

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, JUSTITIE EN WERK

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - 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

 - Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

Het Vlaams opleidingsverlof (VOV) wordt hervormd en afgestemd op de beleidsdoelstellingen uit het Vlaams Regeerakkoord, de beleidsnota Werk 2024-2029 en de conceptnota 'Vlaanderen Leert'.

De hervorming van het 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, door onder meer:

- de voorwaarden voor het Vlaams opleidingsverlof te hervormen met de nadruk op knelpunten op de arbeidsmarkt;
- het gemeenschappelijk initiatiefrecht structureel te verankeren;
- het werkgeversforfait te verhogen;
- het aantal uren VOV om examens bij de examencommissie af te leggen te verdubbelen.

Daarnaast zetten we in op het voorkomen van misbruik door:

- uitvoering te geven aan de decretale verstrenging van het sanctiebeleid;
- verplichte aanwezigheid in te voeren voor opleidingen waarbij de werknemer momenteel enkel aanwezig moet zijn bij de eindbeoordeling;
- een preadvies voor bedrijfsinterne opleidingen te voorzien;
- te voorzien dat alle opleidingen worden geëvalueerd alvorens men deze kan volgen met VOV.

Tegelijk is het voorliggende voorontwerp van besluit een update van de regelgeving o.a. naar aanleiding van de decretale wijzigingen aan de VOV-regelgeving.

1 SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsveld: Werk

SD5: Talent opleiden, omscholen en bijscholen doorheen de loopbaan

OD 8: Inzetten op een opleidingsoffensief voor de arbeidsmarkt

Inzetten op doelmatige opleidingsincentives

Beleidsnota Werk 2024-2029:

We doen een aantal bijsturingen in de Vlaamse opleidingsincentives zodat ze doelmatig ingezet kunnen worden om de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt te versterken.

We verankeren het recht op opleiding voor werknemers via zowel het individueel als het gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams opleidingsverlof (VOV). We hervormen het VOV met nadruk op knelpuntberoepen. We waken erover dat het VOV gericht wordt op het versterken van de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit en bijgevolg niet meer gericht is op bedrijfsinterne opleidingen in de huidige job. Ook misbruiken zoals brokerconstructies sluiten we uit.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2026/18 van 11 februari 2026.

De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 5 februari 2026.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, heeft zijn akkoord gegeven op 12 maart 2026.

Het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd principieel goedgekeurd op 13 maart 2026 (VR 2026 1303 DOC.0230/1bis en 2bis).

De SERV heeft advies gegeven op 13 april 2026.

Replik op het SERV advies:

In de onderstaande repliek op het advies van de sociale partners van de SERV wordt puntsgewijs ingegaan op de verschillende thema's die het SERV-advies aanraakt.

Gemeenschappelijk initiatiefrecht

De SERV vindt het goed dat het gemeenschappelijk initiatiefrecht wordt verankerd met de bestaande modaliteiten.

Algemene arbeidsmarktcompetenties versterken

De SERV geeft aan dat algemene arbeidsmarktcompetenties niet kunnen worden losgekoppeld van technische, beroepsspecifieke competenties en dat beide nodig zijn om de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit te versterken. In overeenstemming met het regeerakkoord, kiezen we er met de hervorming voor om de focus meer te leggen op beroepsopleidingen die toeleiden naar knelpunten op de arbeidsmarkt. Algemene arbeidsmarktcompetenties zijn niet per definitie uitgesloten. Deze

competenties kunnen wel nog versterkt worden met VOV indien ze onderdeel zijn van een beroepsopleiding of een opleiding basiscompetenties.

Duidelijkheid nodig over toegelaten opleidingen

De SERV vraagt enkele verduidelijkingen over opleidingen die worden gevat door artikel 2 (dat bepaalt welke opleidingen in aanmerking komen) en artikel 3 (dat bepaalt welke opleidingen niet toegelaten zijn). De SERV illustreert dit aan de hand van 3 concrete situaties. We geven hierbij verduidelijking.

Situatie 1: STEM-opleidingen of knelpuntopleidingen die leiden tot een bij wet verplicht attest. Opleidingen die leiden tot een bij wet verplicht attest zijn niet per definitie uitgesloten. Onder het oude beoordelingssysteem zijn alle opleidingen die leiden tot een wettelijk verplicht attest dat vereist is voor de uitoefening van een beroep toegelaten, ongeacht of het een STEM- of knelpuntberoep is. Na de hervorming zullen opleidingen die leiden tot een wettelijk verplicht attest om een beroep uit te oefenen nog steeds kunnen, op voorwaarde dat ze passen binnen een van de categorieën bepaald in artikel 2, §1 (vb. het is een STEM-opleiding of het leidt naar een knelpuntberoep).

Enkel opleidingen waarvan de werkgever bij wet of CAO verplicht is om ze aan te bieden, worden uitgesloten. Dit zijn bijvoorbeeld opleidingen opgenomen in de Codex over het welzijn op het werk. Het VOV dient niet om de werkgever financieel te ontlasten voor bestaande verplichtingen. Dit zou de additionaliteit van de maatregel in gedrang brengen. Zoals de SERV aangeeft, is het mogelijk dat onderdelen van deze verplichte opleidingen zijn opgenomen in een bredere beroepsopleiding. Deze onderdelen moeten niet uit de opleiding gehaald worden en mogen in kader van een bredere beroepsopleiding wel gevolgd worden met VOV.

Situatie 2: Algemene arbeidsmarktcompetenties waarvoor de nood is aangetoond door een competentieprognose.

Algemene arbeidsmarktcompetenties zijn niet per definitie uitgesloten, maar worden niet langer als categorie van toegelaten opleiding voorzien. Indien een competentieprognose aantoont dat bepaalde vaardigheden die vroeger onder de algemene arbeidsmarktcompetenties vielen, noodzakelijk zijn, kunnen deze met de onderbouwing van een prognose goedgekeurd worden.

Situatie 3: Een aanpassingsopleiding in functie van de groene- of digitale transitie.

De SERV vraagt ten slotte nog een verduidelijking i.v.m. de verhouding tussen de transitieopleidingen en de aanpassingsopleidingen. Indien een werkgever ervoor kiest om een andere werking te implementeren binnen de onderneming en hiervoor zijn werknemers moet bijscholen om te kunnen functioneren binnen de nieuwe werkwijze, kan dit niet met VOV. Deze kosten zijn inherent verbonden aan de bedrijfsvoering. Ook als de aanpassing kadert binnen de groene en digitale transitie, kunnen deze opleidingen niet met VOV.

