

VR 2017 0302 DOC.0100/1BIS



DE MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Antwoord van de Vlaamse regering op het akkoord van de sociale partners omtrent de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers

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

Samenvatting

Voorliggend antwoord van de Vlaamse regering op het akkoord van de sociale partners omtrent de hervorming van de opleidingsincentives, legt een aantal grote principes vast voor de verdere uitwerking van deze hervorming. Dit antwoord van de Vlaamse regering 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 vijf 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

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	13
6.2	Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem	14
6.3	Bouwsteen 3: Een erkende opleidingsdatabank	15
6.4	Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie	15
6.5	Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering Vlaams bevorderen	16
7	Hervorming van de opleidingsincentives: Toepassing van de algemene bouwstenen per maatregel	17
7.1	Vlaams opleidingsverlof	17
a)	Algemeen	17
b)	Toepassing van de vijf bouwstenen op het Vlaams opleidingsverlof	18
c)	Modernisering van het Vlaams opleidingsverlof	18
7.2	Opleidingscheques	19
a)	Algemeen	19
b)	De vijf bouwstenen toegepast op de opleidingscheques	19
c)	Versterken en digitaliseren van de maatregel opleidingscheque	20
7.3	Vlaams opleidingskrediet	20
a)	Algemeen	20
b)	De vijf bouwstenen toegepast	21
c)	Versterken van de maatregel Vlaams opleidingskrediet	21
7.4	Sociale promotie	22
8	Uitbouwen van een sensibiliserend en flankerend beleid	23
8.1	Wees proactief: competentieprognoses	23
8.2	Sensibiliseren en versterken leercultuur	24

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

a)	Gebrek(kige) (aan) leer-en loopbaancultuur in Vlaanderen	24
b)	Gedeelde verantwoordelijkheid van vele partners.....	25
9. Voorstel van beslissing Vlaamse Regering		28

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

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 productiewerkers 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 antwoord van de Vlaamse regering 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,...

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 transities in een veranderende economie kan volgen en op deze transities 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 ontplooiën 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. We focussen ons hierbij 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.
- Investeren in studie en onderzoek: de transformatie van de arbeidsmarkt verloopt pijlsnel. 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.

De voornaamste drempels zijn:

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.

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:

- 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 vandaag twee instrumenten beschikbaar: (1) in geval van Vlaams opleidingsverlof krijgt de werknemer tijd (i.e. verlofdagen) om de opleiding te voltooien (2) de opleidingscheque is een financiële tegemoetkoming voor de directe kosten van de opleiding (zoals inschrijvingsgeld, ...)

pagina 8 van 28

Dit leidt tot volgende plaatje:

Daarnaast zijn bepaalde opleidingen voor de arbeidsmarkt vandaag en morgen dermate van belang, dat ze zowel onder Vlaams opleidingsverlof als Vlaams opleidingskrediet kunnen vallen (zie verder). De werknemer heeft op dat moment de keuze welke incentive het beste aansluit bij zijn nood aan tijd. We willen mensen immers niet dwingen om hun loopbaan te onderbreken indien zij een bepaalde heroriëntering ook met minder tijd via het Vlaams opleidingsverlof kunnen realiseren.

pagina 9 van 28

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 competenties van de medewerker om op zowel korte als lange termijn de kansen op de arbeidsmarkt te bestendigen en te verhogen.

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 arbeidsmarktekort aanpakken vereist daarom 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. Een gelijk speelveld ('level playing field') voor alle opleidingsverstrekkers is belangrijk.

Hieruit leiden we vijf oriëntaties af wat betreft de selectie van opleidingen. Deze vijf oriëntaties zijn allen even belangrijk:

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. Functie-/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 en de wettelijke verplichte opleidingen voor bedrijven.
4. De opleidingen focussen op werknemers die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt of dreigen te hebben.
5. De budgettaire middelen dienen gericht en geprioriteerd te worden ingezet. In kader van de erkenning van opleidingen dienen de verantwoordelijke instanties dit te bewaken.

Er worden dus vijf 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 vijf oriëntaties zullen toegepast worden op alle opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques als het Vlaams opleidingskrediet. Deze vijf oriëntaties worden door de erkenningsinstanties verder verfijnd en publiek gemaakt. Hiervoor zal een erkenningsprocedures afgesproken worden (zie verder) en wordt een lijst opgesteld welke opleidingen arbeidsmarkt en toekomstgericht zijn. Deze lijst zal van toepassing zijn op de drie nieuwe opleidingsincentives. In kader van de automatisch erkende opleidingen zullen de vijf 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 zesde oriëntatie opgelegd worden:

Zesde oriëntatie: In het kader van het Vlaams opleidingskrediet zullen enkel opleidingen toegelaten worden 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

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. Er wordt 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 de erkende opleidingen in strijd zou zijn met de openbare orde, en 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.

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.

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.

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.

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 comités als aan de Vlaamse erkenningscommissie.

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

Dit jaarrapport zal overgemaakt worden aan de Vlaams bevoegde minister van Werk en zijn administratie, alsook aan de sociale partners/SERV, waarna dit besproken wordt in VESOC. Indien de opleidingen niet beantwoorden aan de vooropgestelde vijf oriëntaties en de specifiekere invullingen ervan, zijn bijsturingen mogelijk. Jaarlijks wordt het resultaat van de rapportering ook overhandigd aan het Vlaams parlement.

6.5 Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering Vlaams bevorderen

We willen daarom inzetten op twee facetten:

- Naast een uniek loket voor werkgevers wat vandaag reeds wordt uitgebouwd, denken we op ook aan een uniek loket voor werknemers voor de beleidsmaatregelen ten aanzien van werknemers (waaronder loopbaancheques en diverse opleidingsincentives). Er zal onderzocht worden hoe dit best wordt aangepakt en op welke termijn en of 'Mijn Loopbaan' van VDAB hierin een rol zou kunnen spelen. Hierbij zal ook een koppeling gemaakt worden met de erkende opleidingsdatabank, zodat werknemers ook gemakkelijk in deze databank kunnen opzoeken of hun opleiding in aanmerking komt. We dragen zorg voor de toegankelijkheid van iedereen, ook van mensen met beperkte digitale mogelijkheden.

7 Hervorming van de opleidingsincentives: Toepassing van de algemene bouwstenen per maatregel

Ter herinnering:

Betaald educatief verlof → Vlaams opleidingsverlof (1)

Opleidingscheques → Opleidingscheques (2)

Aanmoedigingspremie opleiding/opleidingskrediet → Vlaams opleidingskrediet (3)

7.1 Vlaams opleidingsverlof

a) Allgemein

Het Vlaams opleidingsverlof draagt bij tot de verhoging van het gemiddelde scholingspeil van alle werknemers en hun aanpassingsvermogen aan de technologische evoluties, en ondersteunt bijgevolg de productiviteit van de onderneming en de loopbaanzekerheid van de werknemers.

Het Vlaams opleidingsverlof voorziet daarbij in een individueel recht aan werknemers uit de privésector om op eigen initiatief erkende opleidingen te volgen en om daartoe op het werk afwezig te zijn met behoud van hun (begrensd) loon. De betrokken werkgever honoreert dit recht en de planning hiervan gebeurt via overleg. Na de opleiding wordt de terugbetaling aan de werkgever voorzien van de loonkost (forfaitair en geplafonneerd).

De opleidingen die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof dienen erkend te zijn. We onderscheiden hierbij drie erkenningswijzes:

- De automatisch erkende opleidingen: opleidingen georganiseerd door onderwijs, SYNTRA, VDAB, werknemersorganisaties, landbouw, mentor, ...;
- De door de paritaire comités erkende sectorale opleidingen
- De opleidingen erkend door de Vlaamse erkenningscommissie (VEC)

De erkenning van een opleiding voor het Vlaams opleidingsverlof zal altijd **tijdelijk** zijn waardoor het aanbod aan opleidingen actueel blijft en aangepast blijft aan de algemene en inhoudelijke oriëntaties. Dit betekent concreet dat alle erkenningen van onbepaalde duur worden opgeheven en aan alle opleidingsverstrekkers gevraagd worden om tegen een bepaalde datum een nieuw aanvraagdossier in te dienen. Op die manier blijft het opleidingsaanbod dat erkend is in kader van de nieuwe opleidingsincentives steeds actueel.

