
Hoe de Vlaamse aanmoedigingspremie werknemers stimuleert om opleiding te volgen tijdens het onderbreken van hun loopbaan

De Coen, A., Valsamis, D., & De Vos, A. 2013. *Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan. De rol van de Vlaamse aanmoedigingspremie*. VIONA-onderzoek. Brussel: IDEA Consult.

Een gebrek aan tijd kan werknemers ervan weerhouden om opleiding te volgen. In dat geval kan het opnemen van tijdskrediet of loopbaanonderbreking ervoor zorgen dat deelname aan opleiding combineerbaar is met het beroeps- en gezinsleven. Vanuit dit opzicht biedt de Vlaamse aanmoedigingspremie personen in loopbaanonderbreking of tijdskrediet een aanvulling op de onderbrekingsuitkering die ze van de RVA ontvangen wanneer ze de onderbreking combineren met het volgen van opleiding.

Administratieve gegevens tonen dat het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt voor het volgen van opleiding erg laag is. Wat ze niet aangeven, is waarom slechts zo weinig werknemers beroep doen op dit instrument. Deze studieopdracht van IDEA Consult voor de Vlaamse overheid (VIONA) verschaft niet alleen inzicht in het profiel van de ontvangers van de aanmoedigingspremie, maar ook in hun motieven en de ervaren drempels om een bijkomende opleiding te volgen en de aanmoedigingspremie aan te vragen. Verder situeert de studie de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten en brengt ze de impact van het instrument in kaart. De resultaten leiden tot interessante bevindingen die de basis vormen voor een aantal beleidsaanbevelingen.

Een korte kennismaking met de aanmoedigingspremie

De aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding (opleidingskrediet) is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid inzet om de participatie aan opleiding van werknemers te stimuleren. De premie heeft andere modaliteiten voor werknemers uit de privésector, de openbare sector en de socialprofitsector. Deze modaliteiten worden hieronder kort besproken.

Doelgroep

In de privésector en de private socialprofitsector is het halftijds of volledig (federale) tijdskrediet de basisvoorwaarde om de aanmoedigingspremie voor opleiding (het opleidingskrediet) te verkrijgen. In de publieke sector zijn loopbaanonderbreking en de diverse

formules van thematische verlopen de basisvoorwaarde voor het verkrijgen van de aanmoedigingspremie voor opleiding.

Toch maakt niet iedereen binnen deze stelsels aanspraak op aanmoedigingspremies. In de privésector zijn namelijk geen Vlaamse premies voorzien voor vijftigplussers die minder gaan werken (landingsbanen). Hoewel de landingsbaan in de socialprofitsector wel toegang geeft tot het ontvangen van de aanmoedigingspremies, kunnen vijftigplussers in de privésector enkel een opleidingskrediet aanvragen bij opname van een volledig tijdskrediet. Ook de socialprofitsector kent bijkomende beperkingen. De aanmoedigingspremies zijn er bijvoorbeeld alleen bestemd voor werknemers met een contract van onbepaalde duur.

Type opleidingen

In alle sectoren heeft de aanmoedigingspremie betrekking op de beroepsopleidingen die de VDAB organiseert en elke andere vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid en waarvan het programma op jaarbasis ten minste 120 lessen omvat. Er zijn geen inhoudelijke beperkingen opgelegd in termen van studiedomein of motief voor het volgen van opleiding. Naast algemene opleidingen zoals taalopleidingen of de lerarenopleiding komen bijvoorbeeld ook tweedekansonderwijs en knelpuntopleidingen in aanmerking voor de aanmoedigingspremie. Bovendien is het geen noodzakelijke voorwaarde dat de opleiding arbeidsmarktgeoriënteerd is.

Aanvraagperiode

Werknemers moeten de aanvraag voor de aanmoedigingspremie schriftelijk indienen bij het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. In de privésector kan de aanmoedigingspremie aangevraagd worden doorheen de hele periode van het tijdskrediet, maar de premie wordt maximum zes maanden met terugwerkende kracht toegekend – uiteraard niet vroeger dan de begindatum van de onderbreking. Dergelijke terugwerkende kracht is niet aanwezig in de socialprofit en de publieke sector, waar het dossier binnen de

zes maanden na aanvang van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking dient te gebeuren om geldig te zijn.