Aangezien er onduidelijkheid blijft bestaan over artikel 2/3 voeren we een wijziging door om het artikel helderder te maken. De uitzondering die voorzien was voor de aanpassingsopleidingen voor een nieuwe werknemer tijdens de eerste 6 maanden wordt geschrapt. Deze uitzondering heeft betrekking op een niche situatie die niet veel zal voorkomen. In functie van een heldere regelgeving wordt deze verwijderd.

Bedrijfsinterne opleidingen gericht controleren via praktisch uitvoerbaar preadvies

De SERV formuleerde een voorstel voor een aanpassing van de criteria waaraan een opleiding moet voldoen om een bedrijfsinterne opleiding te zijn waarvoor een preadvies vereist is. Dit voorstel wordt niet gevolgd omdat het de scope van de bedrijfsinterne opleidingen te veel zou inperken waardoor het preadvies niet langer effectief zou zijn.

Verder worden nog enkele tekstuele wijzigingen doorgevoerd. We gebruiken de term 'onderneming', niet 'onderneming en organisatie'. Zo brengen we het artikel in overeenstemming met de

rechtsgrond in de herstellwet en het wetboek van vennootschappen en verenigingen. We optimaliseren de formuleringen zodat ook de situatie van uitzendarbeid ondervangen wordt.

De SERV vraagt verduidelijking over of het preadvies moet worden aangevraagd per opleidingscontext of per werknemer. Het preadvies moet aangevraagd worden per opleidingscontext. Eventuele verdere verduidelijking zal worden opgenomen in de handleiding voor werkgevers.

Werkplekklaren definiëren als leervorm voor een kwalitatief leertraject

De SERV merkt op dat de definitie van werkplekklaren niet overeenstemt met de terminologie die gehanteerd wordt in onderwijsregelgeving. Op basis van deze suggestie aligneren we de definitie op die uit het hoger onderwijs. Dit is voornamelijk een terminologische wijziging met een beperkt inhoudelijk verschil.

Verder vraagt de SERV om punt 1, dat bepaalt dat een opleiding moet bestaan uit een deel theorie en een deel werkplekklaren en dat het deel werkplekklaren maximaal 80% mag bedragen, te schrappen. We volgen deze suggestie. Zoals de SERV voorstelt, moet het opleidingsplan aangeven welke overdraagbare competenties worden aangeleerd. We voegen hier nog een inschatting van de opleidingsduur aan toe. Dit biedt de overheid voldoende handvaten om de praktijk van het werkplekklaren d.m.v. het opleidingsplan te controleren.

Verder worden in artikel 2/2 nog enkele taalkundige verbeteringen aangebracht.

Krappe timing voor implementatie

Er wordt akte genomen van de opmerkingen van de SERV. De nodige voorbereidingen voor de aanpassing van de opleidingsdatabank worden reeds getroffen zodat de opleidingsverstrekkers tijdig op de hoogte worden gebracht indien hun opleiding niet langer in aanmerking komt.

Blijven investeren in het VOV

De SERV vraagt om te blijven investeren in opleiding met het VOV en de nieuwe aangekondigde omscholingsmaatregel. De middelen die vrijkomen door de hervormingen van de opleidingsdatabank en het VOV worden voor zover nodig en/of zinvol ingezet voor de Vlaamse Opleidingsincentives. We monitoren de uitgaven na de hervorming om na te gaan of de gerealiseerde uitgaven in lijn liggen met de ramingen. Op basis hiervan zullen toekomstige beleidskeuzes gemaakt worden, rekening houdende met de budgettaire context.

De SERV vraagt om te investeren in een automatische indexering van het loonforfait. Dit wordt niet gevolgd. De SERV vraagt ook om meer uren VOV toe te kennen per studiepunt bij opleidingen in het hoger onderwijs. Gemiddeld schrijven werknemers zich in voor 35 studiepunten en leggen ze 31 studiepunten af. Dit resulteert in 124 uur VOV. Het maximale aantal VOV uren is vastgelegd op 125 uur. Het is dus niet relevant om meer uren toe te kennen per studiepunt. De SERV vraagt een impactanalyse van de opleidingen die wegvallen omdat het niet meer mogelijk is om verschillende modules te combineren om aan het minimum van 32 uur te komen. Dit zal verder worden opgenomen in de Vlaamse Opleidingscommissie.

Voorliggende vragen

De gestelde vragen zullen worden behandeld in de Vlaamse Opleidingscommissie.

2 INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het Vlaams opleidingsverlof (VOV) wordt hervormd en afgestemd op de beleidsdoelstellingen uit de beleidsnota Werk 2024-2029.

Het Vlaams opleidingsverlof is een cruciaal beleidsinstrument. Het biedt werknemers de mogelijkheid om, met behoud van loon, opleidingen te volgen die hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt versterken. Het VOV is aan hervorming toe om tegemoet te komen aan de noden van de arbeidsmarkt en onze samenleving. De hervorming van het 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 middelen die vrijkomen (met als referentiepunt het budget voorzien voor VOV bij BA 2024) door de hervormingen van de opleidingsdatabank en het VOV worden voor zover nodig en/of zinvol ingezet voor de Vlaamse Opleidingsincentives. Gezien de huidige budgettaire context en de afspraak in het Vlaams Regeerakkoord om gezamenlijk te streven naar een begroting in evenwicht tegen 2027, worden efficiëntiewinsten die voortvloeien uit de hervormingen en die geen afbreuk doen aan de impact en finaliteit van de nieuwe maatregel als een structureel gunstig effect gezien voor de begroting Werk en dus ook de ruimere Vlaamse begroting.

Om deze hervorming uit te voeren moet de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof op de verschillende niveaus bijgestuurd worden. Met het programmadecreet bij begrotingsopmaak 2025 werd in uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 het gemeenschappelijk initiatiefrecht decretaal verankerd en werd voor bedrijfsinterne opleidingen een positief preadvies als extra beperkende voorwaarde ingevoerd. Deze inhoudelijke bijsturing wordt verder uitgewerkt in voorliggend voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering. Op 30 januari 2026 werd een voorontwerp van decreet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft het Vlaams opleidingsverlof definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Dit decreet optimaliseert het sanctiebeleid, voert een delegatie naar de Vlaamse Regering in voor het bepalen van criteria voor bedrijfsinterne opleidingen en actualiseert enkele andere bepalingen in de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof. Ook enkele van deze wijzigingen worden verder uitgewerkt in voorliggend voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering.

