

# Vlaams Opleidings- verlof 2019-2020

een sterke vakbond is  
**broodnodig**

VLAAMS  
**ABVV**

Handleiding voor ABVV-delegees



Dit is een uitgave van  
Vorming en Actie  
Hoogstraat 42  
1000 Brussel  
tel. 02 506 83 71  
[info@vlaamsabvv.be](mailto:info@vlaamsabvv.be)  
[www.vlaamsabvv.be](http://www.vlaamsabvv.be)

© Vlaams ABVV  
Versie 30 augustus 2019

M/V: verwijzingen naar personen of functies  
hebben steeds betrekking op vrouwen en mannen.

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

# Van BEV naar VOV

Sinds juli 2014 is Betaald Educatief Verlof niet langer een louter federale bevoegdheid. De 3 gewesten (Vlaanderen, Brussel en Wallonië) zijn er sindsdien voor bevoegd op hun respectievelijk grondgebied. De concrete uitvoering van het educatief verlof gebeurt dus door de gewesten. De aspecten die te maken hebben met het arbeidsrecht bleven evenwel federale bevoegdheid.

De ligging van de vestiging (bedrijf) waar je werkt (en ingeschreven bent) bepaalt sindsdien of je onder het Vlaams, Brussels of Waals BEV valt.

Tot voor kort bleef de 'oude' BEV-wetgeving in de drie gewesten op dezelfde manier toegepast worden als voorheen het geval was. De rechten, plichten, procedures en attesten bleven dezelfde én ze liepen gelijk in de drie landsdelen. Vanaf 1 september 2019 komt daar grondige verandering in.

De Vlaamse regering besliste immers om een eigen beleid inzake de Vlaamse opleidingsincentives uit te bouwen. Intussen bestaan er drie opleidingsincentives waarmee de Vlaamse overheid aan werknemers een duwtje in de rug wil geven als ze werk en opleiding willen combineren:

- **Het betaald educatief verlof wordt voortaan “Vlaams opleidingsverlof”**

Vanaf 1 september 2019 hebben werknemers jaarlijks recht op (max) 125 uren Vlaams opleidingsverlof (VOV). Dat betekent dat je, als je een arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding volgt, afwezig mag zijn van het werk om die opleiding te volgen of om te studeren, met behoud van loon. De opleidingen die hiervoor in aanmerking komen, staan in de Vlaamse opleidingsdatabank.

In deze brochure worden alle aspecten van het VOV in detail behandeld.

- **Opleidingscheques**

Met opleidingscheques kun je (een deel van) de kosten van een opleiding betalen. Welke opleiding je met opleidingscheques kunt betalen, hangt af van je scholingsgraad. Zie bijlage A bij deze brochure voor een korte intro.

- **Vlaams opleidingskrediet**

Werk je in de privésector of in de social profitsector? En neem je tijdskrediet om een opleiding te volgen? Dan kun je, boven op de premie van de RVA, een aanmoedigingspremie 'opleidingskrediet' krijgen van de Vlaamse overheid. Vanaf 1 september 2019 gelden er overigens nieuwe voorwaarden voor de aanmoedigingspremie in het kader van opleidingskrediet in de privésector en de social profitsector. Zie bijlage B achteraan bij deze brochure voor een korte intro.

## **Wat met het betaald educatief verlof ?**

Voor wie in Vlaanderen werkt, geldt voortaan het Vlaams opleidingsverlof. Voor wie in het Brussels of het Waals gewest werkt, blijft alvast voor het volgend schooljaar 2019-2020 de 'oude' regeling van het betaald educatief verlof bestaan. In de toekomst kunnen zij mogelijks ook wijzigen, indien Brussel en/of Wallonië ook zouden beslissen om het systeem te hervormen.

In elk geval bestaan er voortaan voor verschillende werknemers in ons land verschillende systemen (met verschillende rechten en plichten) van educatief/opleidingsverlof. In eenzelfde vormingsgroep kunnen voortaan dan ook deelnemers zitten die onder verschillende systemen vallen.... Een gevolg van de staatshervorming!

Ook de regeling met betrekking tot het verlof voor sociale promotie tenslotte, wijzigt in Vlaanderen: sinds eind 2018 is ze immers afgeschaft. En kun je dus enkel beroep doen op het Vlaams opleidingsverlof.

In deze brochure gaan we verder in detail in op het Vlaams opleidingsverlof, de rechten en plichten en de procedures voor deelnemers. De bijlage geeft een korte info over het Vlaams opleidingskrediet en de Vlaamse opleidingscheques.

## Inhoudstafel

<b>1. Wat is VOV? In een notendop.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Wie heeft recht op VOV? .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Waarvoor kun je VOV opnemen? .....</b>	<b>10</b>
3.1. Welke opleidingen zijn erkend?.....	10
3.2. Syndicale vorming en VOV .....	11
<b>4. Welke vormen zijn uitgesloten?.....</b>	<b>12</b>
<b>5. Waar moet de vorming plaats hebben?.....</b>	<b>13</b>
<b>6. Op hoeveel uren VOV heeft een voltijdse werknemer recht? .....</b>	<b>14</b>
<b>7. Op hoeveel uren VOV heeft een deeltijdse werknemer recht? .....</b>	<b>16</b>
<b>8. Wanneer neem je de uren VOV op? .....</b>	<b>18</b>
<b>9. Hoe wordt het VOV collectief gepland?.....</b>	<b>19</b>
<b>10. Hoe wordt VOV betaald?.....</b>	<b>21</b>
<b>11. Hoe ga je te werk om VOV te nemen?.....</b>	<b>22</b>
<b>12. Wie betaalt het VOV?.....</b>	<b>24</b>
<b>13. Kun je voor VOV ontslaan worden?.....</b>	<b>25</b>
<b>14. Wat gebeurt er als je op de cursus afwezig bent?.....</b>	<b>26</b>
<b>15. Wat doe je als je ziek wordt tijdens je opleidingsverlof? .....</b>	<b>28</b>
<b>16. Wat gebeurt er als je de opleiding stopzet? .....</b>	<b>29</b>
<b>17. Wat als je niet slaagt in je examens?.....</b>	<b>30</b>
<b>18. Wat is het verschil tussen VOV en syndicaal verlof?.....</b>	<b>31</b>
<b>19. Wat moet een syndicale vormingsorganisatie zoal doen? .....</b>	<b>32</b>
1. De opleidingsdatabank.....	32
2. Documenten voor de deelnemers : .....	32
<b>20. Welke taken heeft de syndicale afvaardiging? .....</b>	<b>34</b>
1. De werknemer bijstaan.....	34
2. De collectieve planning .....	34
3. Controle over de toepassing van de wet.....	36
<b>21. VOV en BEV: voor wie van werk verandert naar een andere regio in België</b>	<b>38</b>
<b>Bijlage A: opleidings-cheques voor werknemers .....</b>	<b>40</b>
<b>Bijlage B Aanmoedigingspremie opleidingskrediet .....</b>	<b>44</b>
<b>Bijlage C: Wat met loopbaangerichte opleidingen? .....</b>	<b>47</b>



# 1. Wat is VOV? In een notendop

Met het Vlaams opleidingsverlof genieten werknemers het recht om verlof te nemen op het werk voor een aantal uren dat overeenstemt met het aantal uren van een erkende opleiding of vorming.

Vlaams opleidingsverlof is dus een faciliteit voor werknemers waarbij tijd wordt gecreëerd om, zonder belangrijk verlies van inkomen, naar eigen keuze een erkende opleiding of vorming te kunnen volgen.

Dit verlof is beperkt tot een aantal uren. Voor deze uren krijg je je normale loon (weliswaar geplafonneerd).

Naargelang de vestigingsplaats van het bedrijf waar je bent ingeschreven, betaalt de overheid (Vlaanderen, Dept. Werk en Sociale Economie, of Brussel, Brussel Economie en Werkgelegenheid, of Wallonië, Département de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) het overeenkomstig (geplafonneerd) loon terug aan de werkgever.

Je krijgt verlof op het werk voor een aantal uren, gelijk aan aantal effectief gevolgde uren van de erkende opleiding waarvoor je je inschreef. Het kan gaan om:

- Vorming tijdens werktijd: je moet dan niet werken en je kan dus de vorming volgen.
- Vorming buiten werktijd: je kan de opgebouwde uren op ander moment opnemen.

Je krijgt je normaal loon (voor de uren dat je aanwezig was in de cursus), maar: het wordt begrensd (schooljaar 2018-2019: loonplafond = 2.928€)

Je werkgever krijgt voor die uren een forfaitair bedrag per uur terugbetaald door de overheid (Waals, Vlaams of Brussels, afhankelijk van de vestigingsplaats van het bedrijf).

De kleine lettertjes :

- niet alle werknemers hebben recht op VOV;
- cursussen moeten voor VOV erkend zijn om in aanmerking te komen;
- het aantal uren VOV is beperkt tot 125 uur per jaar (dat loopt van 1/9 tot 31/8)
- ook weekendwerkers komen in aanmerking voor BEV;
- je moet het VOV opnemen tijdens een voorgeschreven periode (zie verder);
- het door de overheid aan je werkgever terugbetaalde loon is begrensd tot 2.928 euro bruto per maand schooljaar 2018-2019. Je werkgever mag je uiteraard wel je volledige loon doorbetalen (maar moet dat niet).

## 2. Wie heeft recht op VOV?

Alle werknemers die in de privé-sector werken met een arbeidsovereenkomst, hebben recht op VOV. Die arbeidsovereenkomst moet gesloten zijn met een onderneming of organisatie die in het Vlaams Gewest is gevestigd. De vestigingseenheid van de werknemer, zoals vermeld op het arbeidscontract en zoals ingegeven in DmfA, ligt dus in het Vlaams gewest.

