



Vlaanderen
verbeelding werkt

Evaluatie Gemeenschappelijk Initiatiefrecht Vlaams opleidingsverlof

Sara Vissers



INHOUD

1	Inleiding	5
2	Gebruikte data en methodologie	5
2.1	Administratieve data Vlaams opleidingsverlof	5
2.2	Surveydata gebruikers Vlaams opleidingsverlof	6
2.2.1	Contactprocedure en ontwerp vragenlijst	6
2.2.2	Respons en kwaliteitscontrole	7
2.3	Analyse en significantietesten	8
3	Het gebruik van gemeenschappelijk initiatiefrecht	9
3.1	Evolutie VOV-gebruik en aandeel dat gebruik maakt van gemeenschappelijk initiatiefrecht	9
4	Het profiel van gebruikers van gemeenschappelijk initiatiefrecht	10
4.1	Persoonskenmerken van gebruikers gemeenschappelijk initiatiefrecht	10
4.2	Professionele kenmerken van gebruikers gemeenschappelijk initiatiefrecht	15
4.3	Kenmerken van nieuwe VOV gebruikers met gemeenschappelijk initiatiefrecht	17
5	Type opleidingen die gevolgd worden met gemeenschappelijk initiatiefrecht	19
6	Aanleren van kennis en vaardigheden bij gebruikers gemeenschappelijk initiatiefrecht	23
7	Leermotivatie van gebruikers gemeenschappelijk initiatiefrecht	24
8	Hefbomen voor het volgen van een opleiding op eigen initiatief en op voorstel werkgever	26
9	Gepercipieerde leereffectiviteit en arbeidsmarkttuitkomsten van opleidingen gevolgd op basis van gemeenschappelijk initiatief	27
10	Tevredenheid over gevolgde opleiding bij werknemers die opleiding volgen op basis van gemeenschappelijk initiatief	30
11	Hoe leren werknemers Vlaams opleidingsverlof kennen?	31
12	Samenvatting	33
13	Beleidsaanbevelingen	35
14	Appendix A: vragenlijst over het gebruik van Vlaams opleidingsverlof bij werknemers	36
15	APPENDIX B: overzicht paritaire comites VOV-gebruikers naar initiatief	55

TABELLEN

Tabel 1. Totale populatie gebruikers Vlaams opleidingsverlof, aantal respondenten en responsgraad bevraging gebruikers Vlaams opleidingsverlof.....	7
Tabel 2. Persoonskenmerken van gebruikers met ten minste één VOV-uitbetaling op basis van enkel gemeenschappelijk initiatief, enkel eigen initiatief, en combinatie eigen en gemeenschappelijk initiatief, 2021-2022.....	12
Tabel 3. Bijkomende persoonskenmerken VOV-gebruikers (geboorteland, kennis Nederlands, woon- en financiële situatie).....	14
Tabel 4. Professionele kenmerken van gebruikers met betaald(e) VOV-dossier(s) op basis van enkel gemeenschappelijk initiatief, enkel eigen initiatief, en combinatie eigen en gemeenschappelijk initiatief, 2020-2021.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Tabel 5. Sector tewerkstelling van werknemers met betaald(e) VOV-dossier(s) op basis van enkel gemeenschappelijk initiatief, enkel eigen initiatief, en combinatie eigen en gemeenschappelijk initiatief, 2021-2022.....	16
Tabel 6. Anciënniteit en type contract bij start van de opleiding.....	17
Tabel 7. Overzicht nieuwe VOV-gebruikers naar initiatief.....	18



Tabel 8. Persoonskenmerken van werknemers met ten minste één VOV-uitbetaling in 2021-2022 op basis van gemeenschappelijk initiatief voor nieuwe VOV gebruikers en werknemers die in vorig(e) schoolja(a)r(en) reeds VOV hebben gebruik.....	18
Tabel 9. Professionele kenmerken van werknemers met ten minste 1 betaald VOV-dossiers op basis van gemeenschappelijk initiatief voor nieuwe VOV gebruikers en werknemers die in vorig(e) schoolja(a)r(en) reeds VOV hebben gebruikt, 2021-2022	19
Tabel 10. Opleidingskenmerken naar initiatief	20
Tabel 11. Plaats van de lessen van de opleiding met VOV naar initiatief.....	20
Tabel 12 Thematische indeling opleidingen naar initiatief.....	21
Tabel 13 Aantal uitbetaalde uren VOV	22
Tabel 14. Belangrijkste vaardigheden die werden geleerd tijdens opleidingen gevolgd op eigen initiatief en op gemeenschappelijk initiatief.....	24
Tabel 15. Redenen voor het volgen van een opleiding op eigen initiatief of op gemeenschappelijk initiatief.....	25
Tabel 16. Hefbomen voor het volgen van een opleiding op eigen initiatief of op gemeenschappelijk initiatief.....	26
Tabel 17. Bijdrage van geleerde kennis en vaardigheden aan positieve arbeidsmarkttuitkomsten	29
Tabel 18. Via wie of welke organisatie hebben werknemers VOV leren kennen naar initiatief opleiding	32
Tabel 19. Heeft werkgever de plichten voor het opnemen van VOV toegelicht, naar initiatief opleiding	32

FIGUREN

Figuur 1. Evolutie aantal werknemers met ten minste één VOV-uitbetaling.....	10
Figuur 2. Aandeel VOV-gebruikers op eigen initiatief en voorstel werkgever naar geslacht en scholingsgraad, 2021-2022.....	13
Figuur 3. Hoe vaak gebruikt u in uw job wat u leerde tijdens deze opleiding?.....	28
Figuur 4. Tevredenheid over gevolgde opleiding met VOV naar initiatief, in%.....	31

1 INLEIDING

In het derde schooljaar sinds de hervorming van het Vlaams opleidingsverlof werd een tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht uitgebouwd bovenop de bestaande regeling voor Vlaams opleidingsverlof. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht geeft aan de werkgever de expliciete mogelijkheid om opleidingen voor te stellen aan de werknemer. Het initiatief voor opleiding dient dus niet langer van de werknemer zelf te komen. Een werknemer die op eigen initiatief een opleiding volgt en daarnaast ingaat op het voorstel van de werkgever om een andere opleiding te volgen, verdubbelt zijn recht op opleidingsverlof en kan tot maximaal 250 uren Vlaams opleidingsverlof opnemen. De bedoeling van het gemeenschappelijk initiatiefrecht was om Vlaams opleidingsverlof beter bekend te maken bij werknemers zodat zij hier ook meer gebruik van kunnen maken, in het bijzonder bij werknemers die ondervertegenwoordigd zijn in opleidingsdeelname zoals kortgeschoolden en werknemers uit KMO's. De maatregel werd verlengd tot en met schooljaar 2023-2024. Een evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht zou inzicht moeten geven of het wenselijk is om deze maatregel wettelijk te verankeren¹.

Deze 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?*

2 GEBRUIKTE DATA EN METHODOLOGIE

Voor de evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht werd gebruik gemaakt van administratieve data en survey-data bij de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof.

2.1 ADMINISTRATIEVE DATA VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Voor de analyse van het gemeenschappelijk initiatiefrecht werd gekeken naar de bij DWSE beschikbare administratieve gegevens 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 gegevens omvatten onder andere informatie over socio-demografische kenmerken,

¹ VESOC-akkoord Iedereen nodig, iedereen mee van 1 juli 2022: [VESOC Werkgelegenheidsakkoord - iedereen nodig, iedereen mee \(serv.be\)](https://www.serv.be/nl/vesoc-akkoord-iedereen-nodig-iedereen-mee)



professionele kenmerken en de gevolgde opleidingen met VOV. De socio-demografische kenmerken dateren van het moment bij goedkeuring van het dossier. Sinds 2021-2022 wordt ook de initiatiefnemer van opleiding die met VOV wordt gevolgd geregistreerd.

2.2 SURVEYDATA GEBRUIKERS VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Met de resultaten van de online bevraging bij gebruikers van het Vlaams opleidingsverlof willen we een licht werpen op de ervaring van werknemers die opleidingen met Vlaams opleidingsverlof hebben gevolgd, wie de initiatiefnemer was voor de opleiding met VOV, de redenen voor het volgen van de opleiding en welke problemen zij hebben ervaren. Elke werknemer waarvoor een VOV-aanvraag werd ingediend en goedgekeurd voor een opleiding die startte tijdens schooljaar 2021-2022 of 2022-2023, en waarbij de werknemer in België woonde bij de goedkeuring van het dossier, werd uitgenodigd om de bevraging in te vullen. Hieronder gaan we verder in op het ontwerp van de vragenlijst, de contactprocedure, kwaliteitscontrole, gerealiseerde respons en representativiteit van de bevraging.

2.2.1 Contactprocedure en ontwerp vragenlijst

De vragenlijst was gericht op alle werknemers die een opleiding hebben gevolgd met Vlaams opleidingsverlof. Omdat DWSE niet beschikt over de online contactgegevens van de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof werden de uitnodigingen uitgestuurd in samenwerking met Mijnburgerprofiel. Werknemers met een actieve eBox ontvingen een digitale uitnodigingsemail. Werknemers waarvan de eBox niet werd geactiveerd ontvingen een papieren uitnodiging. In totaal werden tussen 19 oktober en 3 november 2023 84.443 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de online bevraging. In de uitnodiging werd een unieke toegangscode meegedeeld samen met de URL om de survey in te vullen. Om toegang te krijgen tot de vragenlijst, diende de respondent de unieke toegangscode in te vullen bij de start van de vragenlijst. Aan de respondenten werd gevraagd om de vragenlijst binnen de zeven dagen in te vullen. De vragenlijst werd afgesloten op 13 november 2023.

Bij de opmaak van de vragenlijst werd een maximum invultijd van 15 minuten vooropgesteld. De vragenlijst omvatte voornamelijk vragen over de laatste ervaring met Vlaams opleidingsverlof. Indien werknemers tijdens de voorbije drie jaren meerdere opleidingen hadden gevolgd met Vlaams opleidingsverlof werd ingezoomd op de laatste ervaring. Hierbij werd bevraagd wie het initiatief nam voor de opleiding, de reden(en) voor het volgen van de opleiding, verworven vaardigheden tijdens de opleiding en effectief gebruik tijdens de job, de opleidingsvorm en de algemene tevredenheid over de gevolgde opleiding. In het volgende deel van de vragenlijst werd bevraagd of het toegekende aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende was om de opleiding te volgen en of Vlaams opleidingsverlof al dan niet werd gecombineerd met tijdskrediet met motief opleiding. De vragenlijst peilde ook naar specifieke hefbomen die werknemers hebben geholpen in het volgen van de opleiding en het belang van Vlaams opleidingsverlof en het vervullen van de plichten voor het opnemen van Vlaams opleidingsverlof. Tenslotte werd ook gekeken naar de manier waarop respondenten Vlaams opleidingsverlof hebben leren kennen en hoe zij de informatie op Vlaanderen.be en de dienstverlening van het team opleidingsverlof ervaren (zie Appendix A. voor de volledige vragenlijst).

De vragenlijst werd geprogrammeerd in Qualtrics en zo opgesteld dat deze ook eenvoudig was in te vullen via een tablet en smartphone. Deelnemers werden niet verplicht alle vragen in te vullen om door te gaan naar het volgende deel van de vragenlijst.

2.2.2 Respons en kwaliteitscontrole

Op 13 november werd de vragenlijst afgesloten en dat resulteerde in 8.013 ingevulde vragenlijsten. Een extra kwaliteitscontrole werd gedaan op de volledigheid van de vragenlijst. 7.098 respondenten hadden de vragenlijst volledig ingevuld. De meerderheid van de respondenten die de vragenlijst niet volledig hadden ingevuld haakten af bij de start van de vragenlijst. Aangezien we met deze bevraging geïnteresseerd zijn in het gebruik van VOV en de gevolgde opleiding werden de respondenten geweerd waarvan de VOV-aanvraag werd goedgekeurd maar die meldden uiteindelijk geen opleiding hebben gevolgd (n=612). Enkel de werknemers die effectief een opleiding hebben gevolgd met VOV werden opgenomen in het databestand voor verdere analyse. Een laatste controle bestond uit een vergelijking van het aangegeven gender van de respondent met de beschikbare data van het bevolkingsregister. Indien beide gegevens niet overeenkwamen werd ervan uitgegaan dat de verkeerde persoon de vragenlijst had ingevuld en werd de vragenlijst afgewezen (n=39). Indien de respondent in de vragenlijst 'anders' bij geslacht had ingevuld werd de vragenlijst behouden. Huidige administratieve data werken uitsluitend met de tweedeling man – vrouw. Na deze controle bedraagt de netto-respons 6.410, dit komt overeen met een responsgraad van 7.6%.

De responspercentages hebben betrekking op de netto-respons na de kwaliteitscontrole. Tabel 1 geeft een overzicht van de responsgraad voor de bevraging. De respons is iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. Ook naar leeftijd zien we verschillen in responsgraad. Oudere werknemers zijn licht oververtegenwoordigd in vergelijking met de totale populatie VOV-gebruikers. Jongeren zijn dan weer ondervertegenwoordigd. Ook naar scholingsgraad zien we dat hooggeschoolden vaker de vragenlijst hebben ingevuld, in vergelijking met kort- en middengeschoolden. Belangrijk om op te merken hier is dat het opleidingsniveau niet gekend is voor alle personen uit de populatie. Voor de berekening van het opleidingsniveau werd gebruikt gemaakt van gegevens uit de LED-databank aangevuld met een verrijking (zomer 2023) van VDAB. Indien het opleidingsniveau van beide bronnen niet overeenkwam werd het hoogste opleidingsniveau geselecteerd.

