



L&D EN VLAAMS BELEID – WAT ER STAAT OP RADAR VAN FEDERGON?

Webinar VOV: 23 maart 2026





Federgon, Netwerk voor Werk

Network for work Federgon

PLATFORM
HR TECH



PROJECTSOURCING

WELLBEING

UITZENDARBEID

OUTPLACEMENT

CAREER GUIDANCE

~~DIENSTENCHEQUES~~ --> in transitie
richting aparte verzelfstandigde
federatie



INTERIM MANAGEMENT

LEARNING & DEVELOPMENT

RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION

10 (→ 9) sectoren

Onze waardevolle partnerships




- Wij zetten in op **partnerschappen** met tal van organisaties actief in L&D
- Wij geloven in samenwerkingen met stakeholders om te komen tot een **duurzame opleidingsmarkt**
 - Wij verkennen graag verdere partnerships!

Agenda

- 1 Visie Federgon
- 2 Situering Vlaams L&D beleid
- 3 Conceptnota Vlaanderen leert!
 - focus: VOV
- 4 Conclusie + Q&A

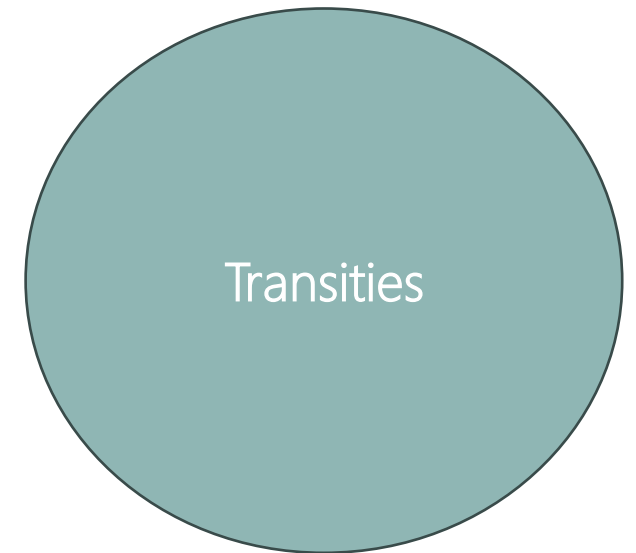
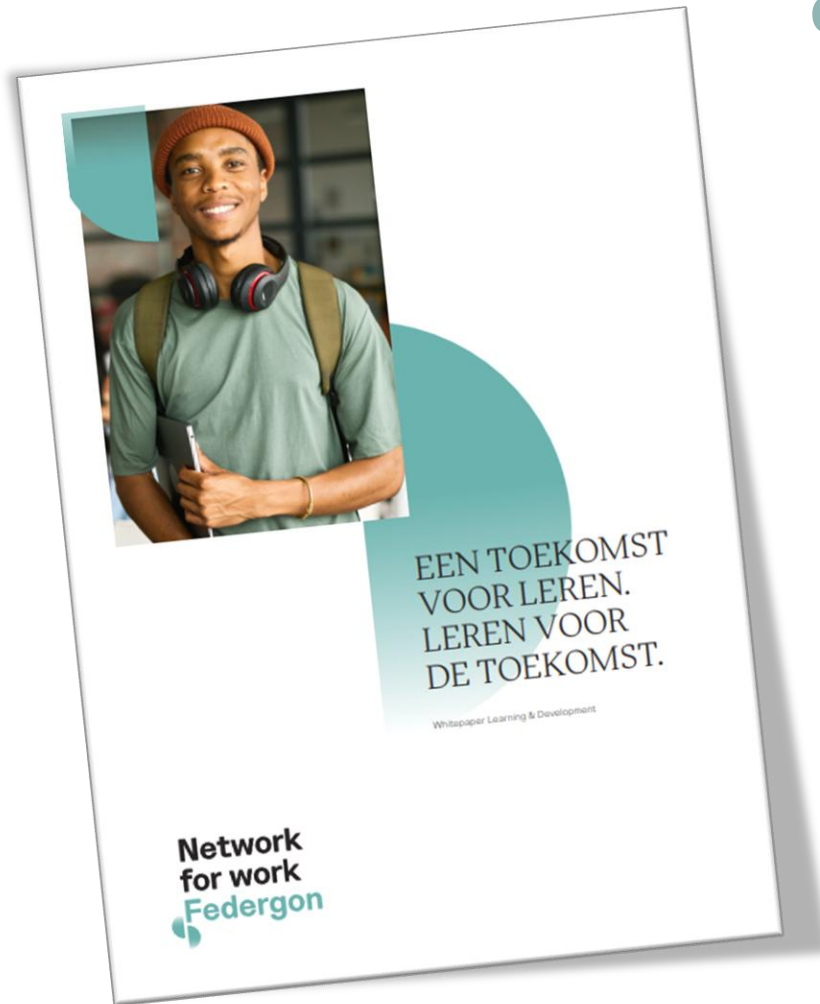