Uitkeringstermijn

Tijdens de volledige beroepsloopbaan kan maximaal twee jaar een aanmoedigingspremie voor opleiding worden verkregen, ongeacht of de loopbaan voltijds of deeltijds onderbroken wordt en ongeacht de duur van de opleiding. Deze termijn werd met zes maanden verlengd in de privésector en de socialprofitsector bij werknemers met ten minste twintig jaar anciënniteit. Enkel wie tweedekansonderwijs volgt of een opleiding die leidt tot een getuigschrift voor het uitoefenen van een knelpuntberoep, kan de premie gedurende de hele duur van de opleiding genieten.

Bedrag van de aanmoedigingspremie

De hoogte van de aanmoedigingspremie wordt bepaald door het percentage waarmee men de loopbaan onderbreekt. De bedragen die in de privésector en de socialprofitsector worden uitgekeerd zijn dezelfde (zie Tabel 1). Alleenstaanden ontvangen een maandelijkse toeslag van 46,92 euro bruto (netto is dit 41,76 euro) bovenop de vermelde bedragen. Op de premies wordt 11% bedrijfsvoorheffing ingehouden. De bedragen voor de openbare sector zijn iets hoger (in Tabel 2). Hierbij dient in het achterhoofd gehouden te worden dat de federale vergoeding voor loopbaanonderbreking doorgaans lager is dan de vergoeding voor tijdskrediet, maar dat het aantal maanden waarvoor men tijdskrediet kan opnemen dan weer lager is dan het aantal maanden dat men loopbaanonderbreking kan opnemen.

Onderzoekopzet en steekproef

In eerste instantie werd er voor deze studie gebruik gemaakt van bestaande administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. De administratieve gegevens van alle 1 491 personen die de aanmoedigingspremie ontvingen in de periode 2010-2012 werden diepgaand geanalyseerd.

Tabel 1.

Maandelijks bedragen van de aanmoedigingspremie in de privésector & socialprofitsector

Situatie voor het tijdskrediet	Situatie tijdens het tijdskrediet	Vlaamse aanmoedigingspremie (brutobedragen in euro)	Vlaamse aanmoedigingspremie (nettobedragen in euro)
Men werkte gedurende het jaar voorafgaand aan de onderbreking minimum 75% van een voltijdse betrekking	Volledig stoppen met werken (min. 75% → 0%)	190,23	169,30
	Halftijds gaan werken (min. 75% → 50%)	126,82	112,87
Men werkt minimum 50% van een voltijdse betrekking	Volledig stoppen met werken (min. 50% → 0%)	126,82	112,87
Men werkt minder dan 50% van een voltijdse betrekking	Volledig stoppen met werken (min. 20% → 0%)	63,41	56,43

Bron: IDEA Consult op basis van <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/>

Tabel 2.

Maandelijks bedragen van de aanmoedigingspremie in de publieke sector

Type onderbreking		Vlaamse aanmoedigingspremie (brutobedragen in euro)	Vlaamse aanmoedigingspremie (nettobedragen in euro)
Volledig	Van min. 75% naar 0% werken	247,90	220,31
Volledig	Van min. 50% naar 0% werken	148,74	132,38
Gedeeltelijk	½ of ⅓ van een voltijdse arbeidsregeling minder werken	148,74	132,38
Gedeeltelijk	¼ of ⅓ van een voltijdse arbeidsregeling minder werken	99,16	88,26

Bron: IDEA Consult op basis van <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/>

Daarnaast werd ook een online enquête georganiseerd bij deze personen. In totaal zijn 1 476 personen in maart (2013) uitgenodigd om aan de enquête deel te nemen, van wie er 433 (29,3%) de enquête hebben ingevuld. Wanneer we de profielgegevens van de respondenten vergelijken met het totaalbestand van alle aanvragers over de periode 2010-2012, blijkt dat de steekproef van begunstigen representatief is naar sector, geslacht en leeftijd. Dit geldt eveneens voor de gevolgde opleidingen.

De aanmoedigingspremie onder de loep genomen

Wie vraagt de aanmoedigingspremie aan?

De administratieve gegevens geven aan dat het gebruik van de aanmoedigingspremie niet evenredig

gespreid is over alle werknemers. De aanmoedigingspremie wordt voornamelijk aangevraagd door hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen en vrouwen. In de periode 2010-2012 werd 79% van de aanmoedigingspremies voor opleiding aan vrouwelijke werknemers uitgekeerd; 60% had betrekking op werknemers uit grote organisaties (met minstens 250 werknemers). Slechts 4,5% van de aanmoedigingspremies ging naar laaggeschoolden. Ook vijftigplussers zijn sterk ondervertegenwoordigd in de groep werknemers die hun loopbaan onderbreken en een aanmoedigingspremie aanvragen voor het volgen van een opleiding – ze vertegenwoordigen slechts 8,5% van alle begunstigen.