Tabel 1. Totale populatie gebruikers Vlaams opleidingsverlof, aantal respondenten en responsgraad bevraging gebruikers Vlaams opleidingsverlof

	Totale populatie uitgenodigd	Netto respons	% t.o.v. populatie
TOTAAL	84443	6410	7.6%
Man	50904 (60.3%)	3318 (51.8%)	6.5%
Vrouw	33539 (39.7%)	3092 (48.2%)	9.2%
	(84443)	(6410)	
<25 jaar	1248 (14.1%)	432 (6.7%)	3.5%
25 -34 jaar	30372 (36%)	2078 (32.4%)	6.8%
35 - 44 jaar	20145 (23.9%)	1598 (24.9%)	7.9%
45 - 54 jaar	14563 (17.2%)	1440 (22.5%)	9.9%
55 - 64 jaar	7077 (8.4%)	848 (13.2%)	12%
>64 jaar	138 (0.2%)	14 (0.2%)	10.1%
	(84443)	(6410)	
laaggeschoold	19692 (27.9%)	1076 (19.7%)	5.5%
middengeschoold	29844 (42.3%)	1959 (35.8%)	6.6%
hooggeschoold	21099 (29.9%)	2435 (44.5%)	11.5%
	(70635)	(5470)	

Opmerking: De populatie is het totaal aantal werknemers uitgenodigd met ten minste één goedgekeurde VOV-aanvraag sinds start van VOV voor een opleiding die startte tijdens schooljaar 2021-2022 of 2022-2023 en waarbij de werknemer in België woonde bij de goedkeuring van het dossier.

Omwille van de verschillen in de respons naar achtergrondkenmerken werd besloten om de steekproef te wegen. Dat betekent dat we de ondervertegenwoordigde groepen meer laten doorwegen en de groepen die oververtegenwoordigd zijn minder sterk laten doorwegen. Bij de weging werd rekening gehouden met geslacht en leeftijd. Omdat we niet voor alle VOV-gebruikers beschikken over het opleidingsniveau werd er niet gewogen naar opleidingsniveau². Voor de weging werd gebruikt gemaakt van een iteratieve wegingsprocedure uitgevoerd met de SPSS Rake Weights procedure. Het resultaat van de weging is dat de resultaten representatief zijn voor de variabelen geslacht en leeftijd. Voor de analyse van de resultaten wordt gewerkt met de gewogen data.

2.3 ANALYSE EN SIGNIFICANTIETESTEN

Tenzij anders vermeld, werden de 'niet van toepassing/ kan ik mij niet herinneren'-antwoordcategorieën buiten beschouwing gelaten bij de analyses. Wanneer deze categorie inhoudelijk relevant was, werd deze expliciet opgenomen in de figuur of tabel. Doordat sommige percentages in de figuren en tabellen worden afgerond is het mogelijk dat deze niet exact optellen tot 100%. Sommige vragen werden slechts aan een deel van de VOV-gebruikers voorgelegd afhankelijk van hun eerdere antwoorden. Hierdoor kan de grootte van de steekproef variëren. Als de vraag enkel werd gesteld aan een bepaalde groep respondenten wordt dit steeds vermeld in de tekst en figuren.

Bij de bespreking van de resultaten wordt indien mogelijk gekeken naar de resultaten van de volledige populatie in schooljaar 2021-2022 (invoering gemeenschappelijk initiatiefrecht) en wordt ingegaan op mogelijk verschillen met het schooljaar ervoor. Aan de hand van t-testen of chi-kwadraattesten wordt getest of de kenmerken van VOV-gebruikers in beide schooljaren niet significant van elkaar verschillen. Verder wordt ingezoomd op verschillen tussen werknemers die opleidingen hebben gevolgd op eigen initiatief en werknemers die opleidingen hebben gevolgd op voorstel van de werkgever (gemeenschappelijk initiatiefrecht) en indien mogelijk werknemers die van beide hebben gebruik gemaakt. Ook hier wordt steeds getest of deze groepen werknemers al dan niet significant van elkaar verschillen op de besproken zaken. In de bespreking van de resultaten worden hoofdzakelijk statisch significante verschillen opgenomen op basis van een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Of anders gesteld, waarbij de kans dat de gevonden afwijkingen op toeval berust kleiner is dan 5% (p-waarde kleiner dan 0.05). De groene cellen in de tabellen wijzen op statisch significante verschillen.

² Om zicht te krijgen op het opleidingsniveau van VOV gebruikers wordt gebruik gemaakt van de LED-databank aangevuld met een VDAB-verrijking. Dit resulteert in een relatief groot aandeel van VOV gebruikers (16.4%) waarvan het opleidingsniveau niet gekend is.

3 HET GEBRUIK VAN GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEFRECHT

3.1 EVOLUTIE VOV-GEBRUIK EN AANDEEL DAT GEBRUIK MAAKT VAN GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEFRECHT

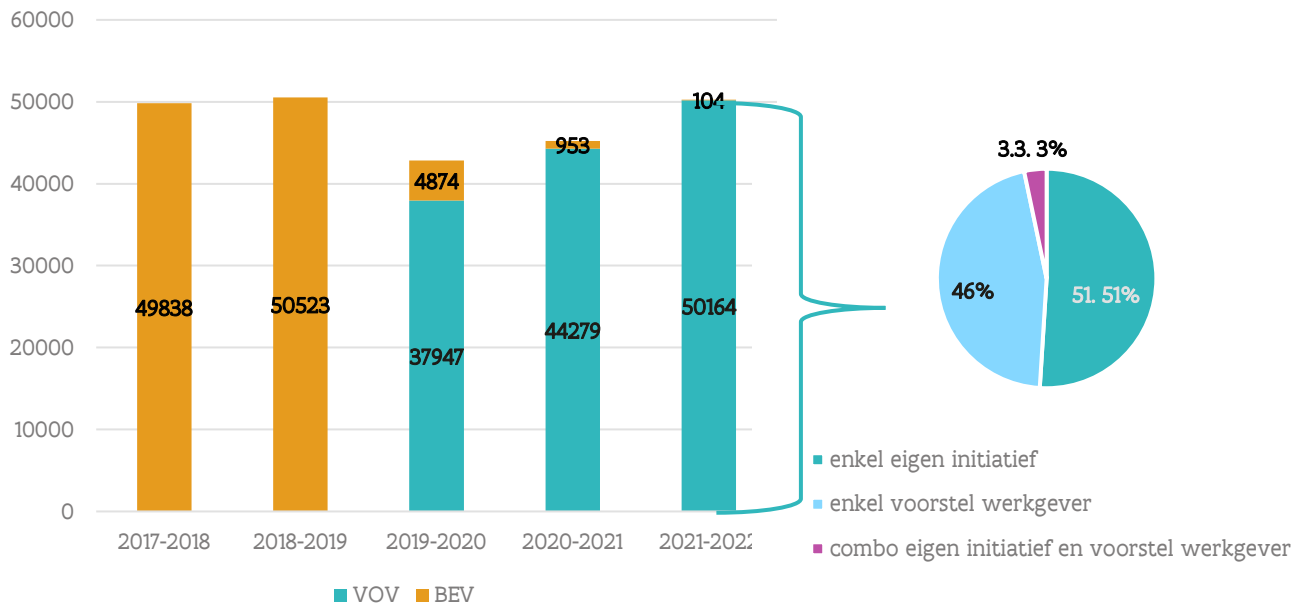
Figuur 1 toont de evolutie van het gebruik van betaald educatief verlof (BEV)/ Vlaams opleidingsverlof (VOV) voor (unieke) werknemers per schooljaar met ten minste één BEV of VOV-uitbetaling sinds schooljaar 2018-2019. In schooljaar 2019-2020 hebben 42.821 werknemers ten minste één uitbetaling ontvangen met VOV of BEV. In schooljaar 2020-2021 is het aantal gebruikers licht gestegen naar 45.232 gebruikers om in schooljaar 2021-2022 te eindigen met 50.268 VOV-gebruikers. Dat is vergelijkbaar met de resultaten van het betaald educatief verlof voor de hervorming naar het Vlaams opleidingsverlof. De verklaring voor de daling in schooljaar 2019-2020 en 2020-2021 zijn de strengere voorwaarden waaraan opleidingen moeten voldoen om opgenomen te worden in de opleidingsdatabank en Corona. Vanaf schooljaar 2021-2022 was er opnieuw een normaal schooljaar.

Iets meer dan de helft van de werknemers met een VOV-uitbetaling in schooljaar 2021-2022 heeft enkel (een) opleiding(en) gevolgd op eigen initiatief. 45.7% van de werknemers heeft enkel (een) opleiding(en) gevolgd met VOV op voorstel van de werkgever en ongeveer 3% van de werknemers heeft opleidingen gevolgd zowel op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever.

Sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht op 1 september 2021 is het aantal VOV-gebruikers gestegen met 13% ten opzichte van het voorgaande schooljaar, maar de stijging is helemaal niet recht evenredig met het aantal werknemers dat VOV heeft gebruikt op voorstel van de werkgever, nl 46%. De gegevens laten uitschijnen dat ook voor de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht de werkgevers reeds een belangrijke rol speelden in het stimuleren van de opleidingsdeelname van werknemers. De nieuwe tweedeling naar initiatiefnemer lijkt alvast te zorgen voor meer transparantie.



Figuur 1. Evolutie aantal werknemers met ten minste één VOV-uitbetaling



Bron: administratieve data Vlaams opleidingsverlof

Heeft het gemeenschappelijk initiatiefrecht gezorgd voor een toename van de opleidingsdeelname met VOV?

Sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht in september 2021 is het aantal VOV-gebruikers gestegen, maar de stijging is niet recht evenredig met het aantal werknemers dat VOV heeft gebruikt op voorstel van de werkgever.

4 HET PROFIEL VAN GEBRUIKERS VAN GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEFRECHT

4.1 PERSOONSKENMERKEN VAN GEBRUIKERS GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEFRECHT

Tabel 2 geeft een overzicht van de persoonskenmerken van de gebruikers van VOV voor schooljaar 2021-2022, het eerste jaar waarin het gemeenschappelijk initiatiefrecht van toepassing was. Om inzicht te geven in wie gebruik maakt van VOV op eigen initiatief en op voorstel van de werkgever bespreken we de persoonskenmerken van de werknemers waarvoor in schooljaar 2021-2022 ten minste één VOV-betaling

werd uitgevoerd. We maken een onderscheid tussen drie groepen werknemers: (1) werknemers die enkel (een) opleiding(en) hebben gevolgd met VOV op voorstel van de werkgever, (2) werknemers die enkel (een) opleiding(en) hebben gevolgd op eigen initiatief en (3) werknemers die zowel opleidingen hebben gevolgd met VOV op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever. Tenslotte vergelijken we het profiel van VOV-gebruikers in schooljaar 2021-2022 met het schooljaar ervoor. Dat laat ons toe om na te gaan of de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht samengaat met een verandering in het profiel van VOV-gebruikers.

Iets meer dan zes op tien VOV-gebruikers is man. Sinds de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht is de genderverhouding niet veranderd. Ook in schooljaar 2020-2021 waren iets meer dan 60% van de VOV-gebruikers mannelijke werknemers. Als we inzoomen op wie het initiatief heeft genomen voor de opleiding, dan zien we wel verschillen in de genderverhouding. Het aandeel mannen (70.7%) is veel 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%).

Naar leeftijd vallen er kleine verschillen te noteren tussen beide schooljaren. 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%).

Drie op tien VOV-gebruikers is in 2021-2022 hooggeschoold, 43% is middengeschoold en ongeveer 27% is laaggeschoold. 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). Verder komt uit de cijfers ook duidelijk naar voren dat de scholingsgraad van mannelijk en vrouwelijke VOV-gebruikers op eigen initiatief en op voorstel van de werkgever sterk verschillend is. Tegelijkertijd zien we dat de scholingsgraad van mannelijke en vrouwelijke VOV-gebruikers verschillend is (zie Figuur 2). Vrouwelijke VOV-gebruikers zijn hoger geschoold dan mannelijke VOV-gebruikers. Deze verschillen in scholingsgraad zien we zowel terugkomen bij VOV-gebruikers op eigen initiatief als op voorstel van de werkgever. 36.9% van de mannelijke VOV-gebruikers op voorstel van de werkgever is kortgeschoold terwijl dit voor vrouwelijke werknemers gelijk is aan 21.2%. 12.1% van de mannelijke VOV-gebruikers op eigen initiatief is hooggeschoold, voor vrouwelijke werknemers is dit een stuk hoger met 36%. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht trekt meer vrouwelijke kortgeschoolden aan, maar de sterke vertegenwoordiging van hooggeschoolde vrouwelijke VOV-gebruikers blijft aanwezig.



