BVR HERVORMING VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF (VOV)

SERV
sterk door overleg

LEVEN LANG LEREN
sterk door levenslang leren

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Adviesvraag	Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet 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, wat betreft de hervorming van het Vlaams opleidingsverlof
Adviesvrager	Zuhal Demir - Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk
Ontvangst adviesvraag	16 maart 2026
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	13 april 2026

Contactpersoon	An De Coen	adcoen@serv.be
	Linde Buysse	lbuysse@serv.be

SERV
sterk door overleg

Mevrouw Zuhal DEMIR

Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Koning Albert II-Laan 7

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

BVR Hervorming Vlaams Opleidingsverlof (VOV)

Mevrouw de minister

Met voorliggend voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering geeft u uitvoering aan het decreet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft het Vlaams opleidingsverlof (VOV). Daarmee beoogt u een meer doelgerichte en efficiënte inzet van publieke middelen, met een duidelijke focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen die bijdragen aan productiviteitsverhoging, de competentieversterking van werknemers en het wegwerken van knelpunten in de arbeidsmarkt. Hierover vraagt u de SERV om advies.

De SERV is het met u eens dat het Vlaams opleidingsverlof een cruciaal beleidsinstrument is en dat het toe is aan een hervorming. De Vlaamse sociale partners vinden het positief dat de tijdelijke maatregelen worden stopgezet en dat de modaliteiten van het VOV vanuit gemeenschappelijk initiatiefrecht werden verankerd als complementair toepassingsgebied van het VOV op eigen initiatief van de werknemer.

De SERV stelt echter ook vast dat deze hervorming een gemiste kans is om het draagvlak voor VOV op het terrein te vergroten en de maatregel eenvoudiger en toegankelijker te maken. Bovendien vragen een aantal bepalingen verdere uitwerking. De Vlaamse sociale partners nemen dat graag samen op met uw kabinet en de administratie binnen de Vlaamse opleidingscommissie.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Frank Beckx
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen 5

Advies 7

1. Belangrijke stap om VOV GI te verankeren 8
2. Algemene arbeidsmarktcompetenties blijven versterken 9
   - 2.1 Loopbaanfocus blijft nodig 9
   - 2.2 AAMC zijn cruciaal voor het invullen van knelpuntberoepen en realiseren van transities 11
3. Duidelijkheid nodig over toegelaten opleidingen 12
4. Bedrijfsinterne opleidingen gericht controleren via praktisch uitvoerbaar preadvies 13
   - 4.1 Preadvies gericht inzetten 13
   - 4.2 Preadvies eenvoudig en toegankelijk maken 15
5. Werkplekleren definiëren als leervorm voor een kwalitatief leertraject 15
6. Krappe timing voor implementatie 16
7. Blijven investeren in het VOV 17
8. Voorliggende vragen 18

Bibliografie 21

Bijlagen 23

1. Europese sleutelcompetenties 23
2. EntreComp 24
3. DigComp 25
4. GreenComp 26

Krachtlijnen

De hervorming van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) beoogt een meer doelgerichte en efficiënte inzet van publieke middelen, met een duidelijke focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen die bijdragen aan productiviteitsverhoging, de competentieversterking van werknemers en het wegwerken van knelpunten in de arbeidsmarkt.

De sociale partners hechten veel belang aan het VOV, als één van de centrale maatregelen uit het VESOC-akkoord 'Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers' (11 juli 2017). Ze verwijzen naar hun recente advies 'Investeren in leren' (8 juli 2025) met richtlijnen voor de hervorming van het VOV.

De SERV stelt vast dat deze hervorming een gemiste kans is om het VOV te optimaliseren door het eenvoudiger en toegankelijker te maken. De Vlaamse Regering mist door de grotere complexiteit het momentum om het draagvlak voor VOV op het terrein te vergroten.

In dit advies formuleert de SERV de volgende boodschap:

- **Belangrijke stap om VOV GI te verankeren**

Het is goed dat de modaliteiten van het VOV vanuit individueel en vanuit gemeenschappelijk initiatiefrecht (VOV GI) worden verankerd. Dat maakt het VOV op initiatief van de werknemer en het VOV GI twee complementaire toepassingsgebieden binnen het VOV.

- **Algemene arbeidsmarktcompetenties (AAMC) blijven versterken**

De SERV benadrukt dat een loopbaanfocus nodig blijft binnen het VOV. AAMC zijn cruciaal voor het invullen van knelpuntberoepen en realiseren van transities op de arbeidsmarkt.

- **Duidelijkheid nodig over toegelaten opleidingen**

Verdere verduidelijking is nodig voor opleidingen die worden gevat door zowel art. 2 over toegelaten opleidingen als door art. 3 over opleidingen en activiteiten die geen recht geven op VOV. De sociale partners bepleiten dat opleidingen die worden gevat door artikel 2 altijd worden toegelaten binnen het VOV, ook als ze elementen van artikel 3 bevatten. Op die manier overruled artikel 2, artikel 3.

- **Bedrijfsinterne opleidingen gericht controleren via praktisch uitvoerbaar preadvies**

De SERV formuleert een concreet voorstel om de definitie van bedrijfsinterne opleiding aan te passen zodat ze geen ruimte laat voor interpretatie en goed vat in welke opleidingscontext een preadvies moet worden aangevraagd. Dat is nodig om rechtszekerheid te bieden. Concreet impliceert dit:

- Criterium 1: herformuleren naar 'De opleiding wordt uitsluitend georganiseerd door een onderneming of organisatie voor een groep werknemers binnen diezelfde onderneming of organisatie.';
- Criterium 2: schrappen;
- Criterium 3: behouden.

Voor de SERV moet het preadvies gericht worden ingezet om oneigenlijk gebruik tegen te gaan en vraagt daarom dat het preadvies enkel wordt gevraagd bij een cumul van criterium 1 en 3. Het administratieve proces om een preadvies aan te vragen, moet helder en beperkt zijn.

- **Werkplekleren definiëren als leervorm voor een kwalitatief leertraject**

De SERV benadrukt het belang van een goed omkaderd, kwalitatief leertraject. Werkplekleren definiëren in de VOV-regelgeving kan daar extra garanties voor bieden. Het verdelen van een opleiding in minstens 20% theorie en maximum 80% werkplekleren creëert echter problemen. De SERV stelt voor om in artikel 2/2 punt 1° te schrappen en in punt 4° over het opleidingsplan op te nemen dat het opleidingsplan bij de doelstellingen duidelijk moet aangeven welke overdraagbare competenties men via werkplekleren wil aanleren en welke men wil inoefenen.

- **Krappe timing voor implementatie**

Het moet niet alleen haalbaar zijn om tegen 1 september 2026 het regelgevend proces te doorlopen, maar ook om alles aan te passen in de databank en om opleidingsverstrekkers, werkgevers en werknemers tijdig te informeren van de doorgevoerde wijzigingen. De beoogde timing is daarom zeer krap.

- **Blijven investeren in het VOV**

Een herinvestering van de vrijgekomen middelen in de Vlaamse Opleidingsincentives is broodnodig en volstaat niet om de uitdagingen aan te pakken. De SERV herhaalt eerder gemaakte aanbevelingen om het VOV te optimaliseren via verdere investeringen.

