



Vlaams
Parlement

ingediend op **1060** (2016-2017) – Nr. 1
25 januari 2017 (2016-2017)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Miranda Van Eetvelde

over vorming en opleiding voor werkenden,
de vraaggerichte instrumenten

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Willem-Frederik Schiltz, Emmily Talpe;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Lionel Bajart, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzettingen	4
1.	Toelichting namens de sociale partners	4
2.	Reactie van de minister	9
II.	Bespreking.....	10
1.	Vragen en opmerkingen van de leden	10
2.	Antwoorden.....	14
3.	Replieken	17
	Gebruikte afkortingen	19
	Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 12 januari 2017 een gedachtewisseling over het akkoord dat de sociale partners op 23 november 2016 sloten over de vraaggerichte instrumenten van vorming en opleiding.

Het akkoord is terug te vinden op de [dossierpagina](http://www.vlaamsparlement.be) van dit document op www.vlaamsparlement.be

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Toelichting namens de sociale partners

Ann Vermorgen, voorzitter van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, geeft toelichting bij het akkoord dat op 23 november 2016 in de schoot van de SERV door de sociale partners werd gesloten. De titel van het akkoord geeft duidelijk de scope van akkoord aan: het gaat over de vraaggerichte instrumenten van vorming en opleiding, gericht op werkenden.

De spreekster benadrukt dat het akkoord in consensus door de Vlaamse sociale partners is gesloten. Het is een permanente opdracht van de sociale partners om akkoorden te sluiten over belangrijke onderwerpen zoals vorming en opleiding.

Vorming en opleiding is geen doel op zich. Het is een cruciaal middel om andere doelen te kunnen bereiken. Het akkoord is een vervolg van het eerdere akkoord over onderdelen van het banenpact, dat ook in de commissie werd besproken (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 248/1). De sociale partners hadden daarbij aangekondigd dat ze vorming en opleiding nader zouden bekijken.

Context

De sociale partners stelden voorafgaand aan het akkoord vast dat Vlaanderen evolueert naar een innovatieve kenniseconomie. Kennis en vaardigheden zijn essentieel voor de productiviteit en competitiviteit en voor de werkbaarheid.

Maar een andere vaststelling is dat Vlaanderen slecht scoort wat de participatie van werknemers aan vorming en opleiding betreft. In Pact 2020 werd een participatiegraad van 15 percent als doelstelling vooropgesteld. Vandaag wordt amper 7 percent gehaald, zonder een duidelijke gunstige evolutie. In de Platformtekst 2030 van de SERV wordt aangegeven dat de 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. Er is nood aan een beleid dat zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en het wegwerken van mismatches van skills, en aan een vernieuwd competentie-, opleidings- en onderwijsbeleid, dat klaar staat voor de toekomst.

De sociale partners onderlijnen het belang van vorming en opleiding voor alle werkenden. Er is de individuele werknemer die aan zijn of haar persoonlijke ontwikkeling moet werken en inzetbaar op de arbeidsmarkt moet blijven. Ondernemingen en sectoren moeten kunnen beschikken over voldoende goed opgeleide werknemers. Voor de bedrijfsvoering en het sociaal overleg in de ondernemingen is opleiding voor werknemers en bedrijfsleiders, maar ook syndicale vorming erg belangrijk.

Vorming en opleiding vergroten in het algemeen de kansen van werknemers op de arbeidsmarkt en het is, gelet op de geschetste ontwikkelingen, belangrijk dat zo te houden. Daarbij moet, mede gelet op de lage participatiegraad, bijzondere

aandacht gaan naar werknemers die uit de boot dreigen te vallen. Dit is belangrijk vanuit het oogpunt van sociale inclusie en kansen op de arbeidsmarkt.

Algemene doelstellingen: integratie en versterken – hefboomen creëren

Vorming en opleiding zijn belangrijk voor de productiviteit en competitiviteit van de ondernemingen en voor werkbaarheid en duurzame loopbanen voor de werkenden. Daarom is het voor de sociale partners belangrijk dat vorming en opleiding voor werkenden integraal deel uitmaken van het werkgelegenheidsbeleid. Het akkoord kadert dan ook in eerdere akkoorden zoals het VESOC-akkoord inzake loopbaanbeleid van 2012, het banenpact, het Pact 2020 maar ook in de Skills Agenda van de Europese Commissie.

Het is belangrijk blijvende inspanningen te leveren voor een dynamische en duurzame arbeidsmarkt en de ontwikkeling van transversale en transfereerbare competenties van werknemers. Die twee doelstellingen hangen samen.

De sociale partners willen ook nieuwe hefboomen creëren voor (de participatie aan) vorming en opleiding door de verfijning van de vraaggerichte instrumenten en door ze kwalitatiever, effectiever en efficiënter te maken.

Belangrijk voor de sociale partners is het inzetten op toekomstgerichte opleidingen. Een opleiding blijft niet voor altijd actueel, er is een constante bijsturing nodig om nieuwe uitdagingen aan te gaan zoals de digitalisering, de clusters en de speerpunten. Toekomstgerichte opleidingen versterken de werknemers, komen de competitiviteit van ondernemingen ten goede en verhogen de kansen op de arbeidsmarkt.

Vraaggerichte incentives

Het akkoord gaat over de vraaggerichte incentives en heeft het dus over betaald educatief verlof, de aanmoedigingspremie voor opleiding, de opleidingscheques, maar ook het verlof voor sociale promotie.

Deze vraaggerichte instrumenten zouden het best een geïntegreerd deel uitmaken van een breed spectrum aan maatregelen ter ondersteuning van levenslang en levensbreed leren.

De sociale partners pleiten voor de oprichting van een taskforce om samen met de Vlaamse Regering op korte termijn concrete en bindende afspraken te maken over de uitrol van de hervorming.

Concrete doelen

Een eerste concrete doelstelling is het realiseren van een leercultuur. Werkenden moeten worden overtuigd van de meerwaarde van vorming en opleiding.

Om de participatie te verhogen, is een basisondersteuning voor alle werknemers belangrijk met daarnaast een sterkere ondersteuning voor groepen die nu minder participeren.

