

23 november 2016

Akkoord tussen UNIZO, ACV, VOKA, ABVV, Boerenbond, ACLVB en Verso over *‘Vorming en opleiding voor werkenden, de vraaggerichte instrumenten’*

1 Preambule

Vorming en opleiding van werkenden en werkzoekenden zijn van levensbelang om diverse maatschappelijke en economische uitdagingen van antwoord te dienen. Het onderzoeken, reflecteren en akkoorden maken over opleiding en vorming beschouwen de Vlaamse sociale partners als één van hun permanente opdrachten.

In het verleden heeft dit thema onderwerp uitgemaakt van het overleg onderling én met de Vlaamse regering. Het thema blijft met stip op de overlegagenda aangekruist, gelet op de snel veranderende context van onze maatschappij en economie. Het betreft een zeer ruim werkveld waar onderstaande afspraken slechts een beperkt, maar belangrijk deel van uitmaken.

Vorming en opleiding zijn geen doel op zich, maar een cruciaal middel om diverse doelen te helpen bereiken. Vorming en opleiding staan ook niet op zich, maar maken integraal deel uit van een veelheid aan middelen en beleidsinstrumenten die samen bekeken dienen te worden. In deze zin is dit akkoord te bekijken als een vervolg op het eerder overeengekomen Banenpact.

De Vlaamse sociale partners zullen zich in de volgende weken en maanden verder beraden en overleg voeren over de sociaal-economische uitdagingen waar we voor staan.

2 Context en doelstelling

2.1 Context

Vlaanderen evolueert verder naar een innovatieve kenniseconomie. Meer dan ooit zijn de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel voor de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en voor de werkbaarheid en het ontwikkelen van duurzame loopbanen voor de werkenden. De uitdagingen werden reeds scherp gesteld in het Pact 2020, in de langetermijnvisie 2050 van de Vlaamse regering en in de SERV-platformtekst 2030. De Vlaamse sociale partners stelden dat *“een gedigitaliseerde economie en andere maatschappelijke ontwikkelingen ertoe leiden dat de benodigde competenties sterk wijzigen. Technologische en wetenschappelijke kennis en een ondernemende en creatieve attitude worden belangrijker”*. Dit vereist: *“een beleid dat zich richt op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en het wegwerken van ‘skill mismatches’ en een vernieuwd competentie-, opleidings- en onderwijsbeleid dat klaar staat voor de toekomst”* (SERV platformtekst “Een uitgestoken hand”).

De sociale partners onderlijnen het belang van vorming en opleiding voor alle werkenden: voor de individuele werknemer (persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt), voor het bedrijf en de sector (voldoende goed opgeleide werknemers), voor de bedrijfsvoering en het sociaal overleg in de onderneming (opleiding voor ondernemers en bedrijfsleiders, syndicale

vorming) en voor de arbeidsmarkt in het algemeen (cfr. Banenpact). Vorming en opleiding moeten de kansen van mensen op de arbeidsmarkt vergroten en hoog houden. Het feit dat werknemers nu, maar mogelijks ook in de toekomst, om welke reden dan ook (basisopleiding, leeftijd, afkomst, ...) uit de boot vallen of dreigen te vallen, blijft voor de sociale partners een groot aandachtspunt.

2.2 Doelstelling

Vlaanderen heeft na de zesde staatshervorming een meer uitgebreide bevoegdheid over diverse vormings- en opleidingsinstrumenten. Het is een uitgelezen moment voor de Vlaamse sociale partners om vanuit dit kader samen antwoorden te bieden op de grote uitdagingen die de arbeidsmarkt stelt. De ambitie is dat alle betrokkenen blijvende inspanningen (kunnen) leveren om een dynamische, duurzame arbeidsmarkt te realiseren en dynamische, duurzame loopbanen. Dit gaat hand in hand met de ontwikkeling van werknemers zodat ze beschikken over de nodige transversale en transfereerbare competenties.

In dit akkoord maken de Vlaamse sociale partners afspraken om de vraaggerichte instrumenten voor de werkenden rond vorming en opleiding te verfijnen en nieuwe hefboomen te creëren. Het betreft o.m. de maatregelen Betaald Educatief Verlof (BEV), Verlof Sociale Promotie, de Aanmoedigingspremie opleidingskrediet en de opleidingscheques. Niettegenstaande het akkoord zich beperkt tot de vraagstimuli, is de verwevenheid met het georganiseerde aanbod groot. De vraaggestuurde vorming en opleiding van werknemers maken immers een geïntegreerd deel uit van een breed spectrum aan ondersteuning van levenslang en levensbreed leren van volwassenen. Vorming en opleiding dragen bij aan sociale inclusie en inkomensgelijkheid.

