

Hervorming Vlaams opleidingsverlof (VOV)

Wat verandert er vanaf 1 september 2026 voor koel- en vriesbedrijven?

Nota van het secretariaat – 1 september 2026 – ter informatie van de leden

1. Waarover gaat het?

Het Vlaams opleidingsverlof (VOV) geeft werknemers uit de privésector het recht om tijdens de werkuren een erkende opleiding te volgen met behoud van loon. De werkgever betaalt dat loon door en kan achteraf bij de Vlaamse overheid een forfaitaire tegemoetkoming in de loonkost aanvragen. Het VOV komt dus niet tussen in de prijs van de opleiding zelf, maar in de loonkost van de afwezige werknemer.

Vanaf 1 september 2026 – dus vanaf het schooljaar 2026-2027 – wordt het stelsel grondig hervormd. De rechtsbasis is het decreet van 8 mei 2026 (BS 29 mei 2026) en het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juni 2026 (BS 30 juni 2026).

De logica verschuift: het VOV financiert minder de onmiddellijke opleidingsnoden van één onderneming en meer de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Voor koel- en vriesbedrijven heeft dat twee gezichten. Het werkgeversforfait stijgt fors en een grotere groep magazijn- en ploegmedewerkers krijgt toegang tot het systeem, maar de klassieke technische en veiligheidsopleidingen van een koelhuis vallen er grotendeels buiten.

2. Wat verandert er concreet?

Thema	Tot 31 augustus 2026	Vanaf 1 september 2026
Tewerkstellingsdrempel	Minstens 80% én gemiddeld 28 u/week	Minstens 50% tewerkstelling
Weekendwerkers	Uitgesloten	Toegelaten, maar de opleidingsuren moeten samenvallen met uren die volgens het dienstrooster werkuren zijn
Werkgeversforfait	€ 14,91 per goedgekeurd uur	€ 24,50 per goedgekeurd uur
Persoonlijk maximum	125 u per schooljaar (250 u bij gemeenschappelijk initiatiefrecht)	Ongewijzigd: 125 u, tot 250 u bij gemeenschappelijk initiatiefrecht – dat recht wordt nu definitief verankerd
Zelfde opleiding hernemen	Tweemaal mogelijk	Nog één keer, tenzij het certificaat niet behaald werd door overmacht
Examencommissie SO	8 u per afgelegd examen	16 u per afgelegd examen
Bedrijfsinterne opleiding	Mogelijk binnen de algemene regels	Gunstig preadvies vereist; de opleiding moet voorbereiden op een andere of sterk gewijzigde functie
Arbeidsmarktgerichtheid	Bestaande criteria	Nieuwe, strengere criteria; het aanbod hoger onderwijs wordt beperkt
Sanctionering	Beperkt	Schorsing van de terugbetaling, uitsluiting tot 24 maanden, verdubbeling bij herhaling binnen 5 jaar; ook opleidingsverstrekkers kunnen gesanctioneerd worden

Belangrijk: een uitsluiting treft de terugbetaling aan de werkgever. De werknemers van de betrokken onderneming behouden hun recht op opleidingsverlof.

3. De financiële rekening voor een koelhuis

De werkgever blijft het normale loon betalen tijdens de opleidingsuren, begrensd tot een loonplafond dat jaarlijks op 1 september geïndexeerd wordt (€ 3.714 bruto per maand voor het schooljaar 2025-2026). Daarbovenop draagt de onderneming de organisatorische kost van de afwezigheid. De forfaitaire tegemoetkoming staat volledig los van dat loon.

Situatie per werknemer	Schooljaar 2025-2026	Schooljaar 2026-2027
Forfait per goedgekeurd uur	€ 14,91	€ 24,50
100 goedgekeurde uren	€ 1.491,00	€ 2.450,00
125 uren (algemeen maximum)	€ 1.863,75	€ 3.062,50
250 uren (gemeenschappelijk initiatiefrecht)	€ 3.727,50	€ 6.125,00

125 uren komt neer op ongeveer zestien werkdagen afwezigheid van één werknemer. In een koelhuis dat in ploegen en vaak zeven dagen op zeven draait, is de moeilijkheid zelden de loonkost, maar wel de vervanging: gekwalificeerde reachtruckchauffeurs voor de diepvriescellen, koeltechniekers en ploegverantwoordelijken zijn niet zomaar uitwisselbaar, en de continuïteit van de temperatuurbewaking en van de in- en uitslag laat weinig ruimte. De forfaitaire tegemoetkoming compenseert die organisatorische kost niet volledig.