Tot slot formuleren de Vlaamse sociale partners een aantal vragen ter verduidelijking n.a.v. voorliggend ontwerpbesluit.

Advies

Het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 (p. 26) kondigde aan dat het recht op opleiding voor werknemers via zowel het individueel als gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams opleidingsverlof (VOV) zou worden verankerd en dat het VOV zou worden hervormd met nadruk op knelpuntberoepen. Daarbij wordt erover gewaakt dat het VOV gericht wordt op het versterken van de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit. Dit ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de eerder doorgevoerde decretale wijzigingen, waarover de SERV reeds advies verstrekte[1].

De sociale partners hechten veel belang aan het VOV, als één van de centrale maatregelen uit het VESOC-akkoord 'Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers' van 11 juli 2017[2]. In hun advies 'Investeren in leren' van 8 juli 2025 reiken ze vanuit een sociaaleconomische focus een referentiekader aan met 10 richtinggevende principes voor het beleid rond levenslang leren dat de Vlaamse Regering kan gebruiken bij het uitwerken van de hervorming en het uitstippelen van het nodige groeipad op langere termijn. Als richtlijn voor de hervorming van het VOV pleiten de sociale partners voor het behouden van wat goed werkt binnen het VOV en verdere optimalisering volgens de principes van het referentiekader uit hun het advies.

Deze hervorming biedt een uitgelezen kans om het VOV te optimaliseren. De sociale partners stellen echter vast dat de Vlaamse Regering het momentum gemist heeft om het draagvlak voor VOV op het terrein te vergroten. De grotere complexiteit verlaagt de toegankelijkheid en transparantie van de maatregel.

- Voor ondernemingen ondergraven de extra administratieve verplichtingen rond bedrijfsinterne opleidingen en werkplekleren het draagvlak voor het VOV aanzienlijk.
- Werknemers die hun loopbaan in eigen handen willen nemen, zien opleidingen wegvallen die hun loopbaancompetenties en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt versterken.

Het is voor werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers ook onvoldoende duidelijk welke opleidingen vanaf schooljaar 2026-2027 in aanmerking zullen komen voor het VOV. De sociale partners zijn ook kritisch voor het beoogde tijdspad.

In dit advies:

- Geven de sociale partners aan waarom het voor hen belangrijk is om de modaliteiten van het VOV vanuit individueel en gemeenschappelijk initiatiefrecht (VOV GI) te verankeren;
- Adviseren ze om algemene arbeidsmarktcompetenties te blijven versterken via het VOV;
- Vragen de sociale partners meer duidelijkheid over de toegelaten opleidingen binnen VOV;

---

[1] Advies Decreetswijziging Vlaams opleidingsverlof (5 december 2025): https://www.serv.be/node/17336
Advies Programmadecreet BA 2025 (6 november 2024): https://www.serv.be/node/17005

[2] VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers van 11 juli 2017: https://www.serv.be/node/11700

- Stellen ze voor om bedrijfsinterne opleidingen gericht te controleren via een praktisch uitvoerbaar preadvies;
- Dringen de sociale partners er op aan om werkplekleren te definiëren als leervorm voor een kwalitatief leertraject;
- Uiten ze hun bezorgdheid over de krappe timing voor de implementatie van het ontwerpbesluit;
- Herhalen de sociale partners hun oproep om te blijven investeren in het VOV;
- Formuleren ze een aantal vragen ter verduidelijking n.a.v. voorliggend ontwerpbesluit.

1. Belangrijke stap om VOV GI te verankeren

De SERV vindt het goed dat de modaliteiten van het VOV gemeenschappelijk initiatiefrecht (VOV GI) worden verankerd in dit ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering. Het engagement om het recht op opleiding voor werknemers via zowel het individueel als gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het VOV te verankeren, werd reeds genomen in het Regeerakkoord 2024-2029. Na de verankering van de maatregel via het Programmadecreet van de begrotingsopmaak 2025, verankert dit ontwerpbesluit ook de modaliteiten door het huidige contingent van maximum 125 uur voor de opleidingen op initiatief van de werknemer te behouden en aan te vullen met de mogelijkheid om voor 125 uur opleiding te volgen op voorstel van de werkgever.

Deze verankering zorgt er – in lijn met eerder SERV-advies[3] – voor dat het VOV op initiatief van de werknemer en het VOV GI als twee complementaire toepassingsgebieden binnen het VOV behouden blijven. Daarvoor moeten de tellers van het VOV op initiatief van de werknemer en het VOV GI gescheiden blijven. Dat wordt met deze hervorming van het VOV gerealiseerd. Het zorgt ervoor dat beide maatregelen ook in de toekomst op een goede en transparante manier in het Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives kunnen worden gemonitord en geëvalueerd. Daarbij is het belangrijk om te monitoren of de huidige procedure van akkoord binnen het VOV GI daadwerkelijk het akkoord van de werknemer waarborgt [4].

[3] Zie o.a. Advies Programmadecreet BA 2025 (6 november 2024): https://www.serv.be/node/17005

[4] Advies Decreetswijziging Vlaams opleidingsverlof (5 december 2025): https://www.serv.be/node/17336

2. Algemene arbeidsmarktcompetenties blijven versterken

Voorliggend ontwerpbesluit herdefinieert de inhoudelijke voorwaarden van opleidingen die recht geven op het VOV. De SERV vindt het goed dat de volgende opleidingen behouden blijven binnen het VOV:

- opleidingen gericht op basiscompetenties,
- taalopleidingen Nederlands, Frans, Duits of Engels die leiden tot het verwerven van ten hoogste niveau B1,
- opleidingen die toegang geven tot een knelpuntberoep,
- opleidingen die inspelen op een toekomstig sectoraal tekort aan competenties aangetoond door een competentieprognose,
- STEM-opleidingen.

De SERV vindt het ook een zinvolle uitbreiding om opleidingen toe te laten die gericht zijn op de klimaat- en energietransitie en op de digitale transitie.

Via dit ontwerpbesluit geven opleidingen die algemene arbeidsmarktcompetenties (AAMC) versterken echter niet langer recht op VOV. Hoewel mentoropleidingen en opleidingen gericht op het sociaal overleg, arbeids- en sociaalrecht nu een aparte categorie worden binnen het VOV, lijkt er geen ruimte meer te zijn voor opleidingen gericht op communicatie en samenwerking, omgaan met informatie, ontwikkelingspotentieel, ondernemerszin en ondernemerschap. Het toepassingsgebied van het VOV wordt daarmee aanzienlijk verengd[5]. De uitwerking van deze hervorming lijkt daardoor niet volledig overeen te stemmen met het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029.

2.1 Loopbaanfocus blijft nodig

Zowel het Regeerakkoord 2024-2029 als de Nota aan de Vlaamse Regering stellen dat het VOV wordt gericht op het versterken van de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit. Ook de SERV stelt vanuit zijn sociaaleconomische focus twee centrale doelstellingen voorop die elkaar versterken en onlosmakelijk verbonden zijn met elkaar[6]:

- Versterken van werkbaar werk en duurzame loopbanen;
- Verhogen van productiviteit en competitiviteit van ondernemingen – en bij uitbreiding de globale economie – en antwoord bieden op arbeidsmarktkrapte.