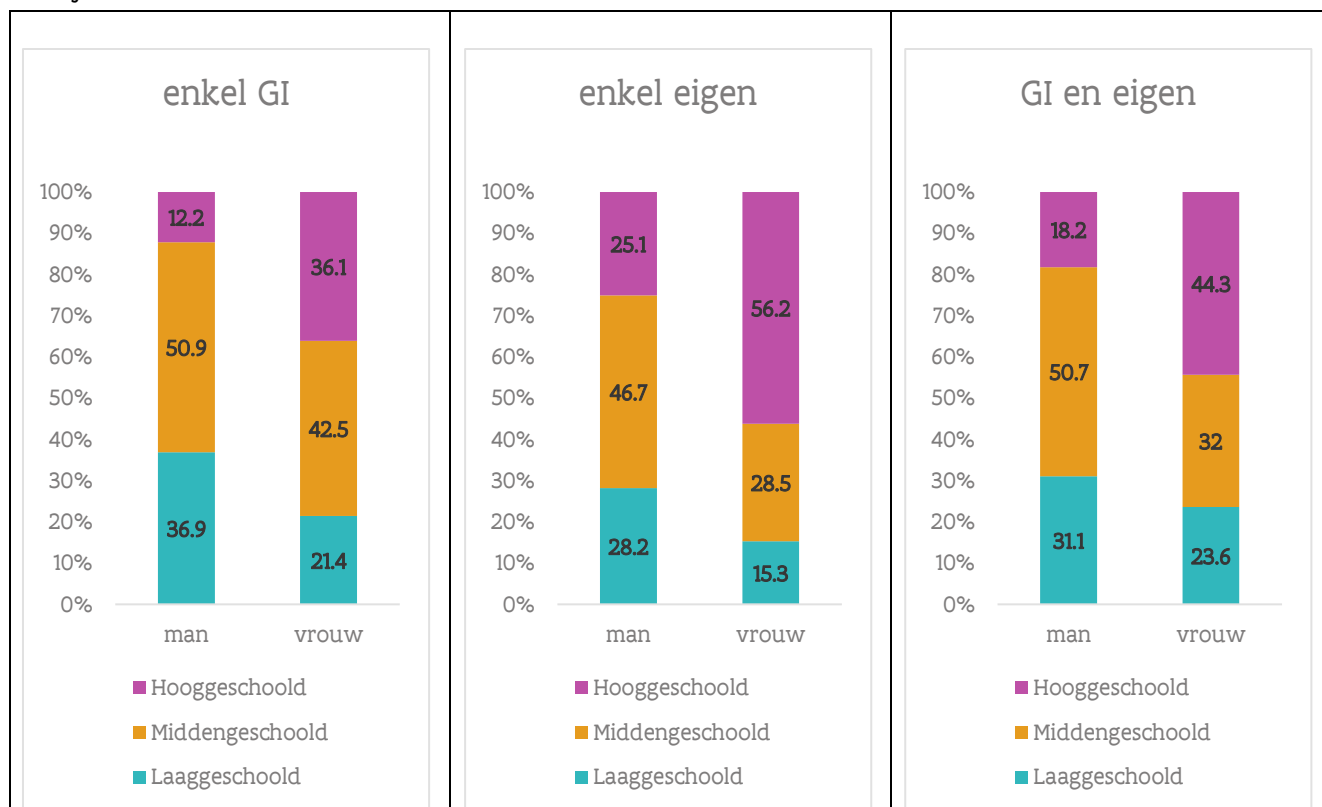
Tabel 2. Persoonskenmerken van gebruikers met ten minste één VOV-uitbetaling op basis van enkel gemeenschappelijk initiatief, enkel eigen initiatief, en combinatie eigen en gemeenschappelijk initiatief, 2021-2022

	2021-2022			2020-2021*	
	Enkel voorstel werkgever	Enkel eigen initiatief	Voorstel werkgever en eigen initiatief	Totale populatie 2021-2022	Totale populatie 2020-2021
Geslacht	(22936)	(255575)	(1653)	(50164)	(44279)
Man	70.7%	54.3%	62.4%	62%	62.4%
Vrouw	29.3%	44.6%	37.6%	38%	37.6%
Leeftijd**	(22936)	(255575)	(1653)	(50164)	(44279)
< 25 jaar	19.4%	12.8%	15.8%	15.9%	15.1%
25 – 34 jaar	33.9%	36.4%	35%	35.2%	34.9%
35 -44 jaar	22.6%	24.6%	23.1%	23.7%	23.6%
45 – 54 jaar	16.1%	18.5%	18.7%	17.4%	18.6%
55 – 64 jaar	7.7%	7.6%	7.4%	7.6%	7.6%
>64 jaar	0.2%	0%	0.1%	0.1%	0.2%
Scholingsgraad	(20739)	(24249)	(1587)	(46575)	(40914)
Laaggeschoold	32.1%	22.1%	28.2%	26.8%	25.5
Middengeschoold	48.3%	38.2%	43.5%	42.9%	43.2%
Hooggeschoold	19.6%	39.7%	28.2%	30.3%	31.3%
Woonplaats provincie	(8466)	(956)	(269)	(14146)	(14995)
Bru Hoofdstedelijk Gewest	3.3%	1.8%	1.5%	2.7%	1.3%
Antwerpen	22.7%	25.2%	22.7%	23.6%	21.9%
Henegouwen	2.3%	1.3%	0.7%	1.9%	1.8%
Limburg	15%	18.1%	16.4%	16.2%	14.9%
Luik	0.8%	0.3%	0%	0.6%	0.3%
Luxemburg	0.1%	0%	0%	0%	0%
Namen	0.4%	0.1%	0%	0.3%	0.2%
Oost-Vlaanderen	26%	25%	25.7%	25.6%	31.1%
Vlaams Brabant	9.3%	10.2%	11.9%	9.7%	9.7%
Waals Brabant	0.5%	0.4%	0%	0.4%	0.3%
West-Vlaanderen	19.6	17.7%	21.2%	18.9%	18.5%

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 in 2010-2021 voor de start van gemeenschappelijk initiatiefrecht. ** leeftijd bij goedkeuring eerste VOV-dossier in schooljaar

Er zijn kleine verschillen in de woonplaats van VOV-gebruikers voor beide schooljaren. In schooljaar 2021-2022 is het aandeel VOV-gebruikers dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Antwerpen en Limburg woont iets hoger, in vergelijking met het jaar ervoor. Het aandeel VOV-gebruikers in Oost-Vlaanderen is dan weer gedaald.

Figuur 2. Aandeel VOV-gebruikers op eigen initiatief en voorstel werkgever naar geslacht en scholingsgraad, opleiding start in schooljaar 2021-2022



BRON: Administratieve gegevens Vlaams opleidingsverlof

Op basis van de bevraging bij VOV-gebruikers zien we dat de verschillen naar geboorteland en kennis van het Nederlands beperkt zijn tussen VOV gebruikers op voorstel werkgever en eigen initiatief (zie Tabel 3). Iets meer dan 80% van de VOV gebruikers is geboren in België, ongeveer 6% is geboren in een land in de EU(-27) en ongeveer 12% is geboren in een ander land.

De grootste groep VOV-gebruikers zijn werknemers die samenwonen met hun partner en kinderen, gevolgd door koppels zonder kinderen. Verder valt op dat koppels zonder kinderen sterker zijn vertegenwoordigd bij de werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief dan bij de werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever.

Om zicht te krijgen op de financiële situatie van werknemers werd gevraagd hoe gemakkelijk het gezin kan rondkomen met het gezinsinkomen, waarbij respondenten konden antwoorden van 'zeer moeilijk' tot 'zeer gemakkelijk'³. 37% van de werknemers die een opleiding volgt op voorstel van de werkgever zegt (zeer) moeilijk te kunnen rondkomen met het gezinsinkomen, voor werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief ligt dit aandeel iets lager met 34%. Werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief bevinden zich vaker in een sterkere financiële positie dan werknemers die een opleiding volgen op voorstel van hun werkgever. Zes op tien werknemers die een opleiding volgt op eigen initiatief zegt

³ Zie ook: [De financiële situatie van gezinnen in Vlaanderen | Departement Zorg \(departementwvg.be\)](https://www.departementwvg.be)

(zeer) gemakkelijk te kunnen rondkomen met het gezinsinkomen, terwijl dat voor werknemers op voorstel van de werkgever een stuk lager ligt met 54%.

Tabel 3. Bijkomende persoonskenmerken VOV-gebruikers (geboorteland, kennis Nederlands, woon- en financiële situatie)

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever
geboorteland	(4930)	(1441)
België	81%	81.9%
EU (27)	6.8%	6.1%
Niet-EU	12.2%	12%
kennis Nederlands	(4939)	(1428)
moedertaal	79.8%	77.3%
zeer goed	8.1%	10.4%
goed	5.8%	5.9%
redelijk	3.1%	3%
een beetje	3.3%	3.4%
woonsituatie	(4939)	(1421)
eenpersoonshuidhouden	18.1%	17.7%
alleenstaande met kind(eren)	5%	6.4%
koppel zonder kinderen	25.9%	20.1%
koppel met kinderen	41.1%	40.5%
ander	9.9%	15.3%
financiële situatie: rondkomen met gezinsinkomen	(4932)	(1425)
zeer moeilijk	3.9%	5.9%
moeilijk	30.4%	31%
gemakkelijk	49.3%	44.8%
zeer gemakkelijk	10.2%	9%
ik weet het niet	6.2%	9.3%

BRON: Survey gebruikers Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Zijn er verschillen in persoonskenmerken tussen werknemers die VOV gebruiken op eigen initiatief en werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever ?

Werknemers die VOV gebruiken op voorstel van de werkgever zijn iets jonger en zijn vaker kort- en middengespoold en bevinden zich vaker in een financieel zwakkere situatie, terwijl werknemers die een opleiding volgen met VOV op eigen initiatief zijn vaker hooggeschoold en bevinden zich vaker in een financieel sterkere positie.

Zorgt het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor een hogere opleidingsdeelname met VOV bij bepaalde (kwetsbare) groepen?

Het gemeenschappelijk initiatiefrecht lijkt te zorgen voor een kleine stijging in opleidingsdeelname met VOV bij kortgeschoolden en jonge werknemers.

werknemers binnen de dienstensector de uitzendsector, de bewakingssector en de collectieve maatwerkbedrijven de hoofdmoot uitmaken.

Tabel 5. Sector tewerkstelling van werknemers met betaald(e) VOV-dossier(s) op basis van enkel gemeenschappelijk initiatief, enkel eigen initiatief, en combinatie eigen en gemeenschappelijk initiatief, 2021-2022

	2021-2022				2020-2021*
	Enkel voorstel werkgever	Enkel eigen initiatief	Voorstel werkgever en eigen	Totale populatie 2021-2022	Totale populatie 2020-2021
Social profit	12.4%	26.9%	24.6%	20.2%	19.6%
Metaalindustrie	18.9%	14.2%	26.6%	16.8%	18%
Diensten aan ondernemingen en personen	31%	15.1%	28.7%	22.8%	19.1%
Bouw	14.4%	1%	14%	7.1%	6.7%
Vervoer, transport en logistiek	5%	5.9%	2.8%	5.4%	6.5%
Chemie en petroleum	0.3%	5.2%	1%	2.8%	3.3%
Distributie	1.2%	4.6%	1.6%	2.9%	3.5%
Houtnijverheid	0.4%	3.9%	1.1%	2.2%	2.4%
Voedingsindustrie	1.4%	3.7%	2.3%	2.6%	2.9%
Kleding- en textielindustrie	2.1%	2.5%	2.8%	2.3%	2.3%
Steen- en glasindustrie	0.2%	0.9%	0.5%	0.5%	0.7%
Financiële sector	0.1%	1%	0.1%	0.5%	0.7%
Papier- en kartonsector	0%	0.5%	0.1%	0.3%	0.3%
Gas en elektriciteit	0%	0.5%	0.2%	0.3%	0.3%
Horeca, sport en ontspanning	0.3%	0.4%	0.1%	0.4%	0.2%
Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	0%	0.2%	0%	0.1%	0.2%
Media, drukkerij- en uitgeverijsector	0.1%	0.3%	0.1%	0.2%	0.2%
Overige	10.8%	12.1%	7.4%	11.4%	11.2%
Totaal n	(22936)	(25575)	(1653)	(50164)	(44279)

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.

De surveydata bij VOV-gebruikers tonen aan dat de overgrote meerderheid van de VOV-gebruikers tewerk is gesteld met een contract van onbepaalde duur (zie Tabel 6). Verder kunnen we ook stellen dat werknemers die op voorstel van de werkgever een opleiding volgen vaker tewerkgesteld zijn met een uitzendcontract en een contract bepaalde duur, in vergelijking met werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief. Diegenen die op eigen initiatief een opleiding volgen zijn dan weer vaker tewerkgesteld met een contract onbepaalde duur.

De meerderheid van de VOV-gebruikers werkt minder dan vijf jaar bij de werkgever bij de start van de opleiding. Verder zien we naar anciënniteit ook wel een aantal verschillen. Net zoals het hogere aandeel jongere werknemers bij VOV-gebruikers op voorstel van de werkgever zien we dat het aandeel

werknemers met minder dan vijf jaar anciënniteit hier sterker is vertegenwoordigd (61.5%) dan bij werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief (53.5%). Bij de werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief zijn diegenen met tussen 5 en 20 jaar anciënniteit sterker vertegenwoordigd, in vergelijking met de VOV-gebruikers op voorstel van de werkgever.

Tabel 6. Anciënniteit en type contract bij start van de opleiding

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
Type contract	(4916)	(1423)	(6339)
Contract onbepaalde duur	91.6%	86.7%	90.5%
Contract bepaalde duur	5.7%	6.9%	5.9%
uitzendcontract	2.7%	6.4%	6.5%
Anciënniteit	(4390)	(1429)	(6359)
Minder dan 5 jaar	53.5%	61.5%	55.3%
Tussen 5 en 10 jaar	20.2%	15.9%	19.3%
Tussen 10 en 20 jaar	15.8%	12.7%	15.1%
Meer dan 20 jaar	10.5%	9.9%	10.4%

Bron: survey gebruikers Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Zijn er verschillen in professionele kenmerken tussen werknemers die VOV gebruiken op eigen initiatief en werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever?

VOV-gebruikers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever zijn vaker tewerkgesteld in grote ondernemingen en micro-ondernemingen, in de dienstensector aan ondernemingen en personen en de bouwsector, zijn vaker tewerkgesteld met een uitzendcontract en een contract bepaalde duur en tellen vaker minder dan vijf jaar anciënniteit bij hun werkgever, in vergelijking met werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief.