Een werkgever kan een correct en tijdig aangevraagd VOV in principe niet weigeren. Wel maken werkgever en werknemer samen afspraken over het tijdstip van opname, rekening houdend met de organisatie van het werk en een eventuele collectieve planning. Bij een laattijdige aanvraag kan de werkgever het verlof wel weigeren.

4. Aandachtspunt nummer één: intern transport valt weg

Dit is voor onze sector de meest voelbare wijziging. Volgens de informatie van de erkende opleidingsverstrekkers werden de opleidingen intern transport – heftruck, reachtruck, stapelaar, hoogwerker en dergelijke – op 1 augustus 2026 uit de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives verwijderd. Het gaat om de kernkwalificatie van het magazijnpersoneel in een koelhuis: zonder reachtruckattest is er geen in- en uitslag in de diepvriescellen.

- Voor nieuwe trajecten intern transport is er sinds 1 augustus 2026 **geen Vlaams opleidingsverlof meer**.
- Ook opleidingscheques kunnen voor die nieuwe opleidingen niet langer gebruikt worden.
- De reden ligt in de nieuwe criteria: een opleiding komt niet meer in aanmerking wanneer ze noodzakelijk is om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven én de kost ervan krachtens een wettelijke bepaling of een cao ten laste van de werkgever valt. Het bedienen van een reachtruck in een vriescel beantwoordt aan die omschrijving.
- De kmo-portefeuille blijft wel beschikbaar als tussenkomst in de opleidingskost, voor zover aan de voorwaarden voldaan is.

Dezelfde redenering treft naar alle waarschijnlijkheid ook de andere wettelijk verplichte opleidingen van een koelhuis: het certificaat koeltechniek (F-gassen), BA4/BA5, VCA, brandbestrijding, eerste

hulp en de opleidingen rond veilig werken met ammoniak. Voor elk van die opleidingen geldt dat de kost wettelijk ten laste van de werkgever valt en dat ze noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Het secretariaat raadt aan om dit per opleiding te verifiëren bij de opleidingsverstrekker en in de opleidingsdatabank, en dit vóór de start van de opleiding.

Overgangsregeling voor lopende trajecten

Wie een traject vóór 1 augustus 2026 startte én voor wie de werkgever de eerste aanvraag van de reeks vóór die datum indiende, kan dat traject in principe nog afwerken. Voor gecombineerde reeksen geldt de gebruikelijke termijn van twaalf maanden vanaf de eerste module.

Praktisch aandachtspunt: omdat de opleiding intussen uit de databank verwijderd is, wordt de terugbetalingsaanvraag met het bestaande ODB-nummer automatisch geweigerd. De werkgever moet dan een e-mail sturen naar vlaamsopleidingsverlof@vlaanderen.be, met het dossiernummer (VG-VOV-...) en de vermelding dat het om de verderzetting gaat van een opleiding die vóór de verwijdering gestart is. Het dossier wordt vervolgens manueel nagekeken.

En het wegtransport?

Dezelfde maatregel schrappt ook de nascholingen vakbekwaamheid Code 95 en de ADR-opleidingen. Voor onze leden is dat in de eerste plaats een dossier van hun transportpartners: koel- en vriesbedrijven zijn opslagbedrijven, en de distributie wordt uitbesteed aan transportfirma's of uitgevoerd door de vervoerder die de klant aanstelt. De maatregel raakt onze leden dus niet rechtstreeks in hun eigen personeelsbestand, maar wel onrechtstreeks: de transportsector verliest een tegemoetkoming in de loonkost van de verplichte vijfjaarlijkse nascholing van 35 uur per chauffeur, wat op termijn kan doorwegen in de tarieven die aan de opslag- en distributieketen worden aangerekend.

Heeft uw onderneming uitzonderlijk toch eigen chauffeurs in dienst, dan blijven rijbewijsopleidingen C en CE onder strikte voorwaarden mogelijk: de werknemer beschikte bij aanwerving nog niet over de nodige competenties, de opleiding wordt gevolgd binnen de eerste zes maanden na aanwerving, en de integrale rijopleiding omvat minstens 32 opleidingsuren.

