoog (blz. 40).

Het rapport suggereert volgende aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing van de regelgeving:

- 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.
- In de evaluatie van de opleidingscheque 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 het 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 (bv hooggeschoolden) niet automatisch leidt tot een groter bereik van andere doelgroepen (bv kortgeschoolden). 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 opleidingscheques dringt deze vraag zich op. Laaggeschoolde doelgroepen kunnen soms beter via andere incentives of initiatieven bereikt worden.

1.10.5. Onderzoek deelnemersaantallen CVO/HO/Syntra

In het jaarrapport schooljaar 2022-2023 was een beperkte analyse opgenomen over deelnemersaantallen bij de publieke opleidingsverstrekkers om in te schatten of het al of niet in aanmerking komen voor VOI impact heeft op deze deelnemersaantallen. Er kon niet geconcludeerd worden dat er een correlatie bestaat.

Daarnaast werd in kaart gebracht in welke mate de doelgroep van opleidingscheques (kort- en middengespoolden) een opleidingscheque aanvraagt: 12.5% (CVO) tot 25% (HO) van wie in aanmerking komt, vraagt de opleidingscheque aan.

1.10.6. Aandacht voor digibeten

Om de digibeten niet in de kou te laten staan kan het team opleidingscheques binnen de Vlaamse Overheid zelf een opleidingscheque aanvragen voor een burger. Bellen naar de 1700 tijdens de kantooruren volstaat om die dienstverlening te krijgen. In de afgelopen 3 schooljaren gebeurde dat 1.203 keer. Het aanmaken van de opleidingscheque gebeurt niet alleen voor wie zelf niet in staat is om een opleidingscheque aan te vragen, maar ook voor correcties:

- Bij aanvraag voor een loopbaangerichte opleiding, als de werknemer de opleiding ook kan volgen als arbeidsmarktgerichte opleiding;
- Als de werknemer in aanmerking komt voor een verhoogde tegemoetkoming en bij de eerste aanvraag het volledige recht heeft opgenomen.

18 werknemers hadden geen emailadres. Daarvoor werd een papieren opleidingscheque verstuurd.

1.11 Conclusie en te onderzoeken pistes bij mogelijke optimalisatie

De doelstellingen van de hervorming zijn bereikt wat betreft de digitalisering en de administratieve vereenvoudiging van het aanvraagproces: de werknemers en de opleidingsverstrekkers zijn tevreden over het nieuwe digitale proces. Slechts een beperkt aantal is niet in staat om zelf de opleidingscheque aan te vragen: voor hen bestaat een uitzonderingsprocedure. 4% van de werknemers gebruikt zijn opleidingscheque uiteindelijk niet en krijgt zijn persoonlijke bijdrage automatisch terug betaald.

Voor de opleidingsverstrekkers is er minder administratieve last, wat leidt tot tevredenheid.

Dankzij de Opleidingsdatabank is er transparantie over welke opleiding recht geeft op opleidingscheques, en zo ja, of er een verhoogde tegemoetkoming is. De opleidingen die in aanmerking komen zijn meer arbeidsmarktgericht dankzij de afstemming met het Vlaams opleidingsverlof, bv Spaans, Italiaans, huishoudelijk koken en naaien komen niet meer in aanmerking.

Voor de loopbaangerichte opleidingen werd in samenwerking met VDAB een proces ontwikkeld dat weinig ruimte laat voor oneigenlijk gebruik.

De beperkte uitbreiding van het toepassingsgebied van de opleidingscheque heeft niet geleid tot meer gebruik. Na de halvering van het aantal goedgekeurde opleidingscheques, deels toe te schrijven aan de afgenomen deelnemersaantallen bij CVO door Covid, is er de afgelopen 2 schooljaren een beperkte stijging vast te stellen. Opmerkelijk is dat het aandeel van de opleidingscheques met een verhoogde tegemoetkoming is toegenomen van 28% naar 35%.

Er werden 2 mediacampagnes gevoerd om het gebruik van de Vlaamse opleidingsincentives te promoten: één in 2021 naar aanleiding van de lancering van de wegwijzer Vlaamse opleidingsincentives en één in 2023 naar aanleiding van de mogelijkheid om het "Opleidingstegoed" te raadplegen in Mijn Burgerprofiel: deze konden niet de gewenste boost geven aan het gebruik van de opleidingscheque.

Opleidingscheques worden voornamelijk gebruikt voor opleidingen van de publieke opleidingsverstrekkers. De aanbevelingen van het onderzoek screening regelgeving LLL om rechten automatisch toe te kennen door de betrokken opleidingsverstrekkers in plaats van met het instrument van de opleidingscheques te werken en een inkomensgerelateerd criterium te voorzien verdienen verder onderzoek. Automatische toekenning aan wie bv. een jobbonus krijgt kan een meerwaarde hebben.

De financiële tegemoetkoming voor loopbaangerichte opleidingen en een verhoogde tegemoetkoming voor het verwerven van een eerste diploma HO blijkt effectief te zijn.

Het maximumbedrag voor een opleidingscheque is in het twintigjarig bestaan van de opleidingscheque niet bijgestuurd. Een mogelijke verhoging, eventueel gericht op enkele specifieke groepen, bv voor werknemers met een beperkt inkomen of vormen van opleiding, lijkt de moeite waard om verder te onderzoeken.

Toekomstige evoluties worden best uitgedacht in het kader van de individuele leer- en loopbaanrekening.

2. VLAAMS OPLEIDINGSKREDIET

De hervorming van het Vlaams opleidingskrediet sinds schooljaar 2019-2020 had volgende doelstellingen:

- Het toepassingsgebied qua opleidingen werd afgestemd op het Vlaams opleidingsverlof; wat vooral resulteerde in het toevoegen van knelpuntopleidingen, ondernemerschapstrajecten en loopbaangerichte opleidingen.
- Het invoeren van de mogelijkheid om 1/5e tijdskrediet te nemen met een Vlaamse aanmoedigingspremie van € 201,05 (plus € 59,51 voor een alleenstaande).
- De uitbreiding van de maximum duur van 2 jaar naar 3 jaar.

In dit onderdeel wordt een overzicht gegeven van het aantal unieke personen en goedgekeurde aanvragen, de verdeling naar onderbrekingspercentage, enkele profielkenmerken van gebruikers van het VOK, zoals geslacht, scholingsgraad, de woonplaats, alsook het aandeel van alleenstaanden ten opzichte van het aantal aanvragen. De resultaten zijn gebaseerd op data gaande van het schooljaar 2018-2019 (het schooljaar voor de invoering van de hervorming) tot en met 2022-2023.

Sinds de hervorming van het VOK in 2019 wordt ook de scholingsgraad van gebruikers van VOK bijgehouden, alsook het type opleiding dat gevolgd wordt. Zo kunnen we een vergelijking maken tussen de verwachtingen van de hervormingen van het VOK en het resultaat. Rekening houdend met informatie uit andere onderzoeken en klantenbevragingen worden beleidsaanbevelingen geformuleerd.

2.1. Algemeen

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

Werknemers kunnen hun loopbaan onderbreken voor het volgen van een opleiding via tijdskrediet. Hiervoor krijgt de werknemer van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. Een werknemer kan door middel daarvan enerzijds tijd creëren om de opleiding te volgen, anderzijds wordt een financiële tegemoetkoming ter compensatie van het gederfde loon voorzien. Voor werknemers tewerkgesteld in het

Vlaams gewest in de privésector of socialprofitsector³ kent de Vlaamse overheid een extra aanmoedigingspremie toe ter aanvulling op de RVA-premie. De aanmoedigingspremie voor het volgen van een opleiding, het opleidingskrediet, is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid inzet om de participatie aan opleiding bij werknemers te stimuleren. De aanvraag wordt ingediend bij DWSE, nadat het tijdskrediet met motief opleiding werd verkregen bij RVA.

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

- Allereerst dient RVA goedkeuring te geven om tijdskrediet op te nemen voor het volgen van een opleiding.
- Op federaal niveau komen enkel opleidingen die minstens 360 uren tellen of 27 studiepunten op jaarbasis bevatten, in aanmerking voor tijdskrediet met motief opleiding.
- Bijkomend moet de opleiding opgenomen zijn in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives en is ze ofwel onderwijs- of beroepskwalificerend, of gericht op het aanleren van een knelpuntberoep of past de opleiding in een ondernemerschapstraject. Ook loopbaangerichte opleidingen geven recht op opleidingskrediet.
- Kort- en middengeschoolden kunnen opleidingskrediet aanvragen voor alle vermelde opleidingen. Hooggeschoolden kunnen enkel voor loopbaangerichte opleidingen opleidingskrediet nemen.

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

De Vlaamse overheid betaalt de premie maandelijks uit. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de bedragen van de aanmoedigingspremie, die afhankelijk zijn van het tewerkstellingspercentage. Alleenstaanden ontvangen een maandelijks toeslag van € 59,51 bruto (€ 52,96 netto) bovenop de vermelde bedragen.

Tabel 14: Bedragen van de aanmoedigingspremie in de privésector sinds 1 november 2023 en socialprofitsector sinds 1 december 2023

U werkte in het jaar voor uw onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto maandelijks premie	Netto maandelijks premie
Minimaal 75%	0%	€ 677,14	€ 602,65
Minimaal 75%	50%	€ 358,67	€ 319,22
Minimaal 50%	0%	€ 358,67	€ 319,22
Tussen 20 en 50%	0%	€ 201,05	€ 178,93
Minimaal 75%	80%	€ 201,05	€ 178,93

³ De organisaties moeten ofwel behoren tot de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector en Vlaamse subsidies ontvangen ofwel tot de Vlaamse socio-culturele sector behoren. De meeste organisaties die behoren tot de paritaire comités 318.02, 319.01, 329.01, 327.01 en 331 voldoen aan deze voorwaarden.

2.2. Aantal aanvragen en goedgekeurde dossiers

Het toepassingsgebied van de Vlaamse socialprofitsector is kleiner dan dat van de privésector. Dit verklaart het verschil in het aantal unieke aanvragers⁴ en het aantal goedgekeurde dossiers tussen de privésector en de socialprofitsector gedeeltelijk.

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

Schooljaar	Privésector				Socialprofitsector			
	Aantal unieke personen	% tov sj 18-19	Goedgek dossiers	% tov sj 18-19	Aantal unieke personen	% tov sj 18-19	Goedgek dossiers	% tov sj 18-19
2018-2019	262	100%	509	100%	76	100%	144	100%
2019-2020	270	103%	599	118%	58	76%	122	85%
2020-2021	330	126%	815	160%	74	97%	177	123%
2021-2022	399	152%	1038	204%	86	113%	238	166%
2022-2023	355	135%	962	189%	73	96%	206	143%

Bij de hervorming van het VOK werd uitgegaan van een stijging met 43% in het aantal dossiers in de privé sector door de aanpassingen. Dit enerzijds door het verhogen van de aanmoedigingspremie opleidingskrediet en het optrekken van de maximum onderbrekingsduur van 2 jaar naar 3 jaar. Anderzijds door het invoeren van de mogelijkheid om 1/5e tijdscrediet te nemen met een Vlaamse aanmoedigingspremie van € 201,05 (plus € 59,51 voor een alleenstaande).

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

Voor de socialprofitsector werd een stijging met 50% verwacht van het aantal goedgekeurde dossiers. Na een aanvankelijke daling, wellicht toe te schrijven aan de impact van Covid op de sector, zijn er in schooljaar 2021-2022 meer unieke personen bereikt dan in schooljaar 2018-2019. In het schooljaar 2022-2023 zien we een daling in het aantal goedgekeurde dossiers, maar dat is nog steeds 43% hoger dan in schooljaar 2018-2019; de vooropgestelde stijging van 50% wordt benaderd.

2.3. Profielkenmerken

Het opleidingskrediet wordt voornamelijk gebruikt door vrouwen. In de privésector is ongeveer een derde van de gebruikers een man, in de socialprofitsector ligt het aandeel lager (14%).

Tabel 16: Verdeling naar geslacht

Schooljaar	Privésector		Socialprofitsector	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2018-2019	32%	68%	15%	85%

⁴ Een werknemer kan meerdere dossiers hebben. Indien het tijdscrediet in blokken wordt aangevraagd (bv. per 3 maand) dan zorgt dit voor meerdere dossiers per persoon. Een werknemer kan ook meerdere opleidingen combineren om het minimale aantal uur opleidingskrediet te halen. Als de werknemer een meerjarige opleiding volgt, en daarvoor ieder schooljaar een dossier indient.

2019-2020	37%	63%	16%	84%
2020-2021	35%	65%	15%	85%
2021-2022	31%	69%	11%	89%
2022-2023	30%	70%	14%	86%

De scholingsgraad wordt sinds het schooljaar 2019-2020 bijgehouden. Wat betreft de scholingsgraad is er weinig verschil tussen de privésector en de socialprofitsector. In beide sectoren is het aandeel van middengeschoolde gebruikers (privésector 65%; socialprofitsector 73%) van VOK het grootst.

In de socialprofitsector zien we een daling van het aantal kortgeschoolden t.o.v. vorig schooljaar. Een vierde van de VOK-gebruikers zijn hooggeschoolden, alhoewel in de hervormde regelgeving hooggeschoolden enkel in aanmerking komen voor loopbaangerichte opleidingen (d.w.z. ter uitvoering van persoonlijk ontwikkelplan opgesteld tijdens een loopbaanbegeleiding).

Tabel 17: Evolutie naar scholingsgraad

Scholingsgraad	Privésector			Socialprofitsector		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Kortgeschoold	11%	13%	13%	6%	13%	3%
Middengeschoold	63%	63%	65%	68%	64%	73%
Hooggeschoold	26%	24%	22%	26%	23%	24%

Sinds de hervorming is er in de privésector een toename van de leeftijdscategorie 40 tot 49 jaar en een daling van de leeftijdscategorie 20 tot 29 jaar. Het gebruik van opleidingskrediet in de leeftijdscategorieën 50 en ouder blijft zeer beperkt in beide sectoren. In de socialprofitsector is het aandeel van de 30-39-jarigen 60%. Opleidingskrediet is een maatregel voor werknemers die zich willen herscholen en een tweede carrière beginnen: dit gebeurt meestal nadat men reeds enkele jaren actief was op de arbeidsmarkt en vóór de leeftijd van 40 jaar.

Tabel 18: Verdeling naar leeftijd in de privésector

Schooljaar	Privésector					Totaal
	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60-65+	
2018-2019	41%	41%	13%	5%	0%	100%
2019-2020	32%	48%	15%	5%	0%	100%
2020-2021	30%	46%	19%	5%	0%	100%
2021-2022	27%	46%	21%	6%	0%	100%
2022-2023	26%	48%	22%	4%	0%	100%

Tabel 19: Verdeling naar leeftijd in de socialprofitsector

Schooljaar	Socialprofitsector					Totaal
	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60-65+	
2018-2019	21%	56%	16%	7%	0%	100%
2019-2020	18%	60%	19%	3%	0%	100%

2020-2021	18%	61%	18%	3%	0%	100%
2021-2022	15%	61%	20%	4%	0%	100%
2022-2023	15%	59%	25%	1%	0%	100%

Uit de verdeling naar woonplaats, zien we dat Antwerpen in de privésector het grootste aandeel heeft. In de socialprofitsector lag het aandeel uit Oost-Vlaanderen iets hoger.

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

Provincie	Privésector	Socialprofitsector
	2022-2023	2022-2023
Antwerpen	35%	26%
Oost-Vlaanderen	19%	31%
West-Vlaanderen	19%	17%
Vlaams Brabant	10%	10%
Limburg	15%	9%
Brussel	1%	5%
Andere	1%	2%

De regelgeving voorziet een extra premie voor alleenstaanden⁵ bovenop de aanmoedigingspremie, ongeacht het onderbrekingspercentage. Het aandeel van alleenstaanden dat gebruik maakt van het VOK was dalend, maar ten opzichte van de voorgaande schooljaren is er sinds 2019-2020 een toename. In de privésector ging het vorig schooljaar om 18%, in de socialprofitsector om 15%.

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

Schooljaar	Privésector	Socialprofitsector
2018-2019	8%	4%
2019-2020	11%	10%
2020-2021	16%	20%
2021-2022	16%	15%
2022-2023	18%	15%

Sinds 2019-2020 is het mogelijk om 1/5 onderbreking te nemen met gebruik van de aanmoedigingspremie. De cijfers tonen aan dat dit type effectief gebruikt wordt. In de privésector ging het in schooljaar 2022-2023 om 14%, in de socialprofitsector om 12%. De voltijdse onderbreking blijft het populairst, met respectievelijk 59% en 55%.

Tabel 22: Verdeling naar onderbrekingspercentage

Schooljaar	Privésector			Socialprofitsector		
	Voltijds	Halftijds	1/5 ^{de}	Voltijds	Halftijds	1/5 ^{de}
2018-2019	66%	34%	0%	53%	47%	0%
2019-2020	56%	31%	13%	59%	33%	8%

⁵ U woont alleen; ofwel samenwonend met minstens 1 kind dat recht geeft op kinderbijslag. Als u bijvoorbeeld 4 inwonende kinderen hebt, van wie er 3 werken en nog 1 ten laste is, kan kunt u de verhoging als alleenwonende krijgen.

2020-2021	56%	29%	15%	59%	30%	11%
2021-2022	61%	26%	13%	57%	35%	8%
2022-2023	59%	27%	14%	55%	33%	12%

2.4. Type opleiding

Het Vlaams opleidingskrediet wordt ook in schooljaar 2022-2023 grotendeels aangevraagd voor het volgen van een onderwijs- of beroepskwalificerende opleiding (privésector: 89%; socialprofitsector: 92%). Gezien de criteria waaraan opleidingen moeten voldoen, zijn de meeste opleidingen die in aanmerking komen voor VOK onderwijsopleidingen. In de privésector wordt de aanmoedigingspremie ook nog gebruikt voor knelpuntgerichte opleidingen (9%) en ondernemerschapstrajecten (2%). In de socialprofitsector is 6% van de goedgekeurde aanvragen voor het volgen van een knelpuntgerichte opleiding en 2% voor ondernemerschapstrajecten.

Belangrijk bij de interpretatie van deze gegevens is dat het type opleiding dat gevolgd wordt met gebruik van VOK eenmalig werd meegeteld per dossier. Concreet, een opleiding verpleegkunde is zowel een onderwijskwalificerende als knelpuntgerichte opleiding. Deze wordt uitsluitend meegerekend onder het type 'onderwijs- of beroepskwalificerend'. De knelpuntgerichte opleidingen omvatten voornamelijk CVO-opleidingen en ondernemerschapstrajecten voornamelijk opleidingen georganiseerd door SYNTRA vzw's. In de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives geeft bijna de helft van het totaal aantal geregistreerde opleidingen recht op VOK.

Tabel 23: Verdeling naar onderbrekingspercentage

Schooljaar	Privésector			Socialprofitsector		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Onderwijs- of beroepskwalificerend	86%	87%	89%	85%	81%	92%
Knelpuntgericht	9%	10%	9%	12%	16%	6%
Ondernemerschapstraject	5%	3%	2%	3%	2%	2%
Andere	0%	0%	0%	0%	1%	0%

De precieze opleiding die gevolgd wordt met VOK wordt in de toepassing niet bijgehouden. Om toch inzicht te krijgen in welke onderwijskwalificerende en/of knelpuntopleidingen gevolgd worden met VOK werd in 2022 in kaart gebracht welke opleidingen het meest gevolgd werden met VOK. Het gaat hoofdzakelijk om opleidingen voor de zorgsector, het onderwijs en IT.

Tabel 24: Gevolgde opleidingen privésector in schooljaar 2021-2022

Opleiding	Aantal dossiers	Voltijds	Halftijds	1/5 ^{de}
Verpleegkundige	147	49%	38%	13%
Onderwijsopleidingen	120	38%	47%	15%
Zorgkundige	50	74%	26%	0%
Bachelor in de toegepaste psychologie	53	45%	43%	11%
Bachelor in het sociaal werk	46	41%	37%	22%
Bachelor in de toegepaste informatica	41	51%	10%	39%

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

Tabel 25: Gevolgde opleidingen socialprofitsector in schooljaar 2021-2022

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

2.5. Budget en uitgaven Vlaams opleidingskrediet

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het betaalde bedrag per sector voor de prestaties van dat kalenderjaar.

Tabel 26: Betaald bedrag op budget per jaar

Jaar	Privésector	t.o.v. 2018	Socialprofitsector	t.o.v. 2018	Totaal	t.o.v. 2018
2018	€ 311.800	100%	€ 78.587	100%	€ 390.387	100%
2019	€ 335.122	107%	€ 79.043	101%	€ 414.164	106%
2020	€ 847.230	272%	€ 173.719	221%	€ 1.020.949	262%
2021	€ 1.257.708	403%	€ 255.053	325%	€ 1.512.761	388%
2022	€ 1.477.071	474%	€ 258.792	329%	€ 1.735.862	445%
2023	€ 1.440.554	462%	€ 297.640	379%	€ 1.738.194	445%

De forse stijging in de uitgaven sinds 2020 is gedeeltelijk veroorzaakt doordat de aanmoedigingspremie na de hervorming minstens verdubbeld is. Onderstaande tabel toont de oude en nieuwe bedragen (rekening houdend met de index die nu van toepassing is).

Tabel 27: verschil bedrag voor en na hervorming

U werkte in het jaar voor uw onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto maandelijkse premie voor 1/9/19	Huidige bruto maandelijkse premie
Minimaal 75%	0%	€ 241,26	€ 602,65
Minimaal 75%	50%	€ 160,84	€ 319,22
Minimaal 50%	0%	€ 160,84	€ 319,22
Tussen 20 en 50%	0%	€ 80,42	€ 178,93
Minimaal 75%	80%	€ 80,42	€ 178,93

Daarnaast werd het mogelijk om ook voor 1/5^{de} onderbreking een aanvraag in te dienen wat ook een deel van de stijging veroorzaakt. De daaropvolgende evolutie wordt bepaald door de stijging van het aantal dossiers en de inflatie. De aanmoedigingspremie volgt immers de evolutie van de gezondheidsindex.