Dit voorontwerp van besluit:

- Concretiseert wat bedrijfsinterne opleidingen zijn en bepaalt de modaliteiten en de procedure voor het preadvies;
- Past de voorwaarden voor de opleidingen aan zodat het Vlaams opleidingsverlof hervormd wordt met de nadruk op knelpunten op de arbeidsmarkt;
- Geeft uitvoering aan de structurele verankering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht;
- Geeft verdere uitvoering aan de decretale verstrenging van het sanctiebeleid;
- Verhoogt het werkgeversforfait;
- Voert verplichte aanwezigheid in voor opleidingen waarbij de werknemer momenteel enkel aanwezig moet zijn bij de eindbeoordeling (met uitzondering van examens voor de examencommissie, het laten beoordelen en certificeren van eerder verworven competenties, opleidingen van het Hoger onderwijs en blended leren);
- Legt vast dat werknemers die alleen in het weekend tewerkgesteld zijn enkel VOV kunnen opnemen voor opleidingsuren die samenvallen met een werkdag van de werknemer volgens zijn dienstrooster;
- Verdubbelt het aantal uren VOV om examens bij de examencommissie af te leggen;

- Bepaalt dat opleidingen die worden geregistreerd in de opleidingsdatabank zonder voorafgaande goedkeuring door de Vlaamse Opleidingscommissie (VOC) door het departement WEWIS worden geëvalueerd alvorens men deze kan volgen met VOV;
- Actualiseert de regelgeving o.a. naar aanleiding van de bijstellingen op decretaal niveau.

2.1.1 Preadvies voor bedrijfsinterne opleidingen

Bedrijfsinterne opleidingen zijn enkel toegelaten binnen het VOV indien ze over een gunstig preadvies beschikken. De kans op oneigenlijk gebruik wordt bij deze opleidingen groter ingeschat, waardoor een extra controle op het correct naleven van de regelgeving wenselijk is.

In het voorliggende besluit wordt bepaald welke opleidingen als 'bedrijfsintern' beschouwd worden. Deze inschatting gebeurt aan de hand van de volgende 3 criteria. Indien de opleiding aan 1 van de 3 criteria voldoet, wordt deze als bedrijfsintern beschouwd. Bedrijfsinterne opleidingen zijn op zich niet problematisch maar moeten over een gunstig preadvies beschikken voor ze toegelaten zijn binnen het VOV.

- 1° de opleiding is alleen opengesteld voor werknemers of uitzendkrachten met een bepaald functieprofiel binnen dezelfde onderneming of van uitzendkrachten die in die onderneming tewerkgesteld worden;
- 2° de opleiding is uitsluitend gericht op de huidige functie van de werknemer of de uitzendkracht binnen de onderneming 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.

Bij bedrijfsinterne opleidingen voert het departement WEWIS een extra controle uit op het correct naleven van de regelgeving. Indien de werkgever in overeenstemming handelt met de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof, wordt een gunstig preadvies toegekend. De werkgever verklaart op eer dat de aangeleverde informatie correct is. De feiten kunnen tegengesproken worden door vaststellingen van de Vlaamse Sociale Inspectie.

In de handleidingen worden reeds enkele voorwaarden voor werkplekleren bepaald. Aangezien een van de elementen waarnaar gekeken wordt voor het preadvies de voorwaarden voor werkplekleren zijn, worden deze opgenomen in de regelgeving in functie van de rechtszekerheid. De bestaande voorwaarden uit de handleiding vormen de basis voor dit artikel maar werden aangepast naar aanleiding van het SERV-advies. Er moet niet langer een onderscheid gemaakt worden tussen theorie en werkplekleren en er zijn enkele extra voorwaarden voor het opleidingsplan toegevoegd.

De werkgever die zijn werknemers een bedrijfsinterne opleiding wil laten volgen met Vlaams Opleidingsverlof moet een preadvies aanvragen bij de departement WEWIS. Indien het departement WEWIS vaststelt dat er aanwijzingen bestaan dat een opleiding bedrijfsintern is, maar geen preadvies werd toegevoegd bij de terugbetalingsaanvraag, dan kan het departement alsnog bijkomende informatie opvragen om een preadvies op te maken. De werkgever kan ook op het moment van de terugbetalingsaanvraag het preadvies aanvragen.

2.1.2 Het Vlaams opleidingsverlof meer richten op knelpunten op de arbeidsmarkt

De beleidsnota Werk 2024-2029 bevat het engagement om het VOV te hervormen met een nadruk op knelpuntberoepen. Het VOV wordt gericht op het versterken van de arbeidsmarkt, loopbanen en productiviteit. Om dit te realiseren worden de voorwaarden om opleidingen te registreren in de opleidingsdatabank aangepast.

In het huidige artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2018 worden 3 competentiegroepen opgesomd, namelijk basiscompetenties, beroepsspecifieke competenties en algemene arbeidsmarktcompetenties. De opleiding geeft recht op Vlaams opleidingsverlof indien ze leidt tot het verwerven van competenties uit een van de competentiegroepen. De verdere specificatie van de competentiegroepen en het beoordelingssysteem zijn opgenomen in een ministerieel besluit. Dit ministerieel besluit zal opgeheven worden op 31 augustus 2026.

Het voorliggend voorontwerp van besluit wijzigt de voorwaarden, en dus de opleidingen die kunnen gevolgd worden met het Vlaams opleidingsverlof. De categorieën van opleidingen die recht geven op Vlaams opleidingsverlof worden opgenomen in het besluit van de Vlaamse Regering in meer detail dan voordien het geval was, met nadruk op knelpunten op de arbeidsmarkt in lijn met de engagementen uit de beleidsnota en het Regeerakkoord. Het staat de minister vrij om de categorieën nog verder te verfijnen indien nodig. De volgende inhoudelijke wijzigingen worden doorgevoerd:

- De opleidingen die leiden tot de competentiegroep van de 'algemene arbeidsmarktcompetenties' worden niet meer als categorie opgenomen die recht geeft op Vlaams opleidingsverlof. Voor de mentoropleidingen en de opleidingen met betrekking op het sociaal overleg, die voordien deel uitmaakten van de algemene arbeidsmarktcompetenties, worden aparte categorieën voorzien.
- Er wordt een nieuwe categorie van opleidingen toegevoegd die gericht is op de aanpak van uitdagingen met betrekking tot de klimaat- en energietransitie alsook de digitale transitie. Deze opleidingen stellen onze ondernemingen in staat om mee te blijven met nieuwe ontwikkelingen en zijn belangrijk om de toekomstige productiviteit en competitiviteit te waarborgen.
- Alle opleidingen die leiden tot het eerste diploma secundair onderwijs kunnen gevolgd worden met VOV. Tot nu toe was het toegestaan om met VOV elk diploma van een hoger kwalificatieniveau te behalen dan waar de werknemer over beschikt (dus eerste diploma secundair onderwijs, gegradueerde, bachelor, master of BK van hoogstens niveau 7 VKS). Dit wordt nu beperkt tot enkel het eerste diploma secundair onderwijs. De andere diploma's zijn enkel mogelijk indien de opleiding behoort tot een toegelaten categorie of als het een loopbaangerichte opleiding is.

