

# De meting van opleidingsinspanningen

Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel

Wouter Vanderbiesen  
Steunpunt Werk en Sociale Economie

Faiza Djait  
Departement Werk en Sociale Economie

9-2009

**WSE Report**

Steunpunt Werk en Sociale Economie  
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven  
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40  
[steunpuntwse@econ.kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@econ.kuleuven.be)  
[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)



# De meting van opleidingsinspanningen – Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel

Wouter Vanderbiesen  
Faiza Djait

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

<p>Deze publicatie kwam tot stand met steun van het <b>Europees Sociaal Fonds</b>. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.</p> <p>Ontdek de werking in Vlaanderen via <a href="http://www.esf-agentschap.be">www.esf-agentschap.be</a>.</p> 	<p><b>Kernthema's ESF 2007-2013</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li> Talenten activeren</li><li> Arbeidskansen geven</li><li> Ondernemen met mensen</li></ul>
<p><b>ESF investeert in jouw toekomst.</b></p>	 

Vanderbiesen, Wouter & Djait, Faiza

De meting van opleidingsinspanningen – Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel.  
Wouter Vanderbiesen & Faiza Djait – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Brussel: Vlaamse Gemeenschap. Departement Werk en Sociale Economie, 2009, 74p.

ISBN-97 890-8873-030-6

Copyright (2009)

Steunpunt Werk en Sociale Economie  
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven  
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40  
[steunpuntwse@econ.kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@econ.kuleuven.be)  
[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)  
Departement Werk en Sociale Economie  
Ellipsgebouw - Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 BRUSSEL  
T: 32(0)2 553 42 56 - F: 32(0)2 553 43 90  
[werkgelegenheid@vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid@vlaanderen.be)  
[www.werk.be](http://www.werk.be)

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, micro-film of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

## Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>III</b>
<b>Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK 1. Opbouw van een boordtabel.....</b>	<b>6</b>
1.1 Context & analysekader.....	6
1.2 Welke indicatoren? .....	8
1.3 Welke bronnen?.....	9
1.3.1 De sociale balansen.....	9
1.3.2 Continuing Vocational Training Survey (CVTS).....	10
1.3.3 Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) / Labour Force Survey (LFS).....	11
1.4 Welke bron voor welke indicator?.....	12
<b>HOOFDSTUK 2. Vormingsinspanningen van ondernemingen in België en de Gewesten: Een Raming Op Basis Van De Sociale Balansen.....</b>	<b>14</b>
2.1 Naar een correctie en regionalisering van de sociale balansen.....	14
2.2 Aandeel vormingsbedrijven .....	16
2.3 Financiële vormingsparticipatie .....	18
2.3.1 Operationalisering van de opleidingskost .....	18
2.3.2 Opleidingsinvestering als percentage van de loonmassa.....	19
2.3.3 Gemiddelde opleidingskost per opleidingsdeelnemer of werknemer .....	23
2.3.4 Gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur .....	26
2.4 Opleidingsparticipatie van werknemers (participatiegraad).....	28
2.5 Opleidingsduur en opleidingsverwachting .....	31
2.5.1 Gemiddelde opleidingsduur als percentage van de gewerkte uren.....	31
2.5.2 Gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding & gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting .....	33
2.6 Samengevat: enkele opleidingsdoelstellingen getoetst.....	35
2.6.1 Financiële opleidingsinvestering van 1,9% van de loonmassa.....	36
2.6.2 Opleidingsparticipatiegraad van 50% (tegen 2010) .....	37
2.7 Uitweiding: evolutie van de opleidingsinspanningen op basis van de sociale balans (België) .....	38

<b>HOOFDSTUK 3. Voortgezette beroepsopleiding voor werknemers in België en Europa: Continuing Vocational Training Survey (CVTS).....</b>	<b>41</b>
3.1 Aandeel vormingsbedrijven .....	41
3.2 Financiële vormingsparticipatie .....	44
3.3 Opleidingsparticipatie van werknemers (participatiegraad).....	47
3.4 Opleidingsduur.....	49
3.4.1 Gemiddelde opleidingsduur als percentage van de gewerkte uren.....	49
3.4.2 Gemiddelde opleidingsduur en opleidingsverwachting.....	50
3.5 Tot slot: enkele (Belgische) opleidingsdoelstellingen getoetst.....	52
<b>HOOFDSTUK 4. Opleidingsdeelname van de Europese bevolking en de Vlaamse werknemer. Een analyse op basis van de enquête naar de arbeidskrachten .....</b>	<b>55</b>
4.1 Opleidingsdeelname in de Europese Unie .....	55
4.1.1 Stand van zaken na zeven jaar levenslang leren in Vlaanderen .....	55
4.1.2 Levenslang leren voor iedereen?.....	56
4.1.3 Ongelijkheden in deelname aan levenslang leren vanuit Europees perspectief .....	58
4.2 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werknemer .....	63
4.2.1 Opleidingsdeelname van de werkende bevolking.....	63
4.2.2 Naar een indicator van voortgezette beroepsopleiding bij werknemers .....	65
4.3.3 En doet de werkgever ook een duik in het zakje? .....	69
4.3 Samengevat.....	71
<b>Bibliografie .....</b>	<b>73</b>

## Inleiding

Levenslang leren neemt in de Europese werkgelegenheidsstrategie, net zoals in het Belgische en Vlaamse arbeidsmarktbeleid, een prominente plaats in. Op Europees, federaal en regionaal niveau worden verschillende doelstellingen gesteld om de opleidingsinspanningen door sectoren, bedrijven en individuele werknemers te stimuleren. Zo werd op Europees niveau op de top van Lissabon, in maart 2000, vooropgesteld dat tegen 2010 minstens 12,5% van de bevolking tussen 25 en 64 jaar bij- of nascholing zou volgen.

In België beslisten de sociale partners in 1998 een investeringsdoelstelling vast te leggen van 1,9% van de loonmassa van ondernemingen ten gunste van de opleiding van werknemers (met behoud van 0,10% van de loonmassa voor risicogroepen). Op de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 werd deze doelstelling aangevuld met de ambitie om tegen 2010 een participatiegraad van 50% te bereiken voor de deelname van werknemers aan voortgezette beroepsopleiding in ondernemingen. Beide verbintenissen werden in het kader van het generatiepact of de laatste interprofessionele akkoorden nogmaals bekrachtigd, vooral met het oog op groeipaden op sectoraal niveau. In Vlaanderen legden de Vlaamse Regering en de sociale partners in het (hernieuwde) pact van Vilvoorde de ambitie vast om tegen 2010 de Europese benchmark van een deelname aan permanente vorming van 12,5% te realiseren in de totale bevolking, en een deelname van minstens de helft van dat cijfer bij kortgeschoolden. De instrumenten die hiertoe moeten bijdragen worden onder andere ontwikkeld en geïmplementeerd vanuit de competentieagenda of de Vlaamse sectorconvenants.

Parallel aan het toenemend belang van (inter)nationale en regionale doelstellingen, is de opvolging van acties en evoluties inzake permanente vorming uitgegroeid tot een belangrijk aspect van arbeidsmarktmonitoring. Om deze monitoring te optimaliseren, ontwikkelde het Steunpunt Werk en Sociale Economie in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie een boordtabel over voortgezette (beroeps)opleiding. Deze boordtabel is een schakel in een geïntegreerd arbeidsmarktstatistiekmodel voor Vlaanderen. In dit rapport lichten we de opbouw van de boordtabel toe en geven we de belangrijkste indicaties van hoe de inspanningen in formele voortgezette beroepsopleiding evolueren.

In de huidige ontwikkelingsfase beperken we de aandacht tot de formele voortgezette beroepsopleiding voor werknemers. Voor actuele gegevens over de meting van informele leeractiviteiten op de werkplek verwijzen we naar het onderzoeksproject rond non- en informeel leren in de onderzoekslijn 'competentiegerichte arbeidsmarkt' van het Steunpunt WSE (Baert, Clauwaert & Van Bree, 2008) en naar de toekomstige mogelijkheden om informele opleidingsinspanningen te gaan meten aan de hand van de sociale balans (zie infra).

Dit rapport omvat vier hoofdstukken. In het eerste, theoretische hoofdstuk van dit rapport staan we stil bij de opbouw van de boordtabel. Enerzijds bekijken we de context en het analysekader waarin een Vlaamse boordtabel rond opleidingsinspanningen kan worden gesitueerd. Anderzijds staan we stil bij de opleidingsindicatoren die we in de boordtabel opnemen en de bronnen die we zullen aanwenden om deze indicatoren te kunnen berekenen.

In de volgende drie hoofdstukken vullen we de boordtabel in met het beschikbare cijfermateriaal afkomstig van de drie basisbronnen die ons gegevens verschaffen over de opleidingsdeelname inzake voortgezette beroepsopleiding. In hoofdstuk 2 geven we een raming van de vormingsinspanningen van ondernemingen op basis van de sociale balansen, in hoofdstuk 3 analyseren we de opleidingsinspanningen van bedrijven aan de hand van de gegevens uit de Continuing Vocational Training Survey (CVTS) vanuit een Europees perspectief, en in hoofdstuk 4 bekijken we welke

informatie de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) dan wel de Labour Force Survey (LFS) ons kan verschaffen over de opleidingsdeelname in de bevolking en bij de werkenden.

## HOOFDSTUK 1. Opbouw van een boordtabel

### 1.1 Context & analysekader

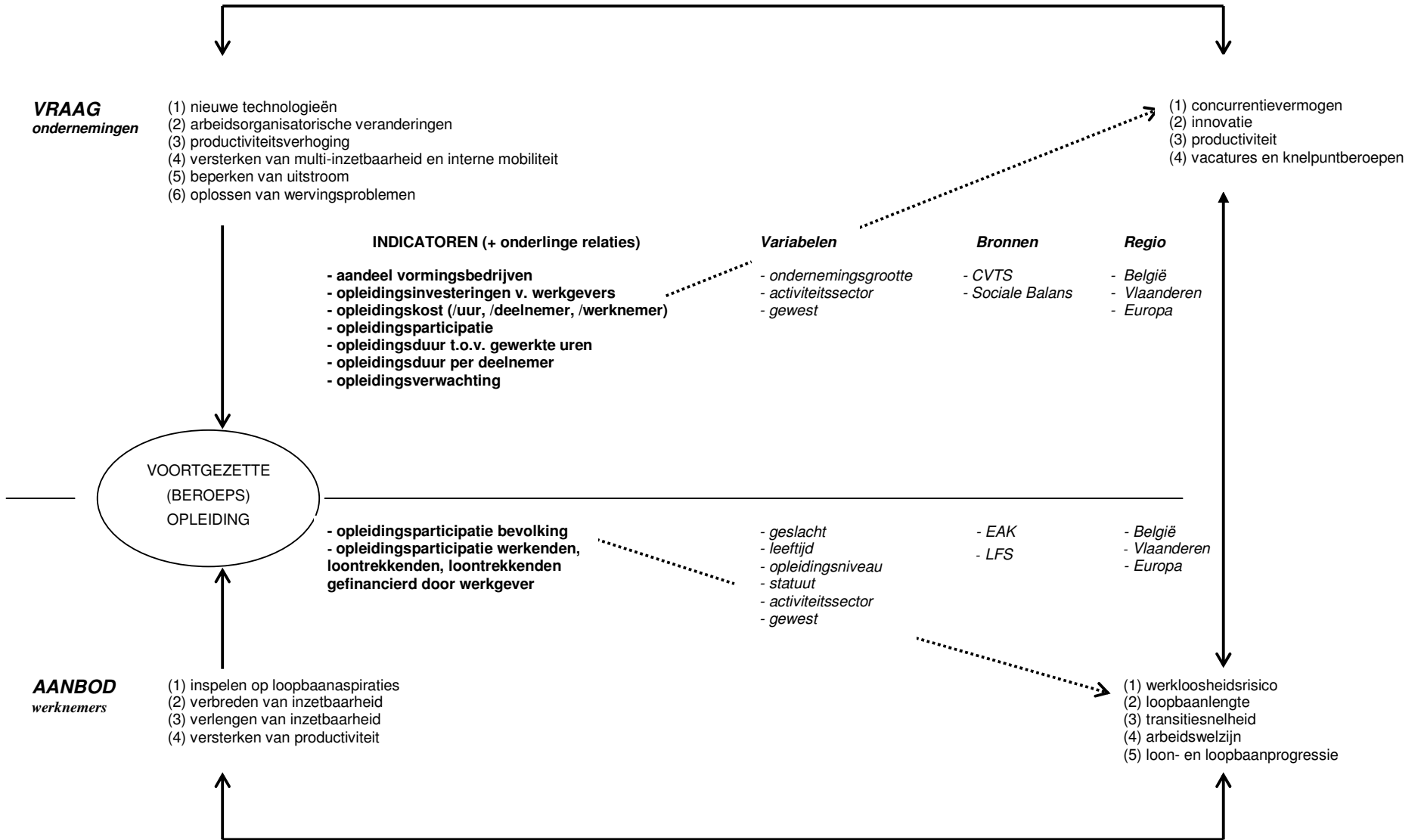
De boordtabel wordt opgebouwd in twee luiken. Aan de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt moet de boordtabel toelaten om de opleidingsinspanningen van bedrijven op te volgen (op basis van bedrijfsgegevens). Aan de *aanbodzijde* moet de boordtabel de deelnemers (werknemers) aan voortgezette opleiding in kaart kunnen brengen. De drijfkrachten achter het organiseren van of het deelnemen aan voortgezette opleiding verschillen dan ook naargelang we de vraagzijde dan wel de aanbodzijde bekijken (schema 1). Vanuit het perspectief van de vraagzijde (de ondernemingen) moet opleiding in de eerste plaats toelaten om in te spelen op organisatorische en technologische veranderingen. Opleiding moet werknemers in staat stellen om nieuwe technieken te beheersen en zich aan te passen aan veranderingen in de arbeidsomgeving; veranderingen die veelal gericht zijn op vrijwaring of versterking van het concurrentievermogen en de productiviteit (CRB, 2006a). Opleiding kan verder een belangrijk wapen zijn om via multi-inzetbaarheid meer functionele flexibiliteit en een hogere arbeidsproductiviteit te realiseren. Opleiding is ten slotte een potentieel krachtig instrument om kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te overbruggen.

Aan de aanbodzijde of de kant van de *werknemers* staat de verruiming van het menselijk kapitaal in de eerste plaats in het teken van de versterking van de (blijvende) inzetbaarheid en de uitbreiding van de interne en externe arbeidsmarktalternatieven. In de mate dat verhoogde prestaties zich vertalen in versterking van loopbaankansen of een positieve loonontwikkeling, is ook het productiviteitseffect van opleiding belangrijk voor werknemers. Tot slot zorgt opleiding ervoor dat vooral oudere en/of laagopgeleide werknemers de noodzakelijke vaardigheden kunnen behouden om een productiviteit op maat van de op de markt geldende lonen te bereiken (CRB, 2006a; Monville, 2007).

In schema 1.1 vatten we de drijfveren of motivatoren samen die inspelen op de mate waarin bedrijven voortgezette beroepsopleidingen verschaffen (vraagzijde) dan wel de mate waarin werknemers zelf participeren aan opleiding (aanbodzijde). Tevens geeft het schema een overzicht van de outputindicatoren, de opleidingsindicatoren die we zullen becijferen en de variabelen die we hierbij zullen meenemen.

In dit rapport richten we ons op de meting van de eigenlijke opleidingsindicatoren en niet op de outputindicatoren. Hiervoor kunnen we wel verwijzen naar de studie van Anneleen Forrier rond de impact van levenslang leren op het individu en op de onderneming (Forrier, 2008).

**Schema 1.1** Analyse kader boordtabel opleidingsinspanningen





## 1.2 Welke indicatoren?

Met de boordtabel willen we zowel de kant van de vraagzijde als deze van de aanbodzijde belichten. Het tweeluik vraag- versus aanbodzijde vertaalt zich eveneens naar de indicatoren die kunnen worden onderscheiden om de kerncijfers met betrekking tot voortgezette opleiding in kaart te brengen. In schema 1.2 geven we een overzicht van de kernindicatoren die een plaats krijgen in de boordtabel rond opleidingsinspanningen. Het betreft hier in de eerste plaats kwantitatieve indicatoren die zich uitspreken over bijvoorbeeld het aandeel vormingsbedrijven, het aandeel deelnemers dat participeert aan opleiding of de opleidingsduur. Voor zover mogelijk zullen de weerhouden indicatoren in de boordtabel ook worden opgesplitst naar de belangrijkste werkgeverskenmerken (zoals gewest, activiteitssector, ondernemingsgrootte) en werknemerskenmerken (zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, statuut, woonplaats). Verder kunnen de indicatoren uit de boordtabel ook aangewend worden om op zoek te gaan naar correlaties tussen deze kernindicatoren onderling en tussen de kernindicatoren en mogelijke outputindicatoren (productiviteit, werkloosheidsrisico, loopbaanevolutie, enzovoort).<sup>1</sup>

---

1 Voor een verkenning, zie Forrier (2008)

**Schema 1.2** Kernindicatoren opleidingsinspanningen

Indicator	Operationalisering
<b>VRAAGZIJDE</b>	
1. Aandeel vormingsbedrijven	Aandeel (%) bedrijven dat formele opleiding verschaft aan haar werknemers
2. Financiële vormingsparticipatie	Jaarlijkse opleidingskost voor formele opleidingsactiviteiten, uitgedrukt als percentage van de brutoloonmassa
3.1 Opleidingsinvestering per deelnemer aan vorming	Totale kost (in €) voor formele opleiding in verhouding tot het aantal deelnemende werknemers
3.2 Opleidingskost per werknemer	Totale kost (in €) voor formele opleiding in verhouding tot het totaal aantal werknemers (ongeacht deelname aan opleiding)
3.3 Opleidingsinvestering per opleidingsuur	Totale kost (in €) voor formele opleiding in verhouding tot het aantal opleidingsuren
4. Opleidingsparticipatie	Aandeel (%) werknemers dat een of meerdere opleidingen heeft gevolgd
5.1 Opleidingsduur t.o.v. gewerkte uren	Aandeel (%) arbeidsuren dat aan opleidingen werd besteed
5.2 Opleidingsduur per deelnemer aan vorming	Aantal uren opleiding in verhouding tot het aantal (unieke) deelnemers aan opleiding
5.3 Opleidingsverwachting	Aantal uren opleiding in verhouding tot het totaal aantal werknemers (ongeacht deelname aan opleiding)
<b>AANBODZIJDE</b>	
1. Opleidingsparticipatie bevolking	Aandeel (%) van de bevolking (25- t.e.m. 64-jarigen) dat deelneemt aan opleiding (cf. Lissabon-indicator) (in referentieperiode van 4 weken)
2. Opleidingsparticipatie werkenden / loontrekkenden / loontrekkenden met opleidingsfinanciering door de werkgever	Aandeel (%) van de werkenden / loontrekkenden dat deelneemt aan opleiding (al dan niet met financiering door de werkgever) (in referentieperiode van 12 maanden)

### 1.3 Welke bronnen?

De geselecteerde opleidingsindicatoren moeten vertaald worden in cijfers. Hiervoor vallen we terug op drie bronnen: voor de indicatoren aan de *vraagzijde* betreft het bedrijfsgegevens afkomstig van de Sociale Balansen van ondernemingen en de Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Voor deze aan de *aanbodzijde* gaat het over de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) dan wel de Labour Force Survey (LFS). We lichten eerst de bronnen kort toe, om vervolgens te bekijken welke indicatoren we met welke bronnen kunnen berekenen.

#### 1.3.1 De sociale balansen

De Balanscentrale van de Nationale Bank van België verzamelt op basis van de sociale balansen van de ondernemingen gegevens die toelaten om een aantal kernindicatoren rond voortgezette beroepsopleiding te becijferen. Naast gegevens over het personeelsregister van de werknemers, het personeelsverloop of het gebruik van maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid, bevat de sociale balans informatie over de opleidingen die tijdens het boekjaar voor werknemers werden georganiseerd. Meer specifiek gaat het hierbij over (1) het aantal betrokken werknemers, (2) het aantal gevolgde opleidingsuren en (3) de kosten voor opleiding voor de onderneming.

De gegevens uit het luik over de opleidingen hebben tot nu toe enkel betrekking op formele opleidingen. Hieronder wordt verstaan: door opleiders of sprekers gegeven lessen en stages met het oog op een beroepsopleiding of –onderricht. De vormingsindicatoren die momenteel kunnen wor-

den verkregen via de gegevens uit de sociale balansen (tot en met 2006) hebben dus ook enkel betrekking op formele voortgezette beroepsopleiding. Vanaf 2008, met de invoering van nieuwe formulieren voor het invullen van de sociale balans, worden ook gegevens opgevraagd over informele en initiële opleidingen.<sup>2</sup>

De sociale balans is van toepassing op alle Belgische ondernemingen die personeel tewerkstellen en die verplicht zijn een jaarrekening op te stellen en te publiceren via de boekhoudwetgeving. De sociale balans moet opgesteld worden bij het afsluiten van het boekjaar en vormt een element van de jaarrekening. Echter niet alle ondernemingen moeten een jaarrekening neerleggen (bijvoorbeeld scholen, bepaalde ziekenhuizen, natuurlijke personen die handelaar zijn).<sup>3</sup> Niettemin moet een aantal categorieën van deze ondernemingen toch een sociale balans opmaken en deze aan de Balanscentrale bezorgen.<sup>4</sup>

### 1.3.2 Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

De Continuing Vocational Training Survey (CVTS) of *enquête naar voortgezette beroepsopleidingen* is een vijfjaarlijkse bedrijfssurvey die in 1995, 1999 en 2005 is uitgevoerd. De CVTS is een binnen de Europese Unie geharmoniseerde survey die kadert binnen een Europese verordening die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over voortgezette beroepsopleiding. De gegevensverzameling voor de laatste CVTS 2005 was in handen van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie binnen de FOD Economie.<sup>5</sup>

De CVTS heeft als doel het in kaart brengen van de bedrijfsinspanningen op het vlak van voortgezette en initiële beroepsopleidingen, in ondernemingen met minstens tien werknemers uit de sector industrie en commerciële diensten.<sup>6</sup>

De survey be vraagt volgende aspecten: (1) kenmerken van het bedrijf; (2) formele, minder formele en informele voortgezette beroepsopleiding; (3) formele opleiding: aantal en kenmerken van de deelnemers, aantal opleidingsuren, aard van de opleiding, opleidingsaanbieders, opleidingskosten; (4) aspecten van opleidingsbeleid, publieke maatregelen; (5) redenen voor het niet aanbieden van voortgezette beroepsopleiding en (6) initiële beroepsopleiding (aantal en kenmerken van de deelnemers, kosten).