Op het vlak van professionele kenmerken tonen de enquêteresultaten dat 70% van de begunstigen de afgelopen vijf jaar niet van werkgever veranderd

is. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten uit de privésector (88,6%) en de socialprofitsector (94,5%) is het volgen van opleiding de hoofdreden om tijdscrediet op te nemen. Enkel respondenten uit de publieke sector onderbreken hun loopbaan hoofdzakelijk om voor één of meerdere kinderen te zorgen of medische bijstand te verstrekken. Het volgen van opleiding is ook de voornaamste reden om de loopbaan te onderbreken bij jongere werknemers (70%), in tegenstelling tot vijftigplussers (bij wie het slechts voor 31,8% de voornaamste reden is).

Wat motiveert of belemmert werknemers om opleiding te volgen?

De opleidingen waarvoor men de aanmoedigingspremie aanvraagt, worden vooral op eigen initiatief gevolgd. De meeste werknemers leren de aanmoedigingspremie kennen via het internet of hun werkgever. Het internet speelt vooral een wervende rol in de privésector, terwijl de rol van de werkgever en collega's veruit het sterkst is in de publieke sector.

Zowel de kostprijs als de studielast van de opleiding worden in het algemeen als drempel ervaren, vooral in de privésector en socialprofitsector. Het geloof in de eigen capaciteit om de opleiding aan te kunnen, is vooral bij jongeren een stimulans om een bijkomende opleiding aan te vatten. Anderzijds vormen de beschikbare tijd en de opleidingskost voor hen de grootste drempels om een bijkomende opleiding te volgen.

Algemeen volgen drie op vier werknemers de opleiding waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvragen om professionele redenen. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen de sectoren: daar waar de meeste respondenten uit de socialprofitsector en de privésector de opleiding om werkgerelateerde redenen volgen, gaf een op drie respondenten uit de publieke sector aan dat de opleiding vooral te maken heeft met activiteiten die men in de vrije tijd uitoefent. Analooch volgt ruim de helft van de respondenten ouder dan 50 de opleiding in eerste instantie wegens vrijetijdsactiviteiten (versus 20% bij jongere aanvragers).

Het voornaamste motief voor het volgen van opleiding is herscholing met de intentie om bij een

andere werkgever aan de slag te gaan, behalve bij ambtenaren en vijftigplussers; zij willen in eerste instantie beter presteren in hun huidige job. Drie andere redenen uit de top vijf hebben betrekking op de tewerkstelling bij de (toenmalige) werkgever. Zo volgen verschillende werknemers de opleiding om beter te presteren in hun job, om promotie te maken binnen de organisatie of om binnen de organisatie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied. Een kleine minderheid volgt de opleiding om een eigen zaak te kunnen opstarten.

Voor welke opleidingen vragen werknemers de premie aan?

Eén op vier werknemers ontvangt de aanmoedigingspremie voor een opleiding die gerelateerd is aan gezondheidszorg en welzijn (voornamelijk verpleegkunde). Het aandeel taal- en informatica-opleidingen is relatief laag. Ruim twee op drie aanvragen met betrekking tot opleidingen 'Voeding', 'Kleding' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels) zijn afkomstig uit de publieke sector, voornamelijk uit het functiedomein onderwijs en opleiding. Vooral deze opleidingen worden voornamelijk gevolgd in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Frans blijkt als enige vreemde taal meestal om professionele redenen te worden gevolgd. Ook opleidingen binnen 'Gezondheidszorg', 'Lerarenopleiding', 'Economie' en 'Sociale wetenschappen' worden voornamelijk vanuit een professioneel motief gevolgd.

Hoewel de aanmoedigingspremie er niet specifiek op gericht is om werknemers toe te leiden naar knelpuntberoepen, stellen we vast dat een op vier werknemers een knelpuntopleiding volgt. Verder kadert 10% van de opleidingen in het tweedekansonderwijs. In de publieke sector heeft geen enkele opleiding betrekking op een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs. Op het vlak van knelpuntopleidingen scoren de privésector en de socialprofitsector identiek (25%); tweedekansonderwijs wordt echter vaker met tijdscrediet gecombineerd in de privésector. Algemeen daalt het aandeel knelpuntopleidingen naarmate werknemers tot een oudere leeftijdsgroep behoren; voor tweedekansonderwijs wordt een omgekeerde dynamiek vastgesteld.