5. Welke opleidingen komen wél nog in aanmerking?

De nieuwe criteria richten het VOV op competenties met een bredere arbeidsmarktwaarde. Voor koel- en vriesbedrijven zijn vooral relevant:

- Basiscompetenties, waaronder Nederlands voor anderstalige medewerkers – in magazijnploegen met een sterk meertalige samenstelling een reële en veiligheidsrelevante nood.
- Taalopleidingen Frans en Engels, voor bedrijven met internationale klanten en grensoverschrijdende logistiek.
- Opleidingen rond de klimaat- en energietransitie – voor onze leden bijzonder relevant: energiemanagement, warmteterugwinning, PV en batterijopslag, natuurlijke koelmiddelen en energiemonitoring van koelinstallaties.
- Opleidingen in het kader van de digitale transitie: WMS, magazijnautomatisering, orderpickingtechnologie, data-analyse en rapportering.
- STEM-opleidingen en opleidingen richting knelpuntberoepen, waaronder technische profielen voor onderhoud en koeltechniek – voor zover ze niet als wettelijk verplichte functieopleiding uitgesloten worden.
- Mentoropleidingen en opleidingen rond sociaal overleg.
- Een eerste diploma secundair onderwijs, en examens bij de Vlaamse Examencommissie (voortaan 16 uur per examen).
- Opleidingen in het kader van een persoonlijk ontwikkelplan na loopbaanbegeleiding bij een erkend loopbaancentrum.

Uitdrukkelijk uitgesloten zijn en blijven: onthaaltrajecten voor nieuwe medewerkers, begeleiding door een meter of peter, online opleidingsvideo's, lunch-and-learns, bedrijfstheater, lerende netwerken en intervisie. Ook opleidingen uit de databank die “verengd” worden tot bedrijfsspecifieke processen of toepassingen – bijvoorbeeld een opleiding die zich beperkt tot het eigen WMS – geven geen recht op VOV.

6. Wat de verlaging naar 50% betekent in een ploegenbedrijf

De verlaging van de tewerkstellingsdrempel van 80% naar 50% en de openstelling voor weekendwerkers zijn voor onze sector geen detail. Koel- en vriesbedrijven werken met vaste weekendploegen, avond- en nachtploegen en deeltijdse contracten in de in- en uitslag. Die medewerkers waren vorig schooljaar uitgesloten en zijn dat vanaf 1 september 2026 niet langer.

- De groep rechthebbende werknemers wordt in de praktijk merkbaar ruimer; hou daar rekening mee bij de personeelsplanning van het najaar.
- Voor werknemers die exact halftijds werken volgens een vast uurrooster geldt een bijkomende voorwaarde: de opleidingsuren moeten samenvallen met uren die volgens het dienstrooster werkuren zijn. Voor een weekendploeg die op zaterdag en zondag werkt, terwijl de opleiding op weekdays doorgaat, blijft opname in de praktijk moeilijk.
- Het aantal uren waarop een werknemer recht heeft, wordt berekend naar rato van de contractuele arbeidsbreuk zoals opgenomen in de DmfA van de maand maart die aan het opleidingsjaar voorafgaat.

7. Opgelet: enkel voor vestigingen in het Vlaamse Gewest

Het bevoegde gewest wordt bepaald door de vestiging waar de werknemer tewerkgesteld is, zoals opgenomen in de DmfA-aangifte – niet door de woonplaats van de werknemer en evenmin door de plaats van de opleiding. Voor leden met vestigingen in Brussel of Wallonië gelden andere stelsels, met andere bedragen en andere indieningstermijnen. Bedrijven met meerdere vestigingen passen dus meerdere regelingen naast elkaar toe.

Gewest	Stelsel	Indieningstermijn terugbetaling
Vlaams Gewest	Vlaams opleidingsverlof – € 24,50/u vanaf 2026-2027	Uiterlijk 3 maanden na de startdatum van de opleiding, via het WSE-loket
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Betaald educatief verlof – forfait vast te stellen per schooljaar	Tussen 1 september en 31 december van het volgende schooljaar
Waals Gewest	Congé-éducation payé – forfait vast te stellen per schooljaar	Tot 31 maart van het volgende schooljaar (FOREM)

De hervorming van 1 september 2026 geldt uitsluitend voor het Vlaamse stelsel. De bedragen en voorwaarden in Brussel en Wallonië worden afzonderlijk vastgelegd; leden met vestigingen in die gewesten controleren die best bij hun sociaal secretariaat.

