



Advies

BVR Vlaams opleidingsverlof

Brussel, 10 september 2018

Adviesvraag: Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding

Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Ontvangst adviesvraag: 24 juli 2018

Adviestermijn 46 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 10 september 2018

Contactpersoon: Sandra Hellings - shellings@serv.be



De heer Philippe Muyters
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 Brussel

contactpersoon

Sandra Hellings
shellings@serv.be

ons kenmerk

SERV_BR_20180910_BVR_VOV_ADV_sh

Brussel

10 september 2018

Ontwerpuitvoeringsbesluit van de Vlaams Regering inzake het Vlaams opleidingsverlof

Mijnheer de minister

Op 24 juli 2018 vroeg u de SERV om advies over het ontwerpuitvoeringsbesluit inzake het Vlaams opleidingsverlof. Het Vlaams opleidingsverlof wordt een jaarlijks proportioneel recht: alle (minstens halftijds tewerkgestelde) werknemers hebben op jaarbasis recht op maximaal 125 uren fix. Dit is positief. Deze hervorming zal de eenvoud en transparantie van het systeem ten goede komen en de drempel verlagen om Vlaams opleidingsverlof op te nemen.

De SERV waardeert dat er over dit dossier al frequent tripartite overleg werd gevoerd. Een aantal essentiële elementen moeten evenwel nog verder vorm krijgen via ministeriële besluiten. Het is belangrijk om over deze elementen het tripartite overleg te continueren.

De SERV geeft een voorwaardelijk positief advies. De SERV wijst in dit advies immers op een aantal fundamentele punten uit het ontwerpuitvoeringsbesluit die aandacht behoeven bij de verdere verfijning en uitwerking van het systeem. Zo vindt de SERV dat interne niet-bedrijfsspecifieke opleidingen wel in aanmerking kunnen komen voor Vlaams opleidingsverlof. Ook adviseert de SERV om werkplekleren, onder voorwaarden, ook met een interne begeleider toe staan. De SERV is geen voorstander van het openen van het recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP en plaatst vraagtekens bij de operationalisering van deze werkwijze.

De SERV suggereert om bepaalde artikelen van het ontwerpuitvoeringsbesluit aan te passen en vraagt dat ook voorliggend advies voorwerp zou zijn van verder tripartite overleg.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Hans Maertens
voorzitter

Inhoud

Inhoud	5
Krachtlijnen	7
Advies	9
1 Jaarlijks proportioneel recht zonder overdraagbaarheid uren is goede zaak	10
2 Verder tripartite overleg over nog niet uitgewerkte elementen is cruciaal.....	10
3 Punten uit ontwerpuitvoeringsbesluit die verdere aandacht behoeven.....	11
3.1 Interne niet-bedrijfsspecifieke opleidingen moeten voor de SERV wel in aanmerking kunnen komen voor VOV (art.1,1°).....	11
3.2 SERV adviseert om werkplekleren, onder voorwaarden, ook met interne begeleider toe te staan (art.1,7°).....	12
3.3 SERV vindt erkenning enkel via kmo-portefeuille of VDAB-opleidingscheques geen evidente beleidskeuze (art.2§1,3°).....	13
3.4 SERV formuleert bedenkingen bij VOV via loopbaangerichte opleidingen (art.2§3 en art.40).....	14
3.5 SERV heeft vragen bij het verdwijnen van de mogelijkheid tot erkenning van opleidingen tot mentor onder 32 lesuren (art.2§1,2°)	15
3.6 Digitaal platform opleidingsincentives is goede zaak (art.3) maar heel wat operationele zaken moeten nog worden uitgeklaard	15
3.7 SERV is tevreden over uitgebreide monitoring en evaluatie (art.12 en art.15)	17
3.8 SERV suggereert alternatieve invulling voor opname van de uren na het beëindigen van de duurtijd (art.25)	17
3.9 SERV formuleert alvast suggesties voor alternatieve invulling van “nauwgezette aanwezigheid” (art.27).....	18
3.10 SERV stelt vraag i.v.m. gewettigde afwezigheid (art.27).....	18
3.11 Hoger onderwijs binnen Vlaams opleidingsverlof vraagt om specifieke benadering	19
3.12 SERV vraagt formulering rond principe van samenvallende uren te verhelderen (art.32)	20
3.13 Indexering forfaitair bedrag moet worden voorzien (art.37).....	20
3.14 Goed doordachte overgangsregeling met ruimte voor overleg en bijsturing is cruciaal (art.41).....	20
3.15 SERV wijst op doelstelling hervorming: hogere participatie kortgeschoolden realiseren.....	21

4	Suggesties tot herformulering.....	22
5	Vragen tot verduidelijking.....	25
	Bibliografie	26

Krachtlijnen

- Met dit ontwerpuitvoeringsbesluit volgt de Vlaamse Regering het voorstel van de SERV om het Vlaams opleidingsverlof uit te bouwen als een jaarlijks proportioneel recht zonder overdraagbaarheid van uren: alle (minstens halftijds tewerkgestelde) werknemers hebben op jaarbasis recht op maximaal 125 uren Vlaams opleidingsverlof. Deze hervorming zal de transparantie en eenvoud van het systeem ten goede komen. Het behoud van de voorwaarde van samenvallende uren voor deeltijdsen met vast uurrooster is eveneens positief.
- De SERV waardeert dat er over dit dossier al frequent tripartite overleg werd gevoerd en vindt het positief dat het ontwerpuitvoeringsbesluit verdere consultatie over de beoordelingscriteria expliciet vermeldt. De SERV eist haar rol op in de verdere uitwerking van het beoordelingsinstrument.
- Gezien heel wat cruciale punten via ministeriële besluiten worden uitgewerkt, is het belangrijk om de SERV nauw te betrekken bij de opmaak van deze besluiten en ook over voorliggend SERV-advies verder tripartite overleg te voeren. Het resultaat van dit overleg moet een door de Vlaamse Regering én de Vlaamse sociale partners gedragen uitkomst zijn. Indien er in de toekomst nog wijzigingen aan de regelgeving worden doorgevoerd, moeten ook deze eerst tripartite worden overlegd via de geijkte kanalen.
- De SERV adviseert om bepaalde artikelen van dit ontwerpuitvoeringsbesluit te wijzigen en somt op het einde van dit advies een aantal concrete herformuleringen op. Idealiter wordt ook de nota aan de Vlaamse Regering aangepast conform deze wijzigingen.
- De SERV adviseert om de (nu gangbare) praktijk van interne opleidingen waarbij een werkgever als facilitator en instructeur optreedt en die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof blijvend mogelijk maken, maar onder de expliciete voorwaarden dat de werkgever erkend is als opleidingsverstrekker, het om een niet-bedrijfsspecifieke opleiding gaat én de werknemer het initiatief neemt voor het volgen van deze opleiding en het aanvragen van het Vlaams opleidingsverlof. Het feit dat een opleiding op deze manier wordt aangeboden, kan immers stimulerend en drempelverlagend werken, in het bijzonder voor groepen die minder participeren aan levenslang leren (waaronder kortgeschoolden).
- De SERV adviseert om werkplekleren te definiëren als: *“Leeractiviteiten die gericht zijn op het aanleren en toepassen van algemene, arbeids- en beroepsgerichte competenties in een arbeidssituatie die een leeromgeving is.”* Gezien heel wat opleidingen een concrete toepassing op de vloer vragen, is werkplekleren een erg aantrekkelijke leervorm voor volwassenen. Leegerichte werkplaatsen moeten volgens de SERV ten volle worden gestimuleerd, o.a. via de hervormde opleidingsincentives. De SERV adviseert dan ook om werkplekleren met een interne begeleider niet per definitie uit te sluiten, maar wel toe te laten mits een duidelijk kader, m.a.w. mits er duidelijke sectorale paritaire afspraken rond zijn gemaakt én mits de juiste aanwending er van. De SERV vraagt (algemene en sectorspecifieke) voorwaarden in te bouwen die moeten garanderen dat het Vlaams opleidingsverlof correct wordt gebruikt en somt er ook op in het advies.
- De SERV is geen voorstander van het openen van het recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP. Deze opleidingen moeten immers niet worden geregistreerd in de Vlaamse opleidingsdatabank, wat de transparantie van het systeem niet ten goede komt. De SERV plaatst ook vraagtekens bij de operationalisering van deze werkwijze en wijst in dit advies op een concreet probleem in de procedure. Indien de Vlaamse Regering er blijvend voor kiest om Vlaams opleidingsverlof ook toe te staan voor opleidingen vermeld

in het POP na loopbaanbegeleiding, moet er een alternatieve procedure worden uitgewerkt die twee zaken met elkaar verzoent: enerzijds verzekert dat de werkgever op de hoogte is van het recht op Vlaams opleidingsverlof en anderzijds de privacy van de werknemer maximaal garandeert.

- Een duidelijke procesflow en up to date info voor alle betrokkenen zijn cruciaal. De SERV vindt het dan ook een goede zaak dat de Vlaamse Regering werk wenst te maken van een digitaal platform opleidingsincentives. Dit platform moet bijdragen tot administratieve vereenvoudiging. Echter, heel wat operationele zaken moeten nog worden uitgeklaard. Uit het ontwerpuitvoeringsbesluit kan niet goed worden afgeleid welke stappen van de procedure of welke communicatie via het digitaal platform zullen verlopen. Ook is nog onduidelijk welke informatie door wie en voor hoe lang consulteerbaar is. Enerzijds moet het digitaal platform het mogelijk maken dat opleidingsverstrekkers, werknemers en werkgevers op een eenvoudige en snelle manier worden geïnformeerd over de stand van zaken. Anderzijds moet de privacy van de werknemer worden gerespecteerd. Om beide aspecten te verzoenen, moet er goed over worden nagedacht welke info via het digitaal platform opleidingsincentives ter beschikking kan/moet worden gesteld.
- De SERV vindt het positief dat het jaarlijkse evaluatierapport van het departement WSE driejaarlijks zal worden uitgebreid. De SERV adviseert om bij de opstart van het systeem een aantal cruciale aspecten, zoals het recht op het Vlaams opleidingsverlof via POP en het werkplekleren, jaarlijks te evalueren.
- Een grotere deelname van kortgeschoolden en andere ondervertegenwoordigde groepen is een belangrijke doelstelling van het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives voor de werknemers*. Deze doelstelling moet verder worden meegenomen bij het uitwerken van het beoordelingsinstrument en worden gerealiseerd via het flankerend beleid. Specifieke acties zijn nodig.

Advies

De SERV geeft een voorwaardelijk positief advies over de hervorming van het Vlaams opleidingsverlof (VOV). Er worden in het advies immers een aantal fundamentele opmerkingen gemaakt waarover de SERV nog verder overleg wenst.

Alle (minstens halftijds tewerkgestelde) werknemers hebben op jaarbasis recht op maximaal 125 uren Vlaams opleidingsverlof. Voor deeltijds tewerkgestelden is er een pro rata regeling op jaarbasis en niet langer een regeling pro rata per opleidingsaanvraag. De SERV vindt dit positief. Het zal zorgen voor meer transparantie en eenvoud en de drempel verlagen om Vlaams opleidingsverlof op te nemen.

De SERV waardeert ook dat er over dit dossier al frequent tripartite overleg werd gevoerd. Een aantal fundamentele elementen worden nu nog via ministeriële besluiten uitgewerkt. Het is belangrijk dat alle elementen inzake het Vlaams opleidingsverlof tripartite gedragen zijn. Deze doelstelling wordt bewerkstelligd door, conform de VESOC-traditie, over deze nog niet uitgewerkte elementen en over dit SERV-advies verder tripartite overleg te voeren en de SERV nauw te betrekken bij de opmaak van de ministeriële besluiten. Indien er in de toekomst nog wijzigingen aan de regelgeving worden doorgevoerd, moeten ook deze eerst tripartite worden overlegd.

In deel drie van dit advies wijst de SERV op een aantal fundamentele punten uit het ontwerpuitvoeringsbesluit die verdere aandacht behoeven. Het gaat om:

- de mogelijkheid van interne niet-bedrijfsspecifieke opleidingen onder het stelsel van Vlaams opleidingsverlof;
- de definitie en invulling van werkplekleren;
- de erkenning van opleidingsverstrekkers via de kmo-portefeuille of via opleidingscheques (VDAB);
- het recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaangerichte opleidingen;
- de mogelijkheid tot erkenning van opleidingen tot mentor;
- het digitaal platform en de opleidingsdatabank opleidingsincentives;
- de monitoring en evaluatie;
- de opname van uren Vlaams opleidingsverlof na het beëindigen van de opleiding;
- de invulling van de notie “nauwgezette aanwezigheid”;
- de gewettigde afwezigheid;
- het hoger onderwijs binnen Vlaams opleidingsverlof;
- de formulering van het principe van samenvallende uren bij deeltijdsen met vast uurrooster;
- de indexering van het forfait;
- de overgangsregeling en
- de realisatie van een hogere participatie van kortgeschoolden aan opleiding en vorming.

De SERV vraagt om rekening te houden met deze opmerkingen bij de verdere verfijning en uitwerking van het systeem. De SERV suggereert om bepaalde artikelen van het ontwerpuitvoeringsbesluit aan te passen.

In het vierde deel worden de suggesties tot herformulering opgesomd. Een aantal van deze wijzigingen worden al in deel drie van dit advies vermeld (en zijn dus een herhaling), maar de lijst bevat ook bijkomende suggesties.

In deel vijf vermeldt de SERV nog enkele artikelen die verdere verduidelijking vragen.

1 Jaarlijks proportioneel recht zonder overdraagbaarheid uren is goede zaak

Met dit ontwerpuitvoeringsbesluit volgt de Vlaamse Regering het voorstel van de SERV (cfr. SERV-advies op het voorontwerp van decreet)¹ om het Vlaams opleidingsverlof uit te bouwen als een jaarlijks proportioneel recht zonder overdraagbaarheid van uren: alle (minstens halftijds tewerkgestelde) werknemers hebben op jaarbasis recht op maximaal 125 uren fix (cfr. art. 22).

Voor deeltijds tewerkgestelden adviseerde de SERV een pro rata regeling op jaarbasis en niet langer een regeling pro rata per opleidingsaanvraag. Ook dit advies wordt door de Vlaamse Regering gevolgd.

De SERV vindt deze aanpassingen aan het systeem positief. Ze zullen de eenvoud en transparantie van het systeem ten goede komen en de drempel verlagen om Vlaams opleidingsverlof op te nemen.

2 Verder tripartite overleg over nog niet uitgewerkte elementen is cruciaal

De SERV waardeert dat er over dit dossier al frequent tripartite overleg werd gevoerd (ter voorbereiding van dit ontwerpuitvoeringsbesluit). Het is positief dat het ontwerpuitvoeringsbesluit verdere consultatie over de beoordelingscriteria vermeldt (art.2,§1). De SERV gaat er van uit dat deze consultatie de vorm aanneemt van tripartite overleg, waarbinnen de SERV een actieve rol en engagement opneemt. Het beoordelingsinstrument moet een kwalitatieve handleiding zijn met een duidelijk referentiekader. Het moet immers een gedragen instrument zijn, gevalideerd door de Vlaamse Regering én de Vlaamse sociale partners. De SERV eist dan ook haar rol op in de verdere uitwerking van dit instrument.

Een aantal fundamentele elementen m.b.t. het Vlaams opleidingsverlof worden nog via ministeriële besluiten uitgewerkt. Dit betreft een aantal belangrijke procedurele elementen zoals de wijze van aanmelding ter registratie en welke gegevens en documenten worden ingediend (art.4), de vermeldingen op het inschrijvingsattest en het certificaat (art.29§1), de (periodiciteit van) attestering van aanwezigheden en de concrete modaliteiten voor de attestering en de registratie door de opleidingsverstrekker (art.29§4). Het gaat verder ook om een aantal cruciale beleidskeuzes die nog niet zijn uitgewerkt in het ontwerp van decreet en ontwerpuitvoeringsbesluit, zoals het (hier al aangehaalde) beoordelingssysteem dat moet nagaan of een opleiding aan het criterium 'arbeidsmarktgerichtheid' voldoet (cfr. art.2§1, 1°), oftewel voor welke opleidingen het Vlaams opleidingsverlof zal kunnen worden gebruikt en de vrijheidsgraden die de paritaire comités zullen krijgen om dit instrument aan te passen in functie van de sectorale realiteit.

Het is belangrijk dat alle elementen inzake het Vlaams opleidingsverlof (conform Betaald Educatief verlof - BEV) tripartite gedragen zijn. Deze doelstelling wordt bewerkstelligd door, conform de VESOC-traditie, over deze nog niet uitgewerkte elementen en over dit SERV-advies

¹ SERV, Advies Vlaams opleidingsverlof, Brussel, 3 april 2018.

verder tripartite overleg te voeren en de SERV nauw te betrekken bij de opmaak van de ministeriële besluiten. Indien er in de toekomst nog wijzigingen aan de regelgeving worden doorgevoerd, moeten ook deze eerst tripartite worden overlegd via de geïjkte kanalen (met name met de SERV en binnen de schoot van de Vlaamse opleidingscommissie).

3 Punten uit ontwerpuitvoeringsbesluit die verdere aandacht behoeven

In dit advies wijst de SERV op een aantal cruciale punten die aandacht behoeven bij de verdere uitwerking van het systeem van Vlaams opleidingsverlof.

3.1 Interne niet-bedrijfsspecifieke opleidingen moeten voor de SERV wel in aanmerking kunnen komen voor VOV (art.1,1°)

Een aantal (vaak grotere) ondernemingen hebben een eigen opleidingsacademie, soms zelfs met dubbel gebruik; zij organiseren opleiding zowel voor eigen personeelsleden als voor externen. Bepaalde competenties worden immers niet of onvoldoende aangeleerd binnen het onderwijs. Ondernemingen trachten dit tekort te remediëren via interne opleidingen. Bovendien kan het feit dat opleiding op deze manier wordt aangeboden, stimulerend en drempelverlagend werken voor werknemers, in het bijzonder voor groepen die vaak minder participeren aan levenslang leren en een extra duwtje in de rug nodig hebben bij het nemen van het initiatief tot het volgen van opleiding. Een grotere deelname van kortgeschoolden en andere ondervertegenwoordigde groepen is een belangrijke doelstelling van het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives voor de werknemers* (zie ook 3.15).

De SERV adviseert dan ook om de (nu gangbare) praktijk van interne opleidingen waarbij een werkgever als facilitator en instructeur optreedt en die in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingsverlof te blijven mogelijk maken, maar onder de expliciete voorwaarden dat de werkgever erkend is als opleidingsverstrekker en het om een niet-bedrijfsspecifieke opleiding gaat. Dit impliceert dat de aangeleerde vaardigheden en competenties overdraagbaar zijn naar een job in een andere onderneming. Bovendien moet de werknemer het initiatief nemen voor het volgen van deze interne opleiding en het aanvragen van het Vlaams opleidingsverlof.

Deze opleiding kan, maar moet niet open staan voor externen. Dit betekent dat een onderneming die een niet-bedrijfsspecifieke opleiding wil aanbieden voor het eigen personeel (bv. een algemene taalopleiding) een erkenningsvraag kan indienen en aan de voorwaarden moet voldoen zoals voorzien voor de opleidingscheques/kmo-portefeuille zonder evenwel de intentie te hebben om deze niet-bedrijfsspecifieke opleiding ook voor externen open te stellen. Dit moet wel duidelijk worden gecommuniceerd, nl. via de Vlaamse opleidingsdatabank waarin ook deze opleidingen zullen worden geregistreerd.

De SERV vraagt met nadruk om het ontwerpuitvoeringsbesluit als dusdanig aan te passen, o.a. in art.1,1° dat stelt dat de instructeur of begeleider van een opleidingsactiviteit extern moeten zijn alsook dat de begeleider en de erkende opleidingsverstrekker niet de werkgever van de cursist kunnen zijn.

3.2 SERV adviseert om werkplekieren, onder voorwaarden, ook met interne begeleider toe te staan (art.1,7°)

Dit ontwerpuitvoeringsbesluit stelt dat ook werkplekieren in aanmerking komt voor Vlaams opleidingsverlof. De SERV vindt dit een goede zaak. De werkomgeving is vaak de belangrijkste en meest effectieve plek om te leren. Gezien heel wat opleidingen een concrete toepassing op de vloer vragen, is werkplekieren een erg aantrekkelijke leervorm voor volwassenen. Leergerichte werkplaatsen ('skill intense workplaces') moeten volgens de SERV dan ook ten volle worden gestimuleerd, o.a. door hier op in te zetten via de hervormde opleidingsincentives².

De SERV vraagt echter om werkplekieren anders te definiëren en onder bepaalde voorwaarden, ook toe te staan met een interne begeleider.

In artikel 1, 7° wordt werkplekieren omschreven als: *“het aanleren en toepassen van competenties in een reële arbeidsomgeving bij een andere werkgever, zonder dat er een vergoeding van die andere werkgever tegenover staat. Werkplekieren kan enkel in de eigen vestigingseenheid op voorwaarde dat er een externe begeleider is van een erkende opleidingsverstrekker die de uitvoering van het opleidingsplan opvolgt. De begeleider en de erkende opleidingsverstrekker zijn niet de werkgever van de cursist;”* Deze definitie van werkplekieren focust vooral op de werkgever bij wie het werkplekieren wordt georganiseerd. Bovendien is niet geheel duidelijk wat er onder “vestigingseenheid” wordt verstaan (ter verduidelijking: de eigen vestigingseenheid kan verschillend zijn naargelang het oogpunt werknemer – werkgever).

Met het oog op meer eenvormigheid tussen juridische teksten, stelt de SERV voor om aan het begin van dit ontwerpuitvoeringsbesluit een meer algemene en inhoudelijke omschrijving van “werkplekieren” te gebruiken (en deze te hernemen in toekomstige decreten en besluiten). Onder welke omstandigheden werkplekieren in aanmerking komt voor Vlaams opleidingsverlof kan in het ontwerpuitvoeringsbesluit bij “voorwaarden” aan bod komen. De SERV adviseert volgende definitie op te nemen³: *“Leeractiviteiten die gericht zijn op het aanleren en toepassen van algemene, arbeids- en beroepsgerichte competenties in een arbeidssituatie die een leeromgeving is.”* De SERV formuleert twee onderscheidende elementen voor de omschrijving van werkplekieren: (1) het vindt plaats in een ondernemingscontext; (2) het past in een traject met een gedefinieerd opleidingsplan en met (mogelijkheid tot) attestering van het geleerde of de verworven competenties.

Bovendien herneemt het ontwerpuitvoeringsbesluit de eerder vermelde beperkende voorwaarde: ook in geval van werkplekieren bij de eigen werkgever moet een externe begeleider van een erkende opleidingsverstrekker worden ingeschakeld. Werkplekieren mag dus niet met een interne begeleider (bv. de eigen werkgever). De SERV begrijpt dat het beleid wenst te voorkomen dat de deur wordt open gezet voor niet-goede praktijken (werkplekieren mag geen synoniem voor

² Zie SERV, De transitie naar een digitale samenleving. Aanbevelingen en acties, Brussel, 4 juli 2018.

³ Zie SERV, Advies Werkplekieren: creativiteit en passie in het leerproces, Brussel, 23 november 2011. Merken we op dat ook het departement Onderwijs en Vorming, Syntra Vlaanderen en VDAB deze omschrijving voor werkplekieren hanteren.