De volgende opleidingen konden reeds gevolgd worden met VOV en blijven behouden:

- Opleidingen gericht op basiscompetenties.
- Opleidingen gericht op het aanleren van technologische, technische, exact-wetenschappelijke of wiskundige kennis en de toepassing ervan in beroepen. Concreet behoren opleidingen die in de Onderwijskiezer beschikken over een STEM label of leiden tot een STEM-beroep volgens de VDAB afbakening tot deze categorie.
- Taalopleidingen Nederlands, Frans, Duits of Engels die leiden tot de verwerving van niveau B1 of lager.
- Opleidingen die toegang geven tot een knelpuntberoep uit de knelpuntberoepenlijst van de VDAB.
- Opleidingen die inspelen op een toekomstig sectoraal tekort aan competenties aangetoond door een competentieprognose. Deze prognose kan volgens de VLAMT methode zijn uitgevoerd of volgens een ander methode die wetenschappelijk verantwoord, onderbouwd en aantoonbaar is. Om dit te beoordelen kan beroep gedaan worden op expertise bv. van de WEWIS studiedienst. Ook de beroeps- en evaluatiecommissie (BEC) kan specifieke expertise inroepen.
- Mentoropleidingen.
- Opleidingen met betrekking tot het sociaal overleg, arbeids- en sociaalrecht zodat men met kennis van zaken kan deelnemen aan sociaal overleg op ondernemingsniveau.

Indien een opleiding bij de start van de opleiding in de Opleidingsdatabank (ODB) staat, kan een werknemer deze volgen met VOV. Het VOV-recht wordt toegekend voor de volledige duur van de opleiding. Een werknemer die reeds gestart is met een meerjarige opleiding kan deze dus afmaken

met VOV, ook al verdwijnt de opleiding uit de ODB na de hervorming. Hetzelfde principe geldt voor de aanvraag van Opleidingscheques en Vlaams Opleidingskrediet.

Naast het aanpassen van de soorten opleidingen die wel in aanmerking komen voor VOV, worden ook opleidingen expliciet uitgesloten. Ten eerste worden de opleidingen die ten laste zijn van de werkgever bij of krachtens een wettelijke bepaling of een CAO uitgesloten van het Vlaams opleidingsverlof. Wettelijk verplichte elementen die ingebed zijn in een bredere beroepsopleiding zijn wel toegelaten. Bovendien worden ook noodzakelijke aanpassingsopleidingen uitgesloten. Dit zijn opleidingen die voortvloeien uit een louter interne organisatorische of technologische wijziging bij de werkgever, en die uitsluitend dienen om werknemers aan te passen aan systemen, tools of werkwijzen in de huidige functie. Dit zijn immers kosten die onlosmakelijk verbonden zijn met de bedrijfsvoering en die de onderneming zelf moet dragen. De opleidingen met betrekking tot sociaal overleg, die toegelaten zijn bij artikel 2 §1 1^o h), vallen hier niet onder.

2.1.3 Structureel verankeren van het gemeenschappelijk initiatiefrecht

Om meer werknemers te stimuleren om deel te nemen aan arbeidsmarktgerichte opleidingen werd via tijdelijke regelgeving in het kader van het Vlaamse Relanceplan het “gemeenschappelijk initiatiefrecht” in het leven geroepen. Vanuit de veronderstelling dat een duwtje in de rug door de werkgever richting opleiding de werknemer over drempels kan tillen, kreeg de werkgever de mogelijkheid om een arbeidsmarktgerichte opleiding voor te stellen aan zijn werknemer en hiervoor het recht op VOV aan te wenden. Van een verplichting door de werkgever is er echter geen sprake. Indien de werknemer ingaat op een opleidingsvoorstel van de werkgever, en bovendien op eigen initiatief een opleiding volgt met VOV, wordt het recht verdubbeld en kan de werknemer tot maximaal 250 uren VOV opnemen. Zo blijft het recht op VOV van de werknemer beschermd.

De evaluatie van het eerste schooljaar (2021-2022) van het gemeenschappelijk initiatiefrecht toonde enkele positieve tendensen aan zoals een groei in het gebruik van VOV met 13% en een groter aandeel kortgeschoolden (26.8% t.o.v. 25.5% in 2020-2021)¹. Ook in het tweede schooljaar zet de stijging van het aandeel kortgeschoolden zich voort (28.2%). Deze stijging zien we voornamelijk terugkomen bij werknemers die een opleiding volgen op voorstel van hun werkgever. Zoals verwacht spelen werkgevers een belangrijke rol bij het stimuleren van kortgeschoolde werknemers naar opleiding.

Werknemers die opleidingen volgen met Vlaams opleidingsverlof op eigen initiatief en werknemers die opleidingen volgen op voorstel van de werkgever verschillen van elkaar. Werknemers die zich traditioneel in een sterkere positie bevinden op de arbeidsmarkt, zoals hoger geschoolden, werknemers in een financieel sterkere positie en werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, volgen vaker opleidingen op eigen initiatief. Werknemersgroepen die zich traditioneel vaker in een zwakkere positie bevinden op de arbeidsmarkt, zoals kort- en middengeschoolden, jongeren, werknemers in een financieel zwakkere situatie en werknemers met een uitzendcontract of overeenkomst van bepaalde duur, volgen vaker opleidingen met Vlaams opleidingsverlof op voorstel van de werkgever.

De doelstellingen van het gemeenschappelijk initiatiefrecht, namelijk de bekendheid van de maatregel vergroten en meer kortgeschoolden bereiken via de werkgever, zijn behaald en dus wordt de maatregel structureel verankerd in de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof. Het principe dat de werknemer op eigen initiatief een opleiding kan volgen en ook kan ingaan op een voorstel van zijn werkgever werd via het programmadecreet opgenomen in de herstellwet. In voorliggend voorontwerp van besluit wordt de verdubbeling van het persoonlijk maximum aantal uren en het aangeven van het initiatief bij de terugbetalingsaanvraag geregeld.