VOV-gebruikers die een opleiding volgen op eigen initiatief zijn vaker tewerkgesteld in middelgrote ondernemingen met een contract van onbepaalde duur en met een anciënniteit tussen 5 en 20 jaar, in vergelijking met VOV-gebruikers die een opleiding volgen op initiatief van hun werkgever.

4.3 KENMERKEN VAN NIEUWE VOV GEBRUIKERS MET GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEFRECHT

Iets meer dan 60.7% van de VOV-gebruikers in 2021-2022 heeft voor de eerste keer VOV-gebruikt. In het schooljaar ervoor was dit nog 70.8%. Dit toont aan dat een substantiële groep werknemers die een opleiding volgt met VOV ook in de toekomst terug deelneemt aan een opleiding met VOV. Werknemers

die (een) opleiding(en) volgen op voorstel van hun werkgever zijn iets vaker een nieuwe VOV-gebruiker, in vergelijking met werknemers die op eigen initiatief (een) opleiding(en) volgen.

Tabel 7. Overzicht nieuwe VOV-gebruikers naar initiatief

	2021-2022			2020-2021*	
	Enkel voorstel werkgever	Enkel eigen initiatief	Voorstel werkgever en eigen initiatief	Totale populatie 2021-2022	Totale populatie 2020-2021
Vorige schoolja(a)r(en) VOV gebruikt*	38.6%	39.6%	45.7%	39.3%	29.2%
Nieuwe VOV-gebruiker	61.4%	60.4%	54.3%	60.7%	70.8%
Totaal n	(22936)	(25575)	(1653)	(50164)	(44279)

BRON: administratieve data VOV. Opmerking: * BEV niet meegerekend. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Werknemers die voor de eerste keer een opleiding volgen met VOV op voorstel van hun werkgever zijn een stuk jonger (23.4% vs. 13% bij werknemers die voordien VOV hebben gebruikt), zijn vaker laaggeschoold (33.7% vs. 29.6% bij werknemers die voordien VOV hebben gebruikt) of hooggeschoold (22.1% vs. 15.6% bij werknemers die voordien VOV hebben gebruikt) en zijn vaker vrouw (30.8% vs. 27.1% bij werknemers die voordien VOV hebben gebruikt), dan werknemers die voordien reeds gebruik hebben gemaakt van VOV.

Tabel 8. Persoonskenmerken van werknemers met ten minste één VOV-uitbetaling in 2021-2022 op basis van gemeenschappelijk initiatief voor nieuwe VOV gebruikers en werknemers die in vorig(e) schoolja(a)r(en) reeds VOV hebben gebruik

	Nieuwe VOV gebruikers	Voordien VOV gebruikt
Geslacht	(14090)	(8846)
Man	69.2%	72.9%
Vrouw	30.8%	27.1%
Leeftijd	(14090)	(8846)
< 25 jaar	23.4%	13%
25 – 34 jaar	33.4%	34.7%
35 -44 jaar	21.3%	24.8%
45 – 54 jaar	14.9%	18.1%
55 – 64 jaar	6.7%	9.3%
>64 jaar	0.3%	0.1%
Scholingsgraad	(12746)	(7993)
Laaggeschoold	33.7%	29.6%
Middengeschoold	44.2%	54.8%
Hooggeschoold	22.1%	15.6%

BRON: administratieve data Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Werknemers die voor de eerste keer VOV gebruiken op voorstel van hun werkgever zijn vaker tewerkgesteld in kleine en middelgrote ondernemingen in vergelijking met werknemers die voordien al gebruik hebben gemaakt van VOV.

Tabel 9. Professionele kenmerken van werknemers met ten minste 1 betaald VOV-dossiers op basis van gemeenschappelijk initiatief voor nieuwe VOV gebruikers en werknemers die in vorige schooljaar(en) reeds VOV hebben gebruikt, 2021-2022

	Nieuwe VOV gebruikers	Voordien VOV gebruikt
Grootte werkgever	(14090)	(8846)
Micro (0 – 9 werknemers)	6.5%	6.1%
Klein (10 – 49 werknemers)	11.4%	7.9%
Middelgroot – klein (50 – 199 werknemers)	6.5%	5.3%
Middelgroot – groot (200 – 499 werknemers)	20.9%	12.7%
Groot (> = 500 werknemers)	55%	68.2%

BRON: administratieve data Vlaams opleidingsverlof. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

In welke mate heeft het gemeenschappelijk initiatiefrecht werknemers aangetrokken die voordien nog geen gebruik hebben gemaakt van VOV?

Werknemers die op voorstel van hun werkgever een opleiding volgen met VOV zijn iets vaker nieuwe gebruikers van deze maatregel. De nieuwe VOV-gebruikers die een opleiding volgen op initiatief van hun werkgever zijn vaker vrouwelijke werknemers, onder de 25 jaar, zijn vaker laaggeschoold of hooggeschoold en tewerkgesteld in een kleine of middelgrote organisatie, in vergelijking met VOV-gebruikers die voordien reeds hebben geleerd met deze maatregel.

5 TYPE OPLEIDINGEN DIE GEVOLGD WORDEN MET GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEFRECHT

Opleidingen die gevolgd worden op voorstel van de werkgever zijn hoofdzakelijk opleidingen van de eigen werkgever, opleidingen van sectorale vormingsfondsen en private opleidingsverstrekkers (zie Tabel 10). Deze drie groepen opleidingen worden klassiek in de monitoring aangeduid als ‘andere’ opleidingen. 95.4% van de werknemers die enkel (een) opleiding(en) heeft gevolgd op voorstel van de werkgever heeft ten minste één zo een ‘andere’ opleiding gevolgd). Als we de opleidingsverstrekkers vergelijken voor schooljaar 2021-2022 en 2020-2021, dan zien we inderdaad een toename in het aandeel ‘andere’ opleidingen (sectorale opleidingen, opleidingen eigen werkgever en andere opleidingen van private opleidingsverstrekkers) en een lichte daling in het aandeel opleidingen hoger onderwijs, Syntra opleidingen en vakbondsopleidingen.



Tabel 10. Opleidingskenmerken naar initiatief

	2021-2022				2020-2021
	Enkel voorstel werkgever	Enkel eigen initiatief	Voorstel werkgever en eigen initiatief	Totale populatie 2021-2022	Totale populatie 2020-2021
Opleidingsverstrekker*	(22936)	(25575)	(1653)	(50164)	(44279)
CVO	2.5%	23.2%	20.5%	13.7%	13.3%
Hoger onderwijs	0.6%	21.6%	12.9%	11.7%	12.5%
Syntra	0.4%	4.5%	3%	2.6%	2.9%
Vakbondsopleiding	0.4%	18.1%	17.3%	10%	12.8%
Sectoraal vormingsfonds	22%	5.2%	8.5%	13%	60.1%
eigen werkgever	33.4%	1.3%	33.1%	17%	
Andere private opleidingsverstrekker	40%	27%	43.4%	33.5%	

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.

Uit de resultaten van de bevraging van de gebruikers van VOV komt naar voren dat er verschillen zijn naar de plaats waar de lessen van de opleiding hoofdzakelijk hebben plaatsgevonden. Drie kwart van de lessen voor opleidingen die werden gevolgd op eigen initiatief vonden plaats bij de opleidingsverstrekker (Tabel 11). Bij opleidingen die werden gevolgd op voorstel van de werkgever vond iets minder dan vier op tien van de opleidingen plaats bij de opleidingsverstrekker en iets minder dan de helft van deze opleidingen vonden plaats bij de werkgever. Slechts een kleine minderheid van de opleidingen gevolgd op eigen initiatief vonden plaats bij de eigen werkgever. Opleidingen waarbij de lessen hoofdzakelijk online worden gegeven en opleidingen waarbij de lessen gedeeltelijk online en offline worden gegeven zijn minder populair, maar worden toch iets vaker gebruikt voor opleidingen die worden gevolgd op eigen initiatief. Een beetje verder in het rapport zullen we de hefboomen bespreken voor het volgen van de verschillende opleidingen. Deze hangen ook voor een deel ook samen met de plaats van de lessen van de opleiding.

Tabel 11. Plaats van de lessen van de opleiding met VOV naar initiatief

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
Plaats van de lessen van de opleiding	(4909)	(1429)	(6338)
Bij de opleidingsverstrekker	74.9%	38.6%	66.7%
Bij mijn werkgever	2.5%	48.8%	13%
Online	9.9%	2.2%	8.1%
Combinatie van online en bij mijn werkgever/ opleidingsverstrekker	12.7%	10.4%	12.2%

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Om inzicht te kunnen geven in welke soort opleidingen worden gevolgd met Vlaams opleidingsverlof heeft het team Vlaams opleidingsverlof de opleidingen thematisch geclusterd (zie Tabel 12). De top-5 meest populaire opleidingen waarvoor VOV wordt gebruikt zijn opleidingen waarin algemene arbeidsmarktcompetenties worden aangeleerd, opleidingen sociaal overleg, zorgopleidingen, opleidingen bouwtechnieken en bewakingstechnieken. Ook hier zien we verschillen in de gevolgde opleidingen tussen

opleidingen gevolgd op voorstel van de werkgever en op eigen initiatief. Opleidingen waarin algemene arbeidsmarktcompetenties worden geleerd, bouwtechnieken, bewakingstechnieken, besturen van interne bedrijfsvoertuigen en opleidingen vrachtwegenchauffeur, digitale basisvaardigheden en leidinggeven worden vaker gevolgd op voorstel van de werkgever. Opleidingen sociaal overleg, zorgopleidingen, logistieke opleidingen, Nederlands, talen, technicus, verpleegkunde, commerciële technieken, IT en boekhouden worden dan weer vaker gevolgd op eigen initiatief. Als we de thematische opleidingsindeling vergelijken voor schooljaar 2021-2022 en 2020-2021, dan zien we een aantal verschuivingen, met de meest opvallende stijging van opleidingen AMC in 2021-2022 en een daling in het aandeel opleidingen sociaal overleg.

Tabel 12 Thematische indeling opleidingen naar initiatief

	2021-2022			2020-2021	
	Enkel voorstel werkgever	Enkel eigen initiatief	Voorstel werkgever en eigen initiatief	Totale populatie 2021-2022	Totale populatie 2020-2021
AMC	25.8%	0.9%	13.2%	12.7%	9.4%
Sociaal overleg	1.4%	18%	14.2%	10.3%	13.4%
Zorg	2.5%	12.8%	8%	8%	8.1%
Bouwtechnieken	11.2%	2.4%	2.2%	6.4%	5.2%
Bewakingstechnieken	10.8%	0.7%	10.8%	5.6%	5%
Digitale basisvaardigheden	5.8%	3.8%	4.1%	4.7%	4.8%
Interne bedrijfsvoertuigen	7.2%	1.2%	3%	4%	3.1%
Logistiek	1.7%	5.9%	2.8%	3.9%	3.2%
Nederlands	1.2%	6%	2.7%	3.7%	2.6%
Operator	7%	1%	1.3%	3.8%	2.4%
Leidinggeven	4.7%	2.1%	1.7%	3.3%	2.4%
Management	2.3%	4%	3.2%	3.2%	2.7%
Houttechnieken	1.7%	3.9%	1.2%	2.8%	3.1%
Talen	0.4%	4.7%	2%	2.7%	2.8%
Technicus	1%	4.2%	3.1%	2.7%	2.9%
Commerciële technieken	1.3%	3.5%	4.2%	2.5%	3.1%
Verpleegkunde	0.3%	3.5%	1.9%	2%	1.9%
Vrachtwagenchauffeur	3.7%	0.5%	0.7%	1.9%	3.7%
Metaaltechnieken	1.3%	1.9%	4.9%	1.7%	1.6%
IT	0.4%	2.5%	0.7%	1.5%	1.5%
Boekhouden/fiscaliteit	0.8%	2.2%	1.6%	1.5%	1.3%
HR	1.3%	1.4%	2.4%	1.4%	2.9%
Onderwijs	0%	2.2%	0.5%	1.1%	1.4%
Land- en tuinbouwtechnieken	1.2%	0.8%	0.7%	1%	0.9%
Textieltechnieken	1.2%	0.8%	1.6%	1%	1.3%
Veiligheid	1.5%	0.6%	0.3%	1%	1.1%
Horeca	0.6%	1.1%	0.4%	0.8%	0.5%
STEM	0.3%	0.6%	0.3%	0.4%	0.4%
Geletterdheid	0.1%	0.3%	1%	0.2%	0.4%
Diverse	1.2%	6.6%	5.5%	4.1%	6.8%
TOTAAL n	(22936)	(25575)	(1653)	(50164)	(44272)

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

Het gemiddeld totaal aantal uitbetaalde uren VOV is hoger voor werknemers die één of meerdere opleidingen hebben gevolgd op eigen initiatief dan werknemers die enkel opleidingen hebben gevolgd op voorstel van hun werkgever (Tabel 13). Het gemiddeld aantal uitbetaalde uren voor werknemers die enkel een opleiding volgen op voorstel van de werkgever is 56.2 uren, voor 60% van deze werknemers werden minder dan 50 uren VOV-uitbetaald. Het gemiddeld aantal uitbetaalde uren voor werknemers die enkel op eigen initiatief een opleiding volgen is 65.7 uren, voor 50% van deze werknemers werden tussen de 50 en 124 uren VOV uitbetaald. Dit heeft grotendeels ook te maken met het type opleidingen dat wordt gevolgd op eigen initiatief (meer opleidingen hoger onderwijs, CVO en vakbondsopleidingen) en op voorstel van de werkgever (sectorale opleidingen, opleidingen eigen werkgever en andere private opleidingsverstrekkers). Hoewel het gemiddeld aantal uitbetaalde uren VOV hoger is voor werknemers met opleidingen gevolgd op eigen initiatief (5.9%), maken zij minder vaak gebruik van de volledige 125 uren, in vergelijking met werknemers die opleidingen volgen op voorstel van hun werkgever (10.7%). Voor werknemers die zowel opleidingen volgen op eigen initiatief als op voorstel van hun werkgever werd gemiddeld 82.7 uren VOV uitbetaald. Voor 20% van deze werknemers worden meer dan 125 uren VOV uitbetaald. In vergelijking met schooljaar 2020-2021 zien we een lichte stijging van het gemiddeld aantal uitbetaalde uren met 1 uur.