Bijna twee op drie opleidingen waarvoor een aanmoedigingspremie wordt aangevraagd, zijn georganiseerd door een hogeschool of een CVO. VDAB-opleidingen betreffen ruim 10% van de aanvragen uit de publieke sector, terwijl werknemers uit de andere sectoren er nauwelijks een aanmoedigingspremie voor aanvragen.

Ruim 60% van de opleidingen wordt georganiseerd in het dagonderwijs. Een op drie opleidingen vindt 's avonds plaats op weekdagen. Bij respondenten uit de privésector betreft slechts 24,4% van de aanmoedigingspremies opleidingen die buiten de reguliere werkuren worden georganiseerd – in de openbare sector is de situatie omgekeerd. Dit hangt wellicht samen met het type opleidingen dat werknemers uit de openbare sector volgen. 'Vrijtijdsopleidingen' worden vaker 's avonds georganiseerd, om ze te kunnen combineren met werk; meer professioneel georiënteerde opleidingen vinden eerder overdag plaats.

Hoe zit het met de financiering van de opleiding?

De overgrote meerderheid van de respondenten (87%) betaalt de opleiding volledig zelf (of via een gezinslid). Indien er sprake is van cofinanciering, gebeurt dat voornamelijk via de werkgever. 5% van de respondenten vraagt een aanmoedigingspremie aan voor een opleiding die volledig door iemand anders wordt betaald.

De kosten die aanvragers van de aanmoedigingspremie maken voor de gevolgde opleiding, liggen opvallend ver uit elkaar. 10% betaalt maximaal 160 euro, terwijl 10% minstens 3 500 euro betaalt. Gemiddeld kost de opleiding 1 701 euro; 50% betaalt rond de 1 000 euro. Het gaat hier om de directe kosten, zoals het inschrijvingsgeld en het lesmateriaal.

Een vergelijking van deze directe opleidingskosten en de ontvangen aanmoedigingspremie toont dat de ontvangen premie voor twee op drie respondenten (64%) lager is dan wat betaald wordt aan de opleiding. Vooral de kosten gerelateerd aan opleidingen aan hogescholen en universiteiten blijken nauwelijks gecompenseerd te worden via de aanmoedigingspremie. Dit geldt eveneens voor opleidingen die minstens een jaar duren. Anderzijds

overtreft de aanmoedigingspremie ruimschoots de gemaakte kosten voor opleidingen bij VDAB, een Academie, Syntra, een CVO of in het secundair onderwijs. In deze oefening werden onrechtstreekse kosten, zoals het gedeerd inkomen, en andere tegemoetkomingen, zoals de ontvangen RVA-uitkering, buiten beschouwing gelaten. Aangezien deze aspecten zwaar kunnen doorwegen, dienen de gerapporteerde cijfers met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Bij de meeste aanvragers van de aanmoedigingspremie is sprake van dubbele financiering van de gevolgde opleiding. Twee op drie respondenten gebruiken opleidingscheques in combinatie met de aanmoedigingspremie om de gevolgde opleiding te financieren; 18% combineert de aanmoedigingspremie met betaald educatief verlof. In totaal geeft 59% van de aanvragers aan dat ze de opleiding ook zouden volgen zonder aanspraak te maken op de aanmoedigingspremie. Dergelijke 'deadweightkost' is gelijkaardig aan die van vergelijkbare opleidingsmaatregelen. Het cijfer geeft bovendien geen indicatie van het mogelijk sensibiliseringseffect dat gepaard gaat met de beschikbaarheid van de maatregel.

Welke impact heeft de gevolgde opleiding?

Na de opleiding was 19,4% van alle respondenten die op het moment van de bevraging aan het werk waren, aan de slag bij een andere werkgever. Dit is vrij veel gezien de korte termijn sinds het einde van de opleiding. 44,6% van deze personen heeft zijn loopbaan een drastische wending gegeven; ze zijn aan de slag gegaan bij een andere werkgever in een andere sector. Daar werkten ze in een ander vakgebied op een ander leidinggevend niveau. 2,3% heeft een eigen zaak opgestart.

Werknemers die hun opleiding afgerond hadden op het moment van de bevraging rapporteren diverse positieve effecten van de gevolgde opleiding (Figuur 1). Een aantal voordelen situeren zich op het vlak van het persoonlijk functioneren: in eerste instantie het verkrijgen van meer zelfvertrouwen, maar ook het gevoel de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen. Anderzijds ervaren werknemers ook verschillende professionele effecten na afloop van de opleiding. Eén op drie respondenten zegt

dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job en 27% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied. Dit neemt echter niet weg dat 28% van de respondenten (40% in de publieke sector; 70% van de vijftigplussers) van oordeel is dat de opleiding geen enkele impact heeft gehad op hun loopbaan.

Op het vlak van gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid is de impact van de gevolgde opleiding beperkt. Een kwart van de respondenten zag na de opleiding voor zichzelf meer kansen op werk bij een andere werkgever, maar ook 25% voelde zich minder inzetbaar op de (externe) arbeidsmarkt. De helft van de respondenten ervaart eenzelfde externe inzetbaarheid. Daarnaast ervaart 61,7% van de respondenten eenzelfde mate van jobonzekerheid voor en na de opleiding. 27% ging erop achteruit, 12% voelde zich zeker in zijn of haar

job. De economische crisis kan echter mogelijke positieve effecten van de opleiding teniet doen.

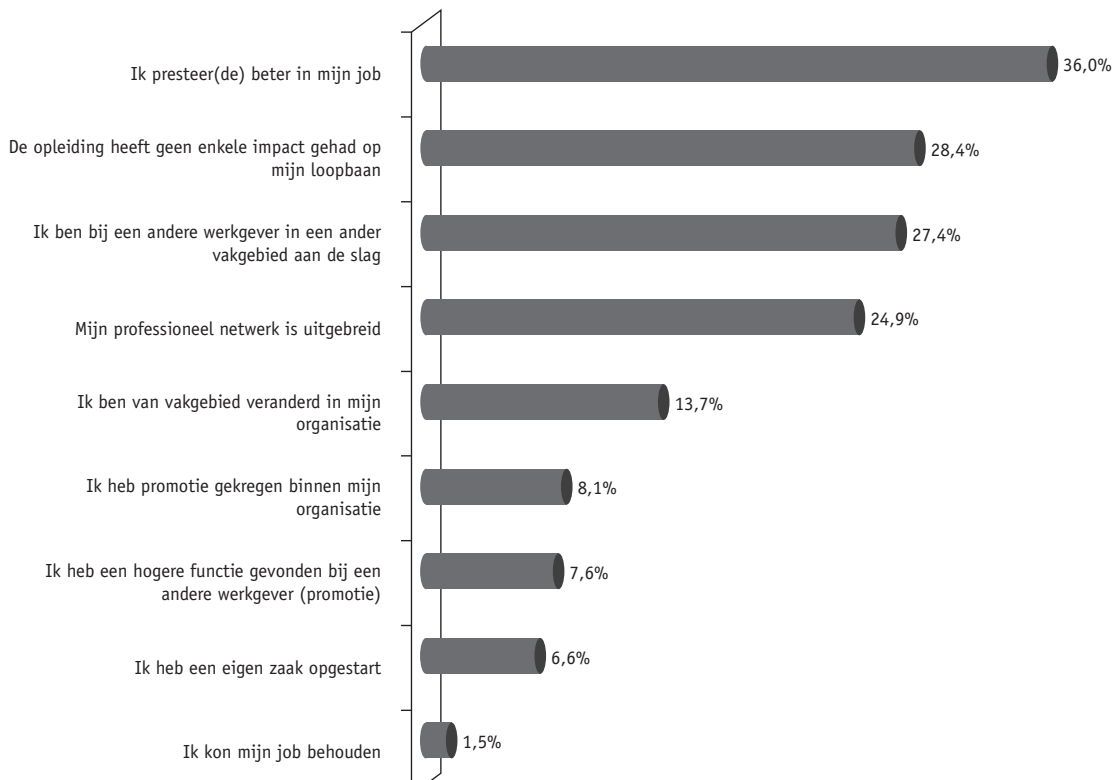
Hoe tevreden is men over de aanmoedigingspremie?

De aanmoedigingspremie wordt bijzonder positief beoordeeld: 97% van de respondenten zou anderen aanraden om de premie aan te vragen. Sterker nog, geen enkele respondent zou anderen afraden om de premie aan te vragen.

De respondenten zijn in het algemeen tevreden over alle aspecten van de premie. De hoogste tevredenheid heeft betrekking op de opleidingen die in aanmerking komen voor de premie en de termijn waarbinnen de premie kan aangevraagd worden. De laagste tevredenheid wordt geregistreerd voor de duurtijd en de hoogte van de

Figuur 1.