Werknemers zijn: arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, stagiairs en huispersoneel.

Werknemers die **precies halftijds werken met een vast uurrooster**, hebben recht op VOV, maar dan alleen voor die uren die gevolgd worden tijdens de normale werkuren. Uren die je volgt buiten je normale vaste uurrooster geven geen recht op VOV-uren, die uren kunnen dus niet op een ander moment opgenomen worden.

Werknemers die precies **halftijds werken met een variabel uurrooster**, kunnen wél ook VOV-uren opbouwen door vorming te volgen buiten de werktijd (en kunnen die uren dus bv. opsparen om op een ander moment vrij te nemen van hun werktijd, bv om te studeren voor een examen).

Alle werknemers die **meer dan halftijds werken** (vanaf 51 %!) kunnen VOV-uren opbouwen en opnemen zoals voltijdse werknemers, (zie ook verder) dus ongeacht of ze een vast of variabel uurrooster hebben. Dat principe staat in artikel 32 van het Besluit van de Vlaamse regering van februari 2019 over het VOV.

**Weekendwerkers** (de werknemers in de zogenaamde overbruggingsploegen van 2 X 12 uur op zaterdag en zondag) hebben ook recht op VOV: hun uurrooster wordt immers gelijkgesteld met een voltijds uurrooster.

Ook **interim werkers** hebben recht op VOV. In de praktijk is het echter heel moeilijk om dat VOV ook op te nemen, zeker als de interim werker een lappendeken van heel kortlopende contracten moet combineren.

Ook werknemers die **in opzeg** zijn, kunnen in de opzegtermijn hun recht op VOV gebruiken. Ze kunnen dus VOV opnemen. Dit verlengt de opzegtermijn niet.



De kleine lettertjes:

- Om te bepalen wat het tewerkstellingsregime is van iemand, bekijkt men de situatie op 1 september van het schooljaar waarin je de opleiding volgt.
- Werknemers in overheidsdienst en onderwijzend personeel hebben geen recht op VOV, zij hebben wel een eigen regeling voor vormingsverlof;
- Wie verschillende deeltijdse jobs combineert telt uren op: wie zo bv. samengeteld een voltijdse job presteert, heeft recht op VOV zoals voltijds werkende werknemers. De opname van de uren wordt dan verdeeld over de verschillende werkgevers.
- Voor wie tijdens de duur van een opleiding die je met VOV volgt van werkgever verandert, worden de uren gespreid tussen de twee werkgevers naargelang de periode in kwestie. Wie van job verandert en naar een werkgever in een ander gewest (Brussel of Wallonie) overgaat, komt in een speciale situatie. Zie verder in deze brochure.

# 3. Waarvoor kan je VOV opnemen?

Je hebt recht op Vlaams opleidingsverlof als je aan de voorwaarden voldoet (zie deel 2) en:

- een 'arbeidsmarktgerichte opleiding' volgt die erkend en geregistreerd is in de 'opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives'. **NIEUW**: er is geen onderscheid meer tussen algemene opleiding en beroepsopleiding;
- of een loopbaangerichte opleiding volgt: dat is een opleiding die volgt uit een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) van een loopbaanbegeleiding die je volgde bij een erkend loopbaancentrum; (zie hiervoor de aparte bijlage VOV voor loopbaangerichte opleiding);
- of examens aflegt bij de Vlaamse examencommissie;
- of examens aflegt die de Vlaamse Gemeenschap organiseert om eerder verworven competenties te erkennen (ervaringsbewijs, zie hiervoor: <https://www.vdab.be/ervaringsbewijs>)

## 3.1. Welke opleidingen zijn erkend?

Eigenlijk is het eenvoudig: Alle opleidingen die je terugvindt in de opleidingsdatabank, zijn erkend en kan je volgen met VOV. Als je die opleidingen volgt, kun je dus beroep doen op Vlaams opleidingsverlof.

Alle andere opleidingen kan je enkel en alleen volgen met VOV indien ze vermeld staan in je persoonlijk ontwikkelingsplan, opgesteld door een erkend centrum voor loopbaanbegeleiding en mits de opleiding aan een aantal kwaliteitseisen voldoet. (zie hiervoor de aparte bijlage VOV voor loopbaangerichte opleiding)

Op basis waarvan wordt zo'n opleiding erkend?

Om recht te kunnen geven op VOV, moet een opleiding voldoen aan deze 4 voorwaarden:

### 1. De opleiding moet uit een minimaal aantal contacturen, lestijden of studiepunten bestaan:

minstens

- 32 contacturen
- of 32 lestijden (van 50 minuten)
- of 3 studiepunten
- uitzondering: mentoropleidingen.

## **2. Georganiseerd worden door een ‘geregistreerd dienstverlener’:**

Enkel de opleidingen van geregistreerde dienstverleners worden namelijk opgenomen in de opleidingsdatabank voor Vlaamse opleidingsincentives.

## **3. De opleiding moet geregistreerd staan in de opleidingsdatabank:**

Die databank is openbaar, je kan dus steeds checken of je opleiding erin staat.

Zie: [www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank](http://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank)

## **4. De opleiding moet inhoudelijk voldoen aan de criteria van arbeidsmarktgerichtheid:**

- Opleidingen die willen erkend worden voor VOV, worden door de Vlaamse opleidingscommissie of door het bevoegde paritair comité inhoudelijk gescreend aan de hand van een beoordelingssysteem. Dat beoordelingssysteem is bij wet bepaald via een ministerieel besluit. Slechts als ze aan die criteria voldoen, kunnen ze erkend worden en in de databank opgenomen worden.
- Opleidingen uit het basisaanbod van hoger onderwijs (bachelors en masters, graduaatsopleidingen, schakel- en voorbereidingsprogramma's), Centra voor volwassenenonderwijs, Syntra Vlaanderen en de representatieve werknemersorganisaties worden door de respectievelijke organisaties zelf gescreend aan de hand van hetzelfde beoordelingssysteem en vervolgens in de opleidingsdatabank ingeladen. Achteraf, en dat jaarlijks, gaat de overheid wel nakijken of 'zelfscreening' correct was en de opleidingen dus terecht zijn erkend voor VOV.
- In het geval een opleiding achteraf om een of andere reden de erkenning verliest, is er geen effect voor de werknemer die deze opleiding heeft gevolgd met VOV.

### **3.2. Syndicale vorming en VOV**

Opleidingen georganiseerd door de vakbonden (centrales en interprofessionele structuren); en opleidingen georganiseerd door de jeugd- en volwassenenorganisaties en door de instellingen voor werknemersvorming, opgericht binnen de vakbonden (zoals Vorming en Actie vzw), kunnen met VOV gevolgd worden.

Die organisatoren moeten een dubbele erkenning hebben:

- Ze moeten door de vakbond aangeduid zijn om vorming te organiseren.
- Ze moeten erkend zijn door de overheid als dienstverlener.

Het Vlaams ABVV heeft de drie interprofessionele vormingsdiensten (Vorming en Actie, Brusselse en Waalse interprofessionele vorming) en de vormingsdiensten van de centrales erkend. Al die vormingsdiensten hebben ook de erkenning van de overheid als dienstverlener ontvangen.

Alle syndicale vorming van het ABVV die met VOV zal worden georganiseerd, is opgenomen in de opleidingsdatabank, en moet voldoen aan de voorwaarden uit punt 3.1.

Daarover wordt door de respectievelijke diensten zorgvuldig gewaakt.

## 4. Welke vormingen zijn uitgesloten?

Opleidingen die niet voldoen aan de voorwaarden van punt 3, kunnen niet erkend worden voor VOV. Ze zullen dus ook niet opgenomen worden in de opleidingsdatabank.

De regel is dus eenvoudig: opleidingen die niet in de opleidingsdatabank zitten, komen niet in aanmerking voor VOV.

Uitzondering: de opleidingen die via een POP in een loopbaanbegeleiding aan een specifieke werknemer aanbevolen worden, kunnen door die (betreffende) werknemer met gebruik van VOV gevolgd worden.

Er is dus geen lijst meer met een opsomming van opleidingen die uitgesloten worden, zoals bij het BEV wél het geval is.

# 5. Waar moet de vorming plaats hebben?

Om in aanmerking te komen voor VOV moet de cursus erkend zijn in Vlaanderen, Brussel of Wallonië (afhankelijk van de vestigingsplaats van het bedrijf van de deelnemer!) en in principe in België plaatsvinden.

De kleine lettertjes :

- Opleidingen die in het buitenland op een of andere wijze erkend zijn, komen daardoor niet in aanmerking voor VOV. Ook opleidingen die wel in Brussel of Wallonie voor BEV erkend zijn, zijn dat niet automatisch ook voor VOV.
- Het is wel mogelijk dat een deel van de opleiding in het buitenland plaats heeft (een studiereis bv.) en het geheel voor VOV in aanmerking komt.

## 6. Op hoeveel uren VOV heeft een voltijdse werknemer recht?

**NIEUW:** Het maximum aantal uren VOV dat een deelnemer per schooljaar mag nemen, hangt niet langer af van de categorie waartoe de cursus behoort. Het bedraagt altijd 125 uur per jaar (voor een voltijdse werknemer) te rekenen vanaf 1 september.

Hoe werkt het? Je krijgt een jaarbudget aan uren. Op 1 september van elk jaar komt de teller op 125 uur te staan. Telkens je voor een opleiding uren opneemt gaat het effectief gevolgd aantal uren af van je teller. Heb je op 31 augustus nog uren openstaan? Jammer, die vervallen. Je kunt dus geen uren overzetten naar het volgend jaar. Op 1 september start je met een nieuw pakket van 125 uren.