¹ [Evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht Vlaams opleidingsverlof](#)

2.1.4 Sanctiebeleid

Sanctie voor de opleidingsverstrekkers

In de herstellwet wordt de mogelijkheid opgenomen om opleidingsverstrekkers tijdelijk te schorsen wanneer ze meermaals hun administratieve verplichtingen niet nakomen (ontwerpregelgeving principieel goedgekeurd op 21 november 2025). Dit is een nieuwe sanctiemogelijkheid. Uit onderzoek is gebleken dat een derde van de aanwezigheidslijsten die bijgehouden worden door de opleidingsverstrekkers niet voldoende kwalitatief is. De administratie ging in 2024 van start met een actieplan om dit te remediëren. De administratie zet dus sterk in op controle en feedback om te werken aan de kwaliteit van de basisgegevens waarop de berekening van het aantal uren VOV die moeten worden uitbetaald gebaseerd is. Om de overheid meer slagkracht te geven tegenover opleidingsverstrekkers die, ook nadat ze hierop gewezen werden, hun administratieve verplichtingen onvoldoende of niet nakomen, wordt de mogelijkheid ingesteld om deze opleidingsverstrekkers, wanneer ze minimaal twee keer hun administratieve verplichtingen niet nakomen en hierdoor een nadeel veroorzaken voor de werknemer, de werkgever of de overheid, het eerstvolgende schooljaar uit te sluiten van het VOV.

2.1.5 Verhoging van het werkgeversforfait

De werkgevers krijgen voor de uren dat hun werknemer afwezig is van het werk omwille van VOV een forfait dat de lonen, sociale bijdragen en het productiviteitsverlies compenseert. Sinds de regionalisering (schooljaar 2014-2015) bedraagt het forfait 21,30 euro per opleidingsuur. Het forfait werd nooit verhoogd, zelfs niet naar aanleiding van de hoge inflatie in 2021 en 2022. De gezondheidsindex is met 30 procent gestegen sinds 2013. Na de uitzonderlijke verlaging van het forfait tot 14,91 euro voor schooljaar 2025-2026, wordt het forfait vanaf schooljaar 2026-2027 vastgelegd op 24,50 euro.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 van het besluit van 21 december 2018 bevat de definities. De definitie van werkplekcleren wordt gewijzigd. Artikel 3 van dit wijzigingsbesluit voegt een nieuw artikel 2/2 in het besluit van 21 december 2018 in dat specifieke voorwaarden bevat voor werkplekcleren. De inhoudelijke elementen uit de vroegere definitie worden in dit artikel opgenomen. In de definitie van werkplekcleren wordt verwezen naar dit nieuwe artikel 2/2.

Artikel 2

Het huidige artikel 2 van het besluit van 21 december 2018 bepaalt de voorwaarden waaraan opleidingen moeten voldoen om recht te geven op Vlaams opleidingsverlof. Dit artikel wordt vervangen.

De eerste paragraaf bepaalt de voorwaarden voor de arbeidsmarktgerichte opleidingen. Het eerste lid bepaalt de categorieën van opleidingen die in aanmerking komen. Voordien werden in het besluit enkel drie competentiegroepen afgebakend en werd het beoordelingssysteem verder uitgewerkt in een ministerieel besluit. Nu worden de categorieën van opleidingen die in aanmerking komen gespecificeerd in het besluit van de Vlaamse Regering.

Enkele categorieën van opleidingen die voorheen toegelaten waren blijven onveranderd:

- 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 (opleidingen die in de Onderwijskiezer beschikken over een STEM label of leiden tot een STEM-beroep volgens de VDAB afbakening).

Een competentieprognose kan volgens de VLAMT methode zijn uitgevoerd of volgens een ander methode die wetenschappelijk verantwoord, onderbouwd en aantoonbaar is. Om dit te beoordelen kan beroep gedaan worden op expertise bv. van de WEWIS studiedienst. Ook de beroeps- en evaluatiecommissie (BEC) kan specifieke expertise inroepen.

Naast de voorgenoemde categorieën die behouden blijven, worden ook opleidingen gericht op de klimaat- en energietransitie en de digitale transitie toegelaten. Tenslotte worden ook de mentoropleidingen toegelaten, alsook de opleidingen met betrekking tot het sociaal overleg, arbeids- en sociaalrecht zodat men met kennis van zaken kan deelnemen aan sociaal overleg op ondernemingsniveau. Deze opleidingen waren voor deze wijziging onderdeel van de competentiegroep algemene arbeidsmarktcompetenties. Deze competentiegroep wordt als geheel niet langer toegelaten. De minister kan de categorieën nader omschrijven.

De overige bestaande voorwaarden worden opnieuw opgenomen in de eerste paragraaf, met name de duur van de opleiding, het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners, de registratieprocedure bij het departement en het learning management systeem bij blended leren en de afwijkingen voor mentoropleidingen en EVC en examencommissie.

De tweede paragraaf bepaalt dat voor een specifiek type arbeidsmarktgerichte opleiding, namelijk de bedrijfsinterne opleiding, een positief preadvies noodzakelijk is dat nagaat of de opleiding voldoet aan alle voorwaarden van het Vlaams opleidingsverlof. Deze paragraaf is de uitwerking van de delegatie aan de Vlaamse Regering opgenomen in artikel 109 van de herstellwet. In het derde lid wordt gespecificeerd wat bedrijfsinterne opleidingen zijn aan de hand van 3 criteria. Indien een opleiding aan 1 van de 3 criteria voldoet, wordt ze als bedrijfsintern beschouwd. Het vierde tot en met zevende lid bepalen de aanvraagprocedure voor het preadvies. Het achtste lid bepaalt de procedure voor heroverweging van het preadvies. De minister kan de voorwaarden en de procedure verder nader bepalen. De minister deelt dit ministerieel besluit, na consultatie van de sociale partners en na overleg binnen de Vlaamse Regering, mee aan de Vlaamse Regering.

Artikel 3

Artikel 3 voegt 3 nieuwe artikelen in, namelijk artikel 2/1, artikel 2/2 en artikel 2/3.

Artikel 2/1 bepaalt de voorwaarden voor loopbaangerichte opleidingen. Deze bepaling is overgenomen uit het huidige artikel 2 van het besluit van 21 december 2018 en wordt opgenomen in een nieuw artikel omwille van de leesbaarheid.

Artikel 2/2 bevat specifieke voorwaarden voor opleidingen met werkplekleren. Voor de start van de opleiding stelt de opleidingsverstrekker een opleidingsplan op met de overdraagbare competenties die zullen worden aangeleerd met een geraamde opleidingsduur. De werkplekbegeleider volgt de werknemer en uitvoering van het opleidingsplan op aan de hand van een schriftelijk verslag. De werknemer wordt geïnformeerd over het opleidingsplan en de werkplekbegeleider. De werknemer kan zelfstandig werken op voorwaarde dat de werkplekbegeleider of een collega op afroep beschikbaar is om te ondersteunen. De bestaande extra voorwaarde voor werkplekleren bij een andere werkgever wordt verplaatst van artikel 36 naar dit nieuwe artikel 2/2. Voor het geven van preadvies voor bedrijfsinterne opleidingen zullen de voorwaarden voor werkplekleren gecontroleerd worden.