2.6. Input uit andere onderzoeken

2.6.1. Bevolkingsonderzoek naar de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives

Om een beeld te krijgen van de kennis van, de attitude tegenover en het gebruik van Vlaamse opleidingsincentives bij de Vlaamse beroepsbevolking, lanceerde het Departement Werk en Sociale Economie, samen met iVOX, eind 2021 een online enquête bij 1200 respondenten⁶.

Uit dat bevolkingsonderzoek blijkt dat de spontane bekendheid van het VOK bij de beroepsactieve bevolking beperkt is. De spontane bekendheid van VOK is 1%. Als een reeks met opleidingsincentives wordt voorgelegd is VOK gekend bij 27% van de respondenten, slechts 6 % heeft een duidelijk beeld van wat het juist inhoudt.

De informatie over VOK wordt voornamelijk verzameld via de website of een zoekmachine.

Sinds september 2023 kan een burger via Mijn Burgerprofiel “Mijn opleidingstegoed” opvragen: daar krijgt hij een overzicht per maatregel of hij in aanmerking komt en voor VOK op welke premie hij recht heeft. Deze webtoepassing werd door een uitgebreide communicatiecampagne in de kijker gezet.

2.6.2. Bevraging VOV-werknemers

In de bevraging van de VOV-werknemers (zie bijlage 1, 3.8 kennis en gebruik van tijdskrediet) werden enkele vragen toegevoegd om te peilen naar de bekendheid van de federale maatregel tijdskrediet met opleidingsmotief en de reden waarom ze die maatregel al dan niet aangevraagd hebben voor de gevolgde opleiding. Een beperkt aantal VOV-gebruikers volgt immers een opleiding waarvoor tijdskrediet met motief opleiding (aangevuld met VOK) meer aangewezen is (bv aantal opleidingsuren groter dan VOV-maximum, deelname aan de (praktijk)lessen verplicht, eindbeoordeling).

Een derde van de VOV-gebruikers maken melding van te weinig uren VOV om de opleiding te kunnen volgen (bijlage 1, 3.7 voldoet het aantal uren VOV om opleiding te volgen). Als die groep wordt gevraagd hoeveel uur ze extra nodig hadden, antwoordt een vierde dat ze meer dan 15 dagen extra nodig hadden en nog een vierde dat ze 4 à 6 extra dagen nodig hadden. Iets meer dan de helft (52.5%) van de bevroegden is op de hoogte dat men tijdskrediet kan nemen om een opleiding te volgen. 29% van de bevroegden die tijdskrediet kennen zegt naast VOV ook tijdskrediet met motief opleiding gebruikt te hebben voor dezelfde opleiding, een overschatting volgens de administratieve gegevens van VOV en VOK. Kort- en middengeschoolden geven ook relatief vaker aan dat ze naast VOV ook tijdskrediet hebben aangevraagd voor het volgen van de opleiding, in vergelijking met hoger geschoolden.

⁶ Voor meer informatie zie: [Bevolkingsbevraging 2021: bekendheid Vlaamse opleidingsincentives | Vlaanderen.be](#)

Aan VOV-gebruikers die aangaven dat het aantal VOV-uren onvoldoende was en die geen tijdskrediet hebben aangevraagd ondanks dat ze deze maatregel kennen, werd gevraagd naar de reden voor het niet aanvragen van tijdskrediet. Iets minder dan de helft van deze mensen gaf aan dat ze het zich financieel niet kunnen veroorloven om tijdskrediet op te nemen. 18.5% gaf te kennen dat ze hun tijdskrediet reeds hebben gebruikt of in de toekomst willen gebruiken voor zorgnoden. Werknemers kunnen tijdens hun hele loopbaan maximum 51 maanden tijdskrediet opnemen. Het is dus niet mogelijk om bijvoorbeeld 51 maanden tijdskrediet met zorgmotief op te nemen en dan nadien tijdskrediet op te nemen om een opleiding te volgen. Tenslotte gaf 12% aan dat ze niet in aanmerking kwamen voor tijdskrediet.

Naargelang men tijdskrediet kent of niet is het aandeel dat beweert dat ze zich tijdskrediet financieel niet kunnen veroorloven verschillend. De helft van de bevroegden die antwoordde dat ze te weinig uren VOV heeft kent tijdskrediet en een derde van de groep die antwoordde dat ze te weinig uren VOV heeft kent tijdskrediet niet.

Uit het vrije tekstveld kwamen nog volgende redenen naar boven om geen gebruik te maken van tijdskrediet met motief opleiding:

- Werknemer wenst voltijds te blijven werken (om rechten op te bouwen, carrière te maken).
- Werknemer vond een andere oplossing om de opleiding te kunnen volgen (bv inzet jaarlijks verlof, contract FT -> 4/5, studeren buiten werkuren, overuren opnemen).
- Werknemer wil de impact voor de werkgever beperken en ziet af van tijdskrediet of kiest voor een mix van alternatieve oplossingen.
- Werknemer ziet het niet als een realistische oplossing in zijn werkcontext: functie vereist voltijds inzet, arbeidsregime moet aangepast worden bij tijdskrediet.
- Werkgever gaat niet akkoord, contingent werknemers met tijdskrediet was al vol.
- Duurtijd onvoldoende voor de lange opleiding.
- Andere voorwaarden van tijdskrediet: kan niet gecombineerd worden met bijberoep, moet opgenomen worden in blokken van 3 (VT & HT)/6 (1/5) maanden, vermindert recht op jaarlijks verlof, CAO nodig, 4/5 kan geen 1/5 nemen.

2.6.3. Onderzoek naar mogelijke alternatieven voor VOK

In 2021 namen 1.580 unieke werknemers tijdskrediet met motief opleiding. 530 werknemers daarvan hebben de Vlaamse aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet (VOK) aangevraagd en gekregen.

Mogelijke verklaringen waarom maar 34% ook VOK toegekend krijgt:

- Men voldoet niet aan de Vlaamse voorwaarden:
 - o Hooggeschoolden kunnen enkel een aanmoedigingspremie opleidingskrediet krijgen na het volgen van loopbaanbegeleiding en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan, waarin deze opleiding is vermeld als onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan.
 - o Plaats tewerkstelling: mogelijk is een deel van de personen opgenomen in de cijfers van RVA niet in het Vlaams Gewest tewerkgesteld (wat een voorwaarde is voor VOK).
- Onbekendheid van de maatregel waardoor de extra Vlaamse premie niet aangevraagd wordt. Nochtans wordt er naar verwezen op de RVA-website. Er is een gegevensuitwisseling met RVA voor werknemers die VOK aanvragen. Maar zonder vraag van de werknemer kan daar geen gebruik van gemaakt worden (GDPR).

Er zijn duizenden zij-instromers die bereid zijn om zich te herscholen naar verpleegkundige, zorgkundige, leerkracht,... Waarom maken zo weinig werknemers gebruik van tijdskrediet motief opleiding om een langdurige en intensieve opleiding te volgen?

In 2022 werd een onderzoek gevoerd naar mogelijke alternatieven voor het opleidingskrediet. Het resultaat werd opgenomen in het jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022.

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

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

Tabel 28: Premie tijdskrediet, motief opleiding voor een alleenstaande (situatie op 1/11/2023 – Vlaams – RVA)

U werkt voor de onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Bruto maandelijkse premie (VOK)	Bruto maandelijkse premie (RVA)	Totaal bruto
100%	0%	€ 736,65	€ 610,04	€ 1.346,69
100%	50%	€ 418,18	€ 305,01	€ 723,19
50%	0%	€ 418,18	€ 305,01	€ 723,19
100%	80%	€ 260,56	€ 268,61	€ 529,17

Merk op dat er in de vergoedingen een onlogische verhouding zit, vooral bij de RVA-premie: wie 50% minder werkt, krijgt een premie die nauwelijks hoger is dan de premie voor wie 20% onderbreking neemt.

Het Vlaams opleidingskrediet is geënt op het federale tijdskrediet. Dit systeem heeft enkele nadelen die de opname van het Vlaams opleidingskrediet mee beïnvloeden. Bijvoorbeeld:

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

Veel gebruikt is de piste om via een werkloosheidsvergoeding de herscholing te financieren. Er is een groep werknemers/werkzoekenden die wel degelijk bereid is om zich enkele jaren geheel of gedeeltelijk terug te trekken van de arbeidsmarkt om zich om te scholen: VDAB had in 2022 6.089 werkzoekenden die een onderwijskwalificerend opleidingstraject volgden. Hoewel er geen precieze cijfers over zijn, wordt aangenomen dat een substantieel aandeel gekozen heeft om ontslag te nemen bij hun werkgever om zich via VDAB te herscholen.

Tabel 29: Werkloosheidsvergoeding voor een alleenstaande op 1/11/2023

	Maximum bruto per maand
Maand 1-3	€ 2.144.48
Maand 4-6	€ 1.979.38
Maand 7-12	€ 1.844.96
Minimum bedrag per maand	€ 1.381.96

Pluspunten bij het studeren met een werkloosheidsuitkering:

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

Van de onderwijskwalificerende trajecten bij VDAB is verpleegkunde afgetekend de koploper, gevolgd door de leerkrachtopleidingen. Ook bij VOK zijn dit de meest gevolgde opleidingen.

2.6.4. Specifieke systemen in de zorgsector en het onderwijs

In de zorgsector is er het project “kies voor de zorg” dat werknemers uit andere sectoren de mogelijkheid biedt om een betaald opleidingstraject tot verpleegkundige/zorgkundige te volgen in dienst van een werkgever uit de zorgsector. Het bruto maandelijks loon tijdens het eerste jaar van de opleiding bedraagt minstens 2.622,09 euro. Dit ligt substantieel hoger dan de hierboven beschreven alternatieven. Dit moet werknemers uit andere sectoren en werkzoekenden over de streep halen om voor de zorg te kiezen. Het aantal plaatsen is wel beperkt.

In het onderwijs werd er omwille van het nijpende lerarentekort ingezet op systemen om zij-instromers voor de klas te krijgen. Het LIO-traject (leraar in opleiding) laat toe dat men al aan de slag kan gaan als leerkracht zonder een pedagogisch diploma en tegelijkertijd een pedagogische studie opneemt.

Tabel 30: Overzichtstabel van de mogelijke bruto vergoedingen voor een alleenstaande op 1/1/24

	Min	Max	Combinatie met werk
Tijdskrediet (RVA +VOK)		1.346,69	Neen
Werkloosheidsuitkering	1.381.9	2.144.48	Ja (in mindering v.d. werkloosheidsvergoeding)
Leefloon		1.263.17	Ja (in mindering van het leefloon - beperkt)
GMMI (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen)	1.994.18		
Kies voor de zorg	2.622,09		Ja bij eigen werkgever en elders

2.6.5. Screening regelgeving levenslang leren: hefboomen en knelpunten voor levenslang leren in de regelgeving

Het rapport dat in 2023 werd gepubliceerd bevat volgende drempels m.b.t. VOK:

- 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.
- 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. De aanmoedigingspremies zijn voor hooggeschoolden enkel beschikbaar in geval van een POP (i.h.k.v. loopbaanbegeleiding) en bij tewerkstelling in het Vlaams gewest.

Het rapport suggereert volgende aandachtspunten waarmee beleid dient rekening te houden bij eventuele aanpassing van de regelgeving. Het samenspel tussen het federale en het 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.

- De uitkering (bijv. tijdskrediet) is onvoldoende zowel voor hoge- als lage-inkomensgroepen om de drempel tot levenslang leren te overwinnen, zeker wat betreft omscholingstrajecten⁷. Wanneer incentives 'tijd' bieden in de vorm van een uitkering als vervangingsinkomen (bijv. tijdskrediet met motief opleiding, Vlaams 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.
- 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 hoofdstuk 3.2): het wegnemen van drempels wat betreft tijd of geld bij burgers via incentives is onvoldoende als niet tegelijk ook ingezet wordt op flankerende maatregelen wat betreft kinderopvang en mobiliteit.

2.7. Conclusie en te onderzoeken pistes bij mogelijke optimalisatie

VOK kende sinds de hervorming een toename van het aantal dossiers. In het vorige schooljaar was er een kleine afname. De maatregel bereikte 428 werknemers in schooljaar 2022-2023. VOK wordt voor 70% in de privésector en 86% in de socialprofitsector opgenomen door vrouwen, voornamelijk in de leeftijdscategorie tot 40 jaar, en dit vooral voor opleidingen die toeleiden naar de zorgsector, het onderwijs en IT.

De bijstellingen aan het opleidingskrediet hebben ervoor gezorgd dat meer werknemers gebruik maken van de maatregel. Toch blijkt uit onderzoek dat er nog steeds een aantal drempels verbonden zijn aan

⁷ Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren, DWSE, IDEA Consult & The Argonauts, 2021.

het VOK. Werknemers vinden de weg naar andere maatregelen die beter beantwoorden aan hun behoeften, zeker nu de overheid voor haar voornaamste knelpuntberoepen (onderwijs en zorg) oplossingen in het leven heeft geroepen waarbij werken en leren gefaciliteerd worden.

Werknemers/werkzoekenden/inactieven hebben behoefte aan financiering voor wie zich enkele maanden/jaren wil wijden aan een intensieve opleiding. Het beperkte gebruik van VOK (minder dan 500 personen op jaarbasis) in vergelijking met andere maatregelen met dezelfde doelstelling (nl. toeleiden naar knelpuntberoepen waarvoor een lang kwalificerend traject nodig is), toont dat dit instrument nog onvoldoende beantwoordt aan deze behoefte. Uit de feedback van VOV-gebruikers, en andere onderzoeken blijkt dat de voorwaarden verbonden aan de maatregel alsook het lage bedrag de maatregel minder aantrekkelijk maken.

Gezien de vergrijzing en de te kleine instroom in STEM-richtingen resulteren in steeds meer structurele, kwantitatieve knelpuntberoepen moet gezocht worden naar een financieringswijze, los van een uitkeringsstelsel, om omscholing te financieren. Aandacht voor de opvolging en begeleiding van het studietraject en het combineerbaar zijn met flexibele arbeid is daarbij aangewezen.

De hervorming heeft een aantal stappen in de juiste richting gezet, maar volstaat nog niet om bepaalde tekortkomingen van de maatregel op te lossen, namelijk de link met het tijdskrediet – motief opleiding. Onderzoek naar een gerichtere omscholingsmaatregel is aangewezen.

3. OPLEIDINGSDATABANK VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

Een van de voornaamste doelstellingen van de hervorming was een duidelijk beoordelingskader te creëren voor de opleidingen die in aanmerking komen voor VOV, om vervolgens transparant dat opleidingsaanbod te ontsluiten naar het publiek. Digitalisering en administratieve vereenvoudiging waren andere bekommernissen.

De Opleidingsdatabank bevat alle opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet. Niet alle opleidingen komen in aanmerking voor alle werknemers. Als een opleiding specifieke voorwaarden heeft voor het gebruik van een Vlaamse opleidingsincentive dan wordt dit expliciet vermeld in de Opleidingsdatabank. Het beheer van de Opleidingsdatabank is cruciaal voor de beoogde transparantie en arbeidsmarktgerichtheid van de hervorming. In hoofdstuk 2 (zie 1.2. Beoordelingscriteria arbeidsmarktgerichtheid) beschrijven we het beoordelingssysteem. In dit onderdeel lichten we het registratieproces door.

De registratie van arbeidsmarktgerichte opleidingen verloopt volgens een welomschreven procedure:

1. De opleidingsverstrekker die een opleiding wil laten registreren in de Opleidingsdatabank meldt deze ten minste drie maanden vóór de start van de opleiding aan ter registratie.
2. DWSE evalueert de aanvraag op volledigheid en verwijst deze in geval van volledigheid door naar de bevoegde goedkeuringsinstantie. De aanvrager wordt in geval van een onvolledig dossier

gevraagd om de ontbrekende gegevens en documenten aan te leveren binnen een termijn van dertig dagen.

3. Na een correcte en volledige aanmelding ter registratie van een opleiding, bezorgt DWSE de registratie-aanvraag aan de Vlaamse Opleidingscommissie of het bevoegde paritair comité. DWSE bepaalt welke goedkeuringsinstantie bevoegd is. Beide goedkeuringsinstanties beslissen op basis van het beoordelingssysteem over de registratie-aanvragen.
4. De bevoegde goedkeuringsinstantie oordeelt over de arbeidsmarktgerichtheid van de opleiding en beslist binnen een termijn van zes weken na ontvangst van de aanmelding ter registratie of ze de registratie goedkeurt of weigert.

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

3.1. Goedkeuringsinstanties: Vlaamse opleidingscommissie en paritaire comités

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

De VOC heeft na de ontvangst van een volledige en ontvankelijke registratie-aanvraag zes weken de tijd om te beslissen over het arbeidsmarktgerichte karakter van de aangemelde opleiding. Er zijn specifieke kwaliteitsvoorwaarden waar dienstverleners aan moeten voldoen alvorens zij opleidingen in de Opleidingsdatabank kunnen laten registreren. Alleen opleidingen van dienstverleners die voldoen aan het [kwaliteits- en registratiemodel](#) kunnen geregistreerd worden in de Opleidingsdatabank. Dit is het generieke kwaliteitskader dat werd uitgewerkt voor alle dienstverleners binnen DWSE. De dienst gaat bij iedere registratie-aanvraag na of de opleidingsverstrekker over een geldige kwaliteitsregistratie beschikt. Daarna worden de voorwaarden voor het registreren van de opleiding nagegaan, namelijk bevat de opleiding minstens 32 uur of 3 studiepunten. Als aan deze 2 voorwaarden voldaan is, is een registratie-aanvraag ontvankelijk.

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

De dienst bepaalt welke goedkeuringsinstantie (VOC of bevoegd paritair comité) het meest aangewezen is. Paritaire comités komen in tegenstelling tot de VOC niet maandelijks samen en hebben bijgevolg meer tijd nodig om dossiers te behandelen. Hun regelgeving staat geen schriftelijke procedure toe om beslissingen te nemen. De PC's hadden moeite om de behandeltermijn van 3 maanden te respecteren en

leefden niet consequent het beoordelingssysteem voor de arbeidsmarktgerichtheid na (zie [jaarrapport 2019-2020](#), p. 31). Daarom besliste DWSE om slechts uitzonderlijk nog dossiers door te verwijzen naar paritaire comités.

3.2. Registratie-aanvragen in cijfers

In schooljaar 2022-2023 werden in totaal 744 registratie-aanvragen afgehandeld. 135 registratie-aanvragen werden onontvankelijk verklaard en 154 geannuleerd. Een registratie-aanvraag wordt onontvankelijk verklaard wanneer de aanvraag of de aangemelde opleiding niet beantwoordt aan de minimale vormvereisten. De vaakst voorkomende reden voor onontvankelijkheid is het niet voldoen van de aangemelde opleiding aan de minimale opleidingsduur van 32 uur of 3 studiepunten, gevolgd door het niet (correct) invullen van de verplichte zelfanalyse door de opleidingsverstrekker. Een annulering van een registratie-aanvraag gebeurt wanneer DWSE oordeelt dat de aanvraag onvolledig is en niet genoeg informatie bevat om een onderbouwde beslissing te maken (bv. het opleidingsplan ontbreekt). Onontvankelijke en geannuleerde aanvragen worden niet door de VOC behandeld.

455 registratie-aanvragen werden effectief beslist door de Vlaamse opleidingscommissie (VOC). Dit resulteerde in 332 goedkeuringen en 132 weigeringen. Een goedkeurde aanvraag resulteert in de registratie van de opleiding in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives, waarna de opleiding recht geeft op de Vlaamse opleidingsincentives. Geweigerde registratie-aanvragen worden niet in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives geregistreerd en geven geen recht op de Vlaamse opleidingsincentives.

Tabel 33: Aantal besliste, geannuleerde en onontvankelijke registratie-aanvragen (periode 1/9/2022 t.e.m. 31/8/2023)

Eindresultaat registratie-aanvraag	Aantal dossiers	Aandeel	Beslissing dossiers		
Geannuleerd	154	21%			
Onontvankelijk	135	18%			
Beslissing VOC	455	61%	Goedkeuring	332	73%
			Weigering	123	27%
Totaal	744	100%			

Onderstaande tabel geeft een overzicht weer van de besliste dossiers per schooljaar sinds de hervorming van de opleidingsincentives tot nu. Opvallend is dat deze aantallen een afnemende trend kennen. Door de hervorming en invoering van het nieuwe beoordelingssysteem arbeidsmarktgerichtheid werd het makkelijker voor opleidingsverstrekkers om in te schatten wat wel (of niet) in aanmerking komt voor registratie in de Opleidingsdatabank. Het resultaat is dat veel (vooral private) opleidingsverstrekkers hun opleidingen kort na de hervorming hebben laten registreren. Een tweede verklaring is dat opleidingen die in de Opleidingsdatabank geregistreerd zijn niet ieder schooljaar opnieuw ter registratie aangemeld moeten worden. Een nieuwe registratie-aanvraag is enkel nodig als de opleiding inhoudelijk bijgestuurd wordt.