### **Weekendwerkers: een speciaal geval**

De overheidsadministratie beschouwt het uurrooster van weekendwerkers (de overbruggingsploegen) als een voltijds uurrooster. Ook zij kunnen dus VOV opnemen.

Ondanks het feit dat zij minder uren werken dan een normaal voltijds uurrooster in dezelfde onderneming (bv. 24 uur i.p.v. de 'normale' 38 uur) moet voor hen de breuk (zie berekeningswijze voor deeltijdsen in deel 7) **niet** toegepast worden.

Weekendwerkers die een hele week van maandag tot vrijdag vorming volgen, konden vroeger hun BEV niet opnemen, vermits dat moet opgenomen worden tussen de eerste en laatste dag van de cursus. Zij moesten dus de zaterdag na de vorming asap terug aan het werk, want ze hadden geen BEV-uren opgebouwd.

**NIEUW:** Met het nieuwe VOV-systeem kan dat wél, vermits de opgebouwde VOV-uren tot twee dagen na het eind van een cursus moeten opgenomen worden. Weekendwerkers kunnen het weekend na een week vorming dus van het werk afwezig blijven en hun VOV opnemen. (zie daarover deel 8: wanneer neem je de uren VOV op?)

### **VOV voor deelname aan een cursus op een vrije dag?**

Wanneer je een cursus volgt tijdens de werkuren (bv. een syndicale vorming tijdens de week) en in die week valt een vrije dag (bv. door een collectieve vakantiedag van je bedrijf), én je bent dan aanwezig op de cursus, dan kun je die uren VOV recupereren op een andere dag (maar wel tot maximum 2 dagen na de einddatum van de cursus).

### **VOV bij deeltijdse (progressieve) werkhervatting**

Ingeval van progressieve tewerkstelling (medisch deeltijds) behoudt de werknemer in kwestie de voordelen verbonden aan hun initieel arbeidscontract. Dat wil bijvoorbeeld zeggen: als je een voltijdse arbeidsovereenkomst hebt, blijft die doorlopen wat betreft de eraan verbonden rechten, dus ook het aantal uur VOV.

Je blijft dus eigenlijk tijdens je progressieve werkhervatting principieel voltijds tewerkgesteld voor de toepassing van de regelgeving VOV en je mag dus je VOV integraal opnemen, cfr. je werkregime in je arbeidsovereenkomst.

De kleine lettertjes:

- Met een 'jaar' wordt in het VOV een schooljaar bedoeld: van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend kalenderjaar.
- Voor het berekenen van je VOV tellen alléén die uren mee waarop je ook daadwerkelijk aanwezig bent in de cursus. Het zijn dan ook alleen die uren die van je jaarteller afgaan.
- Wanneer je laattijdig inschrijft voor een cursus, dan verlies je een deel van het overeenkomstig VOV. Dit deel is gelijk aan het percentage niet gevolgde uren.
- Één cursusuur geeft recht op een uur VOV van 60 minuten, ook al gaat het om een cursusduur van 50 minuten (een school-lesuur of 'lestijd').

# 7. Op hoeveel uren VOV heeft een deeltijdse werknemer recht?

**Deeltijdse werknemers hebben recht op VOV in volgende gevallen:**

- de werknemers werken precies halftijds met een vast uurrooster;
- de werknemers werken precies halftijds met een variabel uurrooster;
- de werknemers werken meer dan 1/2 tijds (vanaf 51%).

Het totaal aantal uren VOV waarop een deeltijdse werknemer per jaar recht heeft, is afhankelijk van het aantal uren dat de deeltijdse werknemer normaal werkt.

Het is een deel (breuk) van 125 uur per jaar, te rekenen vanaf 1 september.

## **Hoe werkt het ?**

Om het aantal uren VOV waar je op jaarbasis recht hebt te berekenen moeten we eerst voor de betrokken werknemer de breuk tussen wekelijkse deeltijdse arbeidstijd en wekelijkse voltijdse arbeidstijd bepalen. Het maximum aantal uren staat dan in verhouding tot het maximum voor een voltijdse werknemer. Je berekent die breuk op de tewerkstellingssituatie per 1 september.

Voltijds aan het werk: recht op 125 uur/jaar (startend op 1 september).

Deeltijds aan het werk (50% en meer ): op jaarbasis een aantal uur in verhouding tot aantal uur dat je werkt (volgens de tewerkstellingsbreuk).

Pas op : halftijdsen met een vast uurrooster hebben op jaarbasis wel degelijk hetzelfde recht als halftijdsen met een variabel uurrooster (namelijk 62.5 uur/jaar), maar kunnen voor een cursus enkel de uren die samenvallen met de werktijd opnemen. Zie ook eerder in deze brochure.

**NIEUW:** de verhouding (% van voltijds recht) geldt op jaarbasis. In het vroegere BEV werd de breuk toegepast op het aantal uren van elke concrete cursus die je volgde. Nu niet meer! Bijvoorbeeld: een halftijdse heeft voortaan recht op de helft van 125 uren, en dus 62,5 uur/jaar. Hij/zij kan hiermee een volledige cursus van 40 uur volgen. In het vroegere BEV had dezelfde persoon recht op 20 uur (de helft van het aantal uur cursus) voor het volgen van diezelfde cursus.



Voorbeelden:

1. Een werknemer die exact  $\frac{4}{5}$ de van een voltijdse werkt, heeft recht op maximaal 100 uren VOV ( $125 \text{ uren} \times \frac{4}{5}$ ) gedurende een schooljaar. Die werknemer kan die uren besteden aan cursussen, naar eigen indeling en wens. Bv: een vorming van 5X een maandag van 8 uur, waarbij de maandag voor de werknemer tot de arbeidstijd behoort, kan voor de volle 40 uur met VOV gevolgd worden, door 40 van 100 uren te gebruiken (vergeleken met het vroegere BEV zou er maar een recht van  $\frac{4}{5} \times 40 \text{ uur} = 32 \text{ uur}$  voor die betreffende cursus zijn).
2. Een werknemer die precies halftijds werkt heeft recht op maximaal 62.5 uren VOV op jaarbasis ( $125 \text{ uren} \times \frac{1}{2}$ ). Voor een cursus van 40 uur van maandag tot en met vrijdag kan hij VOV-uren opnemen. Het aantal uur is echter afhankelijk van het uurrooster :
  - Vast uurrooster : je krijgt maar zoveel uur VOV als er vormingsuren zijn die samenvallen met je normale vaste uurrooster (bv ma-di-woe vm). De andere dagen volg je de vorming in je 'vrije tijd'. Je gebruikt in dit voorbeeld 20 uur van je jaarrecht, de andere 42.5 uur blijven beschikbaar voor een andere vorming;
  - Variabel uurrooster : je bouwt een recht op van 40 uur VOV, dat je uiteraard gebruikt om de vorming te volgen tijdens de uren dat je zou moeten werken, en wat je 'over' hebt kun je daarenboven vrij opnemen op een ander ogenblik. Of je kunt die uren ook in je jaarkrediet laten staan om een andere vorming mee te volgen (dat is de zuinigste aanpak ☺).

# 8. Wanneer neem je de uren VOV op?

Je hebt recht op een aantal uren VOV. Maar wanneer mag je deze verlofuren nu precies nemen?

**NIEUW!** De opname van het VOV mag ingepland worden vanaf de dag vóór de start van de opleiding tot en met twee dagen na de einddatum van de opleiding of na het laatste examen.

Voordelen:

- Nachtploegwerkers kunnen bv. dus de nacht voordien al VOV-uren opnemen, en ook de nacht na afloop van de cursus.
- Weekendwerkers kunnen dus het weekend na een week vorming de opgebouwde VOV-opnemen.

Zoals reeds aangegeven: halftijdsen met een vast uurrooster hebben hetzelfde recht als die met een variabel uurrooster, maar kunnen enkel de uren die samenvallen met de werktijd opnemen.

Wat blijft ongewijzigd: planning voor opname VOV gebeurt in overleg met de werkgever in je bedrijf.

De kleine lettertjes :

- Voor een cursus georganiseerd tijdens de werkuren (een vormingscursus van de vakbond of Vorming & Actie vzw bv.) moet je vanzelfsprekend je VOV-uren met de cursussen laten samenvallen.
- Voor een cursus buiten de werkuren worden de VOV-uren vastgelegd in de 'collectieve planning' (zie punt 9 – 'collectieve planning').
- Wanneer je moet deelnemen aan de tweede examenzitting, dan wordt de periode waarin je VOV kan nemen verlengd tot het einde van die tweede examenzitting.
- Als je verschillende deeltijdse contracten bij verschillende werkgevers combineert (en zo genoeg arbeidsprestaties realiseert om recht op VOV te hebben), dan moet je niet noodzakelijk het opnemen van je VOV-uren juist spreiden over de verschillende werkgevers op dezelfde manier zoals je contracten gespreid zijn. Je VOV-opname moet dus niet per se proportioneel zijn, maar je bekijkt dat best in afspraak met de betrokken werkgevers.

# 9. Hoe wordt het VOV collectief gepland?

De Ondernemingsraad maakt de planning van de uren waarop werknemers, die een opleiding volgen met recht op VOV, afwezig mogen zijn.

De wet bepaalt dat 'collectieve planning voorrang heeft op de individuele planning'.

De wetgever gaat er van uit dat met de collectieve planning zoveel mogelijk wordt vermeden dat opleidingen samenvallen met de werktijd.

Onze vakbondsafgevaardigden in de Ondernemingsraad moeten de collectieve planning goed voorbereiden om er zorg voor dragen dat de werknemers ten volle kunnen gebruik maken van hun recht op VOV, ook en bovenal als de opleiding samenvalt, of gedeeltelijk samenvalt, met de werktijd.

Dit actief optreden is meer dan wenselijk, vooral met het oog op vakbondsvorming, die meestal tijdens de werktijd georganiseerd wordt.

Ook voor ploegwerkers is een goede organisatie via een actieve collectieve planning van groot belang om het recht op VOV te vrijwaren.

Wanneer de werknemer een cursus volgt die volgens een schooljaar wordt georganiseerd, dan moet hij of zij de aanvraag in de onderneming indienen ten laatste op 31 oktober van het betreffende schooljaar. In de praktijk willen de meeste werkgevers graag op voorhand, voor de start van een cursus, weten of iemand vorming met VOV wilt volgen. Het is dus van belang om tijdig je inschrijvingsattesten over te maken. Bij Vorming en Actie bijvoorbeeld pogen we de inschrijvingsattesten doorgaans een maand voor de start van de opleiding aan deelnemers af te leveren, zodat ze die asap. kunnen afgeven.

De kleine lettertjes :

- Is er geen ondernemingsraad, dan gebeurt de planning in overleg met de syndicale afvaardiging. Is er geen afvaardiging, dan gebeurt de planning in overleg tussen werkgever en werknemer;
- De wet voorziet criteria voor de planning:
  - ✓ in ondernemingen met **minder dan 20 werknemers** kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van het *normaal aantal werknemers*. Minstens één werknemer moet toestemming krijgen om afwezig te zijn wegens betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof;
  - ✓ in ondernemingen met **meer dan 20 werknemers** kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10% van de werknemers die *dezelfde functie* uitoefenen. Minstens één werknemer per functie moet toestemming krijgen om wegens betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof afwezig te zijn;
- Aantal werknemers:  
= aantal volgens RSZ-aangifte op 30 september;
- “Dezelfde functie”:  
Wordt bepaald door de Ondernemingsraad (in ondernemingen met meer dan 50 werknemers) en als er geen ondernemingsraad is door het paritair comité; de functie moet vooraf omschreven worden.
- Afwijkingen op de planning:  
In geval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer, afgeweken worden van de planning;
- Onenigheid over de planning:  
In geval er geen akkoord komt over de planning, dan wordt het geschil voorgelegd aan de Sociale Inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Mislukt de verzoeningsopdracht, dan neemt de Sociale Inspectie zelf een beslissing.

# 10. Hoe wordt VOV betaald?

Je hebt recht op de betaling van je normale loon op het normale tijdstip, beperkt tot een maximum van 2.928 euro (2018-2019) bruto per maand:

- De **werknemer** die recht heeft op VOV, behoudt dus het (geplafonneerd) loon voor die uren die hij of zij afwezig is op het bedrijf.
- De **werkgever** moet dus het geplafonneerd loon doorbetalen en dit op de normale betaaldag. Dit loonplafond is jaarlijks aanpasbaar.

Verdien je meer dan 2.928 euro bruto per maand? Dan mag je werkgever je loon voor de uren Vlaams opleidingsverlof beperken tot dat maximumbedrag. Hij mag ook je volledige loon doorbetalen, natuurlijk.

Pas op: als je ten onrechte Vlaams opleidingsverlof opnam, kan de werkgever van jou een terugbetaling van je loon eisen.

## **BEV, VOV en maaltijdcheques**

Sinds 1 januari 2011 heb je recht op een maaltijdcheque wanneer je tijdens de werkuren een opleiding volgde met BEV. Ook de opleidingen die een werknemer volgt in het kader van het Vlaams opleidingsverlof zullen dus logischerwijze aanleiding geven tot toekenning van maaltijdcheques, en dit ongeacht of de opleiding rechtstreeks verband houdt met het werk van de werknemer of niet.

## **VOV en tijdelijke werkloosheid: opgepast!**

Wanneer een opleiding (of een deel ervan) samenvalt met een periode van tijdelijke werkloosheid, stelt zich de vraag welk regime primeert. De overheidsadministratie verwijst hiervoor naar advies 833 van de NAR (Nationale Arbeidsraad), dat stelt:

- Als algemeen principe geldt dat de regeling BEV/VOV moet primeren op de sociale zekerheid (dus inclusief tijdelijke werkloosheid).
- Bij samenvallen van een volledige dag vorming (met VOV) met een dag tijdelijke werkloosheid moet die dag als VOV opgenomen worden. Dat wil zeggen: invullen als aanwezig voor VOV, en dezelfde dag **niet** als werkloos aanduiden op de werkloosheidskaart (en ook de werkgever hiervan op de hoogte brengen).
- Wordt het verlof in uren opgenomen, dan moeten die uren uitgesteld worden en in het kader van de planningsprocedure vastgelegd en opgenomen worden.

**Kijk uit!** Wanneer een deelnemer (zonder geldige reden) niet naar de opleiding komt op een dag die samenvalt met tijdelijke werkloosheid, dan is hij voor die dag ongewettigd afwezig. Hij kan die dag dus wél officieel werkloos zijn (en dus werkloosheidsuitkering krijgen) maar verliest anderzijds minstens het recht op VOV voor die dag én kan mogelijks ook onder de 'strafsancties' vallen (zie punt 15).

# 11. Hoe ga je te werk om VOV te nemen?

Wanneer je een opleiding of vorming volgt en gebruik maakt van VOV, dan moet je een bepaalde procedure volgen.

We geven je de gang van zaken in een aantal stappen.

stap 1	Je kiest een bepaalde opleiding of vorming
stap 2	Ga na of die opleiding erkend is voor VOV. De inrichtende organisatie moet dat weten. Je kan de opleiding ook gewoon opzoeken in de opleidingsdatabank ( <a href="http://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank">www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank</a> ). Staat ze hierin, dan is ze erkend.
stap 2 bis	Indien de opleiding niet erkend is, kan je die enkel volgen als die vermeld wordt in een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld door een erkend centrum voor loopbaanbegeleiding. Voor de te volgen stappen hierbij, zie de aparte bijlage VOV voor loopbaangerichte opleiding.
stap 3	Je schrijft je in voor de gekozen opleiding in de school of bij de vormingsorganisatie. De instelling moet je een inschrijvingsattest bezorgen.
stap 4	Je brengt de ABVV-afgevaardigde in je bedrijf of dienst op de hoogte van je initiatief. Je vraagt hem om jouw initiatief op te nemen in de 'collectieve planning'. Is er geen Ondernemingsraad en geen syndicale afvaardiging in je bedrijf, dan zal je de planning zelf met je werkgever moeten organiseren.
stap 5	Je brengt je werkgever op de hoogte van jouw initiatief. Vraag een ontvangstbewijs wanneer je jouw inschrijvingsattest overhandigt.
stap 6	Je bespreekt de collectieve planning met je ABVV-afgevaardigde (of met je werkgever als er geen syndicale afvaardiging is). Je werkgever kan je VOV in principe niet weigeren als je daar recht op hebt. De werkgever kan zich wel verzetten tegen afwezigheden volgens de regels die je vindt onder 'collectieve planning'. Hij of zij kan ook de regel 'de collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning' héél strikt toepassen. Zorg er dus voor, in samenspraak met de syndicale afvaardiging, dat je jouw opleiding in de collectieve planning opgenomen wordt. Let daarbij ook op de uren die je eventueel nodig hebt om examens af te leggen op het einde van het 'schooljaar'.

stap 7	<p>Wanneer je op de cursus afwezig bent, dan bezorg je een attest dat je afwezigheid wettigt aan de organiserende instelling én ook aan de werkgever (bv. bij ziekte). Je houdt ook zelf alle attesten bij (tot 3 jaar na de opleiding!)</p> <p><b>Pas op:</b> je werkgever zal alleen het aantal uren terugbetaald krijgen dat je fysisch aanwezig was in de opleiding, examenenuren inbegrepen.</p>
stap 8	<p>Let er voor op dat je voor je uren VOV het (geplafonneerd) loon doorbetaald krijgt op de normale betaaldag.</p>
stap 9	<p>Wanneer aan je opleiding een examen verbonden is, bezorg dan na afloop het beoordelingsattest aan je werkgever. Dit is nooit het geval bij syndicale vorming.</p> <p><b>Pas op:</b> het certificaat dat je na de vorming zal ontvangen (zie verder) moet je niet overmaken aan de werkgever.</p>

# 12. Wie betaalt het VOV?

De Vlaamse overheid betaalt de werkgevers een forfait voor de opgenomen VOV-uren. (21,30 euro/uur, bedrag **onder voorbehoud**)

Alléén het aantal uren dat de werknemer werkelijk aanwezig was in de opleiding kan door de werkgever bij de overheid teruggevorderd worden. Als een werkgever meer uren terugvordert dan de werknemer in een cursus aanwezig was, is dat fraude!



# 13. Kun je voor VOV ontslagen worden?

Om VOV te kunnen nemen moet je een inschrijvingsattest aan je werkgever bezorgen. De school of de instelling die de opleiding organiseert, geeft je zo'n attest. Vanaf de overhandiging van het attest aan je werkgever tot het einde van de opleiding, mag de werkgever jou wel ontslaan, maar dan alleen om redenen die niets met het VOV te maken hebben. De werkgever moet die redenen kunnen bewijzen.

Heeft je ontslag wel degelijk te maken met het Vlaams opleidingsverlof? Dan heb je recht op:

- een vergoeding gelijk aan 3 maanden loon
- een verbrekingsvergoeding.

# 14. Wat gebeurt er als je op de cursus afwezig bent?

Wanneer je een opleiding volgt met VOV, dan ben je verplicht om tijdens de cursus aanwezig te zijn. Ben je er niet, dan moet je ervoor zorgen dat je afwezigheid gewettigd is.