Artikel 2/3 bepaalt welke opleidingen of activiteiten geen recht geven op Vlaams opleidingsverlof. Het eerste lid bepaalt dat opleidingen die de werkgever verplicht moet aanbieden aan zijn werknemer niet kunnen gevolgd worden met het Vlaams opleidingsverlof. Dit zijn opleidingen die

moeten georganiseerd worden door de werkgever krachtens een wettelijke bepaling of CAO² gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of opleidingen die voortvloeien uit een louter interne organisatorische of technologische wijziging bij de werkgever, en die uitsluitend dienen om werknemers aan te passen aan systemen, tools of werkwijzen in de huidige functie. Sinds 1 september 2025 werd in artikel 2 een opsomming van enkele activiteiten opgenomen die in geen geval recht kunnen geven op Vlaams opleidingsverlof. Deze opsomming blijft behouden en wordt overgenomen in art 2/3.

Artikel 4

Artikel 5 paragraaf 1 van het besluit van 21 december 2018 wordt aangevuld met een evaluatie van de opleidingen door het departement om na te gaan of zij voldoen aan de voorwaarden. Dit is een bijkomende voorwaarde voor goedkeuring van de registratie van opleidingen, naast een correcte en volledige aanmelding ter registratie.

Artikel 5

Artikel 14 paragraaf 2 van het besluit van 21 december 2018 bepaalt wanneer een opleiding na een negatieve evaluatie de status van arbeidsmarktgerichte opleiding verliest en wordt verwijderd uit de opleidingsdatabank. Deze termijn wordt ingekort tot de dag na de beroepstermijn verlopen is. In geval er beroep werd aangetekend bij de Beroeps- en Evaluatiecommissie (BEC), en de BEC de opleiding ook negatief evalueert, wordt de opleiding een maand na deze negatieve evaluatie verwijderd uit de opleidingsdatabank.

Artikel 6

Artikel 15 van het besluit van 21 december 2018 specificeert de zaken die worden onderzocht wanneer het monitoringsrapport om de vijf jaar wordt uitgebreid. Deze worden aangepast aan de nieuwe beleidsprioriteiten. Het onderzoek naar de eventuele overdraagbaarheid van de uren Vlaams opleidingsverlof wordt geschrapt omdat dit idee niet past in de huidige beleidsvisie. Het onderzoek naar loopbaangerichte opleidingen en hun meerwaarde voor de arbeidsmarkt wordt opengetrokken naar alle opleidingen. Er wordt een onderzoek naar het gebruik van het gemeenschappelijk en individueel initiatiefrecht toegevoegd dat verder bouwt op de voorgaande evaluatie van het gemeenschappelijk initiatiefrecht.

Verder wordt ook de termijn aangepast. Deze uitgebreide monitoring zal voortaan om de vijf jaar gebeuren in plaats van om de drie jaar. Zo komt deze timing overeen met de vijfjaarlijkse beleidsevaluatie die artikel 76/1 van de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën voorschrijft voor alle subsidies. Artikel 75/2 van het besluit Vlaamse Codex Overheidsfinanciën schrijft voor dat het onderzoek antwoord moet geven op de vraag in welke mate het beleid dat met het subsidiekader of de subsidie wordt beoogd en de uitgaven die daarmee samenhangen, doeltreffend en doelmatig zijn. In haar advies 'Investeren in leren' vraagt de SERV om het onderscheid tussen monitoring en evaluatie te bewaren en beide te optimaliseren. Met deze wijzigingen komen we hieraan tegemoet. Elk jaar gebeurt er een monitoring. Om de 5 jaar vindt een beleidsevaluatie plaats waarin de elementen uit artikel 75/2 van het besluit Vlaamse Codex Overheidsfinanciën onderzocht worden, waaronder de doeltreffendheid en doelmatigheid die ook door de SERV gevraagd wordt, alsook de elementen uit artikel 15 van het besluit van 21 december 2018.

Artikel 7

Het huidige artikel 22 van het besluit van 21 december 2018 bepaalt dat het Vlaams opleidingsverlof kan worden toegekend aan een werknemer voor maximaal 125 uur per jaar.

Dit wordt aangevuld door het toekennen van Vlaams opleidingsverlof aan een werknemer voor maximaal 250 uur per jaar als de werknemer ook een opleiding op voorstel van de werkgever (i.h.k.v. het gemeenschappelijk initiatiefrecht) volgt, waarvan maximaal 125 uur voor een opleiding

² [Verplichte opleidingen in overeenstemming met het standpunt ingenomen door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

gevolgd op initiatief van de werknemer en maximaal 125 uur voor een opleiding gevolgd op voorstel van de werkgever.

Op die manier behouden we het huidige contingent van maximum 125 uur voor de opleidingen op initiatief van de werknemer, en vullen we dit aan met de mogelijkheid om voor 125 uur opleiding te volgen op voorstel van de werkgever.

Het derde en vierde lid van het oorspronkelijke artikel 22 blijven behouden.

Voor schooljaar 2025-2026 werden bepalingen ingevoerd die werknemers, die minder dan 80% zijn tewerkgesteld of gemiddeld minder dan 28 uur per week werken, uitsluiten van het Vlaams opleidingsverlof. Deze bepalingen treden buiten werking op 31 augustus 2026 en worden met de vervanging van dit artikel niet opnieuw opgenomen.

Artikel 8

Artikel 8 voegt een nieuw artikel 22/2 in. Artikel 117 van de herstellwet bepaalt dat werknemers in principe een opleiding of een opleidingsjaar slechts 1 keer kunnen volgen met het Vlaams opleidingsverlof tenzij het certificaat niet werd behaald door overmacht. De Vlaamse Regering kan de gevallen van overmacht specificeren en een procedure bepalen. Het nieuwe artikel 22/2 in het besluit bepaalt dat de gevallen van overmacht de redenen zijn die aanleiding geven tot schorsing van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werknemer alsook de afwezigheid om beroepsredenen die geattesteerd wordt door de werkgever.

Artikel 9

Artikel 23 van het besluit van 21 december 2018 bepaalt het aantal uren per type opleiding dat een werknemer onder het stelsel van Vlaams opleidingsverlof afwezig mag zijn van het werk. Een aantal van die bepalingen worden door voorliggend artikel geactualiseerd. Er zijn voortaan 3 soorten opleidingen: opleidingen waarvoor regelmatige aanwezigheid vereist is, opleidingen waarvoor geen regelmatige aanwezigheid vereist is en blended opleidingen.