Het aanbod moet kunnen inspelen op de vraag. Er moet aanbod zijn dat medewerkers professioneel, functioneel en persoonlijk versterkt op de arbeidsmarkt, in het bedrijf, maar ook op lange termijn. Het aanbod moet ook afgestemd zijn op de toekomstige noden op de arbeidsmarkt.

Een volgend concreet doel is investeren in onderzoek en studie om te kunnen anticiperen op de snelle evoluties op de arbeidsmarkt.

Eenvoudige procedures moeten zorgen voor een vlotte administratieve afhandeling van terugbetalingen en een vlotte toegang tot de instrumenten van vorming en opleiding.

Monitoring en evaluatie zijn nodig voor het voeren van een coherent beleid en om ervoor te zorgen dat de instrumenten elkaar versterken.

Principes voor de verdere concretisering

Vorming en opleiding voor werkenden is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en de overheid.

Voor de ondersteuning moeten financiële middelen ter beschikking worden gesteld, maar ook tijd.

De beschikbare middelen moeten gericht worden ingezet en dat veronderstelt duidelijke beleidskeuzes.

Kwaliteit moet worden gegarandeerd en gewaarborgd. Dat kan door attestering en/of certificering maar ook door aandacht voor nieuwe digitale leervormen en methodes, zoals online leren en blended leren.

Sensibiliserend en flankerend beleid

Vooraleer op de concrete vraaggerichte instrumenten in te gaan, vragen de sociale partners ook aandacht voor een sensibiliserend en flankerend beleid als maatregel. Dat is nodig om de concrete doelen te bereiken. Het moet gaan om gerichte sensibiliseringscampagnes om het belang van levenslang leren te benadrukken en de realisatie van een leercultuur.

In ondernemingen kunnen leercoaches wordt ingezet. Goede praktijken moeten zichtbaar worden gemaakt en proefprojecten kunnen worden uitgerold. Er zijn in bepaalde sectoren goede voorbeelden die zeker nog kunnen worden uitgebreid. De werkvloer is een belangrijke biotoop om mensen ervan te overtuigen opleiding te volgen.

Er is nood aan laagdrempelige procedures en instrumenten voor het erkennen van elders verworven competenties. In het kader van loopbaanbegeleiding moet ook de leerloopbaanbegeleiding worden aangeboden.

Een andere flankerende maatregel is gerichte en actieve toeleiding naar opleiding en vorming door intermediaire organisaties, sectorale vormingsfondsen, leercoaches en dergelijke.

Onderzoek naar toekomstige behoeften en technologische evoluties op de arbeidsmarkt en in loopbanen, is nodig om proactief te kunnen werken.

Om de doelstellingen te bereiken en tot een coherent beleid te komen, moeten de overheid en de sociale partners overleg plegen en informatie uitwisselen met diverse andere actoren die actief zijn in het ruimere veld van vorming en opleiding. De beleidsdomeinen Onderwijs, Welzijn, Cultuur en Jeugd nemen diverse initiatieven inzake vorming en opleiding. Met de federale overheid en de andere gewesten en gemeenschappen moet er overleg en informatie-uitwisseling zijn voor de afstemming van de wettelijke kaders. De middenveldorganisaties hebben hun rol in het toeleiden naar vorming en opleiding, maar ook in het signaleren van opleidingsnoden van hun doelgroep.

Uiteraard moet er ook overleg en uitwisseling zijn met en tussen de sectorale vormingsfondsen, die in het kader van de sectorconvenanten vaak al goede initiatieven en projecten hebben uitgewerkt.

Betaald educatief verlof

Ann Vermorgen gaat verder in op de maatregelen, met name op de diverse vraaggerichte incentives en instrumenten en ze begint met het betaald educatief verlof.

Het BEV is wettelijk geregeld en gaat uit van een aantal basisprincipes. De Vlaamse sociale partners erkennen die basisprincipes en willen ze behouden, zij het in een vernieuwde aanpak.

Het BEV beoogt de algemene en beroepsopleiding van werknemers. Het draagt bij tot de verhoging van het gemiddelde scholingspeil en het aanpassingsvermogen aan technologische evoluties en op die manier tot het verwerven van competenties. Het ondersteunt de inzetbaarheid en loopbaanzekerheid van werknemers.

Het BEV voorziet in een individueel recht van werknemers om op eigen initiatief erkende opleidingen te volgen en op het werk afwezig te zijn met behoud van een begrensd loon. De loonkost wordt (forfaitair en geplafonneerd) terugbetaald aan de werkgevers. Dit veronderstelt uiteraard wel planning en overleg en het maken van afspraken.

Het BEV omvat de erkende algemene en beroepsopleidingen. De erkenning gebeurt op drie manieren:

- automatisch (bij wet), zoals de opleidingen georganiseerd door onderwijsinstellingen, de SYNTRA's, VDAB, Landbouw enzovoort;
- door de paritaire comités voor wat de sectorale opleidingen betreft;
- door de Vlaamse erkenningscommissie, die werd opgericht na de overdracht van de bevoegdheid in het kader van de zesde staatshervorming.

Uiteraard moeten de opleidingen kwalitatief zijn.

Aanvullend bij de basisprincipes willen de sociale partners enkele algemene en inhoudelijke oriëntaties aangeven en de focus scherpstellen. De focus moet worden gelegd op werknemers met minder toekomstkansen of met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, nu of in de toekomst. Door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen competenties immers ook verouderen.

De focus moet voor de sociale partners ook bij de kortgeschoolden liggen, met als perspectief scholing, bijscholing en herscholing.

Er moet rekening worden gehouden met technologische evoluties en worden ingespeeld op knelpuntkwalificaties en –competenties en nieuwe sleutelcompetenties.

Het akkoord hecht ook veel belang aan een generiek kwaliteitskader. De opleidingsverstrekkers weten dan waaraan ze zich moeten houden. De Vlaamse sociale partners vragen dat de erkennende en/of de inrichtende instanties garant staan voor de kwaliteitswaarborging van de opleidingen. De paritaire comités en de VEC wordt gevraagd de kwaliteitscriteria verder uit te werken op basis van algemene en inhoudelijke oriëntaties. Er wordt een driejaarlijkse bijsturing van de criteria gevraagd. De erkenning is altijd tijdelijk waardoor het aanbod actueel kan blijven.