Tabel 32: Vergelijking besliste dossiers schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2022-2023

Schooljaar	Aantal besliste dossiers	% t.o.v. schooljaar 2019-2020
------------	--------------------------	-------------------------------

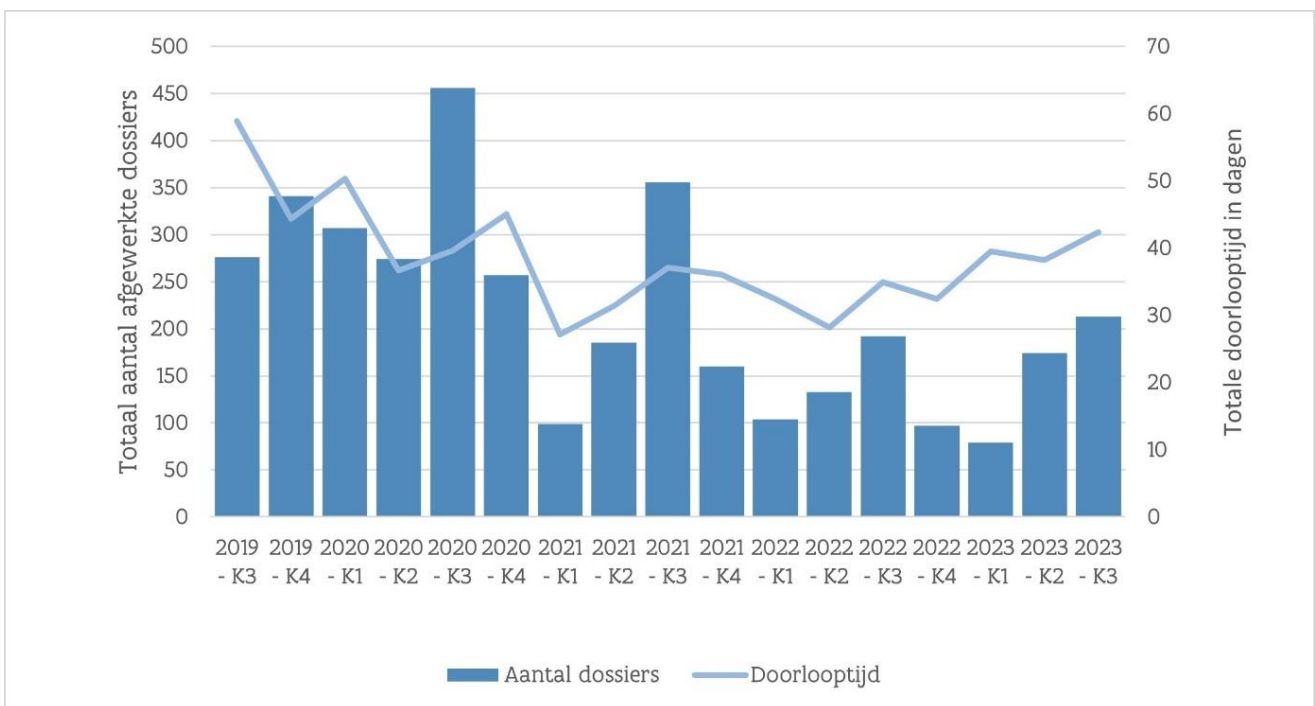
2019-2020	1.797	100%
2020-2021	890	50%
2021-2022	534	30%
2022-2023	455	25%

De norm betreffende de doorlooptijd voor de dossierbehandeling van registratie-aanvragen bedraagt drie maanden, gerekend vanaf de indieningsdatum tot en met de goedkeuring of weigering ervan. M.a.w., de aanvrager moet binnen een termijn van 3 maanden een beslissing ontvangen.

Figuur 1 biedt een overzicht van de totale gemiddelde doorlooptijd van registratie-aanvragen, beslist door de VOC, voor de periode van 9 mei 2019 tot en met 30 september 2023. Daaruit blijkt dat de maximum doorlooptijd van 3 maanden doorheen de gehele periode gerespecteerd werd, met een gemiddelde doorlooptijd van 39 dagen.

Sinds 2023 wordt voor opleidingen met werkplekleren, of met indicaties dat het gaat om bedrijfsspecifieke opleidingen, bijkomende informatie opgevraagd alvorens een beslissing te nemen. Deze dossiers blijven langer in wacht staan, hetgeen zich vertaalt in langere doorlooptijden. De daling in het aantal besliste dossiers sinds schooljaar 2019-2020, die eerder besproken werd, is ook op deze grafiek te zien. Tenslotte valt het ook op dat het derde kwartaal jaarlijks het grootste aantal registratieaanvragen kent: het nieuw opleidingsaanbod start vaak in september.

Figuur 1: Totaal gemiddelde doorlooptijden registratieaanvragen (mei 2019 t.e.m. september 2023)



Sinds augustus 2023 hebben opleidingsverstrekkers de mogelijkheid om een preadvies te vragen bij DWSE, vooraleer een opleiding ter registratie aan te melden in de Opleidingsdatabank. Bij twijfel of een bepaalde opleiding mag georganiseerd worden met gebruik van Vlaams opleidingsverlof, vullen ze een formulier in waarin het opleidingsplan en de context waarin de opleiding gegeven wordt, in kaart gebracht wordt. Op basis daarvan geeft de dienst in samenspraak met de Vlaamse sociale inspectie een preadvies. Zo geven we meer duidelijkheid/rechtszekerheid. In 2023 werden 85 preadviezen aangevraagd.

3.3 Beroeps- en Evaluatiecommissie

De Beroeps- en Evaluatiecommissie (BEC) is een door de Vlaamse Regering opgerichte commissie, samengesteld uit een voorzitter en secretaris vanuit DWSE en vijf deskundigen, aangesteld door de minister. Deze commissie heeft twee doelstellingen. Ten eerste heeft zij als opdracht registratie-aanvragen te behandelen waarvoor beroep werd aangetekend (i.e. beroepsprocedure). De BEC is hiernaast bevoegd voor het intrekken van het recht op het VOV van een opleiding (i.e. evaluatieprocedure). Artikel 6, § 2 van het decreet van 12 oktober 2018, houdende het VOV en diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, beschrijft dat het recht het recht van een opleiding op de Vlaamse opleidingsincentives kan worden ingetrokken wanneer (1) de opleiding niet langer voldoet aan de voorwaarden arbeidsmarktgerichtheid of (2) wanneer de opleiding strijdig is met de openbare orde, openbare veiligheid of volksgezondheid of met de algemeen aanvaarde wetenschappelijke inzichten. Tot op heden is nog geen gebruik gemaakt van de evaluatieprocedure van de BEC.

De Beroeps- en Evaluatiecommissie ontving in schooljaar 2022-2023 (de periode van 1 september 2022 tot 31 augustus 2023) 34 beroepen. 14 beroepen hadden betrekking op een negatieve evaluatie naar aanleiding van de jaarlijkse evaluatie van het schooljaar 2021-2022. De overige 20 beroepen werden aangetekend tegen een weigering door de Vlaamse opleidingscommissie. Alle beroepen waren ontvankelijk, hetgeen wil zeggen dat ze werden ingediend binnen de wettelijke termijn van dertig dagen gerekend vanaf de dag na de bekendmaking van de beslissing.

Onderstaande tabel geeft een overzicht weer van de door de BEC behandelde beroepen van schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2022-2023. Opvallend is het hoge aantal beroepen in schooljaar 2020-2021. Veel BEV-erkende opleidingen die naar het hervormde systeem zijn gemigreerd, werden in schooljaar 2020-2021 voor de eerste keer getoetst aan het nieuwe beoordelingsstelsel arbeidsmarktgerichtheid. Dit leidde tot een hoger aantal negatieve evaluaties en meer beroepen.

Schooljaar 2022-2023 kent sinds de opstart van de Opleidingsdatabank het laagste aandeel gegronde beroepen. De Vlaamse opleidingscommissie en de Beroeps- en Evaluatiecommissie kwamen in 73% van de gevallen tot dezelfde conclusie, namelijk dat de opleiding waarvoor beroep werd aangetekend niet arbeidsmarktgericht was en bijgevolg niet in aanmerking kwam voor registratie in de Opleidingsdatabank (= ongegrond). Slechts in 27% van de gevallen kwam de BEC tot een andere beslissing en werd de opleiding alsnog in de Opleidingsdatabank geregistreerd (= gegrond).

Tabel 33: Vergelijking beroepen schooljaar 2019-2020 t.e.m. schooljaar 2022-2023

Beslissing beroep

Schooljaar	Aantal beroepen	Gegronnd	Ongegrond	Aandeel gegronnd
2019-2020	38	24	16	63%
2020-2021	163	100	63	61%
2021-2022	27	16	11	59%
2022-2023	33	9	24	27%

Voor drie beslissingen van de BEC is of was een procedure lopende bij de Raad van State om de beslissing nietig te verklaren. Bij één ervan is de uitspraak nog hangende.

3.4. Jaarlijkse evaluatie arbeidsmarktgerichtheid

DWSE maakt jaarlijks een evaluatie van de arbeidsmarktgerichtheid van alle opleidingen in de Opleidingsdatabank, met het meest recente beoordelingssysteem als norm.

Drie types opleidingen/opleidingsverstrekkers hebben een uitzondering op het reguliere goedkeuringsproces via de VOC: het regulier aanbod van de Vlaamse onderwijsinstellingen, de ondernemerschapstrajecten van VLAIO (SYNTRA) en de opleidingen van de door werknemersorganisaties gemandateerde opleidingsverstrekkers. Opleidingen van deze opleidingsverstrekkers worden niet voorgelegd aan een goedkeuringsinstantie vooraleer ze worden geregistreerd. Er werden echter specifieke afspraken gemaakt zodat de opleidingen minstens 1 maal per jaar beoordeeld worden.

Tot 1 september 2023 bleven negatief geëvalueerde opleidingen in de Opleidingsdatabank geregistreerd tot 31 december van het kalenderjaar volgend op de publicatie van het jaarrapport. Opdat negatief geëvalueerde opleidingen vanaf schooljaar 2023-2024 minder lang in de Opleidingsdatabank zouden geregistreerd blijven, werd de regelgeving bijgestuurd.

Vanaf 1 september 2023 hangt de kennisgeving van de negatieve evaluaties niet meer vast aan de publicatie van het jaarrapport. M.a.w., de beslissing van een negatieve evaluatie kan op elk moment van het jaar gecommuniceerd worden aan de opleidingsverstrekker. Een opleiding verliest vervolgens van rechtswege de status van arbeidsmarktgerichte opleiding twee maanden na de kennisgeving van de negatieve evaluatie (of twee maanden na de kennisgeving van de negatieve evaluatie door de Beroeps- en Evaluatiecommissie).

3.4.1. Regulier aanbod CVO, HO en SYNTRA

In functie van een gelijke behandeling van vergelijkbare opleidingen, wordt het nieuwe aanbod van Onderwijs en VLAIO gezamenlijk met DWSE geëvalueerd op arbeidsmarktgerichtheid, vooraleer het via gegevensuitwisseling wordt geregistreerd in de Opleidingsdatabank. Er is dus wel degelijk een proactieve evaluatie. Doordat negatief geëvalueerde opleidingen niet in de Opleidingsdatabank worden opgenomen, kunnen we niet in kaart brengen hoeveel opleidingen van Onderwijs en Syntra niet geregistreerd worden in de Opleidingsdatabank. Hun geregistreerde opleidingen worden in het kader van de jaarlijkse evaluatie opnieuw geëvalueerd, als daar reden toe is.

3.4.2. Dataset jaarlijkse evaluatie

Alle geregistreerde opleidingen in de Opleidingsdatabank (t.e.m. 31 augustus 2023) kunnen voorwerp zijn van de jaarlijkse evaluatie: zowel de opleidingen die in het afgelopen schooljaar (tussen 1 september 2022 en 31 augustus 2023) nieuw zijn toegevoegd, als de opleidingen die al een jaarlijkse evaluatie ondergaan hebben. De gebruikte gegevens voor de jaarlijkse evaluatie zijn afkomstig uit de ODB-applicatie. De evaluatie werd afgesloten op 31 december 2023.

3.4.3. Aanpak jaarlijkse evaluatie opleidingen

Evaluatie aanbod werknemersorganisaties nieuw geregistreerd in schooljaar 2022-2023

De door de werknemersorganisaties gemandateerde opleidingsverstrekkers screenen hun opleidingen zelf op arbeidsmarktgerichtheid en registreren vervolgens rechtstreeks in de Opleidingsdatabank. De opleidingen die nieuw geregistreerd werden in schooljaar 2022-2023 werden allen beoordeeld op arbeidsmarktgerichtheid. 11 opleidingen kregen een negatieve evaluatie. Van de negatief geëvalueerde opleidingen in de voorgaande schooljaren waren er 149 van een gemandateerde opleidingsinstelling van werknemersorganisaties⁸. De opmerkingen uit het vorig jaarrapport werden duidelijk ter harte genomen.

Alle andere registraties

Geregistreerde opleidingen die reeds geëvalueerd zijn kunnen altijd herzien worden. Een herziening van een evaluatie is noodzakelijk in volgende situaties:

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

3.4.4. Resultaat jaarlijkse evaluatie schooljaar 2022-2023

In totaal werden 485 opleidingen geëvalueerd, waarvan 466 (96%) positief. We zien een duidelijke verbetering t.o.v. schooljaar 2021-2022, toen 17% negatief werden beoordeeld.

Sinds de hervorming werden er in totaal 7.109 opleidingen onderworpen aan de jaarlijkse evaluatie. Het grote aantal gescreende opleidingen in schooljaar 2019-2020 is te wijten aan de BEV-erkende opleidingen die voor de eerste keer werden getoetst aan het nieuwe beoordelingssysteem.

Tabel 34: Overzicht aantal evaluaties en resultaat ervan per schooljaar

	Totaal aantal evaluaties	Negatief geëvalueerde opleidingen	Aandeel negatief geëvalueerd
Schooljaar 2019-2020	4.915	756	15%
Schooljaar 2020-2021	1.081	64	6%

⁸ Daarvan tekenden de Franstalige opleidingsverstrekkers voor de meeste negatieve evaluaties. Zij hanteren onvoldoende het Vlaamse beoordelingssysteem.

Schooljaar 2021-2022	623	108	17%
Schooljaar 2022-2023	485	19	4%
Totaal	7.104	947	13%

3.5. Aanbod in de Opleidingsdatabank

Van het opleidingsaanbod dat op 1 februari 2024 geregistreerd is, alsook het opleidingsaanbod waarvan de registratie stopgezet is (en dus geen recht meer geeft op Vlaamse opleidingsincentives) werd het type opleidingsverstrekker in kaart gebracht en of er terugbetalingsaanvragen VOV voor geregistreerd werden.

Belangrijk om rekening mee te houden is dat het hoger onderwijs per hogeschool/universiteit die eenzelfde graduaat/bachelor/masteropleiding aanbiedt een opleidingscode aanmaakt. Voor CVO is dat niet het geval: 1 opleidingscode per opleiding die voor alle CVO-centra geldt.

3.381 opleidingen zijn stopgezet. Van 947 opleidingen (28%) was de aanleiding van de stopzetting een negatieve evaluatie. De andere opleidingen zijn door de opleidingsverstrekker stopgezet, vermoedelijk omdat de opleiding niet meer gegeven wordt of inhoudelijk vernieuwd werd.

Voor 56% van de opleidingen in de Opleidingsdatabank werd minstens 1 dossier goedgekeurd voor VOV. Een laag aandeel kan wijzen op het feit dat opleidingen die niet meer gegeven worden, niet snel genoeg uit de Opleidingsdatabank gehaald worden of weinig gevolgd worden met Vlaamse opleidingsincentives.

Tabel 35: Opleidingsaanbod in Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives per type opleidingsverstrekker (situatie 1/2/24) en met VOV-terugbetalingsaanvragen

Type opleidingsverstrekker	Actief	Stopgezet	Totaal	Aandeel in totaal	Met VOV-dossier	Aandeel met VOV-dossier
Andere	2.458	982	3.431	31%	1.945	57%
Sectorale opleidingsverstrekker	1.415	1.197	2.612	24%	1.127	43%
HO	2.048	54	2.102	19%	1.102	52%
CVO	601	137	738	7%	468	63%
SYNTRA	476	170	646	6%	409	63%
Bedrijven met eigen opleidingen	361	104	465	4%	310	67%
Vakbondsopleidingen	294	737	1.031	9%	774	75%
Totaal	7.653	3.381	11.034	100%	6.135	56%

De methodiek blended leren (een combinatie van contactleren en afstandleren) werd in schooljaar 2020-2021 tijdelijk toegelaten binnen het Vlaams opleidingsverlof als onderdeel van het actieplan Vlaamse Veerkracht. Ondertussen werd deze methodiek structureel ingebed in de regelgeving. Van het volledige aanbod in de Opleidingsdatabank worden (slechts) 64 opleidingen georganiseerd via de methodiek blended leren. In september 2022 waren het er 33.

3.6. Mentoropleidingen in de Opleidingsdatabank

De [premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen](#) vervangt vanaf 1 september 2023 4 premies voor werkplekieren, waaronder de mentorkorting. Een wijziging in de regelgeving legt inhoudelijke criteria op voor de mentoropleiding. Diezelfde regelgeving bepaalde dat alle oude mentoropleidingen in de Opleidingsdatabank hun registratie verloren vanaf 1 september 2023. Vanaf 1 september 2023 kunnen nog alleen de mentoropleidingen die aan de nieuwe inhoudelijke voorwaarden voldoen in de Opleidingsdatabank geregistreerd worden en recht geven op de nieuwe premie kwalificerend werkplekieren voor ondernemingen.

Dit resulteerde in de stopzetting van 77 mentoropleidingen. De aanbieders werden in juli 2023 over de wijziging in de regelgeving en de impact ervan geïnformeerd. Het departement organiseerde op 22 augustus 2023 eveneens een webinar om de doorgevoerde wijzigingen toe te lichten en vragen van opleidingsverstrekkers te beantwoorden.

Op 1 februari 2024 zijn er 75 mentoropleidingen in de Opleidingsdatabank geregistreerd.

3.7. Input uit andere onderzoeken

3.7.1. Screening onderzoek regelgeving Levenslang leren

In 2023 publiceerde IDEA Consult het onderzoek 'Screening regelgeving levenslang leren: hefboomen en knelpunten voor levenslang leren in de regelgeving'. Een aantal drempels en aandachtspunten m.b.t. het beoordelingssysteem worden hierin geïdentificeerd. Ten eerste stellen de onderzoekers dat het uitsluiten van opleidingen met een levensbrede focus kan ingaan tegen inspanningen om een brede leercultuur in de samenleving te bevorderen. Ten tweede zorgt de vormvereiste dat een opleiding uit minstens 32u of 3 studiepunten bestaat ervoor dat eenmalige, kleine, flexibele en korte opleidingen worden uitgesloten. Door de bijsturing van de regelgeving sinds schooljaar 2021-2022 kunnen korte modules van verschillende opleidingsverstrekkers gevolgd worden met VOV. *De precieze voorwaarde is dat men voor 32 uur opleiding ingeschreven is om in aanmerking te komen voor VOV: dit kan bv. gerealiseerd worden door het volgen van 8 modules van 4 uur.* De onderzoekers besluiten dat er bij een eventuele wijziging van de regelgeving moet worden gekomen tot een toekomstbestendige, wendbare afbakening van toegelaten opleidingen, zodat kan ingespeeld worden op toekomstige ontwikkelingen en transitie.

3.7.2. Bevolkingsonderzoek naar de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives

In 2021 werd een bevraging afgenomen bij 1200 werkende en werkzoekende Vlamingen naar de bekendheid van de Vlaamse opleidingsincentives. Daaruit blijkt dat slechts 6% van de werkende en werkzoekende Vlamingen ooit al de Opleidingsdatabank heeft bezocht. 54% van de respondenten wist niet van het bestaan van de Opleidingsdatabank af. Ongeveer de helft van de respondenten die de Opleidingsdatabank al heeft bezocht, wist al welke opleiding ze wilden volgen. 6 op 10 respondenten die de Opleidingsdatabank reeds hebben bezocht, hebben de databank gevonden tijdens hun zoektocht naar opleidingen.

3.7.3. Bevraging opleidingsverstrekkers

In het najaar van 2021 werden de opleidingsverstrekkers bevraagd over hun ervaringen met de nieuwe administratieve processen voor de registratie van opleidingen in de Opleidingsdatabank. Het globaal resultaat van die bevraging was positief. 65% van de respondenten is tevreden over het registratieproces van opleidingen. De gemiddelde tevredenheid is 3,7 op 5. 70% vindt gemakkelijk de weg naar informatie omtrent de voorwaarden en richtlijnen voor de registratie van opleidingen in de Opleidingsdatabank. 65% van de respondenten vindt de uitleg hierover helder. 40% van de respondenten is ontevreden over de beroepsprocedure, met een gemiddelde tevredenheid van 2,6. Een belangrijke kanttekening is dat dit resultaat gebaseerd is op de ervaring van slechts 10 respondenten die effectief in beroep gingen tegen een beslissing. Het dient dus met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. 69% is tevreden over het gebruik van het WSE-loket, met een gemiddelde tevredenheid van 3,7. 63% ondervond geen probleem met het aanmelden van opleidingsaanvragen en beheer van geregistreerde opleidingen in het WSE-loket.

3.7.4. Bevraging VOV-werkgevers

In de bevraging van de VOV-werkgevers (zie bijlage 2, 2.6 Tevredenheid over het opleidingsaanbod in de opleidingsdatabank) werden enkele vragen toegevoegd om te peilen naar de tevredenheid bij werkgevers over het aanbod in de Opleidingsdatabank. Van de respondenten die gebruik maken van de Opleidingsdatabank voor het opzoeken van opleidingen zegt 64% dat het aanbod voldoet aan hun wensen, 5,8% geeft aan dat het opleidingsaanbod niet voldoet aan hun wensen en 30,3% heeft hier geen mening over.

3.8. Conclusies en te onderzoeken pistes bij mogelijke optimalisatie

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

Het registratieproces is onder controle: een gemiddelde doorlooptijd van registratie-aanvragen van 39 dagen, het aantal negatieve evaluaties en beroepen daalt en we stellen een afname van het aandeel gegronde beroepen vast.

In functie van uniformiteit en gelijke behandeling moet onderzocht worden of het op termijn raadzaam is dat geen enkele organisatie zelf nog beslist over registratie in de Opleidingsdatabank.

Er moet bekeken worden of de VOC of DWSE de bevoegdheid moet krijgen om opleidingen of opleidingsverstrekkers die in opspraak zijn geraakt, tijdelijk te weren uit de opleidingsdatabank.

4. VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Doelstelling van de hervorming van het betaald educatief verlof naar Vlaams opleidingsverlof vanaf schooljaar 2019-2020:

- meer arbeidsmarktgerichte opleidingen,
- administratieve vereenvoudiging voor de werkgever en de opleidingsverstrekker,

- digitalisering en maximaal gebruik authentieke bronnen.