Tabel 13 Aantal uitbetaalde uren VOV

	2021-2022				2020-2021
	Enkel voorstel werkgever	Enkel eigen initiatief	Voorstel werkgever en eigen initiatief	Totale populatie 2021-2022	Totale populatie 2020-2021
Uren VOV uitbetaald					
1 tot 4 uren	1.2%	0.9%	0.8%	1.1%	1%
5 tot 9 uren	5.1%	3.5%	4.4%	4.2%	4%
10 tot 19 uren	5.2%	6%	6.8%	5.6%	6.4%
20 tot 49 uren	49%	33.2%	25.3%	40.1%	41.1%
50 tot 99 uren	19.8%	30%	26.3%	25.2%	23.8%
100 tot 124 uren	9.1%	20.5%	13.9%	15.1%	16.7%
125 uren	10.7%	5.9%	3%	8%	7.1%
Meer dan 125 uren	0%	0%	19.56%	0.6%	0%
Gemiddeld aantal uitbetaalde uren VOV	56.2 uren	65.7 uren	82.7 uren	61.9 uren	60.9 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.

Tabel 14. Belangrijkste vaardigheden die werden geleerd tijdens opleidingen gevolgd op eigen initiatief en op gemeenschappelijk initiatief

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
probleemoplossend	34.3%	33.9%	34.2%
techniek en/of praktijk	32.9%	35.1%	33.4%
communicatie	31.1%	30.4%	31%
gezondheid en veiligheid	24.6%	33.1%	26.5%
werken in teamverband	23.8%	31.7%	25.6%
omgang met klanten/cliënten/patiënten/studenten	23.2%	22.9%	23.1%
talen	16.1%	6.6%	14%
IT	14%	7.5%	12.6%
management	11.9%	11.9%	11.9%
administratie	10.5%	12.7%	11%
cijfermatige vaardigheden	10.6%	5.3%	9.4%
creativiteit, muziek, koken, tuinieren, handwerk	6.9%	1.8%	5.7%
fysiek	3.7%	6%	4.2%
n	(4950)	(1429)	(6379)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: respondenten konden meer dan één reden aanduiden, daarom is de som van de percentages meer dan 100%. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Zijn er verschillen in de kennis en vaardigheden die tijdens de opleiding werden aangeleerd tussen werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever en op eigen initiatief?

De top-drie vaardigheden die worden aangeleerd bij opleidingen gevolgd met VOV zijn probleemoplossende vaardigheden, techniek en/of praktijkvaardigheden en communicatievaardigheden. Dit is zowel het geval bij opleidingen gevolgd op eigen initiatief als opleidingen op voorstel van de werkgever. Vaardigheden om gezonder en veiliger te werken, werken in teamverband en administratieve en fysieke vaardigheden worden vaker aangeleerd door opleidingen op voorstel van de werkgever. Talen, IT-vaardigheden, cijfermatige vaardigheden en creatieve vaardigheden worden dan weer vaker aangeleerd in opleidingen op eigen initiatief.

7 LEERMOTIVATIE VAN GEBRUIKERS GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIERECHT

De redenen waarom werknemers een opleiding volgen verschilt sterk naargelang zij de opleiding volgen op eigen initiatief of op voorstel van de werkgever. Werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever doen dit vaker om hun (huidige) werk beter te doen, omdat er een nieuwe manier van

werken is ingevoerd of omdat ze nieuwe taken hebben gekregen of binnenkort gaan krijgen of om gezonder of veiliger te kunnen werken (Tabel 15). Werknemers die een opleiding volgen met VOV op eigen initiatief doen dit vaker voor toekomstige vooruitzichten of loopbaanplannen al dan niet bij de huidige werkgever en voor het opdoen van kennis en vaardigheden die ook nuttig kunnen zijn buiten het betaald werk. Werknemers die een opleiding volgen op eigen initiatief volgen vaker een opleiding omdat ze een carrièreswitch plannen, om promotie te kunnen maken, om de kans op het veranderen van werkgever te vergroten of om een eigen zaak op te starten. Ze volgen ook vaker een opleiding om kennis/vaardigheden op te doen die nuttig kunnen zijn buiten hun betaald werk en om hun sociaal netwerk uit te bouwen en nieuwe mensen te ontmoeten.

Tabel 15. Redenen voor het volgen van een opleiding op eigen initiatief of op gemeenschappelijk initiatief

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
Om mijn werk beter te doen	44.2%	56.1%	46.9%
Omdat er nieuwe manier van werken is ingevoerd	2.2%	11%	4.2%
Omdat ik nieuwe taken heb gekregen of binnenkort ga krijgen	8.7%	25.4%	12.4%
omdat ik een carrièreswitch/heroriëntering plan of een nieuwe job wil	34.1%	7.1%	28%
om gezonder of veiliger te kunnen werken	9.4%	19.4%	11.6%
om promotie te kunnen maken	19%	9.4%	16.9%
omdat het verplicht was	2.3%	33.8%	9.4%
om een certificaat of diploma te bekommen	39.9%	27.1%	37%
om mijn kans op het veranderen van werkgever te verhogen	22%	3.2%	17.8%
om minder kans te hebben om mijn job te verliezen	8.2%	5.4%	7.5%
om mijn eigen zaak op te starten	7.7%	0.4%	6.1%
om kennis/vaardigheden op te doen die nuttig zijn buiten mijn betaald werk (vb. hobby, vrijwilligerswerk, gezin)	27.6%	6.6%	22.9%
om nieuwe mensen te ontmoeten /voor het plezier	13.5%	3.5%	11.3%
n	(4995)	(1440)	(6395)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: respondenten konden meer dan één reden aanduiden, daarom is de som van de percentages meer dan 100%. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Zijn er verschillen in leermotivatie tussen werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever en op eigen initiatief?

De reden waarom werknemers een opleiding volgen verschilt sterk naargelang zij de opleiding volgen op eigen initiatief of op voorstel van de werkgever. Werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever doen dit vaker om hun (huidige) werk beter te doen, omdat er een nieuwe manier van werken is ingevoerd of omdat ze nieuwe taken hebben gekregen of binnenkort gaan krijgen. Werknemers die een opleiding volgen met VOV op eigen initiatief doen dit vaker voor toekomstige vooruitzichten of loopbaanplannen al dan niet bij de huidige werkgever en voor het opdoen van kennis en vaardigheden die ook nuttig kunnen zijn buiten het betaald werk.

8 HEFBOMEN VOOR HET VOLGEN VAN EEN OPLEIDING OP EIGEN INITIATIEF EN OP VOORSTEL WERKGEVER

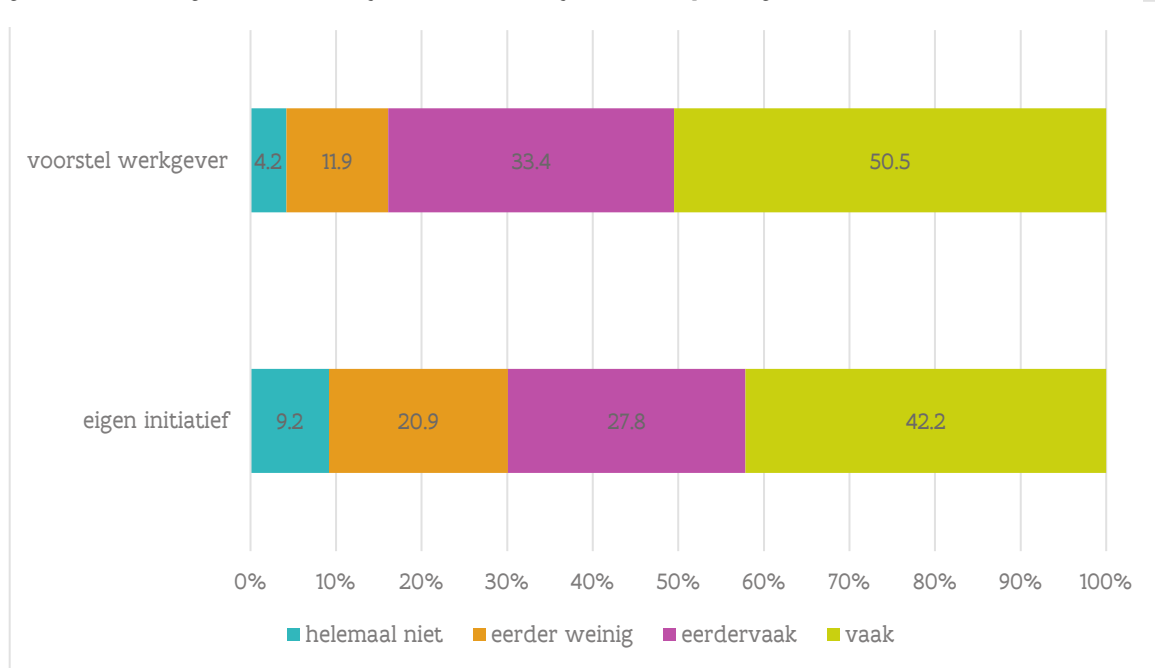
De hefboomen voor het volgen van een opleiding verschillen sterk naargelang het gaat over opleidingen op eigen initiatief of op voorstel van de werkgever. De belangrijkste hefboom voor opleidingen die gevolgd worden op voorstel van de werkgever is dat de opleiding kan worden gevolgd tijdens de werkuren (Tabel 16). Ook de steun van de werkgever wordt als een belangrijke factor ervaren. Steun voor het leren uit de sociale omgeving wordt voor deze opleidingen als minder belangrijk ervaren, waarschijnlijk omdat deze opleidingen hoofdzakelijk tijdens de werkuren plaatsvinden en de lessen vaak ook op de werkplek zelf worden gegeven. Voor werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief is voor iets meer dan zeven op tien werknemers het feit dat ze gebruik konden maken van Vlaams opleidingsverlof een belangrijke hefboom geweest. Een flexibele opleiding die op een geschikt tijdstip plaatsvindt, die inhoudelijk aansluit bij de wensen/leernoden en steun voor het leren uit de dichte sociale omgeving worden gezien als belangrijke hefboomen om te kunnen leren. Ongeveer drie op tien werknemers die een opleiding heeft gevolgd op eigen initiatief geeft aan dat het feit dat ze de opleiding tijdens de werkuren konden volgen een belangrijk element was om de opleiding te kunnen volgen.

Tabel 16. Hefbomen voor het volgen van een opleiding op eigen initiatief of op gemeenschappelijk initiatief

	Initiatief werknemer	Voorstel werkgever	Totale populatie
ik mocht de opleiding tijdens de werkuren volgen	29.1%	80.7%	40.6%
de opleiding ging door op een geschikt tijdstip	39.2%	28.7%	36.8%
ik heb meer tijd door een recente verandering (privé/professioneel)	2.8%	0.8%	2.3%
dankzij een flexibele opleiding (bijvoorbeeld afstandsonderwijs, modules) kon ik de opleiding combineren met werk/gezin	23%	5.1%	19%
ik kon gebruik maken van Vlaams opleidingsverlof	71.5%	25.8%	61.2%
ik werd goed geïnformeerd of begeleid door een loopbaanbegeleider	2.7%	2.6%	2.7%
ik werd goed geïnformeerd of begeleid door de opleider	12%	13.2%	12.2%
ik vond een opleiding die inhoudelijk aansloot bij mijn wensen	34.9%	10.9%	29.5%
mijn werkgever moedigt het volgen van een opleiding aan	17.8%	35%	21.6%
mijn dichte sociale omgeving steunt me (zoals partner, familie)	36.5%	9.4%	30.4%

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: respondenten konden meer dan één reden aanduiden, daarom is de som van de percentages meer dan 100%. De groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Figuur 3. Hoe vaak gebruikt u in uw job wat u leerde tijdens deze opleiding?



BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: n gemeenschappelijk initiatief = 1433; n eigen initiatief = 4943

We kijken niet alleen naar hoe bruikbaar de geleerde kennis en vaardigheden zijn voor de huidige job, maar we kijken ook ruimer naar andere arbeidsmarktuitskomsten. Volgens VOV-gebruikers zijn de topdrie arbeidsmarktuitskomsten van opleidingen gevolgd met VOV dat ze hun job beter kunnen doen, dat ze nieuwe taken kunnen uitvoeren en dat de opleiding persoonlijke voordelen geeft zoals een uitbreiding van het sociaal netwerk (Tabel 17). Ongeveer 7% van de werknemers geeft aan nog geen voordeel te hebben ervaren. Verder zien we ook een aantal verschillen naar de effecten van de gevolgde opleiding afhankelijk van wie het initiatief heeft genomen. Werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief geven vaker aan dat de geleerde kennis en vaardigheden hen heeft geholpen om persoonlijke voordelen te hebben (36.1% vs. 14.5% op voorstel werkgever), een carrièreswitch te maken of een compleet nieuwe job te vinden (21.6% vs. 4% op voorstel werkgever), promotie te maken of een hoger loon te krijgen (16.2% vs. 9% op voorstel werkgever), een nieuwe job te vinden bij een andere werkgever (14.1% vs. 3.7%) of dat het hen heeft geholpen om een zelfstandige activiteit op te starten (5.2% vs. 0.3%). Werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief geven vaker aan dat de opgedane kennis en vaardigheden hen heeft geholpen in een loopbaanheroriëntering, promotie maken, het vinden van een andere job of het opstarten van een zelfstandige activiteit, in vergelijking met werknemers die een opleiding hebben gevolgd op voorstel van hun werkgever. Deze laatste groep ervaart dan weer vaker een effect op het beter uitvoeren van hun huidige job, waarbij de geleerde vaardigheden hen vaker helpen om nieuwe taken uit te voeren, om gezonder en veilig te werken of om hun huidige job te behouden.