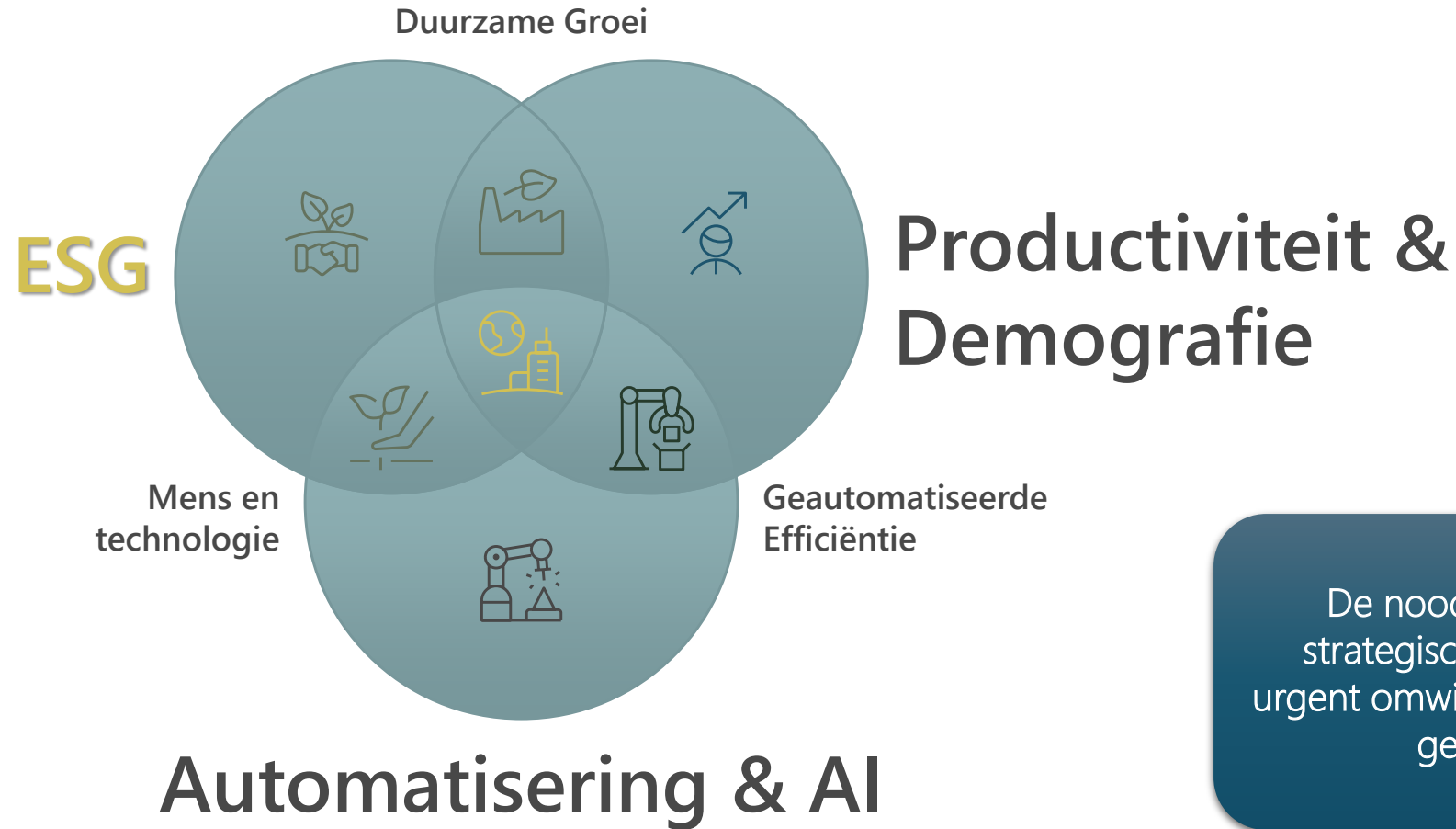
Visie Federgon

strategisch beleid voor leren en ontwikkelen

Wij ijveren voor een toekomst voor leren ... en voor de toekomst van uw bedrijf

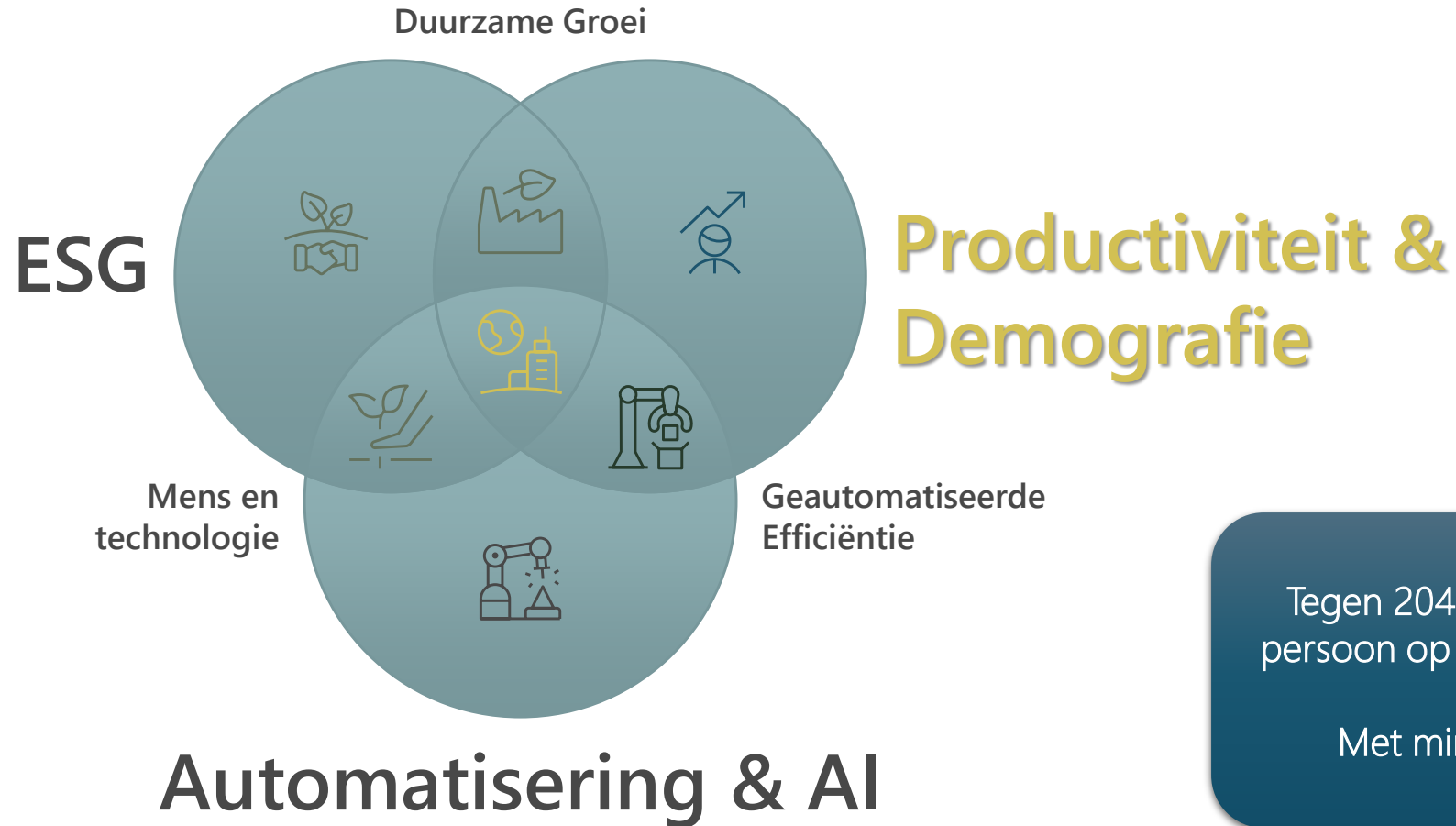


3 grote vaststellingen



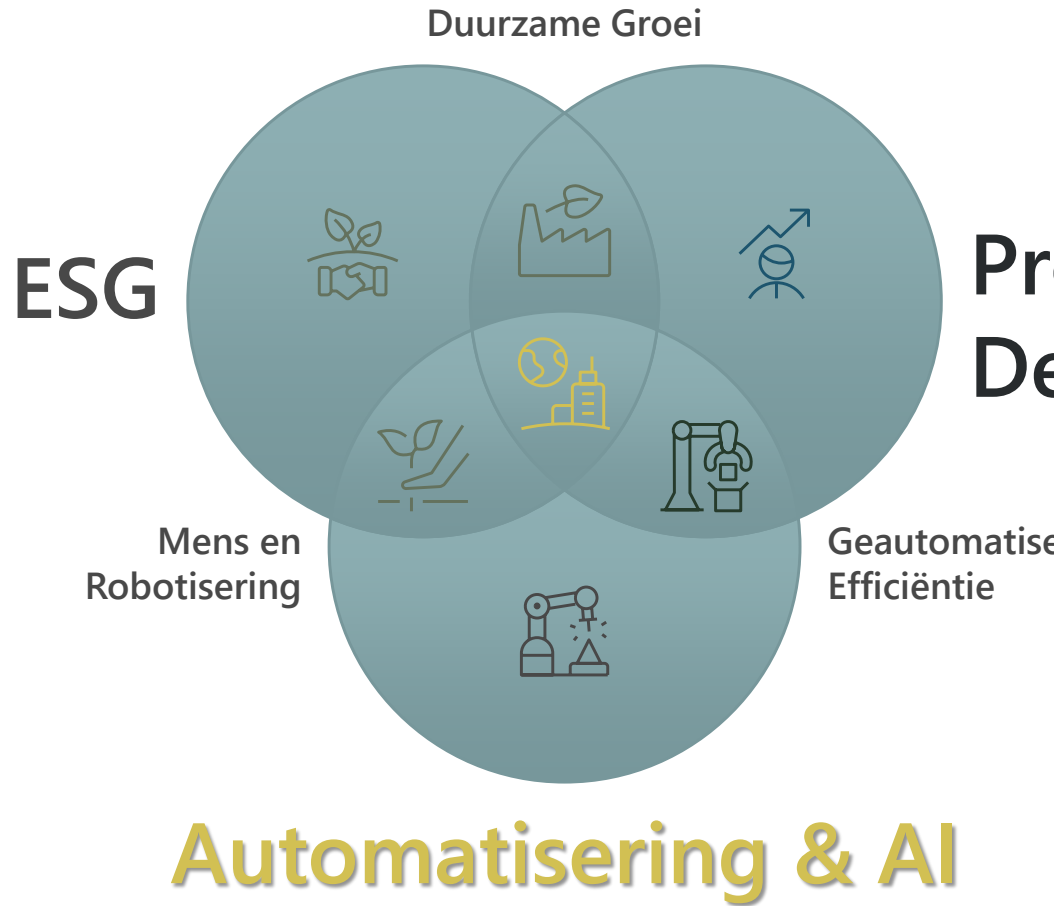
De nood naar verduurzaming en strategische energieautonomie blijft urgent omwille van klimaatverandering en geopolitieke redenen.