Beide dimensies zijn belangrijk voor het evalueren van de doelmatigheid van het VOV.

---

[5] Uit de evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht blijkt volgens het Jaarrapport van de Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2022-2023 dat AAMC-opleidingen 12,7% van alle opleidingen gevolgd via VOV vertegenwoordigen.

[6] Advies Investeren in leren (8 juli 2025): https://www.serv.be/node/17123

De SERV pleit ervoor om het arbeidsmarktgerichte karakter van het VOV voor het leren tijdens en in functie van de loopbaan (voor zowel de huidige als toekomstige job) te behouden zoals uitgetekend in het VESOC-akkoord van 11 juli 2017 over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers[7]. Dat akkoord vormt de basis van het VOV en stelt duidelijk dat het VOV twee opleidingstypes ondersteunt:

- Opleidingen in functie van versterken van de loopbaan: *"De werknemer wil de eigen competenties op peil houden, nieuwe dingen leren die zijn inzetbaarheid kunnen verhogen en hem in staat stellen om te groeien in zijn/haar huidige job (verdiepen, verbreden) of door te groeien naar een andere (leidinggevende) functie. Ook opleidingen die een positie op de arbeidsmarkt versterken en invulling geven aan een zelf uitgestippelde loopbaan vallen onder deze categorie."*
- Opleidingen in functie van arbeidsmarktgerichte transitie: *"Zelf de loopbaan in handen nemen betekent soms ook dat de werknemer gaat voor een transitie, waarbij opleiding en vorming kan helpen om deze transitie succesvol te maken, telkens in functie van de (toekomstige) loopbaan en de noden op de arbeidsmarkt. Een transitie kan een wissel van werkgever of sector betekenen of een herstart van de loopbaan met een focus op het behalen van een kwalificatie, maar kan evengoed een carrièrewending inhouden, een heroriëntering na een onvrijwillige transitie (na bijvoorbeeld herstructurering) of een heroriëntering richting ondernemerschap."*

Het niet langer ondersteunen van algemene arbeidsmarktcompetenties zou relevante opleidingen uitsluiten die de huidige en toekomstige positie van werkenden op de arbeidsmarkt versterken. Overheidssteun via het VOV is nodig om te stimuleren dat werkgevers ook voldoende investeren in duurzame, loopbaangerichte en transfereerbare competenties van werknemers[8], inclusief inzake sleutelcompetenties die noodzakelijk zijn om te functioneren in een werkomgeving en niet worden gevat door de pijler basiscompetenties.

Bovendien benadrukt het VESOC-akkoord van 11 juli 2017 het belang van werkenden te stimuleren om opleidingen te volgen die kwalificerend zijn. Naast opleidingen die leiden tot een eerste diploma secundair onderwijs en opleidingen die leiden tot knelpuntberoepen, betreft het ook opleidingen hoger onderwijs (en HBO5) en ondernemerschapsopleidingen.

---

[7] VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers (11 juli 2017): https://www.serv.be/node/11700

[8] Advies Investeren in leren (8 juli 2025): https://www.serv.be/node/17123

2.2 AAMC zijn cruciaal voor het invullen van knelpuntberoepen en realiseren van transities

Diverse studies en rapporten tonen dat de categorie AAMC niet kan worden losgekoppeld van technische, beroepsspecifieke competenties: beide zijn nodig om de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit te versterken. Het schrappen van dit type opleidingen lijkt dus eerder een besparingsmaatregel dan een interventie die bijdraagt aan de doelmatigheid van VOV om de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt te versterken.

- Onderzoek van VDAB[9] benadrukt het belang van 'soft skills' voor iemands kansen op de arbeidsmarkt. Ook in knelpuntvacatures worden algemene arbeidsmarktcompetenties gevraagd. Soft skills maken een aanzienlijk deel uit van de inhoud van beroepskwalificaties.
- In het Jaarrapport voor het schooljaar 2022-2023 stelt DWEWIS dat AAMC-opleidingen bijdragen aan competenties die de positie van werknemers op de arbeidsmarkt versterken, ongeacht hun functie, organisatie of sector. Meer bepaald omvatten AAMC "*alle competenties die systematisch beschouwd worden als toekomstgerichte competenties*"[10]. Aftoetsing van deze competenties aan nieuwe competentieprognoses, bijvoorbeeld via de SCOPE-studies, leert dat AAMC nog steeds inhoudelijk relevant zijn[11]. De sociale partners pleiten ervoor om de nood aan 'soft skills' te blijven opvolgen in competentieprognoses, ook op macroniveau.
- Het Europees Referentiekader voor een leven lang leren[12] definieert 8 sleutelcompetenties die essentieel zijn voor persoonlijke ontwikkeling, inzetbaarheid, sociale inclusie en actief burgerschap. Naast o.a. Interpersoonlijke vaardigheden en het vermogen om nieuwe competenties te verwerven, is ook ondernemerschap één van de sleutelcompetenties. Ondernemerschapscompetenties worden verder gedefinieerd in het Europees competentiekader EntreComp[13] dat meerdere AAMC bevat.
- Europese competentiekaders voor de digitale en groene transitie (DigComp[14], GreenComp[15]) bevatten diverse algemene competenties. Ook de OESO Skills Strategy voor Vlaanderen[16] stelt dat algemene competenties mensen weerbaarder maken tegen de veranderende arbeidsmarkt en dat ze nog relevanter worden in zowel werk als privéleven.

---

9 https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/ontcijfert2020nr42.pdf

10 Ze zijn het resultaat van deskanalyse rond sleutelcompetenties en 21ste -eeuwse vaardigheden.

11 De SCOPE-studies leerden dat trends zoals de digitale en groene transitie belangrijke motoren zijn van de vraag naar 'soft skills' zoals resultaatsgerichtheid, zorgvuldigheid, zelfstandigheid en samenwerken. Bron: Cabus et al. (2024)

12 Opgenomen als bijlage 1 (2018/C 189/01)

13 Het Europees kader voor ondernemerschapscompetenties (EntreComp) is opgenomen als Bijlage 2.

14 Het Europees kader voor Digitale Competentie (DigComp) is opgenomen als Bijlage 3.

15 Het Europese kader voor duurzaamheidscompetenties (GreenComp) als opgenomen in Bijlage 4.

16 OECD (2019), OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/9789264309791-en

3. Duidelijkheid nodig over toegelaten opleidingen

De SERV vraagt verdere verduidelijking over opleidingen die worden gevat door zowel art. 2 over toegelaten opleidingen als door art. 3 over opleidingen en activiteiten die geen recht geven op VOV, aangezien momenteel niet duidelijk is of deze opleidingen nu wel of niet kunnen worden gevolgd met VOV**.** Opleidingsverstrekkers, werknemers en werkgevers moeten op een eenvoudige en eenduidige manier kunnen nagaan of een opleiding in aanmerking komt voor het VOV. Een verduidelijking ten aanzien van beide artikels in de nota vermijdt dat ze elkaar kunnen tegenspreken. De sociale partners stellen voor om het volgende toe te voegen: wanneer opleidingen worden gevat door artikel 2, worden ze altijd toegelaten binnen het VOV ook als ze elementen van artikel 3 bevatten. Op die manier overruled artikel 2, artikel 3.