Tabel 17. Bijdrage van geleerde kennis en vaardigheden aan positieve arbeidsmarktuitskomsten

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
mijn job beter te doen	54%	70.7%	57.8%
nieuwe taken uit te voeren	34.4%	42.9%	36.3%
persoonlijke voordelen te hebben (vb. mensen ontmoeten, kennis of vaardigheden op te frissen of leren)	36.1%	14.5%	31.3%
gezonder of veiliger te werken	17%	27.9%	19.4%
een carrièreswitch, heroriëntering of compleet nieuwe job te vinden	21.6%	4%	17.7%
promotie te maken/ een hoger loon te krijgen	16.1%	9.2%	14.5%
een nieuwe job te vinden bij een andere werkgever	14.1%	3.7%	11.7%
mijn job te behouden	7.9%	14.1%	9.3%
ander voordeel	7.7%	4%	6.9%
mijn eigen zaak op te starten	5.2%	0.3%	4.1%
nog geen voordeel	7.1%	5.8%	6.8%
n	(4946)	(1432)	(6378)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.



Zijn er verschillen in de gepercipieerde leereffectiviteit tussen werknemers die een opleiding volgen op voorstel van de werkgever en op eigen initiatief?

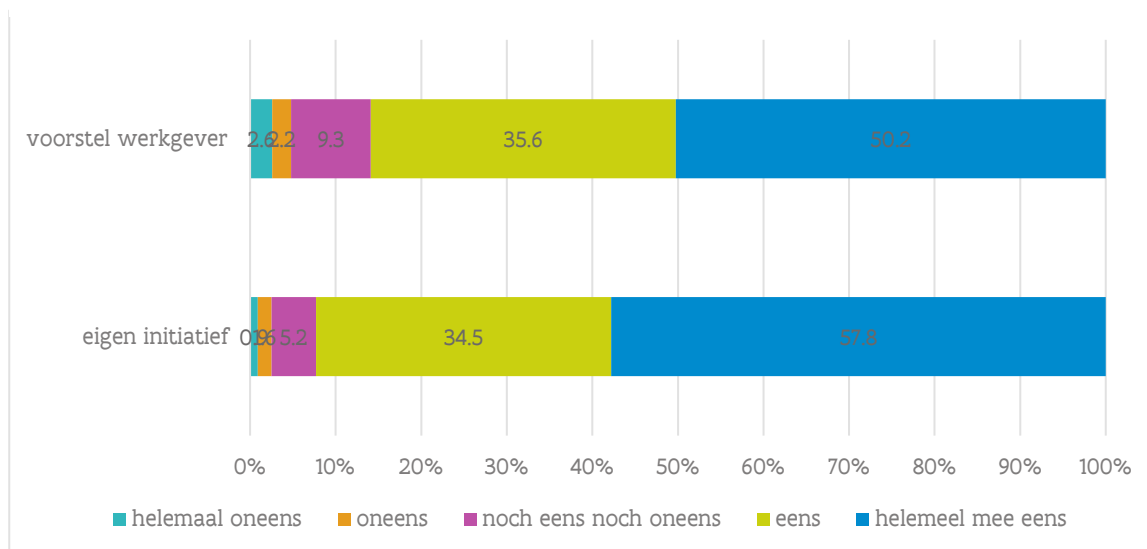
73% van de werknemers die een opleiding hebben gevolgd met VOV zegt dat ze de geleerde kennis en vaardigheden kunnen gebruiken in hun huidige job. Werknemers die een opleiding hebben gevolgd op voorstel van de werkgever gebruiken wat ze geleerd hebben iets vaker in hun huidige job, dan werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief. Dit verschil zal voor een deel te maken hebben met de reden waarom werknemers een opleiding hebben gevolgd, waarbij opleidingen op voorstel van de werkgever meer zijn toegespitst op het verbeteren van het werk en taken van de huidige job en opleidingen op initiatief van de werknemer meer zijn toegespitst op de toekomstige loopbaan.

Dit verschil zien we ook terugkomen in de arbeidsmarkteffecten die VOV-gebruikers ervaren. Werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief geven vaker aan dat de opgedane kennis en vaardigheden hen heeft geholpen in een loopbaanheroriëntering, promotie maken, het vinden van een andere job of het opstarten van een zelfstandige activiteit, in vergelijking met werknemers die een opleiding hebben gevolgd op voorstel van hun werkgever. Deze laatste groep ervaart dan weer vaker een effect op het beter uitvoeren van hun huidige job, waarbij de geleerde vaardigheden hen vaker helpen om nieuwe taken uit te voeren, om gezonder en veilig te werken of om hun huidige job te behouden.

10 TEVREDENHEID OVER GEVOLGDE OPLEIDING BIJ WERKNEMERS DIE OPLEIDING VOLGEN OP BASIS VAN GEMEENSCHAPPELIJK INITIATIEF

VOV-gebruikers zijn algemeen tevreden over de opleiding die gevolgd werd met Vlaams opleidingsverlof. Maar liefst negen op tien VOV-gebruikers zegt (zeer) tevreden te zijn over de gevolgde opleiding met VOV. Werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief geven vaker aan zeer tevreden te zijn over de opleiding, in vergelijking met werknemers die een opleiding hebben gevolgd op initiatief van de werkgever (Figuur 4). Slechts een kleine minderheid van de VOV -gebruikers geeft aan (zeer) ontevreden te zijn over de gevolgde opleiding (4.8% op voorstel werkgever en 2.5% op eigen initiatief). Vermoedelijk hangt deze hoge tevredenheid bij werknemers die op eigen initiatief een opleiding volgden voor een deel samen met hun (intrinsieke) motivatie om de opleiding te volgen. Zij hebben ook zelf de opleiding gekozen.

Figuur 4. Tevredenheid over gevolgde opleiding met VOV naar initiatief, in%



Bron: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: n voorstel werkgever = 1437; n eigen initiatief = 4955

Zijn er verschillen in tevredenheid over de gevolgde opleiding tussen werknemers die een opleiding volgen op voorstel werkgever en op eigen initiatief?

Maar liefst negen op tien VOV-gebruikers zegt (zeer) tevreden te zijn over de gevolgde opleiding met VOV. Werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief geven vaker aan zeer tevreden te zijn over de opleiding, in vergelijking met werknemers die een opleiding hebben gevolgd op initiatief van de werkgever.

11 HOE LEREN WERKNEMERS VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF KENNEN?

Om zicht te krijgen op welke manier VOV-gebruikers het Vlaams opleidingsverlof hebben leren kennen werd aan hen gevraagd via wie of welke organisatie zij VOV hebben leren kennen. Respondenten konden meerdere antwoorden aanduiden. De top-vijf antwoorden zijn: via de werkgever (44.4%), via de opleidingsverstrekker (29.7%) via collega's, vrienden of familie (23.9%), via de vakbond (15.9%) en via de Vlaamse overheid/ DWSE (13.4%) (Tabel 18. Via wie of welke organisatie hebben werknemers VOV leren kennen naar initiatief opleiding. Verder tonen de resultaten aan dat er verschillen zijn in de manier waarop VOV-gebruikers de maatregel leren kennen afhankelijk van wie het initiatief heeft genomen voor de opleiding. Maar liefst 82.3% van de werknemers die een opleiding hebben gevolgd op initiatief van de werkgever zegt dat ze VOV hebben leren kennen via de werkgever. Voor werknemers die een opleiding hebben gevolgd op eigen initiatief is dat 33.51%. Zij leren vaker VOV kennen via opleidingsverstrekkers (35.5%), via familie, vrienden of collega's (29%), de vakbond (17.7%), de Vlaamse Overheid (15.3%) en via het

opzoeken van opleidingen in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives (5.8%). Werkgevers spelen een prominente rol in het kenbaar maken van Vlaams opleidingsverlof bij hun werknemers, dit gebeurt vooral waarbij VOV wordt gebruikt op voorstel van de werkgever.

Tabel 18. Via wie of welke organisatie hebben werknemers VOV leren kennen naar initiatief opleiding

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
VDAB	8.8%	8.9%	8.9%
Vlaamse overheid/ DWSE	15.3%	7%	13.4%
opleidingsverstrekker	35.5%	9.5%	29.7%
Werkgever	33.5%	82.3%	44.4%
Vakbond	17.7%	9.7%	15.9%
Familie, vrienden of collega's	29%	4.9%	23.9%
OCMW	0.3%	0.5%	0.3%
Leerwinkel	0.2%	0.1%	0.2%
Agentschap Integratie en inburgering	1.6%	0.7%	1.4%
Bericht in de pers	1.9%	1.1%	1.7%
Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives	5.8%	1%	4.7%
andere	5.9%	5.2%	5.8%
n	(4936)	(1422)	(6358)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Ongeveer vier op tien VOV-gebruikers zegt dat de werkgever geen toelichting heeft gegeven over de plichten die verbonden zijn aan het opnemen van Vlaams opleidingsverlof (Tabel 19. Heeft werkgever de plichten voor het opnemen van VOV toegelicht, naar initiatief opleiding. 16% van de respondenten zegt dat ze niet weten of ze een toelichting hebben gekregen. 44.5% zegt dat de werkgever de plichten heeft toegelicht. Uit de surveyresultaten blijkt dat werkgevers vaker de plichten toelichten als een werknemer VOV volgt op eigen initiatief. Verder blijkt uit aanvullende open antwoorden van respondenten en uit correspondentie tussen werknemers en het team Vlaams opleidingsverlof dat werknemers die een opleiding hebben gevolgd op voorstel van de werkgever niet altijd op de hoogte zijn dat er voor hen Vlaams opleidingsverlof werd aangevraagd. Soms is het pas bij de goedkeuringsbrief VOV dat werknemers hiervan op de hoogte worden gesteld.

Tabel 19. Heeft werkgever de plichten voor het opnemen van VOV toegelicht, naar initiatief opleiding

	Eigen initiatief	Voorstel werkgever	Totale populatie
Ja	41.2%	34.7%	44.5%
Nee	45.8%	40.1%	39.7%
Ik weet het niet	13.1%	25.1%	15.8%
n	(4945)	(1428)	(6373)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: de groene cellen in de tabellen wijzen op statistisch significante verschillen.

Leren werknemers die VOV gebruiken op voorstel van de werkgever de maatregel op een andere manier kennen dan werknemers die VOV gebruiken op eigen initiatief?

Werknemers komen het vaakst in contact met VOV via hun eigen werkgever (44.4%), via een opleidingsverstrekker (29.7%), via collega's, vrienden of familie (23.9%), via de vakbond (15.9%) en via de Vlaamse overheid/ DWSE (13.4%). Verder zien we ook duidelijke verschillen naar het initiatief van VOV. Meer dan acht op tien VOV-gebruikers op voorstel van de werkgever heeft VOV leren kennen via de werkgever. Voor VOV-gebruikers op eigen initiatief ligt dit veel lager (33.5%). Zij leren vaker VOV kennen via opleidingsverstrekkers (35.5%), via familie, vrienden of collega's (29%), de vakbond (17.7%), de Vlaamse Overheid (15.3%).

Werkgever spelen een prominente rol in het kenbaar maken van Vlaams opleidingsverlof bij hun werknemers, dit gebeurt vooral wanneer VOV wordt gebruikt op voorstel van de werkgever.

Ongeveer vier op tien VOV-gebruikers zegt dat de werkgever geen toelichting heeft gegeven over de plichten die verbonden zijn aan het opnemen van Vlaams opleidingsverlof. Werkgevers lichten vaker de plichten toe als een werknemer VOV volgt op eigen initiatief.

12 SAMENVATTING

In het derde schooljaar (2021-2022) sinds de hervorming van het Vlaams opleidingsverlof werd een tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht uitgebouwd bovenop de bestaande regeling voor Vlaams opleidingsverlof. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht geeft aan de werkgever de expliciete mogelijkheid om opleidingen voor te stellen aan de werknemer. Het initiatief voor opleiding dient dus niet van de werknemer zelf te komen. De bedoeling van het gemeenschappelijk initiatiefrecht was om Vlaams opleidingsverlof beter bekend te maken bij werknemers zodat zij hier ook meer gebruik van kunnen maken. De verwachting was dat werkgevers er beter zouden in slagen om kansengroepen warm te maken voor het volgen van opleiding.

De maatregel werd verlengd tot en met schooljaar 2023-2024. Een evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht zou inzicht moeten geven over de wenselijkheid om deze maatregel definitief te verankeren.

