



**SAMEN NAAR MEER LEREND WERKEN
IN VLAANDEREN**

**KRITISCHE ANALYSE VAN HET JAARRAPPORT VLAAMSE
OPLEIDINGSINCENTIVES SCHOOLJAAR 2021-2022**

LEVEN
LANG
LEREN
sterk
door
levenslang
leren

 **SERV**
sterk door overleg

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

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

Adviesvraag	Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives Schooljaar 2021-2022
Adviesvrager	Jo Brouns - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag	27 januari 2023
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	3 april 2023
Contactpersoon	An De Coen adecoen@serv.be
	Linde Buysse lbuyse@serv.be

De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

Samen naar meer lerend werken in Vlaanderen

Mijnheer de minister

De SERV geeft advies op het derde jaarrapport over de hervormde Vlaamse opleidingsincentives voor het schooljaar 2021-2022. Conform de regelgeving moet er nu – drie jaar na de uitrol - in het jaarrapport een onderzoek naar Vlaams Opleidingsverlof, loopbaangerichte opleidingen en werkplekleren worden opgenomen om eventuele hervormingen en bijstellingen te initiëren.

De SERV is nog steeds positief over de hervormde Vlaamse opleidingsincentives, maar vindt het te vroeg om voorstellen te doen over een eventuele nieuwe hervorming. Het jaarrapport mist informatie om te oordelen in welke mate de incentives de vooropgestelde doelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers' hebben bereikt. Bovendien is de timing voor evaluatie verstoord door de coronajaren en door diverse nieuwe en verwachte initiatieven.

De evaluatie van het jaarrapport moet volgens de Vlaamse sociale partners wel verder gaan dan de huidige monitoring. Daarom herhalen ze in dit advies wat ze verwachten van een monitoring en een evaluatie. Op basis van de bredere ambities en de doelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers', hernemen de sociale partners welke vragen de evaluatie van de Vlaamse opleidingsincentives moet beantwoorden.

Tot slot kijken de Vlaamse sociale partners uit naar verdere dialoog met u om de VOI – en bij uitbreiding het Vlaams opleidingsbeleid – te versterken. Ze herhalen ook de belangrijkste technische aanpassingen die zij vroegen in het advies 'Lerend werken in Vlaanderen' en graag zien uitgevoerd voor het einde van deze legislatuur.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Caroline Copers
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Afkortingen	7
Advies	8
1. Positieve appreciatie van de VOI	9
2. Evaluatie komt te vroeg	9
2.1 Rapport mist informatie om de balans op te maken	10
2.2 Timing verstoord door coronajaren en nieuwe initiatieven	11
3. Verwachtingen van evaluatie nog niet ingelost	12
3.1 Investeren in monitoring én evaluatie	12
3.2 Vertrekken vanuit het bredere kader van de VOI	13
4. Sociale partners actief blijven betrekken bij de lopende werven	16
Bibliografie	18
Lijst met figuren	19

Krachtlijnen

In december 2022 publiceerde het Departement Werk en Sociale Economie het **derde jaarrapport over de hervormde Vlaamse opleidingsincentives** voor het schooljaar 2021-2022. Zoals decretaal bepaald, wordt het rapport om de drie jaar uitgebreid met onderzoek naar Vlaams opleidingsverlof, loopbaangerichte opleidingen en werkplekcleren, en wordt dat evaluatierapport ter advisering aan de SERV voorgelegd.

De SERV ziet de **hervormde opleidingsincentives op een aantal vlakken positief evolueren**, maar vindt het **te vroeg om voorstellen te doen voor een eventuele nieuwe hervorming**.

- **Het jaarrapport mist nog informatie** om te oordelen in welke mate de Vlaamse opleidingsincentives de voorop gestelde doelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers' hebben bereikt. Het gaat om:
 - informatie over het Vlaams opleidingsverlof en werkplekcleren,
 - informatie over de evolutie van de opleidingsincentives en van de budgetallocatie voor en sinds de hervorming,
 - empirische onderbouwing van een aantal redeneringen in het jaarrapport,
 - cijfers voor de primaire doelgroep van de opleidingsincentives, nl. kort- en midden-geschoolden, in de analyses.
- **Bovendien werd de timing voor de voorziene evaluatie verstoord door de coronajaren en door diverse nieuwe initiatieven**, zoals het gemeenschappelijk initiatiefrecht, de Vlaamse individuele leer- en loopbaanrekening, de federal learning account en het federale opleidingsrecht van 5 dagen.

De evaluatie van het jaarrapport moet volgens de Vlaamse sociale partners wel verder gaan dan de huidige monitoring. In een evaluatierapportering verwacht de SERV een duidelijk **onderscheid tussen de jaarlijkse monitoring en de evaluatie**, met **antwoord op centrale evaluatievraag**: Zijn de Vlaamse opleidingsincentives in hun huidige vorm de juiste mix van instrumenten om meer mensen (zeker diegenen die nog niet deelnemen) te doen participeren aan arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte vorming en opleiding?

Ook de volgende, **aanvullende vragen**, wil de SERV beantwoord zien:

- Zijn de procedures voor alle partijen (werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers) voldoende eenvoudig en gedigitaliseerd?
- Garanderen de beoordelingscriteria de kwaliteit en (toekomstige) arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen?
- Hoe ver staat de uitrol van het flankerend beleid in draagvlak creëren voor de Vlaamse opleidingsincentives, informeren en sensibiliseren?

- Hoe worden de resultaten uit recent onderzoek, bijvoorbeeld over de screening van de regelgeving rond levenslang leren, meegenomen in de evaluatie om de Vlaamse opleidingsincentives te optimaliseren?

De SERV kijkt uit naar **verdere dialoog met de minister** om de Vlaamse opleidingsincentives – en bij uitbreiding het Vlaams opleidingsbeleid – te versterken.

De SERV herhaalt **de belangrijkste technische aanpassingen** die hij vroeg in het advies ‘Lerend werken in Vlaanderen’ en graag ziet **uitgevoerd voor het einde van deze legislatuur**. Het gaat om:

- de indexering van het werkgeversforfait Vlaams opleidingsverlof dat gelijke tred houdt met het referteloon.
- een oplossing te zoeken voor de constructiefout binnen het Vlaams opleidingsverlof dat de werkgever de forfaitaire terugbetaling van de loonkost niet krijgt wanneer de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden van het Vlaams opleidingsverlof.
- werknemers op de hoogte te brengen van hun opname van het Vlaams opleidingsverlof (en de bijhorende rechten en plichten) via Mijn Burgerprofiel (en via de Vlaamse leer- en loopbaanrekening zodra die operationeel is).
- het Vlaams opleidingskrediet waar mogelijk automatisch toe te kennen of anders de mogelijke rechthebbende werknemers proactief te contacteren.

Afkortingen

FLA	Federal learning account
ILL	Individuele leer- en loopbaanrekening
OC	Opleidingscheques
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VOC	Vlaamse opleidingscommissie
VOI	Vlaamse opleidingsincentives
VOK	Vlaams opleidingskrediet
VOV	Vlaams opleidingsverlof (vroeger BEV: betaald educatief verlof)
WSE	Werk en sociale economie

Advies

In navolging van het VESOC-akkoord¹ van 11 juli 2017, volgt de SERV de hervormde Vlaamse opleidingsincentives (VOI) actief op. Via de Vlaamse opleidingscommissie (VOC) en het Partnerschap Levenslang Leren houden de sociale partners de vinger aan de pols om gericht actie te ondernemen. **Levenslang leren is een belangrijk thema, waar de SERV samen met de Vlaamse Regering zijn schouders onder zet.** Dat werd recent nog bevestigd in het VESOC-werkgelegenheidsakkoord van 1 juli 2022², waarin levenslang leren één van de centrale pijlers vormt.

In december 2022 publiceerde het Departement Werk en Sociale Economie het derde jaarrapport over de hervormde Vlaamse opleidingsincentives (VOI), nl. het Vlaams opleidingsverlof (VOV), de opleidingscheques (OC) en het Vlaams opleidingskrediet (VOK), en dit voor het schooljaar 2021-2022. Zoals decretaal bepaald³, wordt het rapport om de drie jaar uitgebreid met onderzoek naar VOV, loopbaangerichte opleidingen en werkplekleren, en wordt dat evaluatierapport ter advisering aan de SERV voorgelegd.

De SERV is nog steeds positief over de hervormde VOI en vindt het te vroeg om voorstellen te doen over een eventuele nieuwe hervorming. Het jaarrapport mist informatie om te oordelen in welke mate de VOI de voorop gestelde doelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers' hebben bereikt. Bovendien is de timing voor evaluatie verstoord door de coronajaren en door diverse nieuwe en verwachte initiatieven, zoals het gemeenschappelijk initiatiefrecht, de Vlaamse individuele leer- en loopbaanrekening (ILL), de 'federal learning account' (FLA) en het federale opleidingsrecht van 5 dagen.

De evaluatie van het jaarrapport moet volgens de Vlaamse sociale partners wel verder gaan dan de huidige monitoring. Daarom herhalen ze in dit advies wat ze verwachten van een monitoring en een evaluatie. Op basis van de bredere ambities en de doelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers', hernemen de sociale partners **welke vragen de evaluatie van de VOI moet beantwoorden.**

Tot slot kijken de Vlaamse sociale partners uit naar verdere dialoog met de minister om de VOI – en bij uitbreiding het Vlaams opleidingsbeleid – te versterken. Ze herhalen ook de belangrijkste technische aanpassingen die zij vroegen in het advies 'Lerend werken in Vlaanderen' en graag zien uitgevoerd voor het einde van deze legislatuur.

¹ VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

² VESOC-werkgelegenheidsakkoord: <https://www.serv.be/node/15171>

³ Decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie van 12 oktober 2018

1. Positieve appreciatie van de VOI

Het schooljaar 2021-2022 is een belangrijk meetpunt als eerste genormaliseerd schooljaar na de coronajaren. De cijfers verschaffen inzicht in de mate waarin werkenden (opnieuw) hun weg naar de VOI vinden. **Uit het jaarrapport tekenen de Vlaamse sociale partners een aantal positieve evoluties op:**

- Het aantal goedgekeurde opleidingscheques stijgt ten opzicht van het schooljaar 2020-2021.
- De beperkte opname van het VOK neemt licht toe in de private sector en in de social profit sector: in beide sectoren zijn er meer goedgekeurde dossiers dan in het schooljaar 2016-2017⁴.
- Hoewel de cijfers nog niet volledig zijn, lijkt de opname van het VOV ook te stijgen t.o.v. de twee schooljaren ervoor. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht begint te rollen en draagt tijdens dat éne schooljaar al bij tot de opname van het VOV.
- De opleidingsdatabank is vrij stabiel en bevat een gevarieerd en transparant opleidingsaanbod waarvoor de VOI kunnen worden ingezet.

Terzelfdertijd toont het Jaarrapport dat het bereiken van de doelgroep een uitdaging blijft voor de OC en de VOK. Dit moet nauwkeurig opgevolgd en onderzocht worden om waar nodig bij te sturen (zie 3.2).

2. Evaluatie komt te vroeg

Bij de hervorming van de VOI werd een driejaarlijkse evaluatie voorzien. Om hieraan tegemoet te komen, werd de rapportering in het Jaarrapport uitgebreid in vergelijking met de rapportering voor de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021. Voor de Vlaamse sociale partners komt een evaluatie echter te vroeg omdat het rapport informatie mist en omdat de timing werd verstoord door de coronajaren en nieuwe initiatieven die werden gelanceerd.

⁴ In de private sector is het aantal unieke personen in het schooljaar 2021-2022 licht gestegen ten opzichte van het schooljaar 2016-2017. In de social profit sector lag het aantal unieke personen de voorbije jaren steeds lager dan in het schooljaar 2016-2017, maar in het schooljaar 2020-2021 werd dat aantal voor het eerst opnieuw bereikt. (zie p. 11 in het jaarrapport: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives>)

2.1 Rapport mist informatie om de balans op te maken

Om de VOI op een onderbouwde manier te evalueren, moet de nodige 'evidence' er zijn. Conform de regelgeving⁵, wordt het **jaarrapport voor de evaluatie uitgebreid met drie luiken**:

1. een onderzoek naar de evolutie van het gebruik van het **VOV**, het profiel van de werknemers die er gebruik van maken, de noodzaak om de beoordelingscriteria aan te passen en daaraan gekoppeld een inschatting of er behoefte is aan bijsturing van de periode waarin het maximum aantal uren gebruikt kan worden, de hoogte van het maximum aantal uren en de eventuele overdraagbaarheid van niet opgenomen uren VOV;
2. een onderzoek naar de inhoud van de **loopbaangerichte opleidingen**, de omvang en het profiel van de werknemers die ervan gebruikmaken, en de meerwaarde ervan voor de arbeidsmarkt;
3. een onderzoek naar het gebruik van **werkplekieren**, de omvang en het profiel van de werknemers en opleidingen die ervan gebruikmaken.

Het jaarrapport bevat de resultaten van het onderzoek naar loopbaangerichte opleidingen, maar mist informatie over VOV en werkplekieren.

- De cijfers voor de opname van het VOV voor het schooljaar 2021-2022 zijn nog niet volledig. Het Jaarrapport stelt dat het digitaliseringsproces van de VOI nog steeds lopende is, waardoor er o.a. onvoldoende cijfers zijn over het aantal betaalde dossiers in tegenstelling tot ingediende aanvragen waarop dit rapport gebaseerd is. Zoals terecht aangehaald wordt⁶, kan een correcte analyse enkel gebeuren o.b.v. betaalde dossiers van meerdere schooljaren, schooljaren die niet gepaard gaan met corona-impact en adaptatieproblemen. Dergelijke analyse vergt ook informatie over eventueel oneigenlijk gebruik, maar die evaluatie is pas voorzien in 2023. Bovendien gaat het jaarrapport niet in op de eventuele overdraagbaarheid van niet opgenomen uren VOV.
- Het gebruik van het werkplekieren, de omvang en het profiel van de werknemers en de opleidingen die ervan gebruik maken, wordt eveneens in 2023 onderzocht.

Een onderbouwde evaluatie vergt ook bijkomende informatie:

- **Evolutie voor en sinds de hervorming.** Het is aangewezen dat de evaluatie de opname van de VOI voor de hervorming confronteert met de opname na de hervorming. Die informatie ontbreekt momenteel bijvoorbeeld voor de opleidingscheques.
- **Budgetallocatie voor en sinds de hervorming.** Een financiële analyse van de VOI vergt voor alle incentives inzicht in de evolutie van de begrote en bestede middelen voor en sinds de hervorming, én in de evolutie van de financieringsbronnen. Het is momenteel

⁵ Art. 15 in het BVR VOV van 21 december 2018

⁶ Zie p. 102 in het jaarrapport: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives>

bijvoorbeeld onduidelijk hoe de overheidsmiddelen en de bijdragen van werknemers en werkgevers voor het VOV doorheen de jaren zijn geëvolueerd⁷.

Daarnaast vraagt de SERV om **de gemaakte conclusies empirisch te staven**. Het Jaarrapport bevat immers een aantal redeneringen met veronderstellingen die nog niet onderbouwd zijn, zoals de volgende twee voorbeelden illustreren:

- (p.55) In de bevraging over de bekendheid en het gebruik van de VOI gaf 42% van de respondenten aan te overwegen om het komende jaar een werkgerelateerde opleiding te volgen. Ouderen blijken minder geneigd om daarvoor financiële steun aan te vragen en hoger opgeleiden weten minder vaak dan kort- en middengeschoolden of ze dat zouden doen. Er wordt geconcludeerd dat ze zelf de middelen hebben om hun opleiding te bekostigen, maar dat is een veronderstelling die nergens effectief werd bevestigd.
- (p.82) In het rapport wordt vastgesteld dat werknemers/werkzoekenden/inactieven die zich enkele maanden/jaren wil wijden aan een opleiding, behoefte hebben aan financiering. Op basis van het beperkte gebruik van de VOK wordt verondersteld dat dit instrument onvoldoende beantwoordt aan deze behoefte en dat de voorwaarden gekoppeld aan het federale tijdskrediet de maatregel wellicht minder aantrekkelijk maken. Ook dit werd niet geverifieerd, waardoor niet kan worden uitgesloten dat de lage opname toe te schrijven is aan andere elementen.

Tot slot is het aangewezen om **de primaire doelgroep van de VOI**, nl. kort- en middengeschoolden, **voor ogen te houden in de analyses**. In het Jaarrapport wordt de bekendheid van de VOI echter globaal besproken zonder een onderscheid te maken tussen kort- en middengeschoolden enerzijds en hogeschoolden anderzijds, ook al zijn er belangrijke verschillen tussen beide groepen. Die cijfers zijn terug te vinden in het bijgevoegd onderzoeksrapport, maar verdienen een centrale plaats in de evaluatie. De mate van bekendheid is immers een belangrijke verklarende factor voor de mate waarin werkenden uit de beoogde doelgroep hun weg vinden naar de incentives en – bij uitbreiding – naar vorming en opleiding.

2.2 Timing verstoord door coronajaren en nieuwe initiatieven

Zoals reeds aangehaald in hun vorig advies⁸, vragen de Vlaamse sociale partners om **een globale evaluatie van genormaliseerde schooljaren af te wachten**. Het is pas mogelijk om de hervormde incentives te beoordelen, van zodra de schooljaren zijn genormaliseerd (en het coronaeffect is geminimaliseerd) en er voldoende data beschikbaar zijn om een globale evaluatie van de VOI te maken.

Bovendien zijn er sinds de hervorming nog **diverse nieuwe en verwachte initiatieven**. Zo is het **gemeenschappelijk initiatiefrecht** in het schooljaar 2021-2022 gestart. Daarnaast wordt de

⁷ De werkgevers- en werknemersbijdragen waren vroeger geoordeelde middelen voor het BEV, die nu in de algemene financieringsstromen zijn terechtgekomen.

⁸ Advies Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives: <https://www.serv.be/node/14855>

verdere uitrol van de ILL, de FLA en het federale opleidingsrecht van 5 dagen nog verwacht. Dit zal wellicht een impact hebben op de bekendheid en opname van de VOI.

Zodra de impact van deze initiatieven enigszins kan worden ingeschat en de ontbrekende gegevens voor drie genormaliseerde schooljaren beschikbaar zijn, willen de sociale partners bekijken of het aangewezen is om **de VOI in één keer op een aantal fronten aan te passen**.

3. Verwachtingen van evaluatie nog niet ingelost

De Vlaamse sociale partners missen een doorgedreven evaluatie in het jaarrapport. Daarom:

- lijsten ze hieronder op wat ze verwachten van de monitoring en een evaluatie en
- herhalen ze welke vragen de evaluatie van de VOI moet beantwoorden op basis van de bredere ambities en de doelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers'.

3.1 Investeren in monitoring én evaluatie

Bij de hervorming van de opleidingsincentives werd de *nood aan permanente monitoring en evaluatie* benadrukt⁹. **Beleidsmonitoring en -evaluatie zijn belangrijk en verschillen van elkaar**, zoals ook wordt benadrukt in het SERV-advies en de begeleidende nota 'De Vlaamse Brede Heroverweging als opstap naar een structureel evaluatiebeleid'¹⁰. Daarin worden beleidsmonitoring- en evaluatie als volgt gedefinieerd:

- Beleidsmonitoring betreft het gestructureerd verzamelen, verwerken, analyseren en rapporteren van data ten aanzien van welbepaalde criteria. De verzamelde gegevens verschaffen informatie over inputs (de ingezette mensen en middelen), throughputs (bv. kwaliteit van de dienstverleningsprocessen) en output (bv. opname van de VOI). Ook omgevingsfactoren kunnen erin aan bod komen (vb. flankerend beleid). Beleidsmonitoring geeft inzicht in de uitvoering, de mate van doelbereik en mogelijke neveneffecten.
- Beleidsevaluatie betreft de gestructureerde evaluatie van een lopend of voltooid beleidsinitiatief om de relevantie, effectiviteit, efficiëntie en impact ervan te bepalen en te verbeteren, of anders gesteld: het op basis van gericht verzamelde informatie en aan de hand van specifieke criteria systematisch beoordelen van beleid.

⁹ Beleidsdoelstelling 6 van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

¹⁰ <https://www.serv.be/node/15162>

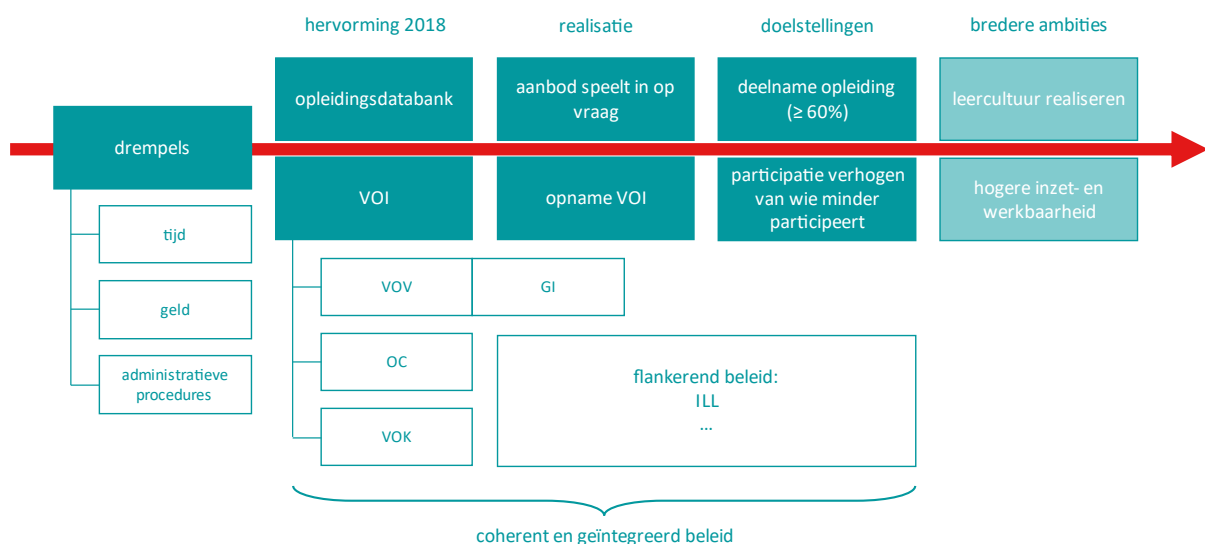
Beleidsevaluatie steunt op monitoringresultaten als één van de bronnen om tot een empirisch onderbouwde beoordeling te komen, maar het vergt bijkomende analyse. In tegenstelling tot monitoring streeft beleidsevaluatie ernaar verbanden tussen beleidsinterventies en effecten te analyseren.

De SERV vraagt in de rapportering een duidelijk onderscheid tussen de jaarlijkse monitoring en de evaluatie. Het Jaarrapport bevat reeds heel wat data en aanvullende informatie, maar beperkt zich momenteel tot de beschrijving van een aantal evoluties¹¹ en enquêteresultaten over de tevredenheid en bekendheid van de VOI. Evaluerende uitspraken over de VOI ontbreken echter, net als mogelijke verbeterpistes. Enkel voor de opleidingsdatabank wordt wel aangegeven dat de doelstellingen om arbeidsmarktgerichte opleidingen transparant te publiceren in een opleidingsdatabank VOI werd gerealiseerd.

3.2 Vertrekken vanuit het bredere kader van de VOI

Om de evaluatie ten gronde uit te voeren, herhalen de Vlaamse sociale partners de bredere ambities en de doelstellingen van de VOI. Ze baseren zich hiervoor op de beleidsdoelstellingen van het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers'. Figuur 1 situeert de hervorming van 2018 binnen het bredere kader met oog voor de drempels waarop ze inspeelt en de doelstellingen en ambities waaraan ze bijdraagt.

Figuur 1 Bredere ambities en doelstellingen VOI.



Bron: VESOC-akkoord Hervorming & opleiding: <https://www.serv.be/node/11700>.

¹¹ Van het aantal ingediende en goedgekeurde aanvragen en dit volgens profiel, type opleidingsverstrekker/type opleiding. De uitgaven worden ook steeds vermeld.

De VOI werden in het leven geroepen om de financiële, tijdsgebonden en institutionele drempels die burgers ervaren om een vorming of opleiding te volgen, weg te werken. Uit onderzoek blijkt dat tijdsgebrek de belangrijkste drempel is om een opleiding te volgen¹².

De laatste hervorming van de VOI en de oprichting van de opleidingsdatabank had als bedoeling om *de vraaggerichte instrumenten van vorming en opleiding tegen het licht te houden zodat transversale en transfereerbare competenties van werknemers kunnen worden ontwikkeld en het instrumentarium waar nodig doelgerichter en efficiënter kan worden gemaakt en ingezet*¹³. De Vlaamse sociale partners pleitten voor *een coherent en zoveel mogelijk geïntegreerd beleid waarbij instrumenten elkaar versterken*¹⁴. Naast hervormingen aan het instrumentarium werden ook een aantal administratieve en digitale vereenvoudigingen¹⁵ doorgevoerd om *een eenvoudige en minimale procedures te voorzien*¹⁶.

Deze hervorming moest een gunstig effect hebben op de opname van de VOI. Het later ontwikkelde gemeenschappelijk initiatiefrecht en flankerend beleid, waaronder de verwachte ILL, hebben ook als doel de opname van de VOI te vergroten. De Vlaamse sociale partners maken hier de kanttekening dat het flankerend beleid meer omvat dan enkel digitale ondersteuningstools en instrumenten zoals een ILL. Zoals het actieplan levenslang leren stelt, is er ook nood aan informele en formele ondersteuning:¹⁷

- Er is ook nood aan informele, laagdrempelige ondersteuning om individuen, vaak via organisaties, op organische wijze te versterken in hun leerproces. Het betreft ondersteuning om signalen op te vangen, drempels te remediëren en mensen proberen toe te leiden naar de leerweg die ze voor ogen hebben.
- Voor sommigen zal dit niet volstaan en is formele, vaak externe begeleiding en ondersteuning noodzakelijk (bv. via (leer)loopbaanbegeleiding en de lokale digibanken).

Dit alles moet ertoe bijdragen om tegen 2030 tot de doelstelling van 60% opleidingsdeelname van volwassenen te komen¹⁸ en het *aandeel van wie nu minder deelneemt aan vorming en opleiding*

¹² Het gaat om 30% van de 25- tot 64-jarigen (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020).

¹³ VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

¹⁴ Beleidsdoelstelling 7 van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

¹⁵ Deze vereenvoudigingen richten zich niet alleen op de lerenden (OC) maar ook op de werkgevers (VOV) en opleidingsverstrekkers (opleidingsdatabank).

¹⁶ Beleidsdoelstelling 5 van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

¹⁷ Zie vlaggenschip 5 van het actieplan Levenslang leren dat erop gericht is om burgers, organisaties en intermediairs zoveel mogelijk zelfredzaam te maken bij het versterken en aan de slag gaan met competenties: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/actieplan-levenslang-leren-koers-zetten-naar-een-lerend-vlaanderen>. Zie ook het advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen: <https://www.serv.be/node/14803>.

¹⁸ (voor (non-)formeel leren volgens de 12 maandenindicator, zie Actieplan levenslang leren: <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/50681>). De SERV vraagt om in de mate van technische mogelijk informeel leren mee op te nemen in deze indicator.

te vergroten¹⁹. Dit moet dan breder uitmonden in een *sterkere leercultuur* en een *hogere inzet- en werkbaarheid van burgers*²⁰.

Leren moet voor iedereen vanzelfsprekend worden, wat zich vervolgens uit in een (nog) hoge(re) opleidingsdeelname. Hierbij willen de Vlaamse sociale partners een belangrijke kanttekening maken: als de hervormde VOI succesvol zijn en dit leidt tot een hogere opleidingsdeelname, dan zal dit automatisch hogere budgetten impliceren, en dit zowel voor de VOI als voor het flankerend beleid.

Het is belangrijk om in de evaluatie te benoemen welke vragen moeten worden beantwoord. Die evaluatievragen moeten vooraf worden bepaald binnen de VOC zodat duidelijk is waarop de inhoudelijke focus ligt wanneer de eerste keer de balans opgemaakt wordt na de hervorming. Voor de Vlaamse sociale partners moet in een grondige evaluatie de vraag worden beantwoord of **de VOI in hun huidige vorm de juiste mix van instrumenten zijn om meer mensen (zeker diegenen die nog niet deelnemen) te doen participeren aan arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte vorming en opleiding.**

Voortbouwend op de adviezen over de voorbije jaarrapporten en de besprekingen in de VOC zou de SERV ook de volgende, aanvullende vragen graag beantwoord zien in de voorziene beleidsevaluatie (deze vragen kunnen richting geven aan de evaluatie, maar vormen geen exhaustieve lijst):

- Zijn de **procedures** voor alle partijen (werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers) voldoende eenvoudig en gedigitaliseerd?
- Garanderen de **beoordelingscriteria** de kwaliteit en (toekomstige) arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen?

Daarnaast ziet de SERV nog twee bijkomende vragen gebaseerd op het VESOC-akkoord 'Hervorming opleidingsincentives werknemers', die onlosmakelijk verbonden zijn met de VOI:

- Hoe ver staat de uitrol van het **flankerend beleid** in draagvlak creëren voor de VOI, informeren en sensibiliseren?
- Hoe worden de resultaten uit recent onderzoek, bijvoorbeeld over de **screening van de regelgeving** rond levenslang leren, meegenomen in de evaluatie om de VOI te optimaliseren?

¹⁹ Beleidsdoelstelling 2 van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

²⁰ Beleidsdoelstelling 1 en 2 van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

4. Sociale partners actief blijven betrekken bij de lopende werven

De Vlaamse sociale partners blijven graag **actief betrokken** bij de onderzoeken die het Departement WSE uitvoert en andere activiteiten binnen het Vlaams opleidingsbeleid die rechtstreeks of onrechtstreeks een impact hebben op de VOI.

De Vlaamse sociale partners kijken uit naar **verdere dialoog met de minister** om de VOI – en bij uitbreiding het Vlaams opleidingsbeleid – te versterken. Ze herhalen volgende vragen uit hun akkoord 'Iedereen nodig iedereen mee'²¹:

- *De sociale partners willen inzetten op levenslang leren bij werknemers en ondernemers via een versterking van de opleidings- en loopbaanincentives. Er moet een groeipad worden voorzien om het bereik van de instrumenten te vergroten voor de hele werknemers- en ondernemerspopulatie, met bijkomende aandacht voor de groepen van kort- en middengeschoolden, personen met migratieachtergrond, ouderen, personen met een arbeidshandicap ... die hier minder gebruik van maken (via forsere incentive, bekendheid, begeleiding ...).*
- *De sociale partners vragen binnen de Vlaamse opleidingscommissie het gemeenschappelijk initiatiefrecht VOV te verlengen tot en met schooljaar 2023-2024 om deze dan te evalueren ten laatste eind 2023 en rekening houdend met de conclusies van deze evaluatie, deze maatregel indien wenselijk te verankeren.*
- *Om de leercultuur te versterken in Vlaanderen is er nood aan een flankerend beleid dat draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering. In dat kader vragen de sociale partners het concept van leercoaches op de werkvloer uit te werken met de sociale partners en te implementeren²². Deze personen zijn actief binnen de organisatie en staan dicht bij hun collega's. Zij kunnen een belangrijke rol opnemen bij het informeren, sensibiliseren en stimuleren richting leren.*

Een **duidelijke planning is aangewezen** opdat de Vlaamse sociale partners hun leden kunnen consulteren en zo input uit het werkveld kunnen inbrengen in de discussies **binnen de VOC**. Dat garandeert een vlotte opvolging van de vaak parallel lopende activiteiten, zoals lopend en gepland onderzoek²³ om evoluties op te volgen en beter te kunnen inspelen op (toekomstige) uitdagingen.

Daarnaast herhalen de Vlaamse sociale partners hieronder een aantal **technische aanpassingen** die zij vroegen in het advies 'Lerend werken in Vlaanderen' n.a.v. het eerste jaarrapport van

²¹ p.15 in <https://www.serv.be/node/15014>

²² Zoals ook afgesproken in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'.

²³ Beleidsdoelstelling 4 van het VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: <https://www.serv.be/node/11700>

de VOI²⁴. Deze aanpassingen ziet de SERV graag **uitgevoerd voor het einde van deze legislatuur**:

- **Indexering toepassen (VOV).** De forfaitaire werkgeversvergoeding voor het VOV bleef ongewijzigd sinds 2015, terwijl het referteloon voor werknemers wel geïndexeerd werd en de voorbije crisissen voor hogere kosten zorgden. De SERV pleit nogmaals voor een indexering van het forfait dat gelijke tred houdt met het referteloon²⁵. In het jaarrapport staat dat *het loonforfait in juli 2015 werd vastgelegd op €21,30, van toepassing is vanaf schooljaar 2014-2015 en sindsdien niet meer is gewijzigd*²⁶.
- **Constructiefout aanpakken (VOV).** De SERV vraagt om een oplossing te zoeken voor de constructiefout binnen het VOV dat de werkgever de forfaitaire terugbetaling van de loonkost niet krijgt wanneer de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden van het VOV. Een piste kan zijn om de forfaitaire terugbetalingen aan de werkgever ten allen tijde te vrijwaren.
- **Opname VOV melden.** De SERV vraagt om ervoor te zorgen dat werknemers daadwerkelijk op de hoogte zijn van hun opname van het VOV (en de bijhorende rechten en plichten) via Mijn Burgerprofiel (en via de Vlaamse ILL zodra die operationeel is).
- **Automatisering realiseren (VOK).** Omdat de Vlaamse overheid over de gegevens beschikt van de aanvragen tijdskrediet met motief, pleit de SERV er voor dat ze als klantvriendelijke overheid het VOK waar mogelijk automatisch toekent of anders de mogelijks rechthebbende werknemers proactief contacteert²⁷.

²⁴ <https://www.serv.be/node/14309>

²⁵ Zie ook het SERV-advies bij het voorontwerp van decreet (<https://www.serv.be/node/12381>) en bij het BVR (<https://www.serv.be/node/12618>)

²⁶ *Moest het loonforfait systematisch geïndexeerd zijn volgens de gezondheidsindex, dan bedroeg hij €26,59 voor schooljaar 2022-2023* (p.88 in het jaarrapport).

²⁷ Ook al heeft het departement Werk & Sociale Economie geen zicht op het motief van het federale tijdskrediet, ze kan wel deze groep proactief aanschrijven met de boodschap dat wanneer de werknemer geniet van het tijdskrediet met motief opleiding, deze ook recht heeft op de aanmoedigingspremie Vlaams opleidingskrediet.

Bibliografie

Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen*. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

Vissers, S. (2022). *Loopbaangerichte opleidingen. Een onderzoek naar de inhoud van de opleidingen, de omvang en het profiel van de werknemers die ervan gebruik maken en de meerwaarde voor de arbeidsmarkt*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.

SERV-publicaties

- Advies en achtergrondrapport De Vlaamse brede heroverweging als opstap naar een structureel evaluatiebeleid van 27 juni 2022: <https://www.serv.be/node/15162>
- VESOC-werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee van 1 juli 2022: <https://www.serv.be/node/15171>
- Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee van 24 maart 2022: <https://www.serv.be/node/15014>
- Advies jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives 2020-2021 van 21 februari 2022: <https://www.serv.be/node/14855>
- Advies Actieplan levenslang leren – koers zetten naar lerend Vlaanderen van 7 februari 2022: <https://www.serv.be/node/14803>
- Advies Lerend werken in Vlaanderen – inkijk in anderhalf jaar hervormd opleidingsbeleid voor werknemers van 2 april 2021: <https://www.serv.be/node/14309>
- VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers van 11 juli 2017: <https://www.serv.be/node/11700>

Lijst met figuren

Figuren

Figuur 1 Bredere ambities en doelstellingen VOI.....	13
--	----