3 grote vaststellingen



Tegen 2040 voor elke 65+er maar 2,7
persoon op arbeidsleeftijd (20-64j) – vgl.
2024 (3,6)
Met minder meer productiviteit

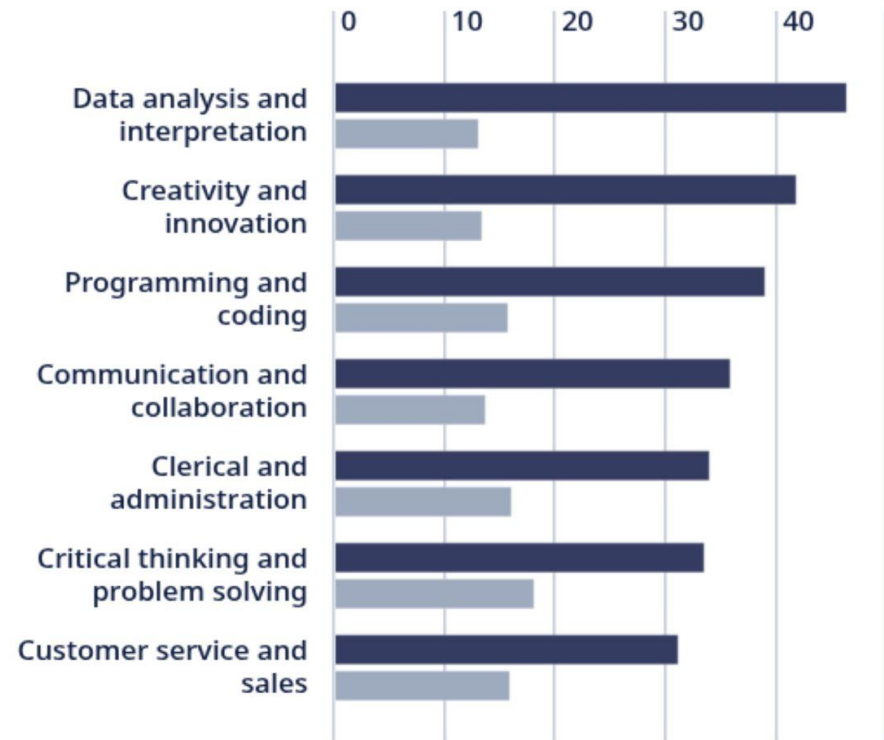
3 grote vaststellingen



Most small- and medium-sized businesses (SMEs) say that AI increases the need for data analysis and creativity skills

% of SMEs saying skills become less/more important due to GenAI

■ More important ■ Less important



3 sleutels tot toekomstgericht L&D beleid

Optimaal gebruik middelen

Efficiënt gebruik van middelen om kwalitatief en relevant leeraanbod te garanderen.

Nieuw Leerkader

Een inclusief leerkader dat diverse leervormen en gedeelde verantwoordelijkheid omarmt.

Stimulerend Institutioneel Kader

Een stimulerende context die leren en loopbaanontwikkeling bevordert.

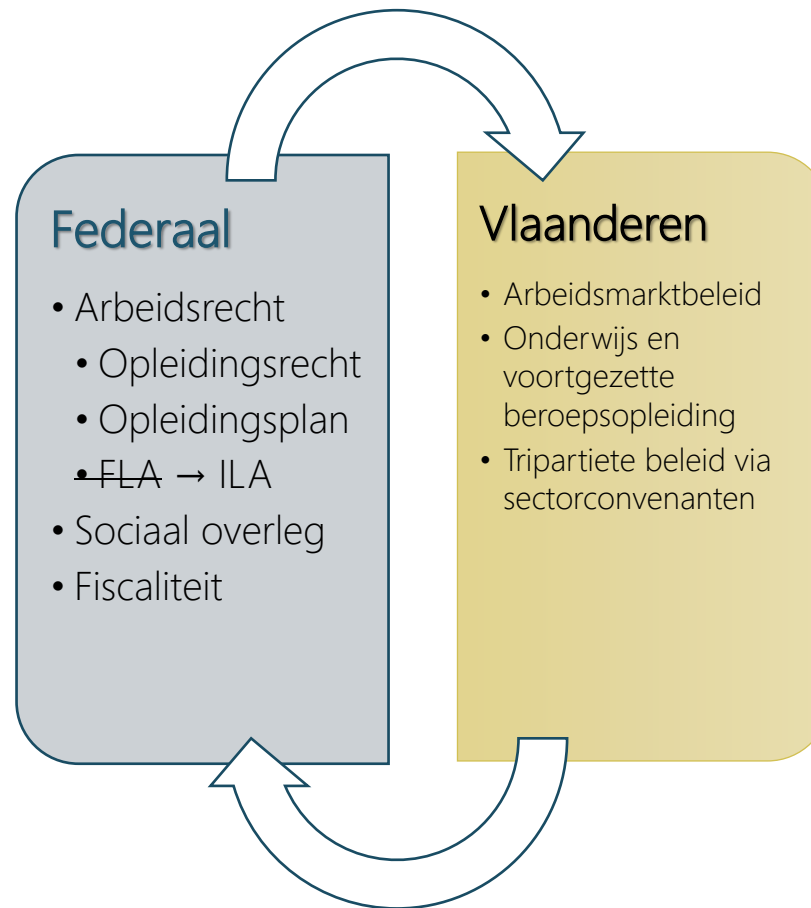


Transities voor Leren

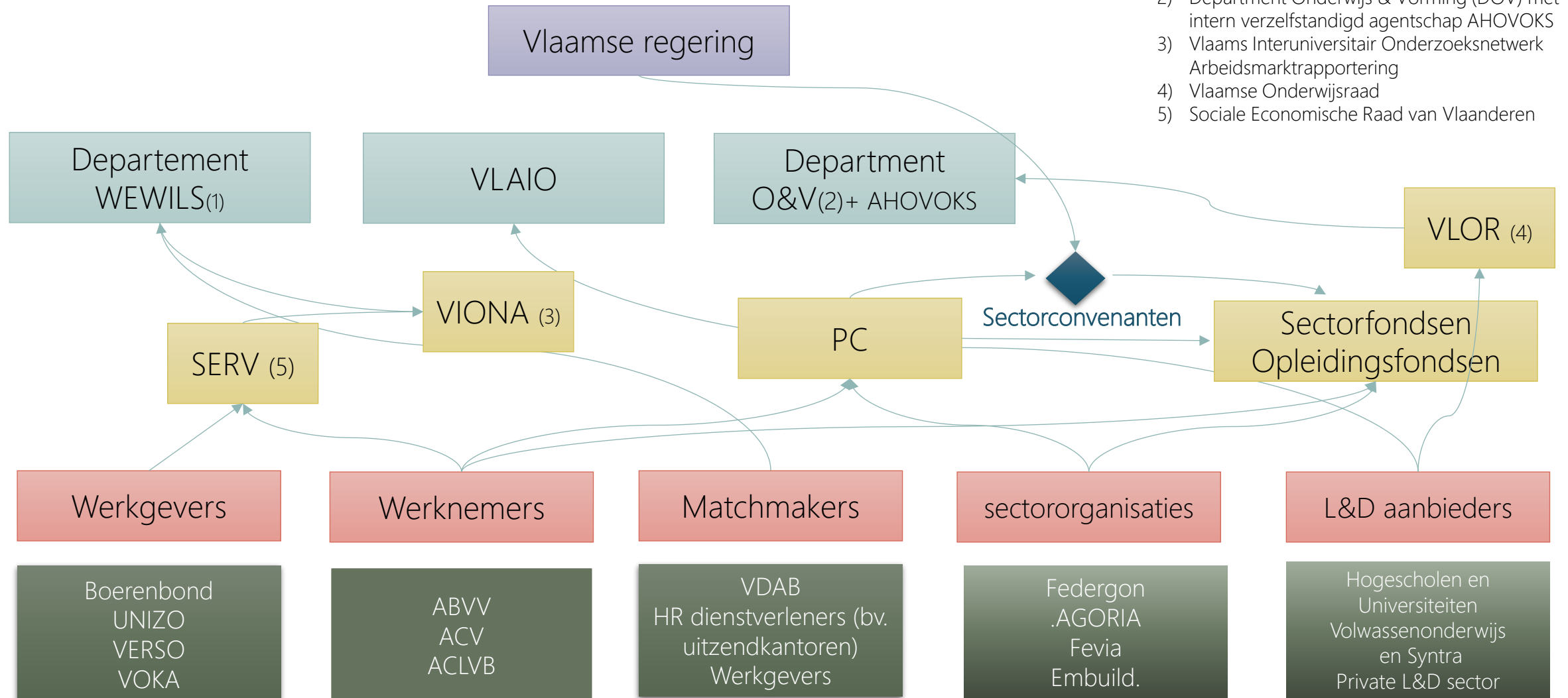


Situering Vlaams Beleid in L&D

Federaal vs. Vlaamse bevoegdheidsverdeling



L&D ecosysteem in Vlaanderen



- 1) Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie, Landbouw en Sociale Economie (WEWILS) fusie sinds 1.1.2025
- 2) Department Onderwijs & Vorming (DOV) met intern verzelfstandigd agentschap AHOVOKS
- 3) Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapportering
- 4) Vlaamse Onderwijsraad
- 5) Sociale Economische Raad van Vlaanderen

Financiële context van L&D beleid*



Onderwijs

- CVO (volwassenenonderwijs)
 - 616 mio
- Hoger Onderwijs (HO)
 - Voorsprongfonds



Economie

- Syntra
 - 47 mio
 - Aanbodfinanciering(B2B/B2C)
 - Ondernemers of werknemers?
- KMOP
 - 29,4 mio
 - Bedrijfsstrategie, personeel
 - Werkgevers (2026: advies)
- STS
 - 3,2 mio
 - vraaggestuurd



Werk

- VDAB
 - 175 mio
 - Aanbod en vraaggefinancierd (erkend/niet-erkend)
- VOV
 - 60 mio (50 mio 2026?)
- ESF
 - 44 mio (2026: in afbouw)

+ - 1,3
miljard

*Cijfers uit Voka-paper "leren om te groeien" 2025 – onder voorbehoud van budgettaire context en besparingen 2025-2029

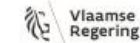
VLAAMS REGEERAKKOORD 2025 – 2029

- Een heus opleidingsoffensief
- Meer mensen aan het werk
- Nieuwe context federaal regeerakkoord
 - Ingrijpende arbeidsmarkthervormingen zoals beperking werkloosheid in de tijd
 - Pensioenhervorming (langer werken)
- Verankering hervorming VOV (focus knelpuntberoepen)
- Afschaffing Federal Learning Account (FLA)
- Hervorming individuele beroepsopleiding (IBO)
- Onderzoek naar doelmatige en transparante inzet van opleidingsincentives



CONCEPTNOTA VLAANDEREN LEERT!

VR 2025 1912 MED.0515/1BIS



MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE EN INDUSTRIE, BUITENLANDSE ZAKEN, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT
DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, JUSTITIE EN WERK

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Conceptnota 'Vlaanderen Leert! Krachtlijnen voor een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief'

Samenvatting

We beschouwen talent als de meest cruciale grondstof van Vlaanderen, zoals ook opgenomen in het regeerakkoord. We moeten nu investeren in de kennis en vaardigheden van de Vlaming, schoolverlater, werkzoekende, werknemer of zelfstandige, om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt van morgen.

Daarom komt de Vlaamse Regering met een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief, gebaseerd op 6 krachtlijnen die vertaald worden in 31 concrete acties.

De noden van de arbeidsmarkt zijn de hoeksteen van het opleidingsoffensief, waarvan de volgende krachtlijnen de vertaling zijn:

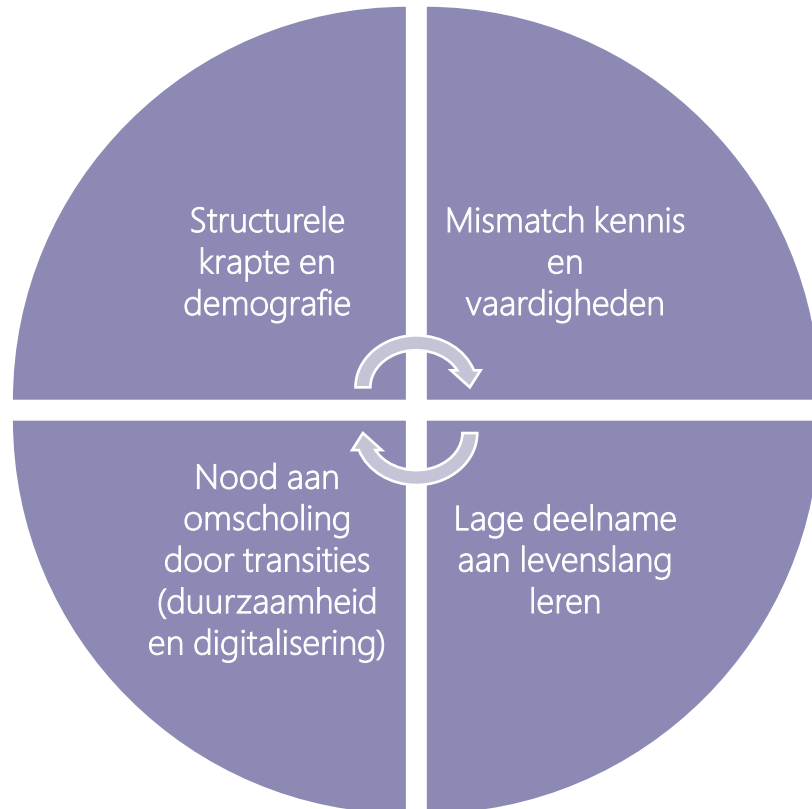
- we brengen huidige en toekomstige competentienoden in kaart;
- we rationaliseren het Vlaamse opleidingslandschap;
- we betrekken sectoren en ondernemingen als partners in transitie.

Als leidraad voor het opleidingsoffensief worden de belangrijke transities doorheen de leerloopbaan genomen:

- leren in de transitie van school naar werk;
- leren in de transitie van niet-werk naar werk;
- leren op een arbeidsmarkt in transitie.

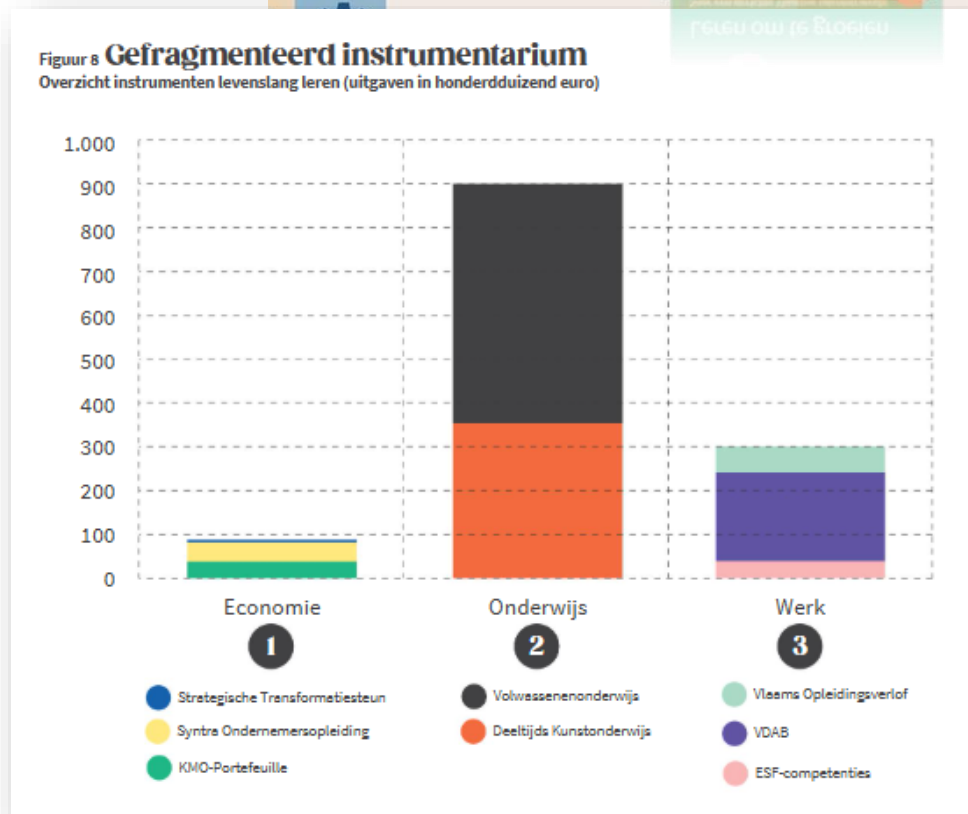
De doelstelling is om de opleidingsdeelnemers in Vlaanderen te verhogen om een antwoord te bieden op de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen de beschikbare competenties en wat onze arbeidsmarkt nu en in de toekomst nodig heeft. Zo bieden we de Vlaamse burger kansen op duurzame loopbanen en werkbaar werk, zetten we in op productiviteitsgroei, versterken we onze ondernemingen en arbeidsmarkt, en bieden we een antwoord op de toekomstige uitdagingen van onze samenleving.

4 grote vaststellingen uit conceptnota



Doelmatig inzet van publieke middelen in opleiding

- Publieke opleidingsfinanciering
 - Vlaanderen investeert jaarlijks meer dan 1,3 miljard euro via gefragmenteerd instrumentarium.
- Doelmatige inzet van middelen
 - *"Het is cruciaal om middelen efficiënt en resultaatgericht te besteden, gericht op toekomstige competenties en arbeidsmarktvraag."*



VISIE EN DOELSTELLINGEN VAN HET OPLEIDINGSOFFENSIEF

VR 2025 1912 MED.0515/1BIS



MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE EN INDUSTRIE, BIJTENLANDSE ZAKEN, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT
DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, JUSTITIE EN WERK

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreeft: Conceptnota "Vlaanderen Leert! Krachtlijnen voor een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief"

Samenvatting

We beschouwen talent als de meest cruciale grondstof van Vlaanderen, zoals ook opgenomen in het regeeraakkoord. We moeten nu investeren in de kennis en vaardigheden van de Vlaamse schoolverlater, werkzoekende, werknemer of zelfstandige, om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt van morgen.

Daarom komt de Vlaamse Regering met een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief, gebaseerd op 6 krachtlijnen die vertaald worden in 31 concrete acties.

De noden van de arbeidsmarkt zijn de hoeksteen van het opleidingsoffensief, waarvan de volgende krachtlijnen de vertaling zijn:

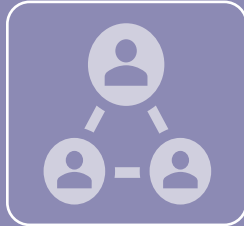
- we brengen huidige en toekomstige competentienoden in kaart;
- we rationaliseren het Vlaamse opleidingslandschap;
- we betrekken sectoren en ondernemingen als partners in transitie.

Als leidraad voor het opleidingsoffensief worden de belangrijke transities doorheen de leerloopbaan genomen:

- leren in de transitie van school naar werk;
- leren in de transitie van niet-werk naar werk;
- leren op een arbeidsmarkt in transitie.

De doelstelling is om de opleidingsdeelname in Vlaanderen te verhogen om een antwoord te bieden op de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen de beschikbare competenties en wat onze arbeidsmarkt nu en in de toekomst nodig heeft. Zo bieden we de Vlaamse burger kansen op duurzame loopbanen en werkbaar werk, zetten we in op productiviteitsgroei, versterken we onze ondernemingen en arbeidsmarkt, en bieden we een antwoord op de toekomstige uitdagingen van onze samenleving.

Grote lijnen uit opleidingsoffensief



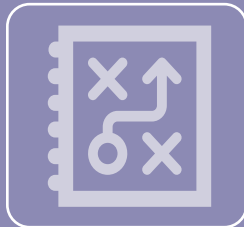
Talent als cruciale grondstof

Talent als belangrijkste grondstof in Vlaanderen
Vlaams regeerakkoord 2024-2029.



Investeren in kennis en vaardigheden

Investeren in de kennis en vaardigheden van
alle Vlamingen is essentieel om de
arbeidsmarkt van morgen voor te bereiden.



Arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief

De Vlaamse regering introduceert een
opleidingsoffensief gebaseerd op 6 krachtlijnen
en 31 concrete acties.

6 KRACHTLIJNEN EN 31 ACTIES IN EEN NOTENDOP

Network
for work
Federgon

VR 2025 1912 MED.0515/1BIS



MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE
EN INDUSTRIE, BUITENLANDSE ZAKEN, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT
DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, JUSTITIE EN WERK

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreeft: Conceptnota "Vlaanderen Leert! Krachtlijnen voor een
arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief"**

Samenvatting

We beschouwen talent als de meest cruciale grondstof van Vlaanderen, zoals ook opgenomen in het regeringsakkoord. We moeten nu investeren in de kennis en vaardigheden van de Vlaming, schoolverlaters, werkzoekende, werknemer of zelfstandige, om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt van morgen.

Daarom komt de Vlaamse Regering met een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief, gebaseerd op 6 krachtlijnen die vertaald worden in 31 concrete acties.

De noden van de arbeidsmarkt zijn de hoeksteen van het opleidingsoffensief, waarvan de volgende krachtlijnen de vertaling zijn:

- we brengen huidige en toekomstige competentienoden in kaart;
- we rationaliseren het Vlaamse opleidingslandschap;
- we betrekken sectoren en ondernemingen als partners in transitie.

Als leidraad voor het opleidingsoffensief worden de belangrijke transities doorheen de leerloopbaan genomen:

- leren in de transitie van school naar werk;
- leren in de transitie van niet-werk naar werk;
- leren op een arbeidsmarkt in transitie.

De doelstelling is om de opleidingsdeelname in Vlaanderen te verhogen om een antwoord te bieden op de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen de beschikbare competenties en wat onze arbeidsmarkt nu en in de toekomst nodig heeft. Zo bieden we de Vlaamse burger kansen op duurzame loopbanen en werkbaar werk, zetten we in op productiviteitsgroei, versterken we onze ondernemingen en arbeidsmarkt, en bieden we een antwoord op de toekomstige uitdagingen van onze samenleving.

KRACHTLIJN 1: IN KAART BRENGEN VAN COMPETENTIENODEN

Actie 1-2: Macrocompetentieprognoses en knelpuntberoepen

Actie 1: Macrocompetentieprognoses voor Vlaamse arbeidsmarkt Q1 – Q4 2026

- Nieuw model om huidige en toekomstige nood aan arbeidskrachten en gevraagde competenties in kaart te brengen
- Doel: opleidingsmiddelen- en instrumenten beter richten op noden arbeidsmarkt
- Opdracht voor ECOOM (Steunpunt Werk)

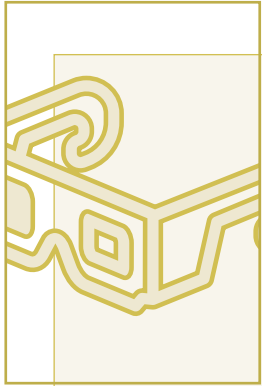
Actie 2: optimaliseren van knelpuntberoepenlijst Q2 2026

- Actualisatie en differentiatie
- Nauwere afstemming tussen knelpuntberoepen (Vlaams Opleidingsverlof) en beroepsgericht opleidingsaanbod voor volwassenen

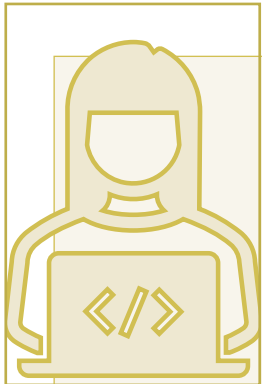


**KRACHTLIJN 2: RATIONALISEREN VAN
HET VLAAMSE
OPLEIDINGSLANDSCHAP**

Actie 3: inrichten van overheidsbrede opleidingscockpit



Vertaalt competentienoden naar een doelgericht opleidingsaanbod en bevordert samenwerking tussen partijen (bv. sectoren) – onderzoekt mogelijkheden PPS in opleidingsaanbod (actie 9)



Dialogoog met werkveldexperten



Nemen deel AHOVOKS (*), DOV, VDAB, VLAIO en WEWIS

Actie 4: Inventarisatie en uitgaventoetsing van het opleidingsaanbod

Inventarisatie van opleidingsaanbod (Q1 2026)

- WEWIS coördineert een inventarisatie van Vlaamse 1) publieke en 2) sectorale opleidingen om hiaten en overlap te identificeren.

Uitgaventoetsing efficiëntie (Q2 2026)

- De uitgaventoetsing evalueert de efficiëntie en financiering van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen.

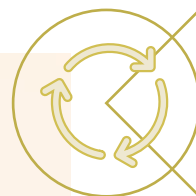
Stroomlijnen financieringssysteem

- Instrumenten aan aanbod (CVO, SYNTRA en VDAB)- en vraagzijde (VOV, KMOP) worden geëvalueerd voor een eenvoudiger en doelmatiger financieringssysteem.



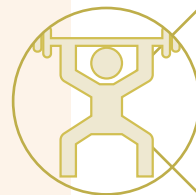
KRACHTLIJN 3: SECTOREN EN ONDERNEMINGEN ALS PARTNERS IN TRANSITIE

Actie 8: Versterkt opleidingsengagement in sectorconvenanten (Q3 2026)



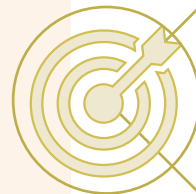
Partnerschap in transitie

Sectoren en ondernemingen als cruciale partners in het versterken van competenties en inzetbaarheid.



Versterkt opleidingsengagement

Stimuleren sectorale opleidingsinspanningen met focus op knelpunt- en toekomstgerichte opleidingen



Resultaatsverbintenissen en KPI's

Resultaatsverbintenissen gekoppeld aan opleidingen zorgen voor meetbare vooruitgang en verbeterde vaardigheden bij werknemers



Focus op ondervertegenwoordigde groepen

Sectoren richten zich op inclusie van vrouwen met migratieachtergrond, langdurig zieken, kwetsbare jongeren en 55-plussers

Actie 8: Versterkt opleidingsengagement in sectorconvenanten

Politiek & Economie

Minister Demir lanceert praktijktesten in leeuwendeel Vlaamse economie

In het gros van de sectoren zal de Vlaamse overheid vanaf het najaar praktijktesten tegen discriminatie opstarten. 7 van de 39 sectorfederaties willen niet meedoen, waardoor ze subsidies verliezen. Voka kant zich tegen de testen: 'Zeker in deze krappe arbeidsmarkt ontbreekt economische logica voor discriminatie.'

DAAN BLEUS

Van de horeca en de banken over de bouw, de chemie, de taxisector of kappers en elektriciens. In die sectoren zal de Vlaamse overheid vanaf dit najaar beginnen met praktijktesten tegen discriminatie. Dat zijn vaste sollicitaties per mail of telefoon van twee gelijkwaardige profielen, zij het met een verschillende naam of leeftijd, om discriminatie op basis van leeftijd of etnische achtergrond vast te stellen.

Liefst 32 van de 39 bedrijfssectoren - goed voor zo'n 100.000 bedrijven en 1,2 miljoen werknemers - engageren zich om hun medewerking te verlenen aan de praktijktesten. In veel gevallen is dat met sleepende voeten, maar Vlaams minister van Werk Zuhail Demir (N-VA) koppelde het subsidiepotje van de zogenaamde sectorconvenanten aan hun medewerking aan de testen. Met die convenanten geeft Vlaanderen miljoenen subsidies aan de sectoren, die met het geld projecten kunnen opzetten voor de bevordering van levenslang leren, zij-instromers of een inclusievere werkvloer.

Het gros van de sectoren wil die subsidies niet verliezen, ook al staan daar nu de praktijktesten tegenover en doet Demir het potje krimpen van 23 naar 12 miljoen euro. Met het geld doen we projecten rond inclusie op de werkvloer of de opleiding van kandidaat-werkzoekenden, in samenwerking met bijvoorbeeld de logistiek of de voedsel. Dat blijft belangrijk voor ons', zegt Maurits Vanackere, beleidsadviseur bij Federgon, de federatie van de uitzendingsector. 'De extra administratie en de praktijktesten moeten we erbij nemen. Wij deden zelf mysterycalls (valse telefoons om discriminatie op te sporen, ndr), maar moesten erregie nu uit handen geven.'

Zeven sectororganisaties hebben beslist niet mee te doen, die van de bedienden, de voeding, transport en logistiek, lokale besturen, verhuur, uitvaart en de metaal- en technologie-sector. Niet dat de praktijktesten de enige reden zijn. Ook de bevestiging en het feit dat ze sterker moeten antwoorden welke resultaten ze met het geld behalen, doen hen afbaken. 'We krijgen meer taken, moeten meer antwoorden en verliezen een deel



32 van de 39 bedrijfssectoren, goed voor zo'n 100.000 bedrijven en 1,2 miljoen werknemers, engageren zich om hun medewerking te verlenen aan de praktijktesten. WOLFFER VAN VOIGREN

Als uit de praktijktesten zou blijken dat er sprake is van hardnekkige en duidelijk aantoonbare discriminatie zonder dat gepaste acties volgen, kan de financiering van die sectoren stoppen.

ZUHAIL DEMIR (N-VA)
VLAAMS MINISTER VAN WERK

van het budget: dat is te veel van het goede', zegt Vickie DeKoocker, adviesexperte van de technologie-federatie Agoria.

Onze sector blijft wel maatregelen nemen tegen discriminatie, maar voor de doelgroepen die voor ons relevant zijn. Wij hebben geen overtuiging nodig die dat oplegt', zegt DeKoocker. Ook bij transport en Logistiek Vlaanderen valt te horen dat de praktijktesten niet de hoofdreden zijn. We verliezen financiering en daartegenover staat dat er zwaardere verplichtingen opgelegd worden om bepaalde resultaten te behalen.

Maar ook de praktijktesten zijn een reden dat we niet instappen', zegt adjunct-directeur Evy Van Der Paelt.

Volgens oppositiepartij Groen is Demir 'brokken aan het maken'. In het parlement benadrukt ze continue het belang van sectorconvenanten als het gaat om werkbaar werk of levenslang leren. Maar nu stappen grove sectoren als de metaal- en bediendensector eruit omdat ze de regelgeving en het wantrouwen betwijfelen, zegt Vlaams Parlementlid Eva Platteau. 'Het was onverstandig de subsidies uit de convenanten te koppelen aan de praktijktesten. Sectoren die uit de convenanten stappen, worden automatisch vrijgesteld van de praktijktesten.'

Demir wil vooral de strijd aambinden met de discriminatie van ouderen, die nog altijd het meest voorkomt in Vlaanderen, maar ook discriminatie van mensen met een migratieachtergrond moet worden opgespoord. Demir wil de testen in het najaar invoeren in de deelnemende sectoren en moet nog een aanbesteding uitschrijven voor de uitwerking ervan. Door die van bovenaf op te leggen, moeten de resultaten tussen de sectoren vergeleken kunnen worden.

De bedoeling van Demir is de sectoren te sensibiliseren, klinkt het, niet het aan de schandpaal nagelen

van individuele bedrijven. Al zouden er bij de volgende generatie sectorconvenanten mogelijk financiële gevolgen komen. Als uit de praktijktesten zou blijken dat er sprake is van hardnekkige en duidelijk aantoonbare discriminatie zonder dat gepaste acties volgen, kan de financiering van die sectoren stoppen.

Maar we gaan er eigenlijk van uit dat alle sectoren wel mee aan de slag zullen gaan', zegt de minister. Die sancties vindt Platteau een slecht idee. 'Door te sanctioneren via de subsidies, zou Demir de hele sector straffen. Ook de bedrijven die niets verkeerd doen en de werknemers voor wie de middelen eigenlijk bedoeld zijn. Dat is de wereld op zijn kop.'

Ook al ligt de nadruk op sensibiliseren, toch spreekt het Vlaams Belang van een 'helsocracht'. 'Uiteindelijk verliezen bedrijven subsidies en moeten ze zelf de resultaten bekrandelen', zegt Vlaams Parlementlid Tom Lamont. 'Sectoren zijn ook totaal onvergelijkbaar. De bouw gaat bijvoorbeeld eerder jongere profielen zoeken wegens de fysieke last, discrimineren die bedrijven dan ouderen?' Ook de werkgeversorganisatie Voka is tegen praktijktesten. 'Er is geen economische logica voor discriminatie, zeker niet in deze krappe arbeidsmarkt', stelt het.