Deze 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?*

Voor de evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht werd gebruik gemaakt van administratieve data en survey-data bij de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof. Voor de administratieve gegevens werd gebruik gemaakt van de bij DWSE beschikbare data over werknemers voor wie in een gegeven schooljaar ten minste één VOV-betaling werd uitgevoerd. Met de invoering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht wordt sinds schooljaar 2021-2022 ook de initiatiefnemer van opleidingen die met VOV worden gevolgd geregistreerd. De administratieve data werden aangevuld met resultaten van een online bevraging bij gebruikers van Vlaams opleidingsverlof, met een netto-respons van 6.410 en een responsgraad van 7,6%. De survey-data werden gewogen naar geslacht en leeftijd. Indien mogelijk werd steeds gekeken of de kenmerken van VOV-gebruikers in schooljaar 2021-2022 significant verschillen van het schooljaar ervoor. Verder werd ingezoomd op verschillen tussen werknemers die opleidingen hebben gevolgd op eigen initiatief en werknemers die opleidingen hebben gevolgd op voorstel van de werkgever (gemeenschappelijk initiatiefrecht).

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 er op 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 in dit rapport. 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 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 kan alvast een aantal positieve elementen belichten. Verdere monitoring zal moeten uitwijzen of deze trends zich verder zetten.

13 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.

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. Bovendien zien we een toename van de opleidingsdeelname van kortgeschoolde en jongere werknemers. Werkgevers slagen er beter in kwetsbare werknemers naar opleiding te stimuleren. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht speelde hier mogelijk een rol in.

Deze eerste resultaten geven aan dat een verlenging van het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor schooljaar 2024-2025 aangewezen is. Verdere evaluatie en monitoring van het gebruik zullen uitwijzen of deze eerste positieve bevindingen zich verder doorzetten vooraleer de beslissing tot definitieve verankering genomen wordt.

14 APPENDIX A: VRAGENLIJST OVER HET GEBRUIK VAN VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF BIJ WERKNEMERS

Start of Block: Default Question Block

Q1 Hoe ervaarde u het volgen van een opleiding met Vlaams opleidingsverlof?

Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer **10 minuten**.

Bescherming van privacy: de verwerking van de antwoorden op de vragen gebeurt anoniem. Dat wil zeggen dat niemand te weten komt wat u op deze vragenlijst heeft ingevuld. De Vlaamse overheid verwerkt uw gegevens conform de privacywetgeving en neemt daarbij uw rechten strikt in acht.

Vragen? U kan ons bereiken via het e-mailadres vlaamsopleidingsverlof@vlaanderen.be

**Bedankt voor uw medewerking,
zonder u is dit onderzoek niet mogelijk.**

token Vul hier uw code in. Deze code kunt u terugvinden in uw uitnodiging.

Opgelet: deze code is hoofdlettergevoelig.

V1 Hebt u tijdens de voorbije 3 jaren één of meerdere opleidingen gevolgd met Vlaams opleidingsverlof?

- één opleiding
- meerdere opleidingen
- ik was van plan om een opleiding te volgen, maar heb dit toch niet gedaan

Skip To: End of Survey If Hebt u tijdens de voorbije 3 jaren één of meerdere opleidingen gevolgd met Vlaams opleidingsverlof? = ik was van plan om een opleiding te volgen, maar heb dit toch niet gedaan

End of Block: Block 1

Start of Block: Block 2

Display This Question:

If Hebt u tijdens de voorbije 3 jaren één of meerdere opleidingen gevolgd met Vlaams opleidingsverlof? = meerdere opleidingen

Q4 De volgende vragen gaan over de laatste opleiding die u heeft gevolgd met Vlaams opleidingsverlof.

Display This Question:

If Hebt u tijdens de voorbije 3 jaren één of meerdere opleidingen gevolgd met Vlaams opleidingsverlof? = één opleiding

Q5 De volgende vragen gaan over de opleiding die u heeft gevolgd met Vlaams opleidingsverlof.



V2 Wie nam het initiatief voor deze opleiding?

- ik
 - mijn werkgever
-



V3 Waarom volgde u deze opleiding?

U mag meerdere antwoorden aandaien.

- om mijn werk beter te doen
- omdat er een nieuwe manier van werken is ingevoerd
- omdat ik nieuwe taken heb gekregen of binnenkort ga krijgen
- omdat ik een carrièreswitch/heroriëntering plan of een nieuwe job wil
- om gezonder of veiliger te kunnen werken
- om promotie te kunnen maken
- omdat het verplicht was
- om een certificaat of diploma te bekommen
- om mijn kans op het veranderen van werkgever te verhogen
- om minder kans te hebben om mijn job te verliezen
- om mijn eigen zaak op te starten
- om kennis/vaardigheden op te doen die nuttig zijn buiten mijn betaald werk (vb. hobby, vrijwilligerswerk, gezin)
- om nieuwe mensen te ontmoeten /voor het plezier
- geen van bovenstaande

V4 De lessen van de opleiding vonden vooral plaats:

- bij de opleidingsverstrekker
- bij mijn werkgever
- online
- combinatie van online en bij mijn werkgever/ opleidingsverstrekker



V5 Hoe vaak had u tijdens deze opleiding:

	nooit	soms	vaak
toegang tot online lesmateriaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
online contact met de lesgever(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
online contact met de medestudenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
offline contact met de medestudenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break





V6 Ik ben tevreden over de opleiding die ik volgde.

- helemaal mee eens
- eens
- noch eens, noch oneens
- oneens
- helemaal mee oneens

V7 Wat zijn de belangrijkste vaardigheden die u tijdens deze opleiding leerde?

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

- IT
- management
- werken in teamverband
- omgang met klanten/cliënten/patiënten/studenten
- probleemoplossend
- administratie
- talen
- techniek en/of praktijk
- communicatie
- cijfermatige vaardigheden
- gezondheid en veiligheid
- creativiteit, muziek, koken, tuinieren, handwerk
- fysiek
- andere vaardigheden, namelijk: _____



V8 Hoe vaak gebruikt u in uw job wat u leerde tijdens deze opleiding?

- vaak
- eerder vaak
- eerder weinig
- helemaal niet

V9 De kennis en vaardigheden die ik leerde tijdens deze opleiding hebben me geholpen om:

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

mijn job beter te doen

nieuwe taken uit te voeren

een nieuwe job te vinden bij een andere werkgever

een carrièreswitch, heroriëntering of compleet nieuwe job te vinden

promotie te maken/ een hoger loon te krijgen

gezonder of veiliger te werken

mijn job te behouden

mijn eigen zaak op te starten

persoonlijke voordelen te hebben (vb. mensen ontmoeten, kennis of vaardigheden op te frissen of leren)

iets anders, namelijk: _____

(nog) geen voordeel

Page Break





V10 Waren het aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten, voorbereidingen, enz.) te volgen?

- ja
- nee
- ik weet het niet

Display This Question:

If Waren het aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten,... = nee

V11 Hoeveel dagen had u te weinig?

- minder dan 1 dag
- 1 tot 3 dagen
- 4 tot 6 dagen
- 7 tot 9 dagen
- 10 tot 12 dagen
- 13 tot 15 dagen
- meer dan 15 dagen

Display This Question:

If Waren het aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten,... = nee

V12 Waarom had u graag extra uren Vlaams opleidingsverlof gekregen?



V13 Bent u op de hoogte dat u tijdskrediet kunt nemen om een opleiding te volgen?

- ja
- nee

Display This Question:

If Bent u op de hoogte dat u tijdskrediet kunt nemen om een opleiding te volgen? = ja



V14 Hebt u ook tijdskrediet aangevraagd voor het volgen van deze opleiding?

- ja
- nee

Display This Question:

If Waren het aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten,... = nee
And Hebt u ook tijdskrediet aangevraagd voor het volgen van deze opleiding? = nee

V15 Waarom hebt u geen tijdskrediet aangevraagd?

- ik kan me dat financieel niet veroorloven/de premie is te laag
- ik of de opleiding voldoet(n) niet aan de voorwaarden
- ik heb mijn tijdskrediet gebruikt/ wil mijn tijdskrediet gebruiken om te kunnen zorgen voor mijn kind(eren), zwaar ziek familielid, kind met handicap of palliatieve zorg
- andere reden: _____

Display This Question:

If Waren het aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten,... = nee
And Bent u op de hoogte dat u tijdskrediet kunt nemen om een opleiding te volgen? = nee



V16 Op de [website van de Vlaamse overheid](#) kan u meer informatie vinden over tijdskrediet met motief opleiding. Als u tijdskrediet wel had gekend, zou u dit dan gebruikt hebben?

- ja
- nee, ik kan me dat financieel niet veroorloven/ de premie is te laag
- nee, ik of de opleiding voldoe(t) niet aan de voorwaarden
- nee, ik wil mijn tijdskrediet gebruiken om te kunnen zorgen voor mijn kind(eren), zwaar ziek familielid, kind met handicap of palliatieve zorg
- nee, omdat: _____
- ik weet het niet

V17 Wie betaalde de opleiding die u gevolgd hebt met Vlaams opleidingsverlof (bv. inschrijvingsgelden, examengelden, onkosten voor boeken of ander materiaal zoals computer, software)?

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

- de opleiding was gratis
- ikzelf
- een gezinslid of een familielid
- mijn werkgever (of toekomstige werkgever)
- opleidingscheques van de Vlaamse overheid

V18 Welke van onderstaande elementen hielpen u om deze opleiding te volgen?

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

- ik mocht de opleiding tijdens de werkuren volgen
- de opleiding ging door op een geschikt tijdstip
- ik heb meer tijd door een recente verandering (privé/professioneel)
- dankzij een flexibele opleiding (bijvoorbeeld afstandsonderwijs, modules) kon ik de opleiding combineren met werk/gezin
- ik kon gebruik maken van Vlaams opleidingsverlof
- ik werd goed geïnformeerd of begeleid door een loopbaanbegeleider
- ik werd goed geïnformeerd of begeleid door de opleider
- ik vond een opleiding die inhoudelijk aansloot bij mijn wensen
- mijn werkgever moedigt het volgen van een opleiding aan
- mijn dichte sociale omgeving steunt me (zoals partner, familie)



V19 Had u de opleiding ook gevolgd zonder Vlaams opleidingsverlof?

- ja
- nee
- ik weet het niet

Page Break





V20 Hebt u de afgelopen 3 jaren nog andere opleidingen gevolgd zonder Vlaams opleidingsverlof te nemen?

- ja
- nee, ik had hier geen nood aan
- nee, maar ik had wel graag nog (een) andere opleiding(en) gevolgd

Display This Question:

If Hebt u de afgelopen 3 jaren nog andere opleidingen gevolgd zonder Vlaams opleidingsverlof te nemen? = nee, maar ik had wel graag nog (een) andere opleiding(en) gevolgd

V22 Waarom volgde u deze opleiding(en) niet?

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

- ik moest de opleidingskosten zelf betalen
- mijn werkgever wilde de opleidingskost niet betalen
- ik kreeg geen financiële steun van de overheid
- ik had op mijn werk geen tijd om een opleiding te volgen
- ik mocht van mijn werkgever tijdens mijn werkuren geen opleiding volgen
- ik had in mijn privé tijd geen tijd om een opleiding te volgen
- er was geen geschikte opleiding voor mij
- ik vond geen geschikte opleiding in de buurt van waar ik woon of werk
- ik voldeed niet aan de toegangsvoorwaarden voor de opleiding
- andere reden: _____

Page Break



V23 Overweeg je om de komende 12 maanden een opleiding, cursus, workshop of training te volgen?

- ja
- neen
- misschien

End of Block: Block 2

Start of Block: Block 3

V24 De volgende vragen gaan over de manier waarop u Vlaams opleidingsverlof hebt leren kennen en uw ervaring met onze website en dienstverlening. Hoe hebt u Vlaams opleidingsverlof leren kennen? *U mag meerdere antwoorden aanduiden.*

- VDAB
- Vlaamse Overheid/Departement Werk en Sociale Economie
- school of opleidingsverstrekker
- werkgever
- vakbond
- familie, vrienden of collega's
- OCMW
- leerwinkel
- Agentschap Integratie en Inburgering
- bericht in de pers
- opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives
- andere: _____

V25 Op welke manier heeft u deze informatie ontvangen? *U mag meerdere antwoorden aanduiden.*

- website
- persoonlijk contact
- folder of informatiebrochure
- sociale media
- affiche
- andere manier

End of Block: Block 3



Start of Block: Block 4

V26 Ik vond gemakkelijk de weg naar de informatie over Vlaams opleidingsverlof op vlaanderen.be.

- helemaal eens
- eens
- noch oneens, noch eens
- helemaal oneens
- ik heb deze website nooit bezocht

Display This Question:

If Ik vond gemakkelijk de weg naar de informatie over Vlaams opleidingsverlof op vlaanderen.be. != ik heb deze website nooit bezocht



V27 De vlaanderen.be website geeft duidelijke en begrijpelijke informatie.

- helemaal eens
- eens
- noch oneens, noch eens
- oneens
- helemaal oneens

Display This Question:

If Ik vond gemakkelijk de weg naar de informatie over Vlaams opleidingsverlof op vlaanderen.be. != ik heb deze website nooit bezocht



V28 Ik kan mijn plichten verbonden aan het Vlaams opleidingsverlof makkelijk terugvinden op vlaanderen.be.

- helemaal eens
- eens
- noch oneens, noch eens
- oneens
- helemaal oneens
- ik heb dit niet opgezocht

End of Block: Block 4

Start of Block: Block 5

V29 Hebt u het team Opleidingsverlof gecontacteerd?

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

ja, telefonisch (1700 of rechtstreeks nummer)

ja, via e-mail

ja, via telefoon en e-mail

nee

Skip To: End of Block If Hebt u het team Opleidingsverlof gecontacteerd? U mag meerdere antwoorden aanduiden. = nee

V30 Waarom nam u contact op?

