Vlaanderen
verbeelding werkt

Evaluatie van de Vlaamse aanmoedigingspremies

een analyse van gebruik, bereik en effect

Oktober 2026

DEPARTEMENT
WERK, ECONOMIE
WETENSCHAP, INNOVATIE &
SOCIALE ECONOMIE

departementwewis.be

INHOUD

Inhoud 1
Managementsamenvatting 2
1 Beleidscontext 7
2 Beschrijving maatregel 9
3 Evaluatievragen, -aanpak en data 13
3.1 Evaluatiecriteria en -vragen 13
3.2 Evaluatieaanpak 14
3.3 Data 14
3.3.1 Administratieve data 14
3.3.2 Bevraging bij gebruikers 17
3.3.3 Expertensessie 18
3.4 Beperkingen bij de studie 19
4 Resultaten 21
4.1 Gebruik aanmoedigingspremies 21
4.2 Trends in gebruik aanmoedigingspremies tussen 2018 en 2025 22
4.2.1 Zorg voor kind 23
4.2.2 Zorg voor een zieke 25
4.2.3 Opleiding 27
4.2.4 Eindeloopbaan 30
4.3 Beschrijving gebruikers aanmoedigingspremie 32
4.3.1 Zorg voor kind 32
4.3.2 Zorg voor een zieke 37
4.3.3 Opleiding 41
4.3.4 Einde loopbaan 45
4.4 Toeleiding naar gebruik aanmoedigingspremie 47
4.5 Kennis aanmoedigingspremie vóór federale loopbaanonderbreking 50
4.6 Aanmoedigingspremie als financiële stimulans 52
5 Conclusies 56
Bijlage 1: Beschrijving aanmoedigingspremies 66
Bijlage 2: Overzicht dossiers naar start- en eindmaand 69
Bijlage 3: Aanbevelingen verder onderzoek 70

MANAGEMENTSAMENVATTING

Inhoud evaluatie

Deze evaluatie heeft als doel de **doelmatigheid en doeltreffendheid van de Vlaamse aanmoedigingspremies** in kaart te brengen. De studie onderzoekt met name het gebruik, het bereik en de mogelijke effecten van deze maatregel, en gaat na in welke mate de premie erin slaagt om werknemers aan te moedigen om gebruik te maken van de onderliggende federale verlofstelsels.

De Vlaamse aanmoedigingspremie is een **financiële tegemoetkoming bovenop de federale RVA-uitkering** voor werknemers die tijdelijk hun arbeid onderbreken of verminderen via stelsels zoals tijdskrediet of thematische verloven. De premie kan worden aangevraagd voor verschillende motieven, waaronder **zorg voor kinderen, zorg voor een zieke, opleiding en eindeloopbaan**, en voor verschillende onderbrekingspercentages (voltijds, halftijds, 1/5e en in sommige gevallen 1/10e). De maatregel richt zich op werknemers in de privésector en kent specifieke voorwaarden afhankelijk van motief en sector.

De aanmoedigingspremie is ingebed in een **complex institutioneel kader**, waarin Vlaamse en federale beleidsinstrumenten sterk met elkaar verweven zijn. De federale verlofstelsels vormen hierin de basismaatregel, terwijl de Vlaamse premie een **aanvullende rol** speelt.

De evaluatie vertrekt vanuit twee kernbegrippen:

- **Doelmatigheid (efficiëntie):** in welke mate komt de premie terecht bij werknemers voor wie deze effectief een verschil maakt in de beslissing om verlof op te nemen?
- **Doeltreffendheid (effectiviteit):** in welke mate slaagt de premie erin om de beoogde doelgroepen effectief te bereiken én een aantoonbare stimulans te zijn om een federale arbeidsonderbreking of -vermindering op te nemen.

De studie maakt gebruik van een **combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve bronnen**:

- Administratieve data van het Departement WEWIS en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), aangevuld met data uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ);
- Een bevraging bij gebruikers van de aanmoedigingspremie;
- Een expertensessie met beleidsexperten en experten van de betrokken operationele diensten.

De analyses zijn hoofdzakelijk beschrijvend van aard en richten zich op de motieven met het grootste bereik. De studie kent enkele beperkingen, zoals een gebrek aan informatie over het historische gebruik in de administratieve data en een zeer lage responsgraad in de surveydata, waar enkel gebruikers bevraagd werden. De evaluatie biedt daardoor vooral een overkoepelend inzicht in het gebruik en het bereik van de maatregel, eerder dan een sluitend oordeel over de impact in een specifieke situatie.

Belangrijkste conclusies

Geen eenduidige maatregel, maar een heterogeen instrument

De aanmoedigingspremies vormen geen uniforme maatregel, maar een geheel van deelmaatregelen gekoppeld aan verschillende federale verlofstelsels, motieven en onderbrekingspercentages. Het gebruik en de impact verschillen sterk per motief, waardoor overkoepelende conclusies beperkt zijn. Evaluatie is enkel zinvol wanneer deze contextuele verschillen expliciet worden meegenomen.

Sterk ingebed in een complex systeem van verlofstelsels

De premie maakt deel uit van een complex geheel van federale verlofstelsels met deels overlappende doelstellingen en uiteenlopende voorwaarden. Dit maakt het voor burgers vaak moeilijk te bepalen wanneer een premie van toepassing is, wat de toegankelijkheid en transparantie van de maatregel beperkt.

Zorg voor kind domineert het gebruik, gevolgd door zorg voor een zieke

Zorg voor kinderen is veruit het meest voorkomende motief, gevolgd door zorg voor een zieke. Andere motieven zoals opleiding en eindeloopbaan worden merkbaar minder gebruikt.

Duidelijke gender- en leeftijdspatronen

Over alle motieven heen worden premies vaker aangevraagd door vrouwen. Het gebruik volgt bovendien duidelijke levensloopdynamieken: jonge werknemers domineren bij zorg voor kinderen en opleiding, terwijl zorg voor een zieke en eindeloopbaan zich concentreren bij oudere leeftijdsgroepen.

Voltijds verlof vaker gekoppeld aan premie dan deeltijds verlof

Voltijdse loopbaanonderbreking wordt vaker gecombineerd met een aanmoedigingspremie, wat samenhangt met het grotere inkomensverlies en dus de grotere financiële relevantie van de premie. Deze vorm wordt relatief vaker opgenomen door lagere inkomensgroepen en personen met een migratieachtergrond, en wordt bij zorg voor kinderen vaak ingezet om schoolvakanties te overbruggen.

Opleiding vormt een afwijkend profiel met mogelijk sterker effect

Bij het motief opleiding is het gebruik van de premie relatief hoog en minder afhankelijk van het onderbrekingspercentage. De premie lijkt hier vaker een rol te spelen in het beslissingsproces, mogelijk door hogere bedragen en het ontbreken van een maximale looptijd voor de premie.

Deeltijdse onderbrekingen vooral bij sterkere profielen

Deeltijdse onderbrekingen (hoofdzakelijk bestaande uit 10% en 20%) worden vooral opgenomen door werknemers met hogere inkomens en opleidingsniveaus. In deze groepen blijkt de premie vaak niet doorslaggevend, wat vragen oproept over de doelmatigheid.

Beperkte bekendheid van de maatregel

Ongeveer de helft van de gebruikers was niet op de hoogte van de premie op het moment van de beslissing om verlof aan te vragen. Hierdoor kan de premie in veel gevallen geen aanmoedigend effect uitoefenen. Belangrijke bemerking bij deze vaststelling is dat niet de volledige doelpopulatie bevraagd kon worden.

Beperkte marginale impact op beslissingsgedrag

Een groot deel van de gebruikers geeft aan dat zij ook zonder premie een onderbreking zouden hebben opgenomen. Dit wijst erop dat de premie vaak een beperkte marginale invloed heeft en eerder een ondersteunende rol vervult. De groep alleenstaanden met kinderen is een groep die het vaakst aangeeft de financiële aanmoediging nodig te hebben om de loopbaanonderbreking op te nemen. Door de zeer lage respons, konden er geen diepere analyses uitgevoerd worden om meer inzichten te geven in het beslissingsgedrag van gebruikers. Doordat we de niet-gebruikers niet bevroegen, konden we ook niet bespreken of hun beslissingsgedrag werd beïnvloed door de grootte van de premie.

Financiële prikkels spelen een rol

Premies met hogere bedragen worden vaker aangevraagd, zoals bij het motief opleiding en in de social-profitsector. Dit wijst op het belang van financiële incentives in bepaalde contexten.

Effect afhankelijk van type motief

De premie lijkt meer invloed te hebben wanneer verlof een bewuste keuze is (bv. opleiding) en minder wanneer het wordt ingegeven door noodzaak (bv. zorg voor een zieke).

Beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse overheid

Verduidelijk en harmoniseer doelstellingen

Maak een duidelijke beleidskeuze over de beleidsdoelstelling van aanmoedigingspremies, zodat het stelsel gericht kan hervormd worden. De beleidsdoelstellingen van aanmoedigingspremies evolueerden doorheen de tijd, maar werden nooit echt geconcretiseerd. Uit de evaluatie blijkt bovendien dat de doelmatigheid en doeltreffendheid van de aanmoedigingspremie sterk afhangt van de context.

Ook is het essentieel om de doelstellingen van de aanmoedigingspremies en die van de onderliggende verlofstelsels duidelijker en explicieter op elkaar af te stemmen omwille van de diversiteit binnen de maatregel. In deze evaluatie werd de opname van een federaal verlofstelsel steeds als onmiddellijk beoogde uitkomst beschouwd. De maatschappelijke uitkomsten die op langere termijn bereikt worden zijn echter zeer divers en verschillen naargelang het achterliggende verlofstelsel. Een duidelijke visie omtrent de beoogde impact, in functie van maatschappelijke evoluties en noden, kan helpen om middelen gerichter in te zetten en is een noodzakelijke voorwaarde voor meer doorgedreven evaluaties van impact en effectiviteit.

Hiermee samenhangend is het aanbevolen om de bestaande voorwaarden kritisch te evalueren, zeker waar Vlaamse en federale regels elkaar overlappen (bv. op vlak van tewerkstelling). Een vereenvoudiging en betere afstemming van de voorwaarden kan de toegankelijkheid verhogen en administratieve drempels verlagen. Een duidelijke beleidskeuze kan ook ondersteuning bieden bij de kritische beschouwing van het nut van de verschillende voorwaarden in het licht van geambieerde doelstellingen.

Stem hervormingen af op federaal beleid

Aangezien op federaal niveau hervormingen in voorbereiding zijn, is het aangewezen om ingrijpende herwerkingen van de Vlaamse maatregel af te stemmen op deze ontwikkelingen en, waar mogelijk, te wachten op meer duidelijkheid over de toekomstige vormgeving van de federale stelsels.

Investeer in verdere kennisopbouw en onderzoek

De huidige evaluatie biedt vooral een overkoepelend beeld, maar laat belangrijke vragen open, onder meer over causale effecten en niet-gebruik. Verdere dataverzameling en onderzoek zijn nodig om de maatregel in de toekomst evidence-based te optimaliseren. Enkele mogelijke pistes zijn:

- Een doorgedreven impactevaluatie, waarbij via gerichte data-aanvragen beter kan worden bepaald wie effectief in aanmerking komt voor de premie. Dit laat toe om interventie- en controlegroepen nauwkeuriger te vergelijken en de impact op de opname van federale verlofstelsels beter in kaart te brengen.
- Een bevraging van niet-gebruikers om inzicht te krijgen in de redenen waarom personen, die wel in aanmerking komen, geen premie aanvragen. Hierbij kan ook de rol van bekendheid, communicatiekanalen en werkgevers verder worden onderzocht.

- Een uitgebreidere analyse op basis van een gerichte data-aanvraag kan bijkomende inzichten bieden, onder meer over profielverschillen, gebruikspatronen en combinaties van verlofstelsels, en zo bijdragen aan een gedetailleerder zicht op de maatregel.

1 BELEIDSCONTEXT

Een evenwichtige combinatie tussen werk en privéleven vormt al jarenlang een belangrijke doelstelling binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. In Vlaamse beleidsdocumenten ligt de focus sterk op werkbare en duurzame loopbanen, waarin ook ondersteuning bij zorg- en gezinstaken een belangrijke rol speelt. In de beleidsvisie rond Werk in het Vlaams Regeerakkoord 2024–2029 wordt dit expliciet verwoord in de omschrijving van de pijlers waarop het arbeidsmarktbeleid rust. Zo vermeldt het akkoord dat men inzet op *"werkbaar werk, inclusieve werkvloeren en een werkbare combinatie werk-privé"* (Vlaams regeerakkoord, p. 23). Dit sluit aan bij de Beleidsnota Werk 2024–2029, waarin de minister stelt: *"In een snel veranderende arbeidsmarkt moeten we zorgen voor werkbare en duurzame loopbanen die de balans tussen arbeid en privé respecteren. Deze preventieve benadering is nodig om het toenemend aantal langdurig zieken terug te dringen. Werkgevers en werknemers moeten investeren in duurzame loopbanen, waarbij voldoende transitiemogelijkheden en ondersteuning bij hun zorg- en gezinsnoden het mogelijk maken om langer door te werken."* (Beleidsnota werk, p. 7).

Binnen dit kader bestaan in Vlaanderen verschillende maatregelen die werknemers ondersteunen in hun loopbaantraject, waaronder opleidingsinitiatieven, werkbaar werkprogramma's en premies. Voor het tijdelijk onderbreken of verminderen van arbeid blijven de federale verlofstelsels zoals tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking de basis. De Vlaamse overheid voorziet in een aantal gevallen een aanvullende aanmoedigingspremie, die werknemers financieel ondersteunt wanneer zij tijdelijke afwezigheid opnemen voor o.a. zorg voor kinderen of zieken, opleiding, mantelzorg of eindeloopbaan.

Deze beleidsaccenten impliceren dat de aanmoedigingspremies vandaag vooral kaderen binnen een bredere ambitie om werknemers duurzaam aan het werk te houden. De premie heeft echter onmiskenbaar ook een financiële component. In die zin kunnen aanmoedigingspremies ook gezien worden als een instrument voor inkomensbescherming. Het inkomensverlies door het tijdelijk minder gaan werken wordt immers deels gecompenseerd door de aanmoedigingspremie bovenop de federale RVA-uitkering. Beleidsdocumenten benoemen dit echter niet expliciet als een primaire doelstelling. Aanmoedigingspremies zijn bovendien beperkt in de tijd, en kunnen dus niet inkomensvervangend zijn voor de volledige periode waarin loopbaanonderbreking kan worden opgenomen. De premie fungeert dus vooral als een aanmoediging om federale verlofstelsels daadwerkelijk op te nemen, niet als een volledige inkomensvervanging.

Een inhoudelijk aandachtspunt in deze studie is het institutionele en regelgevende kader waarbinnen de aanmoedigingspremie functioneert. Er bestaan verschillende federale en Vlaamse verlofstelsels, zowel in de private als in de publieke sector, die elk worden gekenmerkt door eigen voorwaarden, motieven, duurbeperkingen, onderbrekingspercentages en aanvraagprocedures. Daarnaast zijn er sectorale verschillen en meerdere betrokken uitvoeringsinstanties en loketten. Ook de hoogte van uitkeringen verschilt aanzienlijk tussen regimes. Dit maakt dat het landschap waarin de aanmoedigingspremie is ingebed uit

meerdere, van elkaar onderscheiden regelingen bestaat, die elk een specifieke doelgroep en toepassing kennen.

Tegelijk wordt in het Federaal Regeerakkoord 2025–2029 de ambitie uitgesproken om de diverse zorg en gezinsverloven te vereenvoudigen in één geïntegreerd familiekrediet. Het regeerakkoord stelt: *"We voeren hiervoor het familiekrediet in (...). Een familiekrediet vereenvoudigt de verlofrechten voor wie bijdraagt aan de zorg van een kind, en harmoniseert de verschillende stelsels."* (Federaal regeerakkoord, p. 16). Een dergelijke hervorming heeft implicaties voor de context waarin de Vlaamse aanmoedigingspremie bestaat, wat zowel uitdagingen als kansen biedt voor toekomstige afstemming en vereenvoudiging.

De bestaande complexiteit van het landschap én de beleidswijzigingen die eraan komen, onderstrepen de nood aan een evaluatie van de Vlaamse aanmoedigingspremies. Een belangrijke ambitie in de Vlaamse beleidsnota Werk 2024–2029 is het prioritair inzetten op maatregelen met een bewezen impact op o.a. de werkgelegenheid en productiviteit. Voor de aanmoedigingspremies betekent dit het selectiever en doelmatiger inzetten van de maatregel (Beleidsnota Werk, p. 31).

Deze evaluatie beoogt een helder beeld te schetsen van het gebruik, de bereikte doelgroep en de effecten van de aanmoedigingspremies op de opname van de federale verlofstelsels. We hebben daarbij oog voor hoe gebruikers terecht komen bij de premie en de mate waarin de premie een financiële stimulans kan betekenen voor gebruikers.

2 BESCHRIJVING MAATREGEL

De Vlaamse aanmoedigingspremie is een financiële tegemoetkoming van de Vlaamse overheid voor werknemers die gebruik maken van de federale stelsels tijdskrediet of thematische verloven.

- **Tijdskrediet** is een regeling in de Belgische privésector waarmee werknemers tijdelijk minder of niet kunnen werken met behoud van hun baan, vaak met een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Het vereist specifieke motieven (zoals zorg of opleiding) en kan voltijds, halftijds of 1/5^{e} worden opgenomen.
- **Thematische verloven** zijn vormen van loopbaanonderbreking in België om tijdelijk minder of niet te werken voor de verzorging van kinderen, familieleden of palliatieve zorg. Er zijn vier hoofdtypen: ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof en mantelzorgverlof. Ook hiervoor kan een onderbrekingsuitkering bij de RVA worden verkregen.

De federale zorgstelsels kunnen niet gelijktijdig gebruikt worden.

De Vlaamse aanmoedigingspremie vormt een aanvulling op de onderbrekingsuitkering die wordt toegekend door de RVA. De aanmoedigingspremie kan worden aangevraagd voor verschillende motieven (zorg voor kind, zorg voor een zieke, opleiding, palliatieve zorgen, eindeloopbaan, onderneming in moeilijkheden en loopbaankrediet) en bij verschillende onderbrekingspercentages (voltijdse onderbreking, halftijdse onderbreking, onderbreking met 1/5^{e} en bij zorg voor kinderen ook voor onderbreking met 1/10^{e}). Voor de zorgmotieven is er een maximumduur van 12 maanden verspreid over de verschillende motieven. Voor de aanmoedigingspremie met motief opleiding is er geen maximumduur. Verschillende aanmoedigingspremies kunnen niet tegelijkertijd gecombineerd worden. De aanmoedigingspremie wordt enkel toegekend aan werknemers uit de privésector, waarbij er voor de social-profitsector vaak andere voorwaarden gelden. Werknemers in de publieke sector komen niet in aanmerking voor Vlaamse aanmoedigingspremies. Zij kunnen wel gebruik maken van thematische verloven, maar hebben geen recht op tijdskrediet. Ze kunnen wel loopbaanonderbreking opnemen via een gelijkaardig stelsel bedoeld voor werknemers van de Vlaamse publieke sector: het Vlaamse zorgkrediet. Zelfstandigen komen niet in aanmerking voor deze verlofstelsels. In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de verschillende verlofstelsels. In Bijlage 1: Beschrijving aanmoedigingspremies worden de verschillende aanmoedigingspremies en de voorwaarden om ze aan te vragen in bijkomend detail toegelicht.

Een eerste algemene vaststelling is dat het systeem waarin de aanmoedigingspremies zijn ingebed complex is. Op federaal niveau zijn er voor gelijkaardige motieven soms verschillende verlofstelsels, waarbij er ook steeds verschillende voorwaarden gelden om ze aan te vragen. Ook de voorwaarden om een aanmoedigingspremie te ontvangen hangen samen met het motief en kunnen bovendien verschillen naargelang sector van tewerkstelling. Zo geeft bijvoorbeeld het tijdskrediet met motief zorg voor kind bij een onderbreking van één vijfde geen recht op een aanmoedigingspremie, terwijl thematisch ouderschapsverlof met hetzelfde onderbrekingspercentage dat recht wel biedt. Bij halftijdse onderbrekingen geven beide

verlofstelsels dan weer wel recht op een aanmoedigingspremie. Dergelijke verschillen, die voortvloeien uit historisch gegroeide regelgeving en verschillende beleidslogica's, maken het geheel complex.

De aanmoedigingspremie kan bovendien verschillende soorten effecten hebben. Enerzijds kan ze een echte stimulans zijn: in sommige gevallen geeft de premie mensen net voldoende extra motivatie om een federale loopbaanonderbreking op te nemen. In dat geval heeft de premie een stimulerend effect. Dit kan gezien worden als het bedoelde effect van de aanmoedigingspremies. Anderzijds kan de premie ook een financieel ondersteunende rol spelen. Ze zorgt er dan voor dat een onderbreking financieel draagbaar wordt, ook al heeft iemand die de beslissing neemt om de loopbaan tijdelijk te onderbreken zich laten leiden door andere motieven en was het financiële aspect ondergeschikt. Dit ondersteunend effect wordt in het beleid niet expliciet als hoofddoel genoemd en staat daarom niet centraal in deze evaluatie. In deze evaluatie gaan we steeds uit van de impliciete doelstelling dat aanmoedigingspremies werknemers willen aanmoedigen om de corresponderende federale verlofstelsels op te nemen. Toch is het belangrijk om deze financieel ondersteunende rol niet uit het oog te verliezen bij de interpretatie van de resultaten.

Naast deze onmiddellijke effecten zijn er ook duidelijke verschillen in de impact die beoogd wordt op langere termijn. De redenen waarom werknemers de verschillende achterliggende verlofstelsels opnemen lopen immers sterk uiteen. Het opnemen van loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen op te nemen voor een naaste of het volgen van een opleiding zal gebeuren in compleet verschillende situaties, omwille van sterk verschillende redenen door verschillende doelgroepen. Ook het verminderen van de arbeidsprestatie met tien procent om zorg voor kinderen op te nemen is moeilijk te vergelijken met een situatie waarin de loopbaan voltijds wordt onderbroken.

De grote verscheidenheid in motieven, achterliggende verlofstelsels, mogelijke onderbrekingspercentages en beoogde impact maakt dat de aanmoedigingspremie niet kan gezien worden als een enkele maatregel met slechts één doelstelling. De aanmoedigingspremies kunnen eerder omschreven worden als een instrument dat breed kan worden ingezet.

Deze ambiguïteit op het vlak van doelstellingen en doelgroepen maakt het complex om deze maatregel te evalueren. De doelmatigheid en doeltreffendheid van de maatregel kan namelijk sterk verschillen naargelang de situatie. Een eerste inschatting van de evalueerbaarheid van deze maatregel levert dus een genuanceerd beeld op. Evalueerbaarheid wordt hier gedefinieerd als de mate waarin een activiteit of project op een betrouwbare en geloofwaardige manier kan worden geëvalueerd[1]. Het aantal mogelijke scenario's waarin een aanmoedigingspremie kan worden aangevraagd is immers zo uitgebreid dat een diepgaande evaluatie van alle mogelijke situaties praktisch gezien momenteel onhaalbaar is. Bovendien is het aantal personen in sommige zeer specifieke situaties danig beperkt dat het ook praktisch moeilijk is om voldoende data te verzamelen. Hoewel de doelstelling van de

[1] OECD. (2010). *Glossary of key terms in evaluation and results based management (in English, French and Spanish), evaluation and aid effectiveness No. 6.* London: OECD Publishing.

aanmoedigingspremies relatief duidelijk is, hangt deze ook samen met de doelstelling van de achterliggende verlofstelsels waarbij er heel wat variëteit is. Een allesomvattend oordeel over de maatregel als geheel is dus weinig zinvol zonder deze diversiteit expliciet mee te nemen. De meerwaarde van de evaluatie ligt dan ook niet in het formuleren van één algemene conclusie over doeltreffendheid of doelmatigheid, maar in het bieden van inzichten in waar, voor wie en onder welke omstandigheden de aanmoedigingspremie haar beleidsdoelstellingen kan bereiken.

Tabel 1: Overzicht van de Vlaamse aanmoedigingspremie en de link met de verlofstelsels (exclusief publieke sector).

Federaal verlofstelsel		Vlaamse aanmoedigingspremie
Thematische verloven	Ouderschapsverlof	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor kind
	Medische bijstand	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke
	Palliatief verlof	Aanmoedigingspremie met motief palliatieve zorgen
	Mantelzorgverlof	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke
	Alle motieven	Aanmoedigingspremie voor loopbaankrediet*
Tijdskrediet	Zorg voor kind	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor kind
	Zorg voor kind met handicap	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor kind
	Zorg voor een ziek kind	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke
	Zorg voor een ziek gezins- of familielid	Aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke
	Palliatieve zorgen	Aanmoedigingspremie met motief palliatieve zorgen
	Opleiding	Aanmoedigingspremie met motief opleiding
	Eindeloopbaan	Aanmoedigingspremie met motief eindeloopbaan*
	Alle zorgmotieven	Aanmoedigingspremie voor loopbaankrediet*
Andere	-	Aanmoedigingspremie bij een onderneming in moeilijkheden

** kan enkel in de social-profitsector worden aangevraagd.*

3 EVALUATIEVRAGEN, -AANPAK EN DATA

3.1 Evaluatiecriteria en -vragen

Deze evaluatie benadert de Vlaamse aanmoedigingspremies vanuit de evaluatiecriteria doelmatigheid en doeltreffendheid. De onderzoeksvragen worden hieronder gegroepeerd per evaluatiecriterium.