Voor opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen heeft de werknemer het recht om afwezig te zijn op het werk gedurende het aantal uren dat hij/zij aanwezig was in de opleiding. Dit is de basisregel voor de meeste opleidingen (o.a. volwassenenonderwijs, ondernemerschapstrajecten, sectorale opleidingen, opleidingen van private opleidingsverstrekkers, vakbondsopleidingen,). Dit is voornamelijk een verandering voor de opleidingen uit het volwassenenonderwijs. In het verleden volstond aanwezigheid op de eindebeoordeling om voor alle voorziene opleidingsuren VOV te krijgen. EVC en de examencommissie behoren voortaan ook tot de groep opleidingen waarvoor regelmatige aanwezigheid vereist is. Voor EVC verandert er in de praktijk niets, de werknemer moet aanwezig zijn op het EVC-assessment en krijgt 16 uur VOV. Voor examencommissie worden de uren VOV verdubbeld. Als de werknemer aanwezig is op het examen heeft hij vanaf nu recht op 16 uur VOV.

De tweede soort zijn opleidingen die geen regelmatige aanwezigheid vereisen. Voor deze opleidingen verandert er niets in vergelijking met de huidige werkwijze.

Naast opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen en opleidingen die geen regelmatige aanwezigheid vereisen, bestaat er een aparte regeling voor opleidingen blended leren. Aan de regeling voor blended leren verandert niets.

Artikel 10

Artikel 29 van het besluit van 21 december 2018 regelt de attesteringen door de opleidingsverstrekker. Paragraaf 2 van dit artikel wordt in overeenstemming gebracht met de bijsturing van artikel 23.

Artikel 11

Artikel 31 van het besluit van 21 december 2018 bepaalt dat het departement, indien de opleidingsverstrekker zijn verplichtingen inzake attestering en registratie niet nakomt, na een aangetekende aanmaning, zijn geregistreerde opleidingen kan intrekken. Omdat de

opleidingsverstrekker meteen opnieuw een registratieaanvraag kan indienen, is dit geen zware maatregel. Daarom wordt geschrapt dat dit enkel bij zwaarwichtige of herhaaldelijke vaststellingen kan. Deze bepaling wordt toegepast indien de opleidingsverstrekker nalaat om, na een aangetekende aanmaning, de gevraagde informatie aan te leveren. Voor zwaarwichtige of herhaaldelijke vaststellingen werd in artikel 109 paragraaf 5 van de herstellwet een aangepaste administratieve maatregel voorzien die wordt opgenomen in artikel 31/1 van het besluit van 21 december 2018 (artikel 13 van dit wijzigingsbesluit).

Artikel 12

Artikel 109 paragraaf 5 van de herstellwet bepaalt dat de opleidingen van een opleidingsverstrekker die herhaaldelijk niet voldoet aan de administratieve verplichtingen bepaald door de Vlaamse Regering het eerstvolgende schooljaar geen recht geven op Vlaams opleidingsverlof en dat het eerstvolgende schooljaar geen nieuwe opleidingen van deze opleidingsverstrekker kunnen geregistreerd worden in de opleidingsdatabank. De verdere voorwaarden en de procedure worden bepaald in het nieuwe artikel 31/1 van het besluit van 21 december 2018. Er wordt gespecificeerd dat een opleidingsverstrekker tijdelijk uitgesloten kan worden indien hij minstens twee keer niet voldoet aan de administratieve verplichtingen waardoor de werknemer, de werkgever of de Vlaamse overheid een nadeel ondervindt. De minister beslist over de tijdelijke uitsluiting. De opleidingsverstrekker kan in beroep gaan tegen deze beslissing bij de Raad van State.

Artikel 13

Het huidige artikel 32 van het besluit van 21 december 2018 betreft het aanvraagproces voor de terugbetaling aan de werkgever in het kader van het Vlaams opleidingsverlof. Dit aanvraagproces wordt uitgebreid met het aanduiden van wie de initiatiefnemer is voor het volgen van de opleiding: de werknemer of de werkgever (i.h.k.v. het gemeenschappelijk initiatiefrecht). Verder wordt ook toegevoegd dat voor bedrijfsinterne opleidingen een gunstig preadvies nodig is. Ofwel moet een eerder ontvangen gunstig preadvies bijgevoegd worden bij de aanvraag, ofwel kan de werkgever het preadvies gelijktijdig met de terugbetaling aanvragen. Als het departement aanwijzingen heeft dat een opleiding waarvoor een terugbetaling werd aangevraagd een bedrijfsinterne opleiding is, maar geen preadvies werd aangevraagd, zal de dienst bijkomende informatie opvragen om indien nodig nog een preadvies te geven.

Artikel 14

Artikel 36 van het besluit regelt de berekening van het aantal te betalen uren Vlaams opleidingsverlof.

De vervanging van het tweede lid regelt twee elementen:

1) Een van de voorwaarden voor de betaling aan de werkgever is dat de werknemer de opleiding nauwgezet gevolgd heeft. Dit betekent dat de werkgever negatieve gevolgen ondervindt wanneer de werknemer te weinig aanwezig was in de les. Volgens de huidige regelgeving wordt in dat geval niets uitbetaald, ook niet de uren waarop de werknemer wel aanwezig was in de les en dus wel recht heeft op VOV. Daarom wordt deze voorwaarde van het nauwgezet volgen van de opleiding geschrapt voor de betaling.

Het is belangrijk om op te merken dat het onmogelijk is dat er uren worden uitbetaald waarop de werknemer niet aanwezig was in de opleiding/eindbeoordeling. De aanwezigheid is namelijk reeds een voorwaarde voor het recht op VOV van de werknemer (art 23).

2) Het vierde lid van het artikel voorziet een bijkomende voorwaarde voor een werknemer die halftijds en met een vast uurrooster werkt. Zij kunnen enkel Vlaams opleidingsverlof opnemen voor opleidingsuren die samenvallen met een werkdag volgens het dienstrooster. Deze bijkomende voorwaarde geldt voortaan ook voor werknemers die alleen in het weekend tewerkgesteld zijn.

Het huidige vijfde lid van dit artikel over werkplekleren vervalt hier omdat dit werd opgenomen in het nieuwe artikel 2/2.

Artikel 15

Artikel 38 van het besluit van 21 december 2018 regelt het forfaitaire bedrag per uur Vlaams opleidingsverlof. Dit bedraagt sinds schooljaar 2014-2015 21,30 euro per uur. Voor schooljaar 2025-2026 werd hierop een afwijking voorzien. Voor dat schooljaar bedraagt het forfait 14,91 euro. Deze tijdelijke bepaling treedt buiten werking op 31 augustus 2026. Deze bepalingen worden vervangen. Vanaf schooljaar 2026-2027 bedraagt het forfait 24,50 euro.