De SERV illustreert dit met volgende voorbeelden van ambigue situaties die uitgeklaard moeten worden:

- STEM-opleidingen of opleidingen richting een knelpuntberoep (wel toegelaten) die leiden tot een bij wet verplicht attest (niet toegelaten).

  ➔ De SERV vindt het belangrijk om in de regelgeving te expliciteren dat wettelijk verplichte opleidingen die deel uitmaken van een beroepskwalificatie van de Vlaamse kwalificatiestructuur of een ruimere beroepsspecifieke opleiding altijd toegestaan zijn.

- Opleidingen gericht op het versterken van algemene arbeidsmarktcompetenties (niet toegelaten) waarvoor een competentieprognose aantoont dat ze nodig zijn (wel toegelaten).

  ➔ Zoals hierboven aangegeven, pleit de SERV ervoor om algemene arbeidsmarktcompetenties te blijven versterken via VOV.

- Het onderscheid tussen aanpassingsopleidingen (niet toegelaten) en de nieuwe categorie gericht op de klimaat- en energietransitie en op de digitale transitie (wel toegelaten).

  ➔ De SERV vraagt te verduidelijken dat een transitieopleiding geen aanpassingsopleiding is en om binnen de VOC toe te lichten welke opleidingen niet langer in aanmerking komen voor het VOV omdat het aanpassingsopleidingen zijn.

4. Bedrijfsinterne opleidingen gericht controleren via praktisch uitvoerbaar preadvies

De sociale partners benadrukten eerder[17] al het onderscheid tussen bedrijfsinterne opleidingen (die niet-bedrijfsspecifiek zijn en wel toegelaten zijn via het VOV) en bedrijfsspecifieke opleidingen (die niet toegelaten zijn via het VOV), in de geest van het VESOC-akkoord van 11 juli 2017. Een correcte, transparante definitie is cruciaal voor toekomstige monitoring en evaluatie. Ze pleitten er ook voor om een voorstel van definitie uit te werken binnen de VOC om de impact van beleidsvoorstellen en -maatregelen op het terrein accuraat in te schatten[18]. Dat is niet gebeurd om te komen tot het ontwerp van dit BVR.

Voorliggend ontwerpbesluit definieert bedrijfsinterne opleidingen als opleidingen die voldoen aan één van drie criteria:

1. de opleiding is alleen opengesteld voor werknemers met een bepaald functieprofiel binnen dezelfde onderneming of organisatie;
2. de opleiding is uitsluitend gericht op de huidige functie van de werknemer binnen de onderneming of de organisatie en niet op een functie die onder invloed van een grondig wijzigende omgeving sterk aan het veranderen is;
3. de opleiding wordt gegeven door een instructeur, opleider of een begeleider die als werknemer of gelijkgestelde onder het werkgeversgezag staat van dezelfde werkgever als de werknemer die de opleiding volgt, of van de gebruiker, als de werknemer die de opleiding volgt, een uitzendkracht is.

Voor alle opleidingen die aan deze definitie van bedrijfsinterne opleidingen voldoen, wordt een positief preadvies ingevoerd als extra beperkende voorwaarde om toegelaten te zijn binnen het VOV. Met een extra controle gaat het departement WEWIS na of de opleidingscontext voldoet aan de regelgeving van het VOV. De opleidingen zelf worden gescreend tijdens het registratieproces om te worden opgenomen in de opleidingsdatabank. Enkel de opleidingen die in deze databank, beheerd door DWEWIS, opgenomen zijn, komen in aanmerking voor het VOV.

4.1 Preadvies gericht inzetten

Voor de SERV moet het preadvies gericht worden ingezet om oneigenlijk gebruik tegen te gaan. De SERV keurt elke vorm van misbruik af en erkent de waarde van een gericht preadvies om aanbieders de nodige transparantie te geven zodat ze bij twijfel kunnen nagaan of de betreffende opleiding in aanmerking komt voor VOV. Het gericht invoeren van een preadvies kan bijgevolg nuttig zijn om oneigenlijk gebruik en misbruik tegen te gaan als het wordt ingevoerd voor opleidingen die binnen de grijze zone van de VOV-regelgeving vallen. Zo zou een preadvies meer

[17] Advies Decreetswijziging Vlaams opleidingsverlof (5 december 2025): https://www.serv.be/node/17336

[18] Zie ook Advies Investeren in leren (8 juli 2025): https://www.serv.be/node/17123

rechtszekerheid kunnen brengen in de grijze zones die de complexe regelgeving met zich meebrengt. Bedrijfsinterne opleidingen waarvoor een preadvies moet worden aangevraagd, zijn in het ontwerpbesluit echter te ruim en onduidelijk gedefinieerd.

De SERV vraagt om de definitie van bedrijfsinterne opleiding aan te passen zodat ze geen ruimte laat voor interpretatie en goed vat in welke opleidingscontext een preadvies moet worden aangevraagd om oneigenlijk gebruik te vermijden. Dat is nodig om rechtszekerheid te bieden. De SERV stelt het volgende voor:

- Criterium 1 herformuleren als 'De opleiding wordt uitsluitend georganiseerd door een onderneming of organisatie voor een groep werknemers binnen diezelfde onderneming of organisatie.'
  Door in de huidige formulering te stellen dat de opleiding alleen is opengesteld voor werknemers met een bepaald functieprofiel binnen dezelfde onderneming of organisatie, lijkt elke werknemer te worden gevat door de definitie, of het nu gaat om een individuele werknemer of een groep werknemers die dezelfde opleiding volgen. Het is ook niet duidelijk wat de regelgever bedoelt met een 'bepaald' functieprofiel: gaat over werknemers binnen eenzelfde functieclassificatie? Dergelijke specificering lijkt niet nodig.

- Criterium 2 schappen. Opleidingen die uitsluitend gericht zijn op de huidige functie vallen onder de definitie van opleiding zoals die is opgenomen in de regelgeving[19], nl. opleiding die 'niet bedrijfsspecifiek is, maar op de huidige of toekomstige functie van de werknemer gericht is'. Daarnaast omvat dit criterium ook opleidingen waarvoor een werknemer VOV vanuit eigen initiatief kan aanvragen, bv. een opleiding die buiten de organisatie plaatsvindt om de job beter uit te oefenen.

- Criterium 3 behouden.

Om het preadvies gericht in te zetten, stelt de SERV voor dat ondernemingen of organisaties dit enkel moeten aanvragen wanneer er een combinatie is van criterium 1 en 3. Deze combinatie houdt immers een risico in op oneigenlijk gebruik omdat het dan gaat over een opleiding die door een onderneming of organisatie uitsluitend wordt georganiseerd voor een groep werknemers binnen diezelfde onderneming of organisatie en die door een interne opleider gebeurt.

Zoals de SERV reeds adviseerde bij de decretale wijziging in het kader van de hervorming van het VOV, mag de aanpak van oneigenlijk gebruik het draagvlak voor het VOV bij bonafide gebruikers niet doen afnemen[20]. De principes van billijkheid, gelijkheid en proportionaliteit moeten steeds worden bewaakt. De Vlaamse sociale partners benadrukken nogmaals dat administratieve lasten voor de werkgevers, werknemers en opleidingsverstrekkers maximaal moeten worden beperkt[21].