"7 op 39 sectoren stappen niet in voor deze generatie van sectorconvenanten"

© De Tijd 27.02.2026

KRACHTLIJN 4: LEREN OP DE BRUG VAN SCHOOL NAAR WERK

Actie 11-16: brug van school naar werk, NEET-jongeren en leerjobs

Brug tussen onderwijs en werk

- Acties rond duaal leren, STEM (instroom jongeren versteken), opwaardering praktijkgericht onderwijs enz.
- VOKA-Talentcenters bieden studiekeuzebegeleiding
 - vergroten bereik onder leerlingen lager en secundair onderwijs.

Bereik NEET-jongeren (*)

- VDAB en DOV ontwikkelen afstemmingskader om NEET-jongeren sneller te detecteren en te ondersteunen.

Leerjobs evalueren

- **Wat?** een nieuwe kwalificerende opleidingstraject voor jonge ongekwalificeerde werkzoekenden die niet meer leerplichtig zijn (VDAB en Syntra, CVO's)
- Evaluatie van leerjobs richt zich op drempels, CVO rol en integratie in VDAB-instrumenten

* Not in Employment, Education or Training



Actie 17-18: Loopbaanoriëntatie en investeringen in graduaatsopleidingen



Loopbaanoriëntatie voor jongeren (18-30 jaar) ESF-oproep

- Begeleiding om een loopbaanperspectief te formuleren op basis van interesses, behoeften en talenten.
- Onderzoek naar passende opleidingen om jongeren naar geschikte banen te leiden.



Investerings en rationalisering in graduaatsopleidingen (2026-2027)

- Extra financiering voor graduaatsopleidingen (stijgende studentenaantallen + vraag en aanbod efficiënter organiseren).
- Hogescholen verminderen locaties voor graduaatsopleidingen tot maximaal 175 en passen studievoortgangmaatregelen toe.

**KRACHTLIJN 5: LEREN IN DE
TRANSITIE VAN NIET-WERK NAAR
WERK**

Actie 21-23: Erkenningsbeleid, groeivacature en begeleiding bij ontslag

Aanpassing erkenningsbeleid (Q1 2026)

- VDAB past het erkenningsbeleid aan voor meer flexibele, arbeidsmarktgerichte leertrajecten op maat van werkzoekenden (link met BWIT)
- VDAB waakt over korte, flexibele opleidingstrajecten voor werkzoekenden

Groeivacature – NIEUW! (Q1 2026)

- *Hire then train*, waarbij VDAB max. 1 jaar ondersteunt in opleiding en overgang naar werk
- VDAB zal vastgestelde competentiekloof bij aanwerving dichten

Begeleiding bij ontslag en herstructurering

- VDAB versterkt begeleiding bij banenverlies met Europese fondsen en pilootprojecten, met aandacht voor oudere werknemers.



KRACHTLIJN 6: LEREN OP EEN ARBEIDSMARKT IN TRANSITIE

Actie 24-26: Hervorming van opleidingsincentives, opleidingsverlof en nieuwe omscholingsmaatregel

Hervorming opleidingsdatabank

- Nieuw toepassingsgebied: focus op knelpuntberoepen en categorieën zoals basiscompetenties en STEM-opleidingen.

Aanpassing Vlaams Opleidingsverlof

- Zie verder

Omscholingsmaatregel – NIEUW! Q3 2026

- Nieuwe beleidsmaatregel met focus op langdurige omscholing, resultaatgerichtheid en ondersteuning voor oudere werknemers.
- Financiering → Middelen opleidingscheques en opleidingskrediet (+- 4,6 mio, cijfers 2025 + middelen VOV, hervorming databank?)
- Conceptnota Omscholingsmaatregel moet nog goedgekeurd worden op Vlaamse Regering



Actie 27-31: Loopbaankrediet, opleidingstegoed en micro-credentials

Implementatie loopbaankrediet (2027)

- Hervorming loopbaancheque richting een loopbaankrediet
- Wat met focus Regeerakkoord op langdurig arbeidsongeschikten?

Uitbreiding opleidingstegoed

- 'Mijn Opleidingstegoed' wordt geïntegreerd in Mijn Burgerprofiel en uitgebreid.
- Integratie loonbaankrediet, omscholingsmaatregel en andere incentives

Strategie voor micro-credentials (Q2 2026)

- hoger onderwijs toegankelijker maken en stimuleren levenslang leren met korte, gerichte opleidingen.
- Welke rol private L&D markt?



Drie grote hervormingen tegen schooljaar 2026-2027

1

Nieuw toepassingsgebied

- Knelpuntberoepen, STEM enz.

2

Verankering van Gemeenschappelijk Initiatiefrecht

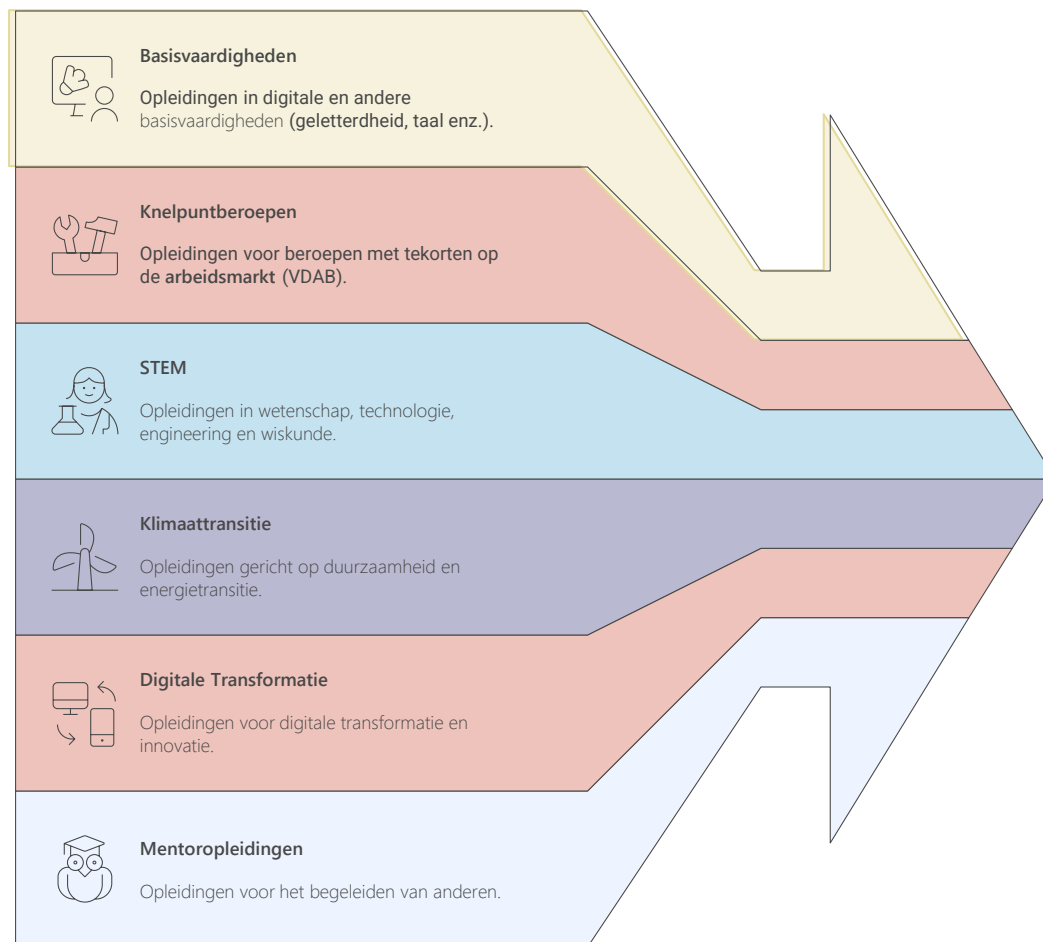
- Van proefproject naar complementair toepassingsgebied
- Verhoging loonforfait

3

Strengere handhaving en antimisbruik bepalingen

- Bedrijfsintern
- Handhavingskader

Nieuw toepassingsgebied VOV (schooljaar 2026-2027)



Meer focus op knelpuntberoepen en specifieke competenties
Van toepassing vanaf 1 juli 2026!