Artikel 16

Artikel 39 van het besluit van 21 december 2018 regelt met welke maatregelen het Vlaams opleidingsverlof niet gecumuleerd kan worden. Er bestond reeds een cumulverbod met de aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet. De maatregelen die de loonkosten van de werknemer of diens vervanger volledig financieren worden hieraan toegevoegd. De minister kan deze maatregelen die de loonkosten van de werknemer of de vervanger volledig financieren, nader bepalen na overleg binnen de Vlaamse Regering. De minister stelt hiervoor een onderzoeksvraag aan IF.

Artikel 17

Hoofdstuk 8 bevat de bepalingen inzake gegevensverwerking. Naar aanleiding van opmerkingen van de Raad van State worden deze met het decreet tot wijziging van diverse bepalingen, wat betreft de gegevensverwerking in de beleidsvelden werk, competenties en sociale economie van XXX opgenomen in de herstellwet. Deze worden bijgevolg opgeheven uit het besluit.

Artikel 18

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit besluit. Artikel 2 1° treedt vroeger in werking, namelijk op 1 juli 2026. Zo kan de beoordelingsprocedure voor de opleidingen in de opleidingsdatabank van start gaan en wordt verzekerd dat de opleidingsdatabank op 1 september 2026 bijgewerkt is volgens de nieuwe beoordelingscriteria. De overige artikelen in dit besluit treden in werking op 1 september 2026.

Artikel 19

Dit artikel belast de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, met de uitvoering van dit besluit.

3 BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

VOV is een maatregel die niet onderhevig is aan grote schommelingen qua profiel van de deelnemers, gevolgde opleidingen, gemiddelde VOV-subsidie, ... De impact van wijzigingen in de regelgeving kunnen dus met een grote graad van zekerheid voorspeld worden op basis van historische gegevens.

Van alle elementen uit het ontwerpbesluit werd nagegaan of er financiële implicaties zijn. Als die er zijn, werd in kaart gebracht hoe groot de impact is op basis van de gegevens van schooljaar 2023-2024. De aanpassingen met financiële impact zijn:

- de aanpassingen aan het beoordelingssysteem voor arbeidsmarktgerichtheid;
- het preadvies voor bedrijfsinterne opleidingen;
- de aanpassing van het loonforfait.

Prognose schooljaar 2026-2027 en volgende

Impact bijstellingen

Als we de aanpassingen met financiële impact in kaart brengen, toegepast op schooljaar 2023-2024, dan is de conclusie dat het budget daalt tot 76,8% van de netto-uitgave door aanpassing van het beoordelingssysteem en de voorwaarde van een gunstig preadvies voor de bedrijfsinterne opleidingen. Door de verhoging van het loonforfait met 15% verhoogt het budget tot 86,9%.

	Uitgave	%
sj 23-24 netto uitgave	67.637.988,94	100%
sj 23-24 cfr nieuw beoordelingssysteem	54.300.000,00	80,3%
Minderuitgave door negatief preadvies	- 2.370.000,00	3,5%
sj 23-24 cfr nieuwe regelgeving	51.930.000,00	76,8%
sj 23-24 cfr nieuwe regelgeving * 1,15 loonforfait 24,50 euro	59.719.500,00	86,9%

Verrekening verwachte groei

Voor schooljaar 2026-2027 is de berekeningsbasis de uitgaven voor schooljaar 2023-2024 aangepast aan de nieuwe regelgeving. Een hervorming vereist steeds 1 à 2 jaar voordat de betrokkenen vertrouwd zijn met de nieuwe werkwijze. We vermoeden dat vanaf schooljaar 2027-2028, zeker in het licht van het verhoogde loonforfait, VOV terug aan aantrekkelijkheid zal winnen. We schatten de jaarlijkse groei in op 5%, die wordt toegepast vanaf schooljaar 2027-2028.

VOV-budget sj 23-24 cfr nieuwe regelgeving	59.719.500
VOV-subsidie 26-27	59.719.500
VOV-subsidie 27-28	62.705.475
VOV-subsidie 28-29	65.840.749
VOV-subsidie 29-30	69.132.786
VOV-subsidie 30-31	72.589.425

Per begrotingsjaar wordt het nodige beleidskrediet berekend tot het einde van de legislatuur, rekening houdende met de aanrekeningsperiode van een schooljaar: periode sept-dec wordt aangerekend aan het eerste kalenderjaar, periode jan-aug wordt aangerekend aan het tweede kalenderjaar.

VOV-subsidie	2026	2027	2028	2029	2030
sept-dec	19.906.500	20.901.825	21.946.916	23.044.262	24.196.475
jan-aug	30.649.080	39.813.000	41.803.650	43.893.833	46.088.524
Totaal beleidskrediet VOV	50.555.580	60.714.825	63.750.566	66.938.095	70.284.999

Werkingskredieten

De impact op de werkingskredieten wordt weergegeven in onderstaande tabel.

	IT
Aanpassen criteria beoordelingssysteem in opleidingsdatabank	745.000 euro
Preadvies voor bedrijfsinterne opleidingen	735.000 euro

Aanpassing berekeningsmotor: loonforfait en berekening CVO- opleidingen	350.000 euro
Totaal	1.830.000 euro 2026: 1.480.000 euro 2027: 350.000 euro

Deze IT-ontwikkelingen zullen gedragen worden door de beschikbare budgetten voor IT.

Impact op opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet

Sinds de hervorming in 2019 is er een eengemaakte opleidingsdatabank voor de Vlaamse opleidingsincentives (Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet). Het toepassingsgebied van opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet is geënt op het Vlaams opleidingsverlof. De wijzigingen in het beoordelingssysteem voor arbeidsmarktgerichtheid zorgen voor een minder uitgave bij de 2 andere maatregelen: het budget nodig voor opleidingscheques daalt met 9% en voor Vlaams opleidingskrediet met 19%. Deze input wordt meegenomen bij BA 2026. Het effect zal beperkt zijn aangezien de wijziging pas ingaat op 1/9/2026.

In de conceptnota 'Vlaanderen Leert' die op 19/12/25 werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering is voorzien dat de maatregelen opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet worden geheroriënteerd naar een Vlaamse omscholingsmaatregel. De conceptnota is gepland in het najaar 2026. Een prognose op langere termijn kan nu niet gemaakt worden.

B. ESR-TOETS

Niet van toepassing.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

De werkzaamheden worden opgevangen binnen het bestaande personeelskader.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Er is geen impact op de lokale en provinciale besturen.

4 VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het 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 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van artikel 4 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding,

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, te gelasten over het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, zoals bepaald in artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMIR