

Advies over het antwoord van de Vlaamse Regering over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers

Vlaamse Onderwijsraad
Koning Albert II-laan 37
B-1030 Brussel
T +32 2 219 42 99
info@vlor.be
www.vlor.be

Wijs beleid door overleg

Adviesvrager: Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Onderwijs op 20 februari 2017

Uitgebracht door de Raad Levenslang en Levensbreed Leren op 28 maart 2017 met 14 stemmen voor en 1 onthouding

Vorbereiding: Commissie Onderwijs-Arbeidsmarkt van 9 maart 2017 onder
voorzitterschap van Mil Kooyman en gezamenlijke commissie
Volwassenenonderwijs-Basiseducatie van 16 maart 2017 onder voorzitterschap
van Steven Van den Eynde

Dossierbeheerder(s): Reinhilde Pulinx

1 Situering

Op 23 november 2016 bereikten de sociale partners in het kader van de SERV een akkoord over vorming en opleiding voor werkenden, in het bijzonder over de vraaggerichte instrumenten. Op voorstel van Vlaams minister van Werk, Philippe Muyters, formuleerde de Vlaamse Regering op 3 februari 2017 een antwoord op die tekst van de sociale partners.¹

De scope van het antwoord is beperkt tot de vraaggerichte instrumenten in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, met name de nieuwe bevoegdheid met betrekking tot betaald educatief verlof, de opleidingscheques en de aanmoedigingspremies voor een opleiding. Het is de bedoeling en de ambitie van de Vlaamse Regering met de sociale partners te overleggen met het oog op een tripartite akkoord tussen de werkgevers, werknemers en de Vlaamse Regering.

De minister van Onderwijs wil het advies van de onderwijspartners kennen over mogelijke effecten van de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers op het opleidingsaanbod.

2 Principiële opmerkingen

2.1 Gemiste kans tot echte hervorming van de opleidingsincentives

In de titel van het document wordt de ambitie uitgesproken om het stelsel van de opleidingsincentives te hervormen, nadat Vlaanderen hieromtrent ruimere bevoegdheden heeft gekregen in het kader van de zesde staatshervorming. De Vlaamse Regering maakt deze ambitie echter niet waar met het geformuleerde voorstel.

In de nota is geen omvattend beleidskader op vlak van opleiding en vorming van Vlaamse werknemers terug te vinden. Verschillende beleidskaders worden opgesomd (waaronder de Europese EU 2020-strategie, de ILO-conventie C140 en de Europese Skills Agenda), maar de nota verduidelijkt niet op welke manier de hervorming van de opleidingsincentives zal bijdragen tot het realiseren van de doelstellingen van die beleidskaders.

De hervorming van de vraaggestuurde opleidingsincentives lijkt vooral een semantische aanpassing te zijn, waarbij de eerdere benamingen van de instrumenten een Vlaamse vertaling krijgen. Bestaande en gekende anomalieën worden niet weggewerkt. De regeling van het Vlaams opleidingsverlof blijft te rigide (het is bijvoorbeeld enkel gebaseerd op contactonderwijs en trimestriële referteperiodes) en onvoldoende afgestemd op de modulaire organisatie van het volwassenenonderwijs (zo komen de modules van opleidingen in het volwassenenonderwijs die minder dan 32 uur omvatten, niet in aanmerking, noch de combinatie van modules uit meerdere opleidingen die geïntegreerd aangeboden worden en samen meer dan 32 uur omvatten).

¹ Voor een goed begrip van het antwoord van de Vlaamse Regering, dient dit document samen gelezen te worden met het akkoord van de sociale partners. In het advies wordt, waar relevant, ook verwezen naar het akkoord van de sociale partners.

Niet alleen wordt er geen oplossing geboden voor bestaande knelpunten, ook wordt de toegang tot de instrumenten versmald: opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling en geletterdheidsvaardigheden worden niet opgenomen in het voorstel en de keuze, die de werknemer heeft tussen de verschillende instrumenten, wordt beperkt.

De voorgestelde maatregelen richten een bijzondere aandacht op 'werknemers die reeds een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, maar ook zij die een afstand tot de arbeidsmarkt dreigen te hebben in de toekomst.'

Het is voor de Vlor niet duidelijk wat de Vlaamse Regering bedoelt met 'werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt', ook al gaat het hier om een steeds vaker gehanteerde omschrijving (onder meer in de Europese context). Wordt er verwezen naar risicjobs die op (middellange of lange) termijn dreigen te verdwijnen, werknemers in preciaire arbeidsomstandigheden of laag- en kortgeschoolde werknemers. In het akkoord van de sociale partners wordt verwezen naar bepaalde groepen, zoals werknemers in deeltijdse statuten met vast uurrooster, artikel 60/61'ers, vervangingscontracten en tijdelijke contracten bij de overheid en interim contracten van minder dan een jaar. De sociale partners wijzen ook op mogelijke beperkingen van de toegang tot de opleidingsincentives op basis van bijvoorbeeld sector, bedrijfsgrootte of anciënniteit.

De Vlor maakt, voor de verdere interpretatie van de voorgestelde maatregelen, de veronderstelling dat hiermee kansengroepen bedoeld worden. Toch twijfelt hij aan deze veronderstelling, aangezien de ontwikkeling van geletterdheidscompetenties niet als doelstelling van de opleidingsincentives wordt vermeld en de opleidingen van de basiseducatie buiten de scope van deze maatregelen te vallen, deze opleidingen worden immers niet vermeld in de nota (zie punt 2.3).

Momenteel wordt een derde Plan Geletterdheid ontwikkeld. Dat plan kan gebruikt worden als hefboom om het ontwikkelen van geletterdheidsvaardigheden structureel en geïntegreerd ingang te doen vinden in de sectorconvenanten. Het akkoord van de sociale partners vermeldt een dergelijk coherent en afgestemd beleid als een van de randvoorwaarden om de uitvoering van vraag gestuurde maatregelen voor opleiding en vorming te ondersteunen.

De Vlaamse Regering onderstreept enerzijds het belang van sensibilisering omtrent opleiding en vorming en het versterken van een leercultuur in Vlaanderen. Maar anderzijds wordt (naast de opleidingen van de basiseducatie) de levensbrede dimensie van opleiding en vorming buiten het toepassingsgebied van de maatregelen geplaatst (zie punt 2.2). De beleidskaders (Pact 2020, ILO, ...) opgenomen in de nota van de Vlaamse Regering, duiden echter expliciet op het belang van persoonlijke ontwikkeling en levensbreed leren.

In het voorstel van de Vlaamse Regering blijkt onvoldoende afstemming tussen de verschillende betrokken beleidsdomeinen, waaronder Werk, Onderwijs, Welzijn, Cultuur en Jeugd. Ook werd er onvoldoende afstemming gezocht tussen de vraaggestuurde instrumenten enerzijds en de aanbodgestuurde instrumenten anderzijds.

2.2 Nood aan levensbrede dimensie van leren en persoonlijke ontwikkeling

In het antwoord van de Vlaamse Regering wordt de focus zeer sterk, zo goed als exclusief gelegd, op de arbeidsmarktgerichte opleidingen. Het volgen van opleiding met oog op persoonlijkheidsontwikkeling en het verhogen van geletterdheidscompetenties wordt volledig buiten beschouwing gelaten. Het akkoord, afgesloten door de sociale partners, verwijst in ruimere mate naar een brede invulling van opleiding en vorming. Zo onderstrepen de sociale partners onder meer dat het volgen van opleiding en vorming belangrijk is voor alle werkenden, verwijzend naar de persoonlijke ontwikkeling van de individuele werknemers. Ook verwijzen ze naar de scholing van bepaalde (kwetsbare) groepen van werknemers zoals kort- en laaggeschoolden, nieuwkomers en oudere werknemers en de integratie van sleutelcompetenties in opleiding en vorming.

Bij deze enge focus van de Vlaamse Regering op arbeidsmarktgerichte opleidingen zijn – onder meer gebaseerd op eerder onderzoek – heel wat kanttekeningen te plaatsen.

Maar vooreerst wil de Vlor benadrukken dat het onderscheid tussen enerzijds arbeidsmarktgerichte opleidingen en anderzijds algemeen vormende opleidingen een fictief onderscheid is. Alle opleidingen, georganiseerd in het volwassenenonderwijs, zijn gebaseerd op competentieprofielen of beroepskwalificaties en hebben bijgevolg een arbeidsmarktgerichte finaliteit. Het perspectief van de cursist kan evenwel verschillen. Sommige cursisten volgen een opleiding vanuit een professioneel perspectief, anderen veeleer vanuit een perspectief van persoonlijke ontwikkeling. Wel zijn er opleidingen die makkelijker ingezet kunnen worden bij samenwerking met bedrijven, onder meer op basis van de noden van sectoren, bedrijven en werknemers. De keuzes van deze opleidingen wordt telkens gemaakt op basis van de specifieke context waarin het bedrijf en de werknemers zich bevinden. De Vlor stelt dan ook de vraag op welke manier zal bepaald worden welke opleidingen arbeidsmarktgericht zijn en welke niet.

De deelname aan opleiding en vorming in Vlaanderen is erg laag. Minder dan 50 % van de volwassenen neemt deel aan formele en non-formele opleiding (cijfers OESO, 2012). In de nota van de Vlaamse Regering wordt, zoals aangetoond door onderzoek (PIAAC 2013, Lavrijsen en Nicaise, 2015), vermeld dat een gebrek aan tijd de belangrijkste drempel tot deelname aan opleiding en vorming is. Mensen vinden het erg moeilijk om professionele en gezinsverplichtingen te combineren met het volgen van een opleiding.

Mensen die zelf tot leren komen, die vanuit een intrinsieke motivatie een al dan niet arbeidsmarktgerichte opleiding volgen, moeten hiervoor beloond en ondersteund worden. Het stimuleren van competentie-ontwikkeling, persoonlijk of professioneel, is cruciaal. Ook persoonlijke competentie-ontwikkeling komt de inzetbaarheid van de werknemers op de arbeidsmarkt en bijgevolg de arbeidsmarkt zelf ten goede. Daarnaast kunnen opleidingen die gevolgd worden vanuit een persoonlijke motivatie mits voldoende ondersteuning en begeleiding, een opstap zijn naar verdere opleiding gericht op professionele ontwikkeling. Deze dimensie van opleiding en vorming wordt niet gevat door de enge focus op arbeidsmarktgerichte opleidingen in het voorstel van de Vlaamse Regering. De Vlor benadrukt dat de opleidingen, die in aanmerking komen voor de opleidingsincentives, voldoende breed gedefinieerd moeten worden.

De Vlaamse Regering verwijst naar het stimuleren van een leercultuur als randvoorwaarde voor het volgen van opleiding en vorming. De Vlor gaat hiermee akkoord, maar wijst (zoals eerder aangegeven) op de tegenstrijdigheid tussen het belang dat gehecht wordt aan leercultuur en het niet-stimuleren of belonen van de intrinsieke motivatie van mensen om bij te leren. Onderzoek heeft de impact van eerdere leerervaringen (voornamelijk opgedaan in het secundair onderwijs) op de motivatie tot deelname aan opleiding en vorming op volwassen leeftijd aangetoond (Lavrijsen en Nicaise, 2015). Het is dan ook essentieel om mensen met negatieve leerervaringen opnieuw tot leren te brengen, via persoonlijke of professionele ontwikkeling.

Niet alleen wordt de focus verengd tot de arbeidsmarktgerichte opleidingen, ook worden opleidingen die gericht zijn op het ontwikkelen van geletterdheidscompetenties niet in aanmerking genomen voor de opleidingsincentives – ook al wordt de aandacht gericht op het verkorten van de afstand tot de arbeidsmarkt. Enkel opleidingen gericht op het ontwikkelen van digitale competenties worden vermeld. Uit cijfers van de OESO (2012) blijkt dat werknemers met lage ict-vaardigheden en werknemers in 'low skilled' jobs weinig deelnemen aan formele en non-formele opleidingen die aangeboden worden door de werkgevers. Deze data tonen opnieuw de nood aan om in te zetten op deze doelgroep: mensen met lage ict (en geletterdheids)vaardigheden in laaggekwalificeerde jobs.

Laaggeletterdheid leidt tot een enorme kost voor de samenleving. Investeren in het verhogen van geletterdheidscompetenties rendeert niet alleen op het niveau van de individuele werknemers, maar ook op het niveau van de bedrijven en de ganse samenleving. Daarnaast wijst het recente rapport van de OESO 'Students, Computers and Learning' (2015) op de noodzaak van basisvaardigheden op vlak van geletterdheid en gecijferdheid voor het ontwikkelen van de nodige vaardigheden verbonden aan 'hyper-verbonden, gedigitaliseerde samenlevingen van de 21^{ste} eeuw'. Deze basisvaardigheden moeten eerst in voldoende mate verworven zijn vooraleer de digitale vaardigheden kunnen ontwikkeld worden. Nogmaals wijst de Vlor erop dat de opleidingen van de basiseducatie ontbreken in het voorstel van de Vlaamse Regering, terwijl ze net voor die opstap kunnen dienen.

In het advies over bouwstenen voor een slagkrachtig volwassenenonderwijs wees de Vlor reeds op het gekende mattheuseffect²: mensen met een diploma hoger onderwijs volgen meer opleiding en vorming dan laaggeschoolden, en werkenden participeren meer dan werkzoekenden en niet-actieven aan opleidingen.² Het voorstel van de Vlaamse Regering voor de hervorming van de opleidingsincentives omvat onvoldoende elementen om dit mattheuseffect tegen te gaan en de deelname van kort- en laaggeschoolde werknemers te bevorderen. De voorgestelde hervorming legt duidelijke accenten op digitalisering en afstandslernen. Deze focus staat haaks op de aandacht voor werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, in het geval dat hiermee kansengroepen zoals kort- en laaggeschoolde werknemers bedoeld worden. Het uitsluitend inzetten op digitalisering van het opleidingsaanbod en afstandsonderwijs is niet de meest efficiënte manier om kansengroep zoals kort- en laaggeschoolde werknemers te bereiken. Er moet voldoende ingezet worden op het ontwikkelen van alle geletterdheidsvaardigheden inclusief digitale geletterdheid.

² Vlaamse Onderwijsraad, Raad Levenslang en Levensbreed Leren. [Advies over de bouwstenen voor een slagkrachtig volwassenenonderwijs](#), 23 juni 2015.

De nota richt veelvuldig de aandacht op kansengroepen, maar vermeldt onvoldoende welke investeringen de Vlaamse overheid wil doen voor het realiseren van een effectief kansengroepenbeleid. Het akkoord van de sociale partners stelt het bereiken van een hogere inzetbaarheid en werkbaarheid en een hogere participatie van bepaalde groepen (kort- en laaggeschoolden, kwetsbare werknemers, nieuwkomers, oudere werknemers en werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt) meer expliciet voorop. De Vlor sluit hierbij aan.

2.3 Nood aan ruimere toegang tot de opleidingsincentives

De Vlor stelt heel wat vragen bij de tabel die opleidingen die in aanmerking kunnen komen voor de opleidingsincentives linkt aan de verschillende instrumenten: Vlaams opleidingsverlof, opleidingscheques en Vlaams opleidingskrediet.³

Op basis van deze tabel maakt de Vlor op dat de toegang tot de opleidingsincentives in grote mate beperkt wordt:

- De opleidingen, verstrekt door de Centra voor Basiseducatie, zijn niet terug te vinden in deze tabel. Wat betekent dit voor kort- en laaggeschoolde werknemers? In welke mate zullen zij in de toekomst nog gebruik kunnen maken van de opleidingsincentives voor verdere opleiding en vorming?
- De plaats van hbo5 is onduidelijk. Hbo5 werd overgedragen aan het hoger onderwijs. Het is momenteel onduidelijk of een voldoende flexibel aanbod ('s avonds en in het weekend) na inkanteling in het hoger onderwijs zal gegarandeerd blijven voor deze opleidingen. Indien dit flexibel aanbod niet zal gerealiseerd worden door het hoger onderwijs, kunnen werknemers geen beroep meer doen op het Vlaams opleidingsverlof voor het volgen van deze opleidingen. De Vlor herhaalt de eerder geuite bezorgdheden met betrekking tot de garanties van een flexibel aanbod voor het bedienen van de huidige doelgroep van hbo5 na inkanteling in het hoger onderwijs. Hierbij benadrukt de Vlor dat hbo5 sterk arbeidsmarktgerichte opleidingen zijn.
- De opleidingen van de centra voor volwassenenonderwijs (secundair volwassenenonderwijs) worden vermeld in de kolom van opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof en opleidingscheques. In de tabel op pagina 18 wordt echter vermeld dat 'ook voor de automatisch erkende opleidingen (waartoe de opleidingen van de centra voor volwassenenonderwijs behoren) een systeem zal uitgewerkt worden om enkel die opleidingen te selecteren die voldoen aan de vijf oriëntaties.' De Vlor leidt hieruit af dat niet alle opleidingen aangeboden door de centra voor volwassenenonderwijs een automatische erkenning zullen behouden.

De Vlor pleit voor een ruime toegang tot enerzijds opleiding en vorming en anderzijds de verschillende instrumenten. Ook pleit de Vlor ervoor dat werknemers de keuzevrijheid behouden bij het bepalen van de instrumenten die zij willen inzetten voor het volgen van opleiding en vorming. Op basis van de tabel op pagina 13 van de nota, wordt deze keuzevrijheid beperkt.

De nota van de Vlaamse Regering geeft geen duidelijkheid over de mate waarin de opleidingsincentives van toepassing zullen blijven op de opleidingen van het

³ Het antwoord van de Vlaamse Regering over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers, pagina 13.

volwassenenonderwijs. Aan de ene kant worden de opleidingen van de basiseducatie niet meer vermeld, aan de andere kant wordt gesteld dat er een selectie zal gemaakt worden van de opleidingen van het secundair volwassenenonderwijs. De implementatie van deze hervorming zal dan ook sturend zijn voor de toekomstige deelname aan het volwassenenonderwijs. Bepaalde opleidingen, die niet langer in aanmerking komen, lopen het risico van een sterke daling van het aantal cursisten. Het voortbestaan van deze opleidingen, die een maatschappelijke waarde hebben, komt hierdoor in het gedrang.

3 Zes oriëntaties

De zes oriëntaties voor de selectie van de opleidingen lijken veeleer op erkennings- dan selectiecriteria. Het is voor de Vlor onvoldoende duidelijk op welke manier deze oriëntaties zullen geïmplementeerd worden.

De zesde oriëntatie verwijst naar opleidingen 'die leiden tot een eerste diploma secundair onderwijs'. Een opleiding leidt tot een diploma secundair onderwijs. Enkel in hoofde van de cursist kan bepaald worden of het gaat om een eerste of een tweede diploma secundair onderwijs. De draagwijdte van deze bepalingen voor de opleidingen van het secundair volwassenenonderwijs is onduidelijk. Ook hier stelt de Vlor de vraag naar de plaats van de opleidingen basiseducatie: deze opleidingen kunnen een eerste stap of ondersteunend zijn voor het behalen van een diploma secundair onderwijs via het volwassenenonderwijs.

4 Erkenning van de opleidingen

Het systeem van de erkenning van de opleidingen, die in aanmerking komen voor de opleidingsincentives, is onduidelijk. Opleidingen die erkend zijn, moeten toch jaarlijks een erkenningsdossier indienen.

Eenzijds wordt er gesproken over opleidingen die automatisch erkend zijn, maar anderzijds zal er een systeem uitgewerkt worden voor de selectie van die opleidingen die aan de vijf oriëntaties voldoen. Hoger werd reeds aangegeven, dat een indeling van de opleidingen van het volwassenenonderwijs in een categorie 'arbeidsmarktgericht' en een categorie 'algemeen vormend' een zeer arbitrair, fictief gegeven is. Indien er in de verdere uitvoering van de hervorming van de opleidingsincentives toch criteria ontwikkeld worden voor de selectie van de arbeidsmarktgerichte opleidingen, dan vraagt de Vlor uitdrukkelijk dat dit in overleg met de betrokken onderwijsactoren gebeurt, onder meer via advisering door de Vlor.

De erkenning wordt gesitueerd op het niveau van de organisatie. Wat betekent de erkenning van een organisatie of een opleiding, bijvoorbeeld in het kader van opleidingscheques, op vlak van erkende kwalificaties of civiel effect?

Voor het volwassenenonderwijs is de onderwijsinspectie bevoegd voor de controle van de erkenningsvoorwaarden. Hierbij wordt een duidelijk kwaliteitskader gehanteerd. De kwaliteit van de gefinancierde en gecontroleerde onderwijsopleidingen is via het systeem van onderwijsinspectie voldoende gewaarborgd. Het kan niet de bedoeling zijn dat verschillende kwaliteitskaders gehanteerd worden voor dezelfde opleidingen.

Alle opleidingen van het volwassenenonderwijs, aangeboden door de centra voor basiseducatie en de centra voor volwassenenonderwijs, moeten automatisch erkend zijn. Er is geen bijkomende erkenning noodzakelijk.

5 Outputfinanciering

Het implementeren van een systeem van outputfinanciering, zoals voorgesteld in de nota van de Vlaamse Regering, is eerder drempelverhogend dan drempelverlagend. De leervraag van de werknemer omvat niet altijd het behalen van een kwalificatie. Het behalen van een opleidingsonderdeel kan ook tegemoet komen aan de leerbehoefte. De relatie werknemer-werkgever kan onder druk komen te staan: welke evaluatie zal de werkgever hechten aan het al dan niet behalen van de kwalificatie? In de nota wordt ook niet verduidelijkt of en wie negatieve gevolgen kan ondervinden van het niet behalen van een vooropgestelde kwalificatie, de werknemer, de werkgever of de aanbodverstrekker? Verder komt ook de driehoek werknemer-werkgever-aanbodverstrekker onder druk te staan wanneer het zwaartepunt bij de cursist wordt gelegd (het behalen van de kwalificatie). Outputfinanciering kan leiden tot kwaliteitsverlaging van het aanbod. De aanbodverstrekkers kunnen geneigd zijn om het niveau van de opleiding (of de evaluatie) te verlagen om cursisten te behouden of aan te trekken.

Het behouden van een opvolging via deelname biedt de cursist/werknemer de garantie dat hij maximaal kan deelnemen aan de opleiding. Wel pleit de Vlor voor voldoende flexibiliteit van de registratie van deelname (onder meer door rekening te houden met de arbeidssituatie van de deelnemers) en merkt de Vlor op dat de registratie van deelname zoveel mogelijk geautomatiseerd moet verlopen en met een minimum aan planlast (via het voorzien van een koppeling tussen databanken).

6 Randvoorwaarden

De nota besluit met een aantal randvoorwaarden voor het realiseren van de vooropgestelde hervorming. Uiteraard kunnen sensibiliseringsinitiatieven en communicatiecampagnes waardevol zijn, maar enkel wanneer de inhoud teruggaat op structurele veranderingen. In het andere geval zijn deze initiatieven een maat voor niets. In het voorstel van de sociale partners krijgen de noodzakelijke randvoorwaarden veel meer aandacht en worden er meer concrete acties voorgesteld.

Het is een lacune in de voorgestelde maatregelen dat er geen initiatieven tot sensibilisering en proactief werken naar werkzoekenden worden voorzien.

Ten slotte is er ook onvoldoende voorzien in een degelijke opvolging van geïmplementeerd beleid en is er geen procedure voor monitoring en evaluatie van de maatregelen.

7 Geen voorafname op de uitrol van de conceptnota Volwassenenonderwijs

De Vlor onderstreept dat de verwijzing naar een ‘tendens in het volwassenenonderwijs naar outputfinanciering’ voorbarig is. De Vlaamse overheid ontwikkelt momenteel een voorstel van een nieuw financieringssysteem voor het volwassenenonderwijs. De besluitvorming omtrent dit nieuwe financieringssysteem moet nog opgestart worden.

De Vlor wijst op het belang van samenwerking en afstemming tussen de onderwijsverstrekkers, de bedrijven en andere partners voor het realiseren van een doeltreffend opleidingsbeleid voor volwassenen. Het financieringssysteem, dat ontwikkeld wordt voor het volwassenenonderwijs, moet onder meer het realiseren van een flexibel aanbod, afstemming op de noden van werknemers en bedrijven, en samenwerking stimuleren.

De Vlor vraagt naar verduidelijking over de zin: ‘Een gelijk speelveld ‘level playing field’ voor alle opleidingsverstrekkers is belangrijk.’ Wat wordt hiermee precies bedoeld? En wat zijn de implicaties voor het volwassenenonderwijs?

Een aantal elementen in de nota – zoals de selectie van de arbeidsmarktgerichte opleidingen en de verwijzing naar mogelijke outputfinanciering in het volwassenenonderwijs – wijzen echter op sturing in het beleidsdomein Onderwijs. De Vlor stelt dat de besluitvorming over hervorming van opleidingsincentives voor werknemers op geen enkele manier een voorafname inhouden op de verdere uitrol van de conceptnota volwassenenonderwijs.

Reinhilde Pulinx
secretaris Raad Levenslang en Levensbreed Leren

Griet Mathieu
voorzitter Raad Levenslang en Levensbreed Leren