Financiële vooruitgang:
forfait van 24,5 euro per uur (vgl. 14,91 euro 25'-26' en 21,3 voordien)

Nieuw toepassingsgebied – wat valt weg?

Wettelijke opleidingen
(VCA, bouw enz.)

Verplichte én
noodzakelijke
opleidingen (bv.
hefttruck)

AMC categorie (people
skills, IT, communicatie
enz.)

Onthaal

Lunch & Learn sessies,
lerende netwerken

Intervisie

Noodzakelijke
aanpassingsopleidingen
(tenzij bij aanwerving
eerste 6 maand)

Actie 1:
Screen huidige erkend
opleidingsaanbod in ODB en
bekijk wat eventueel onder
knelpuntberoep en/of andere
cat valt

Bedrijfsinterne opleidingen = verplicht preadvies bij WEWIS

Bedrijfsinterne opleidingen met preadvies



Blijven bedrijfsinterne opleidingen mogelijk binnen het VOV?

Ja, maar enkel na een verplicht gunstig preadvies van het departement.

Waarom is een preadvies nodig?

Om misbruik te vermijden en te garanderen dat het VOV niet wordt ingezet voor louter bedrijfsspecifieke of wettelijk verplichte opleidingen.



1 van 3 criteria voldaan = bedrijfsintern en dus preadvies verplicht

1. Opleiding is **alleen bestemd** functieprofiel binnen organisatie
2. Opleiding is **uitsluitend gericht op huidige functie** van de werknemer binnen de organisatie
3. Opleiding wordt gegeven door **instructeur, opleider of begeleider die werknemer** is van werkgever van werknemer die opleiding volgt. Voor uitzendkracht = klant-gebruiker

Een preadvies is aan te vragen via [dit online formulier](#)

Actie 2:
Analyseer huidig opleidingsaanbod met VOV op basis van deze 3 criteria en bereid tijdig preadviezen voor

Opgelet met werkpleklersen als methodiek!

- **Werkpleklersen (WPL)** is het toepassen van vakkennis op een reële werkomgeving
- **Nieuwe voorwaarde:** stuk praktijk mag maar max. 80% van totale opleiding bedragen!
 - Belangrijk om dit te kunnen objectiveren bij preadvies/controles VSI
- **Overige voorwaarden:**
 - Werknemer werkt zelfstandig met hulp van collega die op afroep beschikbaar is
 - Werkplekbegeleider geeft geregeld begeleiding en advies en volgt via schriftelijk verslag op
 - Werknemer weet wie (informereren dus!) werkplekbeleider is (identiteit) en wat diens rol is (verantwoordelijkheid)
 - Opleidingsplan wordt regelmatig opgevolgd
 - Noch de werknemer als eigen werkgever krijgt vergoeding voor uitgevoerde werk

Actie 3:
Herbekijk de rapportering en interne procedures om te garanderen dat aan voorwaarden WPL vervuld worden

Strenger handhavingsbeleid

1 september 2026

Opleidingsverstrekkers

- Zwaardere boetes (multiplicator x aantal werknemers bij inbreuk) + verdubbeling bij herhaling).
- Uitsluiting tot 24 maanden + schrapping uit ODB.
 - Verdubbeling uitsluiting bij recidive (binnen 5 jaar).
- Tijdelijke uitsluiting bij administratieve tekortkomingen

Werkgevers

- Uitsluiting terugbetaling tot 24 maanden (verdubbeling bij herhaling).
- Mogelijke schorsing bij vaststelling VSI van terugbetaling (zonder termijn)

Werknemers

- Zelfde opleiding slechts 1 keer met VOV, behalve bij overmacht.
- Verplichte aanwezigheid bij opleidingen volwassenenonderwijs (niet bij HO)

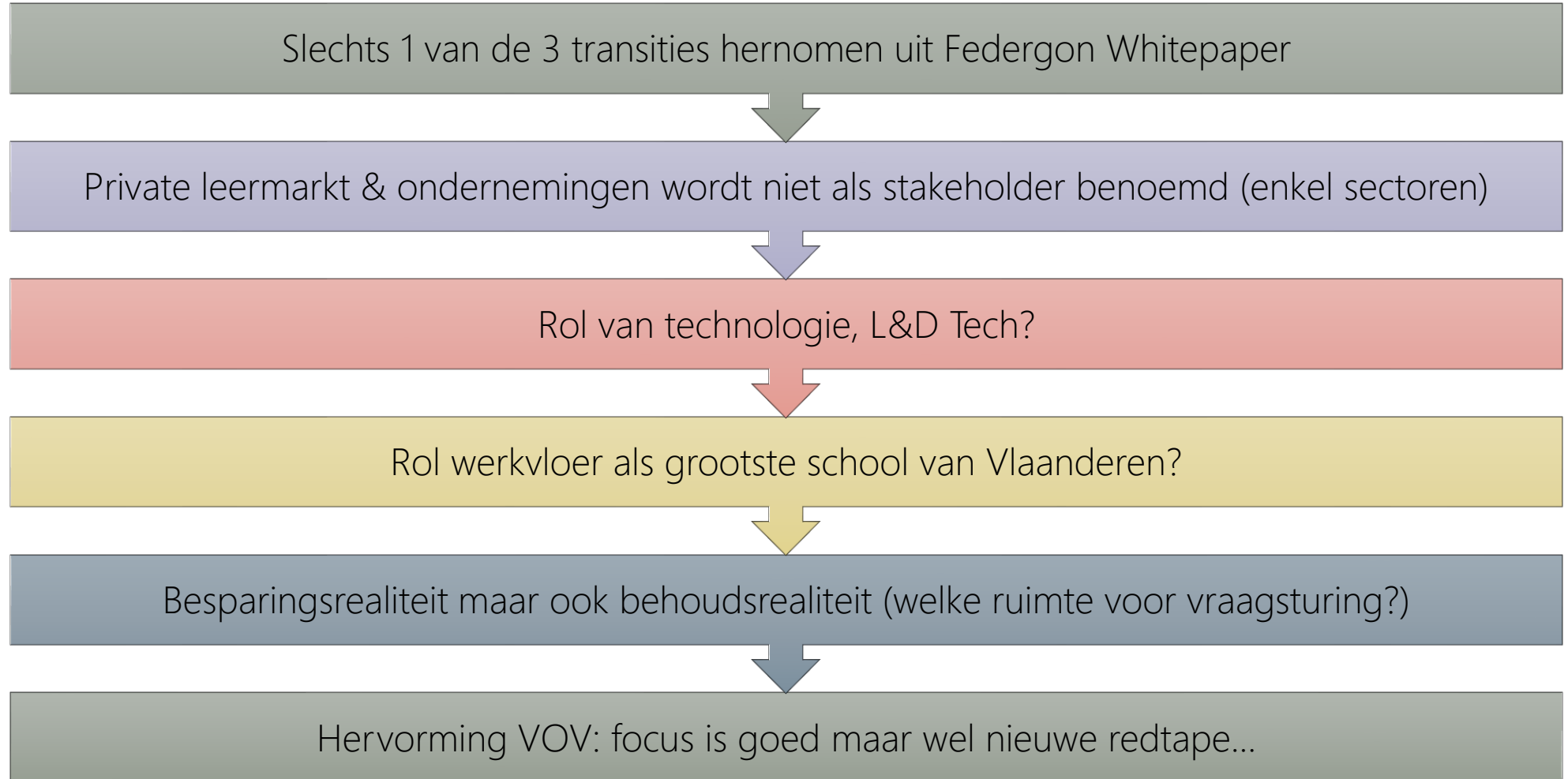


Actie 4:
Het sanctioneringskader is
streng, wees daar aandachtig
voor!

Conclusie

Opleidingsoffensief
Stap in goede
richting, maar...

Opleidingsoffensief voor Federgon te beperkt: *"zou prima 5 jaar geleden kunnen geschreven zijn"*



Contactgegevens

Maurits Vanackere

Legal & Policy Advisor

+32 494 76 24 07

maurits.vanackere@federgon.be