---

[19] Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, art. 107ter 1°

[20] Advies Decreetswijziging Vlaams opleidingsverlof (5 december 2025): https://www.serv.be/node/17336

[21] Advies Investeren in leren (8 juli 2025): https://www.serv.be/node/17123

4.2 Preadvies eenvoudig en toegankelijk maken

De sociale partners stellen vast dat de Vlaamse regering via dit ontwerpadvies rechtsonzekerheid creëert en de administratieve lasten voor werkgevers verhoogt. **Het VOV moet een eenvoudige en toegankelijke maatregel zijn[22]. Dat impliceert ook dat het administratieve proces om een preadvies aan te vragen helder en beperkt moet zijn.** Voorliggend ontwerpbesluit en bijhorende nota aan de Vlaamse Regering (nota VR) geven echter niet aan hoe een werkgever moet weten dat hij een preadvies moet aanvragen en welke administratieve taken daarbij komen kijken. De Inspectie van Financiën verwijst naar een vragenlijst die de werkgever moet invullen om aan te tonen dat de opleiding aan alle VOV-voorwaarden beantwoordt. Deze bepaling is echter niet opgenomen in het ontwerpbesluit of nota VR. Het is ook niet duidelijk of het preadvies moet worden aangevraagd per opleidingscontext of per werknemer. Dat vraagt nog verdere verduidelijking voor het in werking treden van dit BVR.

De SERV stelt zich ook vragen bij het tijdsaspect van het preadvies. De betrokken werkgevers weten best zo snel mogelijk of ze een preadvies moeten aanvragen, wanneer dat moet gebeuren en of de opleiding effectief binnen de VOV-regelgeving valt. De doorlooptijd blijkt aanzienlijk: idealiter is er geen heroverweging nodig en ontvangt de werkgever het preadvies binnen de 37 dagen nadat het Departement WEWIS de aanvraag ontving. Wanneer een heroverweging wordt aangevraagd, kan de doorlooptijd oplopen tot maximum 127 dagen. De aanvraag zou dus idealiter vier maanden voor aanvang van de opleiding gebeuren. Bovendien stelt de nota VR dat de werkgever ook op het moment van de terugbetalingsaanvraag het preadvies kan aanvragen. De SERV meent dat dit te laat in het proces is om problemen op het terrein te vermijden.

5. Werkplekleren definiëren als leervorm voor een kwalitatief leertraject

Voor opleidingen die via werkplekleren aangeboden worden, maakt het ontwerpbesluit een onderscheid tussen de uren theorie (minimaal 20% van de opleiding) en de uren 'werkplekleren' voor het inoefenen van de theorie (maximaal 80%). De nota VR stelt dat de voorwaarden voor werkplekleren worden overgenomen uit de handleiding in de regelgeving in functie van rechtszekerheid omdat ze een van de elementen zijn waarnaar wordt gekeken voor het preadvies.

De SERV benadrukt het belang van een goed omkaderd, kwalitatief leertraject. Werkplekleren definiëren in de VOV-regelgeving kan daar extra garanties voor bieden. De Vlaamse sociale partners kunnen zich vinden in 2° t.e.m. 5° van de definitie opgenomen in artikel 2/2 met specifieke voorwaarden voor opleidingen met werkplekleren.

---

[22] Advies Investeren in leren (8 juli 2025): https://www.serv.be/node/17123

Het punt 1°, dat een opleiding verdeelt in minstens 20% theorie en maximum 80% werkplekleren creëert echter problemen omwille van de volgende redenen:

- Instructies maken inherent deel uit van werkplekleren, waardoor het vastleggen van 20% theorie en 80% werkplekleren in opleidingen artificieel en niet correct is. Het is onduidelijk waarom wordt afgeweken van bestaande definities, bv. van de definitie uit het hoger onderwijs die door dezelfde Vlaamse overheid gehanteerd wordt [23].
- Hoewel het opleidingsplan een onderscheid kan maken tussen theorie en inoefenen, is het in de praktijk niet altijd haalbaar om beide aspecten uit elkaar te trekken en te meten. Volgens voorliggend ontwerpbesluit zouden werkgevers echter de effectieve tijdsbesteding aan beide aspecten moeten kunnen aantonen om te bewijzen dat ze in overeenstemming met de VOV-regelgeving handelen (bijvoorbeeld aan de Vlaamse Sociale Inspectie).

De SERV stelt voor om in artikel 2/2 het punt 1° te schrappen in punt 4° over het opleidingsplan op te nemen dat het opleidingsplan bij de doelstellingen duidelijk moet aangeven welke overdraagbare competenties men via werkplekleren wil aanleren en welke men wil inoefenen. De sociale partners vinden het belangrijk dat werkplekleren wordt ingezet als leervorm voor een kwalitatief leertraject met een goede omkadering en een sterk opleidingsplan. Ze volgen de redenering dat werkplekleren niet louter inoefenen kan zijn, maar benadrukken dat theorie ook via werkplekleren kan worden aangeleerd.

6. Krappe timing voor implementatie

De nota VR stelt dat de bepalingen uit voorliggend ontwerpbesluit op 1 september 2026 in werking zullen treden. De SERV merkt op dat het niet alleen haalbaar moet zijn om het regelgevend proces te doorlopen, maar ook om alles aan te passen in de databank en om opleidingsverstrekkers, werkgevers en werknemers tijdig te informeren van de doorgevoerde wijzigingen. Vanuit dat oogpunt is de geambieerde timing bijzonder krap, zeker voor het verkrijgen van het preadvies (zie 4.2). Dat betekent echter geenszins dat de tijdelijke maatregelen zouden moeten worden voortgezet als de timing effectief te krap blijkt te zijn.

[23] De Codex Hoger Onderwijs (77° /1) definieert werkplekleren als “leeractiviteiten die gericht zijn op het verwerven van algemene of beroepsgerichte competenties, waarbij de arbeidssituatie de leeromgeving is”. Competenties omvatten zowel kennis, vaardigheden als attitudes. Onder de definitie van werkplekleren kunnen tal van werkvormen geplaatst worden, maar belangrijk is dat het moet gaan om leeractiviteiten volgens de Memorie van Toelichting bij het ontwerp van decreet betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten.

7. Blijven investeren in het VOV

De nota VR stelt dat de middelen die vrijkomen (met als referentiepunt het budget voorzien voor VOV bij BA 2024) door de hervormingen van de opleidingsdatabank en het VOV, voor zover nodig en/of zinvol, worden ingezet voor de Vlaamse Opleidingsincentives (VOI). Efficiëntiewinsten die voortvloeien uit de hervormingen en die geen afbreuk doen aan de impact en finaliteit van de nieuwe maatregel worden echter als een structureel gunstig effect gezien voor de begroting Werk en dus ook voor de ruimere Vlaamse begroting.

Voor de SERV is een herinvestering van de vrijgekomen middelen in de VOI broodnodig en volstaat dit zelfs niet om de uitdagingen aan te pakken[24]. Er is een groeipad nodig in plaats van een besparing om te kunnen spreken van het opleidingsoffensief waartoe de Vlaamse regering zich engageerde in het Regeerakkoord 2024-2029. De voorwaardelijke bepaling van de herinvestering in de VOI, nl. voor zover dit nodig en/of zinvol wordt geacht, maakt het vooralsnog onduidelijk in welke mate deze middelen zullen terugvloeien naar de VOI.

Het VOV en de aangekondigde omscholingsmaatregel hebben elk een volwaardig budget nodig: het succes van de ene maatregel mag de budgettaire ruimte van de andere maatregel niet hypothekeren. Aangezien onze welvaart en het welzijn van éénieder onder druk staan moet er werk worden gemaakt van een opleidingsoffensief, waarin wordt geïnvesteerd vanuit een duidelijke strategie. Bovendien impliceert een ambitieus opleidingsoffensief een structureel, transparant en voorspelbaar investeringsprogramma op langere termijn[25].

De SERV herhaalt eerder gemaakte aanbevelingen om het VOV te optimaliseren via verdere investeringen:

- De SERV pleit al jaren voor een indexering van de forfaitaire terugbetaling voor werkgevers die gelijke tred houdt met het referteloon[26] om te garanderen dat het draagvlak voor het VOV bij werkgevers behouden blijft. De zesde staatshervorming trok de evolutie van het referteloon en het forfait uit elkaar. De Vlaamse overheid besliste om de indexering van het referteloon los te laten. Dit leidde intussen tot een kostenverhoging voor de werkgevers. Van schooljaar 2014-2015 tot schooljaar 2024-2025 bleef de forfaitaire werkgeversvergoeding ongewijzigd, nl. €21,3 per uur. In het schooljaar 2025-2026 werd het forfait tijdelijk verlaagd van €21,3 per uur tot €14,91. Via voorliggend ontwerpbesluit wordt het

---

[24] Zie Advies Investeren in leren: https://www.serv.be/node/17123

[25] Zie Advies Investeren in leren: https://www.serv.be/node/17123

[26] Zie VESOC-akkoord Hervorming opleidingsincentives werknemers: https://www.serv.be/node/11700; Advies Voorontwerp decreet Vlaams opleidingsverlof: https://www.serv.be/node/12381; Advies BVR Vlaams opleidingsverlof: https://www.serv.be/node/12618; Akkoord Iedereen aan boord: https://www.serv.be/node/13259; Akkoord Alle hens aan dek: https://www.serv.be/node/14067; Advies Lerend werken in Vlaanderen: https://www.serv.be/node/14309; Advies Samen naar meer lerend werken in Vlaanderen: https://www.serv.be/node/15562; Advies optimalisatie Vlaams opleidingsverlof: https://www.serv.be/node/15878; Advies BVR tijdelijke aanpassingen Vlaams opleidingsverlof: https://www.serv.be/node/17003; Advies Investeren in leren: https://www.serv.be/node/17123.

vanaf schooljaar 2026-2027 opgetrokken tot €24,5, maar niet volledig geïndexeerd. Daarom vraagt de SERV het forfait te koppelen aan de indexering van het referteloon.

- In hun advies over leren tijdens de loopbaan in het hoger onderwijs[27] vroegen de sociale partners dat het VOV de reële studiebelasting dekt. Per afgelegd studiepunt[28] is er recht op 4 uren VOV totdat het persoonlijke maximum van 125 uren per schooljaar is bereikt. Nochtans staat een studiepunt voor 25 tot 30 uren onderwijsactiviteit (deelnemen aan colleges, voorbereiden en instuderen van cursussen, afleggen van examens, het maken van een projectverslag …)[29]. De reële studiebelasting is met andere woorden veel hoger. Dit is vooral problematisch voor opleidingen van hogescholen aangezien daar (vaak) verplichte aanwezigheid geldt. Dit bemoeilijkt de combinatie van studeren, werken en privéleven.

- De sociale partners herhalen hun vraag uit het advies over de tijdelijke aanpassingen van het VOV en het advies Investeren in leren, om te onderzoeken of het aanpassen van de vereiste minimumduur van 32 uur voor bepaalde opleidingen de toegankelijkheid van het VOV verlaagt voor doelgroepen met een grote afstand tot leren[30]. Sinds de tijdelijke aanpassingen voor schooljaar 2025-2026 is het niet meer mogelijk om binnen het VOV opleidingsmodules te combineren om aan het minimum van 32 uur opleiding te komen. De sociale partners herhalen hun vraag naar een grondige impactanalyse binnen de VOC (welke opleidingen werden hierdoor geïmpacteerd en welke mensen/groepen maakten gebruik van de combinatiemogelijkheid?). De sociale partners willen vermijden dat er een extra drempel zou ontstaan voor kwetsbare groepen die moeilijk de weg vinden naar langere opleidingen. Opleidingsincentives moeten drempels voor opleidingsdeelname wegwerken en niet verhogen.

8. Voorliggende vragen

De sociale partners hebben diverse vragen ter verduidelijking naar aanleiding van het ontwerpbesluit. De voorliggende vragen, die doorheen het advies al deels aangehaald werden, zijn hieronder opgelijst. Ze volgen de structuur van dit advies.

Algemene arbeidsmarktcompetenties

- Waarom worden deze opleidingen geschrapt?

---

[27] Zie Advies Een leven lang student: Hoe leren in het hoger onderwijs tijdens de loopbaan aantrekkelijker maken?: https://www.serv.be/node/14591.

[28] Het gaat om het aantal studiepunten waarvoor effectief een examen werd afgelegd en dus niet om het aantal studiepunten waarvoor de student is ingeschreven: https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof/hoeveel-uren-vlaams-opleidingsverlof-opnemen#concreet-aantal-uren-vov.

[29] Zie https://www.onderwijskiezer.be/v2/hoger/hoger_structuur.php.

[30] Zie Advies BVR tijdelijke aanpassingen Vlaams opleidingsverlof: https://www.serv.be/node/17003; Advies Investeren in leren: https://www.serv.be/node/17123.

- Welk aandeel vertegenwoordigen deze opleidingen in alle VOV-opleidingen?
- Hoe vaak worden deze opleidingen gevolgd binnen het VOV? (*aantal goedgekeurde dossiers*)
- Welke opleidingen zouden verdwijnen?
- Wie wordt hierdoor getroffen? (welke werknemers? Welke sectoren?)
- Hoeveel opleidingen uit de algemene arbeidsmarktcompetenties worden opgevangen in een andere inhoudelijke categorie?

Toegelaten opleidingen

- Waarom wordt de tijdelijke aanpassing m.b.t. het optrekken van de minimale opleidingsduur tot 32 uur niet opgeheven, terwijl de andere tijdelijke aanpassingen wel opgeheven worden?
- Hoe zal worden onderzocht of het aanpassen van de vereiste minimumduur van 32 uur voor bepaalde opleidingen de toegankelijkheid van het VOV voor doelgroepen met een grote afstand tot leren blijft garanderen?
- Welke opleidingen komen niet langer in aanmerking voor het VOV omdat het aanpassingsopleidingen zijn? Hoe wordt bepaald wanneer de uitzondering in de eerste zes maanden na aanwerving toegestaan wordt? Wanneer is de competentiekloof voldoende groot?
- Algemeen: wat met opleidingen die zowel onder art. 2 als art. 3 vallen?