Kenmerkend voor zowel de CVTS als de sociale balans is dat zij werkgevers bevragen en niet de begunstigden (de deelnemers aan opleiding). Niettemin bestaan er een aantal belangrijke verschillen in methodologie en in de bevroegde werkgeverspopulatie die zich ook weerspiegelen in de cij-

2 Over de hervormingen aan de opleidingsrubrieken in de sociale balans werd op 15 april 2008 een studienamiddag georganiseerd door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad, in samenwerking met de Nationale Bank van België; voor de slides van deze studienamiddag, zie de website van de CRB: [www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be). Voor meer info over de wijzigingen in de formulieren van de sociale balans, zie de website van de Nationale Bank ([www.nbb.be](http://www.nbb.be)), rubriek 'Balanscentrale' of de Sociaal-Economische Nieuwsbrief van de CRB, nr. 135 (maart 2008).

3 Volgende ondernemingen moeten geen jaarrekening bij de Balanscentrale neerleggen: natuurlijke personen die handelaar zijn; vennootschappen waarvan de vennoten onbepaald aansprakelijk zijn; landbouwenvenootschappen; ziekenhuizen (indien geen handelsvennootschap met beperkte aansprakelijkheid of geen grote vzw); ziekenfondsen, beroepsfederaties, scholen of instellingen voor hoger onderwijs (indien geen grote vzw).

4 Voor meer informatie over de sociale balansen van de ondernemingen, zie de website van de Nationale Bank van België ([www.nbb.be](http://www.nbb.be)), onder de rubriek 'Balanscentrale'.

5 Voor meer informatie over de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), zie de website van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Economie (<http://statbel.fgov.be/cvts>).

6 Bedrijven uit volgende Nace-Bel-secties zijn niet opgenomen in de doelpopulatie: A (landbouw, jacht en bosbouw), B (visserij), L (openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen), M (onderwijs), N (gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening), P (huishoudens) en Q (extraterritoriale organisaties en lichamen).

fers (zie infra). Zo zijn de resultaten van de CVTS-enquête doorgaans gunstiger dan deze uit de sociale balansen omdat de (vaak lagere) opleidingsinspanningen van de kleine ondernemingen met minder dan tien werknemers niet in de CVTS worden meegerekend, maar wel in de sociale balansen. Verder wordt ook aangenomen dat het kleinere aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten in de sociale balans toe te schrijven is aan het feit dat heel wat (vooral kleinere) ondernemingen de rubrieken inzake opleiding in de sociale balans niet invullen, zelfs als ze opleidingen organiseren (NBB, 2002).

Een ander belangrijk verschil is het bereik van ondernemingen in de verschillende bedrijfssectoren. Zo beschikken we met de CVTS – in tegenstelling tot met de sociale balans – niet over bedrijven uit de landbouw en visserij (Nace-Bel-secties A en B) en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Nace-Bel-sectie N).

### **1.3.3 Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) / Labour Force Survey (LFS)**

Om langs de aanbod- of werknemerszijde de deelname aan permanente vorming te meten doen we een beroep op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) of – op Europees niveau – de Labour Force Survey (LFS), een steekproefenquête bij de huishoudens. In België ressorteert de EAK onder de verantwoordelijkheid van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie binnen de FOD Economie.

De EAK bevraagt jaarlijks een brede waaier aan socio-economische thema's, waaronder eveneens aspecten rond onderwijs en opleidingsdeelname. Belangrijk pluspunt aan de EAK/LFS is ongetwijfeld de Europese vergelijkbaarheid. Verder is het ook mogelijk om de opleidingsdeelname bij specifieke kansengroepen (bijvoorbeeld laaggeschoolden, ouderen) nader te bekijken.

De vragen over onderwijs en opleiding in de EAK hebben de laatste jaren enkele wijzigingen ondergaan. Vóór 2004 werd gevraagd of de respondent tijdens de referentiemaand onderwijs of opleiding heeft gevolgd, met of zonder band met het beroep. Vanaf 2004 peilen twee vragen naar de opleidingsparticipatie van de bevolking: enerzijds wordt gepeild of de respondent student of leerling was in het regulier onderwijs, en anderzijds wordt gevraagd of de respondent heeft deelgenomen aan cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort, buiten het regulier onderwijsstelsel. Daarnaast is het sinds 2005 mogelijk om te peilen of de opleidingsdeelname gebeurde als werknemer, en of de opleidingsactiviteiten werden gefinancierd door de werkgever. Beide wijzigingen leveren bijkomende informatie op die moet toelaten om opleidingsindicatoren te berekenen die nauwer aansluiten bij het gehanteerde concept van voortgezette beroepsopleiding voor werknemers (in ondernemingen) zoals gedefinieerd in de sociale balans of CVTS (zie infra).

In schema 1.3 geven we een overzicht van de belangrijkste gelijkenissen en verschilpunten bij de drie besproken bronnen.

**Schema 1.3** Kenmerken van de bronnen: sociale balans, CVTS en EAK/LFS

	<b>Sociale balans</b>	<b>CVTS</b>	<b>EAK / LFS</b>
<i>Gegevenstype</i>	Bijlage bij jaarrekeningen	Enquête bij werkgevers	Enquête bij huishoudens
<i>Wie?</i>	Alle bedrijven die verplicht zijn een jaarrekening of sociale balans in te dienen	Bedrijven met meer dan 10 werknemers	Bevolking in privéhuishoudens (ouder dan 15 jaar)
<i>Referentieperiode</i>	Boekjaar	12 maanden	Periode van vier weken voorafgaand aan de enquête / laatste 12 maanden (voor vragen m.b.t. opleiding)
<i>Frequentie</i>	Jaarlijks (vanaf 1996)	1993, 1999, 2005	Jaarlijks (vanaf 1983) / per kwartaal (vanaf 1999)
<i>Soort van opleiding</i>	Formele voortgezette beroepsopleiding (vanaf 2008 ook informele)	Formele & informele voortgezette beroepsopleiding	Opleiding (binnen of buiten het regulier onderwijsstelsel)
<i>Sectoren</i>	Alle sectoren, exclusief openbaar bestuur en onderwijs	Industrie en commerciële diensten (secundaire en tertiaire sector)	Alle sectoren
<i>Onderzochte variabelen (m.b.t. opleiding)</i>	Aard van de ondernemingen (grootte, bedrijfstak), deelnemers, duur en kostprijs van de opleiding	Aard van de ondernemingen (grootte, bedrijfstak), soort opleiding, deelnemers, sociaal-economisch statuut, inhoud, duur en kostprijs van de opleiding, organisatie en beheer van opleidingsactiviteiten	Socio-economische kenmerken van de werknemer, aard en inhoud van de opleiding
<i>Observatie-eenheid</i>	Geheel van de onderneming (met inbegrip van alle lokale eenheden)	Geheel van de onderneming (met inbegrip van alle lokale eenheden)	Personen
<i>Regionaal bereik</i>	België	België, Vlaanderen, Europa	België, Vlaanderen, Europa

#### 1.4 Welke bron voor welke indicator?

In de boordtabel rond opleidingsinspanningen onderscheiden we verschillende reeksen indicatoren. In de eerste plaats zijn er indicatoren aan de vraagzijde en aan de aanbodzijde, afhankelijk van of we de gegevens kunnen halen aan de kant van de ondernemingen dan wel bij de werknemer zelf. Daarnaast maken we ook nog een onderscheid naargelang het geografisch niveau. Zo zullen we opleidingsindicatoren berekenen op Vlaams, Belgisch en Europees niveau. Afhankelijk van dit geografische niveau en van de aard van de indicator – vraag- of aanbodgebonden – schrijven we telkens één bron naar voren die centraal zal staan voor de berekening van de indicatorenreeksen.

Aan de *vraagzijde* beschikken we over de sociale balansen en de CVTS (schema 1.4). Voor de opleidingsindicatoren op Vlaams en Belgisch niveau zal een beroep gedaan worden op gegevens van de sociale balansen. Voor de Vlaamse cijfers zal dit echter via een omweg moeten gebeuren. De sociale balans wordt immers opgesteld op het niveau van de locatie van de maatschappelijke

zetel van een onderneming. Hierbij wordt geen rekening gehouden met ondernemingen met meerdere vestigingen in verschillende gewesten. De methodologie om tot een Vlaamse ‘afsplitsing’ van de sociale balansen te komen, wordt verder in dit rapport toegelicht. De CVTS biedt daarnaast de mogelijkheid om indicatoren aan de vraagzijde te vergelijken vanuit een Europees perspectief.

Aan de *aanbodzijde* kunnen we voor Vlaamse en Belgische cijfers terugvallen op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), en voor een Europese vergelijking op de Labour Force Survey (LFS).

**Schema 1.4** Overzicht van bronnen per indicatorenreeks

	<b>Vraag (ondernemingen)</b>	<b>Aanbod (werknemers, bevolking)</b>
Vlaanderen	Sociale Balans (regionale opsplitsing)	EAK
België	Sociale Balans	EAK
Europa	CVTS	EAK/LFS

## HOOFDSTUK 2. **Vormingsinspanningen van ondernemingen in België en de Gewesten: een raming op basis van de sociale balansen**

In dit hoofdstuk geven we een regionale analyse van de vormingsinspanningen in de ondernemingen op basis van de sociale balansen. Met de sociale balans beschikken we over een unieke bron om de opleidingsactiviteiten en -investeringen van bedrijven onder de loep te nemen. De sociale balans is van toepassing op de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen, al vallen bepaalde werkgevers buiten het vizier van de sociale balans (zoals natuurlijke personen die handelaar zijn).<sup>7</sup>

De Balanscentrale van de Nationale Bank van België verzamelt op basis van de sociale balansen van de ondernemingen gegevens die toelaten om een aantal kernindicatoren rond voortgezette beroepsopleiding te ontwikkelen. Zo bevat de sociale balans informatie over (1) het aantal betrokken werknemers waarvoor tijdens het boekjaar opleidingen werd georganiseerd, (2) het aantal gevolgde opleidingsuren en (3) de kosten van deze opleidingen voor de onderneming. Vooralnog betreft het hier enkel gegevens over formele voortgezette beroepsopleidingen, gedefinieerd als 'de door opleiders of sprekers gegeven lessen en stages met het oog op een beroepsopleiding of – onderricht'. Vanaf 2008 zijn echter nieuwe sociale balansformulieren in voege die moeten toelaten om binnenkort ook de inspanningen te analyseren op het vlak van informele vorming (CRB, 2008a).<sup>8</sup>

### 2.1 Naar een correctie en regionalisering van de sociale balansen

Met het oog op het verkrijgen van zo betrouwbaar en coherent mogelijke sociale balansgegevens werden een aantal kwaliteitscontroles doorgevoerd. De kwaliteit van de 'ruwe' sociale balansgegevens is immers vaak ondermaats en wordt daarom ook niet zelden aangewend als schietschijf om cijfers op basis van de sociale balansen met een grove korrel zout te nemen. Hoewel een (behoorlijke) mate van voorzichtigheid, ook na het doorvoeren van kwaliteitscontroles, nog steeds in acht moet worden genomen bij het interpreteren van de resultaten, denken we dat een 'gecorrigeerd' bestand toch de nodige informatie verschaft om de belangrijkste tendensen inzake opleidingsinspanningen in België en de gewesten op een coherente manier in kaart te brengen.

Voor de correcties en controles die op de originele, ruwe sociale balansbestanden werden doorgevoerd volgen we in grote lijnen de werkwijze die ook de Nationale Bank hanteert voor de analyse en rapportering van de sociale balansen. Zo worden voor de analyse enkel die sociale balansen weerhouden die voldoen aan een aantal vooropgestelde homogeniteits-, coherentie- en kwaliteitscriteria (NBB, 2006; NBB, 2007). Niettemin wijkt de gehanteerde methodologie voor onze raming – en de daaruit voortgevloeide onderzoekspopulatie – op enkele punten toch af met deze van de Nationale Bank. Kort gezegd komt het er op neer dat de opgenomen ondernemingen onder meer een boekjaar van twaalf maanden moeten kunnen voorleggen, dat zij moeten behoren tot de particuliere sector en ten minste één werknemer in voltijdsequivalenten tewerk stellen. Verder moeten de ingevulde sociale balansgegevens enige coherentie vertonen met de gegevens uit de jaarrekeningen en worden ondernemingen met abnormale waarden op een aantal rubrieken (zoals de personeelskost of het aantal gewerkte uren) niet weerhouden in de analyses. En tot slot worden ook mogelijke anomalieën in de opleidingsrubrieken geneutraliseerd.

7 Voor meer informatie, zie de website van de Nationale Bank van België ([www.nbb.be](http://www.nbb.be)), onder de rubriek 'Balanscentrale'.

8 Ibidem.

De bronbestanden van sociale balansen werden niet alleen gecorrigeerd, maar ook geregionaliseerd. Op regionaal niveau beschikten we tot voor kort immers slechts over enkele basisgegevens voor een beperkt aantal opleidingsindicatoren (FOD Economie, 2007; NBB, 2004; Heuse & Delhez, 2005; NBB, 2007). Om meer specifieke opleidingsindicatoren te kunnen berekenen voor Vlaanderen trachten we het bestaande cijfermateriaal verder te verrijken met een regionalisering van de sociale balansen. Deze regionalisering werd toegepast volgens een proportionele verdeling van de sociale balansgegevens over de verschillende regio's. Hiervoor werd een proportionele verdeelsleutel gehanteerd op basis van de verdeling van de werkgelegenheid in de bedrijven naar gewest, zoals aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Dit betekent dat de sociale balansgegevens van een bedrijf dat actief is in meerdere gewesten, proportioneel verdeeld worden over de gewesten, en dit volgens de regionale spreiding van de werkgelegenheid in dit bedrijf (of de sector).

Na de doorgevoerde correcties en de regionalisering van de sociale balansen beschikken we voor 2006 over de sociale balansgegevens van 102 382 Belgische ondernemingen, die samen bijna 2,4 miljoen werknemers tewerkstellen. In tabel 2.1 geven we een overzicht van het aantal ondernemingen en werknemers die we omvatten in onze onderzoekspopulatie, opgesplitst naar activiteitssector (Nace-sectie) en ondernemingsgrootte, en hun aandeel over de drie gewesten.

**Tabel 2.1** Regionale verdeling van het aantal ondernemingen en werknemers in de onderzoekspopulatie (sociale balansen) naar activiteitssector en ondernemingsgrootte (proportioneel gewogen naar gewest), België, 2006

	Ondernemingen				Werknemers			
	België (n)	VL (%)	WAL (%)	BRU (%)	België (n)	VL (%)	WAL (%)	BRU (%)
Totaal aantal bedrijven	102 382	63,6	24,7	11,8	2 357 290	62,3	22,9	14,8
A-B. Landbouw & visserij	1 931	73,3	25,0	1,8	14 228	80,4	17,7	1,9
C. Winning van delfstoffen	116	26,7	72,4	0,9	3 324	16,6	81,5	1,9
D. Industrie	13 245	67,7	25,6	6,7	548 147	72,7	21,9	5,4
E. Energie & water	53	47,2	32,1	20,8	22 602	47,2	32,0	20,8
F. Bouwnijverheid	15 067	67,5	27,0	5,5	170 962	63,4	28,7	8,0
G. Handel & reparatie	30 959	63,6	25,1	11,3	405 643	61,0	25,2	13,8
H. Horeca	7 158	59,0	23,8	17,1	83 368	57,5	17,4	25,1
I. Vervoer & communicatie	6 139	72,1	18,3	9,6	208 822	62,2	20,6	17,2
J. Financiële diensten	3 765	58,5	26,3	15,2	109 516	34,1	15,0	50,9
K. Diensten aan bedrijven	16 800	59,8	21,0	19,2	399 951	63,8	17,2	19,0
N. Gezond. & maatsch. diensten	3 530	53,3	33,0	13,7	331 739	57,5	30,3	12,2
O. Coll., soc. en pers. diensten	3 586	55,9	25,0	19,1	58 056	52,1	21,9	26,0
Onbekend	33	57,6	24,2	18,2	933	57,6	25,1	17,4
1 – 9 werknemers	76 674	63,7	24,6	11,7	311 454	63,7	24,6	11,7
10 – 49 werknemers	20 537	63,2	25,4	11,5	520 481	64,7	24,0	11,4
50 – 199 werknemer	3 933	64,2	22,6	13,1	413 991	63,9	22,3	13,8
200 en meer werknemers	1 238	62,6	22,4	14,9	1 111 364	60,2	22,1	17,7

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Wanneer we deze onderzoekspopulatie vergelijken met de totale populatie van ondernemingen en werknemers die vallen onder de RSZ, blijkt dat we ongeveer 46% van de ondernemingen terugvinden in ons bestand en 88% van de werknemers. Het feit dat we bijna negen op de tien werknemers meenemen, maar nog niet de helft van de ondernemingen wijst erop dat we vooral heel wat kleinere bedrijven missen in ons bestand.



Voor meer duiding over de correcties die werden toegepast op de ruwe sociale balansgegevens, de regionalisering van de sociale balansen en de samenstelling van de onderzoekspopulatie verwijzen we naar de afzonderlijke methodologische nota, beschikbaar op de website van het Steunpunt WSE ([www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be), rubriek publicaties): Vanderbiesen, W. 2008. *Boordtabel opleidingsinspanningen. Vraagzijde (ondernemingen). WSE-raming regionalisering sociale balansen 2005-2006. Methodologische nota*. Leuven: Steunpunt WSE.

## 2.2 Aandeel vormingsbedrijven

In een eerste opleidingsindicator gaan we na wat het aandeel vormingsbedrijven is. Deze indicator duidt op het percentage bedrijven dat in het betreffende boekjaar in opleiding voorzag voor haar werknemers. Zoals reeds aangehaald gaat het hier enkel over *formele opleidingen*. In de sociale balansen worden deze gedefinieerd als ‘cursussen en stages die speciaal ontwikkeld zijn voor het verstrekken – door lesgevers of sprekers – van een beroepsopleiding, en die niet mogen plaatsvinden op de werkvloer maar bijvoorbeeld wel in een leslokaal, een opleidingscentrum of een werkplaats bedoeld voor deze activiteiten’.

Van alle 102 382 Belgische bedrijven in ons bestand van 2006 gaf 6,7% aan dat zij in dat boekjaar één of meerdere formele vormingsactiviteiten verschafte aan hun werknemers (tabel 2.2). Ten opzichte van 2005 is dit een status quo. Concreet betekent dit dat deze bedrijven minstens één van de opleidingsrubrieken uit de sociale balans invulden. Van de overige bedrijven wordt dus verondersteld dat zij geen opleiding voorzagen. Niettemin – en hierbij raken we de achillespees van de sociale balans – betekent dit niet zomaar dat al die andere bedrijven geen opleiding voorzagen. Uit diverse eerdere analyses komt immers naar voren dat de sociale balans vaak onnauwkeurig wordt ingevuld en heel wat bedrijven – vooral kleinere – de gegevens over de opleidingsrubrieken niet of onzorgvuldig registreren (Heuse & Zachary, 2003; Pype, 2002). De hier verkregen cijfers zijn dus wellicht ook een onderschatting van het werkelijke aandeel vormingsbedrijven.

**Tabel 2.2** Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven (%) in België en de gewesten (2005-2006)

	2005 (n = 99 144)	2006 (n = 102 382)
België	6,7	6,7
Vlaanderen	7,1	6,9
Wallonië	5,1	5,3
Brussel	7,7	8,0

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Het aandeel vormingsbedrijven in Vlaanderen ligt hoger dan gemiddeld in België, hoewel tussen 2005 en 2006 wel een daling te noteren viel van 7,1% naar 6,9%. Het Waals gewest scoort met een aandeel van 5,3% vormingsbedrijven in 2006 het laagst van de drie gewesten. Niettemin steeg de indicator er ten opzichte van een jaar eerder met 0,2 procentpunt. Het hoogste aandeel vormingsbedrijven vinden we terug in het Brussels gewest: 8,0% van alle bedrijven voorzagen in 2006 in één of meerdere opleidingsactiviteiten voor haar werknemers. Daarenboven ging dit percentage er met 0,3 procentpunt op vooruit.

### *Ondernemingsgrootte*

In tabel 2.3 splitsen we de indicator rond het aandeel vormingsbedrijven op naar ondernemingsgrootte en activiteitssector. Uit de tabel blijkt duidelijk dat aandeel vormingsbedrijven mooi oploopt

met de ondernemingsgrootte: hoe groter de bedrijven, hoe meer kans dat de werknemers kunnen genieten van vorming. In de kleinste categorie bedrijven, de zogenaamde micro-ondernemingen (van 1 tot 9 werknemers), bedraagt het aandeel vormingsbedrijven in België slechts 1,7%. In de kleine bedrijven (van 10 tot 49 werknemers) stijgt dit aandeel naar 12,3%. In de groep middelgrote bedrijven (van 50 tot 199 werknemers) verschaft al één op de twee ondernemingen (49,9%) opleidingsactiviteiten aan haar werknemers. In de groep grote bedrijven (van 200 en meer werknemers) loopt dit aandeel verder op tot maar liefst 84,8%.

De regionale – en vooral Vlaamse – cijfers voor de verschillende bedrijfscategorieën liggen in het verlengde van de nationale cijfers. In de drie gewesten stijgt het aandeel vormingsbedrijven met de ondernemingsgrootte. In Wallonië liggen de scores voor de drie kleinste dimensieklassen (tot 199 werknemers) lager dan gemiddeld voor België. Brussel kent anderzijds een iets groter aandeel vormingsbedrijven bij de twee middelste ondernemingsklassen, maar in de categorie van grootste bedrijven ligt het aandeel Brusselse vormingsbedrijven wel iets lager dan in de andere twee gewesten.

**Tabel 2.3** Aandeel vormingsbedrijven (%) naar ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) in België en de gewesten (2006)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal bedrijven (n)</i>	102 382	65 107	25 244	12 031
Totaal	6,7	6,9	5,3	8,0
1-9 werknemers	1,7	1,8	1,2	1,7
10-49 werknemers	12,3	12,9	8,9	16,4
50-199 werknemers	49,9	50,7	46,3	51,8
200 en meer werknemers	84,8	84,8	85,8	83,5
A.-B. Landbouw	1,6	1,7	1,0	3,0
C. Winning van delfstoffen	15,5	13,1	16,3	-
D. Industrie	12,9	14,0	10,9	9,0
E. Energie en water	47,2	50,0	37,7	55,2
F. Bouw	3,2	3,5	2,4	3,3
G. Handel en reparaties	4,4	4,7	3,2	5,4
H. Horeca	1,0	0,7	0,6	2,7
I. Vervoer en communicatie	7,7	8,5	5,6	6,0
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	6,9	4,6	3,5	22,0
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	8,3	8,8	5,4	9,9
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	22,6	24,3	21,3	19,3
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	5,6	5,2	5,2	7,4

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

### Activiteitssector

De opsplitsing naar activiteitssector leert ons dat in de *energie en water* ontegensprekelijk het hoogste aandeel vormingsbedrijven actief is: 47,2% van alle Belgische bedrijven in deze sector is een vormingsbedrijf. In Vlaanderen loopt dit cijfer zelfs op tot 50%. Dit hoge aandeel is ongetwijfeld het gevolg van de specifieke structuur van de sector: slechts enkele tientallen, grote bedrijven, die in het algemeen vaker vormingsgericht zijn.

Dat de sectoren met gemiddeld grotere bedrijven ook hogere percentages vormingsbedrijven genereren zien we tevens in de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* (22,6%), de *winning van delfstoffen* (15,5%) en de *industrie* (12,9%). Sectoren waar het aandeel vormingsbe-

drijven duidelijk beneden het gemiddelde ligt zijn overwegend sectoren die gekenmerkt worden door een kleine bedrijfsstructuur: de *horeca* (1,0%), de *landbouw* (1,6%) en de *bouw* (3,2%).

Wanneer we de resultaten van de drie gewesten onderling bekijken zien we dat Vlaanderen vooral een hoger dan gemiddeld aandeel vormingsbedrijven kent in de industrie (14,0%), de energie- en watersector (50%) en de gezondheidszorg (24,3%). In het Waals gewest ligt het aandeel vormingsbedrijven in zowat alle sectoren lager dan gemiddeld in België. In het Brussels worden tot slot hoge aandelen vormingsbedrijven genoteerd in de energiesector (55,2%) en – vooral – de financiële sector (22,0%). Het aandeel Brusselse vormingsbedrijven in de industrie en gezondheidszorg liggen anderzijds onder het Belgische gemiddelde.

## 2.3 Financiële vormingsparticipatie

In een volgende reeks opleidingsindicatoren meten we de opleidingsinvesteringen bij bedrijven. Centraal hierbij staat de vraag naar de financiële opleidingsinspanningen, waarbij de opleidingskosten die een bedrijf maakt voor voortgezette beroepsopleidingen worden afgemeten ten opzichte van de totale loonmassa. In drie andere financiële opleidingsindicatoren berekenen we vervolgens de gemiddelde opleidingskost per deelnemer aan opleiding, de gemiddelde opleidingskost per werknemer (ongeacht of deze opleiding heeft gevolgd) en de gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur.

Opleidingsinvesteringindicatoren worden het meest frequent als stuurgetallen gebruikt, hoewel ze vermoedelijk de moeilijkst meetbare indicatoren zijn. Het zijn immers net de financiële opleidingsrubrieken die in de sociale balansen vaak niet of onnauwkeurig worden ingevuld, wat deze indicator gevoelig maakt voor fouten en onderrapportering. Dit ondermijnt de betrouwbaarheid en validiteit van de data enigszins. Hoezeer men de gegevens en bestanden ook corrigeert, de interpretatie van de resultaten moet steeds met de nodige voorzichtigheid gebeuren (om maar te zwijgen over de bruikbaarheid van de indicator voor beleidsontwikkeling).

Een bijkomend argument om deze financiële opleidingsindicatoren met een kritische blik te bekijken is dat de voorspellende waarde van deze kengetallen niet steeds eenduidig is. Zo kan men zich de vraag stellen of de omvang van opleidingsinvesteringen een goede ‘voorspeller’ is van een doeltreffend, ontwikkelingsgericht opleidings- en competentiebeleid. Hoge opleidingskosten kunnen immers net zo goed ondoelmatig bestedingsgedrag en overhaaste uitbesteding van personeelszorgen aan externe opleiders indiceren (Forrier & Sels, 2003). We willen er daarom voor pleiten om deze financiële indicatoren altijd in samenhang met andere indicatoren te gebruiken, en ook de consistentie in de tijd en over verschillende databronnen (bijvoorbeeld sociale balans en CVTS) te controleren.

### 2.3.1 Operationalisering van de opleidingskost

Centraal in de indicatoren rond opleidingsinvesteringen staat de opleidingskost voor voortgezette beroepsopleidingen. Deze parameter komt immers terug in elk van de onderscheiden opleidingsinvesteringindicatoren. De totale opleidingskost voor voortgezette beroepsopleiding wordt hier uitgedrukt als de *som van de directe opleidingskosten en de betaalde bijdragen (aan collectieve*

*fondsen), verminderd met de ontvangen tegemoetkomingen. De berekening van de totale opleidingskost omvat dus drie componenten, die als volgt kunnen worden omschreven<sup>9</sup>:*

*I. Directe opleidingskosten:*

- loonkost van de werknemers in opleiding (deze komt doorgaans neer op het aantal opleidingsuren vermenigvuldigd met de gemiddelde loonkost per uur);
- reis- en verblijfskosten of andere vergoedingen uitbetaald aan werknemers tijdens hun opleiding;
- (bij interne opleidingen) loonkost van de verantwoordelijke voor vorming, interne trainers of opleiders (aantal opleidingsuren vermenigvuldigd met de gemiddelde loonkost per uur);
- (bij interne opleidingen) kost van lokalen (bv. intern opleidingscentrum), uitrusting, materiaal, meubilair (geheel dan wel gedeeltelijk in verhouding tot het gebruik voor opleiding);
- (bij externe opleiding) betalingen aan externe organisaties belast met de opleiding (externe opleiders, consultants, inschrijvingsgelden voor werknemers, ...);
- (bij externe opleiding) gebruikte benodigdheden voor de opleiding (die de onderneming niet zou hebben aangekocht indien de opleiding niet had plaatsgevonden).

*II. De betaalde bijdragen:*

Verplichte bijdragen en/of stortingen aan collectieve fondsen, zoals de bijdrage voor vorming en tewerkstelling van risicogroepen (in uitvoering van de interprofessionele akkoorden) of specifieke stortingen in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal of ondernemingsniveau.

*III. De ontvangen tegemoetkomingen (in mindering te brengen van de kosten):*

Tegemoetkomingen uit collectieve fondsen en uit gewestelijke of federale financiële steunmaatregelen.

### **2.3.2 Opleidingsinvestering als percentage van de loonmassa**

In deze eerste – meest gehanteerde – financiële opleidingsindicator worden de opleidingskosten die een bedrijf maakt afgemeten in verhouding tot de totale loonmassa in dat bedrijf. Voor de berekening van het gemiddelde opleidingsinvesteringsniveau worden alle opleidingskosten van de bedrijven gesommeerd en vervolgens gedeeld door de som van alle bruto loonkosten van de betreffende bedrijven, en vervolgens vermenigvuldigd met honderd. Dit levert voor alle bedrijven – of althans voor die bedrijven die erin slaagden om deze kostenposten correct weer te geven – een gemiddeld opleidingsinvesteringsniveau op.

Vooraleer we naar de cijfers zelf gaan, eerst een stukje socio-economische geschiedenis over de befaamde '1,9%-doelstelling'. In 1998 beslisten de sociale partners – op basis van de resultaten van de eerste CVTS-enquête en een vergelijking met onze drie belangrijkste buurlanden – unaniem een investeringsdoelstelling vast te leggen van 1,9% van de loonmassa van de ondernemingen ten gunste van de opleiding van werknemers, met behoud van 0,10% van de loonmassa voor de risicogroepen (en met de mogelijkheid voor de sectoren om deze bijdrage via cao te verhogen). Volgens de vastgestelde timing moest de doelstelling – met tussenstappen van 1,4% in 2000 en 1,6% in 2002 – eind 2004 bereikt zijn. In het ontwerp van interprofessioneel akkoord van 2005-

<sup>9</sup> Voor meer informatie over de exacte samenstelling van deze componenten, zie de 'Toelichtingsnota met betrekking tot het invullen van de staten III, IV en V van de sociale balans' op de website van de nationale bank ([www.nbb.be](http://www.nbb.be)), rubriek 'Balanscentrale'.

2006 werd deze datum evenwel naar eind 2006 verschoven (CRB, 2007b), een doelstelling die ook dan niet werd gehaald (zie infra). In het laatste interprofessioneel akkoord, voor 2007-2008, werd vooropgesteld om *'ofwel de opleidingsinspanning jaarlijks met 0,1% te verhogen, ofwel een toename van de participatiegraad met 5% te realiseren. Alle sectoren zullen deze inspanning aanhouden zolang de doelstelling van 1,9% niet gehaald is'*. Voor de evaluatie van de doelstelling werd door de sociale partners gekozen voor de meting van de opleidingsinspanningen en –investeringen aan de hand van de sociale balansen en de (federale) boordtabel die de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op basis daarvan jaarlijks opmaakt (zie ook infra).

Ongeacht de kritische noten rond de validiteit en correcte meting van deze financiële opleidingsindicator, is men anno 2006 nog steeds een heel eind verwijderd van de 1,9%-doelstelling. De opleidingsinvesteringen bedroegen over alle in onze onderzoekspopulatie opgenomen Belgische bedrijven heen 1,04% van de totale loonmassa (tabel 2.4). Hierbij is voor de niet-vormingsbedrijven tevens een bijschatting gedaan van 0,10% van de loonmassa voor de (verplichte) collectieve bijdragen voor vorming.<sup>10</sup>

In de opgegeven opleidingskost zouden tevens de betaalde bijdragen en stortingen aan collectieve fondsen moeten vervat moeten zitten, zoals de bijdrage voor vorming en tewerkstelling van risicogroepen en specifieke stortingen in uitvoering van sectorale- of ondernemings-cao's. Deze laatste bijdragen worden echter eveneens betaald door niet-vormingsbedrijven, die deze kosten doorgaans niet vermelden op hun sociale balans (omdat men het bedrag niet kent of niet op de hoogte is van het bestaan van deze bijdragen). De collectieve bijdragen, betaald door niet-vormingsbedrijven – de bedrijven die geen van de opleidingsrubrieken uit de sociale balans hebben ingevuld maar wel de rubriek over de personeelskosten – worden in de berekening van de totale opleidingsinvesteringen bijgeschat voor 0,10% van hun loonmassa. Dit is echter slechts het minimum aangezien de bedrijfssectoren vrij zijn deze bijdrage te verhogen bij het opstellen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Uit onderzoek van de cao's blijkt immers dat deze bijdrage, afhankelijk van het paritair comité, varieert van 0,10% tot 0,60% van de loonmassa (CRB, 2007a). De verkregen cijfers zullen dus ondanks deze gedeeltelijke correctie nog steeds een onderschatting zijn van de werkelijke financiële opleidingsinspanningen voor formele vorming. Daarenboven is het ook zeer twijfelachtig of de vormingsbedrijven deze collectieve bijdragen wel steeds zullen meetellen bij de berekening van de opleidingskosten die ze ingeven op de sociale balans.

In het Brussels gewest besteden de bedrijven met 1,40% duidelijk een groter aandeel van de loonmassa aan opleiding dan in Vlaanderen (0,98%) en Wallonië (0,94%). De grote vertegenwoordiging van de financiële sector in Brussel, die er op het vlak van financiële opleidingsinvesteringen als sector duidelijk bovenuit springt (zie infra; tabel 2.5), speelt hierin ongetwijfeld mee. Wallonië, dat de laagste score laat optekenen, maakte ten opzichte van 2005 wel heel wat van haar achterstand goed (+0,06%). Net zoals in Wallonië en Brussel (+0,04%) stegen ook de opleidingsinvesteringen in de Vlaamse bedrijven, zij het in beperkte mate (+0,01%).

<sup>10</sup> Ter vergelijking: de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) komt in haar boordtabel die door de sociale partners wordt gehanteerd als federaal evaluatie-instrument inzake opleidingsinspanningen uit op een opleidingsinvesteringniveau van 1,08% in 2006 (CRB, 2008). Dit is een iets hoger cijfer dan het onze, weliswaar ook op basis van de sociale balansen, maar dan berekend op de 'ruwe', ongecorrigeerde gegevens en bijgevolg ook op een anders afgebakende bedrijfspopulatie.

**Tabel 2.4** Evolutie van de financiële opleidingsinvestering (in % van de loonmassa) in België en de gewesten (2005-2006)

	<b>2005</b> (n = 99 144)	<b>2006</b> (n = 102 382)
België	1,02	1,04
Vlaanderen	0,97	0,98
Wallonië	0,88	0,94
Brussel	1,36	1,40

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Een hogere opleidingskost garandeert echter niet steeds een verhoogde opleidingsinspanning. Sommige bedrijven maken immers veelvuldig gebruik van goedkopere – vaak gesubsidieerde – opleidingsinitiatieven terwijl andere bedrijven heel dure opleidingen voorzien voor slechts een klein deel van de werknemers. Omgekeerd hoeft een lager opleidingsinvesteringsniveau niet per definitie een probleem te zijn. Het kan inderdaad betekenen dat bedrijven hun werknemers minder laten deelnemen aan opleiding, maar het zou ook kunnen dat opleiding goedkoper is geworden door bijvoorbeeld een toenemend gebruik van opleidingscheques of andere stimulerende maatregelen. Daarnaast is het eveneens mogelijk dat het opleidingsbeleid efficiënter verloopt en de opleidingen beter renderen waardoor de opleidingsbehoefte en/of -kost daalt. De verschillen in financiële opleidingsinvesteringen tussen bedrijven weerspiegelen dus niet steeds de verschillen in (niet-financiële) opleidingsinspanning of competentiegerichtheid.

#### *Ondernemingsgrootte*

Net zoals bij het aandeel vormingsbedrijven, stijgen ook de financiële opleidingsinvesteringen met de ondernemingsgrootte van de bedrijven (tabel 2.5). In de kleinste categorie bedrijven bedragen de investeringen in opleiding nauwelijks 0,13% van de loonmassa (cijfer voor België). Ook in de bedrijven van 10 tot 49 werknemers en deze van 50 tot 199 werknemers blijven deze nog beperkt (respectievelijk 0,25% en 0,64%). Pas in de grootste categorie bedrijven komen de opleidingsinvesteringen slechts in de buurt van de 1,9%-doelstelling: in België spendeerden de bedrijven van meer dan 200 werknemers gemiddeld 1,62% van hun loonmassa aan de (formele) opleiding van haar werknemers.

De opleidingsinvesteringen in Vlaanderen liggen, over het totaal van alle bedrijven, lager dan deze in België (0,98% ten opzichte van 1,04%). Dit is te wijten en de groep grootste bedrijven (van meer dan 200 werknemers) waar in Vlaanderen de opleidingsinvesteringen uitkomen op 1,54% tegenover 1,62% in België. In de kleinere bedrijfscategorieën leunen de Vlaamse en Belgische cijfers bij elkaar aan. De opleidingsinvesteringen in het Waals gewest liggen voor alle dimensieklassen lager dan gemiddeld, terwijl deze in het Brussels gewest hoger liggen. In de Brusselse bedrijven van 200 en meer werknemers wordt de 1,9%-doelstelling zelfs overschreden met een opleidingsinvesteringsniveau van 1,98% van de loonmassa.

De grootte van het bedrijf bepaalt dus in sterke mate de omvang van de financiële opleidingsinvesteringen: hoe groter het bedrijf, hoe meer er geïnvesteerd wordt in de opleiding van werknemers. Althans als we de hele groep beschouwen, van zowel vormings- als niet-vormingsbedrijven. Uit tabel 2.5, maar ook uit vorig onderzoek (Sels et al., 2002), blijkt immers dat wanneer we enkel de groep *vormingsbedrijven* beschouwen, kleinere bedrijven – indien ze in vorming investeren – daarbij vaak een groter of (bijna) even groot aandeel van de loonkost spenderen dan middelgrote bedrijven.

De Belgische *vormingsbedrijven* spendeerden in 2006 gemiddeld 1,57% van de loonmassa aan vorming. In de kleinste groep vormingsbedrijven (1 tot 9 werknemers) lag dit percentage op 0,94%. Dit is minder dan het gemiddelde, maar wel meer dan de bedrijfscategorie van 10 tot 49 werknemers (0,89%) en slechts een beetje minder dan deze van 50 tot 199 werknemers (1,00%). De grootste vormingsbedrijven schieten er echter wel duidelijk bovenuit met een score van 1,75% van de loonmassa. Ook in de drie gewesten afzonderlijk kunnen we deze tendens vaststellen.

**Tabel 2.5** Financiële opleidingsinvestering (in % van de loonmassa) naar ondernemingsgrootte over alle bedrijven heen en voor enkel de vormingsbedrijven, in België en de gewesten (2006)

<b>Vormings- en niet-vormingsbedrijven</b>	<b>België</b>	<b>Vlaanderen</b>	<b>Wallonië</b>	<b>Brussel</b>
<i>Totaal aantal bedrijven (n)</i>	102 382	65 107	25 244	12 031
Totaal	1,04	0,98	0,94	1,40
1-9 werknemers	0,13	0,13	0,12	0,14
10-49 werknemers	0,25	0,25	0,21	0,33
50-199 werknemers	0,64	0,66	0,55	0,67
200 en meer werknemers	1,62	1,54	1,51	1,98
<b>Vormingsbedrijven</b>	<b>België</b>	<b>Vlaanderen</b>	<b>Wallonië</b>	<b>Brussel</b>
<i>Totaal aantal vormingsbedrijven (n)</i>	6 811	4 515	1 338	958
Totaal	1,57	1,50	1,47	1,86
1-9 werknemers	0,94	0,93	0,93	0,95
10-49 werknemers	0,89	0,89	0,83	0,94
50-199 werknemers	1,00	1,03	0,90	1,01
200 en meer werknemers	1,75	1,67	1,64	2,08

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Dat de opleidingsinvesteringen, uitgedrukt als percentage van de loonmassa, in kleine vormingsbedrijven groter of bijna even groot is dan in vormingsbedrijven met tussen 10 en 200 werknemers is in belangrijke mate te wijten aan schaafeffecten. Enerzijds hebben grotere bedrijven schaalvoordelen wat betreft de organisatie van opleiding waardoor zij hun opleidingskosten kunnen drukken, en anderzijds zal een opleiding van één werknemer gedurende één dag een groter aandeel van de totale loonkost opsorpen in een bedrijf met tien werknemers dan in een bedrijf met vijftig werknemers (verondersteld dat het in beide gevallen om dezelfde opleiding gaat). Alleen al omwille van dit schaafeffect hebben financiële steunmaatregelen een belangrijkere functie ten aanzien van kleine bedrijven (Sels et al., 2002; Sels, 2008).

### *Activiteitssector*

Twee sectoren laten een hoog opleidingsinvesteringsniveau optekenen (tabel 2.6): de sector *energie en water*, waar in 2006 in België 2,39% van de loonmassa werd besteed aan de voortgezette beroepsopleiding van werknemers, en de *financiële sector*, waar met 2,58% nog een hoger niveau bereikt werd. Voor Vlaanderen vallen de opleidingsinvesteringen in beide sectoren weliswaar iets terug (respectievelijk 2,14% en 2,36%), maar zij komen er nog steeds heel wat hoger uit dan de meeste andere sectoren. Dat de ruime meerderheid van de werknemers in de energie- en de financiële sector in grote en (althans in 2006) kapitaalkrachtige bedrijven werkt is niet vreemd aan deze hoge scores. Met dergelijke hoge scores zijn het bovendien de enige twee sectoren die zowel in België als in de drie gewesten de vooropgestelde 1,9%-doelstelling halen.

Van de bedrijfssectoren die op federaal niveau de 1,9%-doelstelling niet halen, doen de industrie en de vervoer- en communicatiesector het nog behoorlijk. De opleidingsinvesteringen in de *indus-*

trie komen uit op 1,23% van de loonmassa voor België en 1,28% voor Vlaanderen. In de *vervoer- en communicatiesector* bedroegen de opleidingsinvesteringen 1,40% (België) en 1,11% (Vlaanderen). In het Brussels gewest wordt in deze laatste sector het streefdoel trouwens wel gehaald, met een opleidingsinvesteringsniveau van 2,25%.

**Tabel 2.6** Financiële opleidingsinvestering (in % van de loonmassa) naar activiteitssector (Nace-sectie) in België en de gewesten (2006)

Vormings- en niet-vormingsbedrijven	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal bedrijven (n)</i>	<i>102 382</i>	<i>65 107</i>	<i>25 244</i>	<i>12 031</i>
Totaal	1,04	0,98	0,94	1,40
A-B. Landbouw	0,22	0,25	0,10	0,21
C. Winning van delfstoffen	0,80	0,72	0,82	-
D. Industrie	1,23	1,28	1,14	1,04
E. Energie en water	2,39	2,14	2,49	2,79
F. Bouw	0,29	0,30	0,23	0,41
G. Handel en reparaties	0,62	0,59	0,59	0,77
H. Horeca	0,28	0,27	0,19	0,32
I. Vervoer en communicatie	1,40	1,11	1,49	2,25
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	2,58	2,36	2,37	2,77
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	0,76	0,83	0,57	0,69
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	0,77	0,79	0,74	0,74
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	0,40	0,44	0,34	0,38

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

De sectoren waar slechts een (zeer) klein percentage van de loonmassa aan opleiding wordt besteed zijn tevens sectoren met een groot aandeel kleine – en doorgaans minder opleidingsgerichte – bedrijven: de *landbouw* (0,22% van de loonmassa), de *horeca* (0,28%) en de *bouw* (0,29%). Een andere sector waar de financiële opleidingsinspanningen eerder beperkt zijn, en dit in tegenstelling tot wat men zou verwachten op basis van het aandeel vormingsbedrijven in de sector, is de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening*. Hoewel deze sector – op de energiesector na – het hoogste aandeel vormingsbedrijven telt (22,6%), wordt slechts 0,77% van de loonmassa aan vorming besteed. Het gaat dus om een sector waar door een hoog aandeel bedrijven opleiding wordt verschaft, maar waar de opleidingskosten blijkbaar laag uitvallen in verhouding tot de loonmassa. De schaalvoordelen die grote bedrijven hebben bij de organisatie van opleidingen en waardoor de opleidingskosten kunnen worden gedrukt, zouden in deze sector best wel eens kunnen meespelen. De sector wordt immers gekenmerkt door heel wat grote bedrijven.

### 2.3.3 Gemiddelde opleidingskost per opleidingsdeelnemer of werknemer

In deze paragraaf bekijken we de opleidingsinvesteringen van bedrijven in verhouding tot het aantal deelnemers aan opleiding dan wel in verhouding tot het aantal werknemers, ongeacht of deze opleiding volgden of niet. In tabel 2.7 geven we een overzicht van de opleidingskost per deelnemer aan opleiding (in vormingsbedrijven) en per werknemer (in alle bedrijven) naar gewest in 2005 en 2006. Voor de berekening van de gemiddelde opleidingskost *per deelnemer aan opleiding* delen we de totale opleidingskost bij vormingsbedrijven door het aantal werknemers dat effectief deelnam aan opleidingen. Voor de berekening van de gemiddelde opleidingskost *per werknemer* zetten we de totale opleidingskost af tegenover alle werknemers, dus ook diegenen die geen opleiding genoten. Daarnaast beschouwen we in dit laatste geval alle bedrijven, zowel vormings- als niet-vormingsbedrijven.



**Tabel 2.7** Evolutie van de gemiddelde opleidingskost (€) per deelnemer aan opleiding (in vormingsbedrijven) en per werknemer (alle bedrijven) in België en de gewesten (2005-2006)

	Gemiddelde opleidingskost per deelnemer aan opleiding (vormingsbedrijven)		Gemiddelde opleidingskost per werknemer (alle bedrijven)	
	2005 (n = 6 604)	2006 (n = 6 811)	2005 (n = 99 144)	2006 (n = 102 382)
België	1 313	1 346	406	423
Vlaanderen	1 265	1 297	376	393
Wallonië	1 136	1 181	328	346
Brussel	1 656	1 688	642	667

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

De Belgische vormingsbedrijven gaven in 2006 gemiddeld € 1 346 uit per deelnemer aan opleiding. Dit is een stijging van € 33 euro ten opzichte van een jaar eerder. Bedrijven in Brussel spendeerden gemiddeld de hoogste opleidingskost voor hun werknemers in opleiding: € 1 688 in 2006. In Vlaanderen en Wallonië bedroeg de gemiddelde opleidingskost per deelnemer in opleiding in 2006 respectievelijk € 1 297 en € 1 181. De gemiddelde opleidingskost per deelnemer ligt in Vlaanderen en Wallonië dus onder het Belgische gemiddelde, deze in Brussel komt echter beduidend boven het gemiddelde uit. In alle drie de gewesten is een stijging merkbaar. De meest uitgesproken stijging in de opleidingskost per deelnemer noteren we in het Waals gewest (van € 1 136 in 2005 naar € 1 181 in 2006).

Aangezien de gemiddelde opleidingskost per werknemer wordt berekend over alle werknemers in zowel vormings- als niet-vormingsbedrijven ligt deze uiteraard heel wat lager. In 2006 bedroeg de gemiddelde opleidingskost per Belgische werknemer € 423. Dit is een stijging van € 17 ten opzichte van een jaar eerder. Opnieuw zien we dat Brussel er bovenuit steekt met een gemiddelde kost van € 654 per werknemer. In Vlaanderen en Wallonië bedragen deze respectievelijk € 393 en € 346. Net zoals bij de gemiddelde opleidingskost per deelnemer aan opleiding zien we ook hier opnieuw een stijging voor de drie gewesten tussen 2005 en 2006.

Zoals eerder aangegeven merken we hier weliswaar opnieuw op dat een stijging van de opleidingskosten niet zonder meer kan worden bestempeld als een 'goede' of 'slechte' evolutie. Stijgende opleidingskosten kunnen weliswaar duiden op een toename van de opleidingsinspanningen, maar anderzijds kunnen zij ook het gevolg zijn van een inefficiënt opleidingsbeheer. Verder kan de gemiddelde kost uiteraard ook stijgen omdat het basisproduct (de opleiding) duurder is geworden.

In tabel 2.8 maken we een opsplitsing van de gemiddelde opleidingskost per deelnemer aan opleiding (in vormingsbedrijven) naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector.

**Tabel 2.8** Gemiddelde opleidingskost (€) per deelnemer aan opleiding (in vormingsbedrijven) naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) in België en de gewesten (2006)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal vormingsbedrijven (n)</i>	6 811	4 515	1 338	958
Totaal	1 346	1 297	1 181	1 688
Man	1 548	1 518	1 376	1 836
Vrouw	1 056	965	935	1 479
1-9 werknemers	968	950	769	1 340
10-49 werknemers	997	985	836	1 232
50-199 werknemers	972	986	793	1 184
200 en meer werknemers	1 438	1 383	1 272	1 775
A-B. Landbouw	720	815	303	146
C. Winning van delfstoffen	1 349	1 572	1 302	-
D. Industrie	1 438	1 472	1 402	1 167
E. Energie en water	2 456	2 242	2 393	3 016
F. Bouw	818	888	666	756
G. Handel en reparaties	974	980	854	1 097
H. Horeca	430	602	527	332
I. Vervoer en communicatie	1 657	1 589	1 622	1 796
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	2 984	2 830	2 909	3 083
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	1 715	1 842	1 416	1 534
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	505	505	505	504
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	640	710	669	539

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

### **Geslacht**

De gemiddelde opleidingskost bij mannelijke werknemers in opleiding is duidelijk hoger dan bij hun vrouwelijke collega's. De gemiddelde opleidingskost voor een mannelijke opleidingsdeelnemer bedroeg € 1 548 in 2006; bij vrouwen bleef deze beperkt tot € 1 056 (tabel 2.8). Belgische bedrijven spenderen dus ongeveer 50% meer geld aan de opleiding van mannen in vergelijking tot vrouwen. Deze 'kostenkloof' komt het sterks tot uiting in Vlaanderen, waar de gemiddelde opleidingskosten voor mannen en vrouwen respectievelijk € 1 518 en € 965 bedroegen.

### **Ondernemingsgrootte**

In de vorige paragraaf gaven we aan dat wanneer we enkel de vormingsbedrijven beschouwen, kleinere bedrijven een bijna even groot (of groter) aandeel van hun loonkost spenderen aan de opleiding van hun werknemers dan middelgrote bedrijven. Een gelijkaardige tendens zien we voor de gemiddelde opleidingskost per werknemer in opleiding (tabel 2.8). In de groep van micro-ondernemingen (1 tot 9 werknemers) ligt deze gemiddeld bijna even hoog dan deze in middelgrote ondernemingen: € 968 in de micro-ondernemingen ten opzichte van respectievelijk € 972 in de middelgrote ondernemingen (50 tot 199 werknemers). In Brussel komt dit nog het sterkst tot uiting en is de gemiddelde opleidingskost per deelnemer aan opleiding in de micro-ondernemingen zowel hoger als deze in kleine ondernemingen (10 tot 49 werknemers) als deze in middelgrote ondernemingen (50 tot 199 werknemers). In de grote bedrijven zien we anderzijds wel dat de opleidingskost overal fors naar omhoog gaat. In de bedrijven van meer dan 200 werknemers wordt in België gemiddeld € 1 438 gependend per werknemer in opleiding. In het Brussels gewest loopt dit zelfs op tot € 1 775.

### Activiteitssector

Net zoals bij de opleidingsinvesteringen uitgedrukt in percentage van de loonmassa, ligt ook de gemiddelde opleidingskost per deelnemer aan opleiding het hoogst in de *financiële dienstverlening en verzekeringen* (€ 2 984) en de sector *energie en water* (€ 2 456) (tabel 2.8). Daarna volgen – weliswaar op enige afstand – de sectoren *vastgoed en diensten aan bedrijven* (€ 1 715) en *vervoer en communicatie* (€ 1 657).

Sectoren waar de gemiddelde opleidingskosten per deelnemer aan opleiding eerder laag liggen zijn de *horeca* (€ 430), de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* (€ 505) en de *collectieve, sociale en persoonlijke diensten* (€ 640). De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening kende zoals we eerder zagen echter een vrij hoog aandeel vormingsbedrijven (22,6%; zie supra), maar net zoals de beperkte opleidingsinvestering als percentage van de loonmassa (0,77%), blijft ook de gemiddelde opleidingskost per deelnemer er ver beneden het gemiddelde.

Op Vlaams niveau merken we een hogere gemiddelde opleidingskost op in de *vastgoed en diensten aan bedrijven* (€ 1 842). Andere sectoren met een aanzienlijke opleidingskost per deelnemer aan vorming in Vlaanderen in vergelijking met het Belgisch gemiddelde, zijn de *winning van delfstoffen* (€ 1 572), de *bouw* (€ 888) en de *industrie* (€ 1 472).

### 2.3.4 Gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur

In een laatste financiële opleidingsindicator berekenen we de gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur. Hier zetten we de totale opleidingskost in de vormingsbedrijven af tegen het aantal opleidingsuren die de bedrijven uittrokken voor de opleiding van hun werknemers.

Voor België bedroeg in 2006 de gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur € 46,3. Dit is € 0,6 meer dan een jaar eerder (tabel 2.9). Vlaanderen noteert voor 2006 een gemiddelde opleidingskost van € 43,2 per opleidingsuur. Dit is exact evenveel als in 2005 en tegelijk de laagste gemiddelde opleidingskost van de drie gewesten. De opleidingskost per opleidingsuur ligt opnieuw het hoogst in Brussel: € 57,7 in 2006 (tegenover € 57,8 in 2005). In het Waals gewest ligt de gemiddelde opleidingskost anno 2006 iets hoger dan in Vlaanderen. Ten opzichte van 2005 is de opleidingskost in Wallonië dan ook aanzienlijk gestegen in vergelijking met de andere twee gewesten.

**Tabel 2.9** Evolutie van de gemiddelde opleidingskost (€) per opleidingsuur (in vormingsbedrijven) in België en de gewesten (2005-2006)

	2005 (n = 6 604)	2006 (n = 6 811)
België	45,7	46,3
Vlaanderen	43,2	43,2
Wallonië	41,8	45,0
Brussel	57,8	57,7

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Opnieuw wijzen we er op dat een stabilisatie van de opleidingskosten zoals in Vlaanderen, of zelfs een daling, niet problematisch hoeft te zijn. Een dalende opleidingskost kan met name evengoed het gevolg zijn van een hoger gebruik en betere allocatie van beschikbare subsidiërende opleidingsstimuli (zoals opleidingscheques). Eenzelfde bemerking kunnen we meenemen wanneer we de opleidingskosten tussen de sectoren gaan vergelijken (zie infra). Ook hier kunnen de sectorale

tegemoetkomingen voor opleidingen die in een bepaalde sector ter beschikking staan – bijvoorbeeld via de sectorfondsen – de verschillen deels verklaren.

In tabel 2.10 bekijken we de impact van de ondernemingsgrootte en de activiteitssector op de gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur naar gewest.

**Tabel 2.10** Gemiddelde opleidingskost (€) per opleidingsuur (vormingsbedrijven) in België en de gewesten, naar ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) in België en de gewesten (2006)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal vormingsbedrijven (n)</i>	<i>6 811</i>	<i>4 515</i>	<i>1 338</i>	<i>958</i>
Totaal	46,3	43,2	45,0	57,7
1-9 werknemers	31,0	30,2	24,5	45,5
10-49 werknemers	35,0	34,7	31,6	39,2
50-199 werknemers	36,1	37,1	31,8	37,8
200 en meer werknemers	48,8	44,9	48,1	61,4
A-B. Landbouw	9,4	9,2	7,9	34,1
C. Winning van delfstoffen	41,0	48,1	39,0	-
D. Industrie	43,1	42,7	44,9	41,6
E. Energie en water	76,2	75,6	73,2	81,0
F. Bouw	34,6	37,3	30,4	30,0
G. Handel en reparaties	36,3	33,8	36,2	44,7
H. Horeca	23,2	29,1	31,3	18,8
I. Vervoer en communicatie	54,1	54,8	55,5	52,2
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	90,6	86,8	87,1	93,3
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	41,5	42,6	39,8	39,1
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	29,0	29,0	28,9	28,9
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	27,9	28,6	30,5	25,7

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

### Ondernemingsgrootte

Net zoals bij de opleidingskost per werknemer, zien we ook hier een stijging van de gemiddelde opleidingskost per opleidingsduur met de dimensieklasse van de onderneming. De Belgische vormingsbedrijven in de kleinste dimensieklasse (minder dan 10 werknemers) spendeerden in 2006 gemiddeld € 31 per opleidingsuur voor de opleiding van hun werknemers (tabel 2.10). In de kleine en middelgrote bedrijven wordt dit respectievelijk € 35 en € 36,1. Net zoals we bij de eerdere financiële indicatoren zagen, stijgt ook hier de opleidingskost per opleidingsuur pas fors in de grootste bedrijven: in de ondernemingen van 200 en meer werknemers bedraagt deze € 48,8 per opleidingsuur.

Ook in Vlaanderen en Wallonië noteren we een stijgende opleidingskost per opleidingsuur al naargelang de ondernemingsgrootte, hoewel deze stijging in Wallonië slechts zeer beperkt is tussen de ondernemingen van 10 tot 49 werknemers (€ 31,6) en de ondernemingen van 50 tot 199 werknemers (€ 31,8%). Op uitzondering van de bedrijven in de grootste dimensieklassen liggen de opleidingskosten per uur in Vlaanderen ook hoger dan in Wallonië.

In het Brussels gewest ligt de opleidingskost per opleidingsuur echter nog hoger dan in het Vlaams en Waals gewest. Merk hier tevens op dat de opleidingskost in de micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers) hoger ligt dan deze in de kleine en middelgrote ondernemingen. Zo spenderen micro-ondernemingen in Brussel gemiddeld € 45,5 per opleidingsuur, terwijl kleine en middel-

grote ondernemingen een opleidingskost noteren van respectievelijk € 39,2 en € 37,8. Een verklaring hiervoor kan – zoals we eerder al opmerkten – gevonden worden in de schaalvoordelen die grotere bedrijven hebben voor wat betreft de organisatie van opleiding, waardoor de opleidingskosten kunnen worden gedrukt.

#### *Activiteitssector*

Aangezien er een sterke samenhang is met de andere financiële vormingsindicatoren laten de sectoren die hoog scoorden inzake opleidingsinvestering als percentage van de loonmassa of de opleidingskost per deelnemer of werknemer, ook hier een hoge gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur optekenen (tabel 2.10). De *financiële sector* springt er opnieuw bovenuit met een gemiddelde opleidingskost van € 90,6 per opleidingsuur voor België en € 86,8 voor Vlaanderen. Daarna volgen de *energiesector* met een opleidingskost van € 75,6 in Vlaanderen, en de *vervoer- en communicatiesector* met een opleidingskost van € 54,8.

In de *landbouw* ligt de opleidingskost met nog geen € 10 per opleidingsuur duidelijk het laagst. Waar de opleidingsinvesteringen in de *bouwsector* en de *horeca* slechts een iets hoger aandeel van de loonmassa uitmaakten dan in de landbouw, zien we hier dat de gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur in beide sectoren – en zeker in de bouw – wel hoger liggen. In Vlaanderen bedraagt de gemiddelde opleidingskost in de horeca € 29,1 per opleidingsuur en in de bouw loopt dit nog verder op tot € 37,3 per uur. Beide sectoren scoren met deze cijfers tevens hoger dan de *gezondheidszorg* (€ 29) en de *collectieve diensten* (€ 28,6). In deze laatste sectoren blijken de opleidingen eerder goedkoop te zijn en zien we dus opnieuw dat de financiële opleidingsinvesteringen eerder laag uitvallen. In de grootste sector, de *industrie*, leunt de gemiddelde opleidingskost per opleidingsuur aan tegen het algemeen gemiddelde (ongeveer € 43).

Wanneer we de regionale cijfers bekijken zien we dat Vlaanderen voor een aantal sectoren hoger scoort dan gemiddeld (winning van delfstoffen, horeca, bouwnijverheid); en in andere sectoren lager dan gemiddeld (handel en reparatie, financiële diensten). In het Waals gewest ligt de opleidingskost per opleidingsuur meestal lager dan gemiddeld, op uitzondering van de industrie, de horeca en de vervoer- en communicatiesector. In Brussel noteren we tot slot hoge opleidingskosten in de landbouw, de energiesector, de handel en reparaties, en de financiële sector.

## **2.4 Opleidingsparticipatie van werknemers (participatiegraad)**

Een volgende belangrijke indicator om de opleidingsinspanningen van bedrijven in kaart te brengen is de opleidingsparticipatie van werknemers, kortweg de participatiegraad. Deze duidt op het aandeel werknemers dat gedurende het boekjaar één of meer (formele) opleidingen heeft gevolgd en berekenen we als de som van het aantal werknemers in opleiding gedeeld door het totaal aantal werknemers over de bedrijven heen. Voor de berekening van de participatiegraad op basis van de sociale balans maken we een onderscheid tussen de participatiegraad berekend voor *alle bedrijven* dan wel voor enkel de *vormingsbedrijven*. In het eerste geval wordt de som van het aantal werknemers in opleiding gedeeld door het totaal aantal werknemers over *alle* bedrijven; in het tweede geval wordt de som van het aantal deelnemers aan opleiding gedeeld door het aantal werknemers in enkel die bedrijven waar effectief vorming werd verschaft. De participatiegraad berekend ten opzichte van het totaal aantal werknemers in de vormingsbedrijven zal logischerwijze hoger liggen (aangezien het aantal werknemers in de noemer kleiner is).

De participatiegraad, berekend over alle bedrijven heen, bedroeg in 2006 voor België 31,4% (tabel 2.11). Ruim drie op de tien werknemers die werden geregistreerd in de weerhouden sociale balansen heeft in dat boekjaar dus één of meerdere formele opleidingen genoten. Ten opzichte van

2005 is dit een lichte stijging van 0,5 procentpunten. Wanneer we de opleidingsdeelname bekijken, enkel voor de groep van vormingsbedrijven, ligt deze uiteraard heel wat hoger: in 2006 participeerde 56,5% van de werknemers die actief waren in een vormingsbedrijf aan opleiding. Ook hier noteren we lichte stijging ten opzichte van een jaar eerder (55,7%).

**Tabel 2.11** Evolutie van de opleidingsparticipatie (formele opleiding) (%) van werknemers over alle bedrijven heen en in enkel de vormingsbedrijven, in België en de gewesten (2005-2006)

	Alle bedrijven		Vormingsbedrijven	
	2005 (n = 99 144)	2006 (n = 102 382)	2005 (n = 6 604)	2006 (n = 6 811)
België	30,9	31,4	55,7	56,5
Vlaanderen	29,7	30,3	55,2	55,6
Wallonië	28,9	29,3	53,8	55,4
Brussel	38,7	39,5	59,5	60,8

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

In de bedrijven uit het Brussels gewest ligt de participatiegraad gemiddeld het hoogst. In 2006 noteerden we een participatiegraad van 39,5% over alle bedrijven en 60,1% in de vormingsbedrijven. In Vlaanderen participeerde – over alle bedrijven heen – een derde van de werknemers (30,3%) aan opleiding; een aandeel dat oploopt tot één op de zes werknemers (55,6%) wanneer we enkel de vormingsbedrijven bekijken. In Wallonië gaat het over respectievelijk 29,3% (alle bedrijven) en 55,4% (vormingsbedrijven). In de drie gewesten noteren we een stijging van de participatiegraad, zowel berekend over alle bedrijven heen als voor enkel de vormingsbedrijven.

Voor de analyses naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector richten we ons enkel op de participatiegraad zoals berekend over alle bedrijven heen (tabel 2.12). Het is immers deze indicator waarop de federale opleidingsparticipatiedoelstelling van 50% tegen 2010 op wordt berekend.

**Tabel 2.12** Opleidingsparticipatie (over alle bedrijven heen) (%) naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) in België en de gewesten (2006)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal bedrijven (n)</i>	<i>102 382</i>	<i>65 107</i>	<i>25 244</i>	<i>12 031</i>
Totaal	31,4	30,3	29,3	39,5
Man	31,3	30,2	27,8	41,9
Vrouw	31,7	30,5	31,4	36,6
1-9 werknemers	1,0	1,0	0,7	1,1
10-49 werknemers	6,5	6,6	4,9	9,0
50-199 werknemers	26,7	27,1	25,7	26,2
200 en meer werknemers	53,6	52,0	52,9	59,6
A-B. Landbouw	5,0	5,5	0,3	30,2
C. Winning van delfstoffen	25,9	25,6	25,9	-
D. Industrie	42,3	42,9	39,3	47,1
E. Energie en water	75,7	74,2	74,7	80,8
F. Bouw	9,9	9,7	7,3	20,8
G. Handel en reparaties	22,4	21,0	20,4	32,1
H. Horeca	8,8	4,8	3,4	21,9
I. Vervoer en communicatie	36,5	29,5	35,6	62,4
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	54,7	49,3	46,4	60,7
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	18,1	18,3	15,3	19,8
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	46,2	48,0	43,5	44,5
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	20,1	18,1	14,1	29,2

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

### Geslacht

Globaal voor België ligt de participatiegraad bij vrouwelijke werknemers iets hoger dan bij hun mannelijke collega's: in 2006 nam 31,7% van de werknemers deel aan één of meerdere formele vormingsactiviteiten ten opzichte van 31,3% bij de mannen. Deze participatiegraad bij de vrouwen wordt weliswaar sterk omhooggestuwd door de hoge vrouwelijke opleidingsparticipatie in de sector van de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening*. In deze sector, die voor bijna 80% uit vrouwen bestaat, ligt de opleidingsparticipatie bij vrouwen tien procentpunten hoger dan deze bij mannen (48,2% ten opzichte van 38,2%). Door de grote omvang van de sector weegt dit verschil sterk door in de algemene participatiegraad.

Waar de vrouwelijke participatiegraad in Vlaanderen net boven deze van de mannen uitkomt, loopt het verschil in het Waals gewest op tot 3,6 procentpunten (31,4% bij de vrouwen ten opzichte van 27,8% bij de mannen). In het Brussels gewest daarentegen ligt de participatiegraad hoger bij de mannen (41,9%) dan bij de vrouwen (36,6%). Het aantal vrouwelijke werknemers in opleiding in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening weegt in Brussel dan ook heel wat minder sterk door in de totale groep opleidingsdeelnemers. Het hogere aandeel mannelijke deelnemers aan opleiding in de sectoren *vervoer & communicatie*, de *financiële sector* en de *industrie* bepaalt hier wel sterk het uiteindelijke verschil tussen mannen en vrouwen.

### Ondernemingsgrootte

Net zoals bij de andere opleidingsindicatoren stijgt ook de participatiegraad met de grootte van de onderneming. In de Belgische micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers) nam in 2006 gemiddeld slechts 1,0% van de werknemers deel aan (formele) opleiding (tabel 2.12). Ook in de

kleine bedrijven (van 10 tot 49 werknemers) blijft dit aandeel nog beperkt (6,5%). Voor de middelgrote bedrijven (50 tot 199 werknemers) loopt de participatiegraad op tot ruim een kwart van de werknemers (26,7%). In de grote bedrijven tot slot ligt de participatiegraad nog eens dubbel zo hoog: 53,6% van de werknemers uit bedrijven van 200 en meer werknemers volgde in het boekjaar 2006 een of andere (formele) opleidingsactiviteit. Enkel deze laatste groep van bedrijven met meer dan 200 werknemers behaalt dus alvast de 50%-participatiedoelstelling.

De algemene stijgende tendens van een hogere participatiegraad al naargelang de ondernemingsgrootte zien we ook terugkomen in de verschillende gewesten. In de grootste dimensieklasse noteren de Brusselse bedrijven (59,6%) wel een hogere participatiegraad dan de Vlaamse en Waalse grote bedrijven (respectievelijk 52,0% en 52,9%).

### *Activiteitssector*

In de sector *energie & water* ligt de opleidingsparticipatie bijzonder hoog: ongeveer driekwart van de werknemers in deze sector (75,7% in België) nam in 2006 deel aan één of meerdere formele opleidingen. Daarna volgt de *financiële sector* met een participatiegraad van 54,7%. Het hogere globale cijfer in de financiële sector wordt vooral veroorzaakt door de hoge opleidingsparticipatie in deze sector in het Brussels gewest (60,7%). Andere sectoren die hogere participatiegraden dan gemiddeld laten optekenen zijn de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* (46,2%) en de *industrie* (42,3%). Sectoren met lage participatiegraden zijn opnieuw de *landbouw* (5,0%), de *horeca* (8,8%) en de *bouwnijverheid* (9,9%).

Ook binnen de gewesten springt de sector *energie en water* er bovendien met een hoge participatiegraad. In Vlaanderen zien we daarnaast ook nog een behoorlijke participatiegraad in de *financiële sector* (49,3%) en de *gezondheidszorgen* (48,0%). In het Brussels gewest zien we – naast de energiesector – nog hoge opleidingsdeelnames in de *financiële sector* (60,7%) en de *vervoer- en communicatiesector* (62,4%).

## **2.5 Opleidingsduur en opleidingsverwachting**

De duur van voortgezette beroepsopleidingen brengen we in kaart in drie gerelateerde indicatoren. In de eerste plaats kunnen we een aanduiding geven van het aandeel van de totale werkduur dat wordt besteed aan de opleidingen van werknemers. Vervolgens bekijken we de gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding en tot slot de jaarlijkse opleidingsverwachting. Deze laatste opleidingsindicator geeft weer hoeveel opleiding een werknemer gemiddeld op jaarbasis kan verwachten.

### **2.5.1 Gemiddelde opleidingsduur als percentage van de gewerkte uren**

In een eerste opleidingsindicator berekenen we de verhouding van het aantal uren dat in de bedrijven werd besteed aan formele opleiding, ten opzichte van het totaal aantal werkuren in alle bedrijven. Op die manier bekomen we het aandeel werkuren dat over alle bedrijven heen werd vrijgemaakt voor de opleiding van werknemers.

In 2006 werd 0,66% van de werkuren gespendeerd aan de opleiding van werknemers (tabel 2.13). Dit is net iets meer dan in 2005 (0,64%). In Vlaanderen (0,65%) ligt het aandeel opleidingsuren ten opzichte van de totale werkduur quasi op het niveau van het Belgische gemiddelde. In het Waals gewest noteren we een lager dan gemiddeld aandeel (0,56%) en bovendien een lichte achteruitgang ten opzichte van 2005. Brussel laat de hoogste score van de drie gewesten optekenen (op-



leidingsduur van 0,84% van de totale werkduur) en noteert tevens de grootste stijging ten opzichte van een jaar eerder.

Wanneer we enkel de vormingsbedrijven weerhouden stijgt logischerwijze de opleidingsduur uitgedrukt als aandeel van de gewerkte uren, aangezien het aantal opleidingsuren nu wordt afgezet tegenover het totaal aantal gewerkte uren in enkel de vormingsbedrijven (de noemer wordt bijgevolg kleiner). In 2006 bedroeg dit aandeel voor de Belgische vormingsbedrijven 1,17%. Omgerekend naar uren en minuten betekent dit dat voor een werknemer in een vormingsbedrijf, op honderd werkuren, 1 uur en 10 minuten aan opleiding werd besteed. Ten opzichte van een jaar eerder is dit aandeel licht gestegen. De Vlaamse vormingsbedrijven noteren een iets langere opleidingsduur dan gemiddeld. Wanneer alle bedrijven in rekening werden genomen was de score voor Vlaanderen nog iets lager dan gemiddeld.

**Tabel 2.13** Evolutie van de opleidingsduur (in % van de gewerkte uren) over alle bedrijven heen en in enkel de vormingsbedrijven, in België en de gewesten (2005-2006)

	Alle bedrijven		Vormingsbedrijven	
	2005 (n = 99 144)	2006 (n = 102 382)	2005 (n = 6 604)	2006 (n = 6 811)
België	0,64	0,66	1,14	1,17
Vlaanderen	0,63	0,65	1,15	1,18
Wallonië	0,57	0,56	1,07	1,06
Brussel	0,80	0,84	1,21	1,27

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Voor de analyses naar ondernemingsgrootte en activiteitssector richten we ons tot alle bedrijven (dus vormingsbedrijven én niet-vormingsbedrijven) (tabel 2.14).

### *Ondernemingsgrootte*

De scores naargelang de vier dimensieklassen van bedrijven liggen in de lijn van de verwachtingen: hoe groter het bedrijf, hoe groter het aandeel van de gewerkte uren dat wordt besteed aan de opleiding van werknemers. In de micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers) is dit aandeel nihil (0,02% in België), voor de grootste dimensieklasse (200 en meer werknemers) loopt dit op tot 1,13%.

De cijfers voor het Vlaams gewest sluiten zeer nauw aan met de scores voor België. De cijfers voor het Waals gewest liggen – in de lijn van de verwachtingen – opnieuw iets lager; deze voor het Brussels gewest opnieuw hoger.

### *Activiteitssector*

In de sector *energie en water* wordt het grootste aandeel van de werkduur besteed aan opleiding (1,74% in België), gevolgd door de *financiële dienstverlening en verzekeringen* (1,39%) en de *industrie* (0,96%). Sectoren met de laagste scores zijn de *bouw* (0,17%), de *horeca* (0,17%) en de *landbouw* (0,26%).

**Tabel 2.14** Evolutie van de opleidingsduur (in % van de gewerkte uren) over alle bedrijven heen, naar ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie), in België en de gewesten (2005-2006)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal bedrijven (n)</i>	<i>102 382</i>	<i>65 107</i>	<i>25 244</i>	<i>12 031</i>
Totaal	0,66	0,65	0,56	0,84
1-9 werknemers	0,02	0,02	0,02	0,02
10-49 werknemers	0,13	0,13	0,10	0,20
50-199 werknemers	0,52	0,51	0,47	0,61
200 en meer werknemers	1,13	1,14	1,00	1,24
A-B. Landbouw	0,26	0,33	0,01	0,09
C. Winning van delfstoffen	0,58	0,51	0,61	-
D. Industrie	0,96	1,00	0,83	0,90
E. Energie en water	1,74	1,62	1,69	2,09
F. Bouw	0,17	0,16	0,12	0,38
G. Handel en reparaties	0,43	0,43	0,35	0,55
H. Horeca	0,17	0,12	0,06	0,31
I. Vervoer en communicatie	0,74	0,56	0,71	1,44
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	1,39	1,23	1,19	1,55
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	0,49	0,52	0,33	0,53
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	0,69	0,72	0,66	0,66
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	0,33	0,34	0,22	0,41

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

## 2.5.2 Gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding & gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting

De *gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding* is de verhouding tussen de totale duur van de opleidingen in bedrijven en het totaal aantal deelnemers aan opleiding in deze vormingsbedrijven. Anno 2006 bedroeg in België de gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding 29 uren (tabel 2.15). Dit is iets langer dan in 2005 (28,7 uren). Naast de financiële opleidingsinvesteringen en de participatiegraad steeg tussen 2005 en 2006 dus ook de opleidingsduur per werknemer in opleiding.

Wanneer we kijken naar de gewesten zien we dat Vlaanderen dit keer de hoogste score laat optekenen en niet Brussel. In het Vlaams gewest bedroeg in 2006 de opleidingsduur per werknemer in opleiding 30 uren. In Brussel was de gemiddelde opleidingsduur met 29,3 uren iets korter. Vooral het Waals gewest laat met 26,2 uren een beduidend lagere score optekenen. Bovendien ging de opleidingsduur er op achteruit, in tegenstelling tot in Vlaanderen en Brussel.

**Tabel 2.15** Evolutie van de gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding en de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting per werknemer in België en de gewesten (2005-2006) (uren)

	Opleidingsduur per werknemer in opleiding (vormingsbedrijven) (uren)		Jaarlijkse opleidingsverwachting per werknemer (alle bedrijven) (uren)	
	2005 (n = 6 604)	2006 (n = 6 811)	2005 (n = 99 144)	2006 (n = 102 382)
België	28,7	29,0	8,9	9,1
Vlaanderen	29,3	30,0	8,7	9,1
Wallonië	27,2	26,2	7,8	7,7
Brussel	28,6	29,3	11,1	11,6

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Voor de berekening van de *gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting* zetten we de totale opleidingsduur niet af tegenover het aantal effectieve deelnemers aan opleiding, maar wel tegenover de totale groep werknemers, ongeacht of deze wel of niet opleiding hebben genoten, en dit over alle ondernemingen heen (dus niet enkel vormingsondernemingen). De hoogte van de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting is te verklaren door de gemiddelde duur van de opleidingen enerzijds en door de participatiegraad anderzijds. Logischerwijze ligt de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting – aangezien deze wordt berekend op alle werknemers in alle bedrijven – lager dan de gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding. Anno 2006 bedraagt in België de jaarlijkse opleidingsverwachting 9,1 uren (tabel 2.15). Een Belgische werknemer mag zich dus gemiddeld op jaarbasis aan 9,1 uren opleiding verwachten. Dit is iets meer dan in 2005 (8,9 uren).

De gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting in Vlaanderen ligt op eenzelfde niveau als het gemiddelde voor België, wat dit gewest vooral te danken heeft aan een iets sterkere stijging tussen 2005 en 2006 (van 8,7 uren naar 9,1 uren). In tegenstelling tot bij de gemiddelde opleidingsduur per werknemer in opleiding kent Brussel ditmaal wel de hoogste opleidingsverwachting van de drie gewesten en niet Vlaanderen. Dit is een gevolg van de hogere participatiegraad in Brussel. In het Brussels gewest kan een werknemer zich gemiddeld aan 11,6 uren opleiding op jaarbasis verwachten. Het Waals gewest volgt ook hier met 7,7 uren op een aanzienlijke afstand.

In tabel 2.16 bekijken we de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector.

#### *Geslacht*

De gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting voor werknemers ligt hoger bij mannen dan bij vrouwen (tabel 2.16). Zo mag een mannelijke werknemer in een Belgisch bedrijf zich gemiddeld aan 2,4 uren meer opleiding op jaarbasis verwachten dan een vrouwelijke werknemer: de gemiddelde opleidingsverwachting bij mannen bedraagt 10,1 uren; deze bij vrouwen 7,7 uren. Deze vaststelling geldt ook voor de drie gewesten, hoewel het verschil tussen mannen en vrouwen zich het sterkst manifesteert in het Brussels gewest, met een jaarlijkse opleidingsverwachting van 13,5 uren bij de mannen ten opzichte van 9,2 uren bij de vrouwen.

#### *Ondernemingsgrootte*

Bij de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting per werknemer, opgesplitst naar ondernemingsgrootte, vallen we terug in het vertrouwde patroon: hoe groter de dimensieklasse van de werkgever, hoe groter de opleidingsverwachting. In de micro-ondernemingen bedraagt deze in België nauwelijks 0,3 uren (tabel 2.16). Voor kleine en middelgrote ondernemingen stijgt deze licht

naar respectievelijk 1,8 uren en 7,2 uren. In de grootste bedrijven neemt de jaarlijkse opleidingsverwachting echter fors toe: tot gemiddeld 15,8 uren per werknemer.

De verschillen naar ondernemingsgrootte binnen de gewesten laten zich ook opnieuw raden. De gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting in de Vlaamse bedrijven leunen sterk aan bij het Belgisch gemiddelde. De cijfers voor de verschillende dimensieklassen in het Waals gewest liggen iets lager, en deze in het Brussels gewest iets hoger.

### Activiteitssector

In de sector *energie en water* mag een werknemer zich aan het hoogste aantal opleidingsuren verwachten: 24,4 uren in België en 22 uren in Vlaanderen. Ook in de *financiële sector* (18 uren in België) en de *industrie* (14,1 uren) ligt de jaarlijkse opleidingsverwachting duidelijk hoger dan gemiddeld. De sectoren met de laagste gemiddelde opleidingsverwachting zijn opnieuw de *horeca* (nauwelijks 1,6 uren), de *bouw* (2,3 uren) en de *landbouw* (3,9 uren).

**Tabel 2.16** Gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting (uren) per werknemer in België en de gewesten naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) in België en de gewesten (2006)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
<i>Totaal aantal bedrijven (n)</i>	<i>102 382</i>	<i>65 107</i>	<i>25 244</i>	<i>12 031</i>
Totaal	9,1	9,1	7,7	11,6
Man	10,1	10,0	8,2	13,5
Vrouw	7,7	7,7	6,9	9,2
1-9 werknemers	0,3	0,3	0,2	0,3
10-49 werknemers	1,8	1,9	1,3	2,8
50-199 werknemers	7,2	7,2	6,4	8,2
200 en meer werknemers	15,8	16,0	14,0	17,2
A-B. Landbouw	3,9	4,8	0,1	1,3
C. Winning van delfstoffen	8,5	8,4	8,7	-
D. Industrie	14,1	14,8	12,3	13,2
E. Energie en water	24,4	22,0	24,4	30,1
F. Bouw	2,3	2,3	1,6	5,2
G. Handel en reparaties	6,0	6,1	4,8	7,9
H. Horeca	1,6	1,0	0,6	3,8
I. Vervoer en communicatie	11,2	8,6	10,4	21,5
J. Financiële dienstverlening en verzekeringen	18,0	16,1	15,5	20,1
K. Vastgoed & diensten aan bedrijven	7,5	7,9	5,4	7,8
N. Gezondheidszorg & maatschappelijke diensten	8,0	8,3	7,6	7,8
O. Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	4,6	4,5	3,1	6,1

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

## 2.6 Samengevat: enkele opleidingsdoelstellingen getoetst

Voor een synthese van de belangrijkste resultaten toetsen we de belangrijkste opleidingsindicatoren op basis van de sociale balansen af aan twee federale streefcijfers die werden opgesteld met het oog op het stimuleren van de opleidingsinspanningen door de bedrijfswereld: 1) een financiële opleidingsinvestering van 1,9% van de loonmassa van ondernemingen ten gunste van de opleiding van werknemers (cf. interprofessioneel akkoord) en 2) een participatiegraad in 2010 van 50% voor

de deelname van werknemers aan voortgezette beroepsopleidingen in ondernemingen (zoals bepaald tijdens de werkgelegenheidsconferentie van 2003).

### 2.6.1 Financiële opleidingsinvestering van 1,9% van de loonmassa

#### *Gewest*

Zowel in België als in de drie gewesten is men anno 2006 nog een heel eind verwijderd van de 1,9%-doelstelling. Over alle Belgische bedrijven heen bedroegen de financiële opleidingsinvesteringen 1,04% van de loonmassa (figuur 2.1). In het Vlaams en het Waals gewest is dit nog iets minder (respectievelijk 0,98% en 0,94%). In het Brussels gewest leunen de opleidingsinvesteringen met 1,40% van de loonmassa iets dichterbij de vooropgestelde doelstelling.

#### *Ondernemingsgrootte*

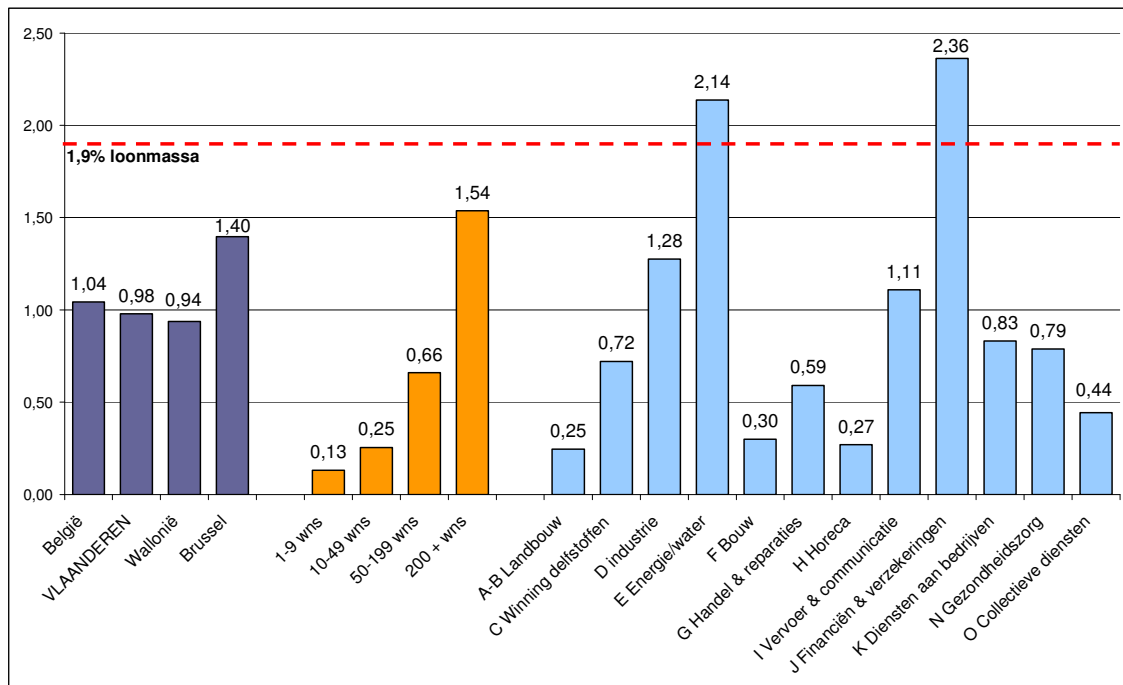
Voor de scores naar ondernemingsgrootte kijken we naar de resultaten voor Vlaanderen. Geen enkele van de dimensieklassen bereikt de 1,9%-doelstelling. Wel lopen de opleidingsinvesteringen op met de grootte van het bedrijf. In de kleinste categorie bedrijven bedragen de investeringen in opleiding nauwelijks 0,13% van de loonmassa. Ook in de bedrijven van 10 tot 49 werknemers en deze van 50 tot 199 werknemers blijven deze nog beperkt (respectievelijk 0,25% en 0,66%). Pas in de grootste categorie bedrijven neigen de opleidingsinvesteringen richting de 1,9%-doelstelling: in Vlaanderen spendeerden de bedrijven van meer dan 200 werknemers gemiddeld 1,54% van hun loonmassa aan de (formele) opleiding van haar werknemers.

#### *Activiteitssector*

Twee sectoren laten een hoog opleidingsinvesteringniveau optekenen: de sector *energie en water*, waar in 2006 in Vlaanderen 2,14% van de loonmassa werd besteed aan de voortgezette beroepsopleiding van werknemers, en de *financiële sector*, waar met 2,36% nog een hoger niveau bereikt werd. Met dergelijke hoge scores zijn het de enige twee sectoren die de vooropgestelde 1,9%-doelstelling halen (en dit zowel in België als in de drie gewesten).

Van de bedrijfssectoren die de 1,9%-doelstelling niet halen, doen de *industrie* en de *vervoer- en communicatiesector* het nog behoorlijk (met opleidingsinvesteringen van respectievelijk 1,28% en 1,11% van de loonmassa. De laagste opleidingsinvesteringniveaus werden gehaald in de *landbouw* (0,25%), de *horeca* (0,27%) en de *bouw* (0,30%).

**Figuur 2.1** Financiële opleidingsinvestering (in % van de loonmassa) naar gewest, ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) (2006)



Noot: cijfers naar ondernemingsgrootte en activiteitssector hebben betrekking op het Vlaams gewest

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

## 2.6.2 Opleidingsparticipatiegraad van 50% (tegen 2010)

### Gewest

Ook voor wat betreft de opleidingsdeelname is er nog een aanzienlijke kloof tussen de werkelijk behaalde participatiegraad in 2006 en de doelstelling van 50% tegen 2010. De participatiegraad over alle Belgische bedrijven heen bedroeg in dat jaar 31,4% (figuur 2.2). Opnieuw is de kloof voor Brussel (39,5%) kleiner dan deze voor Vlaanderen (30,3%) en Wallonië (29,3%).

### Geslacht

De participatiegraden van mannen en vrouwen liggen nagenoeg op hetzelfde niveau. Van de Vlaamse werkneemsters nam in 2006 gemiddeld 30,5% deel aan opleiding; bij hun mannelijke collega's is dat net iets minder (30,2%). Niettemin betekent dit dat zowel mannen en vrouwen nog een (te) grote kloof te overbruggen hebben om de 50%-participatiedoelstelling te behalen tegen 2010.

### Ondernemingsgrootte

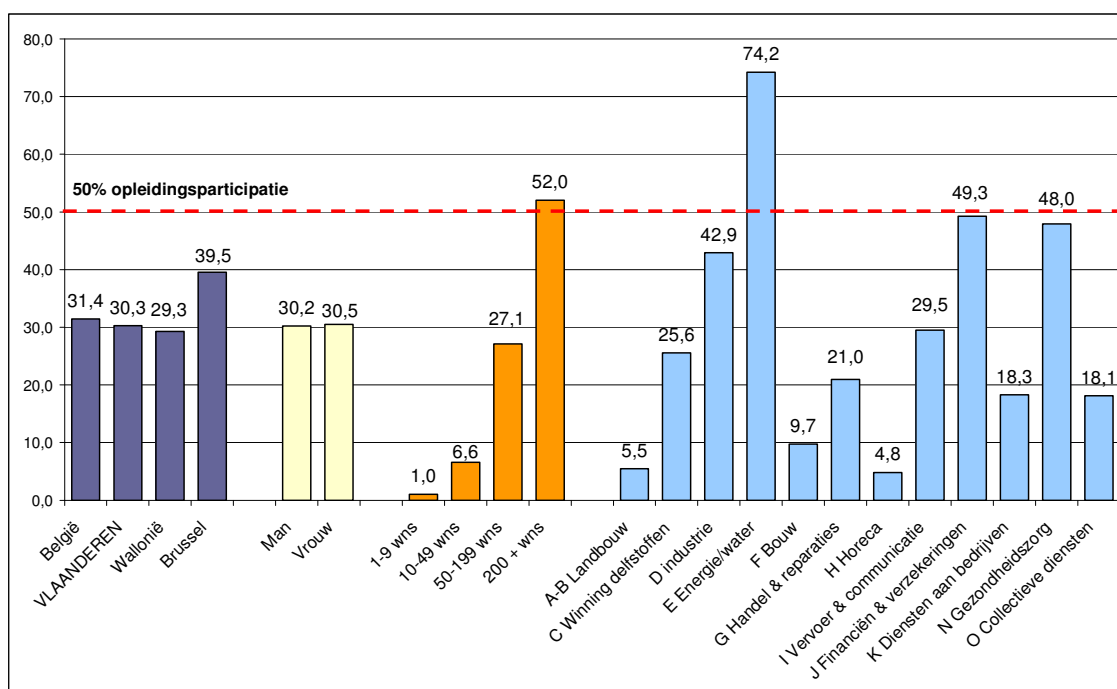
Enkel de grootste ondernemingscategorie van bedrijven met meer dan tweehonderd werknemers behaalt anno 2006 reeds de participatiedoelstelling: 52% van de Vlaamse werknemers in deze bedrijfscategorie volgde één of meerdere formele opleidingsactiviteiten. In de middelgrote bedrijven (50 tot 199 werknemers) valt dit aandeel terug tot 27,1%. Is de twee kleinste ondernemingsklassen

is de vooropgestelde doelstelling nog een zeer verre droom, met participatiegraden van nauwelijks 1% en 6,6%.

### Activiteitssector

Slechts in één sector wordt de 50%-participatiedoelstelling (ruimschoots) gehaald: in de *energie- en watersector* volgde in 2006 in Vlaanderen bijna driekwart van de werknemers opleiding (74,2%). Verder zijn er twee sector die alvast tegen de 50% opleidingsdeelname aanleunen: de *financiële sector* (49,3%) en de *gezondheidszorg* (48,0%). Verder is ook de *industrie* op de goede weg, met een gemiddelde opleidingsdeelname van 42,9%. Dat de doelstelling in de *landbouw* (5,5%), de *horeca* (4,8%) en de *bouw* (9,7%) een onhaalbare kaart lijkt hoeft geen betoog.

**Figuur 2.2** Opleidingsparticipatie (%) naar gewest, geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector (Nace-sectie) (2006)



Noot: cijfers naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector hebben betrekking op het Vlaams gewest

Bron: WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

## 2.7 Uitweiding: evolutie van de opleidingsinspanningen op basis van de sociale balans (België)

De boardtabel opleidingsinspanningen heeft tot doel om de belangrijkste opleidingsindicatoren op basis van de belangrijkste bronnen te centraliseren. Daarnaast is het uiteraard ook cruciaal om evoluties in de tijd te kunnen opvolgen. Tot op heden konden we de boardtabel invullen met cijfers uit de sociale balansen voor twee jaren: 2005 en 2006. Om toch vandaag al even terug te kunnen kijken in de tijd en de evoluties in België voor de voorbije jaren te kunnen situeren, kunnen we echter wel een beroep doen op de boardtabel opleidingsinspanningen van de Centrale Raad voor het

Bedrijfsleven (CRB)<sup>11</sup> en de cijfers op basis van de sociale balans die de Nationale Bank van België zelf publiceert.

Kanttekening hierbij is weliswaar de vergelijkbaarheid van de cijfers omwille van de methodologie die door de verschillende instanties wordt gehanteerd. Een vergelijking tussen de cijferreeksen van de CRB, de NBB en de WSE-raming levert ons met name verschillende resultaten op, te wijten aan een andere berekeningswijze en/of afbakening van de geanalyseerde bedrijfspopulaties. Voor de verschillen tussen de WSE-raming en cijfers van de NBB werd reeds eerder geduid op de afwijkingen voor wat betreft de afbakening van de populaties. Zo werden in de WSE-raming – in aanvulling van de methodologie van de NBB – nog enkele bijkomende methodologische principes toegepast die leidden tot een andere afbakening van de onderzoekspopulatie.<sup>12</sup> De analyses op basis van de sociale balansen door de CRB hebben anderzijds betrekking op een ruimere bedrijfspopulatie dan degene bij de NBB of de WSE-raming. Zo berekent de CRB haar opleidingsindicatoren op basis van een populatie van alle ondernemingen die binnen één kalenderjaar hun jaarrekeningen hebben afgesloten, zonder uitsluiting van bedrijven die niet voldoen aan bepaalde methodologische kwaliteits- en coherentiecontroles. Deze verschillen in populatieomschrijving verklaren bijgevolg de afwijkingen tussen de verschillende cijferreeksen.

Op basis van de overzichtstabel 2.17 stellen we vast dat de opleidingsinspanningen er de laatste jaren niet of nauwelijks op vooruit zijn gegaan. Toch geven de cijfers voor 2006 een positieve kentering aan.

Uit de tabel leiden we af dat het *aandeel vormingsbedrijven* het laagst was in 2005 (6,7%), om een jaar later terug licht te stijgen (6,7%). Op basis van de WSE-raming bekomen we echter een status quo tussen 2005 en 2006 (6,7%).<sup>13</sup>

Voor wat betreft de *financiële vormingsparticipatie*, uitgedrukt als % van de loonmassa, merken we in de CRB-cijfers een daling tussen 2000 en 2005 van 1,34% naar 1,06%. In 2006 zien we weer een stijging (1,08%). Een gelijkaardige trend bekomen we in de publicaties van de NBB, zij het dat de indicator hier globaal genomen op een hoger niveau ligt (1,17% in 2006). Net zoals bij de CRB als bij de NBB noteren we ook in de WSE-raming een stijging van de financiële opleidingsinvesteringen tussen 2005 (1,02%) en 2006 (1,04%).

De *opleidingsparticipatie van werknemers* bleef de laatste jaren vrij stabiel. In tegenstelling tot een lichte daling bij de CRB en de NBB ging de participatiegraad er in de WSE-raming tussen 2005 en 2006 wel licht op vooruit. Ook voor de *opleidingsduur*, uitgedrukt als percentage van alle gewerkte uren, merken we slechts beperkte schommelingen in de laatste vijf jaren. Wel stellen we in de drie cijferreeksen een stijging vast tussen 2005 en 2006. Hetzelfde geldt voor de opleidingsduur, uitgedrukt in aantal uren per deelnemer.

11 Deze boordtabel wordt door de sociale partners gehanteerd als federaal evaluatie-instrument inzake opleidingsinspanningen van bedrijven en verzamelt de belangrijkste cijfers uit de CVTS en de sociale balansen bij de Nationale Bank.

12 Zie: Vanderbiesen, W. 2008. Boordtabel opleidingsinspanningen. Vraagzijde (ondernemingen). WSE-raming regionalisering sociale balansen 2005-2006. Methodologische nota. Leuven: Steunpunt WSE.

13 Het aandeel vormingsbedrijven komt niet voor als indicator in de boordtabel van de CRB.



**Tabel 2.17** Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven, de financiële vormingsparticipatie, opleidingsparticipatie en opleidingsduur in België, op basis van de sociale balansen (1998-2006)

<b>Aandeel vormingsbedrijven (%)</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
NBB	7,5	7,8	7,6	7,0	7,2	7,1	6,8	6,7	6,9
WSE-raming	-	-	-	-	-	-	-	6,7	6,7
<b>Financiële vormingsparticipatie (%)</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
CRB	1,24	1,25	1,34	1,26	1,17	1,09	1,09	1,06	1,08
NBB	1,34	1,30	1,42	1,36	1,27	1,20	1,13	1,13	1,17
WSE-raming	-	-	-	-	-	-	-	1,02	1,04
<b>Opleidingsparticipatie werknemers (%)</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
CRB	29,6	30,4	32,3	31,7	31,7	31,8	32,7	32,7	32,5
NBB	33,0	34,6	35,1	35,0	34,6	34,7	35,7	36,0	35,2
WSE-raming	-	-	-	-	-	-	-	30,9	31,4
<b>Opleidingsduur (% gewerkte uren)</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
CRB	0,72	0,74	0,82	0,78	0,73	0,71	0,69	0,69	0,71
NBB	0,75	0,75	0,86	0,84	0,79	0,77	0,73	0,73	0,75
WSE-raming	-	-	-	-	-	-	-	0,64	0,66
<b>Opleidingsduur (uren per deelnemer)</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
CRB	34,9	34,1	36,2	34,2	31,8	31,4	29,5	29,0	29,6
NBB	33,1	31,2	35,3	34,0	31,8	31,0	28,4	28,0	29,0
WSE-raming	-	-	-	-	-	-	-	28,7	29,0

Bron: CRB, Nationale Bank van België, WSE-raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

### HOOFDSTUK 3. Voortgezette beroepsopleiding voor werknemers in België en Europa: Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

De sociale balans werd in het vorige hoofdstuk aangewend om cijfers te genereren op Belgisch niveau en het niveau van de drie gewesten. Voor Europees vergelijkend materiaal kunnen we een beroep doen op de Continuing Vocational Training Survey (CVTS), een vijfjaarlijkse bedrijfsenquête naar voortgezette beroepsopleidingen die in 2005 voor de laatste keer werd uitgevoerd. De CVTS is een binnen de Europese Unie geharmoniseerde survey die kadert binnen een Europese verordening die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over voortgezette beroepsopleiding. Ze heeft hierbij als doel om de bedrijfsinspanningen op het vlak van voortgezette en initiële beroepsopleidingen in kaart te brengen in ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële diensten.<sup>14</sup> Naast de formele opleidingsinspanningen worden in de CVTS ook vormen van minder formele en informele voortgezette beroepsopleiding bevraagd. Het gaat hierbij over allerhande initiatieven die tot doel hebben om de kennis en competenties van werknemers op peil te houden of te ontwikkelen, zonder dat dit binnen het kader van een (formele) cursus gebeurt (bijvoorbeeld via on-the-job training, zelfstudie, enzovoort).

In wat volgt vergelijken we de CVTS-resultaten voor België en de gewesten met deze van onze belangrijkste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) en het globale cijfer voor de EU-25 en de EU-27.<sup>15</sup> Voor de cijfers van de verschillende gewesten in België moet worden opgemerkt dat – bij ondernemingen met vestigingen in verschillende gewesten – de regionale gegevens betrekking hebben op de hoofdzetel van de ondernemingen. Bij zogenaamde multiregionale ondernemingen werden de resultaten voor een volledige onderneming immers toegekend aan de regio waarin de hoofdzetel gevestigd is, ook al is die hoofdzetel in termen van werkgelegenheid niet de belangrijkste vestiging (FOD Economie, 2007). Dit heeft bijvoorbeeld tot gevolg dat de CVTS-resultaten van een onderneming met hoofdzetel in Brussel en een (grotere) vestiging in Vlaanderen steeds worden toegekend aan het Brussels Hoofdstedelijk gewest, ongeacht de (grotere) tewerkstelling in die Vlaamse vestiging. Hierin verschilt de methodiek voor regionalisering dus met deze die werd gehanteerd bij de sociale balansen, waar de sociale balansgegevens van een multiregionaal bedrijf wel worden toegekend aan de regio waar het de grootste tewerkstelling creëert (zie supra).

#### 3.1 Aandeel vormingsbedrijven

Een eerste opleidingsindicator is het *aandeel vormingsbedrijven*, namelijk het percentage bedrijven dat in het referentiejaar opleiding verschaft aan haar werknemers. Tabel 3.1 geeft ons de resultaten, enerzijds voor wat betreft de formele opleiding en anderzijds voor 'alle opleidingsvormen'. Bij *formele opleiding* gaat het over voortgezette beroepsopleiding van werknemers via georganiseerde cursussen, terwijl 'alle opleidingsvormen' eveneens betrekking hebben op allerhande initiatieven die tot doel hebben de kennis en competenties van werknemers op peil te houden of te ontwikkelen zonder dat dit binnen het kader van een cursus gebeurt (bijvoorbeeld on-the-job training, zelfstudie, ...). In dit laatste geval gaat het dus over *informele vormingsactiviteiten*.

Op het totaal van de bevraagde Belgische ondernemingen (met minstens tien werknemers) zien we dat 48% van de bedrijven in 2005 formele opleiding verschaft aan haar werknemers. Hiermee

14 Bedrijven uit volgende Nace-Bel-secties zijn niet opgenomen in de doelpopulatie: A (landbouw), B (visserij), L (openbaar bestuur), M (onderwijs), N (gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening), P (huishoudens) en Q (extraterritoriale organisaties).

15 EU-25/EU-27 = de 25/27 lidstaten van de Europese Unie vanaf 2004/2007. De vergelijking met de cijfers voor 1999 is enkel mogelijk voor de EU-25.

blijft het aandeel vormingsbedrijven op een status quo ten opzichte van 1999. Voor de bedrijven met hoofdzetel in het Brussels Hoofdstedelijk gewest loopt dit aandeel op tot 51%. Het Vlaamse en Waalse gewest houden elkaar in evenwicht met 48% formele vormingsbedrijven.

Het aandeel vormingsbedrijven berekend voor 'alle opleidingsvormen' (dus formele opleiding opgeteld met informele opleiding) ligt logischerwijze hoger. In 2005 bedroeg deze indicator voor België 63%, wat neerkomt op een terugval ten opzichte van 1999 (70%). Ook hier liggen de Brusselse ondernemingen duidelijk op kop (69%), gevolgd door Wallonië (62%) en Vlaanderen (61%).

**Tabel 3.1** Evolutie van het aandeel vormingsbedrijven (%) in België, de gewesten en Europa (1999, 2005)

	Formele opleiding		Alle opleidingsvormen	
	1999	2005	1999	2005
België	48	48	70	63
Vlaanderen	-	48	-	61
Wallonië	-	48	-	62
Brussel	-	51	-	69
EU-27	-	49	-	60
EU-25	53	50	61	61
Duitsland	67	54	75	69
Frankrijk	71	71	76	74
Nederland	82	70	88	75

Noot: geografische indeling volgens land/gewest van de hoofdzetel

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

In Europees perspectief ligt België met een aandeel van 48% formele vormingsbedrijven rond het gemiddelde voor de EU-27 (49%). Niettemin kende ons land in 2005 het laagste aandeel vormingsbedrijven in vergelijking met de ons omringende landen. Frankrijk en Nederland doen het duidelijk het best, met aandelen van respectievelijk 71% en 70%. Duitsland ligt met 54% vormingsbedrijven duidelijk onder deze beide landen, maar bevindt zich nog steeds zes procentpunten boven het Belgische cijfer. Ook wanneer we de evolutie van het aandeel (formele) vormingsbedrijven tussen 1999 en 2005 bekijken, zien we een gedifferentieerd patroon: hoewel landen als Duitsland en Nederland een aanzienlijk daling laten optekenen van het aandeel vormingsbedrijven, blijft België – net zoals Frankrijk – op hetzelfde niveau.

#### Enkele methodologische noten...

Dat in het Brussels gewest vaak de hoofdzetels van grotere ondernemingen gevestigd zijn, speelt ongetwijfeld mee in de goede scores voor dit gewest (ten nadele van Vlaanderen en Wallonië). De CVTS-resultaten worden immers toegewezen aan het gewest waar de maatschappelijke zetel is gevestigd. Ook voor de andere opleidingsindicatoren moeten we dit in het achterhoofd houden bij de interpretatie van de (hoge) resultaten voor Brussel.

- Als we de CVTS-cijfers vergelijken met de opleidingsindicatoren die we hebben berekend op basis van de sociale balansen van ondernemingen (zie hoofdstuk 2) geven de CVTS-resultaten voor de formele vormingsactiviteiten een veel gunstiger beeld dan de resultaten op basis van de sociale balansen. Dit verschil is onder meer te wijten aan de uitsluiting van kleine bedrijven, met doorgaans lagere opleidingsinspanningen, in de CVTS. Bovendien blijkt dat een aantal – vooral kleinere –

ondernemingen de rubrieken inzake opleiding in de sociale balans niet invult, zelfs als ze opleidingen organiseren. Dit duidt eveneens op een onderschatting van het aandeel vormingsbedrijven op basis van de sociale balansen. Ook voor de overige opleidingsindicatoren zal blijken dat de CVTS-cijfers om diezelfde reden doorgaans hoger liggen dan deze op basis van de sociale balans.

- Daarenboven wordt de hoogte van de indicator sterk bepaald door het aantal vormings- dan wel niet-vormingsbedrijven dat deelnam aan de CVTS-bevraging. Het valt niet uit te sluiten dat de kans tot deelname aan de bevraging verband houdt met het al dan niet organiseren van vorming. Zo kan de deelnamekans bijvoorbeeld bepaald worden door de zwaardere invullast bij vormingsbedrijven in vergelijking met niet-vormingsbedrijven (aangezien deze laatste slechts enkele basisvragen moeten invullen) of het zich minder betrokken voelen bij het thema bij niet-vormingsbedrijven (waardoor zij zich minder geneigd kunnen voelen om aan de bevraging deel te nemen).
- Voor wat betreft de vergelijking tussen de CVTS-resultaten van 2005 en 1999 is eveneens enige voorzichtigheid geboden. Zo kunnen wijzigingen in de methodologie gezorgd hebben voor wijzigingen in de mate waarin bepaalde categorieën ondernemingen deelnamen aan de enquête, met mogelijke vertekeningen in de resultaten tussen 1999 en 2005 tot gevolg. Voorbeelden van dergelijke wijzigingen zijn een verandering van de uitvoerder van de enquête, aanpassingen aan de vragenlijst zelf, wijzigingen in de dataverzamelmethode, enzovoort.

*Voor meer info, zie: Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie. 2007. Vormingsinspanningen van Belgische ondernemingen. Resultaten van de CVTS-enquête 2005. Brussel.*

### Ondernemingsgrootte

In tabel 3.2 splitsen we de opleidingsindicator 'aandeel vormingsbedrijven' (formele opleiding) op naar ondernemingsgrootte en activiteitssector<sup>16</sup>, voor België (B), onze buurlanden Duitsland (D), Frankrijk (F), Nederland (NL) en de EU-27.

Voor alle opgenomen landen en de EU-27 geldt dat het aandeel (formele) vormingsbedrijven stijgt met de grootteklasse van de onderneming. In de bedrijven van 10 tot 49 werknemers bedraagt het aandeel vormingsbedrijven in België 42%. Voor de middelste grootteklasse (van 50 tot 249 werknemers) stijgt dit aandeel fors, naar 77%. In de grootste ondernemingsklasse verzorgen bijna alle bedrijven (97%) opleiding aan hun werknemers.

Wanneer we deze cijfers vergelijken met het Europees gemiddelde dan blijkt echter dat België enkel in de kleinste categorie van bedrijven (van 10 tot 49 werknemers) lager scoort (42% tegenover 44% in de EU-27). In de middelste dimensieklasse (50 tot 249 werknemers) en de grootste bedrijfscategorie (250 en meer werknemers) scoort ons land beduidend beter dan gemiddeld in Europa. In de middelste dimensieklasse telt België 77% vormingsbedrijven tegenover 68% in de EU-27; in de grootste ondernemingsklasse is dit zelfs 97% vormingsbedrijven tegenover 84% in de EU-27.

In de twee grotere dimensieklassen liggen de cijfers voor België wel lager dan in Frankrijk en – voor de middelste grootteklasse – Nederland, maar doet ons land het wel beter dan Duitsland: respectievelijk 77% (België) tegenover 65% (Duitsland) voor ondernemingen tussen 50 en 249 werk-

<sup>16</sup> Het beschikbare cijfermateriaal laat slechts toe om bepaalde NACE-sectoren of clusters van NACE-sectoren op te splitsen.

nemers; en respectievelijk 97% tegenover 78% in de grootste ondernemingsklasse (250 en meer werknemers).

**Tabel 3.2** Aandeel formele vormingsbedrijven (%) in België en Europa, naar ondernemingsgrootte en activiteitssector (2005)

	B	EU-27	D	F	NL
Totaal	48	49	54	71	70
10-49 werknemers	42	44	50	66	65
50-249 werknemers	77	68	65	95	86
250 en meer werknemers	97	84	78	99	94
Energie/water; horeca; transport, opslag & com. (NACE C, E, F, H, I)	36	44	39	64	67
Industrie (NACE D)	55	43	55	71	69
Handel & reparatie (NACE G)	53	48	56	68	66
Financiële instellingen (NACE J)	84	79	90	89	84
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE K)	55	63	67	79	76
Overige gemeenschapsvoorz., soc.-culturele en pers. diensten (NACE O)	43	59	63	78	67

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

### Activiteitssector

De *financiële sector* (NACE J) kent met voorsprong het hoogste aandeel vormingsbedrijven. En dit zowel in België (84%) als in de buurlanden en gemiddeld in de Europese Unie. Het laagste aandeel vormingsbedrijven – en ook dit geldt voor alle opgenomen landen – tekenen we op in de cluster van de NACE-sectoren *energie & water; horeca; transport, opslag & communicatie* (NACE C, E, F, H, I). In België bedraagt het aandeel vormingsbedrijven in deze sectorcluster 36%. In vergelijking met de EU-27 doet België het beter in de *industrie* (55% in België ten opzichte van 43% in EU-27), de *handel en reparatie* (53% ten opzichte van 48%) en de *financiële sector* (84% ten opzichte van 79%).

## 3.2 Financiële vormingsparticipatie

Bij deze indicator staat de financiële opleidingsinspanning van ondernemingen centraal, waarbij de opleidingskosten die een bedrijf maakt voor voortgezette *formele* beroepsopleiding worden afgezet tegen de totale loonmassa. Centraal staat hier dus de opleidingskost. Deze bestaat – zoals gedefinieerd in de CVTS – uit drie componenten: (1) de directe kosten (bijvoorbeeld de kostprijs voor opleidingsverstrekkers, verplaatsingskosten, loonkost van intern opleidingspersoneel); (2) de indirecte kosten zoals de bijdragen aan collectieve financieringsregelingen (bijvoorbeeld collectieve fondsen), in mindering gebracht met eventuele subsidies of sectorale tegemoetkomingen, en (3) de ‘personal absence costs’ (PAC) of de loonkost van de werknemer die in opleiding is. Door deze totale opleidingskost in verhouding te plaatsen tot de salarismassa binnen de ondernemingen be- komen we de financiële vormingsparticipatie. Deze indicator heeft enkel betrekking op formele opleidingsinitiatieven (over alle ondernemingen heen).

Hoewel de financiële opleidingsinvestering als één van de belangrijkste indicatoren van vormingsinspanning wordt beschouwd, is het ook een van de moeilijkst meetbare. Daarenboven is de indicator nogal gevoelig aan onderrapportering. De financiële gegevens met betrekking tot opleiding worden immers vaak niet of onzorgvuldig bijgehouden of gerapporteerd door de bedrijven. Los hiervan merken we ook op dat een hogere opleidingsinvestering niet steeds een verhoogde oplei-

dingsinspanning impliceert (of omgekeerd). Zo kan het ene bedrijf vaak goedkope (gesubsidieerde) opleidingen aanbieden aan veel van haar werknemers, terwijl een ander bedrijf heel dure opleidingen voorziet voor slechts een select aantal werknemers. De verschillen in financiële opleidingsinvesteringen weerspiegelen dus niet steeds de verschillen in de globale opleidingsinspanningen. Het vertalen van de resultaten naar 'goede' of 'slechte' scores vergen dan ook enige nuancering.

In 2005 bedroeg het opleidingsinvesteringsniveau over alle Belgische bedrijven heen 1,6% van de totale loonmassa (tabel 3.3). Vergeleken met de vorige CVTS-enquête van 1999 betekent dit een status quo. Het Brussels Hoofdstedelijk gewest kon in 2005 een gemiddeld opleidingsinvesteringsniveau van 2,1% van de totale loonmassa optekenen. Het Vlaams en Waals gewest bereikten beiden een investeringsniveau van 1,4%. Het hogere cijfer voor Brussel is onder andere te verklaren door de aanwezigheid van grotere – vaak meer vormingsgerichte – bedrijven met hoofdzetel in Brussel.

**Tabel 3.3** Evolutie van de financiële vormingsparticipatie (in % van de loonmassa) in België, de gewesten en Europa (1999, 2005)

	1999	2005
België	1,6	1,6
Vlaanderen	-	1,4
Wallonië	-	1,4
Brussel	-	2,1
EU-25	2,3	1,6
EU-27	-	1,6
Duitsland	1,5	1,3
Frankrijk	2,4	2,3
Nederland	2,8	2,0

Noot: geografische indeling volgens land/gewest van de hoofdzetel

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

In Europees perspectief behoort België op het vlak van de financiële vormingsparticipatie tot de middenmoot: met een opleidingsinvesteringsniveau van 1,6% van de loonmassa ligt België op hetzelfde niveau als de EU-27. Van onze buurlanden doet Duitsland het minder goed (1,3%) en kennen Frankrijk en Nederland een hoger opleidingsinvesteringsniveau (respectievelijk 2,3% en 2,0%). Ten opzichte van 1999 is er geen verbetering merkbaar. Integendeel, zowel het globale cijfer voor de EU-25 als de opleidingsinvesteringen bij onze grootste buurlanden kennen een dalende evolutie. Positief is wel dat deze dalende tendens zich niet voordoet in België (status quo op 1,6%).

### *Ondernemingsgrootte*

Op basis van tabel 3.4 kunnen we afleiden dat de gemiddelde financiële opleidingsinspanningen stijgen met de ondernemingsgrootte. In de groep van kleinste ondernemingen (10-49 werknemers) bedraagt de financiële opleidingsinvestering in België gemiddeld slechts 0,9% van de totale loonmassa. Bij de middelgrote ondernemingen (50-249 werknemers) en grote ondernemingen (250 en meer werknemers) lopen de investeringen op tot respectievelijk 1,2% en 2,1%.

Een gelijkaardige tendens zien we ook in onze buurlanden en de EU-27, zij het dat de verschillen in financiële vormingsparticipatie tussen de ondernemingsklassen in Duitsland en de EU-27 relatief beperkt blijven in vergelijking met België, Frankrijk en Nederland. In Duitsland bedraagt het verschil in financiële vormingsparticipatie tussen de groep grotere bedrijven en de groep kleine bedrijven

slechts 0,6 procentpunten. Dit is vooral te wijten aan het lage opleidingsinvesteringsniveau in de grootste dimensieklasse (1,5%). Ook in de EU-27 blijft het verschil tussen de grootste en kleinste bedrijfscategorieën beperkt tot 0,8 procentpunten. Voor België en Frankrijk bedraagt dit verschil 1,2 procentpunten; voor Nederland loopt dit zelfs op tot 1,8 procentpunten.

**Tabel 3.4** Financiële vormingsparticipatie (in % van de loonmassa) in België en Europa, naar ondernemingsgrootte en activiteitssector (2005)

	B	EU-27	D	F	NL
Totaal	1,6	1,6	1,3	2,3	2,0
10-49 werknemers	0,9	1,1	0,9	1,6	1,1
50-249 werknemers	1,2	1,4	1,1	2,0	1,2
250 en meer werknemers	2,1	1,9	1,5	2,8	2,9
Energie/water; horeca; transport, opslag & com. (NACE C, E, F, H, I)	1,5	1,4	1,1	2,3	2,2
Industrie (NACE D)	1,6	1,4	1,3	2,3	1,6
Handel & reparatie (NACE G)	1,2	1,3	0,8	1,9	1,5
Financiële instellingen (NACE J)	2,8	2,7	2,6	3,5	3,1
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE K)	1,6	1,9	1,7	2,2	2,4
Overige gemeenschapsvoorz., soc.-culturele en pers. diensten (NACE O)	1,0	1,7	1,1	2,5	1,4

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

### Activiteitssector

Naast de bedrijfsgrootte is ook de activiteitssector waarin een onderneming actief is een belangrijke parameter voor verschillen in de financiële opleidingsindicator. De *financiële sector* (NACE J) staat met voorsprong aan kop voor wat betreft de opleidingsinvesteringen (tabel 3.4). Op basis van de CVTS-gegevens spendeert een bedrijf in de Belgische financiële sector gemiddeld 2,8% van de loonmassa aan opleidingen. In andere sectoren liggen de opleidingsinvesteringen duidelijk lager. De *industrie* (NACE D) en de *diensten aan bedrijven* (NACE K) noteren een financiële vormingsparticipatie van 1,6% van de loonmassa, wat overeenkomt met het algemeen gemiddelde voor België.

Ook elders in Europa springt de *financiële sector* er bovenuit, met in Frankrijk en Nederland een financiële vormingsparticipatie van respectievelijk 3,5% en 3,1% van de loonmassa. De *handel en reparatie* (NACE G) en de *overige gemeenschapsvoorzieningen, socio-culturele en persoonlijke diensten* (NACE O) zijn overwegend iets minder goed scorende sectoren.

#### Methodologische noot

Net zoals bij het aandeel vormingsbedrijven geven de CVTS-data ook voor de indicator *financiële vormingsparticipatie* een gunstiger beeld voor België dan de gegevens op basis van de sociale balans (zie hoofdstuk 2). De financiële bestedingen voor opleiding liggen hoger in de CVTS-enquête dan in de sociale balans, wat deels kan verklaard worden doordat in de CVTS-enquête, onder toezicht van enquêteurs, meer rekening wordt gehouden met het geheel van in aanmerking te nemen kosten (NBB, 2002). Daarnaast worden in de CVTS de kleinste – minder vormingsgerichte – bedrijven niet opgenomen waardoor de CVTS-resultaten minder naar beneden worden gedrukt dan bij de sociale balans.

### 3.3 Opleidingsparticipatie van werknemers (participatiegraad)

De opleidingsparticipatie van werknemers (namelijk het aandeel werknemers dat gedurende het referentiejaar één of meer opleidingen heeft gevolgd), vormt een derde centrale indicator.

In tabel 3.5 brengen we de resultaten bijeen voor de participatie in *formele* voortgezette beroepsopleidingen, enerzijds berekend op het totale aantal werknemers over alle bedrijven heen en anderzijds ten opzichte van het aantal werknemers in enkel de (formele) vormingsbedrijven (van minstens tien werknemers). De eerste variant, deze die het totaal aantal werknemers over alle bedrijven heen in rekening brengt, is de meest courante.

Vier op de tien (40%) werknemers die actief waren in de Belgische bedrijven volgde in 2005 één of meer voortgezette beroepsopleidingen. Dit is een lichte daling ten opzichte van het CVTS-cijfer van 1999 (41%). De bedrijven met hun maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk gewest scoren met 51% gemiddeld de hoogste participatiegraad, op ruime afstand gevolgd door de Waalse en Vlaamse bedrijven (beiden 36%). Beperken we ons tot de (formele) vormingsbedrijven, dan loopt het aandeel werknemers dat deelnam aan opleiding op tot ruim de helft: 51% van de werknemers die werkzaam waren in een Belgisch bedrijf dat in 2005 opleiding verschafte, genoot dat jaar ook effectief vorming. Wanneer men in een vormingsbedrijf werkt, heeft men dus ruim één kans op twee om zelf ook een opleiding te volgen. Opnieuw ligt de participatiegraad het hoogst bij de bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk gewest (57%), gevolgd door deze in het Waals gewest (50%) en het Vlaams gewest (47%).

In tegenstelling tot de vorige opleidingsindicatoren scoort België met een participatiegraad van 40% in 2005 (alle bedrijven) beter dan het gemiddelde voor de EU-27 (33%) en onze buurlanden Duitsland (30%) en Nederland (34%). Frankrijk doet het met een participatiegraad van 46% wel nog beter.

**Tabel 3.5** Evolutie van de opleidingsparticipatie (formele opleiding) (%) van werknemers in België, de gewesten en Europa (1999, 2005)

	Alle bedrijven		Vormingsbedrijven	
	1999	2005	1999	2005
België	41	40	46	51
Vlaanderen	-	36	-	47
Wallonië	-	36	-	50
Brussel	-	51	-	57
EU-25	39	34	47	44
EU-27	-	33	-	43
Duitsland	32	30	36	39
Frankrijk	46	46	51	50
Nederland	41	34	44	39

Noot: geografische indeling volgens land/gewest van de hoofdzetel

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

#### *Geslacht*

Mannen en vrouwen nemen in ongeveer even grote mate deel aan voortgezette beroepsopleidingen in de Belgische ondernemingen (respectievelijke participatiegraden van 40% en 39%) (tabel



3.6). In onze buurlanden is dit wel anders: zowel in Duitsland, Frankrijk als Nederland ligt de participatiegraad bij mannen 4 à 5 procentpunten hoger dan bij vrouwen. Voor de EU-27 bedraagt dit verschil 3 procentpunten (34% bij de mannen en 31% bij de vrouwen).

### *Leeftijd*

Tussen de leeftijdsgroepen zijn de verschillen duidelijk groter, ook in België. De opleidingsparticipatie in België ligt met 41% het hoogst bij werknemers in de leeftijdsgroep van 25- tot en met 54-jarigen, gevolgd door de werknemers onder de 25 jaar (35%). Oudere werknemers participeren duidelijk minder vaak aan opleiding (28%). Gelijkaardige tendensen vinden we ook terug in onze voornaamste buurlanden en de EU-27.

### *Ondernemingsgrootte*

De deelnamekans aan opleiding stijgt met de ondernemingsgrootte. In België bedraagt de opleidingsparticipatie in bedrijven van 10 tot 49 werknemers 19%. In bedrijven van 50 tot 249 werknemers loopt dit op tot 35% en in de grootste categorie bedrijven, van 250 en meer werknemers, bedraagt de participatiegraad zelfs 56%. In de bedrijven met een ondernemingsgrootte vanaf 50 werknemers scoort België in Europees perspectief (zeer) goed, hoewel Frankrijk nog iets betere scores kan voorleggen. In de kleinere bedrijven loopt België echter achterop. In de groep bedrijven met minder dan 50 werknemers kent België een lagere participatiegraad dan onze buurlanden en het gemiddelde voor de EU-27.

**Tabel 3.6** Opleidingsparticipatie (formele opleiding) (%) van werknemers in België en Europa, naar geslacht, leeftijds-klasse, ondernemingsgrootte en activiteitssector (alle bedrijven) (2005)

	<b>B</b>	<b>EU-27</b>	<b>D</b>	<b>F</b>	<b>NL</b>
Totaal	40	33	30	46	34
Mannen	40	34	32	47	36
Vrouwen	39	31	27	43	31
< 25 jaar	35	29	25	-	26
25-54 jaar	41	33	32	-	38
> 54 jaar	28	24	21	-	23
10-49 werknemers	19	21	25	28	22
50-249 werknemers	35	29	27	39	28
250 en meer werknemers	56	41	33	58	44
Energie/water; horeca; transport, opslag & com. (NACE C, E, F, H, I)	37	33	25	49	36
Industrie (NACE D)	43	31	35	45	33
Handel & reparatie (NACE G)	34	26	23	36	26
Financiële instellingen (NACE J)	66	57	46	72	54
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE K)	41	35	29	44	36
Overige gemeenschapsvoorz., soc.-culturele en pers. diensten (NACE O)	23	36	35	40	30

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

### *Activiteitssector*

De hoge resultaten voor de financiële sector op de vorige opleidingsindicatoren vertalen zich ook naar de opleidingsparticipatie van werknemers: tweederde van de werknemers (66%) in de Belgische bedrijven uit de *financiële sector* (NACE J) volgde in 2005 een voortgezette beroepsopleiding.

Daarna volgt – zij het op enige afstand – de *industrie* (NACE D) met een participatiegraad van 43%. De sector *overige gemeenschapsvoorzieningen, socio-culturele en persoonlijke diensten* (NACE O) doet het – net zoals bij het aandeel vormingsbedrijven en bij de financiële vormingsparticipatie – ook hier het minst goed (23%). Ook vanuit Europese invalshoek scoort de financiële sector steeds het best. Vooral in Frankrijk is dit zeer opvallend, met een participatiegraad van maar liefst 72%.

### 3.4 Opleidingsduur

Een laatste indicator waarover de CVTS Europese cijfergegevens verschaft, is de opleidingsduur. In de eerste plaats kunnen we hierbij een aanduiding geven van het aandeel van de totale werkduur dat wordt besteed aan de opleidingen van werknemers. Vervolgens berekenen we de gemiddelde opleidingsduur per werknemer in (formele) opleiding en de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting per werknemer (ongeacht of deze wel of geen opleiding heeft genoten).

#### 3.4.1 Gemiddelde opleidingsduur als percentage van de gewerkte uren

In deze opleidingsindicator berekenen we de verhouding van het aantal uren dat in bedrijven (met minstens tien werknemers) werd besteed aan formele opleiding, ten opzichte van het totaal aantal werkuren in de bedrijven. We berekenen hierbij het aandeel werkuren dat over alle bedrijven heen werd vrijgemaakt voor de opleiding van werknemers. In een tweede variant beperken we deze indicator tot enkel de (formele) vormingsbedrijven (tabel 3.7).

**Tabel 3.7** Evolutie van de opleidingsduur (% gewerkte uren) per werknemer in opleiding, over alle bedrijven heen en over de vormingsbedrijven in België, de gewesten en Europa (1999, 2005)

	Alle bedrijven		Vormingsbedrijven	
	1999	2005	1999	2005
België	0,8	0,9	1,0	1,1
Vlaanderen	-	0,7	-	0,9
Wallonië	-	0,8	-	1,0
Brussel	-	1,2	-	1,3
EU-25	0,7	0,5	0,8	0,7
EU-27	-	0,5	-	0,7
Duitsland	0,5	0,6	0,6	0,7
Frankrijk	1,0	0,8	1,1	0,9
Nederland	1,1	0,8	1,1	1,0

Noot: geografische indeling volgens land/gewest van de hoofdzetel

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

In 2005 werd in België over alle bedrijven met minstens tien werknemers heen 0,9% van de werkuren besteed aan voortgezette beroepsopleiding. Op honderd werkuren ging net geen uur op aan de opleiding van werknemers. Wanneer we enkel de vormingsbedrijven weerhouden loopt de gemiddelde opleidingsduur in België op tot 1,1% van alle gewerkte uren. Zowel over alle bedrijven heen als voor enkel de vormingsbedrijven steeg de opleidingsduur als percentage van de gewerkte uren licht.