Bedoeling is om de vraaggerichte instrumenten van vorming en opleiding tegen het licht te houden zodat het instrumentarium waar nodig kwalitatiever, effectiever en efficiënter kan worden gemaakt. Specifieke aandachtspunten zijn het verbeteren van de opleidingsparticipatie van laaggeschoolden, het verbeteren en beter afstemmen van de verschillende bestaande types van opleiding binnen het huidige BEV, het optimaliseren van de kwaliteit van de opleiding, het optimaliseren en verminderen van de administratieve belasting en het aanpakken van de lange voorfinanciering van de loonkosten voor de werkgevers (cfr. het Banenpact).

Vorming en opleiding zijn essentiële bouwstenen voor een sterk (einde)loopbaanbeleid.

De Vlaamse sociale partners willen op korte termijn met de Vlaamse regering hierover concrete en bindende afspraken maken.

3 Concrete doelstellingen

De ruime en ambitieuze doelstelling vraagt concrete invulling. Volgens de Vlaamse sociale partners dient concreet ingezet op volgende doelen:

Leercultuur realiseren

Mensen moeten blijvend overtuigd worden van de meerwaarde van vorming en opleiding. De sociale partners wensen bijkomende initiatieven die een leercultuur creëren en versterken, en

zullen die waar aangewezen ondersteunen en faciliteren, o.a. door sensibilisering op de werkvloer en toeleiding van werknemers naar vorming en opleiding. (zie ook 5.1)

■ **Hogere inzetbaarheid en werkbaarheid bereiken en de participatie verhogen van wie minder participeert**

Alle werknemers zijn gebaat en genoodzaakt bij het up-to-date houden, uitbreiden en vernieuwen van hun technische en transversale competenties. De sociale partners wensen daarbij een basisondersteuning voor alle werknemers. Om drempels te overstijgen, wensen de sociale partners daarenboven een sterkere ondersteuning voor bepaalde groepen werknemers die nu minder sterk participeren in vorming en opleiding: kort- en laaggeschoolden, kwetsbare werknemers, nieuwkomers, oudere werknemers, werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt ... De prioritisering wordt mee bepaald door de werkzaamheidsgraad en de opleidingsparticipatie (per sector).

■ **Aanbod voorzien dat inspeelt op de vraag**

De sociale partners willen partner zijn in het vorm geven van een toekomstgericht en vraaggericht 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. Dit aanbod moet transparant en kwaliteitsvol zijn.

■ **Investeren in studie en onderzoek**

De transformatie van de arbeidsmarkt verloopt pijlsnel. Om de evoluties op te volgen en hierop beter te kunnen anticiperen, is meer kennis en inzicht nodig. De Vlaamse sociale partners pleiten voor een sterkere investering in permanente studie en onderzoek ter zake.

■ **Eenvoudige en minimale procedures voorzien**

Een ondersteuningsbeleid kan maar efficiënt en effectief zijn als de administratieve procedures eenvoudig en minimaal zijn. Dat geldt al van bij de toegang tot de opleiding voor de gegadigden, tot en met de administratieve afhandeling van bv. terugbetalingen, aanwezigheidsattesten, certificering,

■ **Nood aan permanente monitoring en evaluatie**

Goed beleid heeft nood aan permanente monitoring en evaluatie. Sterke monitoring, gericht op wat de beleidsdoelstellingen zijn en daarop geënte evaluatie moeten het beleid in staat stellen te leren uit ervaringen, behoeftes en barrières om zo de nodige bijstellingen te realiseren

■ **Coherent beleid**

De sociale partners wensen dat op termijn gestreefd wordt naar een coherent en breed beleid waarbij instrumenten elkaar versterken.

4 Principes

De Vlaamse sociale partners vertrekken van een aantal basisprincipes die bepalend zijn voor de verdere en latere concretisering:

- Vorming en opleiding van werknemers zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en de overheid;

- Vraaggestuurde vorming en opleiding worden ondersteund door het ter beschikking stellen van financiële middelen en/of door het ter beschikking stellen van tijd (cfr. het Banenpact);
- Ook voor vraaggestuurde vorming en opleiding dienen duidelijke beleidskeuzes gemaakt te worden. De doelstellingen en de focus van de vorming en opleiding zijn hierbij essentieel. Daarom moeten de beschikbare middelen gericht worden ingezet.
- Vraaggestuurde vorming en opleiding leiden steeds tot attestering en/of certificering. De kwaliteit van de vorming en opleiding moet gegarandeerd en geborgen worden.
- Sociale partners willen ook aandacht geven aan nieuwe (digitale) leervormen. Deze kunnen worden erkend en moeten worden gestimuleerd.