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

b) Toepassing van de vijf bouwstenen op het Vlaams opleidingsverlof

Bouwsteen 1: arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen	Op de automatisch erkende opleidingen, de opleidingen erkend door de paritaire comités en de opleidingen erkend door de Vlaamse erkenningscommissie worden de vijf oriëntaties toegepast. De paritaire comités en de Vlaamse erkenningscommissie vullen deze criteria specifieker 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 vijf oriëntaties.
Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem	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.
Bouwsteen 3: een erkende opleidingsdatabank	De Vlaamse erkenningscommissie en de Paritaire comités als de automatisch erkende opleidingsverstrekkers registreren hun erkende opleidingen in de opleidingsdatabank.
Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie:	Paritaire comités en Vlaamse erkenningscommissie zullen jaarlijks een monitoringsrapport opmaken. Alle automatisch erkende opleidingsverstrekkers bezorgen hiervoor de nodige informatie.
Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering bevorderen	Het Vlaams opleidingsverlof wordt volledig gemoderniseerd (zie punt c)

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

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

- 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.

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.

a) Allgemein

b) De vijf bouwstenen toegepast op de 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).

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

Ook in de toekomst willen we met betrekking tot de opleidingscheques de focus op werknemers die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (dreigen te) hebben, behouden. Zo hoeven werknemers zonder diploma secundair onderwijs vandaag voor bepaalde opleidingen geen eigen bijdrage te betalen en kunnen werknemers zonder diploma hoger onderwijs tot 250 euro (in plaats van 125 euro) terugkrijgen voor een opleiding die leidt tot hoger diploma. Er zal bekeken worden voor welke andere opleidingen een vermindering van de eigen bijdrage zou kunnen worden toegepast.

7.3 Vlaams opleidingskrediet

Federaal bestaat voor werknemers in de privé sector het tijdskrediet met motief opleiding. Een werknemer kan zijn loopbaan onderbreken en hiervoor een premie krijgen van de RVA indien de opleiding voldoet aan:

- Aanvullend aan het tijdskrediet motief opleiding, wil de Vlaamse Overheid nog een extra premie geven: het Vlaams opleidingskrediet (voorheen aanmoedigingspremie private of social profit sector). Deze maatregel wordt vanaf heden gepromoot als een ondersteuningsmaatregel voor werknemers die zich grondig willen bijscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren in functie van zijn loopbaan en de arbeidsmarkt en daarvoor loopbaanonderbreking opnemen. Vandaar dat een werknemer enkel een Vlaams opleidingskrediet kan krijgen voor die opleidingen die echt inspelen op de noden van de arbeidsmarkt en knelpuntpuntenberoepen (zie 7.1).

pagina 20 van 28

b) De vijf bouwstenen toegepast

Bouwsteen 1: arbeidsmarkt-toekomstgerichte opleidingen en	De vijf oriëntaties worden toegepast op de maatregel Vlaams opleidingskrediet, maar er wordt nog een zesde oriëntatie aan toegevoegd (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 tijdskrediet 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 tijdskrediet.

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

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.

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

8 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.

8.1 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.

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

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.

Reden	Hooggeschoold	Middengesh...	Laaggeschoold
Niet nodig voor...	56,7	52,1	42,7
Werkschema	5,1	14,2	22,1
Gezinsredenen	7,3	9,2	16,0
Gezondheid/leef...	9,5	6,2	1,9
Praktische...	10,3	15,1	20,5

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.

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:

- 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.

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 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

pagina 25 van 28

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.

Andere partners

- 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.

9. Voorstel van beslissing Vlaamse Regering

De Vlaamse regering:

- 1) Gaat akkoord met dit antwoord van de Vlaamse regering op het akkoord van de sociale partners omtrent de hervorming van de opleidingsincentives;
- 2) Legt dit antwoord van de Vlaamse regering voor ter bespreking aan VESOC met de intentie een akkoord te bereiken, waarna het resultaat van deze bespreking wordt teruggekoppeld naar de Vlaamse regering.

Dit antwoord van de Vlaamse regering houdt geen enkel financieel of budgettaire engagement in.

Brussel,

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

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