Je moet zelf een attest dat die afwezigheid wettigt gedurende drie jaar bijhouden, zodat de overheid op elk moment kan vragen naar de wettiging.

## **Pas op:**

Je moet volgens de VOV-wetgeving niet langer een attest binnenbrengen bij de vormingsinstelling of school. Maar sommige scholen zullen dat attest wél nog opvragen. Vorming en Actie is daar bijvoorbeeld één van.

Je brengt het attest ook binnen bij je werkgever, zodat die meteen ook weet dat je ziek was, of klein verlet nam...

En: volgens de nieuwe wetgeving moet je dus ook zelf alle attesten en bewijzen van je gewettigde afwezigheid bijhouden tot 3 jaar na de vorming, zodat je ze kunt voorleggen mocht de overheid je erom vragen!

Voorbeelden van attesten van gewettigde afwezigheid :

- een medisch attest;
- een attest van je werkgever dat je op het moment van de opleiding gewerkt hebt (of een OR of CPBW bijwoonde);
- bewijs van deelname aan begrafenisplechtigheid, huwelijk, .....

**Belangrijk :** op de website van de Vlaamse overheid wordt eerstdaags een volledige lijst opgenomen met welke afwezigheden volgens hen zeker gewettigd zijn. Die lijst kan nog aangevuld worden, hou ze dus in het oog.

De wetgeving zegt dat alle redenen voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werknemer reden tot gewettigde afwezigheid zijn. En bovendien ook de afwezigheid om beroepsredenen: namelijk als je absoluut moet werken die dag... dan is een attest van je werkgever vereist.

## **NIEUW:**

Vermits deelname aan een staking de arbeidsovereenkomst schorst voor de dag in kwestie, mogen we voortaan staken als een gewettigde afwezigheid opvatten. Je moet daarvoor wel een bewijs of attest van je vakbond kunnen voorleggen. **Pas op:** nog na te gaan hoe dit geattesteerd kan worden.

## **Afwezigheid omwille van officieel syndicaal werk op het bedrijf**

Wie niet naar de vorming komt omdat er die dag een OR of CPBW doorgaat (of voorbereidende vergaderingen) of omdat er een andere opdracht is in het kader van je mandaat op het bedrijf (bv. arbeidsongeval, rondgang arbeidsgeneesheer) dan ben je gewettigd afwezig. De

prestaties op het bedrijf zijn daar immers gelijkgesteld met normale arbeidstijd omdat ze gepresteerd worden in uitvoering van je mandaat, en worden dus met loon vergoed. Je brengt dan wel een attest van de werkgever bij de opleidingsinstelling binnen, dat vermeldt dat je aan het (officieel gelijkgesteld syndicaal) werk was.

Wie niet naar de vorming komt omwille van een officieel met een stakingsaanzeg gedekte staking, is gewettigd afwezig (mits attestering door je vakbond) .

Ook wie niet naar de vorming komt omwille van syndicaal verlof voor bv. een interzetel, vakcommissie, studiedag van de vakbond, of dergelijke, is gewettigd afwezig.

### **Er zijn twee manieren om syndicaal verlof te nemen:**

- betaald syndicaal verlof, waarbij je uren put uit de 'pot met syndicale uren' die je vakbond op het bedrijf ter beschikking heeft (volgens geldende CAO's of afspraken met de werkgever). In dat geval wordt je loon doorbetaald door de werkgever en ben je dus arbeidsrechtelijk 'aan het werk' (en dus gewettigd afwezig op de vorming).
- onbetaald syndicaal verlof: dan krijg je voor die dag geen loon; maar de vakbond komt dan tussen in je loonverlies. Die afwezigheid is vooraf doorgesproken met je werkgever. Je bent gewettigd afwezig op de vorming want voor die dag ben je eigenlijk ook 'om beroepsredenen' afwezig op de vorming: je afwezigheid om die syndicale redenen komt immers mee ten goede aan het (sociale klimaat in) het bedrijf.

Andere vakbondsvergaderingen, ontmoetingen met je afdeling of secretaris ed. tijdens de vorming vallen niet onder gewettigde afwezigheid. Er is immers geen schorsing van de arbeidsovereenkomst, en je bent ook niet aan het werk. Jammer genoeg ben je in die (hopelijk uitzonderlijke) gevallen dan ongewettigd afwezig in de vorming en krijg je geen VOV-vergoeding voor die uren.

### **Ongewettigde afwezigheid**

Wie ongewettigd afwezig is voor meer dan 10% van de totale duur van alle opleidingen die je in één schooljaar hebt gevolgd, krijgt een sanctie: in het erop volgende schooljaar word je recht op VOV met 25% verminderd. Voor de afwezige uren krijg je uiteraard geen VOV uitbetaald.

We gaan er van uit dat ongewettigde afwezigheid bij syndicale vorming een grote uitzondering is.... De vakbond investeert immers veel in de vorming.

### **Onrechtmatige opname VOV-uren**

Wie teveel uren VOV opnam krijgt een sanctie in het daaropvolgende vormingsjaar (urenrecht wordt met 25 % verminderd). Daarenboven kan de werkgever ook de teruggave van het onrechtmatige uitbetaalde geplafonneerd loon eisen.

# 15. Wat doe je als je ziek wordt tijdens je opleidingsverlof?

**Je volgt een cursus en neemt hiervoor tegelijkertijd VOV** (de cursus valt dus samen met jouw normale werkuren) maar je bent afwezig wegens ziekte.

Je moet je afwezigheid wettigen (met een kopie van het medisch attest) bij de inrichters van de cursus die je volgt. Maar, vermits je niet aanwezig bent (ook al is je afwezigheid gewettigd) zal je geen VOV krijgen voor die cursussen.

Je bent dus niet meer met 'opleidingsverlof', maar je bent arbeidsongeschikt wegens ziekte! Je moet het medisch attest dat jou arbeidsongeschikt verklaart voor de periode van je ziekte, in de eerste plaats dus bezorgen aan jouw werkgever.

Je arbeidsovereenkomst wordt dan geschorst wegens ziekte (en niet omdat je VOV neemt, want daar heb je dan geen recht op!) en er gelden dan dezelfde spelregels inzake je gewaarborgd loon zoals die gelden als je normaal zou gewerkt hebben en ziek wordt.

## **Wel ziek, toch aanwezig:**

**Je volgt een cursus binnen je normale werkuren**, en je bent in de les aanwezig hoewel je een doktersbriefje hebt dat zegt dat je 'arbeidsongeschikt' bent (maar je mag de woonst verlaten en je kunt wél opleiding volgen, bv. bij een gebroken arm of been ...).

Vermits je de lessen effectief bijwoont, heb je recht op een overeenkomstig aantal VOV-uren. Maar voor de uren (dag) in kwestie krijg je dan uiteraard geen vergoeding van de ziekenkas! **Pas op**, hierin zijn interpretaties mogelijk. Als er twijfel is, bel je best met de administratie.

**Je volgt een cursus buiten je normale werkuren**, en je bent in de les aanwezig hoewel je een doktersbriefje hebt dat zegt dat je 'arbeidsongeschikt' bent.

Vermits je de lessen effectief bijwoont, heb je recht op een overeenkomstig aantal VOV-uren. Je kunt deze uren dan opnemen volgens de gebruikelijke spelregels.

Je bent met opleidingsverlof en dit verlof valt niet samen met het volgen van een cursus (je neemt je uren dus op een ander moment op), je wordt ziek en je krijgt een medisch attest dat je arbeidsongeschikt verklaart voor de duur van je ziekte.

Als je met opleidingsverlof bent wordt je arbeidscontract geschorst voor de duur van het verlof. Het gegeven dat je tijdelijk arbeidsongeschikt bent door ziekte vervangt deze schorsing niet tijdens de duur van je opleidingsverlof. Je arbeidsovereenkomst blijft geschorst wegens opleidingsverlof en je ontvangt je loon volgens de regels van het VOV (begrensd loon!), de regels van gewaarborgd loon wegens ziekte gelden dan niet.

# 16. Wat gebeurt er als je de opleiding stopzet?

Als je met een opleiding stopt voor ze beëindigd is, dan moet je binnen de vijf dagen je werkgever verwittigen. Maar vooral : je moet onmiddellijk het werk hervatten!

Je verliest uiteraard het recht op VOV voor het resterende deel van de stopgezette opleiding. De gevolgde uren van deze opleiding zullen uitbetaald worden.

De kleine lettertjes :

- Je behoudt het recht op VOV om een andere opleiding te beginnen, mits je nog genoeg uren in je jaarrecht hebt, uiteraard.
- Volg je tegelijk ook een andere opleiding die je wél wilt blijven volgen, dan behoud je het recht op VOV voor die andere opleiding.

# 17. Wat als je niet slaagt in je examens?

Je mag tweemaal eenzelfde opleiding volgen en dan moet je slagen in het examen. Ben je dan niet geslaagd, dan verlies je het VOV voor die opleiding. Dit geldt uiteraard enkel voor de opleidingen die een examen voorzien.

Opleidingen die geen examen afnemen, mogen ook maar tweemaal gevolgd worden. Trissen mag dus niet.

De kleine lettertjes :

- Wanneer je geen beoordelingsgetuigschrift behaalt, dan wordt dit beschouwd als het mislukken in de examens.
- Wanneer je niet slaagt in de examens door omstandigheden buiten je wil om, zoals ziekte of een ongeval, dan telt die mislukking niet mee.
- Wanneer er 2 examenzittijden zijn (begin juni en eind augustus), dan mag je niet meer dan 3 keer mislukken.
- Onze syndicale vorming organiseert NOOIT examens. Je krijgt van ons dus geen beoordelingsgetuigschrift, wél een certificaat waaruit blijkt dat je deelnam aan de vorming. Dat is louter voor jou bedoeld, je moet dat niet afgeven aan de werkgever (zie verder).

# 18. Wat is het verschil tussen VOV en syndicaal verlof?

Het syndicaal verlof is een regeling die enkel geldt voor vakbondsafgevaardigden en is vastgelegd in cao's. Syndicaal verlof heeft niets te maken met opleidingsverlof dat geldt voor alle werknemers. Het is dus een andere regeling.

De kleine lettertjes :

- Het syndicaal verlof is bedoeld voor werknemersafgevaardigden in de Ondernemingsraad, het CPBW en voor de vakbondsafgevaardigden. Zij hebben recht op een bepaald aantal dagen verlof om te kunnen deelnemen aan cursussen en andere activiteiten georganiseerd door hun vakbond.
- De principes voor dit verlof zijn vastgelegd in drie interprofessionele cao's (nr. 5, 6 en 9). De modaliteiten zijn geregeld in sectorale cao's afgesloten in de paritaire comités of overeenkomsten in de onderneming. Naargelang de sector kunnen ook militanten zonder mandaat van deze regeling gebruik maken.
- Een vorming die erkend is voor VOV, kun je als deelnemer ook volgen met 'syndicaal verlof' (in de plaats van met VOV); je moet daartoe afspraken maken met de vakbondssecretaris van de centrale waarbij je aangesloten bent.
- Je kunt voor één bepaalde vorming niet tegelijk én syndicaal verlof én opleidingsverlof nemen; cumuleren kan natuurlijk niet.

# 19. Wat moet een syndicale vormingsorganisatie zoal doen?

Vakbonden en door hen erkende vormingsinstellingen, zijn 'bij decreet' erkend voor het organiseren van syndicale opleidingen met Vlaams opleidingsverlof. Zij kunnen hun cursussen zelf rechtstreeks in de opleidingsdatabank invoeren. Die cursussen moeten wel aan de geldende voorwaarden voldoen.

Organisaties die niet bij decreet erkend zijn moeten de erkenning van hun cursus eerst aanvragen bij de Vlaamse opleidingscommissie of bij de paritaire comité's van de sector.

## 1. De opleidingsdatabank

Elke cursus die Vorming en Actie organiseert en die minstens 32 uur omvat, melden we aan in de opleidingsdatabank voor het Vlaamse VOV. We blijven ze ook aanmelden voor het Waalse en Brusselse betaald educatief verlof.

We zorgen ervoor dat de cursusinhoud voor het VOV correct en zorgvuldig wordt omschreven, en dat we met die inhoud voldoen aan de criteria van 'arbeidsmarkgerichtheid' die de Vlaamse overheid ons oplegt. Dat klinkt op het eerste gezicht wat vreemd voor een syndicale vorming, maar de overheid heeft erkend dat syndicale vorming en dus sterke vakbondsvertegenwoordigers wel degelijk bijdragen aan een goed sociaal overleg in de ondernemingen.... en dus bijdragen tot een goed functionerende arbeidsmarkt en bijgevolg onder VOV kunnen vallen.

## 2. Documenten voor de deelnemers :

De vormingsorganisatie bezorgt de deelnemers :

- een inschrijvingsattest
- een certificaat na afloop van de vorming

**NIEUW:** je krijgt van je vormingsinstelling geen attesten van nauwgezette aanwezigheid meer, zoals voor het BEV nog wél het geval is. De vormingsinstelling geeft deze gegevens rechtstreeks door aan de overheid. Ook je werkgever krijgt die attesten dus niet meer!

De vormingsinstelling moet de aanwezigheden dagelijks registreren op een daglijst, die in het vormingslokaal moet aanwezig zijn (voor controle). De deelnemers moeten dan ook dagelijks die lijst ondertekenen.



## **Inschrijvingsattest**

Dit attest vermeldt :

- je naam en rijksregisternummer (of je bisnummer als je geen Belg bent)
- de vorming waarvoor men ingeschreven is (en bij wie)
- het aantal uren
- de data en het lesrooster

Dit attest moeten de deelnemers onmiddellijk aan de werkgever afleveren, zodat de planning van het opleidingsverlof in de onderneming kan gebeuren. Vraag hiervan best een ontvangstbewijs.

Wij registreren je aanwezigheid op de dagelijkse lijst (die jij tekent), evenals je gewettigde (of eventueel ongewettigde) afwezigheid.

## **Het certificaat**

Op het einde van de vorming krijg je een 'certificaat'. Dat vermeldt dat je aan de vorming in kwestie hebt deelgenomen. Het attest heeft geen 'officiële' functie. Je moet het niet afgeven aan de werkgever. Het dient louter om aan te tonen dat je de vorming in kwestie hebt gevolgd; je kan daar bijvoorbeeld gebruik van maken in je CV om je aangeleerde competenties aan te tonen.

# 20. Welke taken heeft de syndicale afvaardiging?

De syndicale afvaardiging en de Ondernemingsraad spelen een belangrijke rol bij de organisatie van VOV en BEV. Bovendien is met de 'voorrang aan de collectieve planning' het belang van de syndicale afvaardiging aanzienlijk toegenomen.

**De taken van de syndicale afvaardiging volgen enerzijds uit:**

- de *algemene opdrachten* - bijstand aan de leden, controle toepassing sociale wetgeving, onderhandelen - zoals *vastgelegd in cao's*;
- en anderzijds uit de *wetgevingen* over VOV en BEV.

## 1. De werknemer bijstaan

De wet voorziet dat de *werknemer* de werkgever moet verwittigen:

- uiterlijk 30 dagen na het begin van de vorming of
- binnen de 15 dagen na de inschrijving (als de vorming al bezig is)

De verwittiging omvat twee elementen :

- de overhandiging van het inschrijvingsattest;

de syndicale afvaardiging let er op dat de werkgever dit attest, of een kopie, tekent voor ontvangst

- de werkgever op de hoogte brengen van de te verwachten afwezigheden.

## 2. De collectieve planning

De wet geeft de Ondernemingsraad de opdracht om de 'collectieve planning' op te stellen: dit is de planning van de uren waarop de werknemers met VOV of BEV afwezig zullen zijn.

De wet schrijft voor dat 'de collectieve planning' *voorrang* heeft op de individuele planning". De uitzonderingen inzake het maximaal aantal uren voorzien dat cursusuren kunnen samen vallen met de werktijd, en dat ondanks de betrachting van de collectieve planning.

Met de invoering van de voorrangregel is ook het uitdrukkelijk individueel recht ('om naar de cursus te gaan, de lessen bij te wonen, terug te keren naar de werkplaats, en aan examens deel te nemen') dat vroeger bestond, uit de wettekst verwijderd.

Kortom, de 'collectieve planning' is voor vakbondsafgevaardigden in de onderneming een belangrijk thema.

## Principes

De wet bepaalt dat de collectieve planning rekening moet houden met:

- de vereisten inzake arbeidsorganisatie in de onderneming;
- de belangen en specifieke situaties van elke werknemer.

De collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning.

De syndicale afvaardiging handelt in overleg met de betrokken werknemers. Het is de taak van de syndicale afvaardiging om elk initiatief van werknemers die gebruik willen maken van VOV/BEV, maximaal te verdedigen.

## Criteria

- in ondernemingen met *minder dan 20 werknemers* kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10% van het normaal aantal werknemers. Minstens één werknemer moet toestemming krijgen om wegens betaald educatief verlof afwezig te zijn;
- in ondernemingen met meer dan 20 werknemers kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10% van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen. Minstens één werknemer per functie moet toestemming krijgen om wegens betaald educatief verlof afwezig te zijn;
- aantal werknemers: aantal volgens RSZ aangifte op 30 september;
- 'dezelfde functie': wordt bepaald door de Ondernemingsraad (in ondernemingen met meer dan 50 werknemers) en als er geen is, door het paritair comité. De functie moet vooraf omschreven worden.

## Afwijkingen van de collectieve planning

In geval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer, afgeweken worden van de planning.

Om te vermijden dat de werkgever misbruik maakt van dergelijke afwijkingen, raden we de leden van de Ondernemingsraad en van de syndicale afvaardiging aan om deze afwijkingen met de werkgever te bespreken en meteen een nieuwe planning voor te stellen.

Komt men niet tot een akkoord, dan wordt het geschil voorgelegd aan de Sociale Inspectie. Deze doet een verzoeningspoging. Mislukt de verzoeningspoging, dan neemt de Sociale Inspectie zelf een beslissing.

## Onenigheid over de planning

Uit de aard van de bevoegdheid (zoals voor de planning van de jaarlijkse vakantie) en uit de benadering in de wet zelf, blijkt dat over de collectieve planning in de Ondernemingsraad unanimiteit moet bestaan.

De wet voorziet dan ook een procedure in geval van onenigheid.

Komt men niet tot een akkoord over het vastleggen van de collectieve planning dan wordt een beroep gedaan op de Sociale Inspectie (zowel de werkgever als de ondernemings-raadsleden kunnen dit doen).

Mislukt de verzoeningspoging dan hakt de Sociale Inspectie de knoop door en legt dus de planning vast.

### **Er is geen Ondernemingsraad: wat dan?**

Als er geen OR is, dan wordt de collectieve planning door de syndicale afvaardiging in overleg met de werkgever opgesteld.

Is er geen syndicale afvaardiging, dan gebeurt de planning in overleg tussen de werknemer en werkgever.

In dit laatste geval kunnen de werknemers zich wel laten bijstaan of vertegenwoordigen door de beroepssecretaris.

## **3. Controle over de toepassing van de wet**

### **De betaling van educatieve uren**

De wet voorziet dat het loon voor educatieve uren moet betaald worden op de normale betaaldag.

Het loon is wel begrensd tot € 2.928 euro bruto per maand (voor het schooljaar 2018-2019).

We raden de syndicale afvaardiging aan om in dit verband een poging te ondernemen om van de werkgever te bekomen dat hij deze uren gewoon (dus niet geplafonneerd) doorbetaalt.

De syndicale afvaardiging moet erop toezien dat de betaling op de gebruikelijke betaaldag gebeurt. De werkgever mag de betaling van educatieve uren zeker niet uitstellen tot hij terugbetaald wordt door de overheid.

Ook moet de syndicale delegatie erover waken dat in geval van vorming gevolgd op een dag van tijdelijke werkloosheid, deze dag beschouwd wordt als een normale werkdag en niet als een werkloosheidsdag.

### **Het opnemen van het VOV**

Bemerkingen van de werkgever als zou het VOV het werk ontregelen gaan niet op. Uiteindelijk worden de afwezigheden wegens VOV beter gepland dan andere afwezigheden (ziekteverlof bijvoorbeeld).

## **Bescherming van de werknemer**

Ten slotte heeft de syndicale afvaardiging een belangrijke taak inzake de bescherming van de werknemer die betaald educatief verlof neemt.

De wet voorziet dat de werknemer niet kan ontslagen worden omwille van het gebruik maken van betaald educatief verlof/opleidingsverlof. Gebeurt dit toch - af te leiden uit de motieven van ontslag, die de werkgever moet geven - dan is er een vergoeding voorzien van drie maanden loon, bovenop alle opzeggingsvergoedingen.

Het spreekt vanzelf dat de syndicale afvaardiging dit zeer nauwlettend in de gaten houdt.

# 21. VOV en BEV: voor wie van werk verandert naar een andere regio in België

In Vlaanderen geldt voortaan de VOV-regeling, in Brussel en Wallonie blijft het BEV van toepassing. De rechten en de regels zijn verschillend; dat wordt niet makkelijk als je tijdens een schooljaar in een ander gewest gaat werken !

## 1. Overstap tijdens het volgen van een opleiding en je wil de opleiding blijven volgen

Als een werknemer een opleiding aan het volgen is in de ene regio, en tijdens de duur van die opleiding wijzigt de werknemer van werkgever (overgang naar een werkgever in een andere regio), dan is bepalend of de opleiding ook erkend is in de regio van de nieuwe werkgever.

Indien de opleiding niet erkend is in de regio van de nieuwe werkgever, valt het recht op betaald educatief verlof of VOV voor die opleiding weg, net als de terugbetaling ervan.

## 2. Van werkgever Vlaams Gewest naar werkgever [vestigingseenheid] in andere regio en wens om een opleiding te beginnen volgen in de andere regio

Voltijdse werknemers of werknemers die minstens 4/5de werken: recht op BEV blijft. In geval van verandering van werkgever dient de aanvraag voor betaald educatief verlof ten laatste binnen de 15 dagen van de verandering van werkgever te worden gedaan.

Werknemers die ten minste halftijds werken met een variabele werktijdregeling of ten minste halftijds met een vast uurrooster en die tijdens de werkuren een opleiding volgen: geen recht op BEV indien overstap naar een werkgever met vestigingseenheid in een ander gewest.

De werknemers in kwestie starten met een 'propere lei' in de nieuwe regio en hebben recht op het maximaal aantal uren van toepassing in die regio.

## 3. Van werkgever andere regio naar werkgever [vestigingseenheid] Vlaams Gewest en wens om een opleiding te beginnen volgen in het Vlaams Gewest

Voltijdse werknemers of werknemers die minstens 4/5de werken: recht op VOV indien bij het ingeven van de DmfA van de maand september (of later) van het opleidingsjaar de werknemer in het Vlaams Gewest werkt.

Werknemers die ten minste halftijds werken met een variabele werktijdregeling of ten minste halftijds met een vast uurrooster en die tijdens de werkuren een opleiding wensen te volgen: krijgen recht op VOV indien bij het ingeven van de DmfA van de maand september (of later) van het opleidingsjaar de werknemer in het Vlaams Gewest werkt.

De werknemers in kwestie starten met een 'propere lei' in de nieuwe regio en hebben recht op het maximaal aantal uren van toepassing in die regio.

# Bijlage A:

## Opleidingscheques voor werknemers

### 1. Welke werknemers komen in aanmerking voor opleidingscheques?

Elke werknemer die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je bent een werknemer of interimkracht én
  - je woont in Vlaanderen of het Brussels Gewest of
  - je bent een Europese werknemer die in Vlaanderen of het Brussels Gewest werkt.
- **Je bent kort- of middengeschoold.** Dit betekent dat je géén diploma hogere studies hebt (zoals een diploma van bachelor of hoger onderwijs, een diploma van het hoger onderwijs ingericht door het onderwijs voor sociale promotie, een diploma van een lerarenopleiding of een getuigschrift voor pedagogische beroepsbekwaamheid).
- **Wanneer je hooggeschoold bent,** dan kom je enkel in aanmerking als je in het kader van loopbaanbegeleiding een loopbaangerichte opleiding volgt. Deze opleiding moet dan deel uitmaken van je persoonlijk ontwikkelingsplan dat je samen met een loopbaanbegeleider van een erkend centrum voor loopbaanbegeleiding hebt opgemaakt.
- Je volgt de opleiding op eigen initiatief. Dit betekent dat je ze buiten de werkuren volgt of tijdens je opleidingsverlof én dat je ze zelf betaalt. Het betreft natuurlijk een opleiding die je kan betalen met opleidingscheques.

### 2. Wat kan je als werknemer met opleidingscheques betalen?

Met de opleidingscheques kan je het volgende betalen:

- rechtstreekse kosten zoals het inschrijvingsgeld, cursusmateriaal van de opleidingsverstrekker, examens of tests;
- de kosten voor het doorlopen van een EVC-procedure (competentiemeting) voor het laten erkennen van elders verworven competenties;
- onder bepaalde voorwaarden ook een opleiding na een loopbaanbegeleiding.

### 3. Voor welk bedrag aan opleidingscheques kan je jaarlijks kopen? Wie betaalt wat?

- Een *werknemer* kan per kalenderjaar in principe voor maximum €250 opleidingscheques aankopen.



De helft van dit bedrag (maximum €125) wordt betaald door de werknemer zelf, de andere helft (maximum €125) is voor rekening van de overheid. Er bestaan op dit principe een aantal uitzonderingen, namelijk werknemers die bijkomende rechten hebben ...

- Indien de werknemer geen diploma secundair onderwijs heeft, kan de werknemer voor het aanschaffen van opleidingscheques zijn persoonlijke bijdrage (maximum €125) volledig terugbetaald krijgen. Deze werknemer krijgt zo een tussenkomst van maximum van €250 in zijn leerkost. Dit is enkel van toepassing wanneer de werknemer:
  - een opleiding volgt om zijn diploma of getuigschrift van algemeen, beroeps- of technisch secundair onderwijs te behalen;
  - een opleiding volgt die in een centrum voor basiseducatie of volwassenenonderwijs gegeven wordt en erkend is in het kader van betaald educatief verlof;
  - een opleiding ICT-vaardigheden volgt;
  - een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen volgt;
  - een opleiding die leidt tot een knelpuntberoep (zie knelpuntenberoepenlijst VDAB)

De werknemer moet de terugbetaling aanvragen aan de hand van een formulier dat hij samen met de opleidingsverstrekker invult.

- Indien de werknemer geen diploma hoger onderwijs heeft, kan hij wanneer de opleiding meer dan 250 euro kost een bijkomende tegemoetkoming krijgen. Zo kan hij of zij bovenop het maximum van €125 aan persoonlijke bijdrage in de aankoop van opleidingscheques, nog op een extra tussenkomst rekenen van de overheid wanneer hij of zij een hogere opleiding van langer dan 1 jaar volgt:
  - a. die leidt tot het diploma van bachelor, leraar of getuigschrift van pedagogische bekwaamheid;
  - b. of ingericht is door het onderwijs voor sociale promotie;

Deze extra tussenkomst van de overheid bedraagt de helft van de kost boven €250, met een maximum van €125.

Een voorbeeld (enkel het geval als betrokkene geen diploma hoger onderwijs had)

Het inschrijvingsgeld voor een lerarenopleiding kost €453.

Inschrijvingsgeld	€453	Bijdrage werknemer	Bijdrage overheid
Opleidingscheques:	€250	€125 (= ½)	€125 (= ½)
Extra tussenkomst:	€453 - €250* = €203	€101,5 (= ½)	€101,5 (= ½)
Totaal:	€453 =	€226,5 +	€226,5

\*: deze €250 is de maximumwaarde aan 'opleidingscheques' voor de extra tussenkomst.

#### 4. Welke opleidingen? En wanneer?

##### a. Gewone opleidingen

- De opleiding mag niet in opdracht van de werkgever gevolgd worden. Jij beslist zelf waar en wanneer je een opleiding volgt.
- De opleiding die je kiest, moet gegeven worden door een door de Vlaamse overheid erkende opleidingsverstrekker en moet doorgaan in België.  
De lijst van erkende opleidingsverstrekkers is vanaf 1 september dezelfde als die voor het VOV. Je kan de erkende opleidingen dus terugvinden op [www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank](http://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank).
- De opleiding moet dus ook erkend zijn voor VOV om ze met opleidingscheques te kunnen volgen. Het is echter niet noodzakelijk om ook VOV op te nemen. Je kan ook enkel gebruik maken van de opleidingscheques. De opleidingen kunnen gevolgd worden :
  - ✓ tijdens de vrije tijd,
  - ✓ maar ook tijdens opleidingsverlof (betaald educatief verlof, opleidingskrediet, verlof voor onderwijs sociale promotie).

**Opgelet:** sommige opleidingen zijn uitgesloten. Dus eerst vooraf contact opnemen met de onderwijsinstelling om zeker te weten of de opleiding in aanmerking komt voor opleidingscheques.

##### b. Opleidingen in het kader van loopbaanbegeleiding

Volg je loopbaanbegeleiding, dan stel je samen met je loopbaanbegeleider een persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) op. Een van de onderdelen kan zijn: een opleiding volgen om je positie op de arbeidsmarkt te versterken. Deze opleiding kan je betalen met opleidingscheques op voorwaarde dat :

- je de opleiding volgt bij een erkende opleidingsverstrekker, en
- je de opleidingsverstrekker samen met de opleidingscheques een attest bezorgt dat jij en je loopbaanbegeleider ingevuld hebben.

**Opgelet:** de loopbaanbegeleiding zelf betaal je met loopbaancheques.

## 5. Hoe kom je aan de cheques?

Je kan op twee manieren opleidingscheques bestellen:

- Online via 'Mijn loopbaan' ([www.vdab.be](http://www.vdab.be)). Kies in 'Mijn loopbaan' in het rechtermenu voor de link 'Aanvraag opleidingscheques'.
- Telefonisch op het gratis nummer 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 19 uur)

Edenred – de firma die de betaling en ontvangst regelt – brengt je via mail of per post op de hoogte brengt of je recht hebt op de opleidingscheques of niet. Heb je er recht op, dan krijg je een overschrijvingsformulier en kan je het geld storten.

Heb je de opleidingscheques ontvangen, bezorg ze dan aan je opleidingsinstelling. Maakt je opleiding deel uit van een persoonlijk ontwikkelingsplan, bezorg hen dan ook het ingevulde attest als bewijs.

Je bestelt je opleidingscheques best al vóór je opleiding van start gaat. Zo hoef je het inschrijvingsgeld niet zelf voor te schieten.

Sommige opleidingen moeten voorafgaandelijk betaald worden. Aan de instelling die de opleiding geeft, kan je vragen of een voorlopige betaling mogelijk is, die later wordt teruggestort. Betalen van een voorschot is een andere mogelijkheid (het resterend bedrag betaal je met je opleidingscheques).

Bestel je cheques tijdig. Ze zijn beperkt.

PS: De cheques kunnen aangevraagd worden tot 2 maanden na de start van een opleiding of het afleggen van een examen of test.

## 6. Hoe lang zijn de cheques geldig?

14 maanden vanaf de datum van uitgifte. De begin- en einddatum staan op de cheques vermeld.

# Bijlage B:

## Aanmoedigingspremie opleidingskrediet

(regeling geldig vanaf 1/09/2019)

### 1. Welke werknemers komen in aanmerking voor de aanmoedigingspremie opleidingskrediet?

De aanvullende premie opleidingskrediet kan aangevraagd worden door werknemers van privébedrijven gevestigd in het Vlaamse Gewest en door werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen die niet behoren tot het omkaderingspersoneel. Voor de werknemers van de social profitsector is er een apart premiestelsel uitgewerkt (meer info zie [www.werk.be](http://www.werk.be)).

- In de privé-sector is geen sector-, bedrijfsakkoord of toetredingsakte meer vereist waarin het opleidingskrediet voorzien is.

### 2. Wat zijn de specifieke voorwaarden voor het bekomen van deze aanmoedigingspremie opleidingskrediet?

Om in aanmerking te komen voor een Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet, moet je ten eerste **voltijds, halftijds of één vijfde tijds krediet** bij de federale RVA hebben verkregen.

- **Let op! 50-plussers** die bij de RVA tot het stelsel van 'de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor werknemers van 50 jaar en ouder', behoren, komen niet in aanmerking voor een opleidingskrediet aangezien dit geen tijds krediet of thematisch verlof betreft. Bij opname van een **volledig tijds krediet** kunnen 50-plussers **wel een opleidingskrediet** aanvragen.

De **aanmoedigingspremie** kan worden toegekend wanneer je een opleiding volgt die aan volgende criteria beantwoordt:

- De opleiding moet **arbeidsmarktgericht** zijn. In de praktijk betekent dit dat de opleiding in aanmerking moet komen voor het Vlaams opleidingsverlof. Hierbij worden alle opleidingen geëvalueerd aan de hand van een beoordelingssysteem en moeten ze voldoen aan één van de drie volgende voorwaarden:
  - Leiden tot een knelpuntberoep
  - Ondernemerschapstraject
  - Onderwijs- of beroepskwalificerend

De opleidingen die in aanmerking komen, vind je terug op:

[www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank](http://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank)

- Indien de opleiding niet aan deze voorwaarden voldoet, bestaat toch nog de mogelijkheid om de aanmoedigingspremie te krijgen. Namelijk indien je een opleiding volgt die voortvloeit uit een **loopbaanbegeleiding** gekoppeld aan een **persoonlijk ontwikkelingsplan**.

### 3. Opties voor kort-, midden en hogeschoolden

- **Kortgeschoolden** (geen diploma secundair) en **middengeschoolden** (ten hoogste diploma secundair onderwijs) kunnen voor **alle vermelde opleidingen** vermeld onder 2.1<sup>e</sup> de arbeidsmarkgerichte, als de bij 2.2<sup>e</sup> vermelde opleidingen voortvloeiend uit een loopbaanbegeleiding, een aanmoedigingspremie opleidingskrediet aanvragen.
- **Hogeschoolden** (ten minste een diploma hoger onderwijs) kunnen **enkel** een aanmoedigingspremie opleidingskrediet vragen voor opleidingen gevolgd in het kader van een **loopbaanbegeleiding** en een **persoonlijk ontwikkelingsplan**.

### 4. Overgangssituatie voor opleidingen die voor 1/09/2019 gestart zijn

- Indien je opleiding niet aan deze nieuwe voorwaarden voldoet maar ze wel reeds voor 1/09/2019 gevolgd werd met een Vlaamse aanmoedigingspremie, dan kan het dossier nog verlengd worden tot 30/06/2021.
- Als je hier vragen over hebt, neem je best contact op met je ABVV-delegee of je lokale ABVV-afdeling.

### 5. Hoe lang kan je deze aanmoedigingspremie verkrijgen?

Tijdens de volledige beroepsloopbaan kan je **maximaal drie jaar** een aanmoedigingspremie opleidingskrediet verkrijgen. Deze maximumduur waarbinnen je deze premie kan genieten, is gelijkgesteld overeenkomstig het tijdskrediet met motief opleiding. De premie komt bovenop de tegemoetkoming die je van de RVA krijgt voor het tijdskrediet zelf.

Als je dat wil, kan je voor of na opname van een opleidingskrediet (niet gelijktijdig) ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

## 6. Hoeveel bedraagt de premie ?

Toestand vóór de onderbreking	Toestand tijdens de onderbreking	Vlaamse aanmoedigingspremie: bedragen vanaf 1/09/2019	
		Bruto	Netto
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 75% van een voltijdse job	Je stopt volledig met werken (van min. 75% naar 0%)	€ 566,62	€ 504,29
	Je gaat halftijds werken (van min. 75 → 50%)	€ 300,14	€ 267,12
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 50% van een voltijdse job	Je stopt volledig met werken (minimum 50% naar 0%)	€ 300,14	€ 267,12
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 20% van een voltijdse job	Je stopt volledig met werken (van minimum 20% naar 0%)	€ 168,24	€ 149,73
Je werkte gedurende 12 maanden voltijds	Je vermindert uw arbeidsprestaties met 20% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer	€ 168,24	€ 149,73

Als je alleen woont, eventueel samen met kinderen waarvan minstens 1 ten laste, ontvang je 49,80 euro bruto, dit is 44,32 euro netto bovenop de vermelde bedragen.

# Bijlage C:

## Wat met loopbaangerichte opleidingen?

Voor alle opleidingsincentives (het VOV, de opleidingscheques en het opleidingskrediet) geldt dat deze gebruikt kunnen worden voor het volgen van de opleidingen die erkend zijn en die opgenomen zijn in de opleidingsdatabank.

Voor alle opleidingsincentives geldt ook dat opleidingen die niet erkend werden, enkel en alleen gevolgd kunnen worden indien deze in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgenomen zijn van de werknemer die de aanvraag doet om een incentive te gebruiken voor die bepaalde opleiding. Dit heet dan "loopbaangerichte opleidingen". Dat POP wordt opgemaakt na het volgen van loopbaanbegeleiding bij een erkend centrum voor loopbaanbegeleiding.

Loopbaanbegeleiding kan je o.a. volgen bij ABVV Loopbaanbegeleiding:  
[www.abvvloopbaanbegeleiding.be](http://www.abvvloopbaanbegeleiding.be)

De aanvraagprocedure voor loopbaangerichte opleidingen is voor alle opleidingsincentive hetzelfde als die voor de opleidingen die wel erkend zijn, met 2 verschillen:

- De opleiding zal niet in de opleidingsdatabank opgenomen zijn.
- De werknemer moet bij de aanvraag aan het departement samen met het inschrijvingsbewijs een attest bezorgen van de loopbaanbegeleider, waarin staat dat in zijn persoonlijke ontwikkelingsplan de noodzakelijke behoefte aan een opleiding is opgenomen. Het departement bevestigt de ontvangst van dit attest aan de werknemer en de werkgever.