‘werken’ zijn) maar wantrouwen mag niet het vertrekpunt zijn. Bovendien moet men ook oog hebben voor de (in bepaalde sectoren gangbare en door de sector gecontroleerde) huidige praktijk⁴.

De SERV stelt dan ook voor om werkplekleren met een interne begeleider niet per definitie uit te sluiten, maar wel toe te laten mits een duidelijk kader, m.a.w. mits er duidelijke sectorale paritaire afspraken rond zijn gemaakt in de paritaire comités én mits de juiste aanwending er van. De SERV vraagt om (algemene en sectorspecifieke) voorwaarden in te bouwen die moeten garanderen dat het Vlaams opleidingsverlof correct wordt gebruikt. De principes transparantie, verifieerbaarheid en controleerbaarheid moeten worden gegarandeerd.

- Het werkplekleren wordt aangewend voor het aanleren van competenties die ook in andere ondernemingen of organisaties kunnen worden ingezet. De te verwerven competenties mogen m.a.w. niet bedrijfsspecifiek zijn, maar moeten overdraagbaar zijn.
- Voor de werknemer moet het duidelijk zijn dat werkplekleren deel uitmaakt van een opleiding onder het systeem van Vlaams opleidingsverlof en hij/zij moet het initiatief nemen. Het digitaal platform opleidingsincentives en de Vlaamse opleidingsdatabank maken dit eenvoudiger.
- De opleidingsverstrekker toont bij de aanvraag tot erkenning van de opleiding aan dat werkplekleren een essentieel onderdeel uitmaakt van deze opleiding want nodig is voor het aanleren van bepaalde competenties. Het opleidingsprogramma moet verduidelijken welke competenties worden versterkt en/of aangeleerd en via welke methoden en moet aangeven hoe omvangrijk de werkpleklerencomponent is binnen de gehele opleiding.
- De component werkplekleren moet sectoraal worden opgevolgd door de paritaire comités door middel van tastbare verantwoording zowel tijdens (bv. via registratie van aanwezigheden) als na de opleiding (door een certificaat/bewijs).
- De sectoren leggen verantwoording af ten aanzien van de overheid, in het bijzonder wat betreft de omvang van de werkpleklerencomponent binnen de opleiding.

De SERV vindt het belangrijk dat werkplekleren deel uitmaakt van de monitoring waarvan later sprake in dit ontwerpuitvoeringsbesluit. De info uit de opleidingsprogramma's kan als basis fungeren. Het departement houdt toezicht op de juiste aanwending en gebruik van werkplekleren (zie ook 3.7).

De SERV vraagt om art.1,7° van het ontwerpuitvoeringsbesluit aan te passen.

3.3 SERV vindt erkenning enkel via kmo-portefeuille of VDAB-opleidingscheques geen evidente beleidskeuze (art.2§1,3°)

In het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers* werd afgesproken dat er in de toekomst enkel nog zou worden gewerkt met geregistreerde dienstverleners, nl. dienstverleners die voldoen aan het generieke kwaliteitskader dat wordt uitgewerkt voor alle dienstverleners binnen het beleidsveld Werk en de kmo-portefeuille. Hierbij zou er maximaal rekening worden gehouden met reeds bestaande kwaliteitslabels en andere

⁴ De inspectie van financiën formuleert dezelfde opmerking in zijn advies op dit ontwerpuitvoeringsbesluit.

kwaliteitsborgingssystemen (cfr. bouwsteen 2 van dit VESOC-akkoord). Art.2§1,3° van het ontwerpuitvoeringsbesluit stelt echter dat de opleidingen in het kader van Vlaams opleidingsverlof enkel kunnen worden gegeven door dienstverleners die erkend zijn als opleidingsverstrekker in het kader van opleidingscheques voor werknemers (VDAB) of door dienstverleners die geregistreerd zijn in het kader van de toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en kmo-groeitrajecten. Deze bepaling wijkt af van wat eerder voorzien was in het VESOC-akkoord, nl. dat een bestaande erkenning op organisatieniveau zou volstaan.

Tijdens eerdere besprekingen gaven de sociale partners al mee dat het niet evident is om alle dienstverleners onder te brengen in één van beide. Er wordt door de Vlaamse Regering echter blijvend gekozen voor een erkenning hetzij via de opleidingscheques, hetzij via de kmo-portefeuille. Dit impliceert dat voor de automatisch (decretaal) erkende opleidingen alsook voor de sectorale opleidingen de erkenning via de VDAB-opleidingscheques of via de kmo-portefeuille nog in deze regelgevingen moet worden ingeschreven. Tijdens eerdere besprekingen bevestigden de administratie en de kabinetten dat de regelgeving tijdig zou worden aangepast zodat er voor de opleidingsverstrekkers in kader van de automatisch erkende opleidingen geen aparte aanvraag voor hetzij de erkenning opleidingscheques, hetzij de erkenning kmo-portefeuille meer nodig is. De SERV gaat er van uit dat deze afspraak wordt gehonoreerd.

3.4 SERV formuleert bedenkingen bij VOV via loopbaangerichte opleidingen (art.2§3 en art.40)

Volgens het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers* moeten de hervormde opleidingsincentives een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte focus hebben (bouwsteen 1). De arbeidsmarkt- en loopbaanfocus staat voorop (één van de vier inhoudelijke oriëntaties). Bij de verdere bespreking en concretisering van het Vlaams opleidingsverlof werd evenwel ook de nadruk gelegd op het bevorderen van transparantie (bouwsteen 5). Uitgaande van dit inzicht stelde de SERV in zijn advies op het voorontwerp van decreet Vlaams opleidingsverlof dan ook geen voorstander te zijn van het openen van het recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en POP. Deze (loopbaangerichte) opleidingen moeten immers niet worden geregistreerd in de door het departement WSE beheerde Vlaamse opleidingsdatabank. De SERV is blijvend van mening dat dit de transparantie van het systeem niet ten goede komt.

De Vlaamse Regering heeft er echter voor gekozen om dit extra kanaal te behouden. De SERV blijft vraagtekens plaatsen bij de operationalisering van deze werkwijze. De SERV wijst op een concreet probleem in de procedure bij het openen van het recht op Vlaams opleidingsverlof via loopbaanbegeleiding en een POP. De werknemer moet het attest van het loopbaanbegeleidingscentrum aan de werkgever bezorgen. Dit is niet conform de regelgeving loopbaanbegeleiding; zowel het volgen van loopbaanbegeleiding als het gekozen loopbaanbegeleidingscentrum kan (gevoelige) informatie zijn die de werknemer niet wenst te delen met de werkgever. Echter, de werkgever moet volledige zekerheid hebben over het feit of de opleiding die via deze weg wordt gevolgd effectief een loopbaangerichte opleiding is die het recht op Vlaams opleidingsverlof opent en in aanmerking komt voor terugbetaling van loon en sociale bijdragen. Bij de arbeidsmarktgerichte opleidingen verduidelijkt de Vlaamse opleidingsdatabank of het al dan niet om een erkende opleiding gaat (waarvoor het recht op Vlaams opleidingsverlof geldt en een terugbetaling van toepassing is). Dit geldt niet voor de (niet-

erkende) loopbaangerichte opleidingen die na een POP worden gevolgd. Gezien deze opleidingen niet worden geregistreerd in de opleidingsdatabank moet net het gepersonaliseerde attest afgeleverd door het loopbaanbegeleidingscentrum, deze info aanreiken (cfr. art.40) door duidelijk te omschrijven welke opleiding(en) in aanmerking komen.

Indien de Vlaamse Regering er dus blijvend voor kiest om Vlaams opleidingsverlof ook toe te staan voor opleidingen vermeld in het POP na loopbaanbegeleiding, zal er volgens de SERV een alternatieve procedure moeten worden uitgewerkt die twee zaken met elkaar verzoent: enerzijds verzekert dat de werkgever op de hoogte is van het recht op Vlaams opleidingsverlof en anderzijds de privacy van de werknemer maximaal garandeert.