8. Procedure en termijnen

- De werknemer bezorgt de werkgever het inschrijvingsattest met de startdatum en het ODB-nummer van de opleiding.
- De werkgever controleert **vóór de start** of de opleiding op dat ogenblik geregistreerd is in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives en of ze aan de nieuwe voorwaarden voldoet. Die controle ligt uitdrukkelijk bij de werkgever.
- De werkgever berekent het aantal uren waarop de werknemer recht heeft; daarvoor is een simulator beschikbaar op de website van de Vlaamse overheid.
- De terugbetalingsaanvraag wordt ingediend via het WSE-loket, **uiterlijk drie maanden na de startdatum van de opleiding**. Dit kan voor meerdere werknemers samen.
- De opgenomen uren worden elk kwartaal geregistreerd in de DmfA-aangifte.
- Voor een bedrijfsinterne opleiding vraagt de werkgever vooraf een gunstig preadvies aan. Organiseert het bedrijf de opleiding zelf, dan geldt bovendien dat de werknemer daardoor een andere of een sterk gewijzigde functie moet kunnen uitoefenen.

9. Actiepunten voor de onderneming

- Ga na of er nog lopende VOV-trajecten intern transport zijn die vóór 1 augustus 2026 gestart werden. Noteer de startdatum, de datum van de eerste aanvraag, de gebruikte ODB-nummers en de reeds gevolgde modules.
- Herbereken uw opleidingsbudget voor 2026-2027: de verplichte veiligheids- en technische opleidingen vallen terug op de eigen middelen of op de kmo-portefeuille, terwijl arbeidsmarktgerichte opleidingen bijna dubbel zoveel opbrengen als vorig schooljaar.
- Breng in kaart welke medewerkers door de verlaging naar 50% nieuw rechthebbend worden, inclusief de weekend- en deeltijdse ploegen.
- Bekijk gericht het aanbod rond energie- en klimaattransitie en rond digitalisering: dat sluit aan bij de investeringen die onze leden vandaag al doen in energiebeheer, batterijopslag en magazijnautomatisering, én het komt in aanmerking voor VOV.
- Overweeg het gemeenschappelijk initiatiefrecht: wanneer u zelf een bijkomende opleiding voorstelt bovenop de opleiding die de werknemer op eigen initiatief volgt, verdubbelt het maximum tot 250 uren en dus ook de tegemoetkoming.
- Maak duidelijke afspraken over de opname van de uren in functie van de ploegenplanning en van de piekperiodes in de in- en uitslag.
- Controleer voor elke opleiding het ODB-nummer in de opleidingsdatabank vóór de start – een opleiding die verwijderd werd, geeft geen recht meer op VOV voor wie nadien start.

10. Standpunt van het secretariaat

De hervorming maakt het stelsel financieel aantrekkelijker en opent het voor een grotere groep werknemers, wat in een ploegenbedrijf een reële winst is. Tegelijk verdwijnen net de opleidingen die een koelhuis wettelijk verplicht moet organiseren – intern transport en naar alle waarschijnlijkheid de technische en veiligheidscertificaten – uit het toepassingsgebied.

Het resultaat is een verschuiving van de steun weg van de functiegebonden vakbekwaamheid naar competenties die de werknemer ook elders kan inzetten. Het secretariaat volgt de verdere uitvoering op, in het bijzonder de bevestiging van welke technische en veiligheidsopleidingen uit de opleidingsdatabank verdwijnen, en informeert de leden zodra daar duidelijkheid over is.

11. Bronnen

- Vlaanderen.be – Belangrijke wijzigingen Vlaams opleidingsverlof vanaf 1 september 2026 (overzichtstabel).
- Vlaanderen.be – Welke opleidingen geven recht op Vlaams opleidingsverlof? (bedrijfsinterne opleidingen, preadvies, bisssen, werkplekleren).
- VLAIO – Maatregelfiche Vlaams opleidingsverlof (vergoeding voor de werkgever), laatst gewijzigd 7 augustus 2026.
- Decreet van 8 mei 2026 (BS 29 mei 2026) en besluit van de Vlaamse Regering van 19 juni 2026 (BS 30 juni 2026).
- Transport Academy – mededeling van 10 augustus 2026 over de verwijdering van de opleidingen intern transport, ADR en Code 95 uit de opleidingsdatabank, met verwijzing naar het Departement WSE.
- Business AM – artikel van 30 augustus 2026 over de weerslag van de hervorming op kmo's.

Deze nota is opgesteld ter informatie van de leden en vervangt geen individueel advies. De concrete toepassing hangt af van de vestiging, het paritair comité en het opleidingsdossier. Voor de verwerking in de loonadministratie neemt u contact op met uw sociaal secretariaat. Het loonplafond wordt jaarlijks op 1 september geïndexeerd; het bedrag voor het schooljaar 2026-2027 dient bij uw sociaal secretariaat bevestigd te worden.

BE-Cold vzw – secretariaat – becold@be-cold.be