U mag meerdere antwoorden aanduiden.

voorwaarden Vlaams opleidingsverlof: kom ik in aanmerking?

verloop aanvraag Vlaams opleidingsverlof

werkgever weigert het Vlaams opleidingsverlof

andere reden

X→

V31 Ik werd vriendelijk en behulpzaam te woord gestaan.

- helemaal eens
- eens
- noch oneens, noch eens
- oneens
- helemaal oneens

X→

V32 Ik ontvang voldoende en duidelijke informatie.

- helemaal eens
- eens
- noch oneens, noch eens
- oneens
- helemaal oneens

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



V33 Ik kreeg snel een antwoord op mijn vragen.

- helemaal eens
- eens
- noch oneens, noch eens
- oneens
- helemaal oneens

End of Block: Block 5

Start of Block: Block 6



V34 Het volgende onderdeel gaat over de plichten voor het opnemen van het Vlaams opleidingsverlof.

Heeft uw werkgever de plichten voor het opnemen van het Vlaams opleidingsverlof toegelicht?

- ja
- nee
- ik weet het niet



V35 Hebt u bij ontvangst van de brief/email met goedkeuring van uw dossier de richtlijnen voor werknemers doorgenomen?

- ja
- nee
- ik weet het niet



V36 Controleerde uw werkgever of u effectief de opleiding volgde/ en of deelnam aan de eindbeoordeling?

- ja
- neen
- ik weet het niet





V37 Volgde u zelf op of u nog uren Vlaams opleidingsverlof over had?

- ja
- nee
- ik weet het niet

End of Block: Block 6

Start of Block: Block 8

V41 De volgende vragen gaan over uw werksituatie bij de start van de opleiding.

Hoe lang had u al dezelfde job **bij de start** van de opleiding?

- minder dan 5 jaar
 - tussen 5 en 10 jaar
 - tussen 10 en 20 jaar
 - meer dan 20 jaar
-

V42 Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever?

- neen
 - ja, ik ben veranderd van job maar werk nog steeds in hetzelfde bedrijf
 - ja, ik ben veranderd van werkgever maar mijn job is hetzelfde gebleven
 - ja, ik ben veranderd van job en van werkgever
-

V40 Met welk contract werkte u **bij de start** van de opleiding?

- contract onbepaalde duur
 - contract bepaalde duur
 - uitzendcontract
-

Display This Question:

If Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = neen



V45.1 Bij welke groep hoort uw beroep of functie?

▼ bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens (vb. metselaar, dakdekker, loodgieter, schilder) ... ongeschoolde arbeiders in de land- en bosbouw en de visserij

Display This Question:

If Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = ja, ik ben veranderd van job maar werk nog steeds in hetzelfde bedrijf

Or Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = ja, ik ben veranderd van werkgever maar mijn job is hetzelfde gebleven

Or Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = ja, ik ben veranderd van job en van werkgever

V45.2 Bij welke groep hoorde uw beroep of functie bij de start van de opleiding?

▼ bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens (vb. metselaar, dakdekker, loodgieter, schilder) ... ongeschoolde arbeiders in de land- en bosbouw en de visserij

Display This Question:

If Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = neen



V46.1 Hoeveel personen werken er in de vestiging van het bedrijf waar u werkt?

- minder dan 10 werknemers
- van 10 tot 49 werknemers
- tussen 50 en 249 werknemers
- tussen 250 en 499 werknemers
- meer dan 500 werknemers
- ik weet het niet

Display This Question:

If Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = ja, ik ben veranderd van job maar werk nog steeds in hetzelfde bedrijf

Or Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = ja, ik ben veranderd van werkgever maar mijn job is hetzelfde gebleven

Or Bent u sinds de start van uw opleiding veranderd van job en/of werkgever? = ja, ik ben veranderd van job en van werkgever



V46.2 Hoeveel personen werkten er in de vestiging van het bedrijf waar u werkte bij de start van de opleiding?

- minder dan 10 werknemers
- van 10 tot 49 werknemers
- tussen 50 en 249 werknemers
- tussen 250 en 499 werknemers
- meer dan 500 werknemers
- ik weet het niet

End of Block: Block 8

Start of Block: Block 7



V48 We stellen nu graag een aantal vragen over uzelf.

Wat is uw geslacht?

- vrouw
 - man
 - anders
-

V38 In welk land bent u geboren?

▼ België ... Zwitserland



V39 Hoe goed spreekt u Nederlands?

- Moedertaal
 - Zeer goed
 - Goed
 - Redelijk
 - Een beetje
-



V43 In welk type huishouden woont u?

- eenpersoonshuishouden
- alleenstaande met kind(eren)
- koppel zonder kinderen
- koppel met kinderen
- ander: _____



V44 In welke mate kan u of uw gezin op dit moment rondkomen met uw gezinsinkomen?

- zeer moeilijk
- moeilijk
- gemakkelijk
- zeer gemakkelijk
- ik weet het niet

End of Block: Block 7

Start of Block: Block 10

V47 Hebt u nog opmerkingen over deze enquête of over het Vlaams opleidingsverlof?

End of Block: Block 10

15 APPENDIX B: OVERZICHT PARITAIRE COMITES VOV- GEBRUIKERS NAAR INITIATIE



	enkel eigen initiatief	enkel voorstel werkgever	Voorstel werkgever en eigen initiatief	Totaal
	1,7%	2,1%	3,6%	1,9%
100 - Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden	0,1%	0,1%		0,1%
104 - Paritair Comité voor de ijzernijverheid	0,9%	0,6%	3,0%	0,8%
105 - Paritair Comité voor de non-ferro metalen	0,7%	0,5%	0,9%	0,6%
106.02 - Paritair Subcomité voor de betonindustrie	0,3%	0,1%	0,3%	0,2%
109 - Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf	0,3%	0,3%	0,1%	0,3%
110 - Paritair Comité voor de textielverzorging	0,1%			0,1%
111 - Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	8,7%	15,0%	20,1%	12,0%
112 - Paritair Comité voor het garagebedrijf	0,3%	0,0%		0,2%
113 - Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf	0,1%		0,1%	0,0%
114 - Paritair Comité voor de steenbakkerij	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
115 - Paritair Comité voor het glasbedrijf	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%
116 - Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid	3,1%	0,2%	0,4%	1,7%
118 - Paritair Comité voor de voedingsnijverheid	2,8%	0,9%	1,7%	1,9%
119 - Paritair Comité voor de handel in voedingswaren	1,2%	0,3%	0,2%	0,8%
120 - Paritair Comité voor de textielnijverheid	1,4%	1,2%	2,1%	1,3%
121 - Paritair Comité voor de schoonmaak	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%
124 - Paritair Comité voor het bouwbedrijf	1,0%	14,4%	1,3%	7,1%
125.02 - Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden	0,1%	0,0%		0,0%
125.03 - Paritair Subcomité voor de houthandel	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
126 - Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking	3,7%	0,3%	0,8%	2,1%
127 - Paritair Comité voor de handel in brandstoffen	0,0%		0,1%	0,0%
129 - Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton	0,4%			0,2%
130 - Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
133 - Paritair Comité voor het tabaksbedrijf	0,1%			0,1%
136 - Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking	0,4%	0,0%	0,2%	0,2%
140 - Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek	0,4%	0,6%	0,3%	0,5%
140.01 - Paritair Subcomité voor de autobussen en autocars	0,3%	1,4%	0,5%	0,8%
140.03 - Paritair Subcomité voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	1,5%	2,6%	1,5%	2,0%
140.04 - Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op luchthavens	0,1%		0,1%	0,1%
142.01 - Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen	0,1%			0,0%
142.04 - Paritair Subcomité voor de terugwinning van allerlei producten	0,0%	0,1%		0,1%
145 - Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf	0,1%	0,0%		0,1%
149.01 - Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie	0,4%	0,2%	0,3%	0,3%
149.02 - Paritair Subcomité voor het koetswerk	0,1%	0,1%	0,3%	0,1%
149.04 - Paritair Subcomité voor de metaalhandel	1,1%	0,3%	0,2%	0,7%
152.01 - Paritair Subcomité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
200 - Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden	11,7%	10,4%	6,8%	10,9%
201 - Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel	0,9%	0,4%	1,0%	0,7%
202 - Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	1,4%	0,1%		0,8%
207 - Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	1,9%	0,1%	0,5%	1,0%
209 - Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid	1,6%	1,9%	0,8%	1,7%
210 - Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid	0,1%	0,1%	0,4%	0,1%
211 - Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel	0,1%			0,0%
214 - Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%
215 - Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
216 - Paritair Comité voor de notarisbedienden	0,1%		0,1%	0,1%
219 - Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidsstoetsing	0,1%	0,0%		0,0%
220 - Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	0,7%	0,4%	0,4%	0,6%
221 - Paritair Comité voor de bedienden uit de papiernijverheid	0,1%	0,0%		0,0%
222 - Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
224 - Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen	0,1%	0,1%		0,1%

226 - Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	1,8%	0,4%	0,2%	1,1%
227 - Paritair Comité voor de audiovisuele sector	0,1%			0,1%
301.01 - Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen genaamd	0,3%			0,2%
301.05 - Paritair Subcomité voor de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort	0,2%			0,1%
302 - Paritair Comité voor het hotelbedrijf	0,3%	0,3%	0,1%	0,3%
306 - Paritair Comité voor het verzekeringswezen	0,1%	0,0%		0,1%
307 - Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen	0,2%	0,1%		0,1%
310 - Paritair Comité voor de banken	0,5%			0,2%
311 - Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken	0,7%	0,4%	0,2%	0,5%
313 - Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten	0,1%	0,0%		0,1%
315.01 - Paritair Subcomité voor het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector	0,1%			0,0%
315.02 - Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen	0,2%		0,1%	0,1%
315.03 - Paritair Subcomité voor het luchthavenbeheer	0,0%		0,1%	0,0%
317 - Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	0,7%	11,0%	13,6%	5,8%
318.02 - Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap	1,7%	0,3%	0,2%	1,0%
319 - Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten	0,1%			0,0%
319.01 - Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap	2,9%	0,8%	1,2%	1,9%
321 - Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen	0,1%			0,0%
322 - Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	9,6%	19,0%	10,0%	13,9%
322.01 - Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren	1,7%	0,0%	0,3%	0,9%
323 - Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden	0,2%	0,1%		0,1%
326 - Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf	0,5%	0,0%	0,1%	0,3%
327.01 - Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven	2,5%	7,1%	11,7%	4,9%
328.01 - Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest	0,9%			0,4%
329.01 - Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap	0,9%	0,2%		0,5%
330.01.10 - Paritair sub-subcomité voor de privé-ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen	11,2%	2,4%	8,0%	7,1%
330.01.20 - Paritair sub-subcomité voor de rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen, service flats, dagverzorgingscentra voor bejaarden, dagcentra voor bejaarden	3,9%	0,8%	1,5%	2,4%
330.01.30 - Paritair sub-subcomité voor de thuisverpleging	0,7%	0,0%		0,4%
330.01.41 - Paritair sub-subcomité voor de autonome revalidatiecentra gelegen in het Vlaamse Gewest en de Nederlandstalige revalidatiecentra die gelegen zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%
330.01.51 - Paritair sub-subcomité voor de initiatieven voor Beschut wonen in het Vlaamse Gewest en de Nederlandstalige initiatieven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%
330.04 - Paritair Subcomité voor de overige diensten en instellingen, niet vallend binnen het sociaal federaal akkoord en met uitsluiting van de bicommunautaire diensten en van de inrichtingen voor tandprothesen. Het betreft onder andere, de eerste- hulpdiensten, de ondernemingen uit de bedrijfstak van het onafhankelijk ziekenvervoer, de kabinetten van huisartsen en/of specialisten, de kabinetten van kinesitherapeuten, de tandartspraktijken, de medisch-pediatische centra, de andere paramedische praktijken, de overlegplatforms van psychiatrische instellingen en diensten, de polyklinieken, de palliatieve thuiszorg, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de laboratoria, de medische controlediensten,	0,8%	0,3%	0,6%	0,6%
331.00.10 - Paritair sub-subcomité voor de kinderopvang, de kinderkribben, de peutertuinen, de diensten voor opvanggezinnen, de	0,5%	0,1%	0,3%	0,3%

diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, de buitenschoolse kinderopvang				
331.00.20 - Paritair sub-subcomité voor de centra voor geboorteregeling, de centra voor tele-onthaal, de sociale vrijwilligersorganisaties, de diensten voor de strijd tegen toxicomanie (zonder revalidatieovereenkomst), de centra voor huwelijkscontacten, de centra voor prenatale raadpleging, de consultatiebureaus voor het jonge kind, de vertrouwenscentra kindermishandeling, de diensten voor adoptie, de centra voor ontwikkelingsstoornissen, de consultatiecentra voor gehandicaptenzorg, de samenwerkingsinitiatieven inzake thuisverzorging, de centra voor geestelijke gezondheidszorg, de diensten en centra voor gezondheids promotie en preventie	0,5%	0,0%	0,2%	0,3%
335 - Paritair Comité voor de dienstverlening aan en de ondersteuning van het bedrijfsleven en de zelfstandigen (niet samengesteld, omdat de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden niet werden benoemd)	0,5%	0,2%	1,8%	0,4%
336 - Paritair Comité voor de vrije beroepen	1,6%	0,4%	0,7%	1,0%
337 - Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector	0,5%	0,2%	0,1%	0,4%
339.01 - Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Vlaamse Gewest	0,1%	0,0%		0,1%
340 - Paritair Comité voor de orthopedische technologieën	0,2%	0,2%		0,2%
341 - Paritair Comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten	0,1%			0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: administratieve data VOV, Opmerking: paritaire comité waartoe de VOV-gebruiker behoorde bij zijn eerste vergoedbare VOV-dossier van schooljaar 2021-2022

Colofon

Samenstelling

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

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Uitgave

mei 2024
depotnummer D/2024/3241/058