Dit onderdeel geeft een overzicht van het aantal terugbetalingsaanvragen dat werd goedgekeurd en betaald sinds de hervorming. De algemene profielgegevens van de werknemers en werkgevers die VOV gebruiken worden geschetst, alsook de opleidingen die gevolgd worden. Input uit andere onderzoeken over VOV wordt in kaart gebracht.

4.1. Algemeen

VOV biedt aan werknemers uit de privésector het recht om op eigen initiatief een opleiding te volgen en daarvoor afwezig te zijn op het werk met behoud van hun (begrensd) loon. Per schooljaar kan een werknemer maximum 125 uur VOV opnemen. Vanaf schooljaar 2021-2022 werd het gemeenschappelijk initiatiefrecht ingevoerd: de werkgever kan aan de werknemer voorstellen om een opleiding te volgen en daarbij gebruik te maken van zijn VOV-recht. Als de werknemer zowel een opleiding volgt op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever krijgt de werknemer een verdubbeling van zijn VOV-recht. De werknemer mag meerdere korte opleidingen combineren van verschillende opleidingsverstrekkers om het minimum van 32 uur te bereiken.

Het maximum aantal op te nemen uren (persoonlijk maximumrecht) wordt berekend volgens de contractuele tewerkstellingsbreuk van maart voorafgaand aan het betreffende schooljaar maal 125 uur. Het concreet aantal uren wordt toegekend op basis van de opleiding die gevolgd wordt: ingeval er regelmatige aanwezigheid vereist is krijgt men 1 uur VOV per aanwezig uur, ingeval er een eindbeoordeling is, bepaalt de deelname aan de eindbeoordeling het aantal uren VOV waarop de werknemer recht heeft.

Van bij de aanvraag tot aan de betaling verloopt alles **digitaal** met gebruik van zoveel mogelijk **authentieke bronnen**:

- De werkgever dient een terugbetalingsaanvraag in via het WSE-loket, het online platform van DWSE. Hij vermeldt daarbij het registratienummer en de start- en einddatum van de opleiding en het aantal uren/studiepunten waarvoor de werknemer is ingeschreven. De deadline voor het indienen is uiterlijk 3 maanden na de start van de opleiding.
- De terugbetalingsaanvraag wordt gecontroleerd op ontvankelijkheid door koppeling met authentieke bronnen: 10 controles resulteren in een weigering of goedkeuring of bijkomend onderzoek door een dossierbehandelaar. Samen met de goedkeuring wordt het persoonlijk maximum van de werknemer gecommuniceerd naar werkgever (via e-mail) en werknemer (via Mijn Burgerprofiel).
- De werkgever registreert ieder kwartaal de opgenomen uren VOV in DmfA.
- De opleidingsverstrekker laadt in het WSE-loket aanwezigheidsattesten op, uiterlijk 3 maanden na het einde van de opleiding. Voor opleidingen uit het regulier aanbod van onderwijs Vlaanderen

gebeurt de gegevensuitwisseling elektronisch: na afloop van het schooljaar haalt DWSE de gegevens op uit de centrale databanken van AHOVOKS.

- Uit verschillende databanken haalt DWSE de nodige gegevens (persoonlijk maximum, opgenomen uren VOV in DmfA en aanwezige uren in de les of deelname aan de eindbeoordeling in de aanwezigheidsattesten) op om het subsidiebedrag voor de werkgever te bepalen. De werkgever kan de betalingen opvolgen via berekeningsnota's in het WSE-loket.
- Nadat de werkgever de gelegenheid kreeg om de basisgegevens na te kijken en te verbeteren volgt de schooljaarafrekening. De dossiers worden nogmaals gekoppeld met alle bronnen wat kan leiden tot een bijbetaling of terugvordering.

4.2. Goedgekeurde terugbetalingsaanvragen

In schooljaar 2022-2023 zijn 104.849 terugbetalingsaanvragen ingediend. Dat is een daling met 9,5% t.o.v. schooljaar 2021-2022. 1.784 dossiers werden geannuleerd of onontvankelijk verklaard (2%). 11.225 dossiers werden geweigerd (11%) omdat ze niet voldeden aan de voorwaarden. 919 dossiers werden door de werkgever stopgezet: dit heeft als gevolg dat ze uit de berekeningsmotor worden gehaald. 90.845 van de ingediende dossiers werden goedgekeurd (86%). 85% van goedgekeurde dossiers was op 7/2/2024 betaald. In april 2024 volgde de schooljaarafrekening.

Het grote aantal stopgezette dossiers in schooljaar 2020-2021 is het gevolg van onderzoeken door de Vlaamse Sociale Inspectie waardoor werkgevers hun terugbetalingsaanvragen introkken.

Tabel 36: Ingediende terugbetalingsaanvragen per schooljaar, per fase (situatie op 07/02/2024)

Fase	19-20	% t.o.v. ontvangen	20-21	% t.o.v. ontvangen	21-22	% t.o.v. ontvangen	22-23*	% t.o.v. ontvangen
Totaal ontvangen	96.963	100%	108.858	100%	109.918	100%	104.849	100%
Geweigerd	12.811	13%	8.819	8%	10.071	9%	11.225	11%
Stopgezet	2.230	2%	9.677	9%	1.958	2%	919	1%
Goedgekeurd	80.118	83%	89.197	82%	96.423	88%	90.845	87%
<i>Waarvan Berekend</i>	<i>77.948</i>	<i>80%</i>	<i>85.516</i>	<i>79%</i>	<i>93.160</i>	<i>85%</i>	<i>76.792</i>	<i>73%</i>
<i>Betaald</i>	<i>67.090</i>	<i>69%</i>	<i>76.653</i>	<i>70%</i>	<i>84.263</i>	<i>77%</i>	<i>76.792</i>	<i>73%</i>
Ontvangen dossiers t.o.v. sj 19-20		100%		112,3%		113,3%		108,1%

* Schooljaarafrekening is nog niet inbegrepen.

In onderstaande tabel wordt in kaart gebracht hoeveel unieke werknemers goedgekeurde dossiers indienden en wat het aandeel is naargelang de initiatiefnemer. In schooljaar 2022-2023 diende een werkgever gemiddeld 1,6 dossier in per werknemer.

Tabel 37: Aantal goedgekeurde dossiers en unieke werknemers per schooljaar (situatie op 07/02/2024)

Schooljaar	Aantal	Aantal	(Aantal werknemers met dossier)
------------	--------	--------	---------------------------------

	goedgekeurde dossiers	% t.o.v. 19-20	Unieke werknemers	% t.o.v. 19-20	Op initiatief werknemer	Op voorstel werkgever
2019-2020	80.118	100%	45.314	100%	n.v.t.	n.v.t.
2020-2021	89.197	111%	51.894	115%	n.v.t.	n.v.t.
2021-2022	96.423	120%	57.432	127%	49%	53%
2022-2023	90.845	113%	55.861	123%	53%	49%

In schooljaar 2022-2023 waren er 7 procentpunten minder goedgekeurde dossiers t.o.v. schooljaar 2021-2022, het aantal werknemers daalde met 4 procentpunten.

In schooljaar 2021-2022 werd het **gemeenschappelijk initiatiefrecht** ingevoerd naar aanleiding van het VESOC-akkoord 'Alle Hens Aan Dek'. Er zijn ongeveer evenveel terugbetalingsaanvragen voor opleidingen die de werknemer op eigen initiatief volgt als op voorstel van de werkgever. 3% van de werknemers volgt zowel een opleiding op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever en krijgt daardoor een verdubbeling van zijn VOV-recht. In schooljaar 2021-2022 ging het om 1.210 werknemers, in 2022-2023 om 1.672: een stijging van 38%.

4.3. Profiel betaalde werknemers en werkgevers

De profielgegevens van de werknemers en werkgevers van de **betaalde** terugbetalingsaanvragen werden in kaart gebracht, inclusief de koppeling met de opleidingsverstrekker. In bijlage 1 is een gedetailleerde analyse opgenomen van het profiel van de werknemers die gebruik maken van VOV waarbij niet alleen gebruik gemaakt wordt van de administratieve data, maar ook van een bevraging van de werknemers die gebruik maakten van VOV in schooljaar 2021-2022 en 2022-2023. In het jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022, bijlage 1 werd het profiel van de VOV-gebruiker vergeleken met het profiel van de BEV-gebruiker. In het evaluatierapport gemeenschappelijk initiatiefrecht wordt het profiel van werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgen vergeleken met dat van de werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever. Hieronder sommen we de voornaamste conclusies op.

4.3.1. Geslacht deelnemers

De meerderheid van de deelnemers aan VOV zijn mannen: 62% mannen en 38% vrouwen. De indeling naar opleidingsverstrekker geeft een genuanceerder beeld en dit blijft stabiel over de verschillende schooljaren: het aandeel mannelijke deelnemers in 'andere opleidingen' is dubbel zo groot als het aandeel vrouwelijke deelnemers, bij vakbondsopleidingen zijn zelfs 4 keer zoveel mannelijke deelnemers. Bij CVO en SYNTRA is het aantal mannelijke deelnemers anderhalf keer het aantal vrouwelijke deelnemers. Bij het hoger onderwijs zien we het omgekeerde: daar nemen vrouwen dubbel zo vaak deel als mannen. Het aandeel mannen (70.7%) is groter bij werknemers die een opleiding hebben gevolgd op voorstel van de werkgever, dan bij werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief (54.3%).

4.3.2. Leeftijd deelnemers

De deelname aan opleiding is bij VOV goed verdeeld over de verschillende leeftijdsklassen, met een piek bij de werknemers tussen 25 en 30 jaar (35%). Vanaf 55 jaar (7,7%) is de deelname substantieel minder, wat logisch is want de arbeidsparticipatie daalt ook.

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

Met de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht is ook de gemiddelde leeftijd van VOV-gebruikers iets gedaald. Het aandeel jongere werknemers (<25 jaar) ligt een stuk hoger bij werknemers die een opleiding volgen op initiatief van de werkgever (19.4%), in vergelijking met werknemers die op eigen initiatief een opleiding hebben gevolgd met VOV (12.8%).

4.3.3. Scholingsgraad

30% van de VOV-gebruikers is hooggeschoold, 43% is middengeschoold en 27% is laaggeschoold. Vrouwelijke VOV-gebruikers zijn vaker hooggeschoold.

Als we vergelijken met het schooljaar vóór de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht, dan zien we dat het aandeel kortgeschoolden licht is toegenomen en het aandeel hooggeschoolden licht is gedaald. Dat zien we ook terugkomen in het opleidingsprofiel van werknemers die op initiatief van de werkgever (een) opleiding(en) hebben gevolgd. 32% van de werknemers die (een) opleiding(en) hebben gevolgd op initiatief van de werkgever is laaggeschoold, in vergelijking met 22% bij de werknemers die op eigen initiatief een opleiding hebben gevolgd.

Het aandeel dat een opleiding heeft gevolgd op voorstel van de werkgever ligt het hoogst bij middengeschoolden (48.3% vs. 38.2% op eigen initiatief). Hoger geschoolden volgen dan weer het vaakst een opleiding op eigen initiatief (39.7% vs. 19.6 op voorstel van werkgever).

4.3.4. Bedrijfsgrootte

De deelname aan VOV is vooral een zaak van werknemers van grote bedrijven. 57% van de werknemers die een terugbetalingsaanvraag indienden, werkt in een bedrijf met 500 tot 999 werknemers, 15% in een KMO.

Werknemers die op voorstel van hun werkgever een opleiding volgen met VOV zijn vaker tewerkgesteld in micro-ondernemingen met minder dan 10 werknemers (6.4%) en grote ondernemingen met meer dan 500 werknemers (60.1%), in vergelijking met werknemers die (een) opleiding(en) volgen met VOV op eigen initiatief (resp. 3.5% en 54.4%). Werknemers die (een) opleiding(en) volgen op eigen initiatief zijn vaker tewerkgesteld in middelgrote ondernemingen met 200 tot 499 werknemers.

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

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

4.3.5. Sector

De dienstensector (23%), social profit (20%) en metaalindustrie (17%) zijn de grootste gebruikers van VOV. De bouwsector (7%) en de logistieke sector (5%) volgen op afstand. Het aandeel van de dienstensector stijgt jaarlijks, vooral aangedreven door de toename bij de uitzendsector.

Werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever zijn opvallend vaker tewerkgesteld in de sector diensten aan ondernemingen en personen en de bouwsector, in vergelijking met werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief.

4.4. Opleidingsverstrekkers

De voornaamste inhoudelijke bijsturing van VOV is de focus op de arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen. Dit heeft uiteraard impact op het soort opleidingen dat in aanmerking komt en de opleidingsverstrekkers die ze aanbieden. Bij BEV konden opleidingen van HO en CVO enkel gevolgd worden als ze 's avonds of tijdens het weekend georganiseerd werden, tenzij ze door een PC of de erkenningscommissie erkend waren. Hierdoor kwamen er minder opleidingen HO en CVO in aanmerking. Bij VOV is er geen voorwaarde met betrekking tot het ogenblik dat de opleiding wordt georganiseerd: de opleidingsinhoud bepaalt of de opleiding in aanmerking komt of niet. Van CVO komen van de taalopleidingen enkel Frans, Engels en Duits nog in aanmerking. Populaire talen zoals Spaans en Italiaans kunnen niet meer gevolgd worden met VOV. Huishoudelijk koken, naaien,... zijn niet meer toegelaten. De tijdelijke daling van het aandeel is vermoedelijk te wijten aan de impact van Covid.

Het aandeel van de vakbondsopleidingen is 4 procentpunt lager dan bij de start van VOV. De deelnemersaantallen per schooljaar worden beïnvloed door de sociale verkiezingen: die veroorzaken telkens een toestroom van nieuwe potentiële werknemersafgevaardigden die opgeleid worden. De private opleidingssector heeft zijn aandeel in de VOV-gebruikers kunnen verhogen.

Tabel 38: aandeel naar soort opleidingsverstrekker voor betaalde werknemers

Type opleiding	2018-2019 (BEV)	2019-2020 (VOV)	2020-2021 (VOV)	2021-2022 (VOV)
Andere opleidingsverstrekkers	55,8%	59,5%	64,0%	60,4%
CVO opleiding	17,8%	13,4%	13,7%	17,1%
Hoger onderwijs	9,9%	12,6%	11,6%	11,5%
SYNTRA	3,4%	2,8%	2,6%	2,6%
Vakbondsopleiding	14,1%	12,9%	9,6%	10,2%
Eindtotaal	50.523	42.979	43.972	50.025

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

In onderstaande tabel worden de “andere” opleidingsverstreckers verder ingedeeld: een opsplitsing die niet terug te vinden is in de BEV-gegevens. Daarom zijn er geen gegevens voor schooljaar 2018-2019. Enkele opvallende evoluties:

- aandeel van de sectorale opleidingsverstreckers is gedaald met een derde;
- aandeel opleidingen waar de werkgever de opleidingsverstrekker is, is met 80% toegenomen.

Tabel 39: verdere opdeling van de andere opleidingsverstreckers uit tabel 37

Type opleiding	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Opleidingen van bedrijven met eigen opleidingen	14,9%	23,8%	26,3%	27,2%
Opleidingen van sectorale opleidingsverstreckers	31,6%	21,5%	19,6%	20,4%
Opleidingen van andere opleidingsverstreckers	53,5%	54,7%	54,1%	52,4%
Totaal aandeel van andere opleidingsverstreckers bij de betaalde werknemers	55,8%	59,5%	64%	60,4%

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

4.5. Opleidingen

Voor welke opleidingen werd het meest VOV aangevraagd? In de evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht werd in tabel 12 een overzicht gegeven volgens thematische indeling van de opleidingen. De top 5 meest populaire opleidingen zijn opleidingen waarin algemene arbeidsmarktcompetenties worden aangeleerd (12,7% van de populatie), opleidingen sociaal overleg (10,3%) zorgopleidingen (8%), bouwtechnieken (6,4%) en bewakingstechnieken (5,6%).

17,1% van de VOV-gebruikers volgt in schooljaar 2022-2023 een opleiding in een CVO. Een derde van de werknemers volgt er een taalopleiding: 3.411 werknemers NT2, Frans (938), Engels (530) en Duits (160) vervolledigen de lijst. Zorgkundige, fietshersteller, lassen, ICT, en heftruck/reachtruckchauffeur zijn ook populair.

Tabel 40: Opleiding Volwassenenonderwijs met min 3% aandeel in betaalde werknemers

Clusters opleidingen	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
NT2	18,0%	16,6%	21,7%	23,0%
zorg	11,2%	15,4%	15,5%	16,0%
digitale basisvaardigheden	15,1%	14,5%	12,3%	10,9%
talen	18,5%	15,6%	12,8%	10,2%
technicus	5,5%	7,7%	8,6%	7,3%
metaaltechnieken	5,7%	6,7%	6,7%	6,5%
interne bedrijfsvoertuigen	0,1%	0,6%	2,8%	3,6%
bouwtechnieken	4,7%	5,0%	3,8%	3,5%
Totaal aandeel	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totaal aantal opleidingen	15.023	12.094	13.537	14.858

11,5% van de VOV-gebruikers volgt in schooljaar 2022-2023 een opleiding in het HO. In het Hoger onderwijs is de meest gevolgde opleiding in schooljaar 2022-2023 bachelor in de verpleegkundige (899), op afstand gevolgd door schakelprogramma's (393) en bachelor in het bedrijfsmanagement (304). In onderstaande tabel staan alle opleidingsclusters uit het HO met minstens 400 werknemers die de opleiding met VOV volgen.

Tabel 41: Hoger onderwijs-opleidingen met min 400 betaalde werknemers per opleidingsinhoud

Cluster opleidingen	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Zorg	1.218	2.268	2.423	2.150
management	439	656	776	728
onderwijs	442	603	579	484
IT	315	410	443	444
Totaal aantal opleidingen	3.872	5.716	6.062	5.540

Bij Syntra spannen de opleiding vastgoedmakelaar, boekhouder, adviseur payroll en sociale wetgeving, belastingadviseur en fiscalist de kroon.

4.6. Uitgaven VOV per schooljaar

4.6.1 Ontwikkeling beheersapplicatie VOV

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

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

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

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

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

- Opleidingen die aanwezigheid vereisen: voor elk uur aanwezigheid in de les krijgt de werknemer 1 uur VOV;
- Opleidingen die aanwezigheid vereisen, met verplichte eindbeoordeling: voor elk uur aanwezigheid in de les krijgt de werknemer 1 uur VOV, maar enkel als hij deelnam aan de eindbeoordeling;

- Regulier aanbod Hoger onderwijs: voor elk studiepoint waarvoor de werknemer deelnam aan de eindbeoordeling, krijgt hij 4 uren VOV (of 6 in geval van een graduaatsopleiding);
- Regulier aanbod CVO: als de werknemer deelnam aan de eindbeoordeling, krijgt hij het aantal uren VOV dat overeenkomt met het aantal uren waarvoor hij ingeschreven was in de opleiding of module;
- Sinds schooljaar 2020-2021 zijn ook blended leren opleidingen toegelaten: hiervoor geldt dat in geval van een attest van de opleidingsverstrekker dat de werknemer het ganse leerproces doornam, hij het aantal uren krijgt dat vermeld is bij de opleiding in de opleidingsdatabank.

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

Om te vermijden dat de berekeningsmotor onmiddellijk alle mogelijke situaties moest aankunnen, met als gevolg een zeer laattijdige betaling voor alle werkgevers, werd gekozen voor een gefaseerde aanpak voor de ontwikkeling en de testing van de digitale beheerstoepassing. Hierdoor werden de betalingsmomenten van schooljaar 2019-2020 gespreid over 2 jaar.

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

De schooljaarafrekening berekent de dossiers en wijst het aantal opgenomen uren VOV in Q3 (juli-augustus) aan dat schooljaar toe. In geval van een schooljaaroverschrijdende opleiding kan het saldo Q3 (september) gebruikt worden voor de aanwezigheden in het nieuwe schooljaar.

De schooljaarafrekening kan resulteren in een bijkomende betaling, maar ook in een terugvordering op het niveau van de werkgever. Terugvordering is een nieuwe functionaliteit die tot 15 november 2022 op zich liet wachten.

In 2023 werd zowel schooljaar 2020-2021 als schooljaar 2021-2022 afgerekend. De achterstand in betaling is weggewerkt vanaf schooljaar 2022-2023, waardoor de werkgevers hun VOV-subsidie gemiddeld 6 maanden vroeger krijgen dan bij BEV.

Een werkgever kan tot 36 maanden na het kwartaal zijn DmfA-aangifte bijsturen. De definitieve afsluiting van de dossiers schooljaar 2019-2020 is nog niet gebeurd. Als aan alle kwartalen van schooljaar 2019-2020 geen wijzigingen meer in DmfA kunnen aangebracht worden, nl in februari 2024 kan de **eindafrekening** van schooljaar 2019-2020 ten vroegste plaats vinden.

4.6.2. BEV als uitdovende maatregel

Sinds schooljaar 2019-2020 is BEV een overgangsmaatregel. Werknemers die in schooljaar 2018-2019 een meerjarige opleiding volgden met BEV konden diezelfde opleiding verder zetten met gebruik van BEV tot en met 31 december 2021. In schooljaar 2019-2020 maakten 10% van de BEV-gebruikers hier nog gebruik van. In schooljaar 2020-2021 ging het nog om 2%. De gevolgde opleidingen waren vooral (taal)opleidingen van het volwassenonderwijs. Meer informatie is terug te vinden in jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022, blz 28-30.

4.6.3. Uitgaven voor BEV en VOV sinds de hervorming

Na de hervorming van BEV naar VOV en de algemene besparing van 6% op alle maatregelen werd 60.157.000 euro als budget op jaarbasis voor VOV vastgelegd.

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

Voor het tijdelijk experiment gemeenschappelijk initiatiefrecht Vlaams opleidingsverlof, in schooljaar 2021-2022, werd € 10 mio voorzien vanuit RRF. Voor de verlenging van deze maatregel in schooljaar 2022-2023 in het kader van het werkgelegenheidsakkoord werd uit de provisie geput.