Ook transparantie en monitoring zijn belangrijk. De sociale partners vragen een jaarlijkse rapportering door de paritaire comités en de VEC op basis van een aantal parameters. Ze vragen ook inzage en toezicht op de rapportering met betrekking tot de automatisch erkende opleidingen. Op deze wijze kan er een totaal beeld van het BEV worden verkregen.

Opleidingscheques

Opleidingscheques zijn een andere belangrijke incentive voor werknemers en het instrument moet daarom worden versterkt. De focus zou ook hier op de kortgeschoolden blijven liggen en nog worden verscherpt (in de vorm van een hogere incentive). De sociale partners vragen dat de opleidingsverstrekkers aan dezelfde kwaliteitsprincipes zouden voldoen als bij het BEV. Ook dit instrument moet inspelen op toekomstige ontwikkelingen en veranderende competenties.

Aanmoedigingspremie opleidingskrediet

De aanmoedigingspremie opleidingskrediet moet worden versterkt. Sommige werknemers hebben er baat bij om over de nodige tijd te beschikken om opleidingen te volgen. Ook hier geldt dat de opleidingsverstrekkers aan dezelfde kwaliteitsprincipes moeten voldoen.

Verlof sociale promotie

De sociale partners stellen vast dat de maatregel verlof voor sociale promotie een beperkte impact heeft. Dit neemt niet weg dat de werknemers die nu in dit stelsel zitten, er baat bij hebben. Gezien de beperkte impact ervan moet worden nagegaan of het opportuun is om de maatregel te behouden. De middelen dienen wel blijvend te worden ingezet voor vorming en opleiding voor werknemers.

Aanbevelingen audit Rekenhof

Het overleg van de sociale partners werd doorkruist door het auditrapport van het Rekenhof over betaald educatief verlof. Het akkoord speelt in op de aanbevelingen in het rapport, hoewel dit niet letterlijk in de tekst van het akkoord wordt vermeld. Zo worden de doelstellingen en basisprincipes voor vorming en opleiding vastgelegd. Er worden kaders en criteria aangereikt voor de erkenning van opleidingen, die nog verder vertaald moeten worden in de taskforce en de VEC. De VEC, waarin de sociale partners zijn vertegenwoordigd, is alvast begonnen met deze oefening.

In het akkoord wordt ook aangedrongen op een kwaliteitsbeleid en worden de contouren daarvan vastgelegd, bijvoorbeeld wat betreft transparantie en monitoring en het bereiken van impact en resultaat. De paritaire comités, de sectoren en alle betrokkenen worden aangespoord om afsprakenkaders in de praktijk om te zetten.

Conclusie

Het akkoord is geen eindpunt, maar een eerste stap. Het moet nog verder worden uitgewerkt en de sociale partners willen daarin hun verantwoordelijkheid en engagement opnemen.

Het akkoord beklemtoont het belang van flankerend beleid en in het bijzonder van het werken aan een leercultuur om de participatiegraad te verhogen. Het bevestigt ook het belang van incentives (financieel of in tijd) om werknemers aan te moedigen gebruik te maken van de incentives. De incentives kunnen ook nog beter worden bekendgemaakt.

Het akkoord verankert de rol van het BEV en de opleidingsgebieden waarvoor het wordt ingezet, met een link naar de erkenningscriteria, de kwaliteitswaarborging en de opvolging en monitoring.

Het akkoord legt ook een duidelijke focus op de kortgeschoolden en op die werknemers die niet of minder participeren aan opleidingen. Het focust evenzeer op technologische evoluties en nieuwe en toekomstige behoeften, op knelpunt-kwalificaties en -competenties en nieuwe sleutelcompetenties.

Tot slot bevestigt het akkoord het belang van kwaliteitsopvolging en van een kwaliteitsbeleid.

Het akkoord is een eerste stap, waarbij al een volgend akkoord wordt aangekondigd. Het akkoord heeft enige tijd gevraagd, maar het is dan ook gedragen en het biedt perspectief. De transities in de economie en op de arbeidsmarkt brengen nieuwe uitdagingen met zich mee en het is belangrijk om mensen en bedrijven dat perspectief te geven en rust te bieden. Vorming en opleiding zullen altijd belangrijk zijn bij transities en een onderdeel vormen van de verdere besprekingen.

2. Reactie van de minister

Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, benadrukt dat de Vlaamse Regering het belangrijk vindt dat de sociale partners een akkoord hebben bereikt over vorming en opleiding. Het is een moeilijk onderwerp waarvoor de sociale partners de nodige tijd hebben gevraagd en gekregen.

De Vlaamse Regering heeft het akkoord besproken op de informele VESOC-vergadering van 2 december 2016. De sociale partners hebben daar het akkoord toegelicht en de Vlaamse Regering heeft een aantal bijkomende vragen gesteld. Zo heeft de minister de sociale partners uitdrukkelijk gevraagd of ze een bijkomend budget vroegen, gelet op het feit dat ze pleitten voor het versterken van een aantal maatregelen. Het antwoord was dat ze geen bijkomende middelen vragen en dat ze beseffen dat dit betekent dat er keuzes moeten worden gemaakt. De focus die in het akkoord wordt gelegd, geeft de richting van de keuzes aan.

De Vlaamse Regering heeft afgesproken dat minister Muyters, op basis van de principes en oriëntaties van het akkoord en de focus die daarin worden gelegd, maar ook rekening houdend met de audit van het Rekenhof, een nota ter goedkeuring zal voorleggen. Daarin zal de minister de principes en oriëntaties verder concretiseren en uitwerken, eventueel in de vorm van wetgevend werk. De minister hoopt deze nota zo snel mogelijk te kunnen voorleggen. Wanneer die is goedgekeurd, kan hij uiteraard aan het parlement worden overgemaakt. De nota zal ook de basis vormen voor verdere besprekingen met de sociale partners en zal dus nog niet alle keuzes definitief vastleggen.

De minister zegt goed te beseffen dat het akkoord een evenwichtsoefening is en hij zal bij de verdere uitwerking van de principes met alle elementen van dat evenwicht rekening houden. Hij hoopt dat dit op termijn en in overleg met de sociale partners tot een groot akkoord kan leiden over alles wat opleiding en vorming betreft.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

Bart Van Malderen feliciteert de sociale partners met het bereiken van een akkoord. Dat heeft lang geduurd, maar de context was ook anders dan voor andere akkoorden, met onder meer de overdracht van de bevoegdheid inzake het BEV naar aanleiding van de zesde staatshervorming.