3.5 SERV heeft vragen bij het verdwijnen van de mogelijkheid tot erkenning van opleidingen tot mentor onder 32 lesuren (art.2§1,2°)

De opleidingen tot mentor die in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering voor mentoren komen nu in aanmerking voor betaald educatief verlof, ook indien deze opleidingen minder dan 32 lesuren omvatten. De SERV stelt vast dat deze opleidingen niet langer in aanmerking zouden komen voor Vlaams opleidingsverlof. De SERV vraagt of dit een bewuste keuze is van het beleid. Immers, gezien de beleidsontwikkelingen in het kader van Duaal Leren en Werkplekleren, zal de nood aan kwalitatieve begeleiding op de werkvloer alleen maar toenemen. De SERV vraagt om voorlopig de uitzondering te bestendigen in afwachting van toekomstige regelgeving binnen duaal leren. Dit zou kunnen door aan art.2§1,2° toe te voegen “met uitzondering van de opleidingen tot mentor” of door een afzonderlijk lid aan artikel 2 toe te voegen waardoor de uitzondering op art.2§1,2° juridisch wordt geregeld. Ook vraagt de SERV verder tripartite overleg hierover.

3.6 Digitaal platform opleidingsincentives is goede zaak (art.3) maar heel wat operationele zaken moeten nog worden uitgeklaard

De SERV onderstreept het belang van een duidelijke procesflow en up to date info voor alle betrokkenen. De SERV vindt het dan ook een goede zaak dat de Vlaamse Regering werk wenst te maken van een digitaal platform opleidingsincentives die deze info digitaal kan aanbieden (cfr. ook art. 29). Het digitaal platform opleidingsincentives moet bijdragen tot administratieve vereenvoudiging voor alle betrokkenen.

Echter, heel wat operationele zaken moeten nog worden uitgeklaard. Uit het ontwerpuitvoeringsbesluit kan niet goed worden afgeleid welke stappen van de procedure of welke communicatie via het digitaal platform zullen verlopen, noch is duidelijk welke informatie door wie en voor hoe lang consulteerbaar is (bv. art.28: het departement informeert over niet-nauwgezette deelname/te veel uren opnemen, art.13: het departement informeert over een negatieve evaluatie, ...).

Eenzijds moet het digitaal platform het mogelijk maken dat opleidingsverstrekkers, werknemers en werkgevers op een eenvoudige en snelle manier worden geïnformeerd over de stand van zaken. Anderzijds moet de privacy van de werknemer worden gerespecteerd. Om beide aspecten

te verzoenen, moet er goed over worden nagedacht welke info via het digitaal platform opleidingsincentives ter beschikking kan/moet worden gesteld.

Daarbij aansluitend formuleert de SERV een aantal meer concrete vragen en suggesties inzake de verdere operationalisering.

- De SERV vraagt snel te verduidelijken welke gegevens zullen worden opgeslagen in het digitaal platform, hoe lang deze gegevens zullen worden opgeslagen en wie, welke gegevens kan consulteren.
- De SERV dringt er op aan om verschillende toegang- en gebruiksrechten toe te kennen aan de betrokkenen, dit om de privacy van de werknemer te respecteren. De werkgever zal enkel inzage hebben in de actuele situatie (actueel recht): de opleiding die momenteel door de werknemer wordt gevolgd in het kader van het Vlaams opleidingsverlof, het resterende aantal uren Vlaams opleidingsverlof waarop de werknemer recht heeft, de nauwgezette aanwezigheid in het kader van de huidige opleiding. De werknemer heeft een uitgebreider recht en wordt ook geïnformeerd over zijn of haar opleidingshistoriek.
- De SERV vraagt om in het ontwerpuitvoeringsbesluit niet enkel vast te leggen wie wat moet registreren maar ook wie wat kan consulteren (bv. in art.29§3 moet het resultaat van de examens niet zichtbaar zijn voor de werkgever).
- Hoewel digitaal werken het streefdoel moet zijn, mag dit geen drempels opwerpen voor de opname van het recht op Vlaams opleidingsverlof. In het kader van een degelijk e-inclusiebeleid⁵ is het voorzien van een papieren alternatief voor wie daar naar vraagt noodzakelijk. Dat is bij uitstek het geval in de overgangperiode en bij de opstart van het systeem. In het bijzonder denkt de SERV dat het belangrijk is om de initiële kennisgeving aan de werknemer (dus de opstart van de procedure) voldoende lang op papier te blijven voorzien.
- Het digitaal platform moet door het departement WSE worden aangewend om bepaalde informatie over te maken aan het federale beleidsniveau. Het gaat o.a. om de info waarnaar wordt verwezen in art. 41⁶. De SERV vraagt ook om art.41 als dusdanig aan te passen.
- Idealiter is het digitaal platform ook gekoppeld aan andere databanken zoals Mijn loopbaan en de onderwijsdatabank.
- Ook over de toegang tot en de inhoud van de Vlaamse opleidingsdatabank moet goed worden nagedacht. Zo moet deze databank o.a. specificeren voor wie een opleiding openstaat (cfr. werkgevers erkend als opleidingsverstrekker die een opleiding in het kader van Vlaams opleidingsverlof organiseren uitsluitend voor het eigen personeel – zie 3.1). In geval van modulaire opbouw, moet de opleidingsdatabank informeren over aparte modules die kunnen worden gevolgd. Een goede zoekfunctie is cruciaal. Werknemers en werkgevers moeten op een eenvoudige manier kunnen opzoeken welke opleidingen (o.a. in de buurt) recht geven op Vlaams opleidingsverlof. Als de erkenning van een opleiding wordt ingetrokken, worden

⁵ De SERV formuleerde hierover reeds een reeks aanbevelingen in: SERV, De transitie naar een digitale samenleving. Aanbevelingen en acties, Brussel, 4 juli 2018.

⁶ Art. 41 stelt: “De volgende regelingen worden opgeheven: 1° het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 december 2017, met uitzondering van artikel 14, 15 en 16;”

Art.14§ 2 waarnaar wordt verwezen stelt: “Voor de opleidingen waarvan de werkgever uiterlijk op 31 oktober kennis had, dient de werkgever aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid uiterlijk voor 1 februari van het volgend jaar volgende gegevens te verstrekken: de namen van alle werklieden en bedienden, het aantal verlofuren waarop ze maximaal aanspraak maken, het bedrag van hun uurloon en de gevolgde opleiding.”

best alle betrokken partijen, ook werkgevers en werknemers, actief geïnformeerd over de status van de opleiding. Dit kan via de Vlaamse opleidingsdatabank.

- Het opzet van het digitaal platform opleidingsincentives (inclusief de databank) is ambitieus. De SERV vraagt dan ook naar de timing van dit digitaal platform. Indien de timing van het digitaal platform niet wordt gehaald (en het Vlaams opleidingsverlof in voege zou zijn voor het digitaal platform operationeel is), moeten er overgangsmaatregelen worden genomen.
- In onderling overleg moeten duidelijke modaliteiten worden afgesproken bij de operationalisering van het digitaal platform. De SERV stelt voor dat de ontwikkeling van dit digitaal platform nauwgezet wordt opgevolgd binnen de context van de Vlaamse opleidingscommissie.

3.7 SERV is tevreden over uitgebreide monitoring en evaluatie (art.12 en art.15)

In zijn advies op het voorontwerp van decreet wees de SERV op het belang van een goede monitoring en evaluatie van het nieuwe systeem. In het bijzonder de uren, het aantal werknemers en het budget moeten goed worden opgevolgd en dit zowel voor de arbeidsmarktgerichte als de loopbaangerichte opleidingen. De SERV vindt het positief dat het jaarlijkse evaluatierapport opgemaakt door het departement WSE driejaarlijks zal worden uitgebreid.

