

AKKOORD TUSSEN DE VLAAMSE REGERING EN DE
VLAAMSE SOCIALE PARTNERS
Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers



Samenvatting

Voorliggend akkoord tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners omtrent de hervorming van de opleidingsincentives (hierna VESOC-akkoord genoemd), legt een aantal grote principes vast voor de verdere uitwerking van deze hervorming. Dit VESOC-akkoord biedt de basis voor een nieuw regelgevend kader.

Met deze hervorming willen we het huidige opleidingsinstrumentarium meer focus geven en duidelijker afbakenen ten opzichte van elkaar. We schuiven concreet drie nieuwe instrumenten naar voor: het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet. Tevens wensen we de instrumenten nog effectiever en efficiënter te maken. We willen daarbij werk maken van een geïntegreerd beleid met betrekking tot de drie nieuwe opleidingsincentives voor werknemers. Om deze ambitieuze doelstelling te realiseren, wensen we een rode draad doorheen de drie nieuwe opleidingsincentives te verankeren en identificeren we vijf bouwstenen om te komen tot een afgestemd beleid.

1. Een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus, verder geconcretiseerd in vier oriëntaties
2. Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem
3. Een erkende opleidingsdatabank
4. Een uniforme monitoring en evaluatie
5. Transparantie en digitalisering bevorderen

Het is noodzakelijk dat we niet enkel inzetten op een gericht beleid inzake de opleidingsincentives, maar ook het uitbouwen van een goed onderbouwd en flankerend beleid is doorslaggevend. Specifiek zetten we in eerste instantie in op twee belangrijke flankerende initiatieven: (1) inzetten op competentieprognoses en (2) sensibiliseren en versterken van de leercultuur.

Inhoudstafel

Samenvatting.....	1
Inhoudstafel	2
1. Algemene inleiding: uitdagingen voor de arbeidsmarkt	4
2. Beleidskader: Pact 2020	5
3. Beleidsdoelstellingen	5
4. Principes	7
5. Positionering van de diverse opleidingsinstrumenten	7
6. Hervorming van de opleidingsincentives: overkoepelende bouwstenen voor alle instrumenten .	10
6.1 Bouwsteen 1: Een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus	10
a) Inhoud van de opleidingen	10
b) Vorm van opleiding	12
6.2 Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem	13
6.3 Bouwsteen 3: Een erkende opleidingsdatabank	14
6.4 Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie.....	14
6.5 Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering bevorderen	15
7 Hervorming van de opleidingsincentives: Toepassing van de algemene bouwstenen per maatregel	
.....	16
7.1 Vlaams opleidingsverlof	16
a) Algemeen.....	16
b) Toepassing van de vijf bouwstenen op het Vlaams opleidingsverlof.....	17
c) Modernisering van het Vlaams opleidingsverlof.....	17
7.2 Opleidingscheques	18
a) Algemeen.....	18
b) De vijf bouwstenen toegepast op de opleidingscheques	18
c) Versterken en digitaliseren van de maatregel opleidingscheque	19
7.3 Vlaams opleidingskrediet	19
a) Algemeen.....	19
b) De vijf bouwstenen toegepast.....	20
c) Versterken van de maatregel Vlaams opleidingskrediet	20
7.4 Sociale promotie.....	21

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

8.	Relatie Vlaams opleidingsinstrumentarium versus federale opleidingsnorm	21
9.	Uitbouwen van een sensibiliserend en flankerend beleid	22
9.1	Wees proactief: competentieprognoses	22
9.2	Sensibiliseren en versterken leercultuur	23
a)	Gebrek(kige) (aan) leer-en loopbaancultuur in Vlaanderen.....	23
b)	Gedeelde verantwoordelijkheid van vele partners.....	24

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

1. Algemene inleiding: uitdagingen voor de arbeidsmarkt

Vlaanderen evolueert verder naar een innovatieve kenniseconomie. Meer dan ooit zijn de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel voor de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en voor de werkbaarheid en het ontwikkelen van duurzame loopbanen voor de werkenden. De uitdagingen werden reeds scherp gesteld in het Pact 2020, in de langetermijnvisie 2050 van de Vlaamse regering en in de SERV-platformtekst 2030. Deze documenten stelden dat *“een gedigitaliseerde economie en andere maatschappelijke ontwikkelingen ertoe leiden dat de benodigde competenties sterk wijzigen. Technologische en wetenschappelijke kennis en een ondernemende en creatieve attitude worden belangrijker”*. Dit vereist: *“een beleid dat zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en het wegwerken van ‘skills mismatches’ en een vernieuwd competentie-, opleidings- en onderwijsbeleid dat klaar staat voor de toekomst”*.

Het Future of Jobs-rapport¹ van het World Economic Forum voorspelt dat tal van demografische en technologische veranderingen (robotisering, big data, verduurzaming economie, migratie, vergrijzing, ...) zullen leiden tot een 4de industriële revolutie. De impact op de mondiale werkgelegenheid zal enorm zijn. Verwacht wordt dat onder invloed van automatisering en offshoring er heel wat jobs uit het lagere en middensegment van onze arbeidsmarkt zullen verdwijnen. Vooral administratieve bedienden en productiearbeiders zijn het slachtoffer van deze trend. Daar tegenover staat een sterke toename van intellectuele beroepen, technici en dienstverlenend personeel. Hierdoor bestaat het risico dat de ongelijkheid in arbeidsmarktprestaties tussen geschoolden en ongeschoolden verder uiteendrijven door de jobstructuur van onze arbeidsmarkt. Ook de inhoud van vele jobs zal drastisch veranderen, wat een effect zal hebben op ondernemingen en werkenden. De levensspanne van benodigde vaardigheden in bestaande jobs wordt hierdoor ook steeds korter, waardoor het risico op kwalificatieveroudering veel sneller stijgt dan voorheen. De centrale vraag luidt dus hoe Vlaanderen de competentie- en talentontwikkeling kan stimuleren om beter in te spelen op de vraag naar nieuwe competenties in een veranderende economie en samenleving.

Vorming en opleiding is kortom van belang voor alle werkenden: voor de individuele werknemer die zijn competenties kan versterken met oog op een verhoogde inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, voor het bedrijf en de sector die beschikken over voldoende goed opgeleide werknemers en voor de (toekomstige) arbeidsmarkt in het algemeen. Vorming en opleiding moeten de kansen van mensen op de arbeidsmarkt vergroten en hoog houden. In dit VESOC-akkoord richten we ons op de opleidingsincentives die een arbeidsmarktgerichte focus hebben, maar we bevestigen tevens het ruimere belang van opleiding en vorming o.a. op vlak van integratie, maatschappelijke deelname,... Opleidingen die de persoonlijke, functionele en/of professionele ontwikkeling van de werknemer versterken – en dan met name opleidingen die gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer, of op de bedrijfsvoering en het sociaal overleg in de onderneming (opleiding voor ondernemers en bedrijfsleiders, syndicale vorming) – worden niet a priori uitgesloten, maar om erkend te worden als opleiding dienen zij eveneens te voldoen aan de vooropgestelde inhoudelijke en arbeidsmarktgerichte oriëntaties zoals beschreven in bouwsteen 1 van deze nota. Arbeidsmarktgerichte opleidingen kunnen immers ook bijdragen tot de persoonlijke, functionele of professionele ontwikkeling van de werknemer.

¹ <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>



2. Beleidskader: Pact 2020

In het kader van het Pact 2020 hebben de Vlaamse Overheid en de sociale partners de doelstellingen met betrekking tot talent scherp gesteld:

- Een loopbaan- en competentiebeleid zorgt ervoor dat ondernemingen in 2020 voldoende en geschikte werknemers vinden, en meer en beter opgeleide mensen aan de slag zijn. In 2020 is Vlaanderen verder uitgegroeid tot **een lerende samenleving**.
- In 2020 zullen meer bedrijven en sectoren **een strategisch competentiebeleid** voeren.
- Een lerende samenleving in 2020 **erkent competenties**, waar en hoe ze ook verworven zijn.
- Meer mensen nemen in 2020 deel aan levenslang en levensbreed leren. Minstens 15% van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 jaar neemt deel aan een vorming of opleiding. Alle werknemers zijn gebaat en genoodzaakt bij het up-to-date houden, uitbreiden en vernieuwen van hun technische en transversale competenties.

Naast het Pact 2020 vormen ook de Europese EU 2020-strategie, de ILO-Conventie C140 (Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)), en de Europese Skills Agenda belangrijke beleidskaders. Daarnaast worden ook eerdere onderzoeken zoals VLAMT (Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst) meegenomen.

3. Beleidsdoelstellingen

We streven ernaar dat iedereen zijn of haar plaats kan vinden en behouden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, de transitie in een veranderende economie kan volgen en op deze transitie adequaat kan anticiperen. Vorming en opleiding zijn een belangrijke hefboom om deze doelstellingen te bereiken en zijn daarom van belang voor alle werkenden. Vorming en opleiding zijn immers geen doel op zich, maar een cruciaal middel om diverse doelen te helpen bereiken. Vorming en opleiding staan ook niet op zich, maar maken integraal deel uit van een veelheid aan middelen en beleidsinstrumenten die samen bekeken dienen te worden.

Met de hervorming van de opleidingsincentives willen we werk maken van een coherent beleid rond toekomstgerichte arbeidsmarktgerichte opleiding zodat we iedereen langer en met goesting aan de slag kunnen houden. In deze context is de hervorming gericht op alle werkenden. We willen alle talenten benutten en versterken zodat iedereen zich ten volle kan ontplooien en inzetbaar op de arbeidsmarkt is en blijft. De ambitie is dat alle betrokkenen blijvende inspanningen (kunnen) leveren om een dynamische, duurzame arbeidsmarkt en loopbanen te realiseren. Dit gaat hand in hand met de ontwikkeling van werknemers zodat ze beschikken over de nodige transversale, transfereerbare en toekomstgerichte competenties. Vorming en opleiding zijn essentiële bouwstenen voor een sterk (einde)loopbaan- en arbeidsmarktbeleid. Het verhogen van de participatie aan opleiding is daarbij één van de aandachtspunten.

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

De bedoeling is kortom om de vraaggerichte instrumenten van vorming en opleiding tegen het licht te houden zodat transversale en transfereerbare competenties van werknemers ontwikkeld kunnen worden en het instrumentarium waar nodig doelgerichter en efficiënter kan worden gemaakt en ingezet. Concreet vertaalt deze brede en ambitieuze beleidsdoelstelling zich in volgende specifieke doelstellingen met betrekking tot de hervorming van de vraaggerichte opleidingsincentives en het flankerend beleid rond levenslang leren dat noodzakelijk zal zijn:

- Leercultuur realiseren: mensen moeten overtuigd (blijven) worden van de meerwaarde van vorming en opleiding, zodat ze bereid zijn om er in te investeren. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben hier een belangrijke rol te spelen.
- Hogere inzetbaarheid en werkbaarheid bereiken en de participatie verhogen van wie minder participeert. Alle werknemers zijn gebaat en genoodzaakt bij het up tot date houden, uitbreiden en vernieuwen van hun technische en transversale competenties. Werknemers die voldoen aan de vooropgestelde voorwaarden (vb. sector tewerkstelling, arbeidsregime,...), hebben recht op een opleidingsincentive voor het volgen van een opleiding. Deze opleidingen zijn gericht op werknemers die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (dreigen te) hebben.
- Aanbod voorzien dat inspeelt op de vraag: we focussen op een toekomstgericht en vraaggericht vormings- en opleidingsaanbod voor werknemers, dat de medewerker versterkt en wendbaar maakt en is afgestemd op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt. Dit aanbod moet transparant zijn en de inzetbaarheid van de medewerker op de (toekomstige) arbeidsmarkt verhogen. Arbeidsmarktgerichte opleidingen kunnen ook bijdragen tot de persoonlijke, functionele of professionele ontwikkeling van de werknemer.
- Investeren in studie en onderzoek: de transformatie van de arbeidsmarkt verloopt pijnlijk. Om de evoluties op te volgen en beter te kunnen anticiperen op de competenties van de toekomst, is meer kennis en inzicht nodig.
- Eenvoudige en minimale procedures voorzien, en zoveel mogelijk gedigitaliseerd: een ondersteuningsbeleid kan maar efficiënt en effectief zijn als de administratieve procedures eenvoudig en minimaal zijn. Dat geldt al van bij de toegang tot de opleiding voor de gegadigden, tot en met de administratieve afhandeling van bijvoorbeeld terugbetalingen, aanwezigheidsattesten, certificering,...
- Nood aan permanente monitoring en evaluatie.
- Een coherent en zoveel mogelijk geïntegreerd beleid waarbij instrumenten elkaar versterken.

De beleidsdoelstellingen van de opleidingsincentives worden zo helder gedefinieerd en zullen ook verankerd worden in de regelgeving. Hiermee komen we tegemoet aan de eerste aanbeveling van het Rekenhof naar aanleiding van de audit rond betaald educatief verlof.



4. Principes

Een aantal basisprincipes zijn bepalend voor de verdere concretisering van de diverse instrumenten:

- Vorming en opleiding van werknemers zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en de overheid;
- Vraaggestuurde vorming en opleiding worden ondersteund door het ter beschikking stellen van financiële middelen en/of door het ter beschikking stellen van tijd;
- Ook voor vraaggestuurde vorming en opleiding dienen duidelijke beleidskeuzes gemaakt te worden. De doelstellingen en de focus van de vorming en opleiding zijn hierbij essentieel. Daarom moeten de beschikbare huidige middelen gericht en geprioriteerd worden ingezet.
- We streven ernaar dat vraaggestuurde vorming en opleiding op termijn steeds leidt tot competentiegerichte attestering en/of certificering. De kwaliteit van de vorming en opleiding moet gegarandeerd en geborgen worden.
- Er is ook aandacht nodig voor nieuwe flexibele (digitale) leervormen welke moeten worden erkend en gestimuleerd.

5. Positionering van de diverse opleidingsinstrumenten

Om meer transparantie te bieden aan de burger, de diverse instrumenten duidelijker van elkaar af te bakenen en cumul van diverse instrumenten te vermijden, zal ook een concrete afbakening van de instrumenten voorgesteld worden. Hierbij willen we maximaal rekening houden met enerzijds de redenen waarom mensen leren en opleiding volgen vanuit een arbeidsmarktperspectief en anderzijds de drempels die zij ervaren om opleiding te volgen. De werkende moet de keuzevrijheid behouden.

Omwille van welke redenen volgen mensen opleiding, vertrekkende vanuit de hogergenoemde beleidsdoelstellingen en principes? En wat zijn dan ook motieven die we met de nieuwe incentive willen ondersteunen?

LOOPBAANVERSTERKING: De werknemer wil de eigen competenties op peil houden, nieuwe dingen leren die zijn inzetbaarheid kunnen verhogen en hem in staat stellen om te groeien in zijn/haar huidige job (verdiepen, verbreden) of door te groeien naar een andere (leidinggevende) functie. Ook opleidingen die een positie op de arbeidsmarkt versterken en invulling geven aan een zelf uitgestippelde loopbaan vallen onder deze categorie.

TRANSITIE: Zelf de loopbaan in handen nemen betekent soms ook dat de werknemer gaat voor een transitie, waarbij opleiding en vorming kan helpen om deze transitie succesvol te maken, telkens in functie van de (toekomstige) loopbaan en de noden op de arbeidsmarkt. Een transitie kan een wissel van werkgever of sector betekenen of een herstart van de loopbaan met een focus op het behalen van een kwalificatie, maar kan evengoed een carrièrewending inhouden, een heroriëntering na een onvrijwillige transitie (na bijvoorbeeld herstructurering) of een heroriëntering richting ondernemerschap.

Elk van deze invalshoeken heeft zijn waarde.

Daarnaast ervaren mensen ook drempels om een bepaalde opleiding te volgen.

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

De voornaamste drempels zijn:

Barrières/belemmeringen (PIAAC)	2013
Situationele belemmeringen (factoren dit buiten de persoon liggen)	
- Te druk	- 34,2%
- Geen tijd wegens zorg voor kinderen/familie	- 18,8%
- Onverwacht verhinderd	- 3,6%
	Totaal: 56,6%
Institutionele belemmeringen	
- Locatie of moment van de opleiding paste niet	- 18,2%
- Cursus te duur	- 4,4%
- Voldeed niet aan de voorwaarden	- 1,7%
- Geen steun van de werkgever	- 7,7%
	Totaal: 32%
Dispositionele belemmeringen (factoren die binnen een persoon liggen)	
- Andere (zelfvertrouwen, motivatie, gezondheid, ...)	- 11,4%

Mensen geven duidelijk aan dat zij vooral onvoldoende tijd hebben om opleiding te volgen. Dit is veruit de belangrijkste drempel voor mensen om opleiding te volgen. Indirect hangt daar ook de kost van tijd mee samen. Indien mensen afwezig zijn van het werk, komt ook het gederfde loon en de kost van levensonderhoud tijdens de opleiding in het vizier. De directe kosten van opleiding zoals het inschrijvingsgeld of materiaalkost blijken slechts voor een zeer beperkte groep van mensen een rol te spelen.

Concreet stellen we voor om de huidige opleidingsinstrumenten meer focus te geven en duidelijker af te bakenen ten opzichte van elkaar, en zowel te voorzien in instrumenten die inspelen op de drempel tijd als geld. De drie maatregelen kunnen als complementair worden beschouwd. De doelstelling is steeds de versterking van de positie en de kansen op de arbeidsmarkt. Het toepassingsgebied (private, publieke en/of social profit sector) blijft voor elke opleidingsincentive behouden zoals voor de hervorming reeds van toepassing was.

Om duidelijk te maken dat we alle opleidingsmaatregelen vernieuwen, actualiseren, toekomstgericht maken en aanpassen in functie van de Vlaamse arbeidsmarkt, zal in de nieuwe wetgeving en doorheen de verdere tekst vanaf heden gesproken worden over:

- **Betaald educatief verlof → Vlaams opleidingsverlof**
- **Opleidingscheques → Opleidingscheques**
- **Aanmoedigingspremie opleiding/opleidingskrediet → Vlaamsopleidingskrediet**

Afhankelijk van de finaliteit van de opleiding kan een werknemer dus beroep doen op tijd en/of geld. Wanneer de werknemer een opleiding volgt in functie van het versterken van zijn of haar loopbaan, zijn er twee instrumenten beschikbaar:

(1) in geval van Vlaams opleidingsverlof krijgt de werknemer tijd (i.e. verlofdagen) om de opleiding te voltooien, zijn werkgever wordt forfaitair gecompenseerd (2) de opleidingscheque is een financiële tegemoetkoming voor de directe kosten van de opleiding (zoals inschrijvingsgeld, ...).

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

Een werknemer kan ook beroep doen op drie opleidingsinstrumenten om een opleiding in functie van een arbeidsmarktgerichte transitie te ondernemen: (1) opnieuw zijn de opleidingscheques beschikbaar om tegemoet te komen aan de directe kosten van de opleiding, en (2) het Vlaams opleidingskrediet, supplementair aan het federale instrument tijdskrediet motief opleiding, biedt werkenden bovenop tijd een premie die het gederfde loon gedeeltelijk compenseert (3) in geval van Vlaams opleidingsverlof krijgt de werknemer tijd (i.e. verlofdagen) om de opleiding te voltooien, zijn werkgever wordt forfaitair gecompenseerd.

Dit leidt tot volgende plaatje:

		Opleidingen in functie van versterken van de LOOPBAAN	Opleidingen in functie van arbeidsmarktgerichte TRANSITIE
GELD	Directe kosten (inschrijvingsgeld,..)	Opleidingscheques	Opleidingscheques
	Indirecte kosten (loon, loonderving)	Vlaams opleidingsverlof	Vlaams opleidingskrediet of Vlaams Opleidingsverlof
TIJD		Vlaams opleidingsverlof	Vlaams Opleidingskrediet supplementair met Federaal tijdskrediet motief opleiding of Vlaams Opleidingsverlof

Dit schema geeft duidelijk aan welke instrumenten gecombineerd kunnen worden en welke niet. Opleidingen in functie van transitie worden aangemoedigd, versterkt en gepromoot via het Vlaams opleidingskrediet voor alle werknemers die zich grondig willen bijscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren.

Wanneer blijkt dat een werknemer een opleiding in kader van Vlaams opleidingskrediet ook kan volgen met Vlaams opleidingsverlof, dan is dit mogelijk. We willen mensen immers niet dwingen om hun loopbaan te onderbreken indien zij een bepaalde heroriëntering ook met minder tijd kunnen realiseren. De werknemer heeft zo de keuze welke incentive het beste aansluit bij zijn nood aan tijd.

Om het onderscheid te maken tussen opleidingen in functie van het versterken van de loopbaan of in functie van transitie wordt volgende regeling voorgesteld:

- Het systeem zoals nu reeds van toepassing is bij de opleidingscheques wordt uitgebreid naar Vlaams opleidingskrediet.
- Voor Vlaams opleidingsverlof wordt vooropgesteld dat een werknemer, ongeacht de scholingsgraad, zowel een erkende opleiding kan volgen als een loopbaangerichte opleiding (bepaald via een POP).

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

6. Hervorming van de opleidingsincentives: overkoepelende bouwstenen voor alle instrumenten

6.1 Bouwsteen 1: Een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus

Het Vlaams regeerakkoord stelt duidelijk dat enkel arbeidsmarktgerichte opleidingen in aanmerking komen voor de nieuwe opleidingsincentives. We gaan na wat dit precies betekent en op basis van welke oriëntaties we beoordelingscriteria uitwerken. Daarnaast is het niet enkel belangrijk te kijken naar de inhoud van de opleidingen maar ook naar de vorm. We bekijken hoe we kunnen zorgen dat het nieuwe systeem ook de nieuwste trends op vlak van leren onderschrijft en ondersteunt.

a) Inhoud van de opleidingen

We kiezen er in het kader van de hervorming van de opleidingsincentives voor om de Vlaamse arbeidsmarkt verder te ondersteunen met betrekking tot de uitdagingen waar deze zowel vandaag als in de toekomst voor staat. We willen bedrijven daarbij voorbereiden op de immense verschuiving in de huidige banenstructuur en de snelle evoluties in de arbeidsmarkt. De transitie van de arbeidsmarkt biedt kansen en voordelen voor mensen, maar ook zorgen en onzekerheid. Aan de ene kant zullen er taken, functies en banen verdwijnen die we nu als vanzelfsprekend beschouwen. Aan de andere kant zullen er nieuwe werkzaamheden binnen functies en nieuwe beroepen ontstaan die we nu soms nog niet kunnen voorzien. De opleidingen in het kader van de opleidingsincentives dienen gericht te zijn op het versterken van de medewerker om de competenties binnen het bedrijf te versterken en/of om op lange termijn de kansen op de arbeidsmarkt te bestendigen en te verhogen. Arbeidsmarktgerichte opleidingen kunnen ook bijdragen tot de persoonlijke, functionele of professionele ontwikkeling van de werknemer. De opleidingen dragen bij tot de verhoging van het gemiddelde scholingspeil en het aanpassingsvermogen aan de technologische evoluties en ondersteunen de productiviteit van de onderneming en de loopbaanzekerheid van de werknemers.

We weten dat het tijd kost om mensen op te leiden en om hen om- en bij- te scholen wanneer nieuwe technologische ontwikkelingen tot nieuwe beroepen leiden. Een arbeidsmarkttekort aanpakken vereist daarom een in een vroeg stadium ontwikkelde gezamenlijke aanpak met alle relevante partijen gericht op zowel het aan het werk houden van zoveel mogelijk mensen als op het invullen van nieuwe vacatures. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar werknemers die reeds een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar ook zij die een afstand tot de arbeidsmarkt dreigen te hebben in de toekomst. Dit is belangrijk vanuit het oogpunt van sociale inclusie en kansen op de arbeidsmarkt.

Tot slot focussen we op de vraaggerichte opleidingsincentives. De discussie wordt dus niet opengetrokken naar de aanbod gestuurde instrumenten, zoals onder meer de KMO-portefeuille en Strategische Transformatiesteun.

Hieruit leiden we vier inhoudelijke oriëntaties af wat betreft de selectie van opleidingen.

1. De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op de uitdagingen van de arbeidsmarkt van vandaag en van de toekomst. Er wordt rekening gehouden met de nieuwe technologische evoluties op korte - en lange termijn en de behoeftes van nieuwe clusters, economische speerpunten en groeisectoren.
2. De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op knelpuntkwalificaties en -competenties. De opleiding integreert nieuwe (sleutel)competenties zoals digitalisering, omgaan met nieuwe
////////////////////////////////////

media, communicatie, werken in team, enzovoort.

3. De arbeidsmarkt- en loopbaanfocus staat voorop. We willen werknemers stimuleren om na te denken over mogelijke transitie en hun (toekomstige) loopbaan. We moeten afstappen van jobzekerheid en gaan voor loopbaanzekerheid, wat ondersteund wordt door de maatgerichte en vraaggerichte opleidingsincentives. De opleidingen zijn daarom in functie van de (toekomstige) loopbaan van de werknemer en de (toekomstige) arbeidsmarkt. Opleidingen die gericht zijn op een volledige heroriëntering, maar niet in functie van de loopbaan, worden daarom niet ondersteund. Ook pure hobby-opleidingen horen niet thuis bij deze maatregelen. Bedrijfsspecifieke opleidingen komen eveneens niet in aanmerking, maar vallen onder de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever. De overheid kan hier evenwel in faciliteren via reeds bestaande instrumenten (bijvoorbeeld KMO-portefeuille, Strategische transformatiesteun). Concreet gaat het hierbij over: Elke opleiding waarbij de werknemer zaken leert die bedrijfsspecifiek zijn.
4. De opleidingen focussen op werknemers die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt of dreigen te hebben (o.a. door opleidingsinhoud, methodieken, kostprijs, taalbeleid,...). Ook kortgeschoolden kunnen daaronder vallen.

Er worden dus vier inhoudelijke oriëntaties naar voor geschoven voor de selectie van opleidingen die aansluiten bij de doelstelling in kader van het versterken van de loopbaan en de (toekomstige) arbeidsmarkt. Dit betekent concreet dat deze vier oriëntaties zullen toegepast worden op alle opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques als het Vlaams opleidingskrediet. In zijn totaliteit dienen de budgettaire middelen gericht en geprioriteerd te worden ingezet. In kader van de erkenning van opleidingen dienen de verantwoordelijke instanties dit te bewaken.

Alle opleidingen dienen te voldoen aan de vormelijke vereisten (vb. aantal uur). Daarnaast worden alle opleidingen aan de hand van een puntensysteem getoetst aan alle vier oriëntaties. Deze oriëntaties zijn immers voor interpretatie vatbaar en dienen te worden beoordeeld. Indien aan een minimum aantal punten (zowel per oriëntatie als eindtotaal) volgens het puntensysteem voldaan is, dan voldoet de opleiding wel of niet aan de oriëntaties, en kan deze erkend worden. Bovendien kan er op die manier ook geprioriteerd worden zoals hoger beschreven.

Deze vier oriëntaties worden door de erkenningsinstanties (decreetgever, Vlaamse Erkenningscommissie en paritaire comités) verder verfijnd en publiek gemaakt en later ook getoetst. Hiervoor zal een erkenningsprocedure afgesproken worden (zie verder) waarbij een lijst wordt opgesteld welke opleidingen arbeidsmarkt en toekomstgericht zijn. De minister van Werk heeft hierover het eindoordeel. Deze lijst zal van toepassing zijn op de drie nieuwe opleidingsincentives. In kader van de automatisch erkende opleidingen zullen de vier oriëntaties besproken worden met de betrokken instanties (o.a. binnen beleidsdomein onderwijs).

Echter, gezien we met het Vlaams opleidingskrediet willen focussen op een uitgebreide loopbaantransitie en heroriëntatie in functie van de loopbaan én met focus op de noden van de arbeidsmarkt en knelpuntberoepen, zal voor het Vlaams opleidingskrediet nog een vijfde oriëntatie opgelegd worden.

Vijfde oriëntatie: In het kader van het Vlaams opleidingskrediet zullen enkel opleidingen worden erkend die cruciaal zijn voor de arbeidsmarkt en waarbij het belangrijk is dat mensen gefaciliteerd worden om zich richting die beroepen te heroriënteren of gestimuleerd worden om opleidingen te volgen die kwalificerend zijn. Concreet betreft het opleidingen die leiden tot een eerste diploma secundair

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

onderwijs, opleidingen die leiden tot knelpuntberoepen, opleidingen hoger onderwijs (en HBO5) en ondernemersopleidingen. Er wordt enerzijds selectiever gewerkt, maar anderzijds wordt de maatregel ook versterkt (zie 7.3).

Dit betekent samengevat dat alle erkende opleidingen in kader van Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet volgens het puntensysteem moeten voldoen aan de vier oriëntaties. Wil de opleiding erkend worden in kader van Vlaams opleidingskrediet, dan moet deze ook voldoen aan de vijfde oriëntatie. Deze vijfde oriëntatie geldt als toelatingsvoorwaarde.

Keuzevrijheid werknemer

Een deel van de opleidingen zullen zowel vallen onder de opleidingen in het kader van het versterken van de loopbanen (de vier oriëntaties) als onder opleidingen in het kader van de heroriëntering/transitie (de vijf oriëntaties). Werkenden krijgen voor deze opleidingen de keuze welk instrument zij hiervoor wensen te gebruiken en welk instrument het best aansluit bij hun individuele noden. Dit betekent echter niet dat zij op hetzelfde moment en voor eenzelfde opleiding gebruik kunnen maken van meerdere instrumenten op vlak van tijd, zij dienen steeds een keuze te maken.

Wat betekent dit samengevat voor de opleidingen?

Samengevat betekent dit dat voor elke opleiding zal moeten aangetoond worden dat ze voldoet aan de vier oriëntaties volgens het puntensysteem. De opleidingen die cruciaal zijn voor de arbeidsmarkt en waarbij het belangrijk is dat mensen gefaciliteerd worden om zich richting die beroepen te heroriënteren of gestimuleerd worden om opleidingen te volgen die kwalificerend zijn, kunnen bij alle nieuwe maatregelen gebruikt worden en moeten m.a.w. voldoen aan de vier oriëntaties volgens het puntensysteem en de bijkomende vijfde oriëntatie.

Het Rekenhof vraagt in haar tweede en vijfde aanbeveling om een duidelijk en eenvormig beslissingskader uit te werken voor de erkenningscommissie en de paritaire comités om te bepalen of een opleiding past in het kader van de opleidingsincentives. Deze criteria dienen onderbouwd te zijn met beleidsdoelstellingen en consistent en transparant worden toegepast. Deze vier oriëntaties komen hieraan tegemoet en zullen nog verder verfijnd worden in concrete beoordelingscriteria.

Het Rekenhof geeft daarnaast in haar derde aanbeveling aan dat de overheidssteun voor opleiding additioneel dient te zijn. De incentives moeten aansporen tot de gewenste vorming en vermijden opleidingen te ondersteunen die wettelijk verplicht zijn of ook zouden plaatsvinden zonder die steun. Beroepsopleidingen die enkel kaderen in de noodwendigheden van de onderneming wie de opleiding volgt, worden beter langs de geëigende kanalen ondersteund (bv. via KMO-portefeuille, strategische transformatiesteun). Met deze selectiecriteria komen we hiermee aan tegemoet.

b) Vorm van opleiding

We willen mensen de tijd en de mogelijkheid geven opleidingen te volgen op momenten die hen beter uitkomen. Dit betekent dat we diverse **nieuwe, flexibele vormen van leren** in het nieuwe systeem ook

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

een plaats wensen te geven: afstandsleren, blended learning, werkplekleren, enzovoort. Een belangrijke randvoorwaarde daarbij is dat een **formele dienstverlener** de opleiding organiseert en ondersteunt. Voor werkplekleren kan het dus wel gaan om een stage of een opleiding op de werkvloer onder leiding van een externe instructeur, maar niet om werkplekleren met een interne begeleider. Op die manier willen we ook de diverse opleidingsverstrekkers aanmoedigen om hier verder op in te zetten en hun aanbod ook qua vorm flexibeler te maken.

Bij nieuwe leervormen, zoals afstandsleren, is het bijhouden van aanwezigheidsattesten zoals vandaag de dag gevraagd wordt in het kader van betaald educatie verlof niet mogelijk. Vandaar dat we willen verkennen of we de incentives kunnen heroriënteren van een focus op aanwezigheid naar een focus op motivatie en resultaat of van een inputgerichte stimulans (aantal uren) naar een outputgerichte stimulans (deelname aan het examen of verwerven van een diploma of certificaat met competenties). Daarbij willen we er over waken dat de administratieve lasten voor alle actoren beperkt blijven.

6.2 Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem

We kiezen, conform het Vlaamse regeerakkoord, voor vertrouwen naar de burger toe in combinatie met een grotere verantwoordelijkheid bij het individu. In lijn met deze visie hanteren we volgende principes met betrekking tot kwaliteitserkenning voor opleidingsverstrekkers:

Fase 1: Toekenning van attest geregistreerde dienstverlener op organisatieniveau

Naar aanleiding van de audit van het Rekenhof bij Vlaams opleidingsverlof werd reeds beslist dat we in de nabije toekomst voor alle maatregelen rond opleiding enkel nog willen werken met geregistreerde dienstverleners. Dit zijn dienstverleners van wie we weten dat zij voldoen aan het generieke kwaliteitskader dat wordt uitgewerkt voor alle dienstverleners binnen het beleidsveld Werk en de KMO-portefeuille. In dit generieke kwaliteitskader zijn een aantal minimale kwaliteitsvoorwaarden op organisatieniveau opgenomen. Dankzij dit kwaliteitskader weten de opleidingsverstrekkers waaraan ze zich moeten houden. Het geheel met betrekking tot kwaliteit op organisatieniveau zal bekeken worden, waarbij maximaal rekening wordt gehouden met reeds bestaande kwaliteitslabels en andere kwaliteitsborgingssystemen. De erkennende en/of de inrichtende instanties staan vandaag garant voor de kwaliteitsborging van de opleidingen. Hiertoe dienen geen extra controle-of evaluatie-instanties te worden gecreëerd. Er wordt wel een regeling uitgewerkt voor aanbieders die niet vallen onder een bestaand kwaliteitslabel.

Met een attest van geregistreerde dienstverlener op organisatieniveau geeft de Vlaamse overheid geen oordeel of garantie over de kwaliteit van de inhoud van de verstrekte opleiding. Wel zal de opleidingsverstrekker er zich toe moeten verbinden geen opleidingen aan te bieden die in strijd zijn met de openbare orde, en de geldende regelgeving inzake veiligheid en volksgezondheid.

De opleidingen zelf dienen steeds nog te worden erkend door de betrokken instanties die hun verantwoordelijkheid hierin opnemen door middel van duidelijke beoordelingscriteria en grondige monitoring en evaluatie (zie bouwsteen 2 en 4).

Fase 2: Mogelijkheid tot intrekken erkende opleiding

In geval van klachten dat een erkende opleiding in strijd zou zijn met de openbare orde, of de geldende regelgeving inzake veiligheid en volksgezondheid, zal de betwiste opleiding voorgelegd worden aan de

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

bevoegde instanties omtrent veiligheid en volksgezondheid. Indien deze instanties van oordeel zijn de betwiste opleiding de openbare orde, de veiligheid of de volksgezondheid schaadt, dan kan de Vlaamse erkenningscommissie de erkenning van de opleiding intrekken.

Het Rekenhof vraagt in haar zesde aanbeveling voldoende aandacht voor de kwaliteitszorg bij opleidingen en eenzelfde systeem van kwaliteitserkenning. Met deze bouwsteen wordt daaraan tegemoet gekomen.

In 2015 werd de afdeling toezicht en handhaving via het inspectiedecreet staatshervorming bevoegd voor betaald educatief verlof. De afdeling kan onafhankelijk optreden en inspecties doen op basis van haar risicoanalyse en vastgelegde prioriteiten. Daarnaast behandelt de afdeling toezicht en handhaving alle klachten en meldingen omtrent Vlaams opleidingsverlof. De komende periode zal een duidelijke rolafbakening en wisselwerking afgesproken worden tussen de dienst Vlaams opleidingsverlof, de afdeling toezicht en handhaving en de Vlaamse Erkeningscommissie.

Het Rekenhof vraagt in haar zevende en achtste aanbeveling om de Vlaams bevoegdheden van de instantie die toezicht houdt op het systeem van de erkenningen van opleidingen duidelijk te definiëren. De toezichthouder moet een toezichtvisie en methodiek ontwikkelen in overeenstemming met de beleidsdoelstellingen en reglementaire bepalingen en onafhankelijk zijn van de te controleren actoren. Daarom kan het aangewezen zijn de toezichtsfunctie aan de administratie toe te vertrouwen. Samen met de afdeling toezicht en handhaving wordt dit verder opgenomen.

6.3 Bouwsteen 3: Een erkende opleidingsdatabank

Het Departement WSE verzamelt jaarlijks alle lijsten met betrekking tot alle erkende opleidingen in het kader van Vlaams opleidingsverlof om deze op een toegankelijke manier publiek te maken. Daarbij zal werk gemaakt worden van een Vlaamse opleidingsdatabank. Een Vlaamse databank kan op die manier fungeren als **unieke bron voor alle erkende opleidingen in het Vlaamse Gewest wat betreft de opleidingsincentives binnen Werk**. Enkel opleidingen die in deze databank vermeld staan, zullen in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques dan wel het Vlaams opleidingskrediet.

Daarbij zal ook de aanvraagprocedure voor een erkenning bij de Vlaamse erkenningscommissie gedigitaliseerd worden. Ook de paritaire comités zullen gevraagd worden om hun erkende opleidingen te registreren in deze opleidingsdatabank. Bij het vormgeving van dergelijke databank zal uiteraard rekening gehouden worden met minimale administratieve lasten voor de diverse betrokkenen en zal waar mogelijk informatiestromen met bestaande databanken mogelijk gemaakt worden.

Het Rekenhof stelt in haar vierde aanbeveling voor dat de overheidsadministratie haar databeheer optimaliseert, opdat zij het beheer van de opleidingsincentives goed kan opvolgen. Ook dient zij erover te waken dat de diverse instanties die opleidingen erkennen, de nodige gegevensuitwisseling garanderen.

6.4 Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie

De sociale partners en de Vlaamse overheid onderstrepen de nood aan meer transparantie en aan een gedegen monitoring en evaluatie. Er wordt dus een jaarlijkse rapportering gevraagd aan de paritaire

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

b) Toepassing van de vijf bouwstenen op het Vlaams opleidingsverlof

Bouwsteen 1: arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen	<p>Op de automatisch erkende opleidingen, de opleidingen erkend door de paritaire comités en de opleidingen erkend door de Vlaamse erkenningscommissie worden de vier oriëntaties toegepast volgens het puntensysteem. De paritaire comités en de Vlaamse erkenningscommissie vullen deze criteria specifiek in en maken deze publiek. Minstens driejaarlijks worden deze criteria inhoudelijk bijgestuurd of geactualiseerd. Ook voor de automatisch erkende opleidingen zal een systeem uitgewerkt worden om enkel die opleidingen te selecteren die voldoen aan de vier oriëntaties volgens het puntensysteem.</p>
Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem	<p>Alle opleidingsverstrekkers dienen te beschikken over een attest van geregistreerde dienstverlener op organisatieniveau of aan te tonen dat men via ander kanaal voldoet aan de minimale kwaliteitsvoorwaarden op organisatieniveau.</p>
Bouwsteen 3: een erkende opleidingsdatabank	<p>De Vlaamse erkenningscommissie en de Paritaire comités als de automatisch erkende opleidingsverstrekkers registreren hun erkende opleidingen in de opleidingsdatabank.</p>
Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie:	<p>Paritaire comités en Vlaamse erkenningscommissie zullen jaarlijks een monitoringsrapport opmaken. Alle automatisch erkende opleidingsverstrekkers bezorgen hiervoor de nodige informatie.</p>
Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering bevorderen	<p>Het Vlaams opleidingsverlof wordt volledig gemoderniseerd (zie punt c)</p>

c) Modernisering van het Vlaams opleidingsverlof

Een ondersteuningsbeleid kan maar efficiënt en effectief zijn als de administratieve procedures eenvoudig en minimaal zijn. Dat geldt al van bij de toegang tot de opleiding voor de gegadigden, tot en met de administratieve afhandeling van bijvoorbeeld terugbetalingen, aanwezigheidsattesten, certificering,...

Om dit te bereiken zal verder ingezet worden op:

- Een doorgedreven digitalisering van de maatregel (zie algemene bouwsteen 5 'transparantie en digitalisering bevorderen'). Het doel is om niet langer te werken met papieren dossiers voor zowel de ondernemingen als de opleidingsverstrekkers. Daarbij zullen onder andere de mogelijkheden in het kader van de DMFA-aangifte bekeken

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

worden alsook hoe we de lange voorfinanciering van de loonkosten voor de werkgevers zouden kunnen beperken.

- Een vereenvoudiging van wie toegang heeft tot de maatregel opdat we gelijke rechten kunnen garanderen voor alle werknemers.
- Een vereenvoudiging op hoeveel uren een werknemer nu recht heeft. Vandaag is dit een kluwen van regels en we willen dit zoveel als mogelijk stroomlijnen in functie van meer transparantie voor de burger als een efficiënter beheer van de maatregel.

Daarnaast zijn er vandaag reeds een aantal optimaliseringsacties die op vraag van de Vlaams minister van Werk naar aanleiding van de audit van het Rekenhof lopende zijn of binnenkort opgestart worden binnen de huidige wetgeving. Zeer concreet zal verder werk gemaakt worden van het actieplan dat door de Vlaamse erkenningscommissie werd opgemaakt naar aanleiding van de audit van het Rekenhof. In dit actieplan werden een aantal quick wins vastgelegd op vlak van monitoring en beter databeheer vanuit het Departement WSE, de besluitvorming binnen de erkenningscommissie als acties rond toezicht en evaluatie.

Het Rekenhof vraagt in haar eerste aanbeveling dat de modaliteiten van het stelsel verband houden met de beleidsdoelstellingen. De overheid bezwaart ze best niet met voorwaarden die de toegang voor de gebruikers (werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers) belemmeren en leiden tot complexe administratie en controles. Met de modernisering van VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF willen we hier aan tegemoet komen.

7.2 Opleidingscheques

a) Algemeen

De opleidingscheque mag momenteel door kort- en middengeschoolde werknemers gebruikt worden om de directe kosten van arbeidsmarktgerichte opleidingen te betalen. Hooggeschoolde werknemers kunnen de opleidingscheques aanvragen in het kader van loopbaanbegeleiding (Persoonlijk ontwikkelingsplan – POP). Onder arbeidsmarktgerichte opleidingen wordt vandaag dus verstaan de opleidingen die in aanmerking komen voor het betaald educatief verlof en de opleidingen die gevolgd worden in het kader van loopbaanbegeleiding. Deze definitie zal in het vernieuwde systeem ook behouden blijven: alle opleidingen in het kader van het Vlaamse opleidingsverlof en in het kader van loopbaanbegeleiding komen in aanmerking voor de opleidingscheques.

b) De vijf bouwstenen toegepast op de opleidingscheques

Aangezien de arbeidsmarktgerichte opleidingen die in de toekomst in aanmerking komen voor opleidingscheques erkend dienen te worden in kader van het Vlaams opleidingsverlof, kunnen de bouwstenen 1 t.e.m. 5 van het Vlaams opleidingsverlof uniform toegepast worden op opleidingscheques.

Ook opleidingen in het kader van loopbaanbegeleiding, zullen enkel kunnen gevolgd worden indien deze bijdragen tot iemands arbeidsmarktgerichte loopbaan en indien ze gevolgd worden bij een geregistreerde dienstverlener (met andere woorden met een attest rond kwaliteit op organisatieniveau).

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

b) De vijf bouwstenen toegepast

Bouwsteen 1: arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen	De vier oriëntaties worden volgens het puntensysteem toegepast op de maatregel Vlaams opleidingskrediet, maar er wordt nog een vijfde oriëntatie aan toegevoegd waaraan de opleiding moet voldoen (zie 7.1): opleidingen die cruciaal zijn voor de arbeidsmarkt en waarbij het belangrijk is dat mensen gefaciliteerd worden om zich richting die beroepen te heroriënteren of gestimuleerd worden om opleidingen te volgen die kwalificerend zijn.
Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem	Alle opleidingsverstrekkers dienen te beschikken over een attest van geregistreerde dienstverlener op organisatieniveau of aan te tonen dat via andere kanaal voldoen aan de minimale kwaliteitsvoorwaarden op organisatieniveau.
Bouwsteen 3: een erkende opleidingsdatabank	De erkende opleidingen worden geregistreerd in de opleidingsdatabank. Een burger zal kunnen selecteren welke opleidingen specifiek in aanmerking komen voor Vlaams opleidingskrediet.
Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie:	De administratie zal jaarlijks een monitoringsrapport opmaken.
Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering bevorderen	Het Vlaams opleidingskrediet wordt verder gedigitaliseerd.

c) Versterken van de maatregel Vlaams opleidingskrediet

Bij de keuze van opleidingen, hebben we de beleidsdoelstellingen met betrekking tot het Vlaams opleidingskrediet strikter gemaakt. We maken de toegangspoort tot de maatregel dus selectiever. De maatregel zelf willen we echter uitbreiden op twee vlakken:

- **In de tijd:** Vandaag kan een werknemers tijdens zijn volledige beroepsloopbaan opleidingskrediet voor de duur van maximum 2 jaar krijgen. Werknemers met minstens 20 jaar anciënniteit krijgen daar een half jaar bij. Deze algemene regel wensen we te behouden tenzij iemands opleiding langer duurt dan twee jaar. In dat geval kan de werknemer het Vlaams opleidingskrediet gedurende de volledige opleiding krijgen. Dit als extra ondersteuning zodat mensen volhouden om hun opleiding ook effectief af te ronden.
- **Qua doelgroep:** Het opleidingskrediet is vandaag enkel mogelijk voor mensen die halftijds of voltijds hun loopbaan onderbreken in het kader van tijdscrediet motief opleiding. We geven ook mensen die 1/5 hun loopbaan onderbreken recht op deze premie. Op die manier wordt een bijkomende drempel weggenomen voor mensen om opleiding te volgen tijdens hun tijdscrediet.

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

7.4 Sociale promotie

Sociale promotie wordt vandaag voor een beperkt aantal opleidingen en door een beperkt aantal deelnemers gebruikt. Het voorziene budget is beperkt (125.000 euro per jaar) en wordt niet volledig benut. In het kader van de vereenvoudiging van de diverse opleidingsincentives zal deze maatregel dus stopgezet worden. Het voorziene budget wordt blijvend ingezet voor vorming en opleiding voor werknemers.

8. Relatie Vlaams opleidingsinstrumentarium versus federale opleidingsnorm

In de Wet Werkbaar en Wendbaar werk¹ wordt een adviesbevoegdheid toegekend aan de gewesten en gemeenschappen mbt de opmaak van het KB dat zal bepalen welke inspanningen al dan niet meetellen in de federale opleidingsnorm.

Artikel 9 stelt:

“(…) De Koning bepaalt, na het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de gemeenschappen en de gewesten, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor het vaststellen van het aandeel van de loonmassa dat aan opleiding werd besteed, welke inspanningen inzake opleiding en welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens de opleidingen bedoeld in de bepaling onder a) en b) worden meegeteld. Hij bepaalt eveneens de instrumenten en de bronnen die gebruikt worden voor de vaststelling van dit aandeel van de loonmassa, alsook de wijze waarop, voor de toepassing van deze afdeling, de opleidingsinspanning uitgedrukt in een percentage van de loonmassa wordt omgezet in een gemiddeld aantal opleidingsdagen per voltijds equivalent. De gemeenschappen en gewesten beschikken over een termijn van 60 dagen om een advies uit te brengen; bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt er niet gewacht.”

De punten a) en b) verwijzen naar de definities van informele en formele opleidingen van hetzelfde artikel:

Artikel 9

“Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden; (...)”

Zowel de sociale partners als de Vlaamse regering zullen binnen de termijn van 60 dagen (zoals bepaald in de wet Wendbaar en Werkbaar Werk, hoofdstuk 2, afdeling 1, art 9) een advies uitbrengen over 'de federale opleidingsnorm'. Ze zullen daarbij uitgaan van een zo breed mogelijke invulling van de

¹ <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2247/54K2247010.pdf>

opleidingsinstrumenten en –bronnen, als investeringen in opleiding en vorming (waaronder ook de initiële beroepsopleiding zoals IBO, werkplekleren, duaal leren en werken). In dit advies zal ook rekening gehouden worden met de krijtlijnen van zowel de Europese, federale en Vlaamse regelgeving alsook de invulling vanuit de praktijk in de sectoren. Op deze manier kan ‘de federale opleidingsnorm’ een hefboom zijn voor de versterking en bredere inzet van Vlaamse opleidingsinstrumenten en –bronnen.

9. Uitbouwen van een sensibiliserend en flankerend beleid

Als we als Vlaamse Overheid de doelstellingen van het Pact 2020 blijven nastreven, dan is het noodzakelijk dat we niet enkel inzetten op een gewijzigd beleid inzake de opleidingsstimulansen, maar dan is ook een flankerend beleid nodig. Specifiek willen we inzetten op twee belangrijke factoren.

9.1 Wees proactief: competentieprognoses

It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is most adaptable to change. Charles Darwin

Wil Vlaanderen mee op de kar springen van de 4de technologische revolutie en andere disruptieve tendensen, dan zullen de benodigde vaardigheden ook effectief ontwikkeld moeten worden en aanwezig moeten zijn. Het is dus belangrijk dat er sterker ingezet wordt op toekomstgerichte opleidingen. Een opleiding blijft niet voor altijd actueel, er is een constante bijsturing nodig om nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Een aantal bedrijven, sectoren zijn zich vandaag reeds bewust van de nieuwe trends en uitdagingen in hun business. Een aantal bedrijven kijken echter nog teveel op korte termijn. Dit willen we veranderen. In eerste instantie dienen bedrijven dan ook goed geïnformeerd te worden over de belangrijke tendensen die in hun sector op til zijn. Het is belangrijk dat iedereen beter zicht krijgt op de veranderingen die zich in de toekomst zullen voordoen, zodat ze hun verantwoordelijkheid op dit vlak (nog meer) opnemen en hier gericht op inspelen.

Gemiddeld genomen zijn een derde van de benodigde vaardigheden in de jobs van de toekomst nog onbekend. De nood om de vaardigheden van de toekomst in te schatten is hoger dan ooit. Competentieprognoses opgemaakt aan de hand van de VLAMT-methodiek (Vlaamse arbeidsmarkt van de toekomst) kunnen sectoren, clusters en hun partners helpen om de noodzakelijke vaardigheden te voorspellen.

Als Vlaamse Overheid willen we hen hierin verder ondersteunen. Enerzijds door zelf verder onderzoek te laten uitvoeren naar de competenties van de toekomst en de mogelijke impact van de veranderende arbeidsmarkt en deze informatie actief te ontsluiten, wat relevant kan zijn voor de opleidingsincentives.

Anderzijds door hen te stimuleren hier zelf ook over na te denken. Concreet willen we bedrijven, clusters, sectoren warm maken om lange termijn competentieprognoses op te maken zodat ze beter voorbereid zijn wat er op hen afkomt en actie kunnen ondernemen.

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

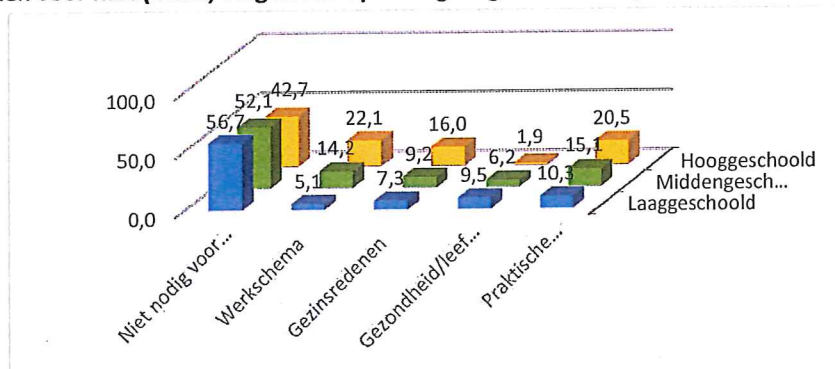
9.2 Sensibiliseren en versterken leercultuur

a) Gebrek(kige) (aan) leer- en loopbaancultuur in Vlaanderen

Directeur tegen HR-manager: Wat als we investeren in onze mensen en ze gaan daarna weg?. HR-manager: wat als we het niet doen en ze blijven?" Uit Omdenken.

De houdbaarheidsdatum van onze competenties en vaardigheden komt steeds sneller onder druk te staan. Kwalificatieveroudering vormt een steeds groter risico op de arbeidsmarkt. Als we willen dat mensen mee kunnen gedurende hun volledige loopbaan, binnen of buiten het bedrijf, dan is opleiding fundamenteel. En toch zijn er heel wat werkgevers of werknemers die daar nog onvoldoende bij stil staan of zich daar bewust van zijn. Zoals eerder vermeld, blijkt uit de PIAAC-studie dat er heel wat belemmeringen zijn om te leren en die een verklarende factor vormen voor de lage participatie aan levenslang leren in Vlaanderen. Een van de kritische belemmeringfactoren wordt het ontbreken van een leerklimaat of leercultuur genoemd. Dit houdt onder meer een gebrek aan vertrouwen, een persoonlijke negatieve leerattitude, of de perceptie van gebrek aan relevantie voor het volgen van een opleiding. Ook uit de AES-enquête blijken gelijkaardige cijfers. Heel wat mensen zien de noodzaak van opleiding niet.

Redenen voor niet (meer) volgen van opleiding volgens onderwijsniveau (Vlaams Gewest, 2011)²



Werknemers moeten bewuster worden van die veranderingen. We evolueren steeds meer van werkzekerheid naar loopbaanzekerheid. Dat betekent dat je een aantal loopbaancompetenties toch best onder de knie hebt en voldoende flexibel en wendbaar bent om op die veranderende omstandigheden in te spelen. We moeten mensen dus niet verplichten om opleiding te volgen, maar hen leren een realistisch beeld te krijgen van de eigen positie op de arbeidsmarkt, hen doen nadenken over de uitdagingen waar ze voor staan en over hoe ze dit zelf zouden kunnen oplossen. Het startpunt van het leerproces ligt bij een bewustzijn of interesse, en vanuit een leerbehoefte kan dan ook een leerintentie ontstaan. We willen dat iedereen opnieuw gemotiveerd is om te leren met als doel om met goesting en vaardigheid die arbeid te verrichten waar de arbeidsmarkt naar vraagt. We willen dus focussen op talent en werk maken van een leercultuur, waarbij we iedereen aanmoedigen om zich te ontwikkelen en te leren, in functie van zowel zichzelf als het eigen loopbaanperspectief.

² Adult Education Survey. Respondenten konden meer dan één reden aanvinken, de percentages tellen dus niet op tot 100.



Niet enkel het individu, maar ook de organisatie en de maatschappij zullen er wel bij varen, een triple win dus. Met **de loopbaancheques** hebben we een instrument uitgewerkt waarbij werknemers ondersteund worden om na te denken over hun loopbaan en talenten. Ook op vlak van het zichtbaar maken en erkennen van competenties (EVC), waar dan ook verworven, werken we reeds aan een geïntegreerd EVC-beleid op drie sporen, samen met de diverse partners.

b) Gedeelde verantwoordelijkheid van vele partners

Naast deze lopende initiatieven, willen we nog gericht inzetten op een positiever en meer stimulerend leerklimaat in Vlaanderen, zodat iedereen duidelijk zicht krijgt welke winst men met (levenslang) leren en opleiding kan realiseren. Vandaar dat we vanuit de Overheid werk willen maken van twee punten:

- a. Duidelijke communicatie en gerichte sensibiliseringscampagnes die het belang van levenslang leren in de verf zetten. De campagnes kunnen gebruik maken van goede voorbeelden, getuigenissen uit het veld (ambassadeurs), ...
- b. De ondersteuningsmaatregelen en het aanbod kenbaar maken waarmee we dit levenslang leven ondersteunen:

Deze sensibiliseringsacties en de realisatie van een positief leerklimaat is geen exclusieve opdracht voor de overheid. Sociale partners, de sectoren, de bedrijven, de onderwijsverstrekkers- en instellingen, en andere intermediaire partners hebben een **gedeelde verantwoordelijkheid** om deze leercultuur te helpen tot stand komen. De Vlaamse Overheid heeft reeds heel wat instrumenten en afsprakenkaders die hier ondersteunend kunnen werken.

Sectoren

Zo is ten eerste een belangrijke rol weggelegd voor de sectoren en hun sectorale (opleidings)fondsen. Via het instrument van de Vlaamse sectorconvenants worden sectoren vandaag gestimuleerd om in te zetten op een strategisch competentiebeleid. Op die manier tekenen sectoren een beleid uit inzake zowel het duurzaam ontwikkelen, onderkennen als het inzetten van competenties in hun sector, waarmee ze de koppeling kunnen maken naar de strategische bedrijfsvoering van ondernemingen. Sectoren staan dicht bij de ondernemingen, kunnen een goed zicht hebben op (huidige en toekomstige) competentiebehoeften en kennen de gevoeligheden, knelpunten, moeilijkheden, toekomstige evoluties, trends, enzovoort. Dat maakt hen een uitgelezen partner om mee hun schouders te zetten onder de doelstellingen van deze hervorming van de opleidingsincentives.

Sociale partners

Sociale partners op alle niveaus hebben een belangrijke rol in het sensibiliseren rond opleiding en levenslang leren. Specifiek willen we hier de werkzaamheden op vlak van Focus op Talent benoemen. Via Focus op Talent maken de sociale partners bedrijven warm om (nog meer) werk te maken van een talentenbeleid. Met het driesporenbeleid wordt de omslag naar een talentbenadering in Vlaanderen verwezenlijkt. Er wordt voluit gegaan voor het versterken van individuele talenten en competenties, voor het benutten van elk talent en het realiseren van een mindswitch op het terrein. Het is in dit kader belangrijk dat elke werknemer goed weet wat zijn talenten zijn en hoe medewerkers op basis van hun talenten het best ingezet kunnen worden om meer bevlogenheid en goesting te creëren.

Opleiding en vorming zal hierin een belangrijke rol spelen, gezien op die manier talent gekoesterd
////////////////////////////////////

wordt en extra kansen krijgt om zich te ontwikkelen en versterken.

Onderwijs en opleidingsverstrekkers

Onderzoek³ toont aan dat dat laag- en risicogeletterden niet alleen minder zoeken naar leermogelijkheden, maar ook minder succesvol zijn in het vinden van leermogelijkheden. Er is dus een nood aan informatiekanalen op maat. Onderwijs is met het GOAL-project een experiment opgestart rond de oprichting van leerwinkels (centra voor **Leerloopbaanbegeleiding**). Deze centra hebben als doel ondersteuning te bieden aan alle volwassenen die willen leren, zodat iedereen op gelijk welk moment in zijn leven beroep kan doen op studiekeuzebegeleiding en studietrajectbegeleiding in functie van het vinden van een opleiding op maat. Samen met onderwijs zal nagedacht worden hoe dit verder uitgebouwd kan worden en welke rol de Overheid hierin zal opnemen. Andere dossiers waar onderwijs trekker is zijn belangrijk om deze doelstellingen te helpen realiseren: met name het actieplan geletterdheid en de hervorming van het volwassenenonderwijs.

Tot slot is het ook zeer belangrijk dat alle onderwijs- en opleidingsverstrekkers nog sterker inzetten op een **flexibel en toekomstgericht opleidingsaanbod**. Vaak zijn mensen wel overtuigd om bij te leren, maar vinden ze geen geschikte opleiding op vlak van inhoud, tijdstip, locatie, ... Ook daar moeten we blijven aandacht aan besteden en kijken waar samenwerking tussen partners deze flexibiliteit kan verhogen.

Bedrijven en organisaties

Ook werkgevers dragen een grote verantwoordelijkheid in het levenslang leren. Ondernemingen en organisaties bieden enerzijds opleiding en vorming aan hun werknemers aan en investeren direct in de employability van hun werknemers. Bovendien zijn ze uitstekend geplaatst om werknemers te motiveren en te stimuleren om te participeren aan een opleiding en vorming. Anderzijds voelen de werkgevers zelf een toenemende druk om continue opleiding en vorming aan te bieden door de globale stijging van de kwalificatie-eisen van banen en door de versnelling van de kwalificatieveroudering. Talent en kennis zijn immers steeds meer de drijvende krachten van vooruitgang en innovatie. Elke innovatie begint bij goed opgeleide mensen, bij innovatieve leer- en werkplekken die aanzetten tot creativiteit, tot ondernemerszin.

Het ESF en haar thematische oproepen ondersteunen bedrijven hier vandaag reeds in. De ESF-oproep **duurzaam loopbaanbeleid** geeft ondernemingen de kans strategisch na te denken over een duurzaam loopbaanbeleid en meer concreet te werken rond het actiedomein competentiebeleid. De ESF-oproep **opleiding in bedrijven** biedt financiële ondersteuning aan ondernemingen voor het geven van vorming en opleiding op de werkvloer. Tot slot zijn er nog andere financiële ondersteunende instrumenten, waaronder de KMO-portefeuille, de KMO-groeisubsidie en de Strategische Transformatiesteun (STS), waar ondernemingen voor hun opleidingsinspanningen beroep op kunnen doen.

In veel ondernemingen en organisaties is vandaag de dag de HR-afdeling reeds bezig met het ontwikkelen van het opleidings- en vormingsbeleid. De focus ligt hierbij voornamelijk op de huidige functie en interne loopbaan van de werknemer. Via de inzet van (intern opgeleide) leercoaches kan deze focus breder open getrokken worden: de leercoach denkt mee in het heden, maar ook in de toekomst. De leercoach stelt samen met de werknemer doelen en verwijst de werknemer naar de juiste opleidingen en vormingen om deze doelen te bereiken. Een leercoach begeleidt een werknemer

³Het leren zoals het is... bij volwassenen met een geletterdheidsrisico
http://www.ond.vlaanderen.be/obpwo/projecten/2006/0604/Samenvatting_eindrapport.pdf



in zijn of haar weg naar een geslaagde loopbaan.

Kortom, de leercoaches hoeven geen speciale functie te zijn. Het kunnen gewone werknemers zijn die kunnen getuigen hoe ze zelf stappen vooruit hebben kunnen zetten dankzij een opleiding en waarvan in hun functieomschrijving aantal van de eerder vermelde taken worden opgenomen. Het inzetten van leercoaches in ondernemingen, organisaties, sectoren en bij sociale partners draagt bij om de motivatie en goesting om te leren bij de werknemers te verhogen en een positief leerklimaat te ontwikkelen. Dit kan door permanente en brede communicatie en sensibilisering, bij evaluatie- en functioneringsgesprekken aandacht te hebben voor groei en ontwikkeling, experimenteren met leervormen zoals teamwerk en online cursussen, team-overschrijdende vormingsprojecten (binnen of buiten de werkuren), enzovoort.

Via de twee bovenvermelde oproepen van het ESF, is er de mogelijkheid voor organisaties en bedrijven om na te denken over en te experimenteren met een systeem van leercoaches. Concreet gaat het over de oproep duurzaam loopbaanbeleid waar kan nagedacht worden over de rol en functie van dergelijke interne leercoaches. Daarnaast biedt ook de oproep opleiding in bedrijven opportunititeiten. Ondernemingen die een aantal werknemers vorming en training wensen te geven tot leercoach, kunnen dit via deze oproep. Tevens is er binnen deze bestaande oproepen ruimte om meer algemeen rond competentiebeleid en leren op de werkvloer te werken. Beide oproepen kunnen complementair en aanvullend werken, maar het is ook mogelijk slechts in te tekenen op een van beiden.

Andere partners

Om de doelstellingen te bereiken, dienen de sociale partners en de Vlaamse overheid overleg te plegen en informatie uit te wisselen met diverse actoren om tot een coherent en op elkaar afgestemd beleid te komen. Dit betekent ook overleg met:

- de Vlaamse beleidsdomeinen welzijn, cultuur, jeugd en economie om kennis te nemen van de diverse initiatieven m.b.t. vorming en opleiding
- de andere beleidsniveaus (federale overheid, andere gewesten en gemeenschappen) met het oog op informatie-uitwisseling over het wettelijke kader en het stimuleringsbeleid voor vorming en opleiding.
- de middenveldorganisaties vanuit hun rol als toeleiders naar de ondersteuningsmaatregelen en om opleidingsnoden van hun doelgroep vast te stellen en te signaleren aan aanbieders van vorming en opleiding.

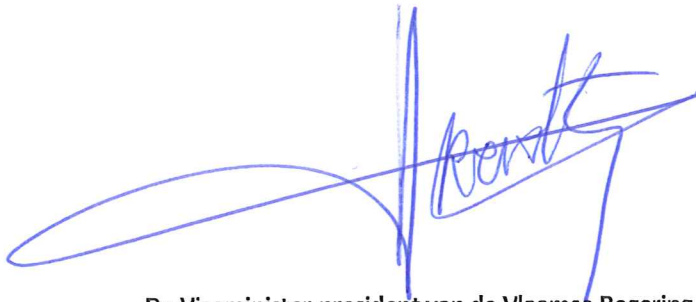
////////////////////////////////////

Opgemaakt te Brussel, op 11 juli 2017

Namens de Vlaamse Regering:



De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed
Geert BOURGEOIS



De Viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Onderwijs en Vorming
Hilde CREVITS



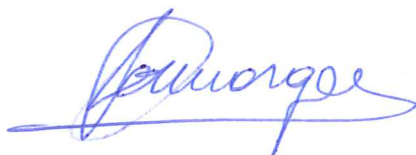
De Vlaamse minister van Begroting, Financiën en Energie
Bart TOMMELEIN



De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Philippe MUYTERS

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

Namens de Vlaamse sociale partners:



ACV
Ann VERMORGEN, SERV-voorzitter



Voka
Hans MAERTENS, SERV-ondervoorzitter



Vlaams ABVV
Caroline COPERS



Boerenbond
Sonja DE BECKER

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

ACLVB
Gert TRUYENS

UNIZO
Karel VAN EETVELT

Verso
Ann GAUBLOMME

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