Doelmatigheid of efficiëntie wordt gedefinieerd als de mate waarin de aanmoedigingspremie terechtkomt bij werknemers wier beslissing om een onderbrekingsverlof op te nemen (gedeeltelijk) afhankelijk is van het bestaan van de premie, in tegenstelling tot werknemers die het verlof ook zonder premie zouden hebben opgenomen. Met andere woorden: in welke mate wordt de premie ingezet waar zij beleidsmatig het meest toegevoegde waarde creëert? In het kader van dit evaluatiecriterium behandelen we volgende evaluatievragen:

1. **Op welke manier komen werknemers terecht bij de aanmoedigingspremie?**
   - Welke informatiekanalen en actoren spelen een rol bij het bekend raken met en aanvragen van de premie?
2. **Welke werknemers bereikt de maatregel?**
   - Welke kenmerken hebben de ontvangers van de premie, en hoe verschillen zij (of niet) van de bredere werkende bevolking die potentieel in aanmerking komt?
3. **Hoe verschilt het gebruik en het profiel van ontvangers van de premie naargelang de motieven en het onderbrekingspercentage?**
4. **In welke mate vormt de aanmoedigingspremie voor werknemers een financiële stimulans of noodzakelijke voorwaarde om het onderbrekingsverlof effectief op te nemen?**
   - In welke mate worden aanmoedigingspremies toegekend aan werknemers die aangeven dat zij zonder deze premie mogelijk geen onderbreking zouden hebben opgenomen?
   - In welke mate komt de premie terecht bij werknemers die het verlofstelsel hoe dan ook zouden hebben opgenomen, en wat zegt dit over de doelmatigheid van de maatregel?
   - Waren werknemers op de hoogte van de aanmoedigingspremie bij het aanvragen van de federale arbeidsonderbreking?

In deze studie definiëren we **doeltreffendheid** of effectiviteit als de mate waarin de aanmoedigingspremie erin slaagt om de beoogde doelgroepen effectief te bereiken én een aantoonbare stimulans vormt om een federale arbeidsonderbreking of -vermindering op te nemen. Aansluitend bij dit evaluatiecriterium beantwoorden we de volgende evaluatievragen:

5. **In welke mate worden de aanmoedigingspremies aangevraagd en wat zijn de trends in de voorbije jaren?**

- Hoe ontwikkelt het gebruik zich over de tijd heen per motief en per onderbrekingspercentage? Hoe verhoudt dit zich tot het gebruik van de onderliggende federale verlofstelsels?

6 **In welke mate kunnen we de impact van de aanmoedigingspremies op de opname van federale verlofstelsels op dit moment in kaart brengen?**

- Indien dit met de huidige beschikbare data niet mogelijk is: welke datavereisten zijn er om dit in de toekomst wel te kunnen onderzoeken?
- Kunnen we de impact van de federale verlofstelsels op werkgelegenheid en productiviteit in kaart brengen?

3.2 Evaluatieaanpak

De Vlaamse aanmoedigingspremies bevinden zich in een context waar Vlaams en federaal beleid elkaar raken. Op federaal niveau beogen de verschillende verlofstelsels onder meer een betere balans tussen werk en privé, het faciliteren van loopbaanpaden en het ondersteunen van tewerkstelling. De Vlaamse premie zet in op het stimuleren van het opnemen van deze federale stelsels, door de toekenning van een aanvullende financiële tegemoetkoming. Hoewel onze focus in deze evaluatie in eerste instantie op de Vlaamse maatregel ligt, kunnen beide beleidsniveaus moeilijk los van elkaar worden gezien.

In deze evaluatie willen we vooral het gebruik en het bereik van de maatregel in kaart brengen. We focussen ons daarbij op de motieven 'zorg voor kind', 'zorg voor een zieke', 'opleiding' en 'einde loopbaan'. Dit zijn de motieven met het grootste bereik en voor deze motieven is ook het meeste data beschikbaar. We werken hierbij verder met reeds beschikbare administratieve data en surveydata die verzameld werd bij gebruikers van de aanmoedigingspremie. Op basis van deze data voeren we een aantal beschrijvende analyses uit, waarbij we de resultaten steeds in de context van het gevoerde beleid plaatsen.

3.3 Data

3.3.1 Administratieve data

In het kader van dit onderzoek werden meerdere databronnen gebruikt. Bij de beschrijving van het gebruik worden cijfers over het aantal uitbetaalde aanmoedigingspremie gebruikt. Deze cijfers zijn afkomstig van het departement WEWIS[2]. Deze data werden aangevuld met publiek beschikbare data van de RVA[3].

Het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS) diende daarnaast een generieke gegevensaanvraag in om data uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) te consulteren. WEWIS bezorgde hiervoor de persoonsgegevens van

[2] Hoewel de cijfers die hier gebruikt werden niet publiek beschikbaar zijn, kunnen wel heel wat statistieken over de aanmoedigingspremies worden geraadpleegd via https://opendata.wse.vlaanderen.be/
[3] De gebruikte data kan worden geconsulteerd via de online webtool: https://interactivestats.services.rvaonem.fgov.be/interactivestats/home.jsf

begunstigden van een aantal geselecteerde maatregelen (breder dan enkel de aanmoedigingspremies) aan de KSZ, die vervolgens instond voor de koppeling van deze identificatiegegevens met de gevraagde socio-economische informatie.

Voor alle begunstigden leverde WEWIS de rijksregisternummers aan, samen met de vermelding van de maatregelen die die persoon ontving. Voor maatregelen met een groot bereik, zoals de aanmoedigingspremies, werd gewerkt met een steekproef van begunstigden. Voor de aanmoedigingspremie werd een representatieve steekproef van 16.125 personen aangeleverd. Daarnaast werd per maatregel extra informatie toegevoegd, zoals start- en einddatum, totale uitbetaling en duurtijd.

Voor de aanmoedigingspremie werd volgende informatie aangeleverd:

- Het rijksregisternummer
- Het kwartaal waarin de aanmoedigingspremie werd goedgekeurd
- Het kwartaal waarin de aanmoedigingspremie voor de laatste keer werd uitbetaald
- Het totaal ontvangen bedrag
- Het gebruikte motief voor de aanvraag
- Het aantal eerdere aanvragen voor de aanmoedigingspremie

De opgevraagde gegevens bestrijken de periode 2014–2022 en laten toe om de socio-economische positie van (kans)groepen te analyseren, het bereik van het beleid te evalueren en mogelijke effectmetingen uit te voeren. De KSZ leverde daarnaast ook een steekproef van personen die géén gebruik maakten van de betrokken maatregelen, zodat een controlegroep beschikbaar was.

Voor de analyses in dit rapport werden uiteindelijk 10.987 waarnemingen gebruikt. Het aantal gebruikte waarnemingen ligt lager dan het aantal aangeleverde waarnemingen omwille van volgende redenen:

- Enkel personen met een KSZ-status van loopbaanonderbreking die compatibel was met een aanmoedigingspremie, werden weerhouden (verschillen kunnen ontstaan door het tijdsverschil tussen aanvraag en effectieve onderbreking).
- Aggregatie op kwartaalniveau zorgt ervoor dat bepaalde nuances verdwijnen.
- Enkel gegevens uit de periode 2020–2022 werden behouden.
- Types aanmoedigingspremies met een klein bereik werden niet weerhouden.
- Kwartalen met een laag aantal personen (< 30) werden verwijderd tijdens analyses.
- Rijen met minder dan 5 personen werden verwijderd omwille van privacy.
- Er gingen waarnemingen verloren door ontbrekende KSZ-gegevens.
- Personen met meerdere jobs werden verwijderd om dubbeltelling te vermijden.

De data die gebruikt werden uit het Datawarehouse worden beschreven in Tabel 2.

Tabel 2: Beschrijving van gebruikte data KSZ.

Kenmerk	Toelichting
Leeftijd	Op basis van: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/minirn/Variables/geboortedatum-2
Geslacht	Op basis van: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/minirn/Variables/geslacht-2
Provincie	Op basis van: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/minirn/Variables/woonplaats-gemeente-2
Opleidingsniveau	Hiervoor baseert men zich op gegevens die afkomstig zijn van statbel. Meer informatie is te vinden op https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/statbel/Variables/onderwijsniveau-4 De gegevens voor 2022 waren nog niet beschikbaar op het moment van analyse. Bij kleine steekproeven werd de waarde van een vorig jaar gebruikt.
Geboorteplaats	Toelichting bij de bepaling van deze variabele kan gevonden worden op: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/rijks-en-ksz-register/Variables/geboorteplaats
Vrouw met migratie-achtergrond	Deze indicator werd aangemaakt door geslacht te combineren met een origine-variabele. Alle vrouwen met een niet-Belgische origine werden meegenomen in deze groep.
Type huishouden	Toelichting bij de bepaling van deze variabele kan gevonden worden op: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/rijks-en-ksz-register/Variables/type-huishouden
Gezinsinkomen klasse	Deze indicator voor gezinsinkomen werd berekend op basis van de som van alle bruto inkomsten van alle leden in een gezin. De klasse reflecteert het aantal schijven van €5.000 aan jaarlijkse inkomsten. De gegevens voor 2022 waren nog niet beschikbaar. Bij kleine steekproeven werd de waarde van een vorig jaar gebruikt.
Arbeider/bediende	Toelichting bij de bepaling van deze variabele kan gevonden worden op: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/werknemersklasse-4
Bedrijfsgrootte	Toelichting bij de bepaling van deze variabele kan gevonden worden op: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/belangrijkheidscode-3. Bij voltijdse onderbreking van de loopbaan was deze informatie niet beschikbaar. In dat geval wordt de bedrijfsgrootte van het bedrijf waarin men het voorgaande kwartaal werkte gerapporteerd.
Sector: Social-profit	De variabele sector werd bepaald op basis van het paritair comité waaronder men ressorteert. Toelichting bij de bepaling van deze variabele kan gevonden worden op: https://dwh.ksz-bcss.fgov.be/nl/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/paritair-comite-2. Bij voltijdse onderbreking van de loopbaan was deze informatie niet beschikbaar. In dat geval werd gekeken naar de sector waarin men werkzaam was in het kwartaal voordat men de loopbaanonderbreking opnam.

De statistieken in dit rapport verwijzen telkens naar de situatie op het moment van instroom (eerste gebruik). Personen die meerdere kwartalen een aanmoedigingspremie ontvingen, komen dus slechts één keer voor in de dataset. De gegevens werden uitsluitend onder toezicht geraadpleegd in de gebouwen van de KSZ.

3.3.2 Bevraging bij gebruikers

Elke aanvrager met een goedkeuring voor een bepaalde aanmoedigingspremie, ontvangt een bevraging om het aanvraagproces te evalueren. Sinds juli 2025 worden extra vragen toegevoegd aan deze vragenlijst, om na te gaan voor welk motief men de aanmoedigingspremie aanvroeg, of men kennis had over de aanmoedigingspremie op het moment dat men de federale loopbaanonderbreking aanvroeg, via welk kanaal men informatie heeft gekregen over de aanmoedigingspremie, en of de premie als financiële stimulans noodzakelijk was om een loopbaanonderbreking aan te vragen. In totaal werden 27.646 gebruikers uitgenodigd om de bevraging in te vullen tussen juli 2025 en maart 2026. De respons varieert per vraag en ligt tussen 250 en 539 ingevulde antwoorden, wat overeenkomt met een responsgraad van 1 à 2%. Gezien deze beperkte respons kunnen de resultaten van de bevraging enkel als indicatief worden beschouwd en laten zij geen representatieve conclusies toe. Bijkomende informatie kan gevonden worden in Tabel 3.

Tabel 3: Toegevoegde vragen aan de tevredenheidsbevraging.

Kenmerk	Toelichting
Kennis op moment van aanvraag	Respondenten kregen de volgende vraag voorgelegd: Was u op het moment dat u heeft beslist om loopbaanonderbreking of tijdskrediet op te nemen, op de hoogte van het bestaan van de Vlaamse aanmoedigingspremie? Hierbij waren volgende antwoordmogelijkheden: ja, nee
Kanaal van informatie	Respondenten kregen de volgende vraag voorgelegd: Hoe wist u van het bestaan van de aanmoedigingspremie? Hierbij waren volgende antwoordmogelijkheden: werkgever, vakbond, RVA, collega, andere: specifieer
Premie als financiële stimulans	Respondenten kregen de volgende vraag voorgelegd: Had u ook een onderbreking opgenomen zonder deze extra aanmoedigingspremie? Hierbij waren volgende antwoordmogelijkheden: zeker, wellicht wel, wellicht niet, zeker niet.
Motief	Respondenten kregen de volgende vraag voorgelegd: Voor welk motief heeft u een aanvraag ingediend? Hierbij waren volgende antwoordmogelijkheden: ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof, mantelzorgverlof, tijdskrediet motief zorg kind, tijdskrediet motief zorg zwaar ziek gezins-of familielid, tijdskrediet palliatieve zorgen, tijdskrediet motief opleiding. Om het motief te bepalen werden gelijkaardige antwoordcategorieën samengevoegd.
Onderbrekingspercentage	Respondenten kregen de volgende vraag voorgelegd: Welke onderbreking neemt u op? Hierbij waren volgende antwoordmogelijkheden: voltijdse onderbreking, vermindering tot de helft, vermindering met 1/5^{e}, vermindering met 1/10^{e}
Leeftijdsgroepen	Profielkenmerk leeftijd kreeg volgende antwoordmogelijkheden: <25 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55+
Gezinssamenstelling	Profielkenmerk gezinssamenstelling werd toegevoegd met volgende antwoordmogelijkheden: ik woon alleen, ik woon alleen met kind(eren), ik woon samen met partner, ik woon samen met partner en kind(eren), andere

3.3.3 Expertensessie

Daarnaast werd een expertensessie georganiseerd met medewerkers van het departement WEWIS, waaronder zowel beleidsexperten als experten van de betrokken operationele diensten. In totaal namen 11 personen deel aan deze expertensessie. De sessie duurde ongeveer één uur en vond fysiek plaats. Tijdens deze sessie werden notities genomen.

In deze expertensessie werden de resultaten van de studie toegelicht en gezamenlijk besproken. De deelnemers werden uitdrukkelijk gevraagd om hun interpretatie van de bevindingen te delen en mogelijke verklaringen aan te reiken voor de vastgestelde patronen.

Daarnaast werden aan de experten een aantal gerichte vragen voorgelegd om specifieke aspecten verder te verdiepen.

De inzichten uit deze expertensessie worden doorheen het rapport geïntegreerd om bepaalde resultaten bijkomend te duiden en te contextualiseren. De input die tijdens de expertensessie werd aangeleverd en in het rapport werd verwerkt, werd bovendien — ter controle — opnieuw voorgelegd aan de betrokken experten, om na te gaan of hun bijdragen correct en herkenbaar werden weergegeven.

Het is daarbij belangrijk te benadrukken dat deze bevindingen soms gebaseerd zijn op de inschatting van één of meerdere deelnemers, voortvloeiend uit hun praktijkervaring. Deze inschattingen zijn niet noodzakelijk representatief voor alle mogelijke situaties en hoeven ook niet altijd te corresponderen met empirische data. Om die redenen dienen deze inzichten met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Niettemin vormen ze een waardevolle aanvullende bron van informatie en toelichting bij de kwantitatieve en kwalitatieve analyses in deze evaluatie.

3.4 Beperkingen bij de studie

Deze studie is onderhevig aan een aantal beperkingen met betrekking tot de beschikbare data en de conclusies die op basis daarvan kunnen worden getrokken.

Wat betreft de RVA-data hebben we geen zicht op het aantal door personen reeds opgegeven of opgebruikte rechten. Aangezien men, bij een verlof met zorgmotief, maximaal gedurende 12 maanden een aanmoedigingspremie kan ontvangen, terwijl de onderliggende verlofstelsels voor een veel langere periode kunnen worden opgenomen, is het logisch dat niet elke persoon die een verlofstelsel benut ook daadwerkelijk een premie ontvangt. Hierdoor ontbreekt informatie over de mate waarin personen effectief (nog) in aanmerking komen voor een aanmoedigingspremie. Ook kunnen we niet steeds nagaan of personen daadwerkelijk aan alle voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen voor de aanmoedigingspremie (bv. of ze voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarde en of de opleiding die ze volgen in aanmerking komt voor een aanmoedigingspremie). Bovendien wordt het onderscheid naar gewest in de RVA-data gemaakt op basis van woonplaats, terwijl men zich voor de toekenning van de aanmoedigingspremie baseert op plaats van tewerkstelling. Daarnaast is het mogelijk om op basis van deze gegevens slechts in beperkte mate onderscheid te maken naar verschillende persoonskenmerken en onderbrekingspercentages. Voor de thematische verloven ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand kon voor werknemers binnen de onderwijssector tot eind 2025 geen onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende deeltijdse onderbrekingspercentages. Deze werden daarom allemaal geclassificeerd als halftijdse onderbrekingen, waardoor het aantal halftijdse loopbaanonderbrekingen bij deze motieven structureel werd overschat, terwijl andere vormen van deeltijdse onderbreking onderschat werden.

Ook de KSZ-gegevens kennen een aantal beperkingen. Binnen deze databron kan enkel een onderscheid worden gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse tewerkstelling, terwijl binnen de categorie deeltijds (halftijds, 20% of 10% onderbreking) mogelijk relevante verschillen bestaan

in profiel en gebruik. Bovendien beschikken we niet over gegevens over de volledige populatie van personen die een specifieke vorm van loopbaanonderbreking of tijdskrediet opnemen. Idealiter zouden niet alleen de werkende bevolking en de ontvangers van een aanmoedigingspremie in kaart worden gebracht, maar ook de groep die een federaal verlofstelsel opneemt, zodat vergelijking mogelijk is met de subgroep die effectief een premie aanvraagt. Daarnaast kunnen we ook hier geen volledig zicht krijgen op wie precies in aanmerking komt voor een aanmoedigingspremie omwille van dezelfde redenen als bij de RVA-data.

Ook de surveygegevens zijn onderworpen aan een aantal beperkingen. Het aantal respondenten is beperkt, en bij uitsplitsingen naar specifieke combinaties (bijvoorbeeld motief, onderbrekingspercentage en opleidingsniveau) komen we snel terecht in situaties waarin het aantal waarnemingen te klein is om betekenisvolle conclusies te trekken. Bovendien is de responsgraad laag, wat vragen oproept over de representativiteit van de resultaten.

Daarnaast zijn er een aantal aspecten waarover binnen dit onderzoek slechts in beperkte mate uitspraken kunnen worden gedaan:

- Er is weinig zicht op het onderliggende motief of de beweegredenen achter de keuze om een verlofstelsel op te nemen.
- Het perspectief van de werkgever ontbreekt, terwijl verwachtingen, ondersteuning of organisatie van het werk vanuit de werkgever een belangrijke rol kunnen spelen in zowel de opname van verlof als de aanvraag van de aanmoedigingspremie.
- Het is moeilijk om uitspraken te doen over de causale impact van de aanmoedigingspremie, aangezien we op basis van de beschikbare gegevens niet exact kunnen vaststellen wie effectief in aanmerking komt voor de premie.
- Tot slot is er weinig inzicht in niet-gebruikers van de aanmoedigingspremie en de redenen waarom zij geen beroep doen op deze maatregel. In het verlengde daarvan is er ook weinig informatie over de bekendheid van de aanmoedigingspremie en de communicatie[4].

[4] In het kader van een evaluatie van de Vlaamse opleidingsincentives werd in een onderzoek wel gepeild naar de bekendheid met de aanmoedigingspremie met motief opleiding. De resultaten van het onderzoek "Bevolkingsbevraging 2021: bekendheid Vlaamse opleidingsincentives" kunnen geraadpleegd worden via het kennisplatform Werk en Sociale Economie.

4 RESULTATEN

4.1 Gebruik aanmoedigingspremies

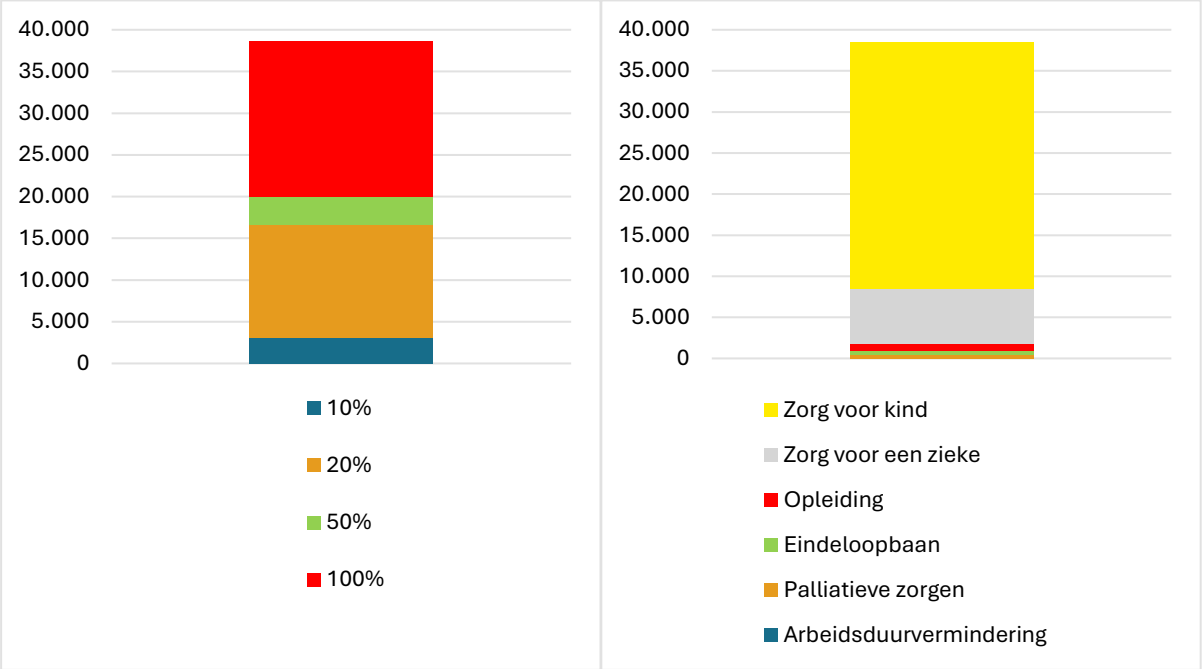
Jaarlijks worden meer dan 35.000 aanmoedigingspremies goedgekeurd. Dit komt ruwweg overeen met 20% van de Vlaamse gebruikers van federale loopbaanonderbrekingen[5]. Slechts een minderheid van de federale verlofstelselaanvragen gaat dus gepaard met een aanvraag voor een aanmoedigingspremie. Niet elke aanvraag van een federaal verlofstelsel geeft automatisch recht op een aanmoedigingspremie. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor één van de federale verlofstelsels en het Vlaamse stelsel van aanmoedigingspremies zijn niet volledig gelijk. Zo zijn er bepaalde voorwaarden rond bijvoorbeeld de plaats van tewerkstelling, die de opname van een premie bij het opnemen van een federale onderbreking niet toelaten. Bovendien kan je, bij een zorgmotief, in totaal maar 12 maanden een aanmoedigingspremie ontvangen, waardoor werknemers kunnen kiezen voor welk motief en welk onderbrekingspercentage een premie het meest gewenst is.

Als we kijken naar de motieven, dan zien we een constante koploper. Zorg voor kind is het meest voorkomende motief bij het opnemen van een aanmoedigingspremie. Zorg voor een zieke is het tweede meest gebruikte motief voor loopbaanonderbreking. De andere motieven (opleiding, palliatieve zorgen, eindeloopbaan en arbeidsduurvermindering) maken slechts een zeer beperkt deel uit van de goedgekeurde aanmoedigingspremies.

De meeste gebruikers van de aanmoedigingspremie onderbreken hun loopbaan ofwel voltijds, ofwel voor 20%. De populariteit van het onderbrekingspercentage 10% (dat enkel toegankelijk is bij zorg voor kinderen) neemt de afgelopen jaren wel toe. In een volgende sectie gaan we dieper in op deze trends.