Uit de tabel hieronder blijkt dat de implementatie van de hervorming leidde tot een min uitgave van 20% in het schooljaar 2019-2020: het aantal werknemers waarvoor een VOV/BEV-dossier werd betaald daalde met 15%. Ook in schooljaar 2020-2021 was er nog een min uitgave van 9%. Dit waren 2 schooljaren die ook geïmpacteerd waren door Covidmaatregelen. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht heeft duidelijk een boost gegeven aan VOV: het aantal unieke betaalde werknemers is terug op het BEV-niveau. De gemiddelde subsidie per werknemer is licht toegenomen.

Tabel 42: uitgaven, gemiddelde subsidiekost per werknemer (WN) per schooljaar

Schooljaar	Uitgave VOV	Uitgave BEV	BEV+VOV	% t.o.v. sj. 18-19	Gemiddelde BEV/VOV-subsidie per WN	Aantal unieke betaalde WN
2018-2019 BEV	n.v.t.	€65.309.513,00	€65.309.513,00	100%	€1.293	50.523
2019-2020 VOV + BEV	€46.389.324,74*	€6.445.170,00	€52.834.494,74	80,6%	€1.229	42.979
2020-2021 VOV + BEV	€57.714.385,14	€1.504.191,00	€59.218.576,14	90,6%	€1.309	43.972
2021-2022 VOV (start GI) + BEV	€66.578.001,57	€54.693,00	€66.632.694,57	102%	€1.332	50.025
2022-2023**	€ 62.374.241,33	n.v.t.	€ 62.374.241,33	95,5%	€1.324	47.116

* zonder terugvordering n.a.v. inspectiedossiers

** Nog geen schooljaarafrekening

4.7 Input uit andere onderzoeken

4.7.1 Evaluatie gemeenschappelijk initiatiefrecht schooljaar 2021-2022

Er werd een evaluatie gemaakt van het gemeenschappelijk initiatiefrecht in schooljaar 2021-2022. Het onderzoeksrapport is [gepubliceerd](#). De voornaamste resultaten vind je terug in hoofdstuk 2.

4.7.2. Bevraging VOV-werknemers

Naar aanleiding van de driejaarlijkse beleidsevaluatie van Vlaams opleidingsverlof lanceerde het Departement Werk en Sociale Economie een survey bij de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof. Deze survey laat toe om zicht te krijgen op aspecten die niet onderzocht kunnen worden op basis van de beschikbare administratieve data. De survey bij VOV-gebruikers richt zich onder meer op het profiel van gebruikers van VOV, de reden(en) voor het volgen van de opleiding, verworven vaardigheden tijdens de opleiding en effectief gebruik tijdens de job, de opleidingsvorm, de initiatiefnemer van de opleiding, hefbomen om te leren en de rol van VOV en of het aantal uren VOV voldoende was om de opleiding te volgen. Het onderzoeksrapport is opgenomen in bijlage 1 en de voornaamste conclusies qua profiel en leereffect zijn opgenomen in hoofdstuk 2.

Werkgevers en opleidingsverstrekkingen blijken de belangrijkste bronnen voor VOV-gebruikers om het bestaan van VOV te leren kennen. De top-drie wordt verder aangevuld met mond aan mond reclame door vrienden, familie en collega's. Persoonlijk contact en online informatie op een website zijn de belangrijkste kanalen waarlangs VOV-gebruikers Vlaams opleidingsverlof hebben leren kennen.

4.7.3. Bevraging VOV-werkgevers

In het najaar van 2023 werden de VOV-werkgevers bevestigd over hun ervaringen met VOV. De responsratio bedroeg 18,8%.

De helft van de werkgevers heeft VOV leren kennen als opvolger van BEV, een kwart via de werknemer, 11% via de opleidingsverstrekker en 8% via het sectorfonds.

Iets meer dan zeven op tien van de respondenten geeft aan de info over VOV gemakkelijk terug te vinden op de website Vlaanderen.be en vindt de informatie ook duidelijk.

Meer dan de helft (57,7%) van de respondenten nam geen contact op met het Team VOV. Meer dan 80% van de werkgevers die contact opnamen met het team VOV geeft aan dat ze snel, vriendelijk en duidelijke informatie kregen.

Meerdere werkgevers geven aan dat het de eerste keer geen eenvoudig proces is om de juiste 'toegangsrechten' te krijgen. Het opvolgen van dossiers en betalingen blijft het moeilijkste deel van het VOV-proces, ondanks de inspanningen van DWSE, zoals het beschikbaar stellen van dossier- en betalingsoverzichten via CSV-bestanden in het WSE-loket.

De ervaring van de respondenten die voor de eerste keer VOV aanvroegen in 2022-2023 is positiever dan voor wie daarvoor al dossiers indiende: die ervoeren meer problemen door de achterstand in de ontwikkeling en de kinderziekten.

4.7.4. Screening regelgeving levenslang leren

In het onderzoek screening regelgeving levenslang leren werd de terugvordering van middelen door de werkgever in geval van absentie als drempel geïdentificeerd. Dit is complex en brengt extra taakbelasting met zich mee voor de werkgever.

In het onderzoek werd het gemeenschappelijk initiatiefrecht binnen VOV aangehaald als een goed voorbeeld van collaboratieve regelgeving waarbij verschillende spelers binnen het ecosysteem worden betrokken.

4.8 Conclusie en beleidsaanbevelingen

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op specifieke beleidsmatige vragen met betrekking tot VOV. Deze relevante input wordt afgewacht vooraleer conclusies te trekken.

HOOFDSTUK 2: BELEIDSEVALUATIE

In hoofdstuk 1 werden de monitoringsresultaten van de verschillende Vlaamse opleidingsincentives besproken en werd nagegaan in welke mate de doelstellingen van de hervorming zijn bereikt. In dit hoofdstuk worden de beleidsmatige vragen in het kader van de driejaarlijkse beleidsevaluatie verder onderzocht.

Het hoofdstuk begint met de resultaten van een onderzoek naar het profiel van de werknemers die gebruik maken van VOV. Dan volgen de belangrijkste inzichten uit de evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht. Vervolgens wordt kort ingegaan op enkele specifieke administratieve bepalingen waaronder het maximum aantal uren VOV per werknemer per schooljaar, de periode waarin de werknemer het VOV mag opnemen en de eventuele overdraagbaarheid van niet opgenomen uren VOV. Dan wordt gereflecteerd over of de beoordelingscriteria de toekomstige arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen garanderen.

De inhoud van de loopbaangerichte opleidingen, de omvang en het profiel van de werknemers die er gebruik van maken en de meerwaarde ervan voor de arbeidsmarkt waren het voorwerp van een uitgebreid onderzoek in 2022. Er wordt kort teruggeblikt op de conclusies van dat onderzoek en de impact ervan meer dan een jaar later wordt bekeken.

Ten slotte komt het onderzoek naar het gebruik van werkplekleren, de omvang en het profiel van de werknemers en de opleidingen die ervan gebruik maken aan bod. Er worden telkens beleidsaanbevelingen geformuleerd.

1. GEBRUIK VOV

1.1. Profiel VOV-gebruikers

In het najaar van 2023 werden alle VOV-werknemers van schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 bevroegd via Mijn Burgerprofiel per e-mail of brief. Dit resulteerde in een responsgraad van 7,6%. In bijlage 1 worden de administratieve gegevens van VOV (geslacht, scholingsgraad, leeftijd, woonplaats) aangevuld met profielkenmerken uit de werknemersbevraging. Die vragenlijst bevatte enkele vragen uit de AES-enquête waardoor de VOV-werknemers kunnen vergeleken worden met de Belgische beroepsbevolking.

Uit die vergelijking van de data van VOV-gebruikers en data van Vlaamse werknemers die deelnemen aan formeel en niet-formeel leren (op basis van AES 2023) komt naar voren dat de opleidingskloof veel minder groot is bij werknemers die een opleiding volgen met Vlaams opleidingsverlof dan bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren (op basis van de AES-enquête). Het Vlaams opleidingsverlof lijkt in het bijzonder opleidingsdeelname bij laaggeschoolden en middengeschoolden te bevorderen en op deze manier een lichte kentering te vormen tegen het sterk aanwezige Mattheüseffect in levenslang leren.

Verder lijkt het Vlaams opleidingsverlof er ook ervoor te zorgen dat opleidingsdeelname wordt gestimuleerd bij traditioneel meer kwetsbare werknemers – werknemers die geboren zijn in een land buiten de Europese Unie en werknemers die zich bevinden in een financieel moeilijker situatie – in vergelijking met de algemene werkende bevolking die deelneemt aan formeel en niet-formeel leren. De beroepscategorie die het sterkst wordt vertegenwoordigd bij gebruikers van Vlaams opleidingsverlof zijn werknemers die een elementair beroep uitoefenen zoals schoonmaakpersoneel en ongeschoolde arbeiders. Op een aantal andere vlakken slaagt Vlaams opleidingsverlof er dan weer niet in om weerwind te bieden aan klassieke ongelijkheden in levenslang leren. Werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof lijken meer geneigd om te leren in de vroegere stadia van hun loopbaan, in vergelijking met lerende werknemers (op basis van de AES-enquête). Werknemers die leren met behulp van Vlaams opleidingsverlof zijn ook in grote mate tewerkgesteld in middelgrote en grote organisaties, waarbij de vertegenwoordiging van VOV-gebruikers tewerkgesteld in micro en kleine ondernemingen een stuk lager ligt dan bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren.

Werknemers die een opleiding volgen met VOV lijken verdeeld te zijn in hun beweegredenen om te leren. Een deel van de werknemers geeft aan vooral te leren om de huidige job beter te doen en een ander deel van de werknemers geeft aan dit vooral te doen om de loopbaanmogelijkheden te verbeteren of een carrière switch mogelijk te maken. Volgens iets meer dan zes op tien VOV-gebruikers heeft de mogelijkheid voor het opnemen van VOV een doorslaggevende rol gespeeld in de beslissing om een opleiding te volgen. Ook de mogelijkheid om de opleiding tijdens de werkuren te volgen heeft volgens 40% van de werknemers die leert met Vlaams opleidingsverlof een beslissende rol gespeeld. Deze zaken komen minder prominent naar voren bij de algemene werkende Vlamingen die deelnemen aan leren, maar er zijn ook een aantal gelijkenissen. Voor zowat alle lerenden is het belangrijk om te kunnen kiezen uit een leeraanbod dat flexibel is, dat plaatsvindt op een geschikt tijdstip en in overeenstemming is met de individuele leernoden. Ook steun uit de dichte sociale omgeving blijkt een zeer belangrijke hefboom te vormen voor werknemers. Uit vergelijking van beide data-bronnen komt ook naar voren dat de ervaren leereffecten van de gevolgde opleiding groter lijken te zijn bij VOV-gebruikers dan bij Vlaamse werknemers die formeel en niet-formeel leren.

Een van de veel voorkomende drempels in levenslang leren is de tijds- en financiële drempel. De data geven inzicht in welke mate het Vlaams opleidingsverlof de tijdsdrempel kan wegwerken bij VOV-gebruikers. 58% van de VOV-gebruikers geeft aan dat het aantal uren VOV voldoende was om de opleiding te volgen. Volgens 33% van de VOV-gebruikers was het aantal uren VOV onvoldoende, waarbij ongeveer 75% van deze VOV-gebruikers nood had aan minder dan 15 dagen extra VOV en iets minder dan 25% nood had aan meer dan 15 dagen. Werknemers die ondanks het gebruik van VOV nog steeds een tijdsdrempel ervaren volgen vaker een opleiding hoger onderwijs, in vergelijking met werknemers voor wie het aantal uren VOV voldoende was.

1.2 Gemeenschappelijk initiatiefrecht

1.2.1 Situering

Op 1 september 2019 trad de vernieuwde regelgeving met betrekking tot het Vlaams opleidingsverlof (VOV) in voege. Tijdens het eerste werkingsjaar, namelijk schooljaar 2019-2020, brak de Corona-epidemie uit met een grote impact op het volgen van opleiding.

Naar aanleiding van het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' over de relance van de Vlaamse arbeidsmarkt en in het kader van speerpunt 4 van het opleidings- en loopbaaninitiatief van het relanceplan Vlaamse Veerkracht werd voor het schooljaar 2021-2022 – bij wijze van experiment – een expliciete rol gegeven aan werkgevers om aan hun werknemers opleidingen voor te stellen die hun positie in het bedrijf, de sector of de Vlaamse arbeidsmarkt verbeteren. Hierbij wordt vertrokken vanuit de aanname dat de werkgever goed geplaatst is om die inschatting te maken en dat een duwtje in de rug door de werkgever werknemers kan helpen om hun drempel(s) voor opleidingsdeelname te overwinnen.

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht binnen het Vlaams opleidingsverlof geeft de werkgever de mogelijkheid om een arbeidsmarktgerichte opleiding voor te stellen aan de werknemer en daarvoor het VOV-recht van de werknemer te gebruiken. Om te vermijden dat werknemers hun voorkeursopleiding niet meer zouden kunnen volgen omdat alle uren VOV opgebruikt zijn met het voorstel van de werkgever, wordt het VOV-recht verdubbeld wanneer een werknemer zowel op initiatief van de werkgever als op eigen initiatief een opleiding volgt. Het maximale aantal uren verdubbelt in dat geval van 125 naar 250 uur.

Belangrijk hierbij is dat er geen sprake is van een verplichting door de werkgever. Daarom werd gekozen voor de term 'gemeenschappelijk initiatiefrecht'. Ook wanneer het initiatief uitgaat van de werkgever, blijft de werknemer de eindbeslissing tot deelname aan een opleiding behouden. Met andere woorden, opleidingsverlof – om opleiding te volgen met afwezigheid op het werk – blijft het individueel recht van de werknemer. Net zoals bij VOV op initiatief van de werknemer mogen opleidingen niet gerelateerd zijn aan de huidige job maar moeten ze wel voldoen aan de criteria voor 'arbeidsmarktgerichtheid'. Ter compensatie voor de werkgever komt de Vlaamse overheid tussen in de loonkost. Opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de huidige job zijn en blijven ten laste van de werkgever.

Het tijdelijk experiment liep in schooljaar 2021-2022. Echter, ook dat schooljaar was niet vrij van Corona-impact. Een grondige analyse van de maatregel kan nochtans enkel door een vergelijking van de resultaten van VOV over enkele schooljaren heen, schooljaren die niet geïmpacteerd zijn door de Coronacrisis. Bovendien is het inherent aan het VOV dat dossiers laattijdig verwerkt worden (door de vele datastromen die verzameld moeten worden), waardoor inzicht in de impact van bijstellingen pas een jaar na het schooljaar beschikbaar is.

In het VESOC-Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' werd tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners daarom afgesproken om het experiment van het gemeenschappelijk initiatiefrecht te verlengen voor een duur van twee schooljaren, dus tot en met schooljaar 2023-2024. Deze verlengingen maken het mogelijk meer bruikbare inzichten te verzamelen.

1.2.2 Evaluatie gemeenschappelijk initiatiefrecht

Op basis van administratieve data en survey-data bij de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof werd een evaluatierapport opgesteld⁹.

Voor de administratieve gegevens werd gebruik gemaakt van de bij DWSE beschikbare data over werknemers voor wie in schooljaar 2021-2022 (start gemeenschappelijk initiatiefrecht) en/of schooljaar 2020-2021 ten minste één VOV-betaling werd uitgevoerd. De administratieve data werden aangevuld met resultaten van een online bevraging bij gebruikers van Vlaams opleidingsverlof, afgenomen in het najaar van 2023 (zie bijlage 1).

De evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht focust zich op vier vragen.

- 1. Heeft het gemeenschappelijk initiatiefrecht gezorgd voor een toename van de opleidingsdeelname met VOV, in het bijzonder bij werknemers die traditioneel ondervertegenwoordigd zijn in opleidingsdeelname?*
- 2. Zijn er verschillen in persoonlijke en professionele kenmerken tussen werknemers die VOV gebruiken op eigen initiatief en werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever?*
- 3. Zijn er verschillen in de opleidingen die worden gevolgd, de leermotivatie en arbeidsmarktuitskomsten tussen werknemers die VOV gebruiken op eigen initiatief en werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever?*
- 4. Zijn er verschillen in de manier waarop VOV-gebruikers VOV leren kennen tussen werknemers die VOV gebruiken op eigen initiatief en werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever?*

Iets minder dan de helft van de VOV-gebruikers heeft in schooljaar 2021-2022 enkel opleidingen gevolgd op voorstel van de werkgever, iets meer dan de helft van de VOV-gebruikers heeft enkel opleidingen gevolgd op eigen initiatief en ongeveer 3% heeft gebruik gemaakt van de combinatie. We zien dat met de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht in september 2021 het aantal VOV-gebruikers is gestegen met 13%. De stijging is echter helemaal niet recht evenredig met het aantal werknemers dat VOV gebruikt op voorstel van de werkgever, nl 47%. De gegevens lijken erop te wijzen dat werkgevers ook in het verleden reeds een belangrijke rol speelden in het stimuleren van opleidingsdeelname en de keuze van opleidingen voor werknemers. In schooljaar 2021-2022 evenaart het aantal VOV-gebruikers het aantal werknemers dat gebruik maakte van betaald educatief verlof voor de hervorming en voor Corona. Toekomstige monitoring zal moeten uitwijzen of deze stijging zich verder zal doorzetten.

Dat werknemers die opleidingen volgen met VOV op eigen initiatief en werknemers die opleidingen volgen op voorstel van de werkgever van elkaar verschillen blijkt duidelijk uit zowel de administratieve cijfers als de survey-gegevens. Werknemers die zich traditioneel in een sterkere positie bevinden op de arbeidsmarkt – zoals hoger geschoolden, werknemers in een financieel sterkere positie, werknemers met een contract onbepaalde duur - volgen vaker opleidingen op eigen initiatief. Werknemersgroepen die zich

⁹ Het volledige evaluatierapport is te vinden op: <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-departement-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/evaluatie-gemeenschappelijk-initiatiefrecht-vlaams-opleidingsverlof>

traditioneel vaker in een zwakkere positie bevinden op de arbeidsmarkt - zoals kort- en middengeschoolden, jongeren, werknemers in een financieel zwakkere situatie, werknemers met een uitzendcontract of contract bepaalde duur - volgen vaker opleidingen met VOV op voorstel van de werkgever, in vergelijking met werknemers die op eigen initiatief opleidingen volgen. Sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht zien we dat opleidingsdeelname met VOV bij zowel jongeren als kortgeschoolden is toegenomen.

Werknemers die opleidingen volgen op voorstel van de werkgever zijn enerzijds vaker tewerkgesteld in grote ondernemingen met meer dan 500 werknemers maar anderzijds zijn ook het aandeel werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen met minder dan 10 werknemers sterker vertegenwoordigd in vergelijking met werknemers die op eigen initiatief opleidingen volgen. Werknemers uit de sector diensten aan ondernemingen en personen (met in het bijzonder uitzendarbeid) en de metaal- en bouwsector zijn het sterkst vertegenwoordigd in deze groep.

Uit de evaluatie komt ook duidelijk naar voren dat de gevolgde opleidingen, de reden om te leren, de elementen die werknemers helpen om een opleiding te volgen en de ervaren effecten op de arbeidsmarkt sterk verschillen naargelang opleidingen worden gevolgd op eigen initiatief of op voorstel van de werkgever. Opleidingen die gevolgd worden op voorstel van de werkgever vinden vaker plaats bij de werkgever zelf, worden hoofdzakelijk gegeven door private opleidingsverstrekkers, sectorale opleidingsfondsen en de eigen werkgever. Werknemers gebruiken gemiddeld minder uren VOV, in vergelijking met opleidingen die worden gevolgd op eigen initiatief. Deze werknemers volgen vooral opleidingen om hun (huidig) werk beter te doen, omdat er een nieuwe manier van werken is ingevoerd of omdat ze nieuwe taken hebben gekregen of binnenkort gaan krijgen. Een belangrijk element hierbij is dat ze de opleiding kunnen volgen tijdens de werkuren en dat de werkgever het volgen van opleidingen aanmoedigt. Ze kunnen ook iets vaker de geleerde kennis en vaardigheden gebruiken in hun huidige job, in vergelijking met werknemers die op eigen initiatief een opleiding hebben gevolgd. Volgens deze werknemers heeft de opleiding hen vooral geholpen om de (huidige) job beter te doen, nieuwe taken uit te voeren, gezonder of veiliger te werken en hun huidige job te kunnen behouden.

Werknemers die opleidingen volgen op eigen initiatief lijken dat vooral te doen in het kader van toekomstige vooruitzichten of loopbaanplannen al dan niet bij de huidige werkgever. Zij volgen vooral CVO en hoger onderwijs opleidingen en vakbondsopleidingen en gebruiken gemiddeld meer uren VOV dan werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever. Deze werknemers geven aan dat de mogelijkheid voor het opnemen van Vlaams opleidingsverlof een belangrijk element was om de opleiding te kunnen starten. Ook belangrijk zijn het vinden van een flexibele opleiding die plaatsvindt op een geschikt tijdstip en die inhoudelijk aansluit bij de leernoden. Dat de dichte sociale omgeving- zoals partner, familie, vrienden- achter de deelname aan de opleiding staat wordt door deze lerenden ook als belangrijk ervaren. Deze werknemers geven ook vaker aan dat de geleerde kennis en vaardigheden hen heeft geholpen om hun loopbaan te heroriënteren, promotie te maken, een andere job te vinden of een zelfstandige activiteit te beginnen, in vergelijking met de werknemers die op voorstel van de werkgever (een) opleiding(en) volgt.

Deze evaluatie omvat enkel het eerste schooljaar waarin het gemeenschappelijk initiatiefrecht werd opgestart, maar wijst op een aantal positieve elementen. Verdere monitoring zal moeten uitwijzen of deze trends zich verderzetten.