Onderstaande reële situaties moeten worden uitgeklaard om rechtszekerheid te bieden:

- Wat met STEM-opleidingen of opleidingen richting een knelpuntberoep (wel toegelaten) die leiden tot een bij wet verplicht attest (niet toegelaten)? Zijn volledige beroepsopleidingen nog toegelaten?
- Wat met opleidingen gericht zijn op het versterken van algemene arbeidsmarktcompetenties (niet toegelaten) waarvoor een competentieprognose aantoont dat ze in de toekomst nodig zijn (wel toegelaten)?
- Wat met het onderscheid tussen aanpassingsopleidingen (niet toegelaten) en opleidingen gericht op de klimaat- en energietransitie en op de digitale transitie (wel toegelaten)?

Bedrijfsinterne opleidingen

- Moet het preadvies per opleidingscontext of per werknemer worden aangevraagd?
- Is het de bedoeling dat criterium 1 van de definitie zowel individuele werknemer vat als een groep werknemers die dezelfde opleiding volgen?
- Wat bedoelt de regelgever in criterium 1 met een ‘bepaald’ functieprofiel? Gaat het over werknemers binnen eenzelfde functieclassificatie?
- Hoe sluit criterium 2 opleidingen uit waarvoor een werknemer VOV vanuit eigen initiatief kan aanvragen, bv. een opleiding die buiten de organisatie plaatsvindt om de job beter uit te oefenen?
- Hoe kan een werkgever weten dat hij een preadvies moet aanvragen?
- Welke administratieve taken moet een werkgever vervullen in het kader van een preadvies?

Werkplekleren

- Waarom wordt afgeweken van bestaande definities, bv. van de definitie uit het hoger onderwijs die door dezelfde Vlaamse overheid gehanteerd wordt?
- Hoe gaan de aanpassingen (i.e. opleiding verdelen in minimaal 20% theorie en maximaal 80% inoefenen van theorie) misbruik uitsluiten?

Timing

- Welke timing heeft de Vlaamse Regering voor ogen om alles aan te passen in de databank en om opleidingsverstrekkers, werkgevers en werknemers tijdig te informeren van de doorgevoerde wijzigingen?

Budget

- Welk bedrag zal effectief worden geherinvesteerd in de VOI?
- Welk budget zouden de vrijgekomen middelen opleveren voor de aangekondigde omscholingsmaatregel? Wat is dan het totaal budget voor die maatregel?

Verplichte opleidingen

- Waarom worden wettelijk verplichte opleidingen niet langer toegelaten binnen het VOV wegens staatssteun, terwijl dit tot op heden geen probleem vormde?
- Waarom is er geen uitzondering mogelijk voor wettelijk verplichte opleidingen die toegang geven tot het beroep (cf. place then train) tot 6 maanden na aanwerving (net als uitzondering op opleidingen voor aanpassing aan veranderende omgeving)?
  Gezien de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd en de verwachte beheersovereenkomst van VDAB wordt opleiding na aanwerving wellicht nog belangrijker.

Bibliografie

Cabus, S., Nurski, L., & Vansteenkiste, S. (2024) Toekomstige competentienoden in Vlaamse sectoren en bedrijven. Een dwarsstudie van 27 competentieprognoses in het kader van SCOPE (Werk.Rapport 2024 nr. 2). Leuven: Steunpunt Werk.

Cosgrove, J., & Cachia, R. (2025). DigComp 3.0 : European Digital Competence Framework, fifth edition, Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2760/0001149

Departement Werk en Sociale Economie (2024). Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives schooljaar 2022-2023. Geraadpleegd via https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives.

European Commission: Joint Research Centre. (2022). GreenComp, Het Europees competentiekader voor duurzaamheid. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2760/7670.

OECD (2019), OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/9789264309791-en

VDAB (2021). VDAB ontcijfert – Soft skills gevraagd. Geraadpleegd via https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/ontcijfert2020nr42.pdf

SERV-adviezen

Advies BVR Vlaams opleidingsverlof van 10 september 2018: https://www.serv.be/node/12618

Advies BVR tijdelijke aanpassingen Vlaams opleidingsverlof van 12 mei 2025: https://www.serv.be/node/17003

Advies Decreetswijziging Vlaams opleidingsverlof van 5 december 2025: https://www.serv.be/node/17336

Advies Een leven lang student: Hoe leren in het hoger onderwijs tijdens de loopbaan aantrekkelijker maken? van 20 september 2021: https://www.serv.be/node/14591.

Advies Investeren in leren van 8 juli 2025: https://www.serv.be/node/17123

Advies Lerend werken in Vlaanderen van 2 april 2021: https://www.serv.be/node/14309

Advies optimalisatie Vlaams opleidingsverlof van 26 juni 2023: https://www.serv.be/node/15878

Advies Programmadecreet BA 2025 van 6 november 2024: https://www.serv.be/node/17005

Advies Samen naar meer lerend werken in Vlaanderen van 3 april 2023: https://www.serv.be/node/15562

Advies Voorontwerp decreet Vlaams opleidingsverlof van 3 april 2018: https://www.serv.be/node/12381

VESOC-akkoorden

VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: https://www.serv.be/node/14067

VESOC-akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019: https://www.serv.be/node/13259

VESOC-akkoord Hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers van 11 juli 2017: https://www.serv.be/node/11700

Bijlagen

1. Europese sleutelcompetenties

De Raad van de Europese Unie definieert sleutelcompetenties voor een leven lang leren als volgt in de bijlage van zijn aanbeveling van 22 mei 2018 (2018/C 189/01):

Sleutelcompetenties zijn de competenties die elk individu nodig heeft voor zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling, inzetbaarheid, sociale inclusie, een duurzame levensstijl, succesvol leven in vreedzame samenlevingen, een gezondheidsbewuste levensstijl en actief burgerschap. Zij worden ontwikkeld vanuit het perspectief van een leven lang leren, vanaf de jonge kindertijd tot in het hele volwassen leven en via formeel, niet-formeel en informeel leren, in iedere context, zowel via het gezin, de school, de werkplek, de buurt en andere gemeenschappen.

De sleutelcompetenties zijn allemaal even belangrijk; elke competentie draagt bij tot een succesvol leven in de samenleving. Competenties kunnen in vele verschillende contexten en combinaties worden toegepast. Zij overlappen elkaar en vullen elkaar aan; aspecten die voor één bepaald gebied essentieel zijn, zullen de competentie op een ander gebied ondersteunen. Vaardigheden zoals kritisch denken, probleemoplossing, teamwerk, communicatie en onderhandelingsvaardigheden, analytische vaardigheden, creativiteit en interculturele vaardigheden zijn ingebed in alle sleutelcompetenties.

Het Europees referentiekader bevat acht sleutelcompetenties:

- geletterdheid;
- meertaligheid;
- wiskundige competentie en competentie in wetenschap, technologie en techniek;
- digitale competentie;
- persoonlijke, sociale en leren-om-te-lerencompetentie;
- burgerschapscompetentie;
- ondernemerscompetentie;
- competentie inzake cultureel bewustzijn en culturele expressie.