[5] https://www.rva.be/bladzijde/cijfers-loopbaanonderbreking-thematische-verloven-en-tijdskrediet---december-2025

Figuur 1 Aantal goedgekeurde dossiers voor aanmoedigingspremies per motief en onderbrekingspercentage (2025, WEWIS data)



4.2 Trends in gebruik aanmoedigingspremies tussen 2018 en 2025

In deze resultatensectie bekijken we het gebruik van aanmoedigingspremies per motief en onderbrekingspercentage en contrasteren we dit met het gebruik van de federale verlofstelsels. Op die manier krijgen we zicht op de mate waarin gebruikers van de federale verlofstelsel effectief gebruik maken van de aanmoedigingspremies. Ook kunnen we de evoluties doorheen de tijd zien. Voor de cijfers van de federale verlofstelsels beroepen we ons op de gegevens die RVA deelt via haar online toepassing. De cijfers die hieronder gedeeld worden gaan over het aantal betalingen dat werd uitgevoerd in dat jaar (RVA spreekt over "fysieke eenheden"). De cijfers voor de aanmoedigingspremie zijn afkomstig van het departement WEWIS en gaan over het aantal uitgevoerde betalingen. Hoewel we ervan uitgaan dat het aantal uitbetalingen het aantal begunstigden benadert is deze link niet één-op-één te maken; een persoon kan meerdere betalingen per maand ontvangen[6] of bij een laattijdige aanvraag kunnen meerdere maanden aan aanmoedigingspremie in één keer betaald worden[7].

De cijfers geven niet per se een indicatie of iemand daadwerkelijk ook in aanmerking komt om een aanmoedigingspremie aan te vragen. Het aantal werknemers die een aanmoedigingspremie ontvangen is in principe maximaal gelijk aan het aantal personen die een federale onderbrekingsuitkering ontvangen. In de praktijk liggen de aantallen in de meeste

[6] Zie https://www.rva.be/statistieken/methodologie/betaalstatistieken-federaal/eenheden
[7] Zie https://www.rechtenverkenner.be/sociaal-recht/699

gevallen echter een stuk lager. Tijdens de expertensessie werden volgende mogelijke redenen aangehaald:

- Personen kunnen de maximumduur van 12 maanden van de aanmoedigingspremie reeds opgebruikt hebben en er dus geen recht meer op hebben.
- Het is mogelijk dat iemand niet aan de tewerkstellingsvoorwaarde beantwoordt of, in het geval van een onderbreking met motief opleiding, de opleiding die wordt gevolgd niet in aanmerking komt voor een aanmoedigingspremie.
- De cijfers werden opgesplitst naar gewest, maar deze bepaling werd gebaseerd op de woonplaats van de betrokkene, terwijl het in aanmerking komen voor een aanmoedigingspremie bepaald wordt door de plaats van tewerkstelling en, afhankelijk van het motief, de sector van tewerkstelling.
- Personen kunnen er bewust voor kiezen om de premie momenteel niet aan te vragen zodat men de aanmoedigingspremie op een ander moment kan aanvragen voor een hoger bedrag (bv. als men in de toekomst nog voltijdse loopbaanonderbreking i.p.v. deeltijdse wil opnemen). De maximumduur van 12 maanden wordt immers niet verlengd als men een onderbreking opneemt met een lager onderbrekingspercentage.
- Personen zijn niet op de hoogte van de aanmoedigingspremie, hebben geen nood aan de aanmoedigingspremie, worden afgeschrikt door de aanvraagprocedure of vinden het bedrag de moeite niet waard.

4.2.1 Zorg voor kind

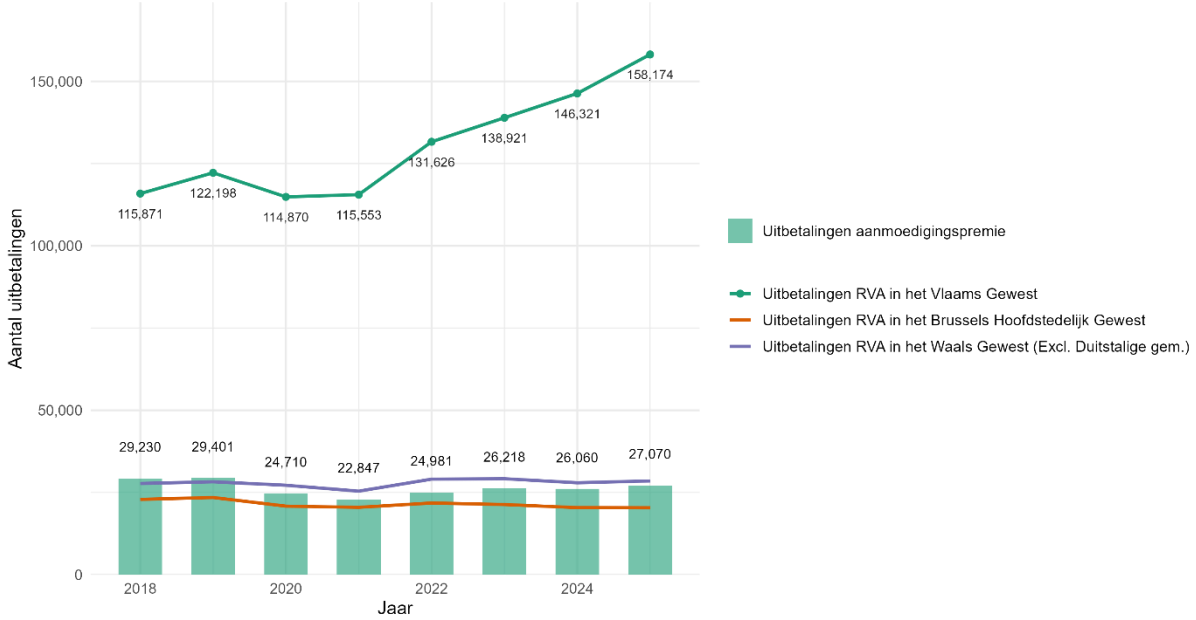
De federale verlofstelsels die in onderstaande figuren werden opgenomen zijn het thematisch verlof ouderschapsverlof en het tijdskrediet met motief opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar. Beide verlofstelsels geven recht op een aanmoedigingspremie met motief zorg voor kind als het onderbrekingspercentage voltijds of halftijds is. Bij een onderbreking van 1/5^{e} of minder geeft enkel het ouderschapsverlof recht op een aanmoedigingspremie. Het tijdskrediet met motief zorg voor kind met een handicap jonger dan 21 jaar, kan ook recht geven op een aanmoedigingspremie, maar enkel als het kind 11 jaar of jonger is. Dit verlofstelstel werd niet meegenomen in deze oefening omdat niet alle begunstigden ook effectief een aanmoedigingspremie kunnen ontvangen. Het gaat bovendien over een beperkt aantal personen, waardoor dit geen impact heeft op de conclusies[8].

In Figuur 2 zien we de afgelopen jaren een sterke stijging van het aantal uitbetalingen door de RVA bij de voltijdse onderbreking in Vlaanderen. De stijging in het Vlaams gewest is opmerkelijk aangezien het aantal uitbetalingen in de andere gewesten relatief stabiel bleef. De meest aannemelijke verklaring voor deze uiteenlopende evoluties is de invoering van de kortere zomervakantie in het Franstalig onderwijs vanaf het schooljaar 2022-2023. Aanmoedigingspremies voor voltijdse onderbrekingen worden immers in sterke mate aangevraagd voor maanden tijdens de zomervakantie (zie Bijlage 2: Overzicht dossiers naar start- en eindmaand). Gezien de zomervakantie in het Franstalig onderwijs korter is, lijkt het logisch dat men minder vaak loopbaanonderbreking dient op te nemen om opvang voor

[8] In de periode 2018 tot en met 2025 gaat het bij voltijdse onderbreking om gemiddeld 26 personen per maand, bij halftijdse onderbreking om 27 personen en bij 1/5^{e} onderbreking om 143 personen.

kinderen te voorzien. Het aantal aanmoedigingspremies dat in Vlaanderen wordt uitbetaald blijft echter vrij stabiel over de tijd heen, wat impliceert dat de aanmoedigingspremie in recente jaren procentueel minder werd aangevraagd. Het is onduidelijk waarom het aantal voltijdse onderbrekingen is toegenomen in Vlaanderen en het aantal uitbetaalde aanmoedigingspremies relatief gezien is afgenomen. Een mogelijke verklaring voor de relatieve daling in het aantal uitbetaalde aanmoedigingspremies is dat meer gebruikers voor een langere duur gebruik maken van loopbaanonderbreking en het recht op een aanmoedigingspremie al is opgebruikt[9]. In 2025 werd voor 17,4% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd.

Figuur 2. Voltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor kind 2018-2025 (RVA en WEWIS data)

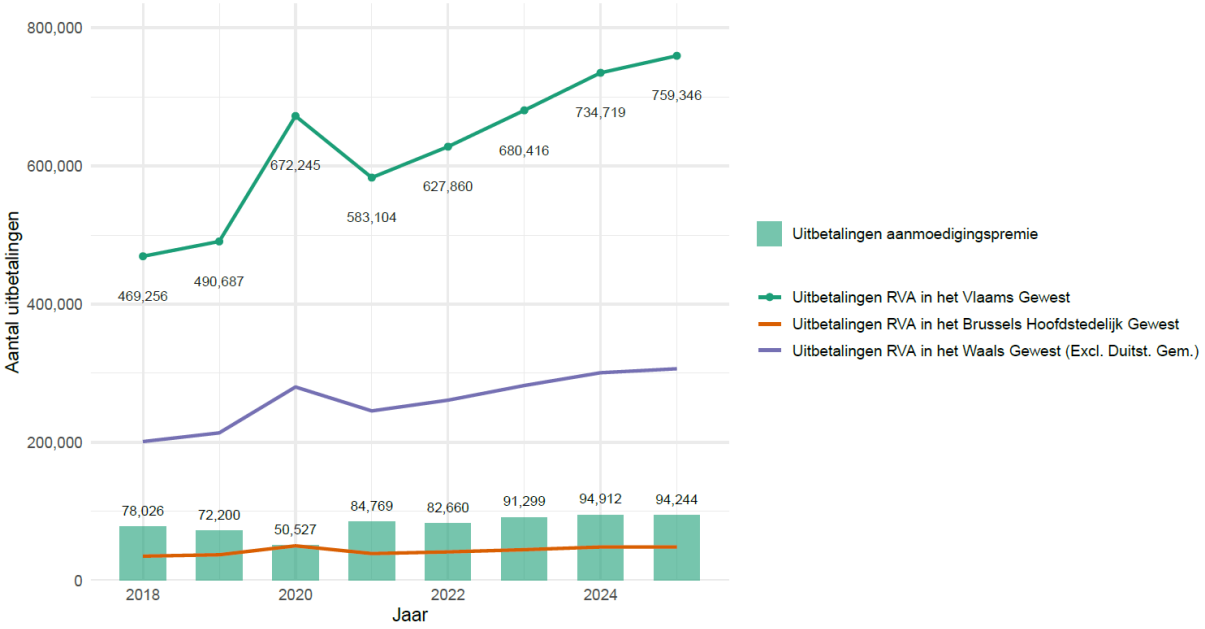


Zoals eerder vermeld kon voor deeltijdse onderbreking geen betrouwbaar onderscheid worden gemaakt tussen halftijdse loopbaanonderbreking en 1/5e en 1/10e loopbaanonderbreking. Daarom worden ze hieronder samen besproken. Bij de deeltijdse onderbreking in Figuur 3 zien we een zeer gelijkaardige evolutie als bij de voltijdse onderbreking, met een duidelijke piekperiode tijdens de covid-periode. In dezelfde covid-periode zien we ook het aantal aanmoedigingspremies licht terugvallen. Deze evolutie is wellicht te wijten aan de tijdelijke invoering van het corona-ouderschapsverlof, waarvoor geen aanmoedigingspremie voorzien werd. In 2025 werd voor 12,4% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd. Hoewel we geen duidelijk zicht hebben op hoeveel van deze personen effectief recht hadden op een aanmoedigingspremie, lijkt een deeltijdse loopbaanonderbreking minder vaak gekoppeld aan een aanmoedigingspremie. Een meer gedetailleerde analyse van de data toont aan dat de stijging

[9] Sinds juni 2019 is er ook een flexibilisering van het ouderschapsverlof; werknemers kunnen nu mits het akkoord van hun werkgever ook het ouderschapsverlof in weken opnemen. Een opname die minder dan 1 maand bedraagt geeft echter geen recht op een aanmoedigingspr'emie. Een stijgende populariteit van deze vorm van opname zou ook mee het stijgend aantal uitbetalingen door RVA kunnen verklaren.

in het gebruik zich voornamelijk situeert bij de lagere onderbrekingspercentages (1/5e en 1/10e loopbaanonderbreking).

Figuur 3 Deeltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor kind 2018-2025 (RVA en WEWIS data)

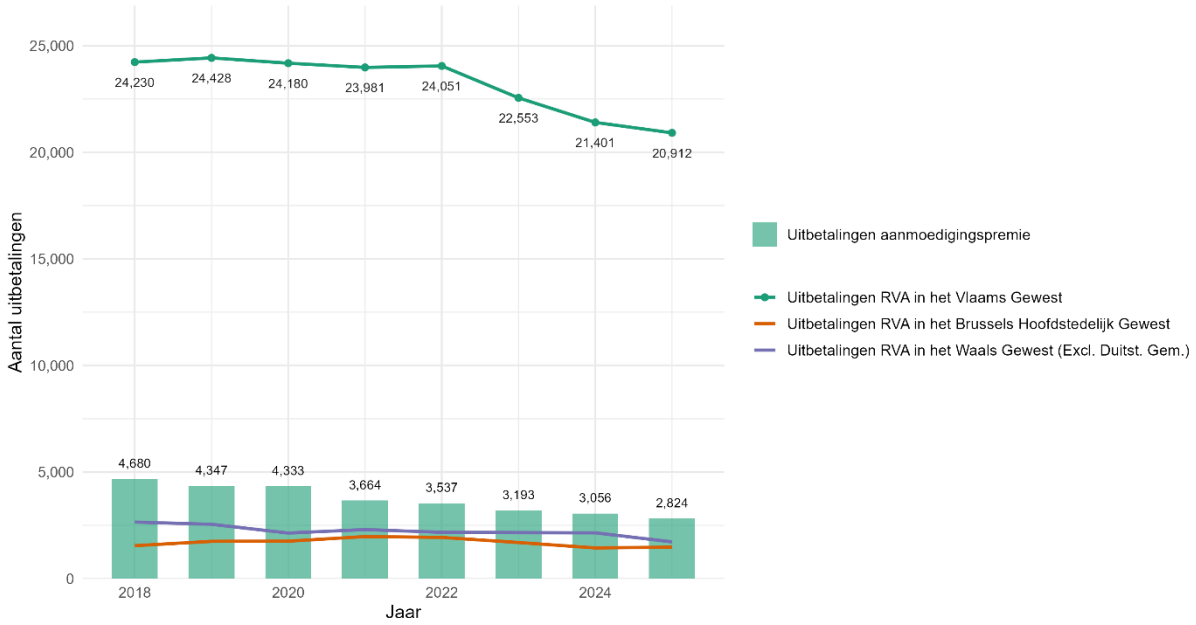


4.2.2 Zorg voor een zieke

De federale verlofstelsels die in onderstaande figuren werden opgenomen zijn de thematische verloven voor medische bijstand en voor mantelzorg en het tijdskrediet met de motieven 'Verlenen van bijstand aan of het verzorgen van een zwaar ziek gezins- of familielid' en 'Verzorging van een zwaar ziek kind'. Deze vier verlofstelsels geven recht op een aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke bij een voltijdse en halftijdse onderbreking. Voor een 1/5e onderbreking gaf enkel het thematisch verlof recht op een aanmoedigingspremie.

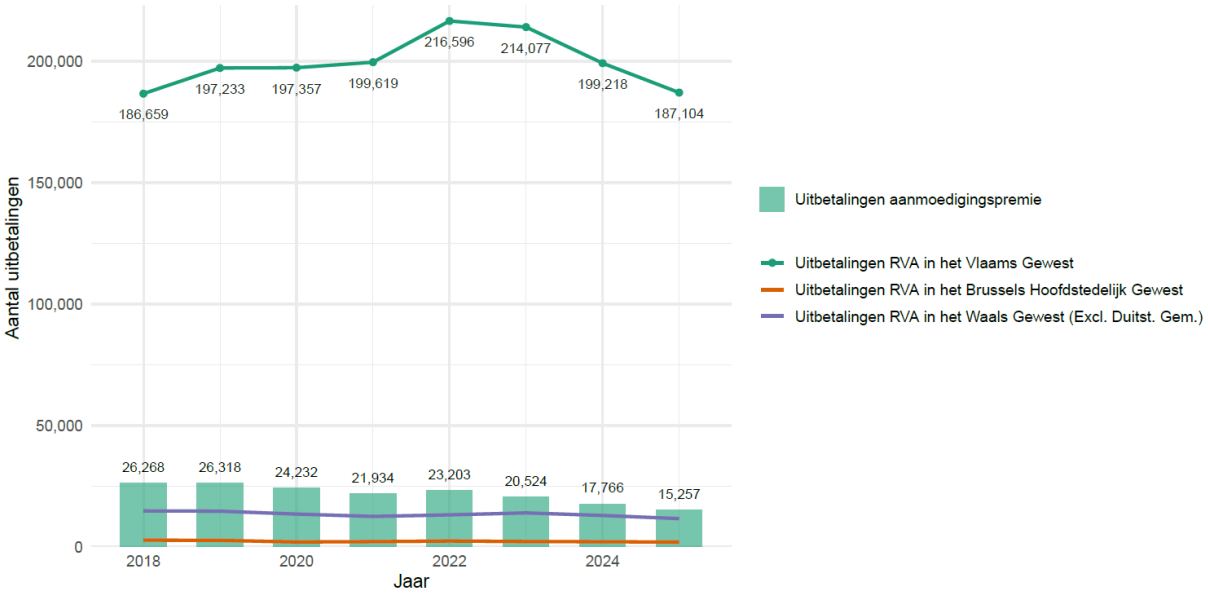
Figuur 4 toont aan dat het aantal voltijdse onderbrekingen met motief zorg voor een zieke de afgelopen jaren dalende is. De daling, die start in 2023, hangt samen met een verstrenging van de tewerkstellingsvoorwaarden voor het recht op onderbrekingsuitkeringen in het kader van een voltijds en halftijds tijdskrediet met motief. Het stelsel is in Vlaanderen relatief populair in vergelijking met de andere gewesten. In 2025 werd voor 13,5% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd.

Figuur 4 Voltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor een zieke 2018-2025 (RVA en WEWIS data)



Net als bij het motief zorg voor kind is het bij zorg voor een zieke niet mogelijk om een betrouwbaar onderscheid te maken tussen halftijdse onderbrekingen enerzijds en 1/5e onderbrekingen anderzijds. Daarom worden ze hier samen genomen. Figuur 5 toont aan dat het aantal deeltijdse onderbrekingen met motief zorg voor een zieke relatief stabiel blijft tot 2021. In 2022 is er een piek, waarna de evolutie vanaf 2023 terug dalende is, wat mogelijks samenhangt met de eerder vermelde verstrenging van de tewerkstellingsvoorwaarden. Mogelijk hangt deze daling ook samen met de stijging bij het aantal personen in eindeloopbaan (zie hieronder). Beide groepen komen immers voor een aanzienlijk deel uit dezelfde leeftijdsgroep (zie 4.3). Het valt op dat ook deeltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor een zieke in het Vlaamse gewest relatief populair is t.o.v. de andere gewesten. In 2025 werd voor slechts 8,2% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd. Het aandeel aanmoedigingspremies t.o.v. het aantal corresponderende federale verlofstelsels ligt dus relatief laag in vergelijking met andere motieven met een vergelijkbaar onderbrekingspercentage.

Figuur 5 Deeltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor een zieke 2018-2025(RVA en WEWIS data)



4.2.3 Opleiding

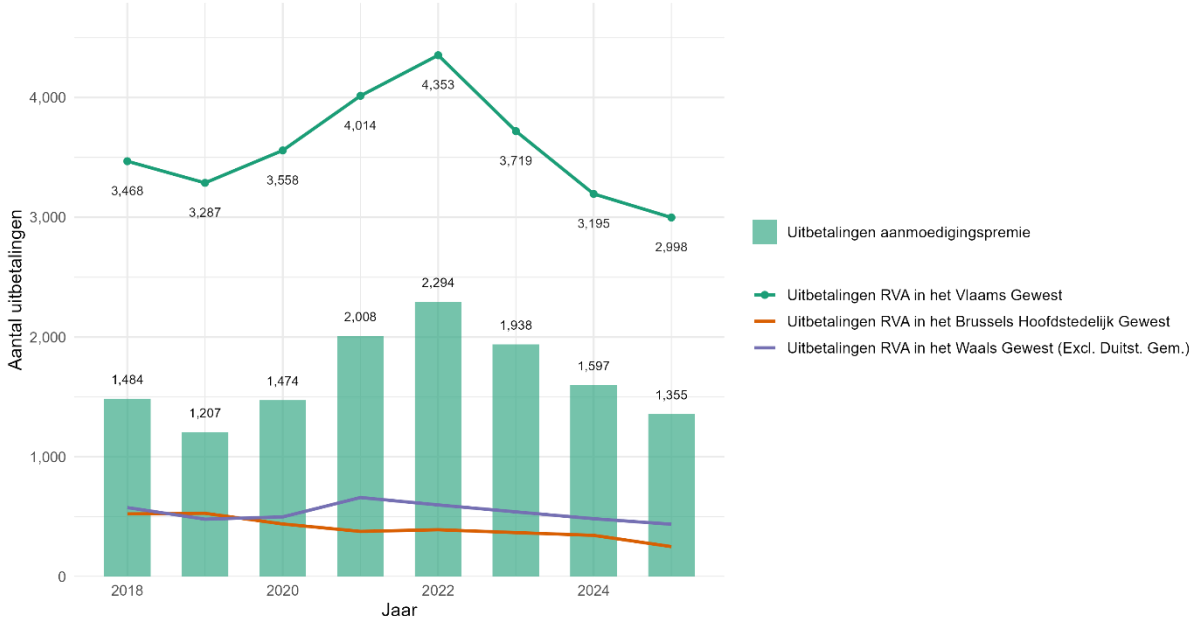
Het federale verlofstelsel dat in onderstaande figuren werd opgenomen is het tijdskrediet met het motief 'Volgen van een erkende opleiding'. Dit verlofstelsel geeft recht op een aanmoedigingspremie met motief opleiding. De aanmoedigingspremies die voor onderbrekingen met het motief opleiding worden betaald liggen duidelijk hoger dan bij andere motieven[10]. Voor dit motief is er ook geen maximumtermijn van 12 maanden aanmoedigingspremie. Dit impliceert dat het recht niet kan worden opgebruikt.

Figuur 6 toont aan dat het aantal voltijdse onderbrekingen met motief opleiding duidelijk toegenomen is in de periode tot 2022. Deze stijging is wellicht deels te verklaren door de verhoging van de voorziene bedragen in 2019. Vanaf 2023 is het aantal terug dalende. Ook dit stelsel is in Vlaanderen relatief populair in vergelijking met de andere gewesten. Voor dit stelsel worden relatief veel aanmoedigingspremies uitbetaald. In 2025 werd voor 45,2% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd. Het hogere bedrag van de aanmoedigingspremie kan hier een verklaring voor zijn. Tijdens de expertensessie werd aangegeven dat er over deze aanmoedigingspremie ook vaker actief gecommuniceerd werd. Deze communicatie gebeurde zowel door onderwijsinstellingen die (potentiële) deelnemers wijzen op het bestaan van de premie als door de Vlaamse overheid tijdens de hervorming van de opleidingsincentives. Deze actievere communicatie kan ook mee de hogere uptake verklaren. Een alternatieve verklaring is dat financiële prikkels (i.c. de aanmoedigingspremie) een sterker aanmoedigend effect hebben dan bij andere motieven. Zo zou de beslissing om de loopbaan te onderbreken om een opleiding te volgen sterker gestuurd

[10] Bij een onderbreking met het motief opleiding bij voltijdse, halftijdse en 1/5e onderbreking krijgt men in de privésector op 1 februari 2026 respectievelijk €639,55; €338,77 en €189,89. Bij een zorgmotief kan men respectievelijk €227,88; €151,91 en €75,96 ontvangen. In de social-profitsectoren ontvangt men ook voor zorgmotieven een hogere aanmoedigingspremie, dat gelijk is aan het bedrag dat men ontvangt bij het volgen van een onderbreking met motief opleiding. Alleenwonenden kunnen nog een extra premie ontvangen.