1.2.3 Conclusies en beleidsaanbevelingen

De grootste meerwaarde van het gemeenschappelijk initiatiefrecht is dat ze transparantie gebracht heeft over het gebruik van het VOV. Uit de analyse blijkt dat er twee complementaire toepassingsgebieden zijn binnen het VOV (waarbij het profiel van de gebruikers, alsook hoe en waarom het VOV gebruikt wordt verschilt naargelang het initiatief). Beide hebben hun meerwaarde voor het levenslang leren en de krapte op de arbeidsmarkt en zijn dus noodzakelijk.

De evaluatie toont bovendien enkel positieve tendensen aan sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht:

- Een groei in het gebruik van VOV. We zien dus dat de daling in het gebruik van het VOV naar aanleiding van enerzijds de hervorming van het betaald educatief verlof naar het Vlaams opleidingsverlof en anderzijds de Covidmaatregelen gecounterd werd.
- Een toename van de opleidingsdeelname van kortgeschoolde en jongere werknemers. Werkgevers slagen er dus beter in kwetsbare werknemers naar opleiding te stimuleren.
- Gebruikers van het GI zijn vaker tewerkgesteld in micro- of kleine ondernemingen in vergelijking met gebruikers van VOV op eigen initiatief en gebruikers van VOV die zowel op eigen initiatief als op initiatief van de werkgever een opleiding volgden.

De evaluatie werd uitgevoerd op basis van het eerste schooljaar waarin het gemeenschappelijk initiatiefrecht van kracht was (schooljaar 2021-2022). In oktober 2024 zal een rapport beschikbaar zijn met het effect van het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor schooljaar 2021-2022 en schooljaar (2022-2023).

Gelet op deze eerste positieve evaluatie wordt de continuïteit van het gemeenschappelijk initiatiefrecht gegarandeerd met een [nieuwe tijdelijke verlenging voor het schooljaar 2024-2025](#)¹⁰. Op die manier kan een gefundeerd advies geformuleerd worden op basis van een schooljaar waarin de impact van de Coronacrisis nog voelbaar was (schooljaar 2021-2022) en een “normaal” schooljaar (schooljaar- 2022-2023). Vervolgens kan een volgende Vlaamse Regering beslissen over de structurele verankering van de maatregel (cfr. afspraak in VESOC Werkgelegenheidsakkoord “Iedereen Nodig, Iedereen Mee”).

1.3 Evaluatie specifieke administratieve bepalingen

1.3.1. Periode waarbinnen VOV mag opgenomen worden

Uit de richtlijnen:

“Het VOV mag ingepland worden vanaf 1 dag voor de start van de opleiding tot 2 dagen na het einde van de opleiding of het laatste examen. De start- en einddatum vind je terug op het inschrijvingsattest. Als je herexamen hebt, kan de periode waarin het VOV mag opgenomen worden verlengd worden tot 2 dagen na het laatste herexamen.

¹⁰ Beslissingen Vlaamse Regering Ministerraad 17 mei 2024

Voor opleidingen van het Vlaams hoger onderwijs is de einddatum op het inschrijvingsattest altijd inclusief 2e zit. Als je geen 2e zit hebt, heb je geen recht meer om het VOV op te nemen. Je kan het VOV enkel opnemen als je bij de start van je opleiding minstens 50% werkt. Let op: werk je met een vast uurrooster en 50% dan kan je de uren alleen opnemen als je lessen samenvallen met je werk (samenvallende uren)."

We zien in eerste instantie geen reden om dit bij te sturen, behalve voor "weekendwerkers": werknemers die in een volcontinu ploegensysteem werken en de weekendshift opnemen (2 x 12 uur). We stellen voor om te onderzoeken om die enkel VOV te laten opnemen voor samenvallende uren om zo het draagvlak van hun werkgevers voor VOV te verhogen.

1.3.2. Examencommissie

Voor het afleggen van examens bij de examencommissie heeft een werknemer per examen recht op 8 uur VOV, de tijd nodig om deel te nemen aan het examen. Studietijd wordt momenteel niet gecompenseerd. Uitbreiding van het forfait per examen kan mogelijk overwogen worden.

23 werknemers maakten in schooljaar 2022-2023 gebruik van VOV voor het afleggen van een of meerdere examens bij de examencommissie. Gemiddeld legden deze werknemers 3,5 examens af. In 2022 organiseerde de examencommissie 39.008 examens.

Tabel 43: gebruik van VOV voor deelname aan de examencommissie

Schooljaar	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Totaal
Aantal betaalde dossiers	43	49	83	87	262
Aantal werknemers	26	28	31	23	101

1.3.3. Erkenning eerder verworven competenties (EVC)

De werknemer die een proef aflegt voor de erkenning van eerder verworven competenties (EVC) heeft recht op 16 uren VOV. In de tabel hieronder werd in kaart gebracht hoe vaak hiervan gebruik werd gemaakt. In schooljaar 2022-2023 namen 18 werknemers hiervoor VOV op. VOV wordt tot op vandaag weinig gebruikt om EVC-proeven af te leggen. Om dit in perspectief te plaatsen: sinds de uitrol van het EVC-decreet in september 2020 tot juni 2023 namen 1133 kandidaten deel aan een EVC-assessment.

Tabel 44: aantal betaalde werknemers dat een VOV-dossier indiende voor EVC per schooljaar

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Ervaringsbewijs EVC	21		
EVC-traject Opleider begeleider in bedrijven en organisaties		5	15
EVC-assessment Heftruckchauffeur			1
EVC-assessment Kinderbegeleider baby's en peuters			2

Totaal	21	5	18
---------------	-----------	----------	-----------

1.3.4. Hoger onderwijs

Als een werknemer een opleiding hoger onderwijs volgt, krijgt hij 4 uur VOV per afgelegd studiepoint. In schooljaar 2022-2023 werd voor 5.543 werknemers een dossier ingediend om een opleiding uit het regulier aanbod hoger onderwijs (graduaat, bachelor, master) te volgen. Gemiddeld werd voor 35 studiepunten ingeschreven en voor 31 studiepunten examen afgelegd, wat resulteert in een recht op 124 uur VOV, het maximum. 30 studiepunten komt neer op een halftijdse studiebelasting.

Tabel 45: gebruik van VOV voor opleidingen uit het regulier aanbod hoger onderwijs

Schooljaar	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Aantal werknemers	4.235	5.721	5.985	5.543
Gemiddeld aantal studiepunten ingeschreven	36	37	36	35
Gemiddeld aantal studiepunten deelgenomen	31	33	32	31
Aandeel deelgenomen tov ingeschreven	86%	89%	89%	89%

Uit tabel 48 blijkt dat veel werknemers deze halftijdse studiebelasting meerdere schooljaren kunnen volhouden. Alhoewel er nog maar gegevens zijn voor 4 schooljaren is het aandeel dat meerdere schooljaren VOV opneemt voor een opleiding hoger onderwijs 41%.

Uit de bevraging van de werknemers (zie bijlage 1) blijkt dat de helft van de werknemers die meer uren VOV wil bezig is met een opleiding hoger onderwijs. Aangezien ze reeds het maximum VOV-recht opgebruiken kan dit enkel gerealiseerd worden door het optrekken van het aantal uur VOV per studiepoint én het maximum VOV-recht per schooljaar.

1.3.5. Maximum aantal uren per werknemer per schooljaar

In BEV werd naargelang de soort opleiding en het feit of het gaat om samenvallende uren of niet een ander maximum aantal uren toegekend. Als de beroepsopleiding een knelpuntberoep betrof, of door basiseducatie werd gegeven of leidde tot het behalen van een eerste diploma middelbaar onderwijs werd het maximum opgetrokken tot 180 uur.

Maximum aantal uren bij BEV (uitgedoofd):

Jaarlijkse plafonds indien werkuren en opleidingsuren niet samenvallen	Maxima	Maxima als beroepsopleiding = knelpuntberoep/basiseducatie/1e diploma HSO
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)	100	180
Algemene opleiding	80	/

Beroepsopleiding (uitgezonderd taal) + algemene opleiding	100	180
Academische bachelor of master	120	180

Jaarlijkse plafonds indien werkuren en opleidingsuren samenvallen	Maxima	Maxima als beroepsopleiding = knelpuntberoep/basiseducatie/1e diploma HSO
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)	120	180
Algemene opleiding	80	/
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal) + algemene opleiding	120	180

Specifieke plafonds met of zonder samenvallen van opleidingsuren en werkuren	Maxima	Maxima als beroepsopleiding = knelpuntberoep/basiseducatie/1e diploma HSO
Taalopleiding	80	180u indien het gaat om een taalopleiding in basiseducatie
Taalopleiding + andere beroepsopleiding	100	180

Het aanwezigheidsattest van de opleidingsverstrekker met daarop de aanwezige uren alsook de afwezige uren omwille van (on)gewettigde reden, bepalen hoeveel uur de werknemer/werkgever werden betaald.

Persoonlijk maximum

Bij VOV bedraagt het maximum aantal uur dat een werknemer per schooljaar mag opnemen 125 uur vermenigvuldigd met het contractueel tewerkstellingspercentage in september van het huidige schooljaar (tot 31/8/23) of maart voorafgaand aan het schooljaar (vanaf 1/9/23). Wie bv. 80% tewerkgesteld is, heeft recht op maximum ($80\% * 125$ u) 100 uur VOV per schooljaar.

Per schooljaar werd het gemiddeld persoonlijk maximum in kaart gebracht: dit bedroeg 120 uur voor de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht en 124 uur sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatief recht (waardoor werknemers een verdubbeling van het VOV-recht krijgen als ze zowel een opleiding op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever volgen). Het leeuwendeel van de VOV-werknemers is dus voltijds aan de slag.

Alhoewel het recht op VOV in een concrete situatie bepalen evenmin eenvoudig is, beschouwen we het als minder complex dan BEV, doordat er geen onderscheid meer is naargelang het gaat om samenvallende uren of niet, behalve voor halftijdse werknemers met een vast uurrooster.

Concreet recht

Naargelang het soort opleiding dat gevolgd wordt, heeft de werknemer volgend concreet recht:

- Opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen: 1 uur VOV per aanwezig uur.
- HO: 4 uur VOV per *afgelegd* studiepoint.
- CVO: mits deelname aan de eindbeoordeling: *ingeschreven* aantal uren.
- Opleidingen met een eindbeoordeling: mits deelname aan de eindbeoordeling recht op *aanwezige* aantal uren.
- Blended leren: mits doorlopen volledige opleiding, voorziene aantal uren.

Ingeval van een opleiding met een eindbeoordeling krijgt de werknemer een iets verschillend recht (aanwezig, ingeschreven) en heeft de opleidingsverstrekker andere registratieverplichtingen: het is aan te raden dit beter te aligneren. Het regelgevend proces om dit te optimaliseren werd opgestart en zal in voege treden in het schooljaar 2024-2025.

Het “alles of niets principe” bij een opleiding met een eindbeoordeling ligt moeilijk bij sommige werknemers ben werkgevers. Werkgevers hebben het gevoel dat ze de werknemer een blanco cheque geven: de werknemer kan zijn VOV al opnemen tijdens het schooljaar, en pas een half jaar na afloop van het schooljaar heeft de werkgever zekerheid of de werknemer deel nam aan het examen en de VOV-subsidie verworven is. De centrale databank van AHOVOKS kan pas geraadpleegd worden vanaf eind november. Werknemers die met de opleiding starten, daarvoor VOV opnemen tijdens het schooljaar en niet deelnemen aan het examen moeten het VOV compenseren.

De aanwezigheidsattesten van VOV-dossiers met een opleiding met eindbeoordeling werden nagekeken op al of niet deelname aan de eindbeoordeling. (Voor HO werd dat bepaald per vak, niet voor de totale inschrijving, zie 1.2.4.)

In de tabel hieronder is het aandeel waarbij de werknemer niet deel nam aan de eindbeoordeling per opleidingsverstrekker in kaart gebracht. Daarbij werd geen rekening gehouden met het feit of de werknemer al of niet VOV heeft opgenomen.

Tabel 46: overzicht niet-deelname aan de eindbeoordeling per opleidingsverstrekker

	Aantal aanwezigheidsattesten voor opleiding met eindbeoordeling	Aandeel niet deelgenomen
CVO	78.372	8%
HO	24.597	12%
Overige opleidingen	21.718	5%
Ondernemerschapsopleidingen	18.699	11%
Sectorale opleidingen	232	16%
WG=OV	65	1%
Totaal	143.488	8%

1.3.6. Combineren van korte modules van meerdere opleidingsverstrekkers om minimum inschrijving van 32 uur VOV te bereiken

Vanaf schooljaar 2021-2022 is het mogelijk om het minimum van 32 uur te behalen door het combineren van aanvragen voor opleidingsmodules bij meerdere opleidingsverstrekkers. Het volgen van enkele korte opleidingsmodules kan even waardevol zijn als een langere opleiding. De voornaamste reden om een VOV-dossier niet goed te keuren is het feit dat men niet ingeschreven is voor minimum 32 uur.

Tabel 47: aantal VOV-dossier per weigeringsreden

Reden geweigerd/aantal dossiers	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Aanvraag te laat	559	507	1.195	2.384
Werknemer is niet tewerkgesteld bij de werkgever	2.134	2.406	3.287	1.971
Onderneming is publiek	290	128	14	5
Opleidingsniveau werknemer	133	181	179	134
Opleiding is niet geregistreerd	48	312	470	358
Niet ingeschreven voor 32 uur	11.105	6.559	7.710	8.230
Niet voldoende tewerkstelling (geen recht op VOV)	902	1.078	768	609

Door deze maatregel konden in schooljaar 2021-2022 1.370 werknemers toch VOV opnemen en in schooljaar 2022-2023 1.242.

1.3.7. Overdraagbaarheid VOV-recht

In het jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2021-2022 werd in bijlage 1, 1.5 aangetoond dat de helft van de gebruikers van VOV schooljaar 2019-2020 in het verleden al eens BEV (schooljaar 2014-2015 tem schooljaar 2020-2021) heeft gebruikt. De andere helft zijn nieuwe gebruikers. Nieuwe gebruikers zijn significant meer vrouwen (42%) en gemiddeld iets jonger (m=35 jaar).

Op basis van de VOV-gegevens (schooljaar 2019-2020 tot en met schooljaar 2022-2023) werd nagegaan hoeveel werknemers voor meerdere schooljaren VOV hebben opgenomen. Van de 121.931 werknemers die minstens 1 betaald VOV-dossier hebben, had 70% betrekking op 1 schooljaar, 18% voor 2 schooljaren, 8% voor 3 schooljaren en 4% voor 4 schooljaren. Werknemers die meerdere jaren na elkaar VOV opnemen komen het meest voor bij een vakbondsopleiding of een opleiding hoger onderwijs, en in mindere mate volgen ze een CVO-opleiding of een opleiding bij de werkgever.

Tabel 48: aantal schooljaren dat een unieke werknemer een betaald VOV-dossier heeft per opleidingsverstrekker

Type opleidingsverstrekker	1	2	3	4	Aantal unieke werknemers
Andere opleidingsverstrekker	87,8%	8,7%	2,7%	0,7%	49.779
Sectorale OV	81,4%	12,8%	4,0%	1,8%	19.550
SYNTRA	71,7%	23,1%	4,7%	0,5%	3.759
CVO	63,8%	19,6%	9,5%	7,1%	17.265

WG=OV	63,8%	15,7%	17,6%	3,0%	16.126
HO	58,6%	27,8%	11,2%	2,4%	13.211
Vakbondsopleidingen	57,6%	21,8%	15,3%	5,2%	12.273
Totaal	70,0%	17,7%	7,9%	4,4%	121.931

Welke werknemers putten hun VOV-recht volledig uit? Uit tabel 45 leren we dat een werknemer die een opleiding hoger onderwijs volgt gemiddeld 124 uur VOV opneemt en dat de helft van hen vragende partij is voor extra uren VOV.

Werknemers die een SYNTRA-opleiding volgen hebben gemiddeld 194 uur VOV aangevraagd, aanwezigheidsattesten voor 154 uur en krijgen 125 uur betaald.

Opleidingen met werkplekleren duren gemiddeld 30% langer, 8% krijgt 125 uur VOV betaald.

Werknemers die een CVO-opleiding volgen hebben in schooljaar 2021-2022 gemiddeld aanwezigheidsattesten voor 146 uur, ze nemen 83 uur VOV op volgens DmfA en krijgen 77 uur betaald. CVO-opleidingen gaan vaker 's avonds door en vereisen minder studie- en examentijd. Dat verklaart de geringere opname van VOV in vergelijking met HO.

De gegevens duiden niet op een algemene noodzaak aan overdraagbaarheid van het VOV-recht om een (meerjarige) opleiding met VOV te kunnen volgen en voltooien. De noodzaak aan meer uren VOV is vooral afhankelijk van het aantal "samenvallende" uren en de studiebelasting. In functie van het draagvlak bij de werkgevers lijkt het aangewezen om het maximum te behouden. Als de opleiding een grote maatschappelijke meerwaarde heeft en er zijn zoveel samenvallende uren dat de werknemer halftijds afwezig moet zijn om de opleidingen te kunnen voltooien, lijkt de mogelijkheid tot een bredere "omscholingsmaatregel" te moeten worden bekeken.

Suggesties:

- Onderzoek of de periode waarbinnen VOV mag opgenomen worden moet bijgestuurd worden voor werknemers die in een volcontinu systeem werken en de weekendshift opnemen (2 x 12 uur) zodat ze enkel VOV kunnen opnemen voor samenvallende uren (lesuren die samenvallen met je werk). Zo wordt mogelijks het draagvlak van hun werkgever voor VOV verhoogd.
- Overweeg of het forfait voor deelname aan een examen van de examencommissie kan uitgebreid worden. Momenteel kan dit enkel voor de tijd die nodig is om deel te nemen aan het examen VOV gebruikt worden, studietijd wordt niet gecompenseerd.
- Sensibiliseer EVC-aanbieders extra over de mogelijkheid om VOV en OC te gebruiken om EVC-proeven af te leggen aangezien blijkt dat VOV hiervoor tot op heden weinig gebruikt wordt.
- Trek het aantal uur VOV per studiepunt én het maximum VOV-recht per schooljaar op voor opleidingen hoger onderwijs. Uit de bevraging van de werknemers blijkt dat de helft van de werknemers die meer uren VOV wil bezig is met een opleiding hoger onderwijs. Ze gebruiken bovendien reeds het maximum VOV-recht op.
- Verhoog het aantal VOV-uren niet. De gegevens duiden niet op een algemene noodzaak aan overdraagbaarheid van het VOV-recht om een (meerjarige) opleiding met VOV te kunnen volgen en voltooien. Het lijkt eerder aangewezen om een omscholingsmaatregel uit te werken wanneer de

opleiding een grote maatschappelijke meerwaarde heeft en er zoveel samenvallende uren zijn dat de werknemer halftijds afwezig moet zijn om de opleidingen te kunnen voltooien.

1.4 Beoordelingscriteria arbeidsmarktgerichtheid

In wat volgt wordt enerzijds een reflectie gemaakt over de (toekomstige) arbeidsmarktgerichtheid van het beoordelingssysteem en worden anderzijds enkele mogelijke inhoudelijke en praktische aandachtspunten aangekaart ter optimalisatie van het beoordelingssysteem.

1.4.1. Kader voor het beoordelingssysteem: VESOC-akkoord van 11 juli 2017

De Vlaamse opleidingsincentives hebben in het VESOC-akkoord van 11 juli 2017 over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus gekregen. Omdat de Vlaamse opleidingsincentives instrumenten zijn om de werknemer te helpen zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken, komen enkel nog arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen in aanmerking voor de Vlaamse opleidingsincentives. Dit verklaart de vier oriëntaties uitgewerkt in het VESOC-akkoord:

1. De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op de uitdagingen van de arbeidsmarkt van vandaag en van de toekomst. Er wordt rekening gehouden met de nieuwe technologische evoluties op korte en lange termijn en de behoeftes van nieuwe clusters, economische speerpunten en groeisectoren.
2. De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op knelpuntkwalificaties en -competenties. De opleiding integreert nieuwe (sleutel)competenties zoals digitalisering, omgaan met nieuwe media, communicatie, werken in team, enzovoort.
3. De arbeidsmarkt- en loopbaanfocus staat voorop. We willen werknemers stimuleren om na te denken over mogelijke transitie en hun (toekomstige) loopbaan. We moeten afstappen van jobzekerheid en gaan voor loopbaanzekerheid, wat ondersteund wordt door de maatgerichte en vraaggerichte opleidingsincentives. De opleidingen zijn daarom in functie van de (toekomstige) loopbaan van de werknemer en de (toekomstige) arbeidsmarkt. Bedrijfsspecifieke opleidingen komen niet in aanmerking voor een tussenkomst in de loonkost, maar zijn volledig ten laste van de werkgever.
4. De opleidingen focussen op werknemers die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt of dreigen te hebben (o.a. door opleidingsinhoud, methodieken, kostprijs, taalbeleid, ...).

De oriëntaties van het VESOC-akkoord vormden de leidraad voor het huidige beoordelingssysteem voor de opleidingen in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives.

1.4.2. Het huidig beoordelingssysteem

Het beoordelingskader voor de arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen bestaat uit drie competentiegroepen: basiscompetenties, beroepsspecifieke competenties en algemene arbeidsmarktcompetenties. Een opleiding behoort tot een competentiegroep als ze voldoet aan een van de onderliggende criteria. Binnen de algemene arbeidsmarktcompetenties geldt de bijkomende voorwaarde dat een opleiding aan minstens drie van de vijf onderliggende pijlers moet voldoen om goedgekeurd te worden.

Basiscompetenties: de opleiding behoort tot deze competentiegroep als ze voldoet aan minstens één van de volgende criteria:

- Basisgeletterdheid, rekenvaardigheid en/of ICT-basisvaardigheid
- Opleiding Nederlands, Frans, Duits of Engels tem niveau B1
- Opleiding Nederlands voor anderstaligen

Beroepsspecifieke competenties: de opleiding behoort tot deze competentiegroep als ze voldoet aan minstens één van de volgende criteria:

- Knelpuntopleidingen
- STEM-opleidingen
- Toekomstige competentietekorten
- Verplichte attestering om een beroep te mogen uitoefenen in België

Algemene arbeidsmarktcompetenties: de opleiding behoort tot deze competentiegroep als ze voldoet aan minstens drie van de vijf volgende pijlers:

- Pijler 1: Communicatie en samenwerking
- Pijler 2: Sociaal overleg en arbeidsverhoudingen
- Pijler 3: Omgaan met informatie
- Pijler 4: Ontwikkelingspotentieel
- Pijler 5: Ondernemerszin en ondernemerschap

1.4.3. Garanderen de beoordelingscriteria de kwaliteit en de toekomstige arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen?