5 Maatregelen

5.1 Sensibiliserend en flankerend beleid

Om de uitvoering van dit akkoord te ondersteunen wensen de Vlaamse sociale partners ook sensibiliserende en flankerende maatregelen.

- **Stimuleren** van een leercultuur (zie ook 3.1) door;
 - Gerichte sensibiliseringscampagnes die het belang van levenslang leren in de verf zetten en de ondersteuningsmaatregelen en het aanbod kenbaar maken. De campagnes zijn gebaseerd op goede praktijken en concrete, verstaanbare info.
 - Het inzetten van learning mentoren of leercoaches in ondernemingen. Zij dragen bij om de motivatie en goesting om te leren (leerintentie) te verhogen. Dit kan door permanente en brede communicatie en sensibilisering; bij evaluatie- en functioneringsgesprekken aandacht te hebben voor groei en ontwikkeling; experimenteren met leervormen zoals teamwerk en online cursussen; teamoverschrijdende vormingsprojecten (binnen of buiten de werkuren); ontwikkelen van leerplatformen gericht op uitwisseling, ... De sociale partners willen hieromtrent in onze ondernemingen met de steun en inspraak van de overheid een aantal proefprojecten opzetten.
 - Ontwikkelen van laagdrempelige EVC-procedures (Erkenning Verworven Competenties) en instrumenten.
 - Ondersteunen van leerloopbaanbegeleiding via Leerwinkels, Loopbaanbegeleidingscentra, ...
- Gericht en actief **toeleiden** naar opleiding door de sectorale vormingsfondsen, door intermediaire organisaties, door de inzet van leercoaches in de ondernemingen. Vraaggestuurde herscholing of bijscholing worden ondersteund met BEV. Voor een grondige heroriëntatie worden opleidingen eerder ondersteund via toeleidings- en sensibiliseringsacties en maatregelen (vb. de aanmoedigingspremie, opleidingskrediet, ...). De werknemer behoudt de keuzevrijheid.
- **Onderzoeken** van toekomstige behoeften en technologische en andere evoluties op de arbeidsmarkt en in loopbanen (bv. economische, sociologische en arbeidsmarktgerichte analyses op Vlaams en/of sectoraal niveau). Uit de competentiematching van VDAB leiden we competentiebehoeftes af. Europese studies en de leerstoelen rond arbeidsdynamiek leveren relevante gegevens. Naast het Banenpact vormen ook de ILO-Conventie, de Skills Agenda en het economisch beleid m.b.t. speerpunten en clusters de referentiekaders voor

kwaliteit en inhoud van opleidingen.

- Om de doelstellingen te bereiken, dienen de sociale partners en de Vlaamse overheid **overleg te plegen en informatie uit te wisselen** met diverse actoren om tot een coherent en op elkaar afgestemd beleid te komen.
 - Overleg met de beleidsdomeinen onderwijs, welzijn, cultuur, jeugd om kennis te nemen van de diverse initiatieven m.b.t. vorming en opleiding.
 - Overleg met de andere beleidsdomeinen (federale overheid, andere gewesten en gemeenschappen) met het oog op informatie-uitwisseling over het wettelijke kader en het stimuleringsbeleid voor vorming en opleiding.
 - Overleg met en tussen de sociale partners en middenveldorganisaties vanuit hun rol als toeleiders naar de ondersteuningsmaatregelen en om opleidingsnoden van hun doelgroep vast te stellen en te signaleren aan aanbieders van vorming en opleiding.
 - Overleg met de sectorale vormingsfondsen via de sectorconvenants afgesloten tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse regering (o.a. rond de Skills Assessment, learning mentors, ...).

5.2 Vraaggerichte instrumenten

5.2.1 Betaald Educatief Verlof

Basisprincipes van het stelsel

De Vlaamse sociale partners erkennen gezamenlijk de basisprincipes (sokkel) van het stelsel “Betaald Educatief Verlof” (BEV) die ze willen terugvinden in een vernieuwde aanpak:

- De sociale partners onderschrijven de doelstelling van het stelsel dat de algemene en de beroepsopleiding van de werknemers beoogt, zo bijdraagt tot de verhoging van het gemiddelde scholingspeil en het aanpassingsvermogen aan de technologische evoluties en bijgevolg de productiviteit van de onderneming en de loopbaanzekerheid van de werknemers ondersteunt.
- BEV voorziet een individueel recht aan werknemers uit de privésector om op eigen initiatief erkende opleidingen te volgen en om daartoe op het werk afwezig te zijn met behoud van hun (begrensd) loon. De betrokken werkgever honoreert dit recht en de planning hiervan gebeurt via overleg. Na de opleiding wordt de terugbetaling voorzien van de loonkost (forfaitair en geplafonneerd).
- De opleidingen die in aanmerking komen voor BEV dienen erkend te zijn.
We onderscheiden hierbij drie opleidingsgroepen:
 - de automatisch erkende opleidingen, zowel algemene als beroepsopleidingen, georganiseerd door onderwijs, Syntra, VDAB, werknemersorganisaties, landbouw,... ;
 - de door de paritaire comités erkende sectorale opleidingen;
 - de opleidingen erkend door de Vlaamse erkenningscommissie.
- De opleidingen dienen kwalitatief te zijn en te leiden tot certificering. De kwaliteit dient gewaarborgd en gemonitord te worden.

Concrete principes van het stelsel

■ Algemene en inhoudelijke oriëntaties

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.

De referentiekaders voor inhoud en kwaliteit van opleidingen vormen het Banenpact, het Loopbaanakkoord, de ILO-conventie, de Skills Agenda en het economische beleid m.b.t. speerpunten en clusters.

Voor de opleidingen en vorming geven de sociale partners de volgende gedeelde oriëntaties mee;

- De opleidingen focussen zich op werknemers met minder toekomstkansen (door de opleidingsinhoud, de methodieken, de kostprijs, het taalbeleid, ...) of op werknemers die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt of dreigen te hebben.
- De opleidingen focussen zich ook op kortgeschoolden en bieden hen perspectief op scholing, bijscholing en herscholing door o.a. rekening te houden met de nieuwe en technologische evoluties
- Hierbij dient rekening gehouden te worden met de nieuwe technologische evoluties op korte en lange termijn en de behoeftes van nieuwe clusters, economische speerpunten en groeisectoren.
- De opleidingen spelen zoveel als mogelijk in op knelpuntkwalificaties en -competenties. De opleiding integreert nieuwe (sleutel)competenties zoals digitalisering, omgaan met nieuwe media, communicatie, werken in team, ...

De bovenstaande oriëntaties zijn niet cumulatief.

■ Generiek kwaliteitskader

- Alle opleidingen erkend voor BEV vallen onder een generiek kwaliteitskader.

De Vlaamse sociale partners vragen dat de erkennende -en/of de inrichtende instanties van elk van de drie hierboven opgesomde opleidingsgroepen garant staan voor de kwaliteitsborging van de opleidingen. Hiertoe dienen geen extra controle- of evaluatie-instanties te worden gecreëerd. In dit kader onderschrijven de sociale partners de bestaande, officiële kwaliteitsborging zoals ze heden sterk is uitgebouwd vanuit het reguliere aanbod zoals o.m. door het onderwijs, de Syntra, de VDAB, het sociaal-cultureel werk (o.m. voor de syndicale opleidingen), ...
- Het generiek kwaliteitskader wordt op basis van de algemene en inhoudelijke oriëntaties concreet uitgewerkt. De sociale partners vragen aan de paritaire comités en aan de Vlaamse erkenningscommissie om deze algemene oriëntaties specifiek in te vullen.
- De criteria worden minstens driejaarlijks inhoudelijk bijgesteld.
- De erkenning van een opleiding voor BEV is altijd tijdelijk waardoor het aanbod aan opleidingen actueel blijft en aangepast blijft aan de algemene en inhoudelijke oriëntaties.

Transparantie en monitoring

De sociale partners onderstrepen de nood aan meer transparantie en aan een gedegen monitoring.

Daarom vragen ze aan de paritaire comités en aan de Vlaamse Erkenningscommissie een jaarlijkse rapportering. Deze voorziet enerzijds in feitelijke informatie m.b.t. een aantal nader te bepalen KPI's, het aantal georganiseerde, erkende opleidingen, het aantal deelnemers, het aantal uitgereikte certificeringen, het aantal aanwezigheden, enz.

Anderzijds wordt informatie gegeven over hoe de oriëntaties al dan niet werden opgevolgd en op welke wijze de kwaliteitszorg werd georganiseerd.

Daarenboven en in hetzelfde kader vragen de sociale partners dat zij inzage krijgen in de rapporteringen die vanwege de automatisch erkende opleidingen worden opgemaakt, zoals dit is voorzien binnen de bevoegde beleidsdomeinen

Deze rapporteringen worden overgemaakt aan de sociale partners in de SERV die jaarlijks een globale evaluatie maken en die desgewenst, indien het BEV niet beantwoordt aan de hierbij voorgeschreven oriëntaties, aanbevelingen formuleren.

5.2.2 Verlof sociale promotie

De sociale partners stellen vast dat het aantal gebruikers en het voorziene budget beperkt zijn. Er dient nagegaan te worden of het met het oog op de vereenvoudiging van de incentives opportuun is om de maatregel te behouden. De middelen dienen wel blijvend te worden ingezet voor vorming en opleiding voor werknemers. Vormingen voor monitoren in het jeugdwerk bv. worden bij voorkeur verder ondersteund door het desbetreffende beleidsdomein.

5.2.3 Opleidingscheques

De opleidingscheque mag momenteel door kort- en middengeschoolde werknemers gebruikt worden om de directe kosten van arbeidsmarktgerichte opleidingen te betalen. Hooggeschoolde werknemers kunnen de opleidingscheque aanvragen in het kader van loopbaanbegeleiding. Onder arbeidsmarktgerichte opleidingen wordt verstaan de opleidingen die in aanmerking komen voor het betaald educatief verlof en de opleidingen die gevolgd worden in het kader van loopbaanbegeleiding. De opleidingen moeten gevolgd worden bij een erkende opleidingsverstrekker.

De Vlaamse sociale partners wensen de opleidingscheque te versterken als incentive voor vorming en opleiding van werknemers. De focus op kortgeschoolden wordt behouden en nog versterkt (hogere incentive). De aanvraagprocedure wordt vereenvoudigd zodat de maatregel een zeer laagdrempelige instap kent en ook drempelverlagend werkt voor het volgen van verdere opleiding. De kwaliteitsprincipes voor BEV gelden ook voor de opleidingsverstrekkers die een erkenning willen in het kader van de opleidingscheques.

5.2.4 Aanmoedigingspremie opleidingskrediet

De aanmoedigingspremie voor opleiding is een financiële steun voor werkenden die hun loopbaan onderbreken om een opleiding (erkend door een sectoraal opleidingsfonds, de VDAB en de Vlaamse overheid van minstens 120 uren/jaar) te volgen, bovenop de door de RVA voorziene uitkering voor loopbaanonderbrekers. De opleidingen die het vaakst gevolgd worden zijn opleidingen verpleegkunde en de lerarenopleiding, gevolgd door opleidingen in sociale wetenschappen, bedrijfskunde en informatica. Ze worden vooral gevolgd omwille van professionele motieven: om ergens anders aan de slag te kunnen gaan, om beter te presteren in de huidige job of om in aanmerking te komen voor promotie binnen de organisatie. De maatregel bereikt ca 450 personen.

De Vlaamse sociale partners wensen de Aanmoedigingspremie Opleidingskrediet te versterken en verder te promoten als een ondersteuningsmaatregel voor alle werknemers die zich grondig willen bijscholen, heroriënteren of (her)kwalificeren en daarvoor loopbaanonderbreking opnemen. De kwaliteitsprincipes voor BEV gelden ook voor de opleidingsverstrekkers die een erkenning willen in het kader van de opleidingscheques.

Uitgeleide :

De Vlaamse sociale partners stellen vast dat ons maatschappelijk bestel bruuske veranderingen ondergaat. Veel economische actoren worden met disruptieve evoluties geconfronteerd. Daardoor worden veel zekerheden van gisteren en vandaag op de helling gezet. De onzekerheden die dit met zich meebrengt baart veel mensen zorgen.

Die steeds snellere en grondige transformaties vereisen toekomstgerichte oplossingen binnen een veranderende context. Daartoe dienen bestaande kaders soms doorbroken en opnieuw opgebouwd te worden, zonder de waardevolle aspecten van die vigerende kaders weg te werpen.

De Vlaamse sociale partners willen samen werken aan een constructieve aanpak om kaders te creëren voor een duurzame transitie die mensen en bedrijven weer perspectief biedt in een disruptieve omgeving. Ze zullen dat doen door in de nabije toekomst overleg te plegen en akkoorden te sluiten, in de eerste plaats om mee te bouwen aan een dynamische arbeidsmarkt die ook morgen nog veel kansen biedt aan eenieder.

Ann Vermorgen
ACV

Karel Van Eetvelt
UNIZO

Caroline Copers
ABVV

Hans Maertens
VOKA

Hugo Engelen
ACLVB

Sonja De Becker
Boerenbond

Ann Gaublomme
Verso