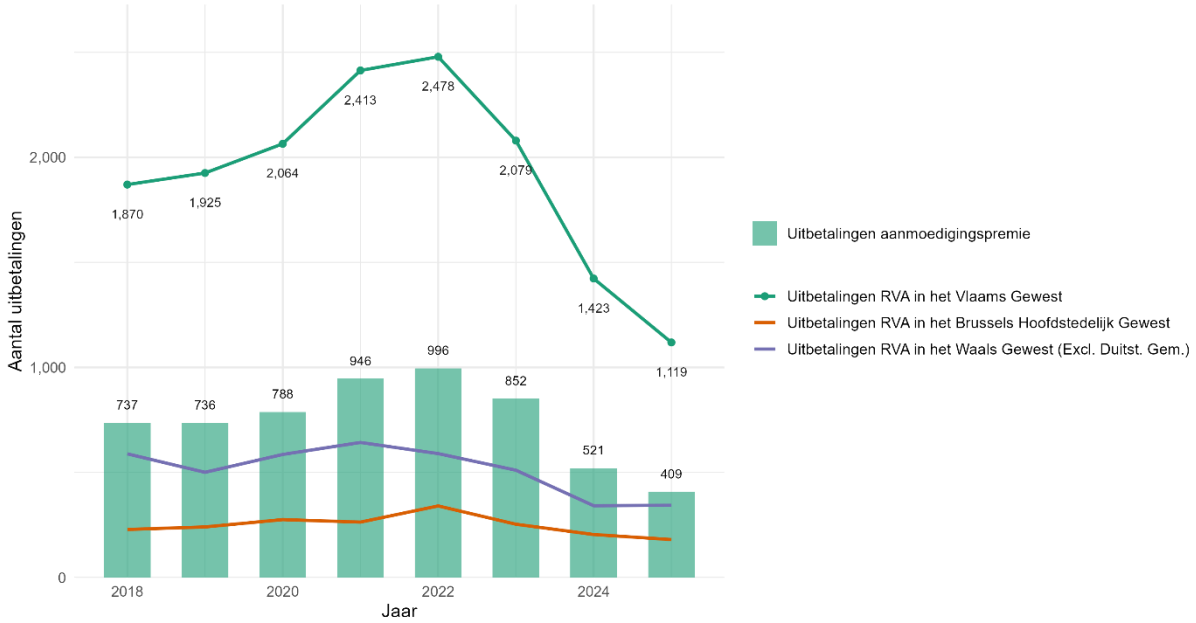
kunnen worden door financiële overwegingen dan de beslissing om de loopbaan te onderbreken om te zorgen voor een zieke.

Figuur 6 Voltijdse loopbaanonderbreking met motief opleiding 2018-2025 (RVA en WEWIS data)



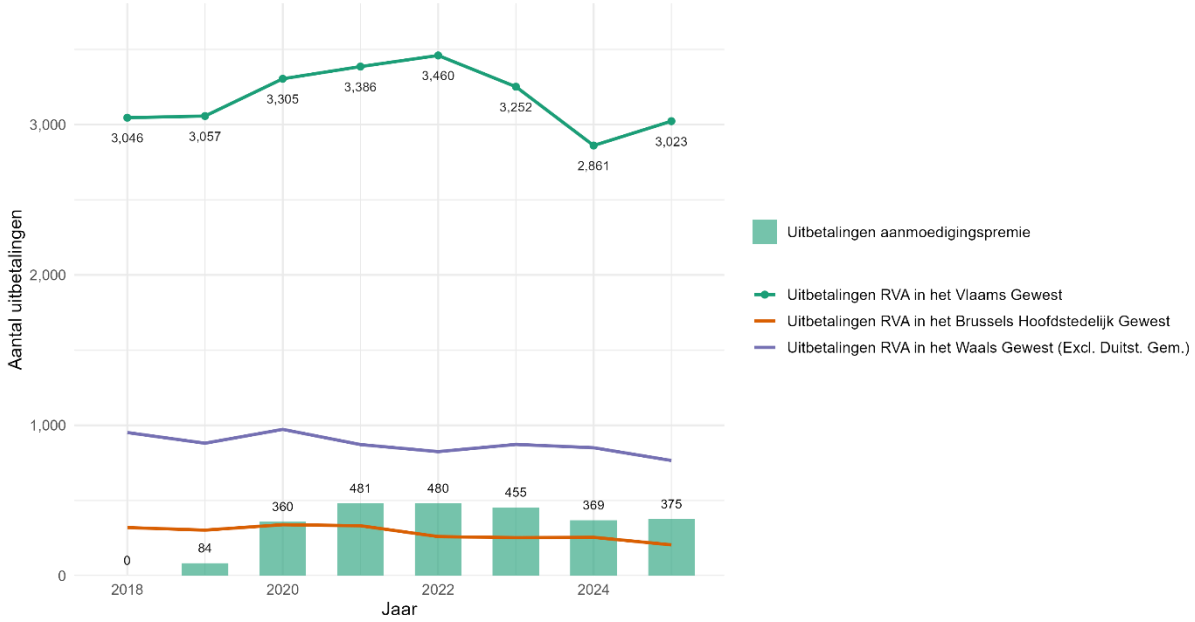
Figuur 7 toont aan dat het aantal halftijdse onderbrekingen met motief opleiding hetzelfde patroon volgt als de voltijdse onderbreking. Er is een duidelijke toename tot 2022. Vanaf 2023 is het aantal terug dalende. Het is ook belangrijk om te nuanceren dat het hier, in absolute aantallen, om een relatief beperkt aantal personen gaat. Ook voor dit stelsel worden relatief veel aanmoedigingspremies uitbetaald. In 2025 werd voor 36,6% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd.

Figuur 7 Halftijdse loopbaanonderbreking met motief opleiding 2018-2025 (RVA en WEWIS data)



Figuur 8 toont aan dat het aantal 1/5e onderbrekingen met motief opleiding hetzelfde patroon volgt als de andere onderbrekingspercentages, al is het patroon hier minder uitgesproken en is er in 2025 opnieuw een stijging genoteerd. Vanaf 2019 kan er voor deze onderbreking ook een premie worden aangevraagd. In 2025 werd voor 12,4% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd, wat relatief laag is in vergelijking met de andere onderbrekingspercentages bij dit motief. Het is mogelijk dat voor een deel van de gebruikers van het federale verlofstelsel de gevolgde opleiding geen recht geeft op een aanmoedigingspremie of dat de opleidingsverstrekker niet erkend werd binnen het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners binnen het departement WEWIS. Het kan ook zijn dat hoogopgeleiden sterker vertegenwoordigd zijn in deze groep (cfr. infra) en dat zij omwille van de bijkomende voorwaarde (het volgen van loopbaanbegeleiding) minder vaak een aanmoedigingspremie aanvragen.

Figuur 8 1/5e loopbaanonderbreking met motief opleiding 2018-2025 (RVA en WEWIS data)

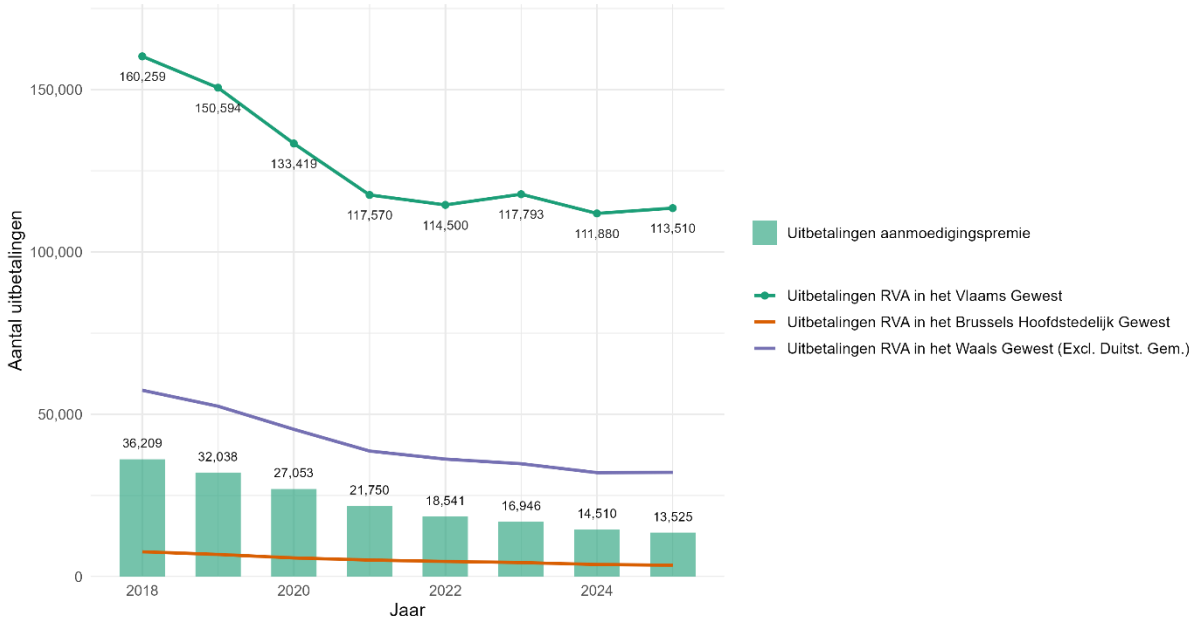


4.2.4 Eindeloopbaan

Het federale verlofstelsel dat in onderstaande figuren werd opgenomen is tijdskrediet in het statuut 'met uitkering, deeltijdse onderbreking, eindeloopbaanstelsel'. Dit verlofstelsel geeft recht op een aanmoedigingspremie met motief eindeloopbaan. Dit stelsel kan enkel deeltijds worden opgenomen. Enkel in de social-profitsectoren kan er een aanmoedigingspremie worden gekregen, wat de lagere aantallen verklaart. Het grootste deel van de gebruikers van het federale verlofstelsel komen dan überhaupt al niet in aanmerking voor een aanmoedigingspremie.

Figuur 9 toont aan dat het aantal halftijdse onderbrekingen met motief eindeloopbaan dalende is, maar sinds 2021 vrij stabiel blijft. Tijdens de expertensessie werd aangegeven dat deze initiële daling wellicht het gevolg is van een stelselmatige verhoging van de instapleeftijd voor dit stelsel vanaf 2016. In 2025 werd voor 11,9% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd.

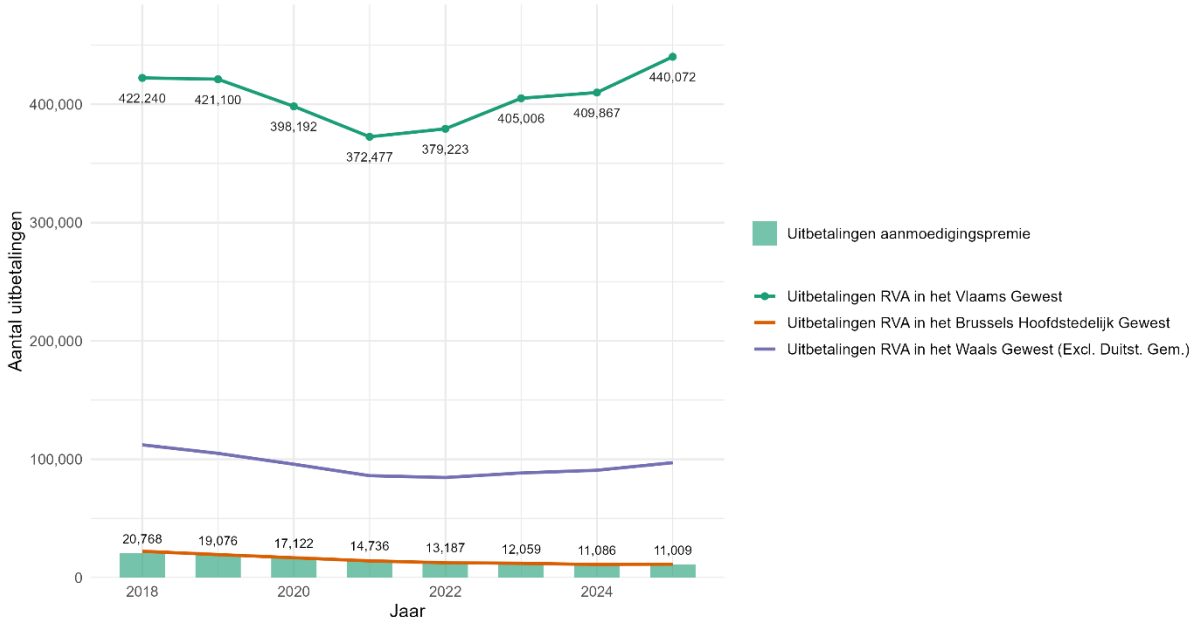
Figuur 9 Halftijdse loopbaanonderbreking met motief eindeloopbaan 2018-2025 (RVA en WEWIS data)



Figuur 10 toont aan dat het aantal 1/5e onderbrekingen met motief eindeloopbaan een omgekeerd patroon volgt als bij het motief zorg voor een zieke. Mogelijks ageren beide stelsels deels als communicerende vaten; ze bereiken immers voor een aanzienlijk deel overlappende leeftijdscategorieën (cfr. infra) en de rechten op beide stelsels staan los van elkaar. Als het recht op tijdskrediet met motief zorg is opgebruikt kan overgestapt worden naar tijdskrediet in het stelsel van eindeloopbaan. In 2025 werd voor 2,5% van de betalingen van RVA ook een betaling van een aanmoedigingspremie uitgevoerd. Dit lage cijfer is te verklaren doordat slechts een minderheid van de effectieve gebruikers in aanmerking komt voor een aanmoedigingspremie. Als er rekening wordt gehouden met hoeveel werknemers effectief in de social-profitsectoren werken[11], lijkt het aantal personen die gebruik maakt van deze aanmoedigingspremie hoger te liggen dan andere stelsels met 1/5e onderbreking.

[11] In de steekproef die hieronder gebruikt wordt, gaat het om 6% van de totale werkende bevolking. We hebben hierbij geen zicht op het aandeel binnen de groep 55+, noch op hun aandeel bij de gebruikers van het federale verlofstel. Op basis van deze gegevens is het dus niet mogelijk om een onderbouwde schatting te maken van het werkelijk aantal personen die in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremie.

Figuur 10 1/5e loopbaanonderbreking met motief eindeloopbaan 2018-2025 (RVA en WEWIS data)



4.3 Beschrijving gebruikers aanmoedigingspremie

In deze sectie bespreken we de bereikte doelgroep op basis van KSZ-data. De analyses worden systematisch opgesplitst volgens de verschillende motieven van loopbaanonderbreking, waarbij telkens een onderscheid wordt gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse onderbreking. De onderzochte motieven zijn: 'Zorg voor kind', 'Zorg voor een zieke', 'Opleiding' en 'Einde loopbaan'. Voor de deeltijdse gebruikers kan, op basis van de generieke data-aanvraag, geen verder onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende stelsels (halftijds, vermindering met 1/5e of vermindering met 1/10e); alle vormen van deeltijdse onderbreking worden dus gezamenlijk beschouwd.

Bij elke analyse vergelijken we de begunstigden van de aanmoedigingspremie met de Vlaamse werkende bevolking (exclusief ambtenaren, aangezien zij niet in aanmerking komen voor de premie). Idealiter geven we ook een gedetailleerder beeld van de gebruikers van federale verlofstelsels. Binnen deze algemene data-aanvraag was het echter niet mogelijk om een onderscheid te maken naargelang het onderbrekingspercentage en motief voor de loopbaanonderbreking. We kunnen de gebruikers van de aanmoedigingspremie dus niet gedetailleerd vergelijken met de specifieke populatie van loopbaanonderbrekers. Voor leeftijd, geslacht en provincie kunnen we de cijfers van gebruikers van de aanmoedigingspremie wel vergelijken met gegevens van RVA voor de populatie van personen die loopbaanonderbreking opnemen met eenzelfde combinatie van het specifiek motief en onderbrekingspercentage.

4.3.1 Zorg voor kind

4.3.1.1 Voltijdse loopbaanonderbreking

In Tabel 4 wordt de bereikte doelgroep beschreven. Bij dit motief bestaat de populatie uit personen die het thematisch verlof ouderschapsverlof of het tijdskrediet met motief zorg voor kind hebben opgenomen. Bij de voltijdse loopbaanonderbreking voor zorg voor kinderen valt

op dat mannen nauwelijks aanwezig zijn. Ze nemen niet alleen veel minder vaak voltijds ouderschapsverlof of tijdskrediet met motief zorg voor kinderen op, maar wanneer ze dat wél doen, maken ze beduidend minder gebruik van de aanmoedigingspremie. Dit wijst op een duidelijk genderpatroon waarin voltijds zorgverlof vooral door vrouwen wordt opgenomen. De groep ontvangers bevinden zich voornamelijk in de leeftijdscategorieën van 25 tot 40 jaar. Vooral de jongere ouders binnen die groep lijken relatief vaker de premie aan te vragen, wat kan duiden op zowel grotere financiële nood als een hogere vertrouwdheid met de maatregel. Personen uit Vlaams-Brabant zijn duidelijk ondervertegenwoordigd. Wellicht speelt hier de plaats van tewerkstelling een belangrijke rol. Werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken kunnen geen gebruik maken van de aanmoedigingspremies (behalve werknemers in social-profitsectoren). Mogelijk speelt hier ook een informatie- of taalbarrière, zeker in de Brusselse rand waar veel Franstaligen wonen en een deel van de inwoners mogelijk beter op de hoogte zijn van federale maatregelen (zoals loopbaanonderbreking) dan van Vlaamse maatregelen (de aanmoedigingspremies).

Daarnaast valt de uitgesproken aanwezigheid van personen (vnl. vrouwen) met een migratieachtergrond op. Dit suggereert dat voltijdse loopbaanonderbreking, meer dan deeltijdse, beter aansluit bij hun noden. Een migratieachtergrond gaat ook vaker gepaard met een lagere socio-economische klasse. De lagere gezinsinkomens onder de ontvangers van de premie zijn in die context weinig verrassend. Aangezien het bedrag van de aanmoedigingspremie onafhankelijk is van het loon, zal de aanmoedigingspremie bij personen met lagere inkomens een groter deel van het loonverlies opvangen. In die zin is het financiële verlies bij loopbaanonderbreking bij hen beperkter in relatieve zin. Op het vlak van opleidingsniveau en werknemersstatuut lijkt de groep aanvragers aan te sluiten bij het populatiegemiddelde. Dit houdt in dat er geen onder- of oververtegenwoordiging is van kort- of middengeschoolden bij de gebruikers van de aanmoedigingspremies in vergelijking met de werkende populatie. Werknemers uit de social-profitsectoren zijn sterk oververtegenwoordigd. De belangrijkste verklaring hiervoor zijn wellicht de hogere bedragen die uitgekeerd worden aan personen in deze sectoren, maar ook de samenstelling van deze sectoren speelt waarschijnlijk een rol. Zo zijn vrouwen in deze sectoren doorgaans sterker vertegenwoordigd, terwijl zij ook net vaker de federale verlofstelsels opnemen. Het gaat ook vaker om personen die, voor de voltijdse onderbreking, gemiddeld minder uren per week werken[12].

[12] Deze gegevens werden niet opgenomen in onderstaande tabellen.

Tabel 4: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief zorg voor kind in een voltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	15,4	52,0	22,1		**Hoog**	37,5	35,9
Vrouw	84,6	48,0	77,9		**Midden**	40,6	44,9
Leeftijd					**Laag**	21,9	19,3
18–24	2,7	8,3	1,5		**Werknemersstatuut**		
25–29	20,1	12,7	47,6		**Arbeiders**	38,9	38,4
30–34	38,5	12,8			**Bedienden**	61,1	61,3
35–39	24,3	12,6	44,4		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	10,0	12,3			**<10 wn**	5,7	13,5
45–49	3,0	11,4	6,2		**10–49 wn**	12,4	17,2
50–54	1,3	12,3			**50–199 wn**	17,5	16,7
55–59	n/b	11,5	0,2		**200+ wn**	64,4	52,6
60–64	n/b	6,2	0,0		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	82,4	94,0
Antwerpen	34,6	28,1	33,1		**Ja**	17,6	6,0
Limburg	12,4	12,7	10,4		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	22,9	23,6	24,1		**Eenoudergezin**	6,8	8,9
Vlaams-Brabant	11,1	17,4	18,4		**Eenpersoonshuishouden**	0,8	14,4
West-Vlaanderen	14,0	18,3	14,0		**Koppel met kinderen**	89,5	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	n/b	22,4
België	63,0	82,3			**Overige huishoudens**	3,0	3,4
EU13	14,9	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	3,7	3,2			**1. 0–10**	21,5	21,1
Niet-EU	18,3	11,0			**2. 11–20**	63,7	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	12,6	21,6
Ja	20,1	7,8			**4. 31–50**	2,2	6,1
Nee	79,9	92,3			**5. >50**	n/b	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=2.131)
[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)
[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 voltijdse loopbaanonderbreking opnemen met een motief dat samenhangt met zorg voor kinderen. (n=10.969)
** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.3.1.2 Deeltijdse loopbaanonderbreking

In Tabel 5 wordt de doelgroep beschreven die de aanmoedigingspremie ontvangt voor deeltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor kind. In tegenstelling tot de voltijdse onderbreking zien we bij de deeltijdse variant een gelijkmatigere genderverdeling. Hoewel vrouwen nog steeds het grootste deel van de aanvragen voor deeltijds ouderschapsverlof voor hun rekening nemen, zijn mannen hier duidelijk minder afwezig dan bij voltijdse onderbreking. Bovendien maken mannen en vrouwen in deze regeling in ongeveer gelijke mate gebruik van de aanmoedigingspremie. Ook hier maken jongere ouders vaker gebruik van de premie.

De gegevens tonen aan dat inwoners van Vlaams-Brabant minder vaak een premie-aanvraag indienen, zowel voltijds als deeltijds. Wellicht spelen hier gelijkaardige zaken als bij voltijdse onderbrekingen.

Verder onderscheidt de deeltijdse groep zich door een duidelijke oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden en hogere gezinsinkomens. Dit kan wijzen op een voorkeur om het werk slechts gedeeltelijk te verminderen, mogelijk omdat deeltijds werken financieel interessanter is voor wie een stabieler of hoger loon heeft. We zien ook dat bedienden veel sterker vertegenwoordigd zijn dan arbeiders. Hoewel verschillen in de werkomgevingen hier een rol zouden kunnen spelen, lijkt dit het verschil niet (volledig) te verklaren. We zien het verschil tussen arbeiders en bedienden immers niet bij het motief zorg voor een zieke (zie 4.3.2.2). Tijdens de expertensessie werd aangehaald dat hier mogelijks ook cultuurverschillen spelen. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen welke factoren hier doorslaggevend zijn en hoe deze met elkaar interageren. De oververtegenwoordiging van personen uit grotere ondernemingen is bij personen die deeltijds onderbreken veel minder uitgesproken dan bij diegenen die voltijds onderbreken. Tot slot zijn personen geboren in een ander land dan België hier licht ondervertegenwoordigd, wat contrasteert met de voltijdse variant en kan wijzen op culturele verschillen in de manier waarop zorgverlof wordt ingevuld.

Tabel 5: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief zorg voor kind in een deeltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	41,9	52,0	32,9		**Hoog**	48,3	35,9
Vrouw	58,1	48,0	67,1		**Midden**	42,9	44,9
Leeftijd					**Laag**	8,8	19,3
18–24	0,5	8,3	0,3		**Werknemersstatuut**		
25–29	12,6	12,7	37,2		**Arbeiders**	23,3	38,4
30–34	35,0	12,8			**Bedienden**	76,7	61,3
35–39	27,9	12,6	52,9		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	15,9	12,3			**<10 wn**	9,0	13,5
45–49	5,5	11,4	9,0		**10–49 wn**	18,0	17,2
50–54	2,2	12,3			**50–199 wn**	18,1	16,7
55–59	0,5	11,5	0,6		**200+ wn**	54,9	52,6
60–64	n/b	6,2	0,1		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	91,7	94,0
Antwerpen	26,3	28,1	25,5		**Ja**	8,3	6,0
Limburg	13,5	12,7	13,0		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	23,6	23,6	25,1		**Eenoudergezin**	6,5	8,9
Vlaams-Brabant	13,0	17,4	16,9		**Eenpersoonshuishouden**	2,1	14,4
West-Vlaanderen	20,6	18,3	19,5		**Koppel met kinderen**	89,5	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	0,1	22,4
België	89,4	82,3			**Overige huishoudens**	1,9	3,4
EU13	1,8	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	2,5	3,2			**1. 0–10**	8,3	21,1
Niet-EU	6,3	11,0			**2. 11–20**	67,3	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	21,4	21,6
Ja	5,5	7,8			**4. 31–50**	2,8	6,1
Nee	94,5	92,3			**5. >50**	0,2	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=6.509)

[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)

[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 deeltijdse loopbaanonderbreking opnemen met een motief dat samenhangt met zorg voor kinderen. (n=69.480)

** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.3.2 Zorg voor een zieke

4.3.2.1 Voltijdse loopbaanonderbreking

In Tabel 6 wordt de bereikte doelgroep beschreven. De populatiegegevens voor personen in loopbaanonderbreking bestaat hier uit personen in het thematische verlof met motief 'verlof voor medische bijstand' en het tijdskrediet met motief 'Verlenen van bijstand aan of het verzorgen van een zwaar ziek gezins- of familielid'.