De tekst van het akkoord is logisch en helder opgebouwd, met een kritische blik op bestaande instrumenten en met algemene doelstellingen die verder worden geconcretiseerd. Vlaanderen doet het historisch niet goed wat betreft de participatie aan vorming en opleiding. Inzake onderwijs scoort het nog altijd redelijk goed in internationale benchmarks, maar eenmaal ze de schoolbank hebben verlaten, komen werknemers vaak niet meer toe aan vorming en opleiding om hun positie op de arbeidsmarkt te handhaven. Er wordt een participatiegraad van amper 7 percent gehaald. Daar schuilt ook een mattheus effect in: de kortgeschoolde werknemers komen het minste toe aan vorming en opleiding. Een groep die niet werd vermeld in de inleidende uiteenzetting zijn de oudere werknemers, die ook minder participeren dan jongere werkenden. Onder de term kortgeschoolden kunnen ook verschillende groepen schuilgaan (ouderen, werknemers met een migratieachtergrond enzovoort) waarvoor er meer gerichte acties nodig kunnen zijn. Is er meer gedetailleerd cijfermateriaal beschikbaar over de groep van kortgeschoolden?

De minister zal het akkoord nu verder vertalen naar concrete beslissingen en daarbij rekening houden met de evenwichten in het akkoord. Ann Vermorgen vermeldde in haar toelichting ook de oprichting van een taskforce die op korte termijn concrete en bindende afspraken moet maken over de uitrol van de hervorming. Het lid vraagt of intussen al is gestart met die verdere uitwerking.

Bart Van Malderen verwijst naar het debat dat in het parlement al enkele malen werd gevoerd over het betaald educatief verlof (onder meer *Parl.St.* VI.Parl. 2015-16, nr. 40/1 en 2). De sp.a-fractie toonde zich daarbij bereid het debat aan te gaan om het instrument efficiënter en transparanter te maken. Een belangrijk uitgangspunt voor de fractie was wel dat het BEV als instrument breed inzetbaar moest blijven om individuele werknemers te versterken in hun positie op de arbeidsmarkt. De individuele werknemer kan daartoe het initiatief nemen en moet er ook de nodige tijd voor krijgen. Die principes vindt het lid ook terug in het bereikte akkoord. Bij de meer concrete voorstellen tot verandering ziet Bart Van Malderen wel een verschuiving: vandaag worden de aanbieders van opleidingen erkend en niet de opleidingen. De sociale partners willen kaders en criteria voor de erkenning van opleidingen aanreiken. Is het dan de bedoeling opleidingen te laten erkennen door de paritaire comités? Dit zou het mogelijk maken incidenten zoals met de Levensschool te vermijden. Is de minister bereid daarin mee te stappen?

Verlof voor sociale promotie is inderdaad niet de meest succesvolle maatregel. Maar is de groep die ermee wordt bereikt complementair aan de groep die met de andere instrumenten wordt bereikt? Gelet op de lage participatiecijfers moet, bij de eventuele schrapping van het verlof voor sociale promotie, die beperkte groep ook bij andere maatregelen aan bod kunnen komen.

Axel Ronse heeft drie vragen over het bereikte akkoord. Wat betreft de finaliteit van de opleidingen wordt onder meer verwezen naar de inspanningen voor een dynamische en duurzame arbeidsmarkt en de ontwikkeling van transversale en transfereerbare competenties. Maar indien ze een rangschikking zouden moeten

maken, wat moet dan volgens de sociale partners prioriteit krijgen: dat de werknemer zich verder kan bekwamen voor het uitoefenen van zijn huidige job? Of dat hij zijn algemene ontwikkeling kan bijwerken (bijvoorbeeld een cursus vreemde talen of bloemschikken)? Of moet de werknemer worden voorbereid op het feit dat hij verschillende jobs zal moeten uitoefenen en moeten de opleidingen gericht zijn op het versterken van de werknemer in zijn verdere loopbaan?

Momenteel wordt een budget van ongeveer 70 miljoen euro uitgetrokken voor vorming en opleiding. Is dit voldoende om de doelstellingen te bereiken? Waaraan moet het meeste geld worden besteed bij de verdeling van de middelen?

De sociale partners hadden het over een kwaliteitskader en de vorige spreker verwees al naar de Levensschool. Is het vandaag nog mogelijk om een opleiding gezondheidsconsulent te volgen aan de Levensschool? Het parlement heeft zich daar duidelijk over uitgesproken. De vraag stellen, wijst volgens het lid ook op problemen inzake transparantie en kwaliteitskader. Het is alvast een goede zaak dat in de inleidende uiteenzetting ook werd ingegaan op de aanbevelingen van het Rekenhof. Maar is dit voldoende? Zijn de sociale partners bereid om het systeem zoals vandaag voor de kmo-portefeuille bestaat, waar een externe instantie een eerste test doet om na te gaan of een opleidingsverstrekker in aanmerking komt, op het stelsel van het BEV toe te passen?

Voor *Emmily Talpe* is het goed nieuws dat er een akkoord is over vorming en opleiding. Daarmee krijgt ook het derde luik van het banenpact (naast het kwantitatieve en het kwalitatieve) vorm. Haar fractie kan de principes van het akkoord onderschrijven. Vorming en opleiding zijn onmisbaar voor de toekomst van de arbeidsmarkt en verdienen continue aandacht en permanente monitoring en bijsturing. De maatregelen van het BEV, opleidingscheques en aanmoedigingspremies blijven bestaan. Enkel voor verlof sociale promotie wordt voorzichtig de vraag gesteld of deze maatregel behouden moet blijven. Deelt de minister die mening?

In de toelichting werd het akkoord terecht omschreven als een eerste stap. Het zou ook nooit een eindpunt mogen zijn, de arbeidsmarkt is te dynamisch om einddoelstellingen voorop te stellen. Er blijven nog vragen onbeantwoord en het lid hoopt dat de nota die de minister aan de Vlaamse Regering zal voorleggen daarop een antwoord kan bieden. De minister zegt dit zo snel mogelijk te willen doen, maar kan hij toch een indicatie geven van de timing?

