



HERVORMING VAN DE INDIVIDUELE BEROEPS- OPLEIDING (IBO)

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wat betreft de hervorming van IBO	
Adviesvrager	Zuhal Demir - Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk	
Ontvangst adviesvraag	24 september 2025	
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)	
Goedkeuring raad	17 oktober 2025	
Contactpersonen	Sandra Hellings	shellings@serv.be
	Linde Buysse	lbuyse@serv.be
	An De Coen	adecoen@serv.be

Mevrouw Zuhail DEMIR
Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk
Seven
Koning Albert II-Laan 7
B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Hervorming van IBO

Mevrouw de minister

Op 25 september 2025 vroeg u de SERV om advies over de hervorming van de individuele beroepsopleiding (IBO). De Vlaamse sociale partners hebben een verschillende appreciatie over de hervorming van de individuele beroepsopleiding zoals deze nu voor advies voorligt, in het bijzonder over de gewijzigde berekening van de IBO-premie.

De SERV buigt zich in dit advies vooral over de techniciteit van dit voorontwerp van besluit van de Vlaamse regering. Hiermee wil de SERV een bijdrage leveren aan de regelgeving voor een hervormde IBO. Uiteraard zijn we steeds bereid om hierover verder in overleg te gaan.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Stijn Gryp
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	7
1. Situering	7
2. IBO-premie volgens nieuwe rekensleutel	8
3. Meer flexibiliteit als doelstelling	10
4. IBO(-plus) op maat van de doelgroep	10
5. Bekendmaking maatregel	12
6. Kwaliteitsvolle IBO	12
7. Meer rechtszekere formuleringen	12
8. Goede monitoring en evaluatie	13
9. Verdeelde standpunten	15
9.1 Standpunt van de werkgeversorganisaties	15
9.2 Standpunt van de werknemersorganisaties	17

Krachtlijnen

Met het voorontwerp van besluit dat ter advies voorligt, wil de Vlaamse regering de IBO opnieuw hervormen. De Vlaamse sociale partners hebben een verschillende appreciatie over de hervorming van de individuele beroepsopleiding, in het bijzonder over de gewijzigde berekening van de IBO-premie. De SERV buigt zich in dit advies vooral over de techniciteit van dit voorontwerp van besluit van de Vlaamse regering. Met het oog op een correcte en meer eenduidige interpretatie, formuleert de SERV bij een aantal artikelen punctuele inhoudelijke bemerkingen, technische verduidelijkingsvragen of suggesties tot herformulering.

- **IBO-premie volgens nieuwe rekensleutel**

Het is van belang om aan de start van het IBO-traject aan de IBO-cursist en de werkgever transparantie te bieden over de voorziene premie. In die rekensleutel is de correcte juridische term 'RSZ-bijdrage ten laste van de werknemer' of de 13,07% . De SERV adviseert de Vlaamse Regering bovendien om aan het federaal niveau te vragen om de IBO-premie fiscaal vrij te stellen, dit om te vermijden dat de premie wordt wegbelast.

- **Meer flexibiliteit als doelstelling**

De SERV adviseert om:

- in het BVR op te nemen dat de werkgever en de cursist de IBO tot 14 dagen zonder gevolgen kunnen opzeggen zonder interventie (akkoord) van VDAB.
- de regelgeving inzake de bemiddelingsperiode te verfijnen. De regelgeving tijdens deze 'pauzeknopdagen' is nu niet duidelijk en moet verder worden gespecificeerd in het BVR.

- **IBO(-plus) op maat van de doelgroep**

De SERV vraagt dat de Vlaamse regering aandacht heeft voor het bereik van kansengroepen bij IBO en om te verduidelijken waarom IBO-plus niet meer mogelijk is voor langdurig werkzoekenden. Indien na een IBO-plus nog een IBO volgt voor ZIV-uitkeringsgerechtigden vraagt de SERV of deze IBO ook een lagere minimale tewerkstellingsbreuk kan hebben. Die vraag geldt ook voor de daaropvolgende aanwerving.

- **Bekendmaking van de maatregel**

VDAB en partnerorganisaties moeten meer actief met IBO(-plus) aan de slag gaan en de instrumenten meer in de markt zetten om de bekendheid te vergroten en een hogere instroom te realiseren.

- **Kwaliteitsvolle IBO**

Via dit BVR worden een aantal zaken juridisch verankerd en geformaliseerd zoals het opleidingsplan en het vaststellen van de competentiekloof. De toepassing hiervan op het terrein moet nauwgezet worden opgevolgd.

- **Meer rechtszekere formuleringen**

Met het oog op meer rechtszekerheid voor de betrokkenen moeten een aantal zaken in het BVR worden verduidelijkt, hetzij via een meer correcte formulering, hetzij via een uniforme formulering met deze in de Nota aan de Vlaamse regering (Nota VR) of via toevoeging in het BVR van zaken die momenteel enkel opgenomen zijn in de Nota VR.

- **Goede monitoring en evaluatie**

De SERV adviseert om de gewijzigde maatregel vanaf de start te monitoren en deze na een vooraf bepaalde periode, op vooraf bepaalde criteria, grondig te evalueren. Net als in 2018 ligt er opnieuw een grote hervorming op tafel, met heel wat veranderingen voor zowel werkgevers als werkzoekenden. In voorliggend advies geeft de SERV alvast een aantal zaken mee die best nauwgezet door de Vlaamse regering worden opgevolgd.

- **Verdeelde standpunten**

De sociale partners nemen een ander standpunt in over:

- Het vastklikken van het brutoloon na aanwerving;
- De financiële aantrekkelijkheid van IBO na de hervorming;
- De uitbetaling van de premie en de verplaatsingsvergoeding;
- De vergoeding bij eenzijdige verbreking zonder motivatie door de werkgever;
- De invulling van de versterking van de kwaliteit van de IBO.

Advies

1. Situering

Een individuele beroepsopleiding (IBO) is een specifiek type van werkplekleren. Het gaat om competentieversterking in het kader van een openstaande vacature in een onderneming, vzw of overheidsorganisatie waar de opleiding plaatsvindt. De IBO moet de competentiekloof tussen de vereisten voor een specifieke vacature en een potentiële kandidaat overbruggen via opleiding op de werkvloer. In die zin speelt een IBO een rol bij competentieversterking én bij de invulling van (knelpunt)vacatures in ondernemingen.

De werkgever staat in voor de opleiding op de werkvloer op basis van een opleidingsplan. VDAB geeft in dit plan voor elke cursist aan hoe de competentiekloof kan worden gedicht. Het traject van een IBO duurt minimaal 4 en maximaal 26 weken. Tijdens de duur van IBO behouden IBO-cursisten hun eventuele uitkering en krijgen ze een IBO-premie. Tegelijk hebben ze zicht op een arbeidsovereenkomst na afloop van de IBO. De werkgever moet de cursist na de opleiding ten minste voor de duur van de opleiding in dienst nemen. Een IBO is gericht op mensen die klaar zijn om aan de slag te gaan, maar nog enkele technische competenties ontbreken. Voor bepaalde kansengroepen is er de IBO-plus.

De maatregel valt al sinds eind 1988 onder de bevoegdheid van VDAB (BVR 21/12/1988). De maatregel kende sindsdien diverse aanpassingen waaronder een grote hervorming in 2018 met als doel het instrument toegankelijker te maken, meer flexibiliteit te bieden en administratief te vereenvoudigen. In januari 2021 nam het Rekenhof de effectiviteit van de maatregel onder de loep¹. In juni 2021 evalueerde Deloitte de maatregel op vraag van VDAB² binnen de Vlaamse Brede Heroverweging (VBH) van de Vlaamse overheid.

Het Vlaams Regeerakkoord kondigt de hervorming van IBO aan. De Nota aan de Vlaamse regering (verder Nota VR) bij voorliggend wijzigingsbesluit stelt dat *“op het einde van de vorige legislatuur binnen de technische werkgroep van VDAB samen met de sociale partners de gesprekken werden opgestart met het oog op een hervorming van de IBO.”* (p. 2). De sociale partners bespraken binnen de VDAB inderdaad een mogelijke hervorming van de IBO. Het hervormingsvoorstel dat nu ter advies voorligt bij de SERV, werd evenwel niet samen met de sociale partners uitgewerkt.

¹ Rekenhof, Individuele beroepsopleiding in de onderneming. Onderzoek naar de effectiviteit van de maatregel, Brussel, januari 2021.

² Deloitte, VDAB - Individuele Beroepsopleiding. Evaluatierapport, op vraag van de Vlaamse overheid, 30 juni 2021.

Met het voorontwerp van besluit schuift de Vlaamse regering de volgende doelstellingen naar voren:

- Een financieel evenwichtig/duurzaam instrument creëren;
- De administratieve afhandeling vereenvoudigen;
- De aantrekkelijkheid voor werkzoekenden en werkgevers verhogen;
- De instroom in de maatregel verhogen;
- VDAB een ondersteunende en begeleidende rol geven in functie van de kwaliteit van de opleiding en de overgang naar tewerkstelling.

Daarnaast blijft de inhoudelijke doelstelling ongewijzigd het overbruggen van de competentiekloof met het oog op duurzame tewerkstelling.

De Vlaamse sociale partners hebben een verschillende appreciatie over de hervorming van de individuele beroepsopleiding, in het bijzonder over de gewijzigde berekening van de IBO-premie. De SERV buigt zich in dit advies vooral over de techniciteit van dit voorontwerp van besluit van de Vlaamse regering (verder BVR). Met het oog op een correcte en meer eenduidige interpretatie, formuleert de SERV bij een aantal artikelen punctuele inhoudelijke bemerkingen, technische verduidelijkingsvragen of suggesties tot herformulering. Met heldere regelgeving wil de SERV de rechtszekerheid van de IBO-cursist en de werkgever garanderen. Het advies gaat in op de volgende aspecten:

- IBO-premie volgens nieuwe rekensleutel;
- Meer flexibiliteit als doelstelling;
- IBO(-plus) op maat van de doelgroep;
- Bekendmaking maatregel;
- Kwaliteitsvolle IBO;
- Meer rechtszekere formuleringen;
- Goede monitoring en evaluatie;
- Verdeelde standpunten.

2. IBO-premie volgens nieuwe rekensleutel

De Vlaamse regering wil de IBO-premie in de toekomst berekenen aan de hand van een rekensleutel die aansluit bij de sectorale realiteit. Dit is een belangrijk onderdeel van de hervorming die nu ter advies voorligt³. De SERV clustert in dit advies dan ook een aantal aandachtspunten die specifiek betrekking hebben op de gewijzigde IBO-premie.

- **Het is van belang dat VDAB aan de start van het IBO-traject transparantie biedt aan de IBO-cursist en de werkgever over de voorziene premie, wetende dat de situatie**

³ Onderstaande passus heeft betrekking op art. 8 m.b.t. art. 98.

maandelijks kan wijzigen. Het is belangrijk om van bij de start ook op deze mogelijke wijzigingen en hun impact te wijzen.

- **De sociale partners vragen dat VDAB ook voor het afsluiten van een overeenkomst transparante informatie verschaft aan werkgevers en cursisten** en zo duidelijk communiceert over wat een IBO zou betekenen op financieel vlak. Dat kan worden voorzien via de website, bijvoorbeeld via een simulatietool om de (grootteorde van de) IBO-premie te berekenen.
- **Door de gewijzigde berekeningswijze van de IBO-premie worden personen zonder een vervangingsuitkering, zoals niet-beroepsactieven en jongeren in hun beroepsinschakelingstijd, relatief duurder voor de werkgever ten opzichte van andere groepen met een vervangingsinkomen.** De verhoogde participatie van kansengroepen blijft een belangrijke doelstelling voor de sociale partners die de Vlaamse Regering ook bij de nieuwe hervorming zorgvuldig moet blijven opvolgen (zie ook verder bij Monitoring en evaluatie).
- **In het BVR moet de term “sociale lasten”⁴ worden vervangen door de correcte juridische term** (nl. ‘RSZ-bijdrage ten laste van de werknemer’) **of door 13,07%** (in art. 8 m.b.t. art. 98 voor de IBO-premie en in art. 13 m.b.t. art. 111/0/0/4 voor de IBO-plus-premie).
- De SERV wijst erop dat indien de huidige 11,11% als bedrijfsvoorheffing wordt genomen, later mogelijk een hoger bedrag via de personenbelasting zal worden teruggevorderd. **De SERV adviseert de Vlaamse Regering dan ook om aan het federaal niveau te vragen om de IBO-premie fiscaal vrij te stellen, dit om te vermijden dat de premie wordt wegbelast.** Deze vrijstelling draagt bij aan de aantrekkelijkheid van het instrument zowel voor de werkgever als voor de werkzoekende (art. 8 m.b.t. art.98 inzake de IBO-premie en art. 13 m.b.t. art. 111/0/0/4 inzake de IBO-plus-premie).
- In uitzonderlijke gevallen kan het gebeuren dat het vervangingsinkomen van de IBO-cursist hoger is dan het brutoloon verminderd met 13,07%. Dat zou de premie negatief maken. De SERV vraagt zich af wat dit impliceert voor de cursist en de werkgever.
- De nota VR klikt in art. 8 het brutoloon na aanwerving vast. De sociale partners hebben hierover een verschillende appreciatie (zie p. 14 en verder).
- De Vlaamse regering wil de huidige IBO hervormen “naar een financieel duurzaam instrument dat aantrekkelijker is voor de werkzoekende en de werkgever.” (cfr. nota VR, p.1). De sociale partners nemen een ander standpunt in over de financiële aantrekkelijkheid van het instrument in het nieuwe systeem (zie p. 14 en verder).
- De sociale partners hebben een andere opvatting over wanneer de uitbetaling van de premie en van de verplaatsingsvergoeding uiterlijk moet gebeuren (cfr. art. 4 m.b.t. art. 93

⁴ De sociale lasten (correcter: sociale bijdragen) omvatten zowel werknemers- als werkgeversbijdragen RSZ, maar ook bijdrageverminderingen zoals de parafiscale werkbonus.

voor de voorwaarden van de IBO-werkgever, art. 8 m.b.t. art. 98 voor de IBO-premie en art. 11 m.b.t. art. 100 wat betreft de verplaatsingsvergoeding) (zie p. 14 en verder).

3. Meer flexibiliteit als doelstelling

- **De SERV adviseert om in het BVR op te nemen dat zowel de werkgever als de cursist de IBO tot 14 dagen eenzijdig zonder gevolgen kunnen opzeggen zonder interventie (akkoord) van VDAB.** Nu stelt het BVR dat deze voortijdige beëindiging zonder nadelige gevolgen enkel mogelijk is indien VDAB de IBO als 'niet passend' inschat (cfr. art. 12 m.b.t. art. 105). Dit is volgens de SERV onvoldoende flexibel. Het BVR geeft niet aan hoe de opzegprocedure in de eerste 14 dagen verschilt van de procedure in de periode daarna. De SERV vraagt om te verduidelijken hoe de bijkomende flexibiliteit in het BVR wordt geoperationaliseerd.
- **De SERV adviseert om de regelgeving inzake de bemiddelingsperiode te verfijnen.** Het BVR voorziet in een bemiddelingsperiode van drie werkdagen of drie 'pauzeknopdagen', zoals de Nota VR aangeeft. De regelgeving tijdens deze pauzeknopdagen is nu niet duidelijk en moet verder worden gespecificeerd in het BVR. Wat zijn de verplichtingen van werkgever en werknemer tijdens deze drie dagen? Is de IBO-cursist in deze periode nog aanwezig op de werkvloer? Wie is verantwoordelijk? Wordt de IBO opgeschort? Worden deze dagen vergoed door de werkgever? ... (art. 12 m.b.t. art. 105).
- De SERV vraagt om de keuze voor een periode van 14 werkdagen te verduidelijken in de Nota VR, wat betreft de termijn waarin VDAB over de aanvraag voor een IBO of een IBO-plus moet beslissen (cfr. art. 5 m.b.t. art. 94 en art. 13 m.b.t. art. 111/0/0/2). De SERV wil niet dat cursist noch werkgever langer moet wachten dan nodig. Het is belangrijk te monitoren hoeveel tijd er effectief nodig is om het competentieprofiel van de werkzoekende in kaart te brengen en hieraan een kwalitatief opleidingsplan te verbinden.
- De sociale partners hebben een verschillende appreciatie over de vergoeding die de werkgever moet betalen bij eenzijdige verbreking van het contract zonder motivatie (zie p. 14 en verder).

4. IBO(-plus) op maat van de doelgroep

De SERV vraagt dat de Vlaamse regering aandacht heeft voor het bereik van kansengroepen bij activeringsmaatregelen zoals IBO. Arbeidsmarktexperten adviseren het beleid in te zetten op een representatieve instroom van kwetsbare werkzoekenden in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt (zoals een IBO) of specifieke beroepen

(beroepsgerichte opleidingen), gezien zij een duidelijk lagere instroom vertonen in zulke maatregelen⁵. In meerdere adviezen, waaronder het advies over de beleidsprioriteiten voor een duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt, onderstreept ook de Commissie Diversiteit het belang van een IBO voor personen uit de kansengroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond. Een IBO kan hun kansen op werk verhogen. VDAB en de VDAB-partners moeten dan ook proactiever met een IBO aan de slag gaan. De Commissie onderstreept verder het belang van een taalbeleid met focus op de werkvloer. VDAB moet consequent de nood aan taalondersteuning laten screenen en het gebruik van job- en taalcoaching bij inzet van een IBO verhogen⁶.

De Vlaamse regering wil de doelgroep van de IBO-plus wijzigen. Langdurig werkzoekenden komen er niet meer voor in aanmerking. IBO-plus is nog steeds gericht op personen met een (indicatie) arbeidshandicap en ZIV-uitkeringsgerechtigden en zal worden opengesteld voor (ex-)gedetineerden. De VDAB-bemiddelaar beslist finaal aan de hand van de competentiekloof of de cursist al dan niet in IBO of IBO-plus terecht komt.

- **De SERV vraagt om te verduidelijken waarom IBO-plus niet meer mogelijk is voor langdurig werkzoekenden.**
- **De SERV vraagt of indien na een IBO-plus nog een IBO volgt, voor deze IBO ook een lagere minimale intensiteit geldt alsook of voor de daaropvolgende aanwerving een lagere tewerkstellingsbreuk van toepassing is.** Bij een IBO-plus is in geval van een vastgestelde medische problematiek een afwijking mogelijk van de minimale intensiteit van 17.5 uur per week (cfr. art. 13 m.b.t. art. 111/0/03).
- **De SERV wijst ook in dit kader op het belang van transparantie over de IBO-vergoeding.** Na zes maanden wordt de daguitkering bij ZIV-uitkeringsgerechtigden⁷ en leefloongerechtigden⁸ verminderd. Hierover moet transparantie zijn bij zowel de werkgever als de cursist aan het begin van het proces.

⁵ Baert S., De Vos A., Marx I., Struyven L., Vansteenkiste S., Van der Beken W., Expertenadvies Relancebeleid Vlaamse arbeidsmarkt, in opdracht van de Vlaamse overheid, Brussel, 30 juni 2020, p. 29.

⁶ Commissie Diversiteit, Advies Beleidsprioriteiten voor duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 15 december 2023. Zie: <https://www.serv.be/node/16278>.

Commissie Diversiteit, Advies Leermogelijkheden voor het Nederlands op de werkvloer, Brussel, 3 maart 2025. Zie: <https://www.serv.be/node/16944>.

Commissie Diversiteit, Advies Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie, Brussel, 18 november 2024. Zie: <https://www.serv.be/node/16823>.

⁷ Vermits er tijdens de IBO geen onderwerping is aan de RSZ-wet van 27 juni 1969, is de cumulatieregeling, omschreven in artikel 230 §1ter van het Koninklijk Besluit van 3 juli 1996, van toepassing. Dit betekent dat het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende de eerste zes maanden van IBO niet vermindert. Vanaf de eerste dag van de zevende maand geldt in het kader van deze cumulatieregeling een forfaitaire vermindering met 10% van het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

⁸ Zie [infofiche](#) POD MI: De berekening van de bestaansmiddelen in het kader van een IBO/PFI.

5. Bekendmaking maatregel

VDAB en partnerorganisaties moeten meer actief met IBO(-plus) aan de slag gaan en de instrumenten meer in de markt zetten om de bekendheid te vergroten en een hogere instroom te realiseren. Momenteel worden IBO's overwegend geïnitieerd door werkgevers en cursisten. Bovendien zullen partnerorganisaties in het nieuwe systeem geen IBO's meer kunnen opstarten of vervolledigen. Daarnaast vragen de sociale partners om dit goed te monitoren.

6. Kwaliteitsvolle IBO

De inhoudelijke doelstelling van competentieversterking en kwaliteitsvolle dienstverlening moet nauwgezet worden opgevolgd door de Vlaamse regering. Via dit BVR worden een aantal zaken juridisch verankerd en geformaliseerd zoals het opleidingsplan, het vaststellen van de competentiekloof, de opvolging door VDAB, de begeleiding op de werkvloer door een medewerker van de onderneming/organisatie, de mogelijkheid om een opleiding te volgen tijdens het IBO-traject, de attestering van competenties, de taalcoaching en de coaching en didactische ondersteuning van werkgevers. De toepassing hiervan op het terrein moet nauwgezet worden opgevolgd. De sociale partners hebben een verschillende appreciatie over de invulling van de versterking van de kwaliteit van de IBO (zie p. 14 en verder).

7. Meer rechtszekere formuleringen

Met het oog op meer rechtszekerheid voor de betrokkenen moeten een aantal zaken in het BVR worden verduidelijkt, hetzij via een meer correcte formulering, hetzij via een uniforme formulering met deze in de Nota VR of via toevoeging in het BVR van zaken die momenteel enkel opgenomen zijn in de Nota VR:

- **Inzake de definitie van een werkdag.** De SERV adviseert om de correcte arbeidsrechtelijke definitie te gebruiken van een werkdag. Het is niet wenselijk om in decreten of uitvoeringsbesluiten af te wijken van de gangbare definitie⁹ (cfr. art. 2 m.b.t. art. 90 2°).

⁹ Wet van 26 december 2022 neutraliseert artikel 1.7 van boek 1 van het Burgerlijk Wetboek wat betreft het arbeidsrecht en de sociale zekerheid en sociale bijstand. Het Hof van Cassatie arrest (nr N-19950227-15 (S.94.0131.N) d.d. 27 februari 1995) bepaalt dat zaterdag een werkdag is in het arbeidsrecht.

- **Inzake de definities die van toepassing zijn op een IBO.** De SERV adviseert om ook in het BVR zelf te definiëren wat onder “een vervangingsinkomen” wordt begrepen (art. 2 m.b.t. art. 90).
- **Inzake oorzaken van een verlenging.** De SERV adviseert om een meer rechtszekere term dan “pedagogische redenen” in het BVR te gebruiken, die meer accuraat expliceert wat mogelijke oorzaken voor een verlenging zijn (cfr. art. 12 m.b.t. art. 104).
- **Inzake externe opleidingen.** Het BVR verwijst naar externe opleidingsverstrekkers en de Nota VR naar opleidingen in eigen beheer/in de competentiecentra van VDAB. De SERV vraagt om in beide documenten correct op te nemen waar externe opleidingen kunnen plaatsvinden (cfr. art. 12 m.b.t. art. 109 en Nota VR p. 3). De SERV vraagt te verduidelijken of uiteindelijk VDAB beslist of een externe opleiding nodig is of niet (cfr. art. 7 m.b.t. art. 96 en art. 12 m.b.t. art. 109).
- **Inzake de inzet van partnerorganisaties.** Het BVR stelt dat VDAB kan beslissen om volledig of gedeeltelijk beroep te doen op een partnerorganisatie in functie van de opstart van een IBO. Dit strookt niet met de gewijzigde rol die de Vlaamse regering via deze hervorming aan partnerorganisaties toekent. Het is nodig om art. 12 m.b.t. art. 110 aan te passen. Dit artikel stelt dat partnerorganisaties niet langer een IBO kunnen opstarten of vervolledigen (Nota VR p. 2).
- **Inzake de doelgroep IBO-plus.** Volgens de Nota VR (p.3) behoren ook “ex-gedetineerden” in de toekomst tot de doelgroep van IBO-plus. In het BVR gaat het om “gedetineerden” (art.13 m.b.t. art. 111/0/0). De SERV vraagt om de doelgroep van IBO-plus in beide documenten correct op te nemen.

8. Goede monitoring en evaluatie

De SERV adviseert om de gewijzigde maatregel vanaf de start te monitoren en deze na een vooraf bepaalde periode, op vooraf bepaalde criteria, grondig te evalueren. Net als in 2018 ligt er opnieuw een grote hervorming op tafel, met heel wat veranderingen voor zowel werkgevers als werkzoekenden. In voorliggend advies geeft de SERV alvast een aantal zaken mee die best nauwgezet door de Vlaamse regering worden opgevolgd.

- **De door de Vlaamse regering beoogde hogere instroom.** Wordt het systeem effectief zowel financieel als kwalitatief aantrekkelijker voor werkgevers én voor werkzoekenden?
- **De participatie van kansengroepen.** Eén van de doelstellingen van de hervorming van 2018 was een verhoogde participatie van kansengroepen. Deze doelstelling werd deels behaald en blijft voor de sociale partners belangrijk. De Vlaamse regering moet ook bij de nieuwe hervorming de participatie van kansengroepen zorgvuldig blijven monitoren. De instroom en het traject (voortijdige stopzetting - succesvolle doorstroom) moeten daarom worden gemonitord voor specifieke groepen, zoals de nieuwe doelgroep van IBO-plus

(gedetineerden of niet-werkende werkzoekenden die beperkte detentie of elektronisch toezicht hebben), maar ook bij jongeren in een beroepsinschakelingstijd, werkzoekenden 55+, kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond, langdurig werkzoekenden en leefloongerechtigden. Bijzondere aandacht gaat uit naar de attractiviteit van het systeem voor personen zonder een vervangingsinkomen.

- **De uitstroom naar duurzame tewerkstelling** in het algemeen en bij eerder vermelde specifieke groepen (kansengroepen).
- **De beoogde vereenvoudiging van de administratieve afhandeling bij VDAB** (cfr. nota VR p. 2-3). Door deze vereenvoudiging zou VDAB meer ruimte krijgen voor het opnemen van een ondersteunende en begeleidende rol. De focus verschuift dus naar opvolging van opleidingskwaliteit en nazorg. Of deze verminderde last effectief wordt gerealiseerd en hoe, is voorlopig onduidelijk, gezien VDAB blijvend bepaalde administratieve en controle-rende taken zal moeten opnemen, zoals het behandelen van aanvragen, de maandelijkse herberekening van de IBO-vergoeding enz. Of er effectief ruimte is om VDAB-bemiddelaars te versterken (zoals gesteld in de nota VR op p. 4) en hen in de praktijk meer in te zetten op competentieversterking, moet dan ook nauwgezet worden opgevolgd. Ook IF maakte hierover een opmerking (cfr. nota VR, p. 16).
- **De termijn waarin VDAB over de aanvraag voor een IBO of een IBO-plus moet beslissen.** Daarbij wordt nagegaan of deze termijn accuraat is.

Eerder in het advies vragen de sociale partners ook om de volgende zaken goed op te volgen:

- hoeveel tijd er effectief nodig is om het competentieprofiel van de werkzoekende in kaart te brengen en hieraan een kwalitatief opleidingsplan te verbinden (zie 3 p. 10).
- hoe en in welke mate VDAB en partnerorganisaties meer actief met IBO(-plus) aan de slag gaan en de instrumenten meer in de markt zetten om de bekendheid te vergroten en een hogere instroom te realiseren (zie 5 p. 12).
- de toepassing op het terrein van de juridische verankering en formalisering van een aantal zaken om de inhoudelijke doelstelling van competentieversterking en kwaliteitsvolle dienstverlening te realiseren (zie 6 p. 12).

9. Verdeelde standpunten

9.1 Standpunt van de werkgeversorganisaties

Vastklikken brutoloon na aanwerving

De werkgeversbank staat achter de passus op pagina 9 van de nota aan de Vlaamse Regering, namelijk: 'Brutoloon na aanwerving is een element in de berekening van de IBO-premie. Dit element wordt vastgeklit bij de start van de IBO en wijzigt niet tijdens de IBO ondanks dat er een indexering of andere verhogingen kunnen plaatsvinden.'

Financiële aantrekkelijkheid van IBO na hervorming

Ondanks de stijgende vraag naar opleiding, zakte de IBO de afgelopen jaren helemaal terug. Het instrument had aan financiële aantrekkelijkheid verloren, onder meer door het gebrek aan flexibiliteit in het bepalen van de hoogte van de IBO-premie.

Volgens de werkgevers beoogt de voorliggende hervorming hierop in te spelen:

1. De nieuwe berekeningswijze van de IBO-premie geeft de werkgever en de cursist veel meer ruimte om een aantrekkelijke vergoeding op maat overeen te komen. De nieuwe premie maakt een transparante link met het loon na aanwerving en kan de drempel verlagen daar waar de competentiekloof het grootst is.
2. De berekeningswijze zorgt ervoor dat opleiding voor iedere werkzoekende loont. Ongeacht de uitkeringssituatie, krijgt een cursist maandelijks een hogere vergoeding dan wanneer hij/zij geen IBO volgt.
3. Ook in het licht van de beperking van de werkloosheid, komt de nieuwe IBO op een belangrijk moment. Vele werkzoekenden kunnen maar gematcht worden aan een vacature na eerst om- of bijscholing. De werkvloer is een interessante plek om (minstens een deel van) de opleiding te laten doorgaan, zodat de overheid niet zelf in alle opleiding hoeft te voorzien of financieel hoeft te dragen. Door de IBO wordt de werkzoekende niet in een wachtkamer geplaatst, maar krijgt hij/zij een helder en financieel zeker opleidings- en tewerkstellingspad. De werkgever krijgt dan weer sneller perspectief op een nieuwe medewerker.

Uitbetaling van de premie en van de verplaatsingsvergoeding

In het kader van administratieve eenvoud, vragen de werkgevers met aandrang om meer vrijheidsgraden in te bouwen op maat van het bedrijf in de verwerking van de premie en de verplaatsingsvergoeding. Breng uitbetalingstermijn in overeenstemming met de minimale en maximale betalingstermijnen van de lonen, zodat werkgevers geen verschillende betalingsprocedures en -termijnen moeten opzetten specifiek voor de IBO-cursist. Het hanteren van een afwijkende uitbetalingstermijn in de IBO-regelgeving is een voorbeeld van hoe vermijdbare administratieve complexiteit in de regelgeving sluipt.

Vergoeding eenzijdige verbreking door de werkgever zonder motivatie

De werkgeversbank merkt op dat er een ongelijke verhouding zit in het eenzijdig kunnen stopzetten van de overeenkomst. IBO-cursisten kunnen de IBO vrij eenvoudig stopzetten, bv. door in het meest gunstige scenario een job elders te accepteren. De werkgever blijft dan met lege handen achter, maar wel met een hoop kosten die hij geïnvesteerd heeft in de IBO-cursist. Daartegenover voorziet de regelgeving dat IBO-cursisten een hogere ontslagbescherming genieten dan andere werknemers die niet aan de slag zijn gegaan via een IBO.

Om te vermijden dat er al te gemakkelijk wordt overgegaan tot een eenzijdige stopzetting namens de werknemer of de werkgever, stellen de werkgevers voor om:

1. De eenzijdige stopzetting altijd te laten motiveren;
2. Een vergoeding te laten uitbetalen voor de resterende IBO-periode, maar niet langer voor de beschermde periode als werknemer nadien;
3. Wanneer VDAB de motivering als niet-afdoend inschat, VDAB de mogelijkheid te geven de werkgever x-aantal maanden te schorsen in het kader van het opnieuw opstarten van een IBO;
4. Het eenzijdig stopzetten via deze weg kan enkel maar na de eerste 14 dagen en voordat het laatste kwart van de IBO is aangevat.

Kwaliteit van de IBO

De voorstellen die de Vlaamse Regering doet ter versterking van de kwaliteit kunnen de steun genieten van de werkgeversorganisaties indien ze geen administratieve belasting veroorzaken voor de werkgever. De werkgeversbank is het evenwel niet eens met de voorstellen van de vakbonden om de kwaliteit te verhogen. De werkgeversbank stelt dat er net met meer vertrouwen gekeken moet worden naar werkplekieren.

9.2 Standpunt van de werknemersorganisaties

Vastklikken brutoloon na aanwerving

De werknemersbank vraagt met betrekking tot de IBO-werkgeverspremie om deze te indexeren als de spilindex wordt overschreden zoals bij de IBO-premie in het huidige systeem van kracht is, zodat de IBO-premie de loonevolutie mee volgt.

Financiële aantrekkelijkheid van IBO na hervorming

Hoewel de Vlaamse Regering mikt op een aantrekkelijker en eenvoudiger systeem, twijfelt de werknemersbank sterk of die doelstelling bereikt zal worden voor de werkzoekenden.

Uit simulaties van de werknemersbank blijkt dat, als je uitgaat van de sectorale minimumlonen, minimumpremies (70%) en minimumuitkeringen:

- er meerdere situaties mogelijk zijn waarbij het inkomen (vervangingsinkomen + premie) van de IBO-cursist erop achteruitgaat ten opzichte van het huidige IBO-systeem. In sommige situaties gaat de IBO-cursist er enkele honderden euro's op achteruit. Zeker in die sectoren waarbij het sectorale minimumloon niet ver afwijkt van het nationale minimumloon zoals dat het geval is bij bv. PC 312, een groot gebruiker van het IBO-systeem (zie bijgevoegde simulaties).
- ondanks dat het uitgangspunt van de Vlaamse Regering is, dat de IBO-cursist met de nieuwe rekensleutel een premie blijft ontvangen die de ondergrens van 80% van het GGMMI maximaal benadert (Nota VR, p. 9) zal de situatie zich voordien dat IBO-cursisten onder de 80%-grens van het GGMMI terecht komen (zie simulaties in het rood).

De werknemersbank vraagt daarom om de ondergrens van 80% van het GGMMI te garanderen door af te wijken van de rekensleutel indien het inkomen (eventueel vervangingsinkomen + premie) onder de ondergrens van 80% GGMMI valt.

Sommige werkzoekenden zullen een hogere IBO-premie krijgen (zie simulatie voor PC 124), en voor anderen wijzigt de premie amper (zie bv. simulatie voor samenwonenden met gezinslast met een werkloosheidsuitkering of een leefloon in PC 1110001).

De werknemersbank wijst er ook op dat voor IBO-cursisten die een werkloosheidsuitkering ontvangen de IBO-premie goedkoper zal zijn dan in de huidige IBO-berekening waar de werkgevers een forfaitair bedrag betalen aan VDAB.

Vergoeding eenzijdige verbreking door de werkgever zonder motivatie

De werknemersbank vindt het een goede zaak dat, indien de werkgever het IBO-contract eenzijdig en voortijdig opzegt door een foutieve houding van de werkgever, de werkgever een schadevergoeding verschuldigd is aan de IBO-cursist die overeenstemt met de som van alle

vergoedingen voor het resterende gedeelte van de opleiding en het loon dat de IBO-werkgever verschuldigd is voor de periode die overeenstemt met de duur van de opleiding. Meer dan 1 op 4 van de IBO-opleidingen worden voortijdig stopgezet door o.a een gebrek aan passende leeromgeving.¹⁰

Met de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering is het van belang dat cursisten beschermd zijn bij een voortijdige beëindiging van de IBO-opleiding door de werkgever zeker aanzien zij tijdens de IBO-opleiding geen sociale rechten opbouwen en mogelijks na negatieve afloop zonder vangnet vallen.

Kwaliteit van de IBO

Het BVR stelt dat door deze hervorming VDAB meer zal ingezet worden voor begeleiding en het ondersteunen van de opleiding tijdens de IBO-opleiding. De werknemersbank vindt hiervoor echter geen garanties terug in het BVR en is bezorgd dat door de huidige besparingen bij VDAB deze ondersteuning onvoldoende zal zijn om een verhoogde uitstroom naar werk te genereren.

Verschillende evaluatiestudies van Deloitte en het Rekenhof wijzen op het gegeven dat de cursisten aangeven geen degelijke opleiding te ontvangen op de werkvloer. Extra maatregelen om een gunstige leeromgeving te creëren, zijn daarom voor de werknemersbank noodzakelijk. Het vernieuwde BVR is op dit moment ontoereikend.

Uit cijfers blijkt bovendien dat de voornaamste reden dat 1 op 4 van de IBO's voortijdig worden stopgezet een 'ongunstige leeromgeving' is.¹¹ Bovendien blijkt uit de studie van het Rekenhof dat een voortijdige stopzetting nog tot 2 jaar na de IBO doorweegt op de tewerkstellingskansen van de cursist die 24.3% lager ligt dan voor een cursist waarbij de IBO gunstig was.

De werknemersbank vraagt dat naar analogie met het model van het systeem van duaal leren, extra voorwaarden worden opgelegd aan de mentor die in het bedrijf wordt aangesteld als opleider. Voor het uitoefenen van de functie van mentor binnen het bedrijf moet deze, ten minste 25 jaar zijn, minstens 5 jaar beroepservaring hebben in de functie die wordt aangeleerd of in het bezit zijn van een diploma of een (bekwaamheids-)attest van opleiding tot mentor.

¹⁰ [Parlementaire schriftelijke vraag nr. 335, Robrecht Bothuyne, 29 januari 2025](#)

¹¹ [Parlementaire schriftelijke vraag nr. 335, Robrecht Bothuyne, 29 januari 2025](#)

Simulaties werknemersorganisaties

Legende simulaties



< GGMMI (€ 2111,9) maar > 80% GGMMI (€ 1689,5)



< 80% GGMMI (€ 1689,5)



= vooruitgang t.o.v. huidige systeem



= achteruitgang t.o.v. huidige systeem

Gebruikte bronnen simulaties

(a) 2de periode – fase 2A en 2B (13 tot max. 24), zie [RVA](#)

(b) minimum brutoloon [PC 1110001](#), [PC 124](#) en [PC 312](#)

(c) Zie artikel 24 van het [BVR 06/07/2018](#)

Art. 24: "Art. 93. § 1. De cursist die een individuele beroepsopleiding volgt, krijgt van de VDAB een IBO-premie. Die premie is afgestemd op het bedrag van het vervangingsinkomen van de cursist.

De IBO-premie bedraagt:

1° 20 % van het GGMMI bij een vervangingsinkomen van minstens 38,5 euro per dag;

2° 40 % van het GGMMI bij een vervangingsinkomen van minstens 25,66 euro per dag en maximaal 38,49 euro per dag;

3° 60 % van het GGMMI bij een vervangingsinkomen van maximaal 25,65 euro per dag;

4° 80 % van het GGMMI als de cursist geen inkomen heeft.

De bedragen van het vervangingsinkomen, vermeld in het tweede lid, worden aangepast aan de spijlindex.

Extra informatie VDAB: Voor ZIV-uitkeringen en leefloon bedraagt de huidige premie 20% GGMMI

(d) Vanaf de 1^{ste} dag van 7^{de} maand van de arbeidsongeschiktheid voor een regelmatig werknemer, zie [RIZIV](#)

(e) zie [POD MI](#)

Simulaties PC 1110001 Metaalverwerkingsondernemingen

Cursist met werkloosheidsuitkering	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (a)	€ 1774,0	€ 1058,7	€ 1437,5
Min. brutoloon (b)	€ 2741,4	€ 2741,4	€ 2741,4
Tot. huidige systeem (c)	€ 2149,4	€ 1809,6	€ 2188,4
Tot. nieuwe systeem	€ 2153,0	€ 1882,8	€ 2025,9
Evolutie t.o.v. huidige systeem	+ € 3,5	+ € 73,2	- € 162,6

Cursist met ZIV-uitkering	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (d)	€ 2067,3	€ 1404,5	€ 1638,3
Min. brutoloon (b)	€ 2741,4	€ 2741,4	€ 2741,4
Tot. huidige systeem (c)	€ 2442,7	€ 1780,0	€ 2013,7
Tot. nieuwe systeem	€ 2263,8	€ 2013,4	€ 2101,7
Evolutie t.o.v. huidige systeem	- € 178,9	+ € 233,4	+ € 88,0

Cursist met leefloon	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (e)	€ 1776,1	€ 876,1	€ 1314,2
Min. brutoloon (b)	€ 2741,4	€ 2741,4	€ 2741,4
Tot. huidige systeem (c)	€ 2151,5	€ 1251,6	€ 1689,7
Tot. nieuwe systeem	€ 2153,8	€ 1813,8	€ 1979,3
Evolutie t.o.v. huidige systeem	+ € 2,2	+ € 562,2	+ € 289,6

Cursist zonder vervangingsinkomen	
Min. brutoloon (b)	€ 2741,4
Tot. huidige systeem (c)	€ 1501,8
Tot. nieuwe systeem	€ 1482,8
Evolutie t.o.v. huidige systeem	- € 19,0

Simulaties PC 1240000 Bouwbedrijf

Cursist met werkloosheidsuitkering	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (a)	1774,0	1058,7	1437,5
Min. brutoloon (b)	3201,6	3201,6	3201,6
Tot. huidige systeem (c)	2149,4	1809,6	2188,4
Tot. nieuwe systeem	2401,9	2131,7	2274,8
Evolutie t.o.v. huidige systeem	+€ 252,5	+ € 322,1	+ € 86,4

Cursist met ZIV-uitkering	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (d)	2067,3	1404,5	1638,3
Min. brutoloon (b)	3201,6	3201,6	3201,6
Tot. huidige systeem (c)	2442,7	1780,0	2013,7
Tot. nieuwe systeem	2512,7	2262,4	2350,7
Evolutie t.o.v. huidige systeem	+ € 70,0	+ € 482,4	+ € 336,9

Cursist met leefloon	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (e)	1776,1	876,1	1314,2
Min. brutoloon (b)	3201,6	3201,6	3201,6
Tot. huidige systeem (c)	2151,5	1251,6	1689,7
Tot. nieuwe systeem	2402,7	2062,7	2228,2
Evolutie t.o.v. huidige systeem	+ € 251,2	+€ 811,2	+ € 538,6

Cursist zonder vervangingsinkomen	
Min. brutoloon (b)	€ 3201,6
Tot. huidige systeem (c)	€ 1501,8
Tot. nieuwe systeem	€ 1731,8
Evolutie t.o.v. huidige systeem	+ € 230,0

Simulaties PC 3120000 Warenhuizen

Cursist met werkloosheidsuitkering	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (a)	1774,0	1058,7	1437,5
Min. brutoloon (b)	2195,1	2195,1	2195,1
Tot. huidige systeem (c)	2149,4	1809,6	2188,4
Tot. nieuwe systeem	1857,5	1587,3	1730,4
Evolutie t.o.v. huidige systeem	- € 292,0	- € 222,3	- € 458,1

Cursist met ZIV-uitkering	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (d)	2067,3	1404,5	1638,3
Min. brutoloon (b)	2195,1	2195,1	2195,1
Tot. huidige systeem (c)	2442,7	1780,0	2013,7
Tot. nieuwe systeem	1968,3	1717,9	1806,2
Evolutie t.o.v. huidige systeem	- € 474,4	- € 62,1	- € 207,5

Cursist met leefloon	Gezinshoofd	Samenwonende	Alleenwonende
Min. uitkering (e)	1776,1	876,1	1314,2
Min. brutoloon (b)	2195,1	2195,1	2195,1
Tot. huidige systeem (c)	2151,5	1251,6	1689,7
Tot. nieuwe systeem	1858,3	1518,3	1683,8
Evolutie t.o.v. huidige systeem	- € 293,3	+ € 266,7	- € 5,9

Cursist zonder vervangingsinkomen	
Min. brutoloon (b)	€ 2195,1
Tot. huidige systeem (c)	€ 1501,8
Tot. nieuwe systeem	€ 1187,3
Evolutie t.o.v. huidige systeem	- € 314,5