



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>



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.
- Er is ook aandacht nodig voor nieuwe flexibele (digitale) leervormen welke moeten worden 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.

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. Elk van hen vergt ook een zorgvuldig gekozen instrumentarium. Het is belangrijk om scherp te stellen welke doelstelling(en) we als Vlaamse overheid naar voor schuiven met elk instrument.

//

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) <ul style="list-style-type: none"> - Te druk - Geen tijd wegens zorg voor kinderen/familie - Onverwacht verhinderd 	<ul style="list-style-type: none"> - 34,2% - 18,8% - 3,6% Totaal: 56,6%
Institutionele belemmeringen <ul style="list-style-type: none"> - Locatie of moment van de opleiding paste niet - Cursus te duur - Voldeed niet aan de voorwaarden - Geen steun van de werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> - 18,2% - 4,4% - 1,7% - 7,7% Totaal: 32%
Dispositionele belemmeringen (factoren die binnen een persoon liggen) <ul style="list-style-type: none"> - Andere (zelfvertrouwen, motivatie, gezondheid, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - 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, rekening houdend met de motivatie van de werknemer. 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 → Vlaams opleidingskrediet**

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, ...)



Een werknemer kan ook beroep doen op twee 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.

Dit leidt tot volgende plaatje:

		Opleiding in functie van versterken van de LOOPBAAN	Opleiding in functie van arbeidsmarktgerichte TRANSITIE
GELD	Directe kosten (inschrijvingsgeld,..)	Opleidingscheques	Opleidingscheques
	Indirecte kosten (loon, loonderving)	Vlaams opleidingsverlof	Vlaams opleidingskrediet
TIJD		Vlaams opleidingsverlof	Federale tijdskrediet motief opleiding

Dit schema geeft duidelijk aan welke instrumenten gecombineerd kunnen worden en welke niet. Daarbij willen we aanvullend werken aan de federale opleidingsinstrumenten zoals tijdskrediet met motief opleiding.

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.

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

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 transities 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

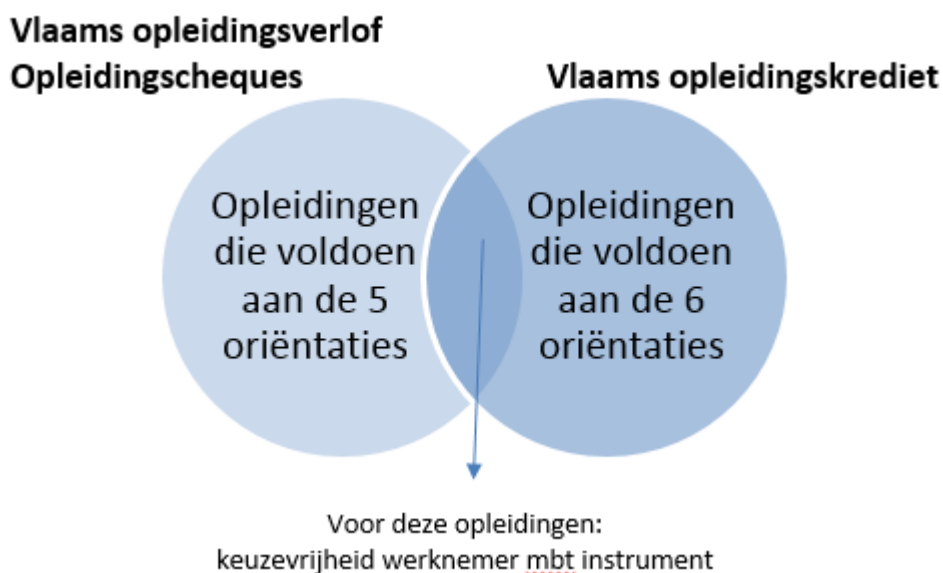
////////////////////////////////////

leiden tot een eerste diploma secundair onderwijs, opleidingen die leiden tot knelpuntberoepen, opleidingen hoger onderwijs en ondernemerschapsopleidingen.

Dit betekent samengevat dat alle erkende opleidingen in kader van Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet moeten voldoen aan de vijf oriëntaties. Wil de opleiding erkend worden in kader van Vlaams opleidingskrediet, dan moet deze voldoen aan de zes oriëntaties.

Keuzevrijheid werknemer

Een deel van de opleidingen zullen zowel vallen onder de opleidingen in het kader van het versterken van de loopbanen (de vijf oriëntaties) als onder opleidingen in het kader van de heroriëntering/transitie (zesde oriëntatie). 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 gebruik kunnen maken van meerdere instrumenten op vlak van tijd, zij dienen steeds een keuze te maken.



Wat betekent dit samengevat voor de opleidingen?

Onderstaand overzicht geeft weer welke opleidingen onder elk instrument gebruikt worden. Het schema dient nog verder verfijnd te worden, maar het biedt alvast een eerste indicatie welke opleidingen onder welke instrumenten in aanmerking komen en voor welke opleidingen de burger zelf kan kiezen welk instrument hij gebruikt.