Wat betreft de budgettaire contouren vraagt *Emmily Talpe* of de minister een meerjarenplanning of een groeipad kan vooropstellen om vorming en opleiding aan te moedigen.

Het voorliggende akkoord betreft de vraaggerichte instrumenten. Wordt ook een oefening over de effectiviteit van de aanbodgestuurde vorming voorbereid? Het lid hecht veel belang aan een gelijk speelveld voor publieke en private opleidingsverstrekkers en kwam hierover al eerder tussen in de commissie. Voor het BEV geldt dat – bij gebrek aan een transparant erkenningskader en het uitblijven van een duidelijke motivering bij weigering – de private opleidingsverstrekkers de indruk hebben dat ze benadeeld worden ten opzichte van de SYNTRA's. Zullen bij de jaarlijkse evaluaties door de paritaire comités en de VEC ook cijfers worden gegeven over het aandeel van de private verstrekkers?

De fractie van *Emmily Talpe* ondersteunt het principe van de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en overheid. Maar ook de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers moeten hun verantwoorde-

lijkheid opnemen. Net die organisaties hebben heel wat middelen en expertise om de werknemers ertoe aan te zetten om opleidingen te volgen en bij de werkgevers de nodige welwillendheid ter zake te creëren. De noodzaak tot levenslang leren moet doordringen en daarbij is een heel belangrijke rol weggelegd voor de sociale partners. Hoe zien de sociale partners zelf hun rol hierin?

Het is positief dat het belang van vorming en opleiding voor alle werkenden wordt benadrukt. De jongeren en hoogopgeleiden hebben al een groot aandeel en het is een goede zaak dat nu specifieke focussen worden vooropgesteld.

Ook het aanpakken van de lange voorfinanciering van de loonkosten door de werkgevers is een goed voornemen. Zijn er daar al meer concrete ideeën over?

De focus op knelpuntkwalificaties en knelpuntcompetenties is heel belangrijk voor Emmily Talpe. Het lid vroeg al herhaaldelijk aandacht voor deze problematiek en ze is tevreden dat er in het akkoord aandacht voor is.

Wat wel lijkt te ontbreken, zijn punctuele maatregelen voor oudere werknemers, allochtonen en vrouwen. Deze groepen zijn ondervertegenwoordigd bij de werknemers die een opleiding volgen of aangeboden krijgen. De laaggeschoolden worden wel expliciet in het akkoord vermeld. De vorming en opleiding voor oudere werknemers verdient volgens het lid bijzondere aandacht nu duidelijk is dat iedereen langer zal moeten werken en dat werkbaar werken de norm wordt. De paritaire comités en de VEC zullen jaarlijks rapporteren en misschien kunnen ze daarbij ook gegevens verzamelen over het profiel van de werknemers die een opleiding volgen.

Vorming en opleiding is voor alle sectoren belangrijk. Zal er bij de hertekening meer aandacht zijn voor een proportionele verdeling van de middelen? Voor het BEV zijn er nu grote verschillen tussen de sectoren. Zo doen de staalnijverheid en de bewakingsdiensten nauwelijks beroep op het BEV, terwijl de werknemers van de gezondheidsinrichtingen er wel vaak van gebruikmaken.

Zien de sociale partners de leercoaches als een nieuw soort consultants? Wat is de toegevoegde waarde daarvan?

Het akkoord verwijst terecht naar de nood aan laagdrempelige procedures voor EVC. Emmily Talpe verwijst in dit verband naar het advies van de Commissie Diversiteit van de SERV uit 2014 over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers, waarin dit een belangrijke aanbeveling was. Zal er bij de hervorming voldoende aandacht zijn voor het verzilveren van de talenten van vluchtelingen en werknemers met een migratieachtergrond?

In het akkoord staat dat de criteria 'minstens driejaarlijks' inhoudelijk worden bijgestuurd. Wie zal bepalen dat er sneller een bijsturing moet gebeuren? De erkenning van een opleiding voor het BEV is altijd tijdelijk. Is dat dan altijd voor drie jaar?

Imade Annouri vindt het een goede zaak dat er een sociaal akkoord is over het belangrijke thema vorming en opleiding. Het belang van opleiding mag nooit worden onderschat, zeker ook vanuit het oogpunt van werkbaar werk. Het is belangrijk dat mensen op de arbeidsvloer het gevoel hebben dat ze zich kunnen blijven ontplooiën.

Er wordt op verschillende manier naar de opleidingen gekeken. Sommigen leggen de nadruk op de arbeidsmarkgerichtte functie van de opleidingen, maar Imade Annouri en zijn fractie vinden dat dit breder moet worden bekeken. Het gaat over

alles waarover een werknemer kan beschikken om zichzelf te vormen. Het gaat niet alleen om professionele maar ook om persoonlijke ontwikkeling. Op termijn wint heel de arbeidsmarkt bij werknemers die zich hebben kunnen ontplooiën, dat wordt door experts bevestigd.

Het is positief dat het akkoord wijst op de nood aan transparantie en monitoring en dat ook met de aanbevelingen van het Rekenhof rekening wordt gehouden. Dat zal het ook eenvoudiger maken voor werknemers die willen gebruikmaken van de instrumenten. Navraag in zijn omgeving leert het lid dat weinig werkenden weten welke mogelijkheden er inzake vorming en opleiding in hun sector bestaan. De bestaande instrumenten zijn vaak onbekend bij werknemers en dat vertaalt zich natuurlijk in de participatiecijfers.

Imade Annouri vraagt of er concrete doelstellingen werden vooropgesteld wat de deelname aan vorming en opleiding betreft. Zijn dergelijke doelstellingen nuttig?

Hoe zien de sociale partners zelf de opleidingen? Het akkoord heeft het over een: "vormings- en opleidingsaanbod voor werknemers, dat enerzijds de medewerker versterkt, zowel professioneel, functioneel als persoonlijk, en anderzijds afgestemd is op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt.". Waar ligt voor de sociale partners het zwaartepunt?

Imade Annouri besluit dat het positief is dat een akkoord werd bereikt en dat nu moet worden afgewacht tot welke concrete maatregelen de werkzaamheden van de taskforce zullen leiden.