De SERV adviseert wel om bij de opstart van het systeem, nl. de drie eerste jaren, een aantal cruciale aspecten jaarlijks te evalueren en vervolgens, zoals opgenomen in het ontwerpuitvoeringsbesluit, driejaarlijks. Het gaat o.a. om het openen van het recht op Vlaams opleidingsverlof via een POP alsook om de mate waarin het Vlaams opleidingsverlof wordt ingezet voor werkplekleren (in de eigen en in een andere onderneming).

Verder wijst de SERV er op dat de hervorming van de opleidingsincentives de participatie aan levenslang leren wil bevorderen en de realisatie van een echte leercultuur in Vlaanderen tot doel heeft. De SERV vraagt hoe dit zal worden gemonitord, ook budgettair, en of het totale budget zal toenemen.

Verder pleitte het Rekenhof voor administratieve vereenvoudiging en het vermijden van administratieve overlast. De SERV vraagt of en hoe dit zal worden gemonitord.

Andere elementen die volgens de SERV zeker moeten worden opgenomen in de monitoring zijn o.a.: (1) het aantal uren Vlaams opleidingsverlof voor het hoger onderwijs waaronder in het bijzonder HBO5; (2) de voorwaarde van 3 studiepunten; (3) terugvorderingen (in hoeveel gevallen en voor welk bedrag worden uren Vlaams opleidingsverlof niet terugbetaald aan de werkgever).

3.8 SERV suggereert alternatieve invulling voor opname van de uren na het beëindigen van de duurtijd (art.25)

Het ontwerpbesluit stelt dat het Vlaams opleidingsverlof tot een maand na beëindiging van de opleiding en/of 1 oktober kan worden opgenomen. De SERV vraagt zich af in hoeverre dit strookt met de filosofie van het Vlaams opleidingsverlof zoals verwoord in het ontwerp van decreet (zie art.7: *“Het Vlaams opleidingsverlof heeft als doel het volgen van arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen door werknemers te stimuleren. Een werknemer heeft daarbij het recht om op het werk afwezig te zijn, met behoud van het geplafonneerde loon dat op het gewone*

tijdstip moet worden uitbetaald, om opleiding te volgen of om te studeren of om examens af te leggen. ...”).

De SERV stelt volgend alternatief voor:

- het opnemen van het Vlaams opleidingsverlof kan tot en met de eindbeoordeling;
- maar in geval van ploegarbeid of weekendwerk kan dit tot twee dagen na de eindbeoordeling.
- ploegwerkers mogen indien zij de nacht voor de start van de opleiding werken, ook hiervoor Vlaams opleidingsverlof opnemen.

De SERV vraagt hiertoe art. 25§1 en art.25§2 te wijzigen.

3.9 SERV formuleert alvast suggesties voor alternatieve invulling van “nauwgezette aanwezigheid” (art.27)

Bij een opleiding die geen regelmatige aanwezigheid vereist, omvat “het nauwgezet volgen van de opleiding” deelname aan de eindbeoordeling (art.27).

Als SERV pleiten we voor een modern, toekomstgericht en flexibel onderwijs- en opleidingssysteem, met aandacht voor digitale tools en nieuwe leermethoden en -vormen (afstandsleren, blended leren, combinatie contact- en afstandsonderwijs) en met een aanbod en programma op maat van werkenden. Enkel zo kunnen we de participatie aan levenslang leren doen stijgen. Deze leervormen moeten ook een plaats krijgen in het Vlaams opleidingsverlof.

Al in zijn advies op het voorontwerp van decreet gaf de SERV aan dat er bij deze leervormen naar een alternatieve invulling van “nauwgezetheid” moet worden gezocht. Indien het Vlaams opleidingsverlof in de toekomst ook voor afstandsleren zal kunnen worden ingezet, moet er worden nagedacht over manieren om de voortgang en het resultaat breder op te volgen dan louter via (deelname aan) het examen. Elementen die daarin een rol kunnen spelen:

- Een kwaliteitsvolle opleiding met een voldoende hoge intensiteit en interactiviteit. Dit impliceert periodieke uitwisseling van informatie tussen docent en cursist en tussentijdse ijkpunten (output/opdrachten), zodat er kort op de bal kan worden gespeeld.⁷
- Uitwerking door de opleidingsverstrekker van deze interactiviteit en intensiteit van de opleiding in het aanvraagdossier.
- Louter “deelname” aan een eindbeoordeling is een te beperkte invulling van nauwgezetheid, maar “moeten slagen” is volgens de SERV geen goed alternatief.

3.10 SERV stelt vraag i.v.m. gewettigde afwezigheid (art.27)

De SERV vraagt zich af of, in vergelijking met de huidige regels van gewettigde afwezigheid, de afwezigheid om beroepsredenen op basis van een werkgeversattest door de werknemer afgeleverd aan de school (werkstaten), nog steeds als gewettigde afwezigheid wordt gezien. Indien dit niet het geval is, vraagt de SERV dit toe te voegen.

⁷ De VIONA-studie waarvan sprake in de nota aan de Vlaamse Regering (pag. 4) zal hierover input geven.

3.11 Hoger onderwijs binnen Vlaams opleidingsverlof vraagt om specifieke benadering

De houdbaarheidsdatum van vaardigheden en dus ook van diploma's zal, mede door snelle veranderingen op de arbeidsmarkt zoals de digitalisering, gevoelig inkorten. Permanente opleiding wordt voor volwassenen steeds meer onontbeerlijk om tijdens hun hele loopbaan inzetbaar te blijven, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en de omschakeling naar andere beroepen of functies te vergemakkelijken. Werknemers moeten sterk kunnen blijven staan en daar moet blijvend in geïnvesteerd worden. Een leercultuur gericht op levenslang leren is cruciaal. Dit impliceert o.a. dat het onderwijs- en opleidingsaanbod meer aangepast is aan (werkende) volwassenen. Om volwassenen te stimuleren om zich blijvend te ontwikkelen, moet het formele scholingsaanbod flexibel en vraaggericht worden. Universiteiten en hogescholen moeten een grotere gerichtheid op volwassenen en werkstudenten inbouwen als onderdeel van hun aanbod en moeten daartoe worden gestimuleerd.⁸

Dit impliceert (naast een flexibel aanbod met aandacht voor digitale tools en nieuwe leermethoden) dat in het hoger onderwijs de aanpak van volwassenen, in het bijzonder werkenden die uren opleidingsverlof krijgen voor het volgen van opleiding met behoud van (geplafonneerd) loon, op bepaalde punten kan afwijken van de aanpak van voltijdse studenten, bv. voor de registratie van aanwezigheden. In het hoger onderwijs is er geen verplichte aanwezigheid meer. Sinds kort worden aanwezigheden in het volwassenonderwijs niet meer geregistreerd. In de toekomst zullen de Centra voor volwassenenonderwijs (CVO's) deze info niet meer moeten opnemen in hun databank.

In art.2, 2° staat dat arbeidsmarktgerichte opleidingen minstens drie studiepunten bevatten. De SERV vraagt om nauwgezet te monitoren of deze (minimale) voorwaarde volstaat (zie ook 3.7).

De SERV vraagt bijzondere aandacht voor het volgen van een opleiding in HBO5. Vandaag kunnen werknemers een HBO5-opleiding volgen in het volwassenonderwijs, dat werkt met lestijden. Met de overheveling van HBO5 naar de hogescholen valt dit onderwijsniveau onder de regeling van het hoger onderwijs waar met studiepunten wordt gewerkt. Het HBO5 is een leerweg die aantrekkelijk is voor zij-instromers die zich willen bij- of herkwalificeren en die een antwoord biedt op tekorten op de arbeidsmarkt. Het is onduidelijk wat het effect zal zijn van het vallen onder de regeling hoger onderwijs op opleidingstrajecten HBO5. De SERV vraagt dan ook dat de trajecten van werknemers in HBO5 met Vlaams opleidingsverlof goed gemonitord worden. De SERV kijkt verder uit naar de versterking van het Vlaams opleidingskrediet om in te zetten voor intensieve opleidingen.

⁸ SERV, Visienota. De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda, Brussel, 17 januari 2018 en SERV, De transitie naar een digitale samenleving. Aanbevelingen en acties, Brussel, 4 juli 2018.

3.12 SERV vraagt formulering rond principe van samenvallende uren te verhelderen (art.32)

Conform het SERV-advies op het voorontwerp van decreet wordt voor de deeltijds tewerkgestelden met een vast uurrooster (en niet voor de deeltijdsen met een flexibel uurrooster) de voorwaarde van samenvallende uren bestendigd. De SERV adviseert wel om het principe van samenvallende uren duidelijker in de regelgeving op te nemen. Deze verduidelijking kan worden gerealiseerd door volgende wijziging door te voeren in art.32 van het ontwerpuitvoeringsbesluit: *“Voor de terugbetaling van de uren Vlaams opleidingsverlof die opgenomen zijn door een werknemer ~~die halftijds~~ die deeltijds ten minste halftijds en met een vast uurrooster werkt, geldt als bijkomende voorwaarde dat de uren Vlaams opleidingsverlof samenvallen met de arbeidsuren van de werknemer volgens zijn uurrooster.”*

De SERV vroeg ook om enige flexibiliteit in te bouwen in uitzonderlijke omstandigheden. Concreet betekent dit dat het Vlaams opleidingsverlof toelaat schikkingen te treffen rond voorbereidingstijd voor en deelname aan examens. Over de invulling van deze afwijking voor examen-/voorbereidingstijd voor deeltijdsen werd niets gespecificeerd in het ontwerpuitvoeringsbesluit. De SERV vraagt dat er hierrond in de verdere uitwerking in gemeenschappelijk overleg eenduidige richtlijnen worden vastgelegd die goed worden gecommuniceerd naar de opleidingsverstreckers en de betrokken werknemers. De SERV gaat er van uit dat de uren voor deelname aan het examen/de eindbeoordeling vervat zijn in de totale opleidingstijd, omdat dit er integraal deel van uitmaakt.

De SERV beklemtoont dat duidelijke communicatie omtrent deze regelingen naar alle betrokkenen van cruciaal belang is.

3.13 Indexering forfaitair bedrag moet worden voorzien (art.37)

In zijn advies op het voorontwerp van decreet stelde de SERV dat de terugbetaling van de uren opleidingsverlof (i.e. het forfait – Vlaamse bevoegdheid) en het referteloon (federale bevoegdheid) moeten worden geïndexeerd. Dit werd al eerder vastgelegd in het VESOC-akkoord: *“De zesde staatshervorming trekt de evolutie van het referteloon enerzijds en het forfait anderzijds uit elkaar. Op termijn betekent de indexering van het referteloon t.o.v. een vast forfait, een kostenverhoging voor de werkgevers. Om die reden vragen de sociale partners een indexering van het forfait die gelijke tred houdt met het referteloon.”* In dit advies herhaalt de SERV dat beide principes (indexering forfait en indexering referteloon juridisch correct moeten worden gekoppeld. Dit kan bv. via aanpassing van artikel 37 van het ontwerpuitvoeringsbesluit.

3.14 Goed doordachte overgangsregeling met ruimte voor overleg en bijsturing is cruciaal (art.41)

Dit besluit treedt in werking op 1 september 2019 (art.41). De SERV pleit voor een inhoudelijk goed doordachte overgangsregeling opdat alle betrokkenen, waaronder de opleidingsverstreckers, de mogelijkheid hebben om zich aan te passen aan de nieuwe regelgeving. De SERV wijst op volgende punten:

- De dossiers ingediend onder de oude erkenningsvoorwaarden moeten achteraf aan de hand van nieuwe (nog juridisch vast te leggen) criteria worden beoordeeld. Dit vraagt minimaal dat er tijdens het eerste jaar omzichtig met deze evaluaties wordt omgesprongen en de mogelijkheid tot bijsturen maximaal wordt open gelaten.
- Wat het uittekenen en de uitvoering van de flows van de verschillende erkenningswegen betreft (decretaal bepaald, via de paritaire comités, via de Vlaamse opleidingscommissie), dringt de SERV aan op tijdig overleg met de betrokkenen, waaronder met de opleidingsverstrekkers en de sociale secretariaten.
- Verder is er nood aan dialoog met de andere gewesten om mogelijke problemen die zich kunnen voordoen (o.a. ten gevolge van interregionale mobiliteit of bij ondernemingen met vestigingen in verschillende regio's) tijdig te kunnen ondervangen.
- Wat indien een meerjarige opleiding een negatieve evaluatie/schorsing krijgt? Kunnen de deelnemers deze opleiding dan voltooiën? Hoe kan de rechtszekerheid van de werknemers die zijn gestart, worden gegarandeerd?
- Worden de opleidingen die nu voor onbepaalde duur zijn erkend, gefaseerd ingevoerd of zal dit voor alle opleidingen tegen een welbepaalde datum zijn?
- Art.41 stelt: *“In afwijking van het eerste lid blijven de voormelde besluiten tot en met 31 december 2020 van toepassing voor de opleidingen die vóór 1 januari 2019 recht geven op betaald educatief verlof.”* Betekent dit dat alle actueel erkende opleidingen en deze die erkend worden in de periode t.e.m. 31.12.2018 blijvend onder de oude regelgeving vallen en er tot 31.12.2020 sprake is van twee systemen naast elkaar? Indien zo, hoe verhouden deze systemen zich ten opzichte van elkaar? Kan een werknemer een opleiding volgen volgens de overgangsbepaling BEV en gelijktijdig VOV aanvragen voor een nieuw erkende opleiding?
- Mogen deelnemers die nu een opleiding van meerdere jaren volgen dit blijven doen onder het oude systeem (waaronder 180 i.p.v. 125 uren)?
- Zo lang het Vlaams opleidingskrediet niet is hervormd en in voege is, moeten HBO5-opleidingen kunnen worden gevolgd via het Vlaams opleidingsverlof (zie 3.11).
- Er zijn overgangsmaatregelen nodig indien het digitaal platform opleidingsincentives niet tijdig in voege is (cfr. 3.6).
- De SERV stelt dat het duidelijk moet zijn voor de werknemer onder welke gewestelijke regulering van VOV/BEV hij/zij valt.

3.15 SERV wijst op doelstelling hervorming: hogere participatie kortgeschoolden realiseren

Een grotere deelname van kortgeschoolden en andere ondervertegenwoordigde groepen is een belangrijke doelstelling van het VESOC-akkoord *Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers*. Deze doelstelling moet verder worden meegenomen bij het uitwerken van het beoordelingsinstrument (o.a. via het versterken van basiscompetenties), maar zal (daarnaast) vooral worden gerealiseerd via flankerend beleid (cfr. deel II van het VESOC-akkoord). Specifieke acties zijn nodig om een algemene hogere participatie aan levenslang leren te realiseren alsook deze meer specifieke doelstelling uit het akkoord te bereiken.

4 Suggesties tot herformulering

De SERV adviseert om (o.a.) volgende artikelen uit het ontwerpuitvoeringsbesluit aan te passen. De SERV adviseert om ook de nota aan de Vlaamse Regering aan te passen conform de hier voorgestelde wijzigingen.