De gegevens tonen een beeld dat in grote mate overeenkomt met dat van voltijdse loopbaanonderbreking met motief zorg voor kinderen. De zorg wordt vaak opgenomen door vrouwen, met ongeveer driekwart vrouwelijke ontvangers van de aanmoedigingspremie. Ook hier vragen jongere leeftijdscategorieën relatief vaker de premie aan, wat suggereert dat de aanmoedigingspremie, ongeacht motief of stelsel, sterker jongere leeftijdscategorieën bereikt. Dat de categorie 60+ slechts zes procent van de premie-aanvragen vertegenwoordigt, terwijl ze een aanzienlijk deel van de populatie in loopbaanonderbreking uitmaakt kan betekenen dat oudere werknemers minder snel de weg vinden naar de aanmoedigingspremie of dat hun rechten eerder werden opgebruikt.

Regionaal vallen Vlaams-Brabant en Limburg op door hun lagere aanvraagcijfers. Het lager aantal aanvragen in Vlaams-Brabant is een patroon dat ook bij andere motieven zichtbaar is en dat vermoedelijk samenhangt met plaats van tewerkstelling, informatiekanalen, taalcontext of verschillen in bekendheid met Vlaamse ondersteuningsmaatregelen (zie eerder). Verder is er een duidelijke oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond, wat suggereert dat zij vaker nood hebben aan voltijdse zorgonderbreking, mogelijk door socio-economische kwetsbaarheid, beperkte externe zorgnetwerken of culturele verschillen. De concentratie in lagere inkomensklassen en ondervertegenwoordiging van hoogopgeleiden suggereren dat deze groep gemiddeld gezien minder sterk is dan de groep die de loopbaan deeltijds onderbreekt. Mogelijks is het inkomensverlies dat deze groep ervaart bij het voltijds onderbreken van de loopbaan in absolute termen ook beperkter dan bij gezinnen met een hoger inkomen. Voor deze groep is het dan interessanter om voltijds te onderbreken of zijn de alternatieven niet aantrekkelijk of mogelijk. Voltijdse zorgonderbreking wordt dan een noodzakelijke keuze bij een acute of intensieve zorgsituatie waarvoor geen haalbare alternatieven bestaan. Arbeiders en personen uit de social-profitsector zijn hier oververtegenwoordigd. Net als bij het motief zorg voor kind gaat het ook hier vaker om personen die, voor de voltijdse onderbreking, gemiddeld minder uren per week werken[13].

[13] Deze gegevens werden niet opgenomen in onderstaande tabellen.

Tabel 6: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke in een voltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	27,4	52,0	25,1		**Hoog**	25,2	35,9
Vrouw	72,6	48,0	74,9		**Midden**	55,3	44,9
Leeftijd					**Laag**	19,5	19,3
18–24	n/b	8,3	0,9		**Werknemersstatuut**		
25–29	6,9	12,7	15,2		**Arbeiders**	46,9	38,4
30–34	11,5	12,8			**Bedienden**	53,1	61,3
35–39	16,1	12,6	22,4		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	10,0	12,3			**<10 wn**	3,1	13,5
45–49	15,3	11,4	26,1		**10–49 wn**	5,6	17,2
50–54	13,4	12,3			**50–199 wn**	19,4	16,7
55–59	20,7	11,5	20,1		**200+ wn**	71,9	52,6
60–64	6,1	6,2	15,3		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	81,9	94,0
Antwerpen	35,0	28,1	28,8		**Ja**	18,1	6,0
Limburg	12,2	12,7	17,6		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	22,1	23,6	22,3		**Eenoudergezin**	10,3	8,9
Vlaams-Brabant	11,4	17,4	14,0		**Eenpersoonshuishouden**	7,6	14,4
West-Vlaanderen	16,7	18,3	17,3		**Koppel met kinderen**	55,9	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	22,0	22,4
België	76,8	82,3			**Overige huishoudens**	4,2	3,4
EU13	5,8	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	4,6	3,2			**1. 0–10**	28,6	21,1
Niet-EU	12,7	11,0			**2. 11–20**	52,6	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	14,3	21,6
Ja	14,4	7,8			**4. 31–50**	4,6	6,1
Nee	85,5	92,3			**5. >50**	n/b	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=263)
[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)
[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 voltijdse loopbaanonderbreking opnemen met een motief dat samenhangt met zorg voor een zieke. (n=1.959)
** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.3.2.2 Deeltijdse loopbaanonderbreking

Bij deeltijdse onderbreking voor zorg voor een zieke verschuift het profiel merkbaar in vergelijking met voltijdse onderbreking. In Tabel 7 wordt de bereikte doelgroep beschreven. Hoewel vrouwen nog steeds de meerderheid vormen, zijn mannen in deze regeling minder afwezig dan bij voltijdse onderbreking, en zij vragen relatief vaker de premie aan. Het is onduidelijk waarom mannen vaker een aanmoedigingspremie aanvragen. Een mogelijke verklaring is dat vrouwen reeds eerder een premie hebben ontvangen in het kader van een ander stelsel van loopbaanonderbreking en er nu geen aanspraak meer op kunnen maken. De groep 45 tot 60 jaar maakt ook hier het merendeel uit van de aanvragers.

Wat socio-economische kenmerken betreft, zien we opnieuw dat mensen in betere omstandigheden oververtegenwoordigd zijn: aanvragers hebben gemiddeld hogere lonen en laagopgeleiden zijn ondervertegenwoordigd. De personen in deze groep hebben ook minder vaak een buitenlandse origine. Interessant is dat in tegenstelling tot het patroon bij deeltijds zorgverlof voor kinderen arbeiders in deze categorie niet ondervertegenwoordigd zijn. Het lijkt er dus op dat arbeiders er wel degelijk in slagen om deeltijds te gaan werken, al kan het zijn dat de opportuniteiten daarvoor samenhangen met de leeftijd of anciënniteit in de onderneming waar men werkt. Net als bij andere motieven zijn werknemers uit grote ondernemingen opnieuw sterk aanwezig. Een diepgaandere analyse van de verschillen tussen bedrijven van uiteenlopende groottes (bv. op vlak van het profiel van werknemers) zou interessante inzichten kunnen opleveren over de mogelijke verklaringen voor de geobserveerde verschillen. Mogelijks spelen verschillen op het vlak van toeleiding hier ook een rol.

Tabel 7: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief zorg voor een zieke in een deeltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	40,8	52,0	34,3		**Hoog**	35,6	35,9
Vrouw	59,2	48,0	65,7		**Midden**	50,8	44,9
Leeftijd					**Laag**	13,6	19,3
18–24	0,3	8,3	0,1		**Werknemersstatuut**		
25–29	2,9	12,7	3,5		**Arbeiders**	37,9	38,4
30–34	5,2	12,8			**Bedienden**	62,2	61,3
35–39	5,6	12,6	11,7		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	7,3	12,3			**<10 wn**	5,8	13,5
45–49	12,1	11,4	41,8		**10–49 wn**	12,2	17,2
50–54	34,8	12,3			**50–199 wn**	15,6	16,7
55–59	27,6	11,5	34,3		**200+ wn**	66,5	52,6
60–64	4,1	6,2	8,6		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	89,4	94,0
Antwerpen	26,9	28,1	25,0		**Ja**	10,6	6,0
Limburg	24,4	12,7	26,2		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	20,3	23,6	19,3		**Eenoudergezin**	7,9	8,9
Vlaams-Brabant	12,5	17,4	13,5		**Eenpersoonshuishouden**	13,7	14,4
West-Vlaanderen	15,1	18,3	16,0		**Koppel met kinderen**	40,5	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	35,7	22,4
België	97,0	82,3			**Overige huishoudens**	2,2	3,4
EU13	0,3	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	1,2	3,2			**1. 0–10**	13,1	21,1
Niet-EU	1,6	11,0			**2. 11–20**	55,1	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	26,5	21,6
Ja	3,5	7,8			**4. 31–50**	5,3	6,1
Nee	96,5	92,3			**5. >50**	n/b	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=1.553)
[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)
[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 deeltijdse loopbaanonderbreking opnemen met een motief dat samenhangt met zorg voor een zieke. (n=20.118)
** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.3.3 Opleiding

4.3.3.1 Voltijdse loopbaanonderbreking

De populatie hier bestaat uit personen die tijdskrediet opnemen met het motief ‘volgen van een erkende opleiding’. Bij de interpretatie van de gegevens rond voltijdse loopbaanonderbreking met motief opleiding in Tabel 8 moeten we voorzichtig blijven, aangezien de groep premie-aanvragers relatief klein is (n=100). Toch tekenen er zich opnieuw enkele duidelijke patronen af. Vrouwen blijven prominent aanwezig: hoewel ze ongeveer twee derde van de voltijdse onderbrekingen aanvragen, vertegenwoordigen ze bijna drie kwart van de premie-aanvragers, wat erop wijst dat zij niet alleen vaker de stap zetten om een opleiding te combineren met een tijdelijke voltijdse uitstap uit de arbeidsmarkt, maar ook dat zij daarnaast vaker een beroep doen op de aanmoedigingspremie. Het premiegebruik situeert zich voornamelijk in de leeftijdscategorieën tussen 25 en 40 jaar. Deze groep maakt ook het meest gebruik van deze loopbaanonderbreking. Elke leeftijdscategorie is ongeveer even sterk vertegenwoordigd. In tegenstelling tot bovenstaande motieven geldt bij dit motief geen maximumduur van 12 maanden. Begunstigden kunnen dus gebruik maken van de aanmoedigingspremie zolang ze de opleiding volgen. Dat betekent dat personen uit oudere leeftijdscategorieën niet in de situatie kunnen zitten waarin hun rechten reeds eerder werden opgebruikt. Ze zijn enkel beperkt door het aantal maanden dat ze kunnen opnemen voor het tijdskrediet met het motief opleiding (36 maanden).

Personen met een niet-EU-herkomst blijken relatief vaker gebruik te maken van de premie, en de aanvragers zitten gemiddeld in lagere inkomensklassen. Het zijn vaker bedienden en ze hebben een gemiddeld opleidingsniveau. Deze observaties hangen wellicht samen met de toegangsvoorwaarden voor het stelsel: hoogopgeleiden moeten om verlof te kunnen opnemen enkele extra stappen ondernemen. Zo moet de opleiding noodzakelijk worden geacht voor de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan (via een attest loopbaanbegeleiding dat maximaal zes jaar oud is). Ondanks de voorwaarde voor hoogopgeleiden dat ze loopbaanbegeleiding moeten volgen, zijn er toch nog een aanzienlijk aantal hoogopgeleiden in dit stelsel. Tegelijk ontbreken voor sommige socio-economische variabelen gegevens uit 2022, waardoor voorzichtigheid geboden blijft bij het interpreteren van verschillen, zeker rond inkomensklassen en opleidingsniveau. Ten slotte valt op dat Vlaams-Brabant opnieuw ondervertegenwoordigd is, wat consistent is met andere motieven en mogelijk samenhangt met informatie- of taalverschillen in de provincie.

Tabel 8: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief opleiding in een voltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	27,0	52,0	35,6		**Hoog**	25,0	35,9
Vrouw	73,0	48,0	64,4		**Midden**	62,0	44,9
Leeftijd					**Laag**	13,0	19,3
18–24	7,1	8,3	4,5		**Werknemersstatuut**		
25–29	21,4	12,7	52,7		**Arbeiders**	29,2	38,4
30–34	31,6	12,8			**Bedienden**	70,8	61,3
35–39	20,4	12,6	30,6		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	12,2	12,3			**<10 wn**	n/b	13,5
45–49	n/b	11,4	10,2		**10–49 wn**	n/b	17,2
50–54	7,1	12,3			**50–199 wn**	n/b	16,7
55–59	n/b	11,5	1,3		**200+ wn**	66,6	52,6
60–64	n/b	6,2	0,6		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	n/b	94,0
Antwerpen	38,0	28,1	31,7		**Ja**	n/b	6,0
Limburg	14,0	12,7	12,9		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	21,0	23,6	24,2		**Eenoudergezin**	7,0	8,9
Vlaams-Brabant	9,0	17,4	17,4		**Eenpersoonshuishouden**	13,0	14,4
West-Vlaanderen	18,0	18,3	13,7		**Koppel met kinderen**	62,0	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	13,0	22,4
België	79,0	82,3			**Overige huishoudens**	n/b	3,4
EU13	n/b	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	n/b	3,2			**1. 0–10**	34,0	21,1
Niet-EU	16,0	11,0			**2. 11–20**	56,6	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	9,4	21,6
Ja	19,0	7,8			**4. 31–50**	n/b	6,1
Nee	81,0	92,3			**5. >50**	n/b	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=100)

[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)

[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 voltijdse loopbaanonderbreking opnemen met een motief dat samenhangt met opleiding. (n=363)

** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.3.3.2 Deeltijdse loopbaanonderbreking

In Tabel 9 wordt de bereikte doelgroep bij deeltijdse loopbaanonderbreking voor opleiding beschreven. Vrouwen maken opnieuw ongeveer drie vierde van zowel de gebruikers als de premie-aanvragers uit. De premie-aanvragers concentreren zich vooral tussen 25 en 45 jaar. De gebruikers hebben ook iets vaker een Belgische achtergrond.

Opvallend is dat middengeschoolden hier sterker vertegenwoordigd lijken, wat kan wijzen op een groep die via opleiding een volgende stap in de loopbaanambitie wil zetten. Tegelijk zien we een klassiek patroon dat ook bij andere deeltijdse verlofstelsels terugkomt: gebruikers komen vaker uit hogere inkomensklassen, wat suggereert dat deeltijds werken financieel vooral haalbaar is voor wie over voldoende inkomensbuffer beschikt. Dit sluit aan bij het beeld dat deze groep vaker bestaat uit huishoudens zonder kinderen, waar financiële ruimte en flexibiliteit doorgaans groter zijn. Net als bij enkele andere motieven zijn bedienden oververtegenwoordigd, wat erop wijst dat deeltijds opleidingsverlof vooral ingezet wordt in functies en organisaties waar personeelsplanning en verlofregelingen de nodige ruimte bieden. Ook hier lijken personen uit social-profitsectoren sterk vertegenwoordigd, al gaat het om beperkte aantallen waardoor een accurate inschatting niet mogelijk is.

Tabel 9: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief opleiding in een deeltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	24,3	52,0	26,9		**Hoog**	29,9	35,9
Vrouw	75,7	48,0	73,1		**Midden**	70,2	44,9
Leeftijd					**Laag**	n/b	19,3
18–24	n/b	8,3	3,5		**Werknemersstatuut**		
25–29	18,2	12,7	58,9		**Arbeiders**	21,4	38,4
30–34	39,4	12,8			**Bedienden**	78,6	61,3
35–39	18,2	12,6	27,8		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	16,7	12,3			**<10 wn**	n/b	13,5
45–49	7,6	11,4	9,1		**10–49 wn**	21,7	17,2
50–54	n/b	12,3			**50–199 wn**	27,5	16,7
55–59	n/b	11,5	0,8		**200+ wn**	50,7	52,6
60–64	n/b	6,2	0,0		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	78,6	94,0
Antwerpen	31,9	28,1	27,4		**Ja**	21,4	6,0
Limburg	11,6	12,7	14,2		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	20,3	23,6	23,4		**Eenoudergezin**	10,1	8,9
Vlaams-Brabant	8,7	17,4	14,0		**Eenpersoonshuishouden**	24,6	14,4
West-Vlaanderen	27,5	18,3	20,9		**Koppel met kinderen**	36,2	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	29,0	22,4
België	91,2	82,3			**Overige huishoudens**	n/b	3,4
EU13	n/b	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	n/b	3,2			**1. 0–10**	23,9	21,1
Niet-EU	8,8	11,0			**2. 11–20**	58,2	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	17,9	21,6
Ja	n/b	7,8			**4. 31–50**	n/b	6,1
Nee	100,0	92,3			**5. >50**	n/b	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=70)

[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)

[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 deeltijdse loopbaanonderbreking opnemen met een motief dat samenhangt met opleiding. (n=495)

** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.3.4 Einde loopbaan

4.3.4.1 Deeltijdse loopbaanonderbreking

In Tabel 10 wordt de bereikte doelgroep beschreven. Deze aanmoedigingspremie kan enkel worden aangevraagd door personen uit de social-profitsectoren die ook tijdskrediet in het statuut 'met uitkering, deeltijdse onderbreking, eindeloopbaanstelsel' hebben aangevraagd. Binnen dit stelsel is er geen voltijdse tegenhanger. Net als bij de overige motieven wordt deze aanmoedigingspremie hoofdzakelijk door vrouwen aangevraagd. Weinig verassend is dat de personen in deze groep tot de oudere leeftijdscategorieën behoren. De groep 60+ is sterker vertegenwoordigd dan de groep van 55 tot 59 jaar, al hangt dit wellicht samen met het onderbrekingspercentage. 60-plussers nemen veel vaker halftijdse onderbreking op, waarvoor de aanmoedigingspremie ook hoger ligt. De ondervertegenwoordiging van Vlaams-Brabant is hier nog steeds aanwezig, maar is minder uitgesproken dan bij andere motieven. Binnen de social-profitsectoren kunnen ook personen die werkzaam zijn in het Brussels hoofdstedelijk gewest aanspraak maken op een aanmoedigingspremie. De plaats van tewerkstelling lijkt hier dus geen doorslaggevende factor die de ondervertegenwoordiging van Vlaams-Brabant volledig kan verklaren.

In het algemeen gaat het hier om een relatief sterke groep; hoogopgeleiden zijn bij deze premie sterk oververtegenwoordigd, de meerderheid is geboren in België en het gemiddeld kwartaalinkomen ligt ook boven het Vlaams gemiddelde. Het gaat vaak om bedienden uit grotere ondernemingen. Personen uit gehuwde gezinnen zonder (inwonende) kinderen zijn oververtegenwoordigd.

Tabel 10: Beschrijving van bereikte doelgroep van aanmoedigingspremie met motief einde loopbaan in een deeltijds arbeidsregime (periode 2020-2022)

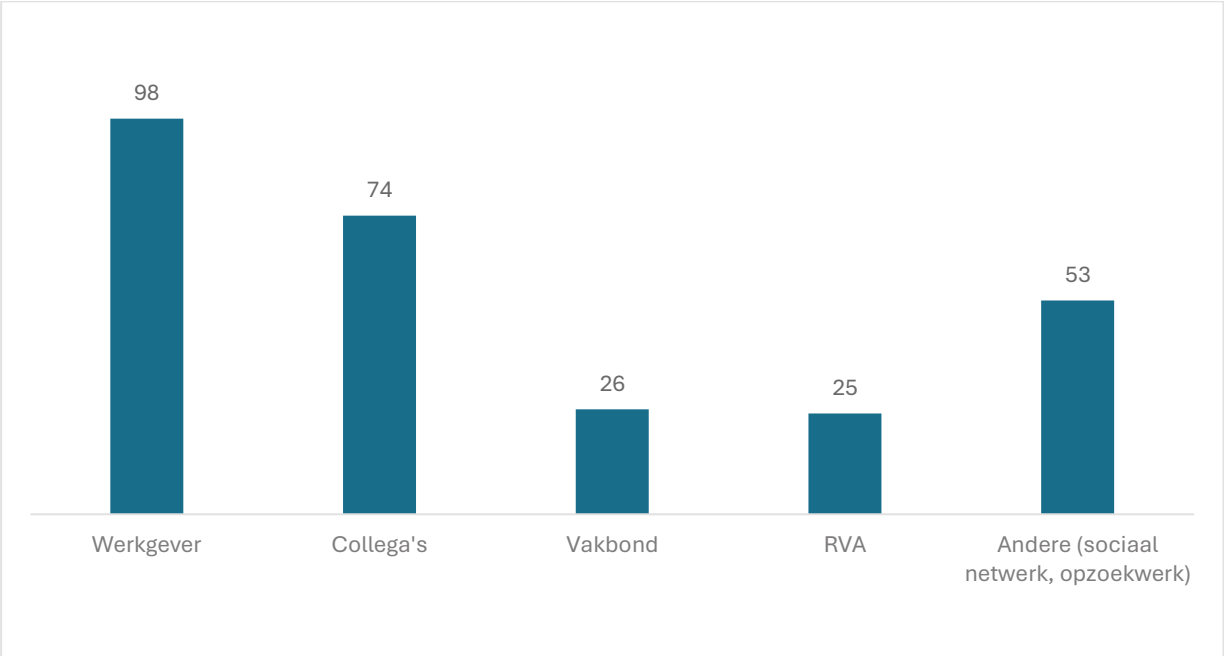
	Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]	Populatie in Loopbaan-onderbreking[c]			Ontvangers premie[a]	Werkende bevolking[b]
Geslacht					**Opleidingsniveau***		
Man	26,6	52,0	62,6		**Hoog**	62,2	35,9
Vrouw	73,4	48,0	37,4		**Midden**	24,5	44,9
Leeftijd					**Laag**	13,3	19,3
18–24	n/b	8,3	n/b		**Werknemersstatuut**		
25–29	n/b	12,7	n/b		**Arbeiders**	13,3	38,4
30–34	n/b	12,8			**Bedienden**	86,7	61,3
35–39	n/b	12,6	n/b		**Bedrijfsgrootte**		
40–44	n/b	12,3			**<10 wn**	1,8	13,5
45–49	n/b	11,4	n/b		**10–49 wn**	7,2	17,2
50–54	n/b	12,3			**50–199 wn**	22,2	16,7
55–59	38,1	11,5	51,3		**200+ wn**	68,8	52,6
60–64	58,3	6,2	48,7		**Social-profitsector**		
Provincie					**Nee**	n/b	94,0
Antwerpen	22,2	28,1	27,2		**Ja**	100	6,0
Limburg	13,5	12,7	12,3		**Type huishouden**		
Oost-Vlaanderen	26,9	23,6	25,0		**Eenoudergezin**	5,8	8,9
Vlaams-Brabant	13,8	17,4	16,6		**Eenpersoonshuishouden**	21,2	14,4
West-Vlaanderen	23,6	18,3	19,0		**Koppel met kinderen**	26,3	50,9
Geboorteplaats					**Koppel zonder kinderen**	46,7	22,4
België	97,1	82,3			**Overige huishoudens**	n/b	3,4
EU13	n/b	3,5			**Gezinsinkomen klasse***		
EU14	n/b	3,2			**1. 0–10**	20,9	21,1
Niet-EU	2,9	11,0			**2. 11–20**	53,7	50,4
Vrouw met migratieachtergrond					**3. 21–30**	19,4	21,6
Ja	10,4	7,8			**4. 31–50**	6,0	6,1
Nee	89,6	92,3			**5. >50**	n/b	0,8

[a] Het betreft hier de gegevens uit de steekproef die werd aangeleverd aan KSZ. Enkel de gegevens uit de periode 2020-2022 werden weerhouden. (n=278)
[b] Het betreft hier de steekproef van de werkende bevolking (excl. Ambtenaren) die werd getrokken door KSZ voor de periode 2020-2022.(n=11.498)
[c] Hier worden gegevens van RVA gebruikt over alle personen die in 2022 deeltijdse loopbaanonderbreking opnemen in het stelsel eindeloopbaan. (n=41.144)
** Gezien de gegevens voor het jaar 2022 nog niet beschikbaar waren, wordt hier enkel gewerkt met de gegevens van 2020-2021.*

4.4 Toeleiding naar gebruik aanmoedigingspremie

In de bevraging werd gepeild naar wie de gebruikers geïnformeerd had over de aanmoedigingspremie. De manier waarop men kennis krijgt over de aanmoedigingspremie varieert (zie Figuur 11). Vooral de werkkanalen werkgever en collega's zijn belangrijke bronnen van informatie.

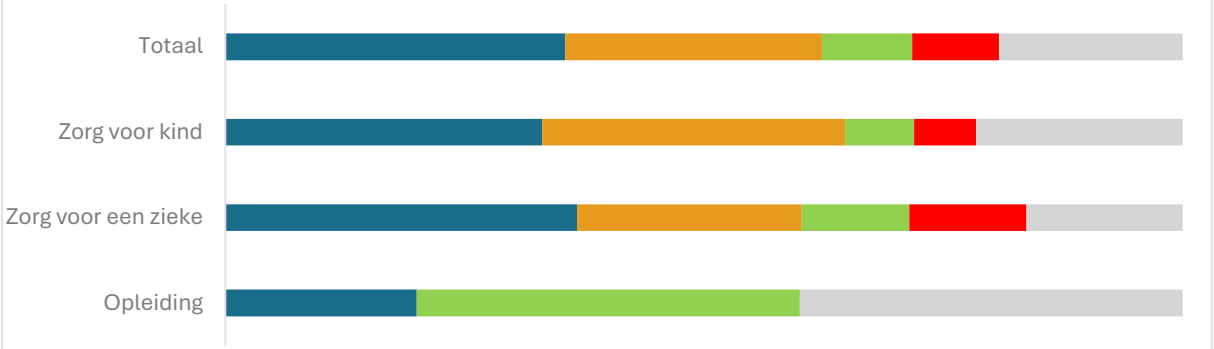
Figuur 11 Via welk kanaal werd de gebruiker geïnformeerd over de aanmoedigingspremie. (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=276)



Als we kijken naar verschillen in profielkenmerken tussen personen die via verschillende kanalen werden geïnformeerd over de aanmoedigingspremie, dan zien we weinig verschillen. Vrouwen verkrijgen iets vaker informatie via de werkkanalen en mannen iets meer via vakbonden of RVA. Alleenstaanden met kinderen verkrijgen relatief vaker informatie via de werkgever of collega's. Alleenstaanden krijgen dan weer relatief vaker informatie via de vakbond, RVA of eigen opzoekwerk. Inzake geschooldheid zijn er geen duidelijke verschillen. Middengeschoolden lijken iets vaker informatie te hebben verkregen via RVA of via eigen opzoekwerk.

In Figuur 12 bekijken we hoe het kanaal van toeleiding verschilt tussen verschillende motieven. Werknemers die een loopbaanonderbreking nemen omwille van de zorg voor een kind, verkrijgen relatief vaker de informatie via collega's. Werknemers die de loopbaanonderbreking namen omwille van de zorg voor een zieke, kregen relatief vaker informatie via de vakbond of RVA. Er zijn te weinig respondenten die een loopbaanonderbreking nemen omwille van het motief opleiding, waardoor we geen relevante uitspraken over deze groep kunnen maken.

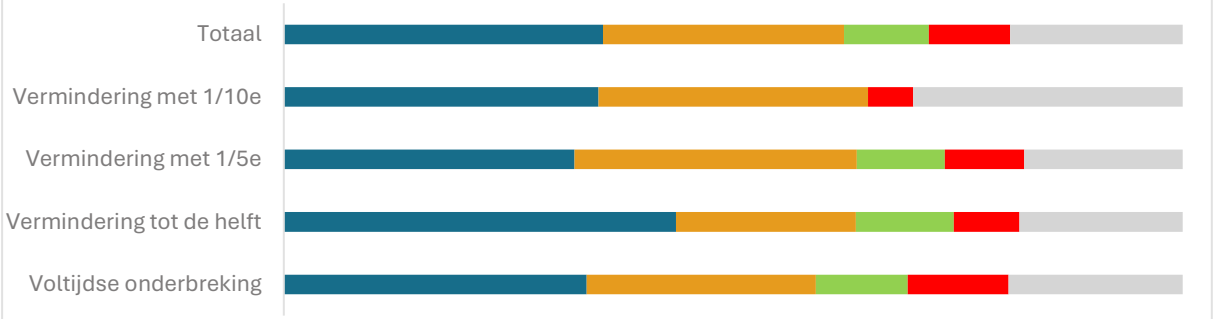
Figuur 12 Via welk kanaal werd de gebruiker geïnformeerd over de aanmoedigingspremie naargelang motief (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=275)



	Opleiding	Zorg voor een zieke	Zorg voor kind	Totaal
Werkgever	1	36	46	98
Collega's	0	23	44	74
Vakbond	2	11	10	26
RVA	0	12	9	25
Andere (sociaal netwerk, opzoekwerk)	2	16	30	53

In Figuur 13 bekijken we hoe het kanaal van toeleiding verschilt naar onderbrekingspercentage. Werknemers die een loopbaanonderbreking nemen met een onderbrekingspercentage van 1/5e, verkrijgen relatief vaker de informatie via collega's. Werknemers die de loopbaanonderbreking namen met een onderbrekingspercentage van 1/10e, kregen relatief minder vaak informatie via RVA of vakbond.

Figuur 13 Via welk kanaal werd de gebruiker geïnformeerd over de aanmoedigingspremie naargelang onderbrekingspercentage (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=275)

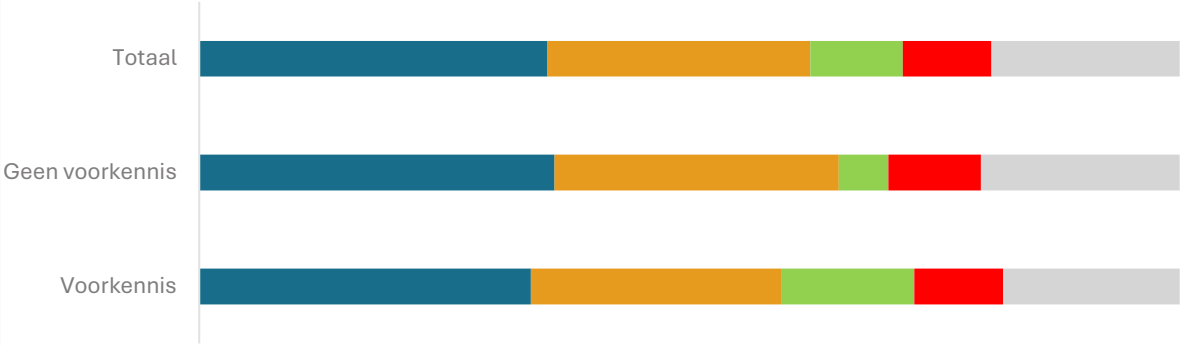


	Voltijdse onderbreking	Vermindering tot de helft	Vermindering met 1/5e	Vermindering met 1/10e	Totaal
Werkgever	33	24	33	7	98
Collega's	25	11	32	6	74
Vakbond	10	6	10	0	26
RVA	11	4	9	1	25
Andere (sociaal netwerk, opzoekwerk)	19	10	18	6	53

We zien in Figuur 14 dat gebruikers die via de vakbond werden geïnformeerd over deze premie iets vaker kennis hadden over de aanmoedigingspremie voor ze de loopbaanonderbreking

aanvroegen. Gebruikers die geen voorkennis hadden, werden vaker achteraf geïnformeerd door werkgevers of collega's.

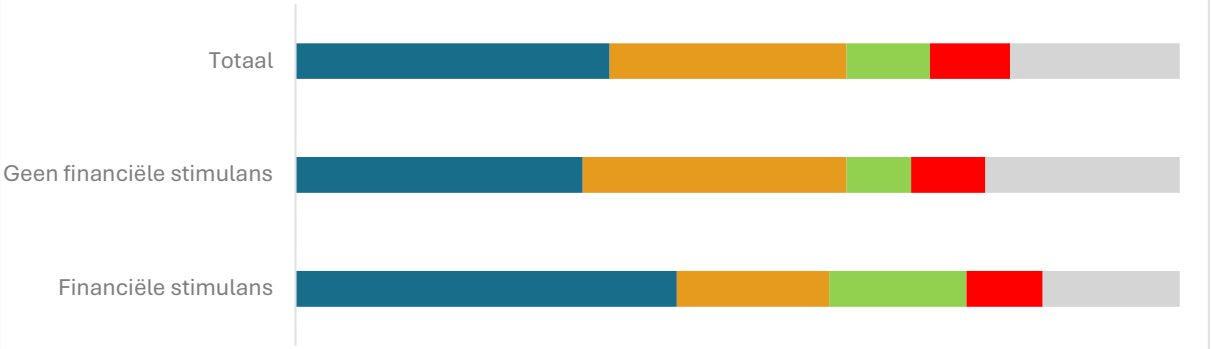
Figuur 14 Via welk kanaal werd de gebruiker geïnformeerd over de aanmoedigingspremie naargelang financiële stimulans (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=271)



	Voorkennis	Geen voorkennis	Totaal
Werkgever	45	50	98
Collega's	34	40	74
Vakbond	18	7	26
RVA	12	13	25
Andere (sociaal netwerk, opzoekwerk)	24	28	53

Hoewel pas in een volgende sectie besproken, leggen we in Figuur 15 al de link tussen toeleiding en de financiële stimulans die een aanmoedigingspremie kan betekenen. Gebruikers die aangeven dat de premie een financiële stimulans betekende, verkrijgen hun informatie over de aanmoedigingspremie relatief vaker via vakbonden. Gebruikers die hoe dan ook de loopbaanonderbreking hadden genomen (ongeacht of ze een aanmoedigingspremie hadden ontvangen), werden relatief vaker geïnformeerd door collega's.

Figuur 15 Via welk kanaal werd de gebruiker geïnformeerd over de aanmoedigingspremie naargelang financiële stimulans (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=249)



	Financiële stimulans	Geen financiële stimulans	Totaal
Werkgever	25	62	98
Collega's	10	57	74
Vakbond	9	14	26
RVA	5	16	25
Andere (sociaal netwerk, opzoekwerk)	9	42	53

4.5 Kennis aanmoedigingspremie vóór federale loopbaanonderbreking

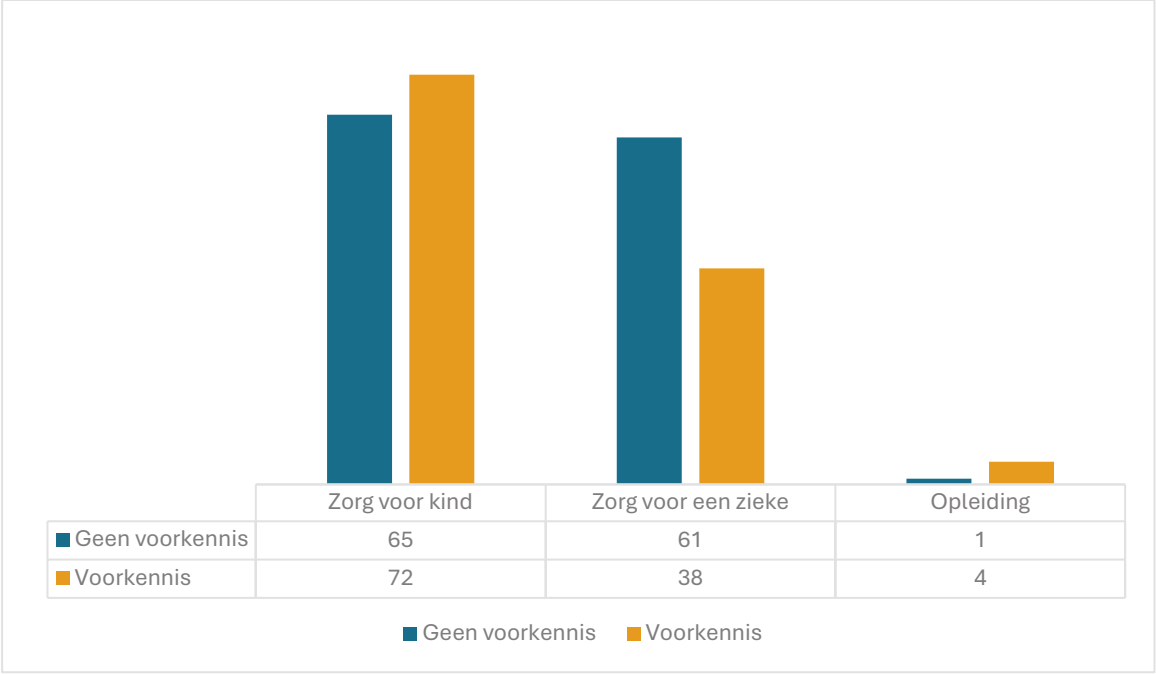
We bevragen gebruikers of ze op de hoogte waren van de aanmoedigingspremie vóórdat ze het federale onderbrekingsverlof opnamen. Om effectief aanmoedigend te kunnen werken is het uiteraard een vereiste dat men van het bestaan van de aanmoedigingspremie afweet voor men de beslissing neemt om de loopbaan tijdelijk (deeltijds) te onderbreken[14]. Van alle gebruikers die de vragenlijst invulden was slechts de helft op de hoogte van het bestaan van de Vlaamse aanmoedigingspremie op het moment dat men het federaal verlofstelsel opnam. Op basis van de verzamelde gegevens zien we geen verschil in voorkennis naargelang de verschillende socio-demografische kenmerken. Er was wel een indicatie dat hooggeschoolde gebruikers iets vaker op de hoogte waren van de premie dan lager geschoolden.

In Figuur 16 wordt de link gelegd tussen voorkennis en motief om een aanmoedigingspremie aan te vragen. Door de beperkte aantallen, worden alle motieven opgedeeld in drie categorieën: zorg voor kind, zorg voor een zieke en opleiding. Voorkennis is vaker aanwezig bij de gebruikers van de aanmoedigingspremie met als motief “zorg voor kind”[15] en veel minder aanwezig bij gebruikers van de aanmoedigingspremie met als motief “zorg voor een zieke”. Minder dan de helft, ongeveer twee op vijf gebruikers die een aanmoedigingspremie aanvroegen met motief “zorg voor een zieke”, is op voorhand op de hoogte van deze maatregel. Uit de expertensessie kwam naar voren, dat een zekere mate van “keuzevrijheid” een invloed kan hebben op hoe voorbereid en met welke voorkennis je start aan de federale

[14] Cfr. temporal precedence, het fundamentele principe dat een veronderstelde oorzaak moet plaatsvinden voor het daarmee samenhangende effect.
[15] en bij het motief “opleiding”, al gaat het hier om een zeer beperkt aantal respondenten

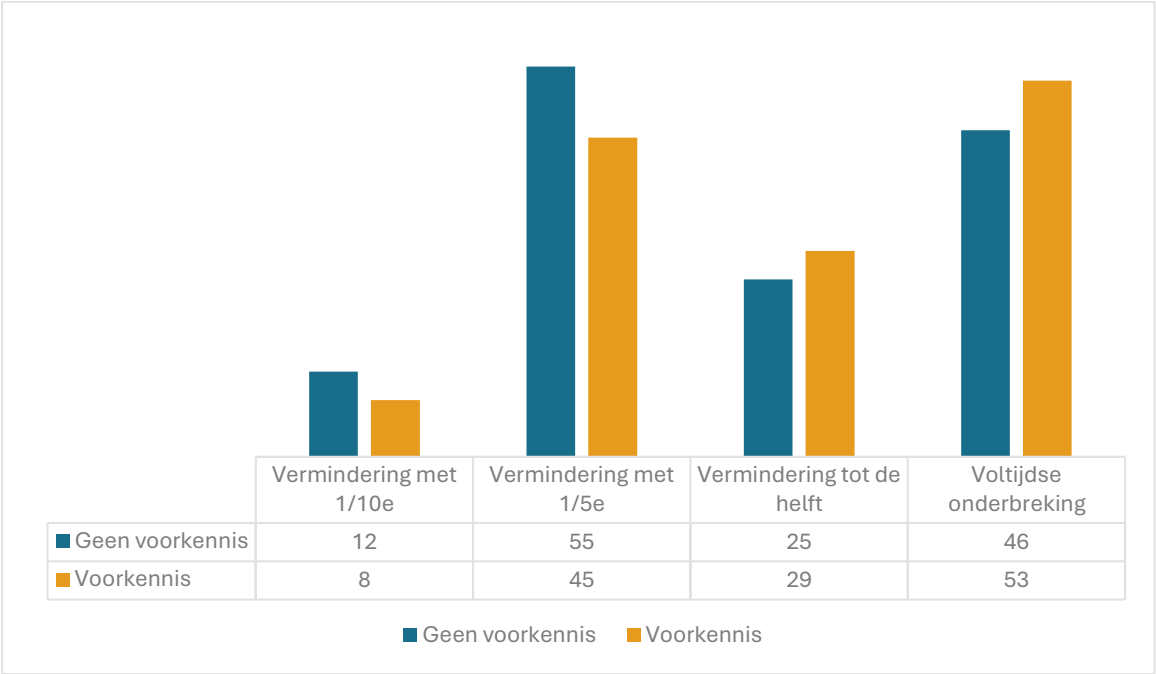
aanvraag voor een loopbaanonderbreking. Zorg voor een zieke kan een noodzaak zijn die sterk tijdsgebonden is, terwijl je de zorg voor een kind én zeker de keuze om een opleiding te volgen meer op voorhand kan inplannen tijdens je loopbaan.

Figuur 16 Voorkennis en motief van de aanmoedigingspremie (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=241)



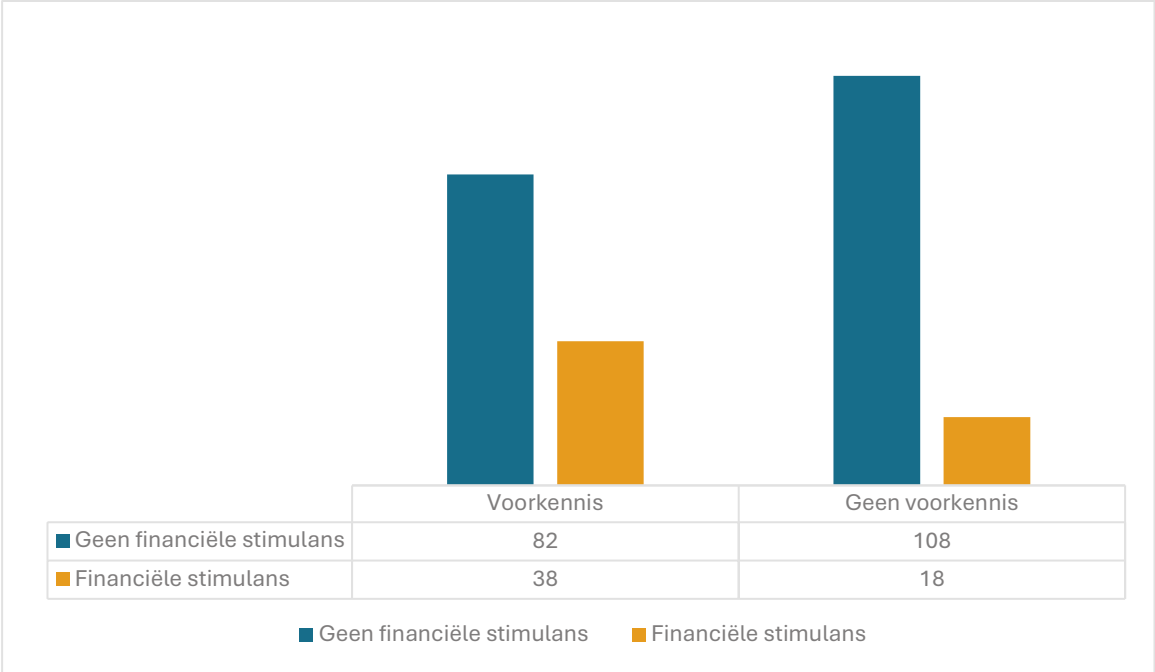
Daarnaast zien we in Figuur 17 dat inzake het onderbrekingspercentage, er vaker voorkennis was wanneer men een voltijdse of halftijdse onderbreking nam. De inschatting hier is dat de impact op je inkomen groter is, en je daarom ook sneller gaat of laat informeren over mogelijke ondersteuningsmaatregelen.

Figuur 17 Voorkennis en onderbrekingspercentage (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=273)



In Figuur 18 wordt de link gelegd tussen de voorkennis over de premie en de mate waarin de premie een financiële stimulans kan betekenen volgens de respondent zelf (zie ook sectie 4.6). Gebruikers die vóór de aanvraag van de federale loopbaanonderbreking de aanmoedigingspremie al kenden, kunnen de premie ervaren als financiële stimulans om hun loopbaan te onderbreken. Gebruikers die ook zonder de aanmoedigingspremie een federale loopbaanonderbreking hadden opgevraagd, hadden ook minder vaak voorkennis over deze Vlaamse maatregel.

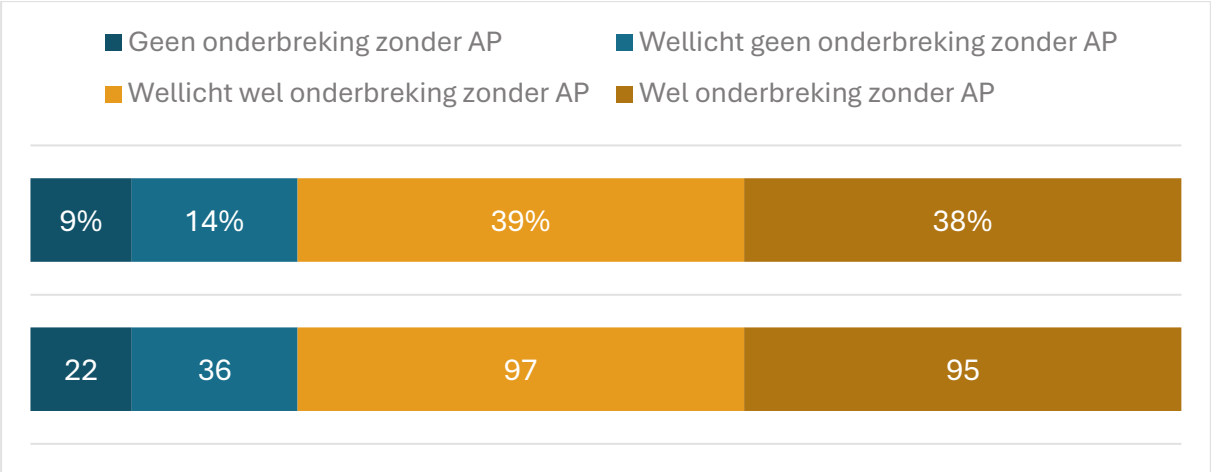
Figuur 18 Voorkennis van en financiële stimulans voor gebruikers van de aanmoedigingspremie (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=246)



4.6 Aanmoedigingspremie als financiële stimulans

Gebruikers werden bevraagd over de noodzakelijkheid van de aanmoedigingspremie om de federale loopbaanonderbreking aan te vragen. Een op vijf gebruikers gaf aan wellicht geen loopbaanonderbreking te hebben opgenomen, mochten ze niet ook de aanmoedigingspremie hebben ontvangen. Anderzijds ervaarde de overgrote meerderheid van de respondenten de financiële stimulans niet als een noodzakelijkheid. De overgrote meerderheid had sowieso de loopbaanonderbreking opgenomen.

Figuur 19 Aanmoedigingspremie als financiële stimulans (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=246)

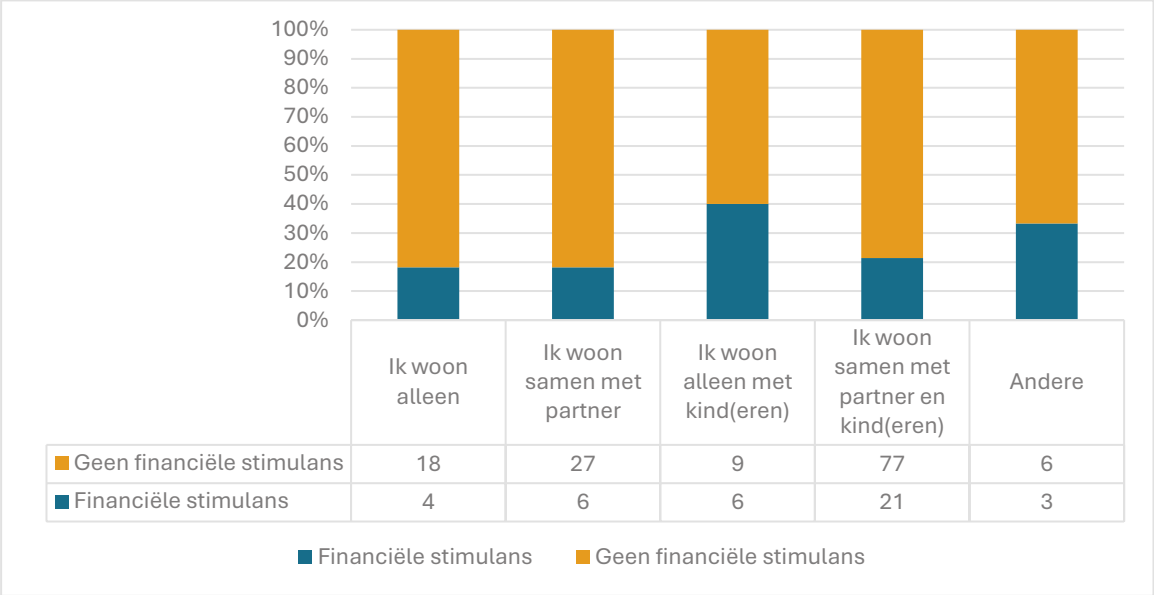


De groep die de aanmoedigingspremie als stimulans nodig achtte om een loopbaanonderbreking op te nemen (wellicht of zeker geen onderbreking genomen zonder bijkomende aanmoedigingspremie), bestond uit 23% van de gebruikers. Dit aandeel die de aanmoedigingspremie als financiële stimulans nodig achtte om de loopbaanonderbreking op te nemen, lag nog hoger kijkend naar bepaalde subgroepen van gebruikers:

- Kortgeschoold (36% van de kortgeschoolden ervaarde een financiële stimulans)
- alleenstaand zonder kinderen (26% van de alleenstaanden zonder kinderen ervaarde een financiële stimulans)
- alleenstaand met kinderen (36% van de alleenstaanden met kinderen ervaarde een financiële stimulans)
- tussen 35 en 44 jaar oud (26% van de gebruikers tussen 35 tot 44 jaar ervaarde een financiële stimulans)
- man (26% van de mannen ervaarde een financiële stimulans)
- gebruiker die een voltijdse onderbreking opnam (27% van de gebruikers die een voltijdse onderbreking opnam, ervaarde een financiële stimulans)

In Figuur 20 worden de verschillende gezinssamenstellingen gevisualiseerd. De groep alleenstaanden met kinderen is een groep die aangeeft de financiële aanmoediging echt nodig te hebben om de loopbaanonderbreking op te nemen.