Sonja Claes feliciteert namens haar fractie de sociale partners met het bereiken het akkoord. Een akkoord is belangrijk omdat de doelstelling inzake vorming en opleiding voor 2020 nog lang niet wordt gehaald. Er zal door iedereen hard moeten worden gewerkt om de nodige vooruitgang te boeken. In Vlaanderen ontbreekt een algemene cultuur van volwasseneneducatie. Blijven studeren en opleidingen volgen, is voor vele werknemers niet aan de orde. Die omslag maken, wordt volgens het lid een van de belangrijkste uitdagingen.

De sociale partners leggen in het akkoord terecht de focus op kortgeschoolde werknemers, die minder participeren aan vorming en opleiding of daartoe minder kansen krijgen. Ze vragen ook rekening te houden met technologische evoluties, nieuwe clusters, economische speerpunten en groeisectoren. *Sonja Claes* verwijst naar het eerdere project VLAMT, over de arbeidsmarkt in de toekomst, en vraagt de minister of de resultaten daarvan kunnen worden meegenomen.

Het akkoord bevestigt ook het belang van een goede opvolging en van een kwaliteitsbeleid en vraagt sectoren en opleidingsverstrekkers om dit mee uit te werken en te bewaken. Uit de audit van het Rekenhof bleek dat er een probleem is met de kwaliteitsbewaking in het kluwen van opleidingen. Het akkoord zegt niet dat er nood is aan sanering of een betere onderlinge afstemming van de opleidingen. Voor *Sonja Claes* is meer eenvormigheid in de opleidingen en de erkenning ervan nochtans belangrijk. Het is wel positief dat het akkoord een jaarlijkse rapportering vraagt.

Het akkoord gaat uit van het behoud van de bestaande instrumenten en stelt enkel een vraagteken bij het voortbestaan van verlof voor sociale promotie. Zijn de sociale partners ervan overtuigd dat de doelstellingen kunnen worden gehaald zonder nieuwe instrumenten en zonder bijkomende middelen? Hoe kunnen de doelstellingen dan effectief worden gehaald?

Sonja Claes wijst de minister op de samenhang met het vernieuwde beleid inzake evenredige arbeidsdeelname, dat voor het lid nog niet helemaal duidelijk is. Er is

ook een samenhang met de vernieuwde kmo-portefeuille. Ziet de minister ook die samenhang en hoe verhouden de erkenningen voor de kmo-portefeuille zich tot de erkenningen voor vorming en opleiding?

2. Antwoorden

Hans Maertens, ondervoorzitter van de SERV, benadrukt dat het akkoord handelt over de vraaggerichte instrumenten, zoals het BEV en de opleidingscheques, en die betreffen maar een heel klein deel van wat bedrijven en organisaties investeren in opleiding. Het gaat telkens om werknemers, die al dan niet in overleg met hun werkgever, vragen om een bepaalde vorming of opleiding te volgen. Het zou interessant en boeiend zijn om de discussie open te trekken naar aanbodgestuurde instrumenten, maar die zijn niet het voorwerp van het akkoord. Zo is er een verband met de kmo-portefeuille, maar die komt in het akkoord niet aan bod.

Vele antwoorden op gestelde vragen staan in de tekst van het akkoord. Bij de algemene en inhoudelijke oriëntaties vermeldt het akkoord: "De opleidingen en vorming dienen gericht op het versterken van de medewerker, professioneel, functioneel en/of persoonlijk, om de competenties binnen het bedrijf te versterken en/of om op lange termijn de kansen op de arbeidsmarkt te bestendigen en te verhogen.". Over die ene zin werd lang gediscussieerd en elk woord erin is belangrijk: het gaat over de medewerker, de competenties en de arbeidsmarkt. Vandaag is er nog veel mogelijk, maar de pure hobbyopleidingen horen niet langer in dit plaatje thuis. Over de vraag of de opleidingen van de Levensschool aan de criteria beantwoorden, moet de Vlaamse erkenningscommissie oordelen.

Het akkoord vermeldt ook dat de opleidingen zich focussen op werknemers met minder toekomstkansen of op werknemers die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben of dreigen te hebben. Oudere werknemers, vrouwen en allochtonen kunnen door die passage worden gevat, maar ze worden niet als zodanig vermeld om niet discriminerend te zijn. Het gaat uiteindelijk over de toekomstkansen en de afstand tot de arbeidsmarkt, wat de redenen daarvoor ook mogen zijn. Het zijn de werknemers die nood hebben aan een verhoging van hun kansen op de arbeidsmarkt, die moeten worden gesensibiliseerd. Er is ook bewust sprake van een grotere afstand hebben 'of dreigen te hebben'. De werkgevers, werknemers en de overheid hebben daarin een grote rol te spelen. Het is bekend welke type jobs dreigen te verdwijnen en er moet vooruitziend worden opgetreden.

Het akkoord stelt ook dat rekening moet worden gehouden met technologische evoluties (internet, digitalisering enzovoort) en dat de opleidingen zo veel mogelijk moeten inspelen op knelpuntkwalificaties en -competenties.

Er is goed gekeken naar het rapport van het Rekenhof over betaald educatief verlof, een instrument dat van het federale niveau is overgekomen. In de huidige omstandigheden wordt ervoor geopteerd het stelsel te behouden, met drie soorten erkende opleidingen: de wettelijk erkende opleidingen, de opleidingen die door de erkenningscommissie worden erkend en de sectorale opleidingen. Het akkoord stelt wel duidelijk dat er een kwaliteitsborging moet zijn: elk type opleiding moet jaarlijks een rapport afleveren aan de SERV, een publieke instantie. Het rapport moet vermelden hoeveel opleidingen werden georganiseerd en wie de opleidingen heeft gevolgd. Die cijfers zijn nu niet toegankelijk of zelfs onbestaande. Ook alle sectoren en onderwijsinstellingen moeten rapporteren en vermelden in welke mate de opleidingen gericht zijn op het versterken van de medewerkers en op de afstemming met de arbeidsmarkt. Dat maakt evaluatie en monitoring mogelijk.

De vraag werd gesteld of bijkomende kwaliteitscriteria nodig zijn. Hans Maertens wijst erop dat de drie types opleidingen al worden gecontroleerd: de onderwijsinstellingen, de SYNTRA's en de vakbonden (in het kader van sociaal-cultureel werk) worden gecontroleerd. Bijkomende labels zijn voor de sociale partners op dit moment niet nodig. Indien uit de eerste evaluatie blijkt dat dit niet functioneert, dan moet het systeem worden aangepast. Met een goede monitoring kan echter al veel worden bereikt.

De tekst van het akkoord bevat geen vraag naar meer middelen. De sociale partners denken dat een heroriëntering en betere toewijzing van de middelen al veel zal opleveren. Indien blijkt dat er nog meer sectoren en bedrijven kampen met de technologische evolutie en de disruptie, en de vraaggestuurde instrumenten daarop een goed antwoord zijn, kan de vraag naar meer middelen wel opnieuw aan de orde zijn.

Ann Vermorgen beantwoordt de vraag of de huidige instrumenten wel volstaan om de doelstellingen te bereiken. De bestaande vraaggerichte instrumenten zoals het BEV en de opleidingscheques worden belangrijk geacht en worden positief geëvalueerd. Ze worden niet in vraag gesteld, maar er wordt wel veel belang gehecht aan het flankerende beleid om de leerintentie te bevorderen en te sensibiliseren. Op de werkvloer en op niveau van de sectoren kan nog beter worden samengewerkt om in te zetten op de bestaande instrumenten. Het flankerende beleid is dus even belangrijk als de instrumenten zelf.

Van leercoaches zijn er al voorbeelden geweest in projecten met 'learning mentors'. Het hoeft geen speciale functie te zijn. De coaches kunnen gewone werknemers zijn die kunnen getuigen hoe ze zelf stappen vooruit hebben kunnen zetten dankzij een vorming of opleiding. Het zal dan wel op een of andere manier in hun functieomschrijving moeten worden opgenomen.

Er is gevraagd naar de rol van de sociale partners. Die kunnen op elk niveau hun verantwoordelijkheid nemen. Wat de vertegenwoordigers betreft die vandaag aanwezig zijn, is dat interprofessioneel. De sectorale sociale partners moeten in de paritaire comités hun verantwoordelijkheid nemen. Dat is een van de redenen waarom het akkoord nog weinig concreet uitgewerkte maatregelen bevat. Daarvoor is de hulp van vele anderen nodig. De interprofessionele sociale partners hebben een kader vooropgesteld dat in samenwerking met de andere stakeholders moet worden uitgewerkt.

Wat de doelstellingen betreft, verwijst *Ann Vermorgen* naar Pact 2020. Dat wordt onder meer als referentiekader gehanteerd.

Er zijn ook cijfers beschikbaar in allerlei onderzoeksrapporten, bijvoorbeeld over het gebruik van de opleidingsinstrumenten volgens scholingsgraad. Daaruit blijkt inderdaad dat kortgeschoolden, en soms ook middengeschoolden, nog moeten worden aangemoedigd. Voor het BEV zijn er geen cijfers naar scholingsniveau maar wel voor arbeiders en bedienden. Daaruit blijkt dan weer dat arbeiders net iets beter scoren dan bedienden.

Hans Maertens antwoordt op de vraag over de verschillen tussen de sectoren. Voor het BEV zijn er drie grote pijlers: de wettelijk erkende opleidingen, de sectorale opleidingen en de opleidingen erkend door de VEC. Een belangrijke opmerking is dat het akkoord ook onderschreven is door Verso, de vereniging voor socialprofitondernemingen.

De drie stelsels (betaald educatief verlof, opleidingscheques en aanmoedigingspremies) kunnen volgens de spreker als complementair worden beschouwd. In het geval van het BEV krijgt de werknemer tijd en geld en onder die voorwaarden

moet de opleiding toch sterk gericht zijn op de functie en de arbeidsmarkt. In het geval van de opleidingscheques is er enkel een tegemoetkoming en daar kan het type opleiding wat ruimer worden opgevat. Voor een volledige heroriëntering, het bijscholen met het oog op een andere job, is er de aanmoedigingspremie, een opleidingskrediet waarbij de werkende zelf veel tijd investeert en een premie krijgt. Die drie stelsels zijn complementair en Hans Maertens meent dat het onderscheid zuiver moet blijven. Het BEV is dan bijvoorbeeld niet het juiste middel voor zeer langdurige opleidingen die tot een grondige herscholing leiden. Dat is ook de boodschap voor de beleidsverantwoordelijken. De doelstelling van korte of langdurige bijscholingen of herscholingen is altijd de versterking van de positie op de arbeidsmarkt en ook wat de werknemer zelf wil doen, want zijn motivatie is belangrijk.

Minister *Philippe Muyters* reageert op de opmerking van Bart Van Malderen dat het akkoord aansluit bij de uitgangspunten van zijn fractie, onder meer omdat het BEV als instrument breed kan blijven ingezet worden. Dit moet volgens de minister worden genuanceerd. De sociale partners zien de opleidingsinstrumenten in functie van competentieversterking en het versterken van de kansen op de arbeidsmarkt.

Verder merkt de minister op dat voor het BEV vandaag de opleidingen worden erkend en niet de opleidingsverstrekker. De paritaire comités moeten voorafgaand de opleiding erkennen en de sociale partners willen dat behouden, met de toevoeging wel dat er jaarlijks moet worden gerapporteerd. Die rapportering maakt mogelijk na te gaan of aan de finaliteit wordt voldaan. Daarover kunnen nog afspraken worden gemaakt.

Emmily Talpe stelde een aantal vragen aan de minister over de verdere uitwerking. Voor de minister is het duidelijk dat hij daarbij de principes van het akkoord zal meenemen. Hij zal wel bepaalde punten moeten concretiseren, bijvoorbeeld wat het verlof sociale promotie betreft. Het is een goede suggestie om eerst te bekijken welke groep daarmee vandaag wordt bereikt. Na de concretisering zal hij opnieuw overleg plegen met de sociale partners.

Minister Muyters wil zich niet vastpinnen op een timing. De sociale partners hebben er lang over gedaan om een akkoord te bereiken en de minister wil nu ook de nodige tijd nemen. Hij hoopt wel nog in de eerste maanden van 2017 met een nota naar de Vlaamse Regering te kunnen gaan. Die nota zal een eerste stap zijn in de verdere uitwerking, met indien nodig ook een aanpassing van de wetgeving.