2. EntreComp

Het Europees kader voor ondernemerschapscompetenties (EntreComp) beschrijft ondernemerschap als een competentie die een leven lang meegaat. De gedeelde definitie van ondernemerschap heeft als doel consensus te bereiken tussen alle belanghebbenden en een brug te slaan tussen de wereld van onderwijs en werk. Het raamwerk kan dienen als basis voor de ontwikkeling van curricula en leeractiviteiten die ondernemerschap als competentie bevorderen. Daarnaast kan het worden gebruikt voor het definiëren van parameters om de ondernemerscompetenties van leerlingen en burgers te beoordelen.

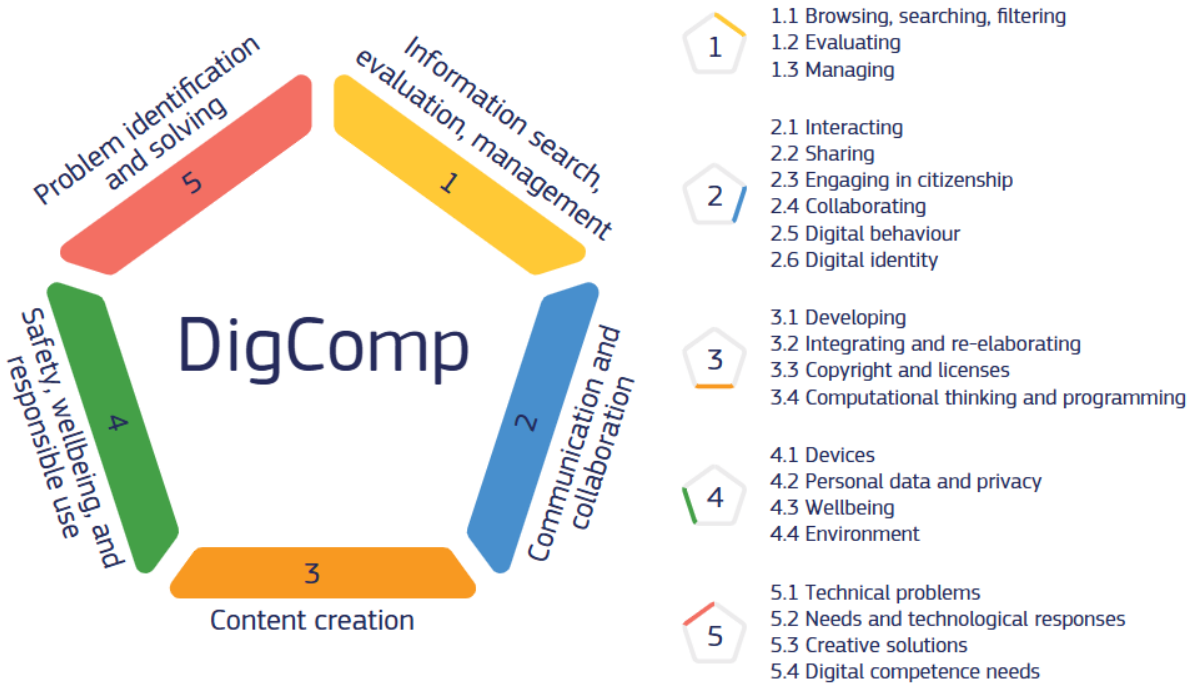
Figuur 1 3 competentiedomeinen en 15 competenties van EntreComp

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884

3. DigComp

Het Europees Kader voor Digitale Competentie (DigComp) beschrijft wat nodig is om digitaal vaardig te zijn in de huidige samenleving. Het ondersteunt de ontwikkeling van digitale competenties bij mensen van alle leeftijden. Het kader omvat een breed scala aan digitale vaardigheidsniveaus, van basis tot zeer geavanceerd, en biedt een stabiel referentiepunt in een snel evoluerend digitaal technologisch landschap.

Figuur 2 DigComp competentiegebieden en bijhorende competenties

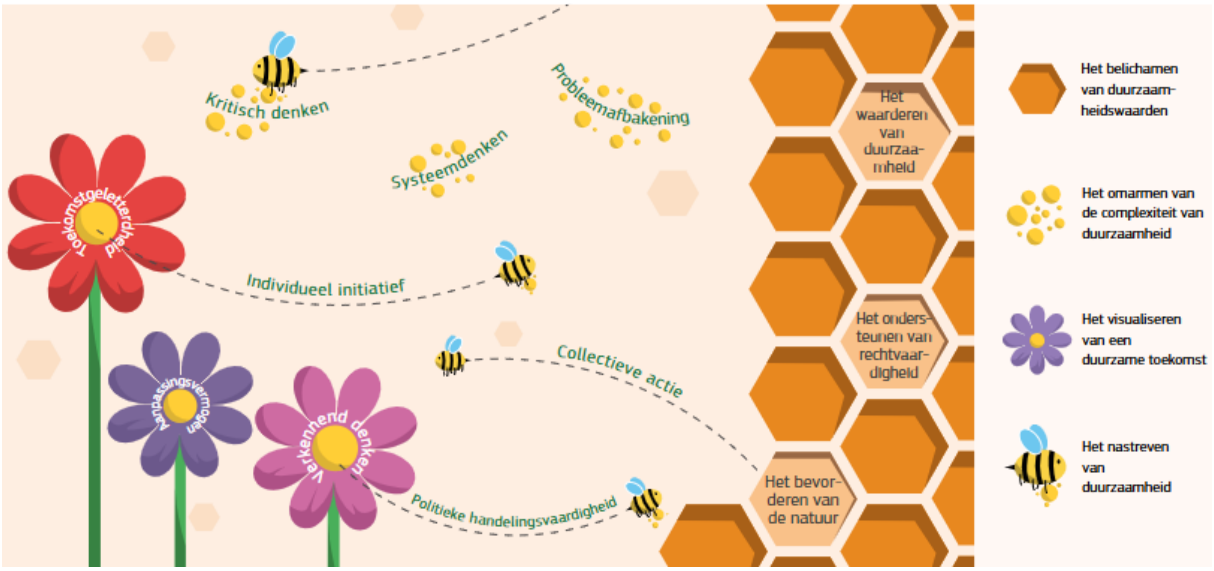


Bron: Cosgrove, J., & Cachia, R. (2025). DigComp 3.0 : European Digital Competence Framework, fifth edition, Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2760/0001149

4. GreenComp

GreenComp is het Europese referentiekader voor duurzaamheidscompetenties, ontwikkeld door de Europese Commissie om kennis, vaardigheden en attitudes voor een duurzame toekomst te bevorderen. Het biedt een gemeenschappelijke basis voor lerenden en een leidraad voor leerkrachten/docenten door het vastleggen van een consensuele definitie van wat duurzaamheid als competentie inhoudt. Het is bedoeld ter ondersteuning van onderwijs- en opleidingsprogramma's voor een leven lang leren. Het is opgesteld voor alle lerenden, ongeacht hun leeftijd en opleidingsniveau en in elk soort onderwijs — formeel, niet-formeel en informeel.

Figuur 3 Visuele voorstelling van GreenComp



Bron: European Commission: Joint Research Centre. (2022). GreenComp, Het Europees competentieka-der voor duurzaamheid. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2760/7670