De gepercipieerde impact van de opleiding op de loopbaan (N = 197)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding.

aanmoedigingspremie. Toch zijn werknemers ook hier globaal genomen tevreden over.

Welke aanbevelingen volgen uit het onderzoek?

Ondanks de hoge tevredenheid van werknemers over de aanmoedigingspremie dient het huidige premiesysteem aan de beoogde doelstellingen te worden afgetoetst, om zo de doeltreffendheid te kunnen evalueren. Met betrekking tot de initiële doelstellingen is het echter onduidelijk of de premie er vooral op gericht is om levenslang leren te promoten of heroriëntering op de arbeidsmarkt te faciliteren. Met betrekking tot levenslang leren lijkt de aanmoedigingspremie in haar opzet geslaagd: zowel op persoonlijk vlak als in de huidige job zeggen werknemers beter te functioneren dankzij het volgen van de opleiding. Hoewel verschillende respondenten hun loopbaan een andere wending gaven dankzij de opleiding, is de impact beperkter op het vlak van heroriëntering. Als daar de voornaamste doelstelling ligt, is het systeem van de aanmoedigingspremie voor verbetering vatbaar.

Concreet zijn er drie niveaus waaraan kan worden gesleuteld: de doelgroep van de aanmoedigingspremie, de financiering van de opleiding en het type opleidingen dat in aanmerking komt voor een premie.

- Hoewel laaggeschoolden, vijftigplussers en werknemers uit kleine ondernemingen de premie nauwelijks aanvragen, zouden net zij de stimulans van de premie kunnen gebruiken om hun weg te vinden naar een (bijkomende) opleiding en op die manier hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Door het introduceren van een doelgroepenbeleid zou men ook deze zwakkere doelgroepen kunnen bereiken. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door een hoger premiebedrag uit te keren voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt of hen extra te sensibiliseren om opleiding te volgen; al dan niet in combinatie met loopbaanonderbreking of tijdskrediet.
- Anderzijds blijkt het afwijkend stelsel van de aanmoedigingspremie in de publieke sector zich systematisch te vertalen naar andere keuzes en beslissingen bij de aanvragers. Als de premie erop gericht is om levenslang leren te promoten

is ze – bij wijze van extralegaal voordeel – geslaagd in haar opzet. Ze wordt bij deze doelgroep echter zelden aangevraagd voor een opleiding in het kader van professionele heroriëntering. Indien daar de focus van de aanmoedigingspremie ligt, gaat ze aan haar voornaamste doel voorbij. Het onderscheid tussen de premies van de publieke sector en de andere stelsels dient daarom duidelijk gemotiveerd te worden.

- Het huidige premiebedrag wordt bepaald door de sector waarin men tewerkgesteld is en het type onderbreking dat men opneemt. Binnen deze parameters wordt een forfaitair bedrag uitgekeerd dat los staat van de duur van de opleiding, de kostprijs, de inhoud en de opleidingsverstrekker. Nochtans bepalen deze factoren welk bedrag de werknemer zelf investeert in de bijkomende opleiding. Hierdoor zijn er zeer grote verschillen in de mate waarin de premie de gemaakte (directe) opleidingskosten compenseert. Het kan daarom interessant zijn om deze factoren mee in rekening te nemen bij het bepalen van het premiebedrag.
- Verschillende opleidingen worden vooral vanuit vrijetijdsoverweging gevolgd. Indien de premie gericht is op het versterken van de positie op de arbeidsmarkt, zou ook voor de aanmoedigingspremie – net als eerder in het kader van de opleidingscheques – kunnen worden herbekeken welke opleidingen er wel of niet voor in aanmerking komen. Een andere mogelijkheid is om de hoogte van de premie af te stemmen op het aantal lessen of de inhoud van de gevolgde opleiding, bijvoorbeeld een hogere premie voor knelpuntberoepen.

Vooraleer wordt gesleuteld aan de doelgroep van de premie, de financiering en/of het type opleiding dat in aanmerking komt, is het cruciaal om duidelijkheid te scheppen over de doelstelling van de premie: promoten van levenslang leren of faciliteren van heroriëntering op de arbeidsmarkt. Deze keuze bepaalt immers de context waarin de maatregel geëvalueerd moet worden.

*An De Coen
Daphné Valsamis
IDEA Consult*