De aanbodgedreven opleidingen, zoals de opleidingen via de kmo-portefeuille of de kmo-groeisubsidie, zijn niet vervat in het akkoord, zoals de sociale partners al duidelijk aangaven. De kmo-portefeuille is al gescreend en vereenvoudigd. Op de achtergrond wordt natuurlijk wel rekening gehouden met de aanbodgerichte instrumenten.

Ook de minister vindt een gelijk speelveld ('level playing field') voor de opleidingsverstrekkers belangrijk. De vraaggerichte instrumenten mogen niet in oneerlijke concurrentie treden met de aanbodgerichte, dat kan niet de bedoeling van de subsidiëring zijn.

De lessen uit eerdere studies, zoals VLAMT en dergelijke, worden uiteraard ook meegenomen bij de verdere uitwerking. Er lopen overigens vandaag nog projecten in dat verband. De minister zal ook rekening houden met het nieuwe EAD-beleid bij de verdere concretisering.

3. Replieken

Axel Ronse zegt dat hij zich volledig kan vinden in het citaat uit het akkoord, zoals verder geduid door Hans Maertens. Vandaag zijn er echter nog steeds opleidingen die als hobbyopleiding kunnen worden beschouwd. Hoe willen de sociale partners dit aanpakken? Komt er een doorlichting van het bestaande aanbod? Zullen er in de paritaire comités voorstellen worden gedaan om opleidingen te schrappen? Wat is de timing daarvan?

De jaarlijkse rapportering en monitoring is op zich een goed antwoord op de aanbevelingen van het Rekenhof. Maar het lid wil weten of er ook een stok achter de deur is indien blijkt dat het fout loopt. Worden er andere actoren bij de monitoring betrokken dan de sociale partners, die in een aantal gevallen immers rechter en partij zijn?

Axel Ronse begrijpt dat de sociale partners geen vragende partij zijn voor een bijkomend label. Maar heel wat opleidingen worden niet door onderwijsinstellingen of SYNTRA's georganiseerd. Is een vorm van minimale erkenning door een externe instantie niet aangewezen om incidenten zoals met de Levensschool te voorkomen? Het lid zegt overigens te hopen dat de Vlaamse erkenningscommissie onmiddellijk werk maakt van de schrapping van de omstreden opleiding van de Levensschool.

Sonja Claes onthoudt uit de toelichting en de antwoorden dat de sociale partners de bestaande instrumenten goed vinden maar een betere focus op de doelstellingen vooropstellen. Het grootste probleem is de mensen ertoe brengen een vorming of opleiding te volgen. Dat is een uitdaging voor het flankerende beleid en zal volgens het lid ook het grootste knelpunt blijven. Er is wat dat betreft echt nog een extra impuls nodig.

Bart Van Malderen antwoordt aan de minister dat hij het akkoord enkel summier heeft willen toetsen aan de principes die volgens zijn fractie voorop moeten staan. Zijn fractie is akkoord dat het BEV, zoals in het verleden overigens, moet gericht zijn op competenties op de arbeidsmarkt. In de commissie werd er eerder door anderen voor gepleit om het BEV te beperken tot de knelpuntcompetenties. Het akkoord doet dat niet en dat is de juiste optie. Het moet de bedoeling zijn de brede arbeidsmarkt te bekijken en, zoals ook geantwoord, is de motivatie van de individuele werknemer een belangrijke factor.

Het lid steunt het pleidooi van Axel Ronse voor een minimale externe erkenning. De minister antwoordt dat hij alle instrumenten zal bekijken. Het zou toch vreemd zijn mocht een opleiding op basis van de kwaliteitscriteria worden geweigerd in het BEV, maar wel gevolgd kan worden met opleidingscheques, omdat de aanbieder nu eenmaal erkend is. Er is toch een vorm van onderlinge afstemming nodig.

Hans Maertens merkt op dat altijd naar een bepaald geval wordt verwezen. Hij meent echter dat inzake het BEV de wettelijk erkende onderwijsinstellingen, de sectorale opleidingsinstanties en de aanbieders erkend door de VEC, goed werk leveren. Hij begrijpt dat overheidsinstanties graag controle willen, maar de sociale partners hebben hun verantwoordelijkheid genomen en mogen daar wat hem betreft altijd op worden aangesproken. Het is nu wachten op de nota die de minister voorbereidt en de beslissingen die zullen worden genomen. De sociale partners nemen nu al hun verantwoordelijkheid op in de Vlaamse erkenningscommissie. Daarin wordt nu veel grondiger gediscussieerd over de opleidingen dan vroeger in de federale commissie het geval was. De administratie overlegt ook over criteria die kunnen worden toegepast binnen het bestaande decretale kader.

Bijkomende controles zijn volgens Hans Maertens niet nodig, met dien verstande dat wel jaarlijks zal worden gerapporteerd. Het akkoord onderstreept terecht de nood aan meer transparantie en aan monitoring. De sectorale sociale partners zullen jaarlijks verslag moeten uitbrengen over welke middelen zij besteden aan betaald educatief verlof. Ook de onderwijsinstellingen zullen dat moet doen. De vakbonden zullen moeten rapporteren over de syndicale vorming die ze hebben gegeven.

Axel Ronse zegt de beoogde transparantie en de omslag in de opleidingscultuur te waarderen, maar vindt het ook niet meer dan normaal dat iedere instantie die wordt gefinancierd voor bepaalde initiatieven, daarover rapporteert en verantwoording aflegt.

Hans Maertens antwoordt dat hij enkel wil vermijden dat een bijkomend systeem wordt opgezet voor opleidingen die al een of andere vorm van goedkeuring kregen, bijvoorbeeld het Qfor-label.

Robrecht BOTHUYNE,
waarnemend voorzitter

Miranda VAN EETVELDE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

BEV	betaald educatief verlof
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EVC	elders verworven competentie
kmo	kleine of middelgrote onderneming
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VEC	Vlaamse erkenningscommissie
Verso	Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VLAMT	Vlaamse ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst
Qfor	kwaliteitslabel voor opleidingen