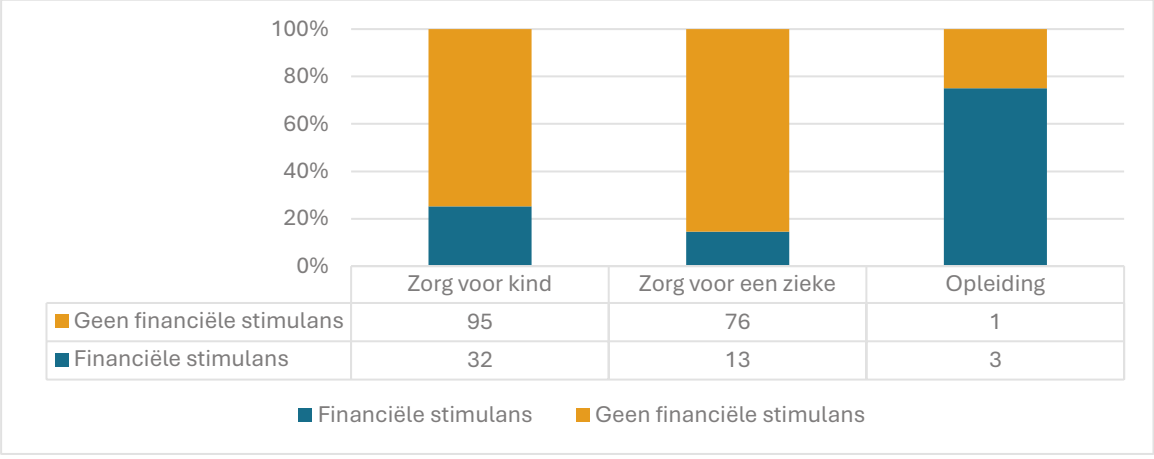
Figuur 20 Aanmoedigingspremie als financiële stimulans naargelang gezinssamenstelling (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=177)



	Ik woon alleen	Ik woon samen met partner	Ik woon alleen met kind(eren)	Ik woon samen met partner en kind(eren)	Andere
Geen financiële stimulans	18	27	9	77	6
Financiële stimulans	4	6	6	21	3

Als we kijken naar het motief van loopbaanonderbreking in Figuur 21, dan zien we dat er vaker werd aangegeven dat het een financiële stimulans was bij het motief zorg voor kind (26%) en het motief opleiding (3 van de 4 respondenten). Ook hier gaven experts aan dat er bij bepaalde motieven meer flexibiliteit bestaat om het moment van loopbaanonderbreking te bepalen. Voor motieven zoals opleiding, kan men dit mogelijks daarom wat meer doordacht doen en kan men op voorhand al vaker zich geïnformeerd hebben.

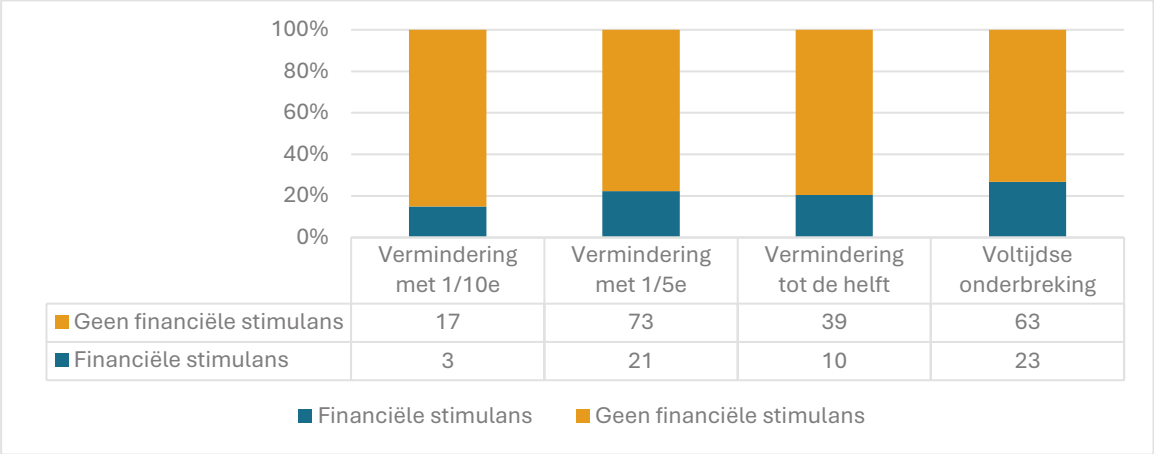
Figuur 21 Aanmoedigingspremie als financiële stimulans naargelang motief (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=220)



	Zorg voor kind	Zorg voor een zieke	Opleiding
Geen financiële stimulans	95	76	1
Financiële stimulans	32	13	3

Als we kijken naar het onderbrekingspercentage van de loopbaanonderbreking in Figuur 22, dan zien we dat de financiële stimulans groter is wanneer men een voltijdse onderbreking neemt en veel minder als men een vermindering van 1/10^{e} neemt. Dit lijkt een logisch gevolg, gezien de bedragen van de premie in absolute getallen hoger liggen naargelang het onderbrekingspercentage.

Figuur 22 Aanmoedigingspremie als financiële stimulans naargelang motief (WEWIS bevraging gebruikers aanmoedigingspremies, n=249)



	Vermindering met 1/10e	Vermindering met 1/5e	Vermindering tot de helft	Voltijdse onderbreking
Geen financiële stimulans	17	73	39	63
Financiële stimulans	3	21	10	23

5 CONCLUSIES

5.1 Algemene beschouwing van de maatregel en de evaluatie

Deze studie heeft als doelstelling het evalueren van de doelmatigheid en doeltreffendheid van het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies, namelijkhet gebruik, het bereik en de mogelijke effecten. Een eerste, overkoepelende vaststelling is dat de aanmoedigingspremies moeilijk te beschouwen zijn als één eenduidige maatregel met expliciet afgebakende doelstellingen. Zoals besproken in Beschrijving maatregel gaat het veeleer om een instrument dat bestaat uit een verzameling deelmaatregelen, elk gekoppeld aan verschillende federale verlofstelsels, motieven en onderbrekingspercentages. De context waarin deze federale stelsels door burgers worden opgenomen verschilt sterk naargelang het levens- en loopbaanmoment. Gezien de variatie aan motieven en aanleidingen is ook de beoogde impact verschillend voor elk verlofstelsel. Evaluatie van de maatregel is enkel zinvol als er onderscheid gemaakt wordt tussen de verschillende verlofstelsels.

Doelomschrijving van de aanmoedigingspremies

Omwille van de diversiteit binnen de maatregel is het essentieel om de doelstellingen van de aanmoedigingspremies en die van de onderliggende verlofstelsels duidelijker en explicieter op elkaar af te stemmen. Hoewel ze in de praktijk nauw samenhangen, vertrekken ze vandaag niet altijd vanuit één gezamenlijke beleidslogica. Een meer expliciete doelomschrijving vormt een noodzakelijke basis voor een coherente inzet van het instrument en voor toekomstige, meer doorgedreven evaluaties van impact en effectiviteit.

Coherentie met de federale verlofstelsels

Vanuit beleidsmatig perspectief kan de intentie om de aanmoedigingspremies selectiever en doelmatiger in te zetten worden verantwoord. Tegelijk toont deze evaluatie dat de Vlaamse aanmoedigingspremies zeer nauw verweven zijn met de federale verlofstelsels. De aanmoedigingspremies zijn ingebed in een complex systeem van verschillende verlofstelsels, die soms hetzelfde doel hebben. Dit maakt dat het voor burgers niet altijd evident is om in te schatten wanneer een federaal verlofstelsel recht geeft op een aanmoedigingspremie en wanneer niet. Aangezien op federaal niveau hervormingen in voorbereiding zijn, is het aangewezen om ingrijpende herwerkingen van de Vlaamse maatregel af te stemmen op deze ontwikkelingen en, waar mogelijk, te wachten op meer duidelijkheid over de toekomstige vormgeving van de federale stelsels. Bij een eventuele herwerking kan het zinvol zijn om de voorwaarden die vandaag aan de aanmoedigingspremies zijn gekoppeld kritisch te herbekijken. Bepaalde Vlaamse voorwaarden – bijvoorbeeld inzake tewerkstelling – sluiten immers nauw aan bij federale vereisten en dragen bij aan de complexiteit van de aanvraagprocedure. Ook de maximale duur van twaalf maanden voor bepaalde motieven verdient daarbij een heroverweging in het licht van de gekozen doelstellingen.

Gebruik van de aanmoedigingspremies en evoluties in de tijd per motief

Wat het gebruik van de aanmoedigingspremies betreft, tonen de analyses in 4.2 duidelijke verschillen naargelang het motief en het type onderbreking. Over de volledige beschouwde periode blijft **zorg voor kind** het meest voorkomende motief waarvoor een premie wordt aangevraagd. Dit motief kende de afgelopen jaren een aanhoudende groei, vooral binnen het stelsel van één tiende onderbreking.

Zorg voor een zieke vormt het tweede meest gebruikte motief. In vergelijking met andere gewesten is de opname van federale verlofstelsels met dit motief relatief veelgebruikt in Vlaanderen. In de tijdsreeks valt een duidelijke piek in 2022 op, gevolgd door een daling in de daaropvolgende jaren. Dit patroon werd ook bij andere motieven vastgesteld en kan wijzen op tijdelijke externe factoren, zoals een inhaalbeweging na de coronaperiode, eerder dan op een structurele trendbreuk.

Het motief **eindeloopbaan** is het derde meest voorkomende gebruiksdoel van de aanmoedigingspremie. In tegenstelling tot zorg voor kind en zorg voor een zieke, vertoont dit motief de voorbije jaren een dalende trend. De combinatie van strengere federale voorwaarden voor eindeloopbaanregelingen en een verhoogde beleidsfocus op het langer aan het werk houden van oudere werknemers kan hierbij een rol spelen. Dit wijst erop dat de context waarin eindeloopbaanpremies worden gebruikt sterk evolueert, wat ook implicaties heeft voor de relevantie en het doelbereik van de aanmoedigingspremie binnen dit motief.

Opleiding is het vierde meest voorkomende motief. Ook hier is een piek in 2022 zichtbaar, gevolgd door een afname. Hoewel het absolute gebruik lager ligt dan bij zorgmotieven, suggereert de relatief hoge opnamegraad dat de aanmoedigingspremie hier mogelijk sterker functioneert als actieve stimulans. De hogere uptake kan ook samenhangen met actievere communicatie rond de maatregel in deze context.

Andere motieven, zoals **palliatieve zorg** of **ondernemingen in moeilijkheden**, worden in beperktere mate gebruikt en werden wegens het geringe aantal waarnemingen niet verder meegenomen in deze evaluatie.

In het geheel genomen bevestigen deze patronen dat het gebruik van de aanmoedigingspremies sterk afhankelijk is van motief en onderbrekingsvorm. De maatregel vervult uiteenlopende rollen binnen verschillende levens- en loopbaancontexten, wat opnieuw onderstreept dat conclusies enkel zinvol zijn wanneer deze contextuele verschillen expliciet worden meegenomen.

5.2 Doelmatigheid van de aanmoedigingspremie

Doelmatigheid of efficiëntie wordt in deze evaluatie gedefinieerd als de mate waarin de aanmoedigingspremie terechtkomt bij werknemers wier beslissing om een onderbrekingsverlof op te nemen (gedeeltelijk) afhankelijk is van het bestaan van de premie, in tegenstelling tot werknemers die het verlof ook zonder premie zouden hebben opgenomen. Om de doelmatigheid van de maatregel in kaart te brengen werd onderzocht welke groepen bereikt werden (in 4.3), via welk kanaal (in 4.4) en op welk moment (in 4.5). Bijkomend werd

ook onderzocht bij welk aandeel personen de premie een verschil maakte bij de beslissing om het federaal verlofstelsel op te nemen (in 4.6).

Bereikte doelgroepen

Bij de analyses van gebruikerskenmerken in 4.3 valt een uitgesproken genderkloof op. Over alle motieven en onderbrekingspercentages heen worden aanmoedigingspremies vaker aangevraagd door vrouwen dan door mannen. Dit patroon weerspiegelt in grote mate de genderverdeling in de opname van loopbaanonderbreking en thematische verloven. Overheen de verschillende zorgmotieven zien we dat het verschil tussen vrouwen en mannen doorgaans groter is bij voltijdse onderbrekingen dan bij deeltijdse vormen.

Ook op het vlak van leeftijd zijn duidelijke verschillen zichtbaar, die grotendeels in lijn liggen met levensloopdynamieken: zorg voor kind concentreert zich bij 25- tot 40-jarigen, zorg voor een zieke bij 45- tot 60-jarigen, opleiding vooral bij jongere werkenden, en eindeloopbaan uitsluitend bij 55-plussers.

Op regionaal vlak vallen de verschillen minder sterk op, met één duidelijke uitzondering: in Vlaams-Brabant ligt het aantal premie-aanvragen aanzienlijk lager dan in de andere provincies. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat een aanzienlijk deel van de werknemers in deze provincie in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest tewerkgesteld is en daardoor niet in aanmerking komt voor Vlaamse aanmoedigingspremies. Daarnaast kan ook de specifieke samenstelling van de Brusselse Rand, met een relatief groot aandeel Franstalige inwoners, een rol spelen in de mate waarin Vlaamse ondersteuningsmaatregelen bekend en toegankelijk zijn.

Naast deze algemene profielkenmerken zijn er ook uitgesproken verschillen in opname per onderbrekingstype en motief, die belangrijke implicaties hebben voor de doelmatigheid en doeltreffendheid van de maatregel. In het algemeen wordt voltijds onderbrekingsverlof vaker gecombineerd met een aanmoedigingspremie dan deeltijds verlof. Dit kan deels verklaard worden door het hogere absolute inkomensverlies dat gepaard gaat met een voltijdse onderbreking, waardoor de financiële meerwaarde van de premie duidelijker voelbaar is. Daarnaast hangt dit mogelijks samen met het profiel van de bereikte doelgroep. Voltijdse onderbreking wordt relatief vaak opgenomen door personen met lagere gezinsinkomens en door personen met een migratieachtergrond. Bij zorg voor kinderen merken we op dat voltijdse onderbreking vaak wordt ingezet om de zomermaanden, waarin scholen gesloten zijn, te overbruggen. Voor gezinnen met een hoger inkomen is het in die periode mogelijk vaker haalbaar om beroep te doen op betaalde opvang of alternatieve oplossingen, terwijl werknemers met een lager inkomen de zorg zelf lijken op te nemen middels een voltijdse onderbreking. De opname van dit type verlof hangt daarmee niet enkel samen met de beschikbaarheid van de premie, maar ook met structurele factoren zoals de betaalbaarheid en beschikbaarheid van kinderopvang en de lengte van schoolvakanties.

De cijfers tonen aan dat deeltijdse loopbaanonderbrekingen met een zorgmotief minder vaak gepaard gaan met een premieaanvraag. Mogelijks willen personen in deze stelsels de rechten die ze hebben sparen voor toekomstige aanvragen, waarbij een hoger bedrag zou kunnen worden verkregen (bv. bij voltijdse onderbreking) of kunnen de beschikbare rechten reeds zijn opgebruikt voordat de premie wordt aangevraagd. Deeltijdse onderbrekingen worden

gemiddeld opgenomen door sterkere profielen: zij zijn vaker hoogopgeleid, beschikken over hogere inkomens, hebben minder vaak een migratieachtergrond en zijn in grotere mate actief als bediende. Dit wijst erop dat de aanmoedigingspremie bij lagere onderbrekingspercentages vooral terechtkomt bij groepen die sowieso een sterkere positie op de arbeidsmarkt hebben. Mogelijks kiest deze groep voor een deeltijdse onderbreking omdat ze bij een voltijdse onderbreking een groter inkomensverlies zouden ervaren dan gemiddeld (gegeven hun hogere inkomens). Bij zorg voor kinderen met een onderbrekingspercentage van 10% of 20% geeft een groot deel van de gebruikers bovendien aan dat zij het verlof ook zonder de premie zouden hebben opgenomen. Vanuit het perspectief van doelmatigheid roept dit de vraag op in welke mate de premie hier daadwerkelijk een doorslaggevende stimulans vormt.

Bij het motief opleiding zijn de verschillen tussen voltijdse en halftijdse onderbreking duidelijk minder uitgesproken. Dit wijst zowel op een minder scherp onderscheiden doelgroep als op een andere onderliggende motivatie. Binnen deze groep zijn middengeschoolden en personen met een migratieachtergrond relatief sterk vertegenwoordigd. Opvallend is bovendien dat een relatief groot aandeel van de gebruikers binnen dit motief ook daadwerkelijk een aanmoedigingspremie aanvraagt. Dit suggereert dat de aanmoedigende werking van de premie hier sterker kan zijn dan bij zorgmotieven. Op basis van de beschikbare gegevens kan echter geen sluitend oordeel worden geveld over de onderliggende verklaring hiervoor. In hoeverre dit te maken heeft met de hoogte van het bedrag, de langere looptijd, het specifieke karakter van het motief of een combinatie van deze factoren, kan met de huidige gegevens niet sluitend worden vastgesteld.

Voor deeltijdse eindeloopbaan zien we tot slot dat de bereikte doelgroep doorgaans bestaat uit personen met hogere gezinsinkomens. Aangezien enkel werknemers uit de social-profitsectoren in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremies bij dit motief, is het bereik hier per definitie beperkt.

Kennis op het moment van de aanvraag

Een belangrijke vaststelling is verder dat ongeveer de helft van de ontvangers bij de aanvraag van het federale verlofstelsel niet op de hoogte was van het bestaan van de premie (zie 4.5). Om daadwerkelijk een aanmoedigend effect te kunnen hebben, is het echter essentieel dat de premie vooraf gekend is, nog vóór de beslissing wordt genomen om een onderbrekingsverlof aan te vragen. Mogelijk is de bekendheid groter binnen bepaalde deelpopulaties, zoals werknemers in de social-profitsector of jonge ouders, waar netwerkeffecten en de ervaringen van collega's een rol spelen, maar op macroniveau blijft de beperkte bekendheid een belangrijke drempel voor doelmatigheid en doeltreffendheid. Tijdens de expertensessie werd bovendien aangegeven dat de communicatie over de aanmoedigingspremie momenteel beperkt is. Gerichte en tijdige informatieverstrekking zou het potentieel gebruik van de premie kunnen verhogen.

Kanaal waarmee de werknemer bereikt wordt

In dat verband is ook de keuze van communicatiekanalen relevant (zie 4.4). Bepaalde groepen, zoals werknemers in kleinere ondernemingen, blijken vandaag ondervertegenwoordigd. De weg waarlangs werknemers uiteindelijk bij de aanmoedigingspremie terechtkomen varieert

sterk. Iets meer dan de helft van de gebruikers hoort via de werkgever of collega's over de premie, terwijl vakbonden en de RVA momenteel slechts een kleinere rol spelen in de toeleiding. Dit wijst erop dat effectieve en doelgerichte communicatie sterk afhankelijk blijft van de werkcontext en informele netwerken.

Invloed op de opname van het federale verlofstelsel

Ook de vaststelling in 4.6 dat ongeveer 80% van de respondenten aangeeft dat zij ook zonder aanmoedigingspremie een onderbreking zouden hebben opgenomen, roept kritische vragen op over de efficiëntie van de maatregel. Het is onvermijdelijk dat de aanmoedigingspremie ook personen bereikt die het federale verlofstelsel hoe dan ook zouden opnemen. Indien de primaire doelstelling echter is om werknemers effectief aan te moedigen gebruik te maken van deze verlofstelsels, wijst dit hoge aandeel erop dat de premie in een aanzienlijk aantal situaties slechts een beperkte marginale invloed heeft op het beslissingsgedrag. Deze vaststelling vraagt wel om nuance naargelang het motief en het onderbrekingspercentage, maar onderstreept tegelijk het belang van een meer gerichte inzet van de aanmoedigingspremies, waarbij explicieter wordt nagedacht over de contexten en doelgroepen waarin de maatregel daadwerkelijk het verschil kan maken. De groep alleenstaanden met kinderen is een groep die vaker aangeeft de financiële aanmoediging nodig te hebben om de loopbaanonderbreking op te nemen.

5.3 Doeltreffendheid van de aanmoedigingspremies

In deze studie definiëren we doeltreffendheid of effectiviteit als de mate waarin de aanmoedigingspremie erin slaagt om de beoogde doelgroepen effectief te bereiken én een aantoonbare stimulans vormt om een federale arbeidsonderbreking of -vermindering op te nemen. Wat de doeltreffendheid van de Vlaamse aanmoedigingspremies betreft, moet in de eerste plaats worden vastgesteld dat het op basis van de beschikbare gegevens niet mogelijk is om de effectiviteit en impact van de maatregel overtuigend en eenduidig in kaart te brengen. De beperkingen van de beschikbare data worden uitgebreid toegelicht in 3.4. Daarnaast situeert de mogelijke impact van de aanmoedigingspremie zich niet op zichzelf, maar in wisselwerking met de federale verlofstelsels en andere beleidsmaatregelen (bv. maatregelen rond kinderopvang en zorg). De aanmoedigingspremie is ondersteunend of aanvullend, terwijl de feitelijke beslissing om al dan niet arbeid te onderbreken in sterke mate wordt bepaald door de kenmerken van het federale stelsel. Ook bredere effecten, zoals de impact op productiviteit, laten zich moeilijk operationaliseren op basis van de momenteel beschikbare administratieve data. Bovendien kan de premie, zelfs wanneer zij niet als incentive werkt om loopbaanonderbreking op te nemen, nog steeds een positieve impact hebben door een financieel ondersteunende rol te vervullen. Deze vaststellingen onderstrepen dat verder onderzoek noodzakelijk is om de doeltreffendheid van de maatregel grondiger te kunnen beoordelen. Hierbij dient extra aandacht te gaan naar de bredere context en beoogde impact van de maatregel.

Factoren die invloed hebben op effectiviteit

Niettemin laten de analyses in secties 4.2 en 4.3 wel toe om een aantal factoren te identificeren die wijzen op omstandigheden waarin de aanmoedigingspremie vaker wordt aangevraagd en mogelijk een grotere rol speelt in het beslissingsproces. Algemeen zien we dat premies met een hogere financiële vergoeding vaker worden aangevraagd dan premies met een lagere vergoeding. Bij hogere onderbrekingspercentages wordt vaker een aanmoedigingspremie aangevraagd. Wellicht hangt dit, op zijn minst voor een deel, samen met de hogere premies die hiermee samengaan, al kan niet worden uitgesloten dat personen die een lager onderbrekingspercentage hebben, hun rechten al vaker eerder hebben opgebruikt. De impact van een hoger bedrag blijkt ook onder meer uit het relatief hoge gebruik bij het motief opleiding. Een mogelijke verklaring voor dit hogere gebruik is enerzijds het hogere premiebedrag, maar zou anderzijds ook te wijten kunnen zijn aan het feit dat de premie voor opleiding niet beperkt is tot twaalf maanden. Ook binnen de social-profitsector, waar doorgaans hogere premiebedragen worden uitgekeerd, ligt de opnamegraad hoger dan in andere sectoren. De precieze rol van financiële prikkels in de beslissing om een federaal verlofstelsel op te nemen kan met de huidige gegevens echter slechts beperkt worden vastgesteld en vormt een belangrijk aandachtspunt voor toekomstig onderzoek.

Een tweede factor betreft het type motief. De aanmoedigingspremie lijkt vaker te worden aangevraagd wanneer het opnemen van verlof meer overeenkomt met een bewuste keuze dan met een noodzaak. Dit is vooral zichtbaar bij het motief opleiding, waar de premie relatief vaak wordt aangevraagd en mogelijk ook explicieter in de afweging wordt meegenomen. Bij zorg voor een zieke, waar de onderbreking doorgaans wellicht vaker wordt ingegeven door acute zorgnood, lijkt de premie minder bepalend in het beslissingsproces. Indien de beleidsdoelstelling primair gericht is op het aanmoedigen van verlofopname, ligt het voor de hand om de inzet van de premie sterker te richten op die motieven waarbij financiële overwegingen effectief een rol spelen in de beslissing.

Beperkte bekendheid van de maatregel

De beperkte bekendheid van de maatregel (zie 4.5) zet een rem op het bereik van de maatregel en de potentiële maatschappelijke impact. Zoals eerder aangegeven was een aanzienlijk deel van de gebruikers niet op de hoogte van het bestaan van de premie op het moment dat zij hun federale verlof aanvroegen. In dergelijke gevallen kan er, bij die groep, per definitie geen sprake zijn van een aanmoedigend effect.

5.4 Algemene conclusie

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de doelmatigheid en doeltreffendheid van de aanmoedigingspremies sterk contextafhankelijk is. In bepaalde situaties lijkt de premie daadwerkelijk een rol te spelen in het stimuleren van verlofopname, terwijl zij in andere contexten vooral een financieel ondersteunend karakter heeft of slechts een beperkte marginale invloed uitoefent. Een meer gerichte inzet van de premie gekoppeld aan duidelijke maatschappelijke doelstellingen, gecombineerd met betere gegevens en aanvullend onderzoek, is noodzakelijk om de effectiviteit van het instrument in de toekomst nauwkeuriger te kunnen beoordelen.

6 BELEIDSAANBEVELINGEN

Verduidelijk doelstellingen en harmoniseer voorwaarden

Maak een duidelijke beleidskeuze over de beleidsdoelstelling van aanmoedigingspremies, zodat het stelsel gericht kan hervormd worden. De beleidsdoelstellingen van aanmoedigingspremies evolueerden doorheen de tijd, maar werden nooit echt geconcretiseerd. Uit de evaluatie blijkt bovendien dat de doelmatigheid en doeltreffendheid van de aanmoedigingspremie sterk afhangt van de context.

Ook is het essentieel om de doelstellingen van de aanmoedigingspremies en die van de onderliggende verlofstelsels duidelijker en explicieter op elkaar af te stemmen omwille van de diversiteit binnen de maatregel. In deze evaluatie werd de opname van een federaal verlofstelsel steeds als onmiddellijk beoogde uitkomst beschouwd. De uitkomsten die op langere termijn bereikt worden, de maatschappelijke impact, zijn echter zeer divers en verschillen naargelang het achterliggende verlofstelsel. Loopbaanonderbreking omwille van zorg voor kinderen kan als impact hebben het verbeteren van de work-life balance van jonge ouders, het vermijden van uitstroom van jonge ouders uit de arbeidsbevolking, het verlagen van de druk op kinderopvang,… Deze doelstellingen hangen specifiek samen met loopbaanonderbreking met het motief zorg voor kinderen, en kunnen niet bereikt worden met loopbaanonderbrekingen die omwille van andere motieven worden opgenomen. Een duidelijke visie omtrent de beoogde impact, in functie van maatschappelijke evoluties en noden, kan helpen om middelen gerichter in te zetten en is een noodzakelijke voorwaarde voor meer doorgedreven evaluaties van impact en effectiviteit.

Hiermee samenhangend is het aanbevolen om de bestaande voorwaarden kritisch te evalueren, zeker waar Vlaamse en federale regels elkaar overlappen. Zo kan de meerwaarde van een bijkomende tewerkstellingsvoorwaarde bij de aanmoedigingspremie voor zorg voor kinderen[16] in vraag worden gesteld, als er ook bij het federale verlofstelsel ouderschapsverlof al de voorwaarde is om in de voorbije 15 maanden 12 maanden gewerkt te hebben bij eenzelfde werkgever. Ook geeft het tijdskrediet met een zorgmotief bij 1/5^{e} onderbreking geen recht op de aanmoedigingspremie, terwijl het ouderschapsverlof dit wel doet. Bij een halftijdse onderbreking geven beide stelsels wel recht op een premie. Deze discrepantie lijkt historisch gegroeid, maar draagt wel bij aan de complexiteit van het systeem. Een vereenvoudiging en betere afstemming van de voorwaarden kan de toegankelijkheid verhogen en administratieve drempels verlagen. Een duidelijke beleidskeuze kan ook ondersteuning bieden bij de kritische beschouwing van het nut van de verschillende voorwaarden in het licht van geambieerde doelstellingen.

Indien er een doordachte beleidskeuze wordt gemaakt en de effectiviteit van de maatregel om de beoogde impact te genereren werd aangetoond, is het ook belangrijk om voldoende

[16] men moet minstens 12 maanden aaneensluitend hebben gewerkt, mogelijks bij verschillende werkgevers. Sommige niet-gewerkte periodes (bv. ziekte of economische werkloosheid) worden toch beschouwd als gewerkte tijd.

aandacht te hebben voor de bekendheid van de maatregel. De huidige beperkte bekendheid van de maatregel is een belangrijke drempel voor het bereik en de potentiële impact.

Stem hervormingen af op federaal beleid

Aangezien op federaal niveau hervormingen in voorbereiding zijn, is het aangewezen om ingrijpende herwerkingen van de Vlaamse maatregel af te stemmen op deze ontwikkelingen en, waar mogelijk, te wachten op meer duidelijkheid over de toekomstige vormgeving van de federale stelsels. Een uitgebreide herwerking van deze systemen zal onvermijdbaar ook een herwerking van het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies noodzakelijk maken.

Nood aan verder onderzoek

Deze brede evaluatie biedt vooral een overkoepelende inkijk in hoe de aanmoedigingspremies functioneren binnen het huidige institutionele kader. Tegelijk blijven er meer specifieke vragen open, onder meer over causale effecten, niet-gebruik en impact op langere termijn. Met het oog op 'evidence informed beleid' en het vergroten van de kennisbasis over de doelmatigheid en doeltreffendheid van de maatregel is verder onderzoek nodig. Enkele mogelijke pistes voor verder onderzoek zijn:

- **Een doorgedreven impactevaluatie**
  In deze evaluatie die zich deels baseerde op een algemene data-aanvraag was het niet mogelijk om correct af te bakenen welke werknemers in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremie. Daarvoor is zicht nodig op de plaats en sector van tewerkstelling, het aantal gebruikte/resterende rechten en of aan de voorwaarden voldaan is (bv. op het vlak van tewerkstelling). Een gerichte data-aanvraag kan toelaten om een meer betrouwbaar onderscheid te maken tussen personen die wel gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremie (de interventiegroep) en de groep die er geen gebruik van kan maken, maar wel het federale verlofstelsel kan opnemen (de controlegroep). In een volgende stap kan gekeken worden naar de verschillen tussen deze groepen in de mate waarin ze het federaal verlofstelsel opnemen. Indien een duidelijke beleidskeuze wordt gemaakt kan ook gedetailleerder gekeken worden naar de specifieke impact die het federale verlofstelsel enerzijds en de aanmoedigingspremie anderzijds hebben.

- **Een bevraging van niet-gebruikers**
  Er is momenteel weinig gekend over gebruikers van federale verlofstelsels die geen gebruik maken van de aanmoedigingspremie. Om een duidelijker zicht te krijgen op de redenen waarom gebruikers van federale verlofstelsels al dan niet de aanmoedigingspremie aanvragen zou het goed zijn om niet-gebruikers te bevragen over hun niet-gebruik. Hierbij kan worden nagegaan in welke mate de doelgroep de maatregel kent, of ze bewust zijn dat ze ervoor in aanmerking komen en waarom ze deze niet hebben aangevraagd. Ook zou hier aandacht kunnen zijn voor de rol van werkgevers en communicatiekanalen.

- **Een uitgebreidere evaluatie op basis van KSZ-data**
  De KSZ data die in dit onderzoek gebruikt werden kaderen in een algemene data-aanvraag. Er werden wel gegevens van gebruikers van aanmoedigingspremies aangeleverd, maar deze waren zeer generiek. Ook de gegevens die werden aangevraagd bij KSZ waren niet specifiek gericht op loopbaanonderbreking. Zo was het niet mogelijk om te identificeren welk specifiek verlofstelsel personen in een controlegroep hebben opgenomen en was er ook geen zicht op plaats van tewerkstelling. Een duidelijker zicht hierop kan nauwkeurigere inzichten bieden over wie van de personen in een verlofstelsel nu effectief wel een aanmoedigingspremie heeft aangevraagd en wie niet. Deze data kan ook toelaten om in te zoomen op concretere topics zoals genderverschillen, verschillen tussen arbeiders en bedienden of er kan een duidelijker zicht worden verkregen op de opeenvolgende combinaties van verschillende onderbrekingsstelsels.

Deze mogelijke pistes voor verder onderzoek worden uitgebreid toegelicht in Bijlage 3: Aanbevelingen verder onderzoek.

BIJLAGE 1: BESCHRIJVING AANMOEDIGINGSPREMIES

Werknemers in de privésector

Voor werknemers in de privésector bestaan er drie verschillende vormen van aanmoedigingspremies, elk met zijn eigen voorwaarden:

- Aanmoedigingspremie voor zorgkrediet;
- Aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet;
- Aanmoedigingspremie bij een onderneming in moeilijkheden in de privésector;

Aanmoedigingspremie zorgkrediet

Voor de 'aanmoedigingspremie zorgkrediet' geldt dat je in de privésector moet werken, je effectieve werkplek in Vlaanderen ligt, je een onderbrekingsuitkering van de RVA ontvangt, je minstens 12 maanden aaneensluitend een contract hebben gehad (met mogelijke uitzonderingen), en je de maximale looptijd van de maatregel nog niet hebt overschreden. Deze aanmoedigingspremie sluit aan bij de motieven 'zorg voor kind', 'zorg voor een zieke' en 'palliatieve zorgen'.

Aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet

De 'aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet' is bedoeld voor werknemers die hun loopbaan tijdelijk onderbreken om een erkende opleiding te volgen. Om in aanmerking te komen, moet je werkzaam zijn in de privésector en moet je effectieve werkplek zich in het Vlaams Gewest bevinden. Daarnaast is het vereist dat je van de RVA een goedkeuring hebt ontvangen voor verlof met onderbrekingsuitkering voor tijdskrediet met het motief "een erkende opleiding volgen". Je moet minstens twaalf maanden ononderbroken een arbeidscontract hebben gehad (met mogelijke uitzonderingen). De opleiding zelf moet voldoen aan enkele criteria. Tot slot moet de opleidingsverstrekker erkend zijn binnen het Kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners binnen het departement WEWIS.

Aanmoedigingspremie bij een onderneming in moeilijkheden

De 'aanmoedigingspremie bij een onderneming in moeilijkheden' is bedoeld voor werknemers in de privésector die tijdelijk minder gaan werken omdat hun werkgever federaal erkend is als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Om in aanmerking te komen, moet je tewerkgesteld zijn in het Vlaams Gewest, moeten je arbeidsprestaties verminderd zijn en werkt men minstens 50%, zonder een onderbrekingsuitkering van de RVA te ontvangen. Je mag geen zelfstandige activiteit uitoefenen, tenzij je al minstens één jaar vóór de arbeidsduurvermindering zelfstandige in bijberoep was. Ten slotte mag je geen andere job uitoefenen en ook geen andere Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen in dezelfde periode.

Werknemers in de social-profitsectoren

Voor werknemers in de social-profitsector bestaan enkele afwijkende regelingen. In de social-profitsector zijn er vijf verschillende aanmoedigingspremies

1 Aanmoedigingspremie voor zorgkrediet;
2 Aanmoedigingspremie voor loopbaankrediet;
3 Aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet;
4 Aanmoedigingspremie voor landingsbaan;
5 Aanmoedigingspremie bij een onderneming in moeilijkheden;

Aanmoedigingspremie voor zorgkrediet

Wat de aanmoedigingspremie voor zorgkrediet betreft moeten werknemers in de social-profitsector één van de thematische verloven opnemen om voor iemand te zorgen. Daarbovenop moet de effectieve plaats van tewerkstelling in het Vlaams Gewest liggen. Ook kan men in aanmerking komen wanneer je in de Vlaamse social-profitsector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkt. Ten slotte moet de werknemer minstens 12 maanden een aansluitend contract hebben gehad (met mogelijke uitzonderingen), en de maximale looptijd van de maatregel nog niet overschreden hebben.

Aanmoedigingspremie voor loopbaankrediet

Als je in de social-profitsector voltijds tijdskrediet in het kader van zorg of voltijds thematisch verlof opneemt, kun je een aanmoedigingspremie voor loopbaankrediet aanvragen. Je moet minstens vijf jaar anciënniteit hebben in de sector, een onderbrekingsuitkering van de RVA krijgen en een contract van onbepaalde duur hebben. Daarbovenop moet de effectieve plaats van tewerkstelling in het Vlaams Gewest liggen. Ook kan men in aanmerking komen wanneer je in de Vlaamse social-profitsector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkt. Ten slotte moet de werknemer minstens 12 maanden een aansluitend contract hebben gehad (met mogelijke uitzonderingen), en de maximale looptijd van de maatregel nog niet overschreden hebben.

Aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet

De aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet in de social-profitsector is bedoeld voor werknemers die tijdskrediet opnemen om een erkende opleiding te volgen. Je moet werkzaam zijn in de social-profitsector in het Vlaams Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een onderbrekingsuitkering van de RVA ontvangen, een contract van onbepaalde duur hebben en minstens 12 maanden aaneensluitend gewerkt hebben (met mogelijke uitzonderingen).

Aanmoedigingspremie voor landingsbaan

Werknemers die via de RVA een landingsbaan opnemen, kunnen een aanmoedigingspremie krijgen, op voorwaarde dat ze werkzaam zijn in de social-profitsector in het Vlaams of Brussels Hoofdstedelijk Gewest en een zorggerelateerd beroep uitoefenen. Je moet voorafgaand aan de onderbreking minstens twaalf maanden aaneensluitend en voor minstens 75% gewerkt hebben. Daarnaast moet je een loopbaan kunnen aantonen van minstens twintig jaar in

de social-profitsector, of vijfentwintig jaar waarvan minstens tien jaar voltijds in de sector. Een contract van onbepaalde duur is eveneens vereist.

Aanmoedigingspremie bij een onderneming in moeilijkheden

Als je werkt in een social-profitorganisatie die federaal erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, kun je een aanmoedigingspremie krijgen bij vermindering van arbeidsprestaties. Je moet minstens 50% blijven werken, geen zelfstandige activiteit uitoefenen (tenzij je al minstens één jaar vóór de arbeidsduurvermindering zelfstandige in bijberoep was) of andere job uitoefenen, en geen onderbrekingsuitkering voor tijdskrediet ontvangen. Daarnaast mag je geen andere Vlaamse aanmoedigingspremie in dezelfde periode ontvangen en moet je werken in het Vlaams Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

BIJLAGE 2: OVERZICHT DOSSIERS NAAR START- EN EINDMAAND

Tabel 11: Aantal dossiers voor Voltijdse onderbreking met motief zorg voor kind naar begin- en einddatum. (periode 2025)

		Einddatum											
Voltijdse onderbreking		2025											
Begindatum		januari	februari	maart	april	Mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
2025	januari	507	156	67	154		1	1	7		1		
	februari		276	125	74	115	1		2	4			
	maart			468	136	42	104	3	3	2	3		
	april				518	111	57	130	3	1	1	3	1
	mei					304	104	75	196	2	1		3
	juni						327	150	99	144		1	1
	Juli							3.668	582	59	112		2
	augustus								3.576	133	43	100	2
	september									607	132	58	141
	oktober										394	79	73
	november											208	133
	december												460

Bron: Departement WEWIS

BIJLAGE 3: AANBEVELINGEN VERDER ONDERZOEK

Doorgedreven impactevaluatie

Hoewel een quasi-experimentele evaluatie van de aanmoedigingspremies in eerste instantie aantrekkelijk leek, blijkt een sluitende impactanalyse in de praktijk moeilijk haalbaar met de beschikbare data. Ter voorbereiding van deze studie werden verschillende pistes onderzocht, maar telkens bleken cruciale gegevens te ontbreken of de aannames te zwak om robuuste conclusies te trekken.

Een regressie-discontinuïteitsdesign, waarbij gekeken wordt naar bv. verschillen rond een specifiek moment in de tijd om een effect vast te stellen, werd overwogen, maar uiteindelijk werd vastgesteld dat deze aanpak moeilijk haalbaar is in de context van de aanmoedigingspremies. Met uitzondering van de invoering van het 1/10-stelsel voor ouderschapsverlof waren er immers geen relevante drempelwijzigingen, en zelfs daar is het tijdsvenster kort omdat de Vlaamse premie snel na de federale regeling werd ingevoerd. De globale trends in loopbaanonderbreking tonen ook aan dat verschillen tussen gewesten eerder structureel van aard lijken te zijn. Verschillen tussen gewesten zouden mogelijks te verklaren zijn door aanmoedigingspremies, maar kunnen door nog heel wat andere factoren ook verklaard worden (bv. een verschil in werkzaamheidsgraad, cultuur, ..).

Andere aanpakken, zoals een Difference-in-Difference design waren ook moeilijk uitvoerbaar omdat er op basis van de KSZ data geen onderscheid gemaakt kon worden tussen personen die recht hebben op de aanmoedigingspremie en personen die er geen recht op hebben. Er is immers geen zicht op de plaats van tewerkstelling, opgebruikte rechten, etc. Op basis van deze overwegingen is besloten dat een causale impactevaluatie met de huidige gegevens niet haalbaar is.

Ook een matchingbenadering, waarbij we bijvoorbeeld nagaan of Vlaamse werknemers met bepaalde kenmerken (zoals leeftijd, sector of gezinssituatie) vaker een jaar later loopbaanonderbreking opnemen dan vergelijkbare personen buiten Vlaanderen, bleek problematisch. Zonder zicht op werkgewest of de rechten op de aanmoedigingspremies kunnen verschillen dan immers even goed door regionale arbeidsmarkten, sectorale concentraties of provincie specifieke factoren verklaard worden.

De diversiteit aan motieven en onderbrekingspercentages zorgt er bijkomend nog voor dat ook de potentiële lange termijn effecten van de federale verlofstelsels zeer divers zijn. Het kan gaan om een verminderde uitval (bv. ten gevolge van een betere work-life balance), meer arbeidsmobiliteit of hogere productiviteit (bv. ten gevolge van het volgen van een opleiding) of een daling van niet-ingevulde zorgnoden (bv. omdat zorg vaker wordt opgenomen door familieleden). Als men ook deze impact in rekening wel brengen wordt in een impactevaluatie best ingezoomd op een specifieke situatie (bv. een specifieke combinatie van motief, doelgroep en onderbrekingspercentage). Desalniettemin kan er voor de Vlaamse aanmoedigingspremies

steeds één centrale doelstelling naar voren worden geschoven: de opname van het achterliggende verlofstelsel stimuleren. In het kader van deze evaluatie zijn we vooral geïnteresseerd in het Vlaamse niveau, maar uiteindelijk zijn beide niveaus relevant.

Er zijn een aantal zaken die we in toekomstig onderzoek met KSZ-data zouden kunnen exploiteren in een quasi-experimenteel design om een uitspraak te doen over de effectiviteit van de maatregel. Een eerste stap is het helder afbakenen van welke werknemers in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremie en welke niet. Daarvoor is zicht nodig op de plaats en sector van tewerkstelling, het aantal gebruikte/resterende rechten en of aan de voorwaarden voldaan is (bv. op het vlak van tewerkstelling). Vervolgens kan de groep die gebruik zou kunnen maken van de aanmoedigingspremie beschouwd worden als de interventiegroep en de groep die er geen gebruik van kan maken (maar wel het federale verlofstelsel kan opnemen) als een controlegroep. In een volgende stap kan gekeken worden naar de verschillen tussen deze groepen in de mate waarin ze het federaal verlofstelsel opnemen. Indien een duidelijke beleidskeuze wordt gemaakt kan ook gedetailleerder gekeken worden naar de specifieke impact die het federale verlofstelsel enerzijds en de aanmoedigingspremie anderzijds hebben. Hiervoor komen verschillende methodieken in aanmerking: survival analyse, difference-in-difference analyse of matching. Bij deze analyses kan in het bijzonder aandacht zijn voor intergewestelijke pendelstromen: werknemers uit Henegouwen of Waals-Brabant die in Vlaanderen werken zouden recht hebben op de Vlaamse aanmoedigingspremie, terwijl andere inwoners uit die gewesten dat niet hebben. Ook de omgekeerde benadering zou interessant zijn: nemen Vlamingen die in Wallonië of Brussel werken minder vaak loopbaanonderbreking op? Dit zou een natuurlijke vergelijkingsbasis kunnen vormen. Een vraag die zich hier stelt is of de informatie over de aanmoedigingspremies ook effectief Waalse werknemers bereikt en of Waalse werknemers die in Vlaanderen werken te vergelijken zijn met Vlaamse werknemers die in Vlaanderen werken? Naast het verschil van het in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremies kunnen er immers nog andere zaken, zoals culturele verschillen, spelen.

Ook het gebruik maken van verschillen tussen werknemersstatuut (ambtenaar versus niet-ambtenaar) kan een piste zijn. Ambtenaren kunnen immers geen aanspraak maken op een aanmoedigingspremie. Ambtenaren hebben echter andere verlofstelsels, en verschillen ook in profiel van de andere groepen, wat een vergelijking tussen deze groepen bijzonder precair maakt. Hetzelfde geldt voor een vergelijking tussen privé en social-profit (waar vaak andere voorwaarden gelden). Er zijn vaak grote samenstellingsverschillen (er werken bv. relatief veel vrouwen in de social-profitsectoren), waardoor eventuele dose-response-effecten moeilijk te interpreteren zijn.

Een factor die een analyse van de impact van de maatregel kan bemoeilijken is de bekendheid met de maatregel. Uit de evaluatie bleek dat de maatregel bij veel personen niet bekend is. Deze bekendheid heeft wellicht een sterk modererend effect. We verwachten immers dat personen die de aanmoedigingspremie niet kennen, ze ook niet meenemen bij de beslissing om al dan niet loopbaanonderbreking op te nemen. In dat geval zal het effect van de aanmoedigingspremie wellicht onderschat worden. Hier bestaat geen administratieve data over. Het is dus aangeraden om ook andere onderzoekspistes te overwegen.

Bevraging niet-gebruikers

Er is momenteel weinig gekend over gebruikers van federale verlofstelsels die geen gebruik maken van de aanmoedigingspremie. Om een duidelijker zicht te krijgen op de redenen waarom gebruikers van federale verlofstelsels al dan niet de aanmoedigingspremie aanvragen zou het goed zijn om niet-gebruikers te bevragen over hun niet-gebruik. Hierbij kan aandacht worden gegeven aan of ze de maatregel kennen, of ze weten of ze ervoor in aanmerking komen en waarom ze deze niet hebben aangevraagd. Ook zou hier aandacht kunnen zijn voor de rol van werkgevers en communicatiekanalen. Een mogelijke aanpak hiervoor is de volgende. Het departement WEWIS bezorgt info aan RVA over gebruikers van de aanmoedigingspremie (en eventuele resterende rechten). RVA contacteert personen die wel het stelsel gebruiken, maar niet op de lijst staan (deze personen hebben met andere woorden nog geen aanmoedigingspremie aangevraagd). Hierbij dient er ook aandacht te zijn voor de plaats van tewerkstelling. Op die manier bevragen zij in principe niet-gebruikers die wel in aanmerking komen. Deze personen kunnen gevraagd worden om een survey in te vullen of deel te nemen aan een interview.

Verdere evaluatie o.b.v. KSZ-data

De KSZ data die in dit onderzoek gebruikt werden kaderen in een algemene data-aanvraag. Er werden wel gegevens van gebruikers van aanmoedigingspremies aangeleverd, maar deze waren zeer generiek. Ook de gegevens die werden aangevraagd bij KSZ waren niet specifiek gericht op loopbaanonderbreking. Zo was het niet mogelijk om te identificeren welk specifiek verlofstelsel personen in een controlegroep hebben opgenomen en was er ook geen zicht op plaats van tewerkstelling. Een duidelijker zicht hierop kan nauwkeurigere inzichten bieden over wie van de personen in een verlofstelsel nu effectief wel een aanmoedigingspremie heeft aangevraagd en wie niet. Er zouden ook een aantal bijkomende analyses kunnen worden uitgevoerd die een inschatting kunnen maken van de impact van de maatregel (zie boven). Bij een volgende aanvraag zouden onderstaande gegevens kunnen worden aangeleverd of aangevraagd:

- Het onderbrekingspercentage van de aanvragen van de aanmoedigingspremie. Dit zou toelaten om bij KSZ een gedetailleerd en betrouwbaar onderscheid te maken tussen de verschillende onderbrekingspercentages.
- Het motief van loopbaanonderbreking bij tijdskrediet of thematisch verlof. Dit zou toelaten om een duidelijker zicht te krijgen op de gebruikers van federale verlofstelsels. Deze informatie, gekoppelde aan de informatie over de gebruikers van de aanmoedigingspremie, zou een betere inschatting toelaten van welke gebruikers nu precies de weg vinden naar de aanmoedigingspremie.
- Informatie i.v.m. eventuele resterende rechten op een aanmoedigingspremie. Dit zou toelaten om in de controlegroep personen uit te sluiten die geen recht meer hebben op een nieuwe aanmoedigingspremie.
- Informatie over de plaats van tewerkstelling, om zicht te krijgen op wie effectief in aanmerking komt om de premie te ontvangen.

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie & Sociale Economie
Koning Albert II-laan 15 bus 380
1012 BRUSSEL
02 553 42 56
info.wewis@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wewis

Auteurs

Benjamin Schalembier
Sarah Botterman

Verantwoordelijke uitgever

Johan Hanssens
Secretaris-generaal

Overname is alleen toegestaan met bronvermelding. Het Departement WEWIS aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van de in dit rapport opgenomen informatie

Uitgave

Oktober 2026
depotnummer D/2026/3241/371