Bij het opzetten van het beoordelingssysteem is ervoor gezorgd dat de criteria toekomstbestendig zijn.

De pijler **basiscompetenties** bestaat uit opleidingen die gericht zijn op het versterken van:

- Basisgeletterdheid, rekenvaardigheid en/of ICT-basisvaardigheden
- Taalopleiding als basiscompetentie
- Nederlands voor anderstaligen

In de pijler **basiscompetenties** werd voor ICT opleidingen gekozen om het niveau te beperken tot onafhankelijke gebruiker (B) van het Europees referentiekader digitale vaardigheden.

Gezien het toenemend belang van digitale vaardigheden en de speciale aandacht voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt werd deze beperking opgeheven, sinds schooljaar 2022-2024 zodat ook niveau C (vaardige gebruiker) wordt toegelaten in de Opleidingsdatabank en dus ICT basisvaardigheden van alle niveaus gevat worden.

De competentiepijler voor **beroepsspecifieke competenties** is ontworpen met het oog op de behoeften van de toekomstige arbeidsmarkt. Dat blijkt uit onderstaande duiding bij de criteria:

- Knelpuntopleidingen: de lijst van opleidingen die in aanmerking komen onder dit criterium is gebaseerd op de knelpuntberoepenlijst van de VDAB. Deze wordt jaarlijks herzien, zodat snel kan worden ingespeeld op de behoeften van de Vlaamse arbeidsmarkt.

- STEM-opleidingen: zowel op Europees niveau als binnen Vlaanderen wordt het toenemende belang van STEM-opleidingen voor de toekomst benadrukt (Green Skills Roadmap, STEM agenda 2030, European Skills Agenda)
- Toekomstige competentietekorten: in deze categorie situeren zich alle andere opleidingen die nog niet worden gedekt door de knelpunt- en STEM-pijlers en die leiden tot competenties waarvoor een toekomstig tekort is aangetoond door een competentieprognose.
- Verplichte attestering om een beroep te mogen uitoefenen in België: het spreekt voor zich dat het kunnen uitoefenen van een beroep waarvoor attestering verplicht is zowel vandaag als in de toekomst relevant is voor de arbeidsmarkt.

De competentiepijler **algemene arbeidsmarktcompetenties** (AAMC) omvat opleidingen die bijdragen aan competenties die de positie van werknemers op de arbeidsmarkt versterken, ongeacht hun functie, organisatie of sector. De 5 AAMC-pijlers (communicatie en samenwerking, sociaal overleg en arbeidsverhoudingen, omgaan met informatie, ontwikkelingspotentieel, ondernemerszin en ondernemerschap) omvatten alle competenties die systematisch beschouwd worden als toekomstgerichte competenties en zijn het resultaat van deskanalyse rond sleutelcompetenties en 21^{ste} -eeuwse vaardigheden.

In een veranderende arbeidsmarkt zijn ook de gevraagde competenties onderhevig aan verandering en is het waardevol om dit regelmatig te toetsen aan nieuwe studies rond competentieprognoses.

In 2019 voerde DWSE een overkoepelende analyse uit van 11 studies over toekomstige competentiebehoeften. Hierin werden 11 competenties afgebakend die in de toekomst aan belang zullen toenemen, zoals o.a. bedrijfsvoering, financiële geletterdheid en zakelijk inzicht, complexe probleemoplossing, benutten van digitale tools en commerciële skills en klantenzorg. Deze competenties worden gevat binnen de algemene arbeidsmarktcompetenties in het beoordelingssysteem en opleidingen die hiertoe bijdragen kunnen dus gevolgd worden met de Vlaamse opleidingsincentives. M.a.w., de vijf overkoepelende algemene arbeidsmarktcompetenties zijn momenteel nog actueel, maar dienen ook in de toekomst afgetoetst te worden op basis van nieuwe studies.

Hoewel de inhoudelijke focus van het beoordelingssysteem nog goed zit, zorgt het huidige systeem soms voor problemen bij het beoordelen van de opleidingen die leiden tot **algemene arbeidsmarktcompetenties**. De grootste moeilijkheid komt voort uit de voorwaarde dat een opleiding aan minstens 3 van de 5 pijlers moet voldoen om geregistreerd te worden onder de competentiegroep 'algemene arbeidsmarktcompetenties'. Deze voorwaarde bemoeilijkt het beoordelingsproces en kan onbedoeld leiden tot een ongelijke behandeling van opleidingen omdat het verschil tussen 2 of 3 pijlers soms klein is.

Aangezien opleidingen die raken aan 3 AAMC-pijlers niet noodzakelijk waardevoller zijn voor de arbeidsmarkt dan opleidingen die maar aan 1 of 2 AAMC-pijlers raken, gaat de voorkeur naar een exhaustieve lijst van opleidingsinhouden die voldoen aan tenminste 1 AAMC-pijler. In dit geval zullen bv. taalopleidingen Nederlands, Frans, Engels of Duits vanaf niveau B2 of andere taalopleidingen die gericht zijn op de werkcontext voldoen aan het criterium algemene arbeidsmarktcompetenties zonder dat de opleiding bijkomend nog 2 andere 'algemene arbeidsmarktcompetenties' moet bevatten om te kunnen worden opgenomen in de Opleidingsdatabank.

1.4.4. Conclusies en beleidsaanbevelingen

Het huidige beoordelingssysteem werd opgesteld met de intentie om toekomstbestendig te zijn en is nog steeds een goede weerspiegeling van de noden op de (toekomstige) arbeidsmarkt.

We kunnen concluderen dat opleidingen die leiden tot competenties waarvan de nood op de arbeidsmarkt groot is, worden gevat door het beoordelingssysteem en de toekomstige arbeidsmarktgerichtheid dus gegarandeerd is. Omgekeerd moet gewaakt worden dat het huidige beoordelingssysteem geen opleidingen toelaat die niet passen in de (toekomstige) arbeidsmarktgerichte focus vooropgesteld in het VESOC-akkoord.

Omwille van mogelijke staatsteunproblematiek mag geen overheidssteun gegeven worden aan ondernemingen om te voldoen aan wettelijke opleidingsverplichtingen voor de werkgever. Wat betreft beroepsspecifieke competenties zou de vraag gesteld kunnen worden of het wenselijk is dat de Vlaamse opleidingsincentives enkel worden ingezet voor de opleidingen die noodzakelijk zijn om te **starten** in het beroep waarvoor een wettelijk verplicht certificaat vereist is en niet voor verplichte navorming of het verwerven van specialisatiecertificaten door werknemers die het beroep al uitoefenen.

Bij verdere overweging van deze ideeën moet genoeg aandacht zijn voor operationaliseerbaarheid en controleerbaarheid en moet vermeden worden dat bijstellingen om bepaalde opleidingen/opleidingsinhouden uit te sluiten onbedoelde gevolgen hebben voor andere waardevolle opleidingen of andere problemen veroorzaken.

2. LOOPBAANGERICHTE OPLEIDINGEN

In de regelgeving van de Vlaamse opleidingsincentives zijn afwijkingen van de voorwaarden qua doelgroep en arbeidsmarktgerichtheid voorzien voor wie een loopbaangerichte opleiding volgt. Een loopbaangerichte opleiding is noodzakelijk voor de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelplan (POP) dat werd opgemaakt in het kader van loopbaanbegeleiding. Een hooggeschoolde krijgt enkel een opleidingscheque of kan enkel opleidingskrediet krijgen voor een loopbaangerichte opleiding. Daarom krijgen hooggeschoolden die loopbaanbegeleiding volgden, en in hun persoonlijk ontwikkelplan een opleiding opnamen, een POP-attest van hun loopbaanbegeleider waardoor ze alsnog een opleidingscheque of opleidingskrediet kunnen krijgen. Bij VOV zijn er weinig beperkingen in het toepassingsgebied: een loopbaangerichte opleiding is de oplossing voor opleidingen van geregistreerde opleidingsverstrekkers die niet geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives.

In schooljaar 2022-2023 kregen 597 hooggeschoolde werknemers een opleidingscheque voor een loopbaangerichte opleiding of 5% van het totaal aantal werknemers die gebruik maakten van een opleidingscheque. 108 werknemers of 22% van het totaal konden hun persoonlijk ontwikkelplan realiseren dankzij het opleidingskrediet. Bij VOV ging het om 18 werknemers die een loopbaangerichte opleiding volgden.

Tabel 47: gebruik loopbaangerichte (LBG) opleiding in Vlaamse opleidingsincentives

Schooljaar	Opleidingscheques			Opleidingsverlof			Opleidingskrediet		
	Totaal WN	WN die LBG-opleiding volgt	% LBG t.o.v. totaal	Totaal WN	WN die LBG-opleiding volgt	% LBG t.o.v. totaal	Totaal WN	WN die LBG-opleiding volgt	% LBG t.o.v. totaal
2020-2021	11.358	702	6%	42.979	15	0%	328	128	39%
2021-2022	12.092	628	5%	43.972	22	0%	404	153	38%
2022-2023	13.091	597	5%	50.025	18	0%	485	108	22%

De inhoud van de loopbaangerichte opleidingen, de omvang en het profiel van de werknemers die ervan gebruik maken, en de meerwaarde voor de arbeidsmarkt van het volgen van loopbaangerichte opleidingen werden in 2022 in samenwerking met VDAB onderzocht.

Niettegenstaande het onderzoek¹¹ wees op de meerwaarde van het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een POP, bleek de inhoudelijke aansluiting tussen de POP-attesten en het persoonlijk ontwikkelplan een aandachtspunt te zijn. De onderzochte POPs bleken niet steeds alle elementen te incorporeren die noodzakelijk zijn om in het POP-attest te kunnen aantonen dat de te volgen opleiding noodzakelijk is voor het realiseren van de beoogde loopbaandoelen van de werknemer.

VDAB heeft in 2023 de loopbaancentra gesensibiliseerd over de elementaire zaken die aanwezig dienen te zijn in het POP als men dit wil gebruiken voor het volgen van loopbaangerichte opleidingen met een Vlaamse opleidingsincentive. In de regelgeving werd opgenomen dat het POP-attest wordt afgeleverd aan de werknemer bij het beëindigen van de loopbaanbegeleiding, in plaats van achteraf op vraag van de werknemer als hij zich inschrijft voor een opleiding.

DWSE merkt uit punctuele vragen van loopbaancentra en werknemers dat er gedurende schooljaar 2022-2023 meer alertheid is bij de opmaak van POP-attesten. De daling in het aantal aanvragen voor loopbaangerichte opleidingen voor zowel opleidingscheques als opleidingskrediet (de meest gebruikte incentives voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding) wijst er mogelijks op dat de verbeteracties resultaat opleveren en de inhoudelijke aansluiting tussen POP-attest en persoonlijk ontwikkelplan is toegenomen.

3. WERKPLEKLEREN

In tegenstelling tot in betaald educatief verlof is werkplekleren toegelaten in VOV. Om de impact van deze beslissing op te volgen wordt in de beleidsmatige evaluatie hier specifieke aandacht aan besteed: een

¹¹ <https://www.vlaanderen.be/publicaties/loopbaangerichte-opleidingen-een-onderzoek-naar-de-inhoud-van-de-opleidingen-de-omvang-en-het-profiel-van-de-werknemers-die-ervan-gebruik-maken-en-de-meerwaarde-voor-de-arbeidsmarkt>

onderzoek naar het gebruik van werkpleklers, de omvang en het profiel van de werknemers en de opleidingen die ervan gebruik maken.

3.1. Werkpleklers en Vlaams opleidingsverlof

Definitie contacturen in BvR VOV art 1, 1°: *“opleidingsuren in een rechtstreeks contact tussen de instructeur of begeleider van een opleidingsactiviteit en de cursist, gebonden aan een bepaald tijdstip en plaats van opleiding. Het kan ook werkpleklers betreffen. De instructeur of begeleider van een opleidingsactiviteit werkt voor een geregistreerde opleidingsverstrekker;”*

Definitie werkpleklers in BvR VOV, art 1, 7° *“werkpleklers: het aanleren en toepassen van beroepsspecifieke competenties in een reële arbeidsomgeving;”*

3.1.1. Wanneer spreken we van werkpleklers?

Werkpleklers gaat niet door in een opleidingsomgeving (bv. leslokaal, virtuele klas, praktijklokaal), maar in een **reële arbeidsomgeving**: hetgeen gemaakt/gepresteerd wordt gaat naar de klant van de werkgever. De totale opleiding bestaat uit een deel theorie in een opleidingsomgeving (dat kan ook een oefenlokaal zijn) waarna de theorie toegepast wordt in de productie (= reële arbeidsomgeving).

Enkel de uren in de reële arbeidsomgeving worden aangeduid als werkpleklers. De werknemer voert zelfstandig de job uit, met ondersteuning van een collega (mentor/meter/peter) die “oproepbaar” is en op afgesproken tijden opvolging krijgt door een werkplekbegeleider. Eenzelfde persoon kan zowel de rol van meter/peter opnemen als die van werkplekbegeleider.

Als de opleidingsverstrekker aangeeft dat de opleiding deels uit werkpleklers bestaat, dan verwachten we deze elementen terug te vinden omdat die deel uitmaken van kwaliteitsvol werkpleklers:

- Er is een **begeleider** aangeduid **die de werknemer ondersteunt, opvolgt**,... De werknemer kent zijn begeleider en diens rol.
- Als de **begeleider** niet continu aanwezig is (bv omdat het een sectorconsulent is), maar de **uitvoering van het opleidingsplan** op geregelde tijdstippen **opvolgt bij de werknemer** en diens leidinggevende/meter/peter/mentor, is die (periodieke) opvolging terug te vinden via verslagen, afspraken in de agenda tussen werknemer en begeleider,...
- Het **aandeel werkpleklers** in de totale opleiding is in verhouding met een ‘**normale inoefenperiode**’ voor die taken.

3.1.2. Extra voorwaarde in de regelgeving ingeval van werkpleklers

Aan **werkpleklers** is een **extra voorwaarde** verbonden, **opgenomen** in VOV-BvR [art 32](#), 3°lid *“Ingeval van werkpleklers of stage bij een andere werkgever mag noch de werknemer, noch de werkgever worden vergoed voor de gepresteerde arbeid.”*

M.a.w., de werkgever mag geen dubbele financiering ontvangen voor dezelfde uren die zijn werknemer presteert. De VOV-subsidie compenseert degene die de loonkost effectief betaalt. Als de productietijd van de werknemer integraal gefactureerd wordt aan een klant (per uur, per dag) dan mag dit niet ingediend worden voor VOV, tenzij de ontvangen VOV-subsidie wordt doorgestort naar de klant.

3.2. Verzamelen basisgegevens

Werkplekieren was niet evident tijdens de schooljaren die geïmpacteerd werden door Covid, vandaar dat het onderzoek gevoerd wordt op basis van betaalde dossiers in schooljaar 2021-2022. Er werd gestart met het in kaart brengen van de opleidingen met werkplekieren in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. Onmiddellijk bleek dat een aantal opleidingen die de methodiek werkplekieren gebruikten, zich daar inhoudelijk niet toe lenen. Het aandeel werkplekieren was soms onrealistisch hoog (100%). Niet alleen in functie van dit onderzoek, maar ook omdat er in de regelgeving extra voorwaarden gekoppeld worden aan werkplekieren is het noodzakelijk dat de basisgegevens correct zijn.

De opleidingsverstrekkers werden gevraagd om hun opleidingen met werkplekieren na te kijken en indien nodig correcties aan te brengen in de Opleidingsdatabank. Uit de eerste feedback bleek dat er bij opleidingsverstrekkers misvattingen leven over wat werkplekieren is. De voornaamste misvatting is dat alle opleidingen die doorgaan bij een werkgever werkplekieren zijn, zelfs al gaat het om een theoretische opleiding die in een opleidingslokaal doorgaat. De definitie werd verduidelijkt en gecommuniceerd in een nieuwsbrief naar de opleidingsverstrekkers met opleidingen met werkplekieren en toegelicht op een webinar. De opleidingsverstrekkers kregen tijd om hun aandeel werkplekieren te corrigeren: een vierde van de opleidingen met werkplekieren werd bijgestuurd, hoofdzakelijk met een vermindering van het aandeel werkplekieren. Het onderzoek werd gevoerd op basis van de gegevens in de Opleidingsdatabank van december 2023.

Tabel 48: vergelijking aandeel werkplekieren situatie juli 2023 met situatie december 2023

Aandeel WPL	Aantal registraties	% totaal opleidingen met WPL
Minder of geen WPL	224	23.5%
Zelfde aandeel	711	74.6%
Meer WPL	18	1.9%
Totaal	953	100%

55% van de opleidingen met werkplekieren zit bij de sectorale opleidingsverstrekkers.

Tabel 49: aantal opleidingen met een actieve registratie en werkplekieren in ODB per type opleidingsverstrekker – situatie december 2023

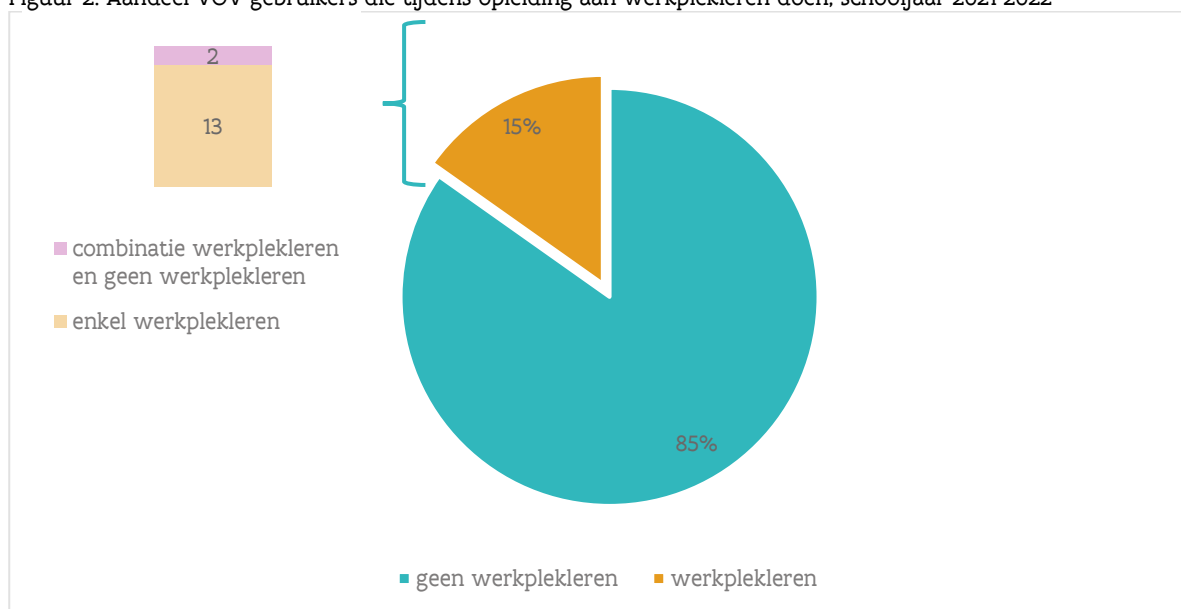
Type opleidingsverstrekker	In ODB	Aandeel
Andere opleidingsverstrekkers	204	21%
Bedrijven met eigen opleidingen	85	9%
Sectorale opleidingsverstrekkers	525	55%

CVO	4	0%
SYNTRA	134	14%
Vakbondsopleidingen	0	0%
Totaal	953	100%

3.3. Profiel van de gebruikers van opleidingen met werkpleklers in schooljaar 21-22

85% van de werknemers waarvoor een VOV-subsidie werd betaald aan hun werkgever volgde een opleiding zonder werkpleklers, 13% een opleiding met werkpleklers, en 2% volgde meerdere opleidingen, waarvan minstens 1 met werkpleklers en 1 zonder werkpleklers. In het vervolg worden deze 2 groepen samengevoegd onder de noemer “werkpleklers”.

Figuur 2: Aandeel VOV-gebruikers die tijdens opleiding aan werkpleklers doen, schooljaar 2021-2022



BRON: Administratieve gegevens Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: werkpleklers op basis van de eerste vijf aangevraagde VOV-dossiers in schooljaar 2021-2022

3.3.1. Persoonskenmerken

Werkpleklers gebeurt vooral door mannen (82%), 53% is jonger dan 35 jaar. Er is een substantiële oververtegenwoordiging van laag- (39%) en middengediplomen (51%). Opvallend is ook de grote deelname van werknemers woonachtig in de provincie Oost-Vlaanderen.

Tabel 50: Persoonskenmerken van VOV-gebruikers die tijdens opleiding al dan niet aan werkpleklers doen, 2021-2022

	werkpleklers	Geen werkpleklers	Totale populatie
Geslacht	(7602)	(42562)	(50164)
Man	81.8%	58.5%	62%
Vrouw	18.2%	41.5%	38%
Leeftijd**			
< 25 jaar	22.7%	14.7%	15.9%
25 – 34 jaar	30.4%	36.1%	35.2%
35 -44 jaar	22.6%	23.8%	23.7%
45 – 54 jaar	16.1%	17.6%	17.4%
55 – 64 jaar	8%	7.6%	7.6%
>64 jaar	0.2%	0.1%	0.1%
Scholingsgraad	(6710)	(39865)	(46575)
Laaggeschoold	39.4%	24.7%	26.8%
Middengeschoold	50.7%	41.5%	42.9%
Hooggeschoold	9.8%	33.8%	30.3%
Woonplaats provincie	(4162)	(9984)	
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2.5%	2.8%	2.7%
Antwerpen	21.6%	24.5%	23.6%
Limburg	15.3%	16.5%	16.2%
Oost-Vlaanderen	32%	23%	25.6%
Vlaams Brabant	7.3%	10.7%	9.7%
West-Vlaanderen	18.6%	19%	18.9%
Wallonië	2.6%	3.5%	3.2%

BRON: Administratieve gegevens Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen. Gebruikers met ten minste 1 uitbetaald VOV-dossier voor 2021-2022.