Art.1, 1°	Dit artikel spreekt van “instructeur of begeleider” terwijl er verder enkel over “begeleider” wordt gesproken. Indien er geen verschil is tussen “een instructeur” en “een begeleider” kan er voor worden geopteerd om één van beide te gebruiken.
Art.1, 1°	Definitie van contacturen wijzigen. Contacturen: opleidingsuren in een rechtstreeks contact tussen de instructeur of begeleider van een opleidingsactiviteit en de cursist, gebonden aan een bepaald tijdstip en plaats van opleiding. Het kan zowel lesuren als werkplekuren betreffen. De instructeur of begeleider van een opleidingsactiviteit is extern en werkt voor een erkende opleidingsverstrekker. De begeleider en de erkende opleidingsverstrekker zijn niet de werkgever van de cursist;
Art.1,7°	Nieuwe definitie van werkplekuren invoeren. Werkplekuren: leeractiviteiten die gericht zijn op het aanleren en toepassen van algemene, arbeids- en beroepsgerichte competenties in een arbeidssituatie die een leeromgeving is.
Art.1	Een inleidende bepaling toevoegen aan dit artikel. Jaar: onder jaar wordt schooljaar verstaan
Art.2§1,2°	Aanpassing van art.2§1 zodat ook opleidingen voor mentoren in aanmerking komen. Bv. door aan art.2§1,2° toe te voegen “met uitzondering van de opleidingen voor mentoren” of een afzonderlijk lid aan art.2 toe te voegen waardoor de uitzondering op art.2§1,2° juridisch wordt geregeld.
Art.5§2	De SERV adviseert dat de goedkeuringsinstantie (conform art. 110 van de Herstelwet) steeds (dus ook bij goedkeuring) de genomen beslissing motiveert en vraagt art.5§2 als dusdanig aan te passen.
Art.22	Dit artikel wijzigen. “Het Vlaams opleidingsverlof <u>kan</u> worden toegekend aan een werknemer voor maximaal 125 uur per jaar” vervangen door: “Een werknemer heeft recht op maximaal 125 uur Vlaams opleidingsverlof per jaar.”

Art.23§3	Aan dit artikel toevoegen: "zonder dat dit het aantal uren, bepaald in paragraaf 1, kan overschrijden".
Art.24	<p>Aan dit artikel toevoegen: "zoals vastgelegd conform de wetgeving inzake sociaal overleg".</p> <p>Het gewijzigde art. 24 stelt dan:</p> <p>"Nadat de werknemer aan de werkgever gemeld heeft dat hij Vlaams opleidingsverlof wil opnemen, maken beiden, rekening houdend met de collectieve planning, <u>zoals vastgelegd conform de wetgeving inzake sociaal overleg</u>, afspraken over de opname van de uren Vlaams opleidingsverlof."</p>
Art.25§1 en art.25§2	<p>Dit artikel wijzigen in:</p> <p>"Het Vlaams opleidingsverlof moet opgenomen worden tussen het begin van de opleiding en uiterlijk tot en met de deelname aan de eindbeoordeling.</p> <p>In afwijking van §1 kan in geval van ploegen- of weekendwerk het Vlaams opleidingsverlof tot uiterlijk 2 dagen na het einde van de opleiding of de eindbeoordeling worden opgenomen. Ploegwerkers, mogen indien zij de nacht voor de start van de opleiding werken, ook hiervoor Vlaams opleidingsverlof opnemen."</p>
Art.28	<p>Dit artikel stelt het volgende: <i>"Als het Departement vaststelt dat de werknemer de opleiding, vermeld in artikel 116, §1 en §2, niet nauwgezet volgt en meer uren Vlaams opleidingsverlof heeft opgenomen dan de uren waarop hij recht had, zal het Departement van rechtswege het aantal uren Vlaams opleidingsverlof van de werknemer verminderen met 25%. Het Departement brengt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte."</i></p> <p>De SERV adviseert om dit artikel op twee elementen aan te passen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In de nota VR wordt vermeld dat het <u>eerstvolgende</u> recht op het maximum aantal uren met 25% wordt verminderd. Dit is eigenlijk een meer eenduidige formulering. De SERV vraagt om het artikel conform de formulering in de nota VR aan te passen. • Ook de werkgever dient op de hoogte te worden gebracht van de vaststelling dat de werknemer de opleiding niet nauwgezet volgt of meer uren opleidingsverlof opneemt dan de uren waarop hij/zij recht heeft.
Art.29 en art.31	In hoofdstuk 4 worden de termen "attestering" en "certificaat" door elkaar gebruikt. Een optie zou kunnen zijn om de noties "attest" en "attestering" te houden voor "attest van aanwezigheid" en "certificaat" en "certificering" voor het resultaat van de opleiding.

Art.32	Dit artikel aanpassen: “Voor de terugbetaling van de uren Vlaams opleidingsverlof die opgenomen zijn door een werknemer <u>die deeltijds, ten minste halftijds, en met een vast uurrooster werkt</u> , geldt als bijkomende voorwaarde dat de uren Vlaams opleidingsverlof samenvallen met de arbeidsuren van de werknemer volgens zijn uurrooster.”
Art.33	Aan dit artikel “en de werkgever” toevoegen. Dit art. wordt dan: “Het departement bevestigt de ontvangst van de aanvraag aan de werknemer <u>en de werkgever.</u> ”
Art.37	De term “geïndexeerd” toevoegen aan dit artikel: “De terugbetaling aan de werkgever wordt beperkt tot een <u>geïndexeerd</u> forfaitair bedrag per uur Vlaams opleidingsverlof waarvoor aan de terugbetalingsvoorwaarden is voldaan.”
Art.41	Dit artikel als volgt aanpassen: “ <i>De volgende regelingen worden opgeheven: 1° het koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 december 2017, met uitzondering van <u>artikel 14§1, 15 en 16;</u>”</i>

5 Vragen tot verduidelijking

Tot slot vraagt de SERV nog verdere verduidelijking bij een aantal artikelen uit het ontwerpuitvoeringsbesluit.

art.2§1	Modules uit meerdere arbeidsmarktgerichte opleidingen kunnen tot één geheel worden gecombineerd. De SERV vraagt te verduidelijken of er zal gewerkt met een certificaat per module of met deelcertificaten? Is het ook de bedoeling dat er over de erkende opleidingen heen bij verschillende opleidingsverstrekkers kan worden gecombineerd?
Art.5§2	<p>Het departement zal bepalen welke goedkeuringsinstantie bevoegd is. De SERV vraagt te verduidelijken:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ hoe en op basis van welke criteria wordt bepaald of de opleidingscommissie dan wel een paritair comité bevoegd is? M.a.w. hoe zal de dispatching van de dossiers gebeuren? ■ hoe het departement zal bepalen welk paritair comité bevoegd is? ■ wat de draagwijdte is van een beslissing genomen binnen een paritair comité; geldt de goedkeuring voor alle werknemers ongeacht het paritair comité waaronder ze werkzaam zijn?
Art.6	Dit artikel stelt dat bij elke wijziging van het programma van een opleiding waarvan de registratie is goedgekeurd, de verstrekker de gewijzigde opleiding als nieuwe opleiding moet aanmelden ter registratie in de opleidingsdatabank. De SERV vraagt of het doorlopen van de gehele procedure nodig is voor "elke wijziging"?
Art.17	Dit artikel stelt dat de beroeps- en evaluatiecommissie is samengesteld uit de voorzitter en secretaris vanuit het departement WSE en uit vijf afgevaardigden van de minister. De SERV vraagt te verduidelijken aan welk profiel bij deze afvaardigden wordt gedacht (te meer daar de commissie eveneens beroep kan doen op technici en deskundigen).
Art.23	In dit artikel wordt er verwezen naar "de effectieve tewerkstellingsbreuk". Dit is geen gekende notie in de DMFA-aangifte. De SERV vraagt waarom hier niet wordt verwezen naar hetgeen contractueel werd vastgelegd (vb. in geval van ouderschapsverlof)?

Bibliografie

SERV, De transitie naar een digitale samenleving. Aanbevelingen en acties, Brussel, 4 juli 2018.

SERV, Advies Vlaams opleidingsverlof, Brussel, 3 april 2018.

SERV, Visienota. De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda, Brussel, 17 januari 2018.

SERV, Advies Werkplekleren: creativiteit en passie in het leerproces, Brussel, 23 november 2011.

VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor de werknemers, Brussel, 11 juli 2017.