Samengevat geeft dit het volgende indicatieve overzicht voor de erkende opleidingen waarbij voor elke opleiding zal moeten aangetoond worden dat ze voldoet aan de vijf oriëntaties. 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 zes oriëntaties (zie blauw in de tabel).

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

Opleidingen erkend voor Vlaams opleidingsverlof (1) en opleidingscheques (2)	Opleidingen erkend voor Vlaams opleidingsverlof (1), opleidingscheques (2) en Vlaams opleidingskrediet (3)	Opleidingen erkend voor opleidingscheques (2) en Vlaams opleidingskrediet (3)
-Opleidingen CVO's -Andere automatisch erkende opleidingen (mentor, landbouw, DKO, vakbond,...) -Sectorale opleidingen (erkend via PC) -Opleidingen erkend via VEC	-Ondernemerschapsopleidingen -Knelpuntopleidingen -Opleidingen hoger onderwijs 's avonds en weekend -Opleidingen diploma secundair onderwijs	-Opleidingen hoger onderwijs

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 vijf 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 afstandslernen, 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/kwaliteitsborgingsstelsel

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 kwaliteitsborgingsstelsels. 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 stelsel van kwaliteitserkenning. Met deze bouwsteen wordt daaraan tegemoet gekomen.

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

b) Toepassing van de vijf bouwstenen op het Vlaams opleidingsverlof

<p>Bouwsteen 1: arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen</p>	<p>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 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 vijf oriëntaties.</p>
<p>Bouwsteen 2: Eén generiek kwaliteitskader/kwaliteitsborgingssysteem</p>	<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>
<p>Bouwsteen 3: een erkende opleidingsdatabank</p>	<p>De Vlaamse erkenningscommissie en de Paritaire comités als de automatisch erkende opleidingsverstrekkers registreren hun erkende opleidingen in de opleidingsdatabank.</p>
<p>Bouwsteen 4: Een uniforme monitoring en evaluatie:</p>	<p>Paritaire comités en Vlaamse erkenningscommissie zullen jaarlijks een monitoringsrapport opmaken. Alle automatisch erkende opleidingsverstrekkers bezorgen hiervoor de nodige informatie.</p>
<p>Bouwsteen 5: Transparantie en digitalisering bevorderen</p>	<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).

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

c) Versterken en digitaliseren van de maatregel opleidingscheque

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.

Daarbij wordt de aanvraagprocedure zoveel mogelijk vereenvoudigd zodat de maatregel een zeer laagdrempelige instap kent en ook drempelverlagend werkt voor het volgen van verdere opleiding. Het verder digitaliseren van de procedure en het afstappen van de papieren opleidingscheques vormt hier een belangrijk onderdeel van.

7.3 Vlaams opleidingskrediet

a) Algemeen

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:

- De opleiding is erkend is door de Gemeenschappen (Vlaamse, Franse of Duitstalige) of door de sector, van minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten
- onderwijs volgen dat verstrekt wordt in een Centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van het secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar

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 knelpuntpuntberoepen (zie 7.1).



b) De vijf bouwstenen toegepast

Bouwsteen 1: arbeidsmarkt- en toekomstgerichte opleidingen	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 opgesteld 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.

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

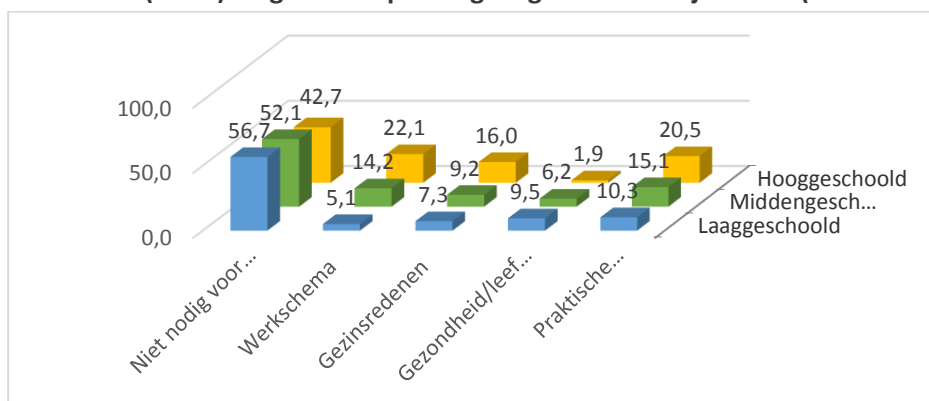
8.2 Sensibiliseren en versterken leercultuur

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

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



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.

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 beleving 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 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

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



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 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 werkkuren), 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 mogelijkheden. 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 toelidingsmaatregelen en om opleidingsnaden 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