** leeftijd bij goedkeuring eerste VOV-dossier in schooljaar

3.3.2. Werkpleklers naar initiatiefnemer opleiding

73% van de werknemers die opleiding volgt met werkpleklers, doet dat op eigen initiatief.

Tabel 51: Werkpleklers naar initiatiefnemer

	Werkpleklers	Geen werkpleklers	Totale populatie
Werknemers die een opleiding volgden op voorstel werkgever	23.7%	40.9%	45.7%
Werknemers die een opleiding volgden op eigen initiatief	72.9%	55.8%	51%

Werknemers die zowel een opleiding volgden op voorstel werkgever als op eigen initiatief	3.3%	3.3%	3.3%
Totaal n	100% (7.602)	100% (42.562)	100% (50.164)

BRON: Administratieve gegevens Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen. Gebruikers met ten minste 1 uitbetaald VOV-dossier voor 2021-2022.

3.3.3. Professionele kenmerken van de werkgever

40% van de opleidingen met werkplekleren worden gevolgd door werknemers van KMO's, 4 keer zoveel als hun aandeel bij opleidingen zonder werkplekleren.

Tabel 52: Professionele kenmerken voor VOV-gebruikers die tijdens opleiding al dan niet aan werkplekleren doen, 2021-2022

	Werkplekleren	Geen werkplekleren	Totale populatie
Groote werkgever	(7602)	(42562)	(50164)
Micro (0 – 9 werknemers)	13.9%	3.1%	4.7%
Klein (10 – 49 werknemers)	26.2%	7%	9.9%
Middelgroot – klein (50 – 199 werknemers)	10.5%	6.2%	6.9%
Middelgroot – groot (200 – 499 werknemers)	14.1%	24.1%	22.6%
Groot (> = 500 werknemers)	36.4%	61.2%	57.5%

BRON: administratieve data Vlaams opleidingsverlof. Opmerkingen: De som van de percentages is meer dan 100%, omdat werknemers tijdens een gegeven schooljaar bij meerdere werkgevers kunnen zijn tewerkgesteld en/of van werkgever zijn veranderd. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Vooral in de bouw-, hout-, distributie en kleding- en textielsector wordt aan werkplekleren gedaan. Binnen de dienstensector is het vooral de uitzend- en de bewakingssector die werkplekleren als methodiek inzetten..

Tabel 53: Sector tewerkstelling van werknemers voor VOV-gebruikers die tijdens opleiding al dan niet aan werkplekleren doen, 2021-2022

	Werkplekleren	Geen werkplekleren	Totale populatie
Social profit	5.7%	22.8%	20.2%
Metaalindustrie	8.2%	18.3%	16.8%
Diensten aan ondernemingen en personen	20.1%	23.3%	22.8%
Bouw	33.6%	2.4%	7.1%
Vervoer, transport en logistiek	5.2%	5.4%	5.4%
Chemie en petroleum	0.3%	3.3%	2.8%

Distributie	4.5%	2.6%	2.9%
Houtnijverheid	12.4%	0.4%	2.2%
Voedingsindustrie	0.6%	2.9%	2.6%
Kleding- en textielindustrie	6.2%	1.6%	2.3%
Steen- en glasindustrie	0.1%	0.6%	0.5%
Financiële sector	0%	0.6%	0.5%
Papier- en kartonsector	0%	0.3%	0.3%
Gas en elektriciteit	0%	0.3%	0.3%
Horeca, sport en ontspanning	1%	0.2%	0.4%
Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	0.1%	0.1%	0.1%
Media, drukkerij- en uitgeverijsector	0%	0.2%	0.2%
Overige	2%	13.1%	11.4%
Totaal n	(7602)	(42562)	(50164)

BRON: administratieve data Vlaams opleidingsverlof. Opmerkingen: De som van de percentages is meer dan 100%, omdat werknemers tijdens een gegeven schooljaar in meerdere sectoren kunnen zijn tewerkgesteld en/of van sector zijn veranderd. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

3.3.4. Type opleidingen die gevolgd worden met werkplekieren

Opleidingen met werkplekieren worden vooral aangeboden door de sectorale vormingsfondsen en in mindere mate door de eigen werkgever.

Tabel 54: Opleidingskenmerken naar werkplekieren, 2021-2022

Opleidingsverstrekker	Werkplekieren	Geen werkplekieren	Totale populatie
n	(7602)	(42562)	(50164)
CVO	0.2%	16.1%	13.7%
Hoger onderwijs	0.2%	13.8%	11.7%
Syntra	2.6%	2.6%	2.6%
Vakbondsopleiding	0%	11.7%	10%
Sectoraal vormingsfonds	59.2%	4.7%	13%
Eigen werkgever	20.3%	16.5%	17%
Andere private opleidingsverstrekker	21%	35.7%	33.5%

BRON: administratieve data Vlaams opleidingsverlof. Opmerkingen: *Ten minste 1 opleiding gevolgd met VOV bij deze opleidingsverstrekker in schooljaar. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Conform het beeld van de professionele gebruikers van werkplekieren leert men vooral bouw-, hout- en textieltechnieken en operator. Ook veiligheidsopleidingen, commerciële technieken, horeca, vrachtwagenchauffeur en management worden op de werkplek toegepast.

Tabel 55: Thematische indeling opleidingen naar werkpleklers, 2021-2022

	Werkpleklers	Geen werkpleklers	Totale populatie
Algemene arbeidsmarktcompetenties	2.3%	14.6%	12.7%
Sociaal overleg	0.4%	12%	10.3%
Bouwtechnieken	26.1%	2.9%	6.4%
Bewakingstechnieken	1.6%	6.4%	5.6%
Digitale basisvaardigheden	0.4%	5.5%	4.7%
Interne bedrijfsvoertuigen	3.1%	4.2%	4%
Logistiek	2.5%	4.1%	3.9%
Nederlands	0.1%	4.3%	3.7%
Operator	17.3%	1.4%	3.8%
Leidinggeven	0.8%	3.7%	3.3%
Management	4.4%	3%	3.2%
Houttechnieken	14%	0.8%	2.8%
Talen	0%	3.1%	2.7%
Technicus	1.5%	2.9%	2.7%
Commerciële technieken	4%	2.3%	2.5%
Verpleegkunde	0%	2.3%	2%
Vrachtwagenchauffeur	3.6%	1.6%	1.9%
Metaaltechnieken	0.9%	1.8%	1.7%
IT	0.4%	1.7%	1.5%
Boekhouden/fiscaliteit	1.5%	1.6%	1.5%
HR	1.4%	1.4%	1.4%
Onderwijs	0%	1.3%	1.1%
Land- en tuinbouwtechnieken	1%	1%	1%
Textieltechnieken	6%	0.1%	1%
Veiligheid	2.7%	0.7%	1%
Horeca	1.2%	0.8%	0.8%
STEM	0.2%	0.5%	0.4%
Geletterdheid	0%	0.3%	0.2%
Diverse	0.9%	4.7%	4.1%
TOTAAL n	(7602)	(42562)	(50164)

BRON: Administratieve gegevens Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: thematische indeling type opleiding voor de eerste opleiding aangevraagd in schooljaar.

Een werknemer die een opleiding met werkpleklers volgt neemt gemiddeld 30% meer VOV op.

Tabel 56: Aantal uitbetaalde uren VOV per werknemer in schooljaar 2021-2022

	Werkplekieren	Geen werkplekieren	Totale populatie
Uren VOV uitbetaald	(7602)	(425662)	(50164)
1 tot 4 uren	0.9%	1.1%	1.1%
5 tot 9 uren	4.1%	4.2%	4.2%
10 tot 19 uren	3.6%	6%	5.6%
20 tot 49 uren	29.4%	42.1%	40.1%
50 tot 99 uren	22.3%	25.7%	25.2%
100 tot 124 uren	18%	14.5%	15.1%
125 uren	20.3%	5.8%	8%
Meer dan 125 uren	1.3%	0.5%	0.6%
Gemiddeld aantal uitbetaalde uren VOV	76.7 uren	59.2 uren	61.9 uren

BRON: administratieve data Vlaams opleidingsverlof. Opmerkingen: *Ten minste 1 opleiding gevolgd met VOV in schooljaar. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

3.4. Conclusie

15% van de opleidingen maken gebruik van de methodiek werkplekieren. De opleidingsverstrekkers die er het vaakst gebruik van maken zijn sectorale opleidingsfondsen en werkgevers die zelf als opleidingsverstrekker fungeren. Vooral jonge mannen (82%) en laag- (37%) en middengeschoolden (51%) doen aan werkplekieren. 40% van hen werkt in een KMO. Vooral technische vaardigheden (bouw, hout, distributie, textiel, bewaking) worden aangeleerd. Een werknemer die een opleiding met werkplekieren volgt neemt gemiddeld 30% meer VOV op.

Gezien de focus op STEM-opleidingen en knelpuntberoepen heeft het toelaten van de methodiek werkplekieren een meerwaarde. Er wordt en moet blijvend aandacht gegeven worden bij werkplekieren aan het risico op bedrijfsspecifieke opleidingen en staatssteun.

CONCLUSIES EN BELEIDSAANBEVELINGEN

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

Het resultaat zijn de drie hervormde opleidingsincentives: het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet. Het opleidingsinstrumentarium werd grondig hervormd. Naast transparantie en digitalisering en een meer arbeidsmarkt- en toekomstgerichte focus, vormen één generiek kwaliteitskader, één erkende opleidingsdatabank, en een uniforme monitoring en evaluatie de doelstellingen van het akkoord.

Uit de monitoring en analyses verzameld in voorliggend jaarrapport kunnen we concluderen dat de doelstellingen voor de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives bereikt zijn. De aanvraagprocedures voor de verschillende maatregelen zijn gedigitaliseerd. Werknemers, opleidingsverstrekkers en werkgevers worden sinds 2021 bevroegd en met hun input wordt de dienstverlening geoptimaliseerd. Bijkomend zal vanaf 1 september 2024 DWSE de opleidingscheques zelf uitgeven en wordt zo de aankoop- en inleveringsprocedure voor de gebruikers verder geoptimaliseerd. Met behulp van het beoordelingssysteem voor registratie van opleidingen in de Opleidingsdatabank wordt de arbeidsmarktgerichtheid van het opleidingsaanbod bewaakt. De beoordelingscriteria zijn opgesteld met een toekomstgerichte focus en weerspiegelen nog steeds de noden van de arbeidsmarkt. Bovendien wijzen de evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht en de bevraging van de VOV gebruikers op enkele positieve resultaten met betrekking tot het bereiken van traditioneel meer kwetsbare werknemers.

Hoewel de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives positief is, kunnen er steeds zaken geoptimaliseerd worden. Hieronder volgt een samenvattend overzicht van de belangrijkste conclusies en beleidsaanbevelingen.

Opleidingscheques

In schooljaar 2022-2023 werden ongeveer 13.000 aanvragen voor opleidingscheques goedgekeurd. 74% van de goedgekeurde aanvragen werd ingediend door middengeschoolde werknemers en 22% door kortgeschoolde werknemers. Het aandeel van de hooggeschoolden is met 4% het kleinst: hooggeschoolde werknemers kunnen enkel een opleidingscheque aankopen voor loopbaangerichte opleidingen. Opleidingscheques worden voornamelijk gebruikt voor het volgen van opleidingen georganiseerd door Centra voor Volwassenenonderwijs (55%), door het Hoger Onderwijs (30%) en door SYNTRA (11%). Het maximumbedrag voor een opleidingscheque is in het twintigjarig bestaan van de opleidingscheque niet bijgestuurd.

Aanbevelingen:

- Herbekijk de doelgroep en het bedrag van de opleidingscheques.
- Voeg werknemers met een beperkt inkomen toe als doelgroep. Overweeg bv. automatische toekenning van een opleidingscheque aan wie een jobbonus krijgt.
- Behoud een financiële tegemoetkoming voor loopbaangerichte opleidingen en een verhoogde tegemoetkoming voor het verwerven van een eerste diploma hoger onderwijs.
- Denk toekomstige evoluties uit in het kader van de individuele leer- en loopbaanrekening.

Vlaams opleidingskrediet

Het Vlaams opleidingskrediet kent sinds de hervorming een toename van het aantal dossiers. Toch bereikte de maatregel slechts 428 werknemers in schooljaar 2022-2023. VOK wordt voor 70% in de privésector en 86% in de socialprofitsector opgenomen door vrouwen, voornamelijk in de leeftijdscategorie tot 40 jaar, en dit vooral voor opleidingen die toeleiden naar de zorgsector, het onderwijs en IT.

Uit de feedback van VOV-gebruikers en andere onderzoeken blijkt dat de voorwaarden verbonden aan de maatregel het Vlaams opleidingskrediet minder aantrekkelijk maken.

Gezien de vergrijzing en de te kleine instroom in STEM-richtingen resulteren in steeds meer structurele knelpuntberoepen moet gezocht worden naar een financieringswijze, los van een uitkeringssysteem, om omscholing te financieren. Aandacht voor de opvolging en begeleiding van het studietraject en het combineerbaar zijn met flexibele arbeid is daarbij aangewezen.

Aanbeveling:

Zoek naar een financieringswijze voor omscholing naar structurele knelpuntberoepen met aandacht voor opvolging en begeleiding doorheen het traject.

Opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives

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

Beoordelingscriteria arbeidsmarktgerichtheid

Het beoordelingskader voor de arbeidsmarktgerichtheid van opleidingen bestaat uit drie competentiegroepen: basiscompetenties, beroepsspecifieke competenties en algemene arbeidsmarktcompetenties. Het huidige beoordelingssysteem werd opgesteld met de intentie om toekomstbestendig te zijn en blijkt nog steeds een goede weerspiegeling van de noden op de (toekomstige) arbeidsmarkt.

Vlaams opleidingsverlof

Gebruikers Vlaams opleidingsverlof

In schooljaar 2022-2023 dienden 55.861 unieke werknemers een goedgekeurd dossier in. Op basis van betaalde terugbetalingsaanvragen krijgen we een zicht op het profiel van de gebruikers. 62% is man. Deelname aan opleiding is bij VOV goed verdeeld over de verschillende leeftijdsklassen, met een piek bij de werknemers tussen 25 en 30 jaar (35%). 30% van de VOV-gebruikers is hooggeschoold, 43% is middengeschoold en 27% is laaggeschoold. De deelname aan VOV is vooral een zaak van werknemers van grote bedrijven. 57% van de werknemers die een terugbetalingsaanvraag indienden, werkt in een bedrijf met 500 tot 999 werknemers, 15% in een KMO. De dienstensector (23%), social profit (20%) en metaalindustrie (17%) zijn de grootste gebruikers van VOV.

Door de vergelijking van data uit de bevraging van VOV-gebruikers met data van Vlaamse werknemers die deelnemen aan formeel en niet-formeel leren (op basis van AES 2023) kregen we meer inzicht in het profiel van VOV gebruikers.

Hieruit blijkt dat:

- De **opleidingskloof veel minder groot** is bij werknemers die een opleiding volgen met Vlaams opleidingsverlof dan bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren. Het Vlaams opleidingsverlof lijkt in het bijzonder opleidingsdeelname bij laaggeschoolden en middengeschoolden te bevorderen en op deze manier een lichte kentering te vormen tegen het sterk aanwezige Mattheüseffect in levenslang leren.
- Het Vlaams opleidingsverlof lijkt de **opleidingsdeelname bij traditioneel meer kwetsbare werknemers te stimuleren** – werknemers die geboren zijn in een land buiten de Europese Unie en werknemers die zich bevinden in een financieel moeilijker situatie – in vergelijking met de algemene werkende bevolking die deelneemt aan formeel en niet-formeel leren. De beroeps categorie die het sterkst wordt vertegenwoordigd bij gebruikers van Vlaams opleidingsverlof zijn werknemers die een elementair beroep uitoefenen zoals schoonmaakpersoneel en ongeschoolde arbeiders.

Op een aantal andere vlakken slaagt Vlaams opleidingsverlof er dan weer niet in om weerwind te bieden aan klassieke ongelijkheden in levenslang leren.

- Werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof lijken meer geneigd om te leren in de vroegere stadia van hun loopbaan, in vergelijking met lerende werknemers (op basis van de AES-enquête) en zijn ook in grote mate tewerkgesteld in middelgrote en grote organisaties.

Werknemers die een opleiding volgen met VOV lijken verdeeld te zijn in hun beweegredenen om te leren.

- Een deel van de werknemers geeft aan vooral te leren om de huidige job beter te doen en een ander deel van de werknemers geeft aan dit vooral te doen om de loopbaanmogelijkheden te verbeteren of een carrière switch mogelijk te maken.

Ook zien we een aantal verschillen in de hefbomen die VOV-gebruikers hebben over de streep getrokken om te leren vergeleken met de algemene populatie Vlaamse werknemers die deelnemen aan leren.

- Volgens iets meer dan zes op tien VOV-gebruikers heeft de mogelijkheid voor het opnemen van VOV een doorslaggevende rol gespeeld in de beslissing om een opleiding te volgen.
- Ook de mogelijkheid om de opleiding tijdens de werkuren te volgen heeft volgens 40% van de werknemers die leert met Vlaams opleidingsverlof een beslissende rol gespeeld.

Bovenstaande zaken komen minder prominent naar voren bij de algemene werkende Vlamingen die deelnemen aan leren, maar er zijn ook een aantal gelijkenissen.

- Voor zowat alle lerenden is het belangrijk om te kunnen kiezen uit een leeraanbod dat flexibel is, dat plaatsvindt op een geschikt tijdstip en in overeenstemming is met de individuele leernoden.
- Ook steun uit de dichte sociale omgeving blijkt een zeer belangrijke hefboom te vormen voor werknemers.
- Uit vergelijking van beide data-bronnen komt ook naar voren dat de ervaren leereffecten van de gevolgde opleiding groter lijken te zijn bij VOV-gebruikers dan bij Vlaamse werknemers die formeel en niet-formeel leren.

Gemeenschappelijk initiatiefrecht binnen het Vlaams opleidingsverlof

De grootste meerwaarde van het gemeenschappelijk initiatiefrecht is dat ze transparantie gebracht heeft over het gebruik van het VOV. Uit de analyse blijkt dat er twee complementaire toepassingsgebieden zijn binnen het VOV (waarbij het profiel van de gebruikers, alsook hoe en waarom het VOV gebruikt wordt verschilt naargelang het initiatief). Beide hebben hun meerwaarde voor het levenslang leren en de krapte op de arbeidsmarkt en zijn dus noodzakelijk.

De evaluatie toont bovendien enkel positieve tendensen aan sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht:

- Een groei in het gebruik van VOV. We zien dat de daling in het gebruik van het VOV naar aanleiding van enerzijds de hervorming van het betaald educatief verlof naar het Vlaams opleidingsverlof en anderzijds de Covidmaatregelen gecounterd werd.
- Een kleine toename van de opleidingsdeelname met VOV van kortgeschoolde en jongere werknemers. Werkgevers slagen er dus beter in kwetsbare werknemers naar opleiding te stimuleren.
- Gebruikers van het GI zijn vaker tewerkgesteld in micro- of kleine ondernemingen in vergelijking met gebruikers van VOV op eigen initiatief en gebruikers van VOV die zowel op eigen initiatief als op initiatief van de werkgever een opleiding volgden.

De evaluatie werd uitgevoerd op basis van het eerste schooljaar waarin het gemeenschappelijk initiatiefrecht van kracht was (schooljaar 2021-2022). Gelet op deze eerste positieve evaluatie wordt de continuïteit van het gemeenschappelijk initiatiefrecht gegarandeerd met een nieuwe tijdelijke verlenging voor het schooljaar 2024-2025. Uit de resultaten van het tweede schooljaar (2022-2023) zal blijken of deze trend zich doorzet.

Aanbeveling:

- Veranker structureel het gemeenschappelijk initiatiefrecht

Evaluatie specifieke administratieve bepalingen Vlaams opleidingsverlof

Ook over enkele specifieke administratieve bepalingen binnen VOV werd gereflecteerd en werden enkele suggesties geformuleerd.

Loopbaangerichte opleidingen

Het onderzoek wees op de meerwaarde van het volgen van loopbaangerichte opleidingen naar aanleiding van een persoonlijk ontwikkelplan opgemaakt in het kader van een loopbaanbegeleiding. De inhoudelijke aansluiting tussen de POP-attesten en het persoonlijk ontwikkelplan was een aandachtspunt waaraan ondertussen geremedieerd is.

Werkplekieren

15% van de opleidingen maken gebruik van de methodiek werkplekieren. De opleidingsverstrekkers die er het vaakst gebruik van maken zijn sectorale opleidingsfondsen en werkgevers die zelf als opleidingsverstrekker fungeren. Vooral jonge mannen (82%) en laag- (37%) en middengeschoolden (51%) doen aan werkplekieren. 40% van hen werkt in een KMO. Vooral technische vaardigheden (bouw, hout, distributie, textiel, bewaking) worden aangeleerd. Een werknemer die een opleiding met werkplekieren volgt neemt gemiddeld 30% meer VOV op.

Gezien de focus op STEM-opleidingen en knelpuntberoepen heeft het toelaten van de methodiek werkplekieren een meerwaarde.

Aanbeveling:

- Sensibiliseer werkgevers blijvend over hoe de methodiek van werkplekieren recht geeft op VOV en geef aandacht aan het risico op bedrijfsspecifieke opleidingen en staatsteun.

BIJLAGE

- [Onderzoeksrapport](#) resultaten bevraging Vlaams opleidingsverlof bij gebruikers

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk en Sociale Economie

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 08 57

opleidingsdatabank@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wse

Verantwoordelijke uitgever

Ann Van den Cruyce

Waarnemend secretaris-generaal

Uitgave

Juni 2024