Van de Belgische gewesten haalt Brussel opnieuw de hoogste score. In Brussel spendeerden in 2005 de bedrijven 1,2% van alle gewerkte uren aan opleiding. Berekend voor enkel de groep vor-

mingsbedrijven loopt dit nog op tot 1,3%. Vlaanderen en Wallonië behalen opnieuw wat lagere scores (respectievelijk 0,7% en 0,8% over alle bedrijven heen).

De gemiddelde opleidingsduur in Europa – 0,5% van de gewerkte uren (over alle bedrijven heen) – ligt lager dan deze in België en de gewesten. Ook ten opzichte van de buurlanden behaalt ons land een hogere score. In Duitsland werd gemiddeld 0,6% van de gewerkte uren aan opleiding besteed, in Frankrijk en Nederland is dit telkens 0,8%.

### 3.4.2 Gemiddelde opleidingsduur en opleidingsverwachting

De *gemiddelde opleidingsduur* is de verhouding tussen de totale duur van de formele opleidingen in de vormingsbedrijven en het totaal aantal deelnemers aan opleiding in deze bedrijven. Voor het berekenen van de *gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting* zetten we de totale opleidingsduur niet af tegenover het aantal deelnemers aan opleiding, maar tegenover de globale groep werknemers – ongeacht of deze wel of niet opleiding hebben genoten – in alle ondernemingen (dus ook niet-vormingsbedrijven).

**Tabel 3.8** Evolutie van de opleidingsduur (uren per deelnemer; vormingsbedrijven) en de jaarlijkse opleidingsverwachting (uren per werknemer; alle bedrijven) in België, de gewesten en Europa (1999, 2005)

	Opleidingsduur (aantal uren per deelnemer aan opleiding; in vormingsbedrijven)		Jaarlijkse opleidingsverwachting (aantal uren per werknemer; in alle bedrijven)	
	1999	2005	1999	2005
België	31	31	13	12
Vlaanderen	-	30	-	10
Wallonië	-	30	-	11
Brussel	-	33	-	17
EU-25	30	27	11	9
EU-27	-	27	-	9
Duitsland	27	30	9	9
Frankrijk	36	28	17	13
Nederland	37	36	15	12

Noot: geografische indeling volgens land/gewest van de hoofdzetel

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

In België volgde een werknemer uit een vormingsbedrijf in 2005, gemiddeld 31 uren opleiding, wat neerkomt op een viertal werkdagen per jaar (tabel 3.8). Dit is een even lange *opleidingsduur* als in 1999. De opleidingsduur voor bedrijven met maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk gewest ligt met 33 uren hoger dan deze in het Waals gewest en het Vlaams gewest (beide 30 uren).

In vergelijking met onze grootste buurlanden ligt de opleidingsduur in België doorgaans hoger. Enkel Nederland kent met een gemiddelde van 36 uren een langere opleidingsduur dan ons land. Het gemiddelde voor de EU-27 ligt op 27 uren, wat minder lang is dan in België en onze buurlanden.

De gemiddelde *opleidingsverwachting* voor werknemers in de Belgische bedrijven bedroeg 12 uren in 2005 (tabel 3.8). Het gaat hier dus over het aantal uren opleiding per werknemer ongeacht of deze opleiding heeft genoten, berekend over alle bedrijven (zowel vormings- als niet-vormingsbedrijven). Ook hier scoren de Brusselse bedrijven het hoogst met een jaarlijkse oplei-

dingsverwachting van 17 uren. Vlaanderen kent van de gewesten de kortste opleidingsverwachting (10 uren).

In Europees perspectief kent Frankrijk – in tegenstelling tot bij de opleidingsduur – de hoogste opleidingsverwachting (13 uren per werknemer). Voor Nederland geldt het omgekeerde. Waar onze Noorderburen er voor de opleidingsduur bij deelnemers aan opleiding nog duidelijk bovenuit staken, is dit voor de opleidingsverwachting voor werknemers niet meer het geval: met een jaarlijkse opleidingsverwachting van 12 uren ligt Nederland op eenzelfde niveau als België. De gemiddelde werknemer in de EU-27 kan jaarlijks een negental opleidingsuren verwachten.

Uit de cijfers blijkt dus dat landen (zoals Nederland) met een hoge gemiddelde opleidingsduur per werknemer (in vormingsbedrijven) niet per definitie een hoge opleidingsverwachting laten optekenen (en omgekeerd). De hoogte van de gemiddelde jaarlijkse opleidingsverwachting is immers sterk afhankelijk van zowel de gemiddelde duur van de opleidingen als de opleidingsparticipatiegraad.

### *Geslacht*

De gemiddelde *opleidingsduur* bij deelnemers aan opleiding in vormingsbedrijven ligt hoger bij mannen dan bij vrouwen (tabel 3.9). In België bedroeg de opleidingsduur voor mannen 33 uren en voor vrouwen 28 uren. Mannelijke deelnemers aan opleiding krijgen dus gemiddeld 5 uren meer opleiding dan hun vrouwelijke collega's. Op uitzondering van Frankrijk, waar beide seksen even goed bedeed zijn met telkens 28 opleidingsuren, zien we dergelijke tendens ook in Duitsland (30 uren voor mannen en 28 uren voor vrouwen) en Nederland (37 uren versus 33 uren). Gemiddeld voor de EU-27 bedraagt het sekseverschil twee opleidingsuren: 28 uren bij de mannen en 26 uren bij de vrouwen.

**Tabel 3.9** Opleidingsduur (uren) per deelnemer aan opleiding (in vormingsbedrijven) in België en Europa, naar geslacht, ondernemingsgrootte en activiteitssector (2005)

	<b>B</b>	<b>EU-27</b>	<b>D</b>	<b>F</b>	<b>NL</b>
Totaal	31	27	30	28	36
Mannen	33	28	30	28	37
Vrouwen	28	26	28	28	33
10-49 werknemers	24	26	26	28	37
50-249 werknemers	27	26	29	25	36
250 en meer werknemers	32	28	30	29	35
Energie/water; horeca; transport, opslag & com. (NACE C, E, F, H, I)	31	25	27	26	34
Industrie (NACE D)	32	28	29	30	38
Handel & reparatie (NACE G)	25	25	24	25	29
Financiële instellingen (NACE J)	29	36	41	37	36
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven (NACE K)	36	29	34	27	42
Overige gemeenschapsvoorz., soc.-culturele en pers. diensten (NACE O)	37	25	23	30	30

Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

### *Ondernemingsgrootte*

De vaststelling dat de opleidingsinspanningen stijgen met de ondernemingsgrootte blijkt ook uit de opleidingsduur, althans in België. Belgische bedrijven die tussen 10 en 49 werknemers tewerk stellen, noteren een gemiddelde opleidingsduur van 24 uren. De opleidingsduur loopt op tot 27 uren bij ondernemingen met 50 tot 249 werknemers, en tot 32 uren bij ondernemingen met meer dan 250

werknemers. Een gelijkaardige vaststelling gaat echter niet op voor elk van de opgenomen landen. In Frankrijk merken we dat de opleidingsduur het laagst is in de categorie bedrijven van 50 tot 249 werknemers (25 uren). De gemiddelde opleidingsduur bij de kleinste en grootste groep bedrijven liggen er bijna op eenzelfde niveau (respectievelijk 28 en 29 uren). In Nederland zien we zelfs dat de opleidingsduur daalt met de ondernemingsgrootte (hoewel deze wel in elkaars buurt blijft liggen): 37 uren in de kleinste ondernemingsklasse tot 35 uren in de grootste bedrijven.

### *Activiteitssector*

De sectorale verschillen zijn, net zoals bij de vorige opleidingsindicatoren, aanzienlijk (tabel 3.9). In de Belgische dienstensectoren (NACE K & NACE O) spendeerden werknemers in opleiding gemiddeld 36 à 37 opleidingsuren. Dit is duidelijk meer dan in de overige sectoren. Waar de *financiële sector* voor de eerdere opleidingsindicatoren doorgaans het hoogst scoort, is dit (in België) voor de opleidingsduur niet meer het geval. De financiële sector ligt met een gemiddelde opleidingsduur van 29 uren onder het Belgische gemiddelde. Als we terugkijken naar de overige opleidingsindicatoren kunnen we dus besluiten dat in de financiële wereld veel bedrijven opleiding verschaffen, aan veel werknemers en met een grote financiële opleidingsinvestering, maar dat het eerder kortdurende opleidingen zijn. Een dergelijke vaststelling behoedt ons ervoor dat het niet altijd even vanzelfsprekend is om een hoge opleidingsduur als 'goed' te beschouwen. Net zoals de financiële investeringsindicator geen sluitend oordeel velt over het kostenefficiënt inzetten van de beschikbare financiële opleidingsmiddelen, is een hoge opleidingsduur niet per definitie een aanduiding van het tijdsefficiënt inzetten van de vrijgemaakte opleidingstijd. Een korte en doelgerichte opleiding kan bijvoorbeeld meer output opleveren dan een langere, minder op maat gerichte opleiding.

Elders in Europa zien we dan weer dat de financiële sector het ook voor wat betreft de opleidingsduur hogere cijfers behaalt. Dit geldt vooral in Duitsland (37 uren) en in Frankrijk (36 uren), maar ook gemiddeld in de EU-25 (36 uren). In de *handel & reparatie* (NACE G) is de opleidingsduur, zowel in België als onze buurlanden, eerder beperkt. In de *industrie* (NACE D) schommelt de gemiddelde opleidingsduur rond de landelijke gemiddelden.

## **3.5 Tot slot: enkele (Belgische) opleidingsdoelstellingen getoetst**

In het vorige hoofdstuk van dit rapport toetsten we de belangrijkste opleidingsindicatoren, berekend op basis van de sociale balansen, af aan twee federale streefcijfers: 1) de financiële opleidingsinvestering van 1,9% van de loonmassa van ondernemingen ten gunste van de opleiding van werknemers en 2) een participatiegraad in 2010 van 50% voor de deelname van werknemers aan voortgezette beroepsopleidingen in ondernemingen. Dit hoofdstuk, waarin de Europese dimensie centraal stond, willen we afsluiten met een vergelijking van de scores voor de verschillende EU-landen op deze streefcijfers. We bereiden de cijfers hierbij dus uit tot alle landen van de Europese Unie (en niet alleen onze buurlanden).

Op basis van de CVTS-resultaten voor de verschillende EU-landen, behoort België en Vlaanderen op basis van de twee vooropgestelde doelstellingen tot de betere middenmoot, althans voor de bedrijfscategorie vanaf tien werknemers. In de CVTS wordt dan ook geen rekening gehouden met de – wellicht mindere – resultaten voor de vele kleine ondernemingen.

Op het vlak van de financiële opleidingsinspanningen behaalt ons land weliswaar niet de 1,9% doelstelling, maar bevindt het zich met een opleidingsinvesteringsniveau van 1,6% van de totale loonmassa wel op het gemiddelde niveau voor de EU-27. De opleidingsdeelname in België blijft eveneens hangen onder de 50%-participatiedoelstelling, maar met een participatiegraad van 40% scoort ons land wel beduidend beter dan het Europees gemiddelde van 33% (figuur 1).

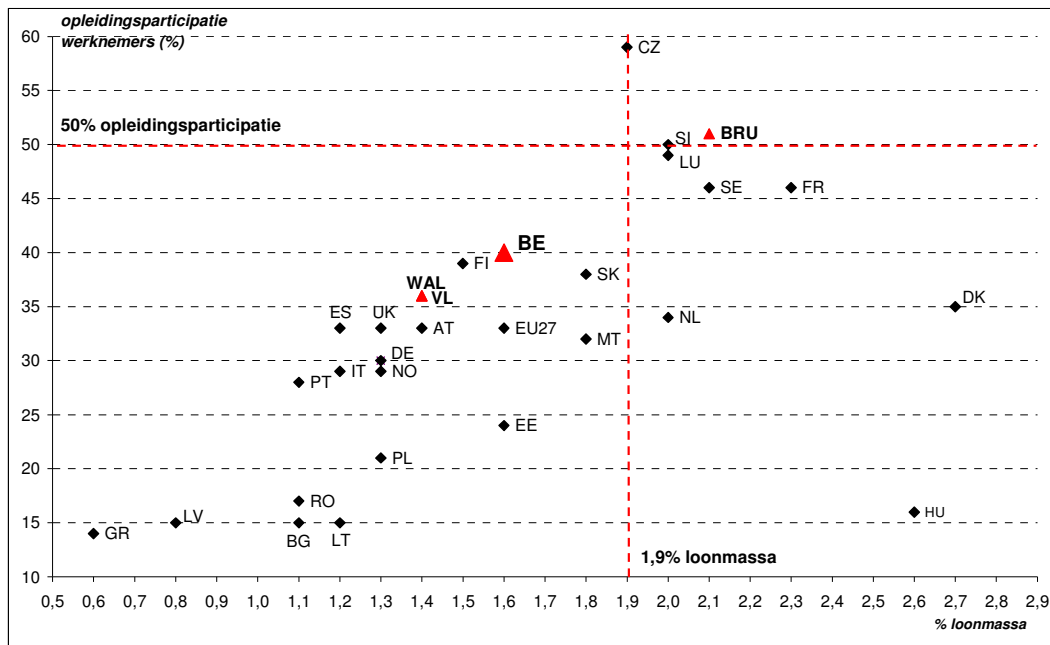
Wanneer we de cijfers analyseren naar dimensieklasse van de ondernemingen blijkt dat België het in de grotere bedrijven zelfs heel wat beter doet dan gemiddeld in de Europese Unie. Zo bedragen de opleidingsinvesteringen in bedrijven van meer dan 250 werknemers in België 2,1% van de loonmassa tegenover 1,9% in de EU-27. De opleidingsparticipatie in deze grote bedrijven bedraagt in België 56% tegenover 41% in de EU-27.

Indien we verder kijken naar de resultaten voor de drie gewesten zien we dat Brussel beide doelstellingen wel behaalt, met een opleidingsinvestering van 2,1% van de loonmassa en een participatiegraad van 51%. Vlaanderen en Wallonië bevinden zich voor beide indicatoren op eenzelfde niveau, dat weliswaar onder het Belgisch gemiddelde ligt (opleidingsinvesteringniveau van 1,4% van de loonmassa en participatiegraad van 36%).

Van de overige EU-landen zijn er slechts twee die op basis van de CVTS beide doelstellingen (niet) halen. Tsjechië (CZ) wipt met een participatiegraad van 59% vlot over de participatiedoelstelling, en besteedt net 1,9% van de loonmassa aan vorming. Slovenië (SL) behaalt anderzijds net de participatiedoelstelling van 50%, maar noteert wel een opleidingsinvesteringniveau van 2,0% van de loonmassa.

Verder zijn er zes landen die wel de investeringsdoelstelling halen, maar niet de participatiedoelstelling: Nederland (NL), Luxemburg (LU), Zweden (SE), Frankrijk (FR), Hongarije (HU) en Denemarken (DK). Vooral deze laatste twee landen komen met een opleidingsinvestering van respectievelijk 2,6% en 2,7% van de loonmassa ver boven het (Belgisch) streefcijfer uit. In Hongarije gaat dit weliswaar gepaard met een zeer lage participatiegraad.

**Figuur 1.** Financiële opleidingsinvestering (% loonmassa) en opleidingsparticipatie (%) in de landen van de Europese Unie en de Belgische gewesten (2005)



Bron: CVTS – Eurostat / FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (Bewerking Steunpunt WSE)

In de linker benedenhoek, het verst verwijderd van beide doelstellingen, vinden we tot slot Griekenland (GR) terug, samen met een aantal Oost-Europese landen zoals Letland (LV), Bulgarije (BG), Roemenië (RO), Litouwen (LT) en Polen (PL).

Naast een relatief hoge participatiegraad en een aanzienlijke financiële opleidingsinvestering, scoort België in Europees perspectief ook goed inzake de opleidingsduur. Enkel in Zweden is het aandeel opleidingsuren van de totale werkduur hoger dan in ons land (respectievelijk 1% tegenover 0,9%; alle bedrijven). Ook Denemarken en Luxemburg bevinden zich voor deze indicator op eenzelfde niveau als België.

Voor meer cijfers en duiding over de resultaten van laatste CVTS-bevraging in alle landen van de Europese Unie verwijzen we naar nr. 1/2009 van Over.Werk, het Tijdschrift van het Steunpunt WSE (Vanderbiesen, W. 2009. Voortgezette beroepsopleiding in Europa. Een analyse op basis van de CVTS. **Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE.** Leuven).

## HOOFDSTUK 4. Opleidingsdeelname van de Europese bevolking en de Vlaamse werknemer. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten

Dit vierde hoofdstuk vormt tevens het artikel dat verscheen in nr. 1/2009 van *Over.Werk*, het Tijdschrift van het Steunpunt WSE: Vanderbiesen, W & Djait, F. 2009. Opleidingsdeelname van de Europese bevolking en de Vlaamse werknemer. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. Leuven.

In dit vierde hoofdstuk begeben we ons naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt en doen we een beroep op opleidingsgegevens afkomstig van de werknemers zelf. Dit in tegenstelling tot de vorige twee hoofdstukken waar we opleidingsindicatoren berekenden op basis van bedrijfsgegevens (cf. aanbodzijde). We spitsen hierbij onze aandacht toe op de resultaten voor een aantal opleidingsindicatoren die we kunnen berekenen op basis van de Labour Force Survey (LFS) van Eurostat, waarvan de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) de Belgische variant is. In een eerste deel richten we ons op de opleidingsdeelname van de Belgische en Europese bevolking. Leidraad in deze analyses vormt de Lissabondoelstelling inzake opleidingsinspanningen. In het tweede deel focussen we ons op de Vlaamse werknemers en gaan we na welke cijfers de EAK ons kan verschaffen over opleidingsdeelname van loontrekkenden en de eventuele financiering ervan door werkgevers. Vertrekpunt hierbij is de federale doelstelling om tegen 2010 een opleidingsparticipatiegraad van 50% bij werknemers te behalen.

### 4.1 Opleidingsdeelname in de Europese Unie

Sinds de top van Lissabon in 2000 staat levenslang leren prominent op de Europese en de Vlaamse beleidsagenda. In de Lissabondoelstellingen wordt vooropgesteld dat tegen 2010 12,5% van de Europese bevolking tussen 25 en 64 jaar onderwijs of vorming zou moeten volgen. Dit om van Europa de meest concurrentiële en meest dynamische kenniseconomie van de wereld te maken.

In het eerste deel van dit artikel onderzoeken we de positie van Vlaanderen in het licht van de Europese Lissabondoelstelling. Via een analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken krijgen we een zicht op de ongelijkheden in deelname naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau. Opleidingsdeelname wordt hierbij gedefinieerd als het aandeel inwoners tussen 25 en 64 jaar dat gedurende een referentieperiode van vier weken voorafgaand aan de bevraging deelgenomen heeft aan vorming of opleiding. Het betreft zowel deelname aan reguliere (formele) opleiding, als deelname aan andere niet-formele leeractiviteiten.

#### 4.1.1 Stand van zaken na zeven jaar levenslang leren in Vlaanderen

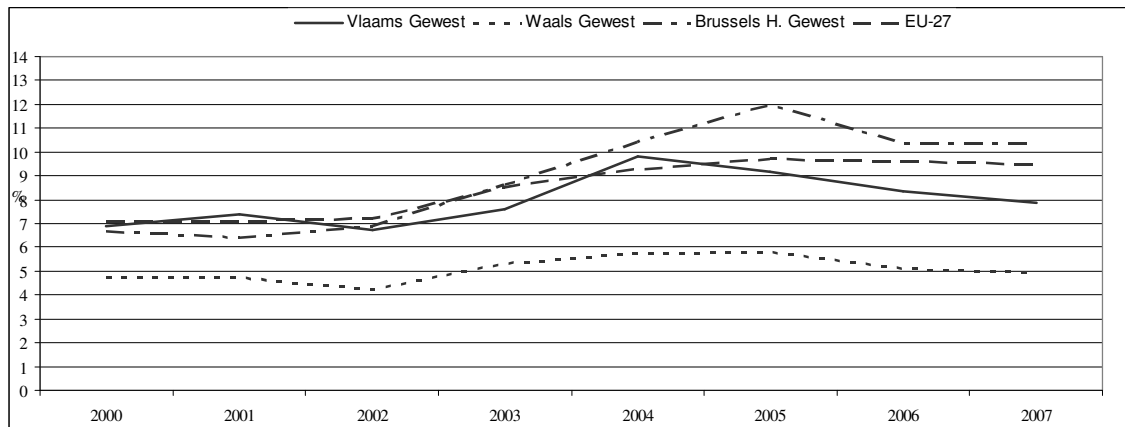
In 2007 heeft bijna 8 op 100 Vlaamse inwoners tussen 25 en 64 jaar (7,9%) tijdens een referentieperiode van 4 weken deelgenomen aan een opleiding voor het werk of privédoeleinden. De opleidingsdeelname in Vlaanderen ligt hoger dan in Wallonië (4,9%), maar lager dan in Brussel (10,4%) en gemiddeld in de EU-27 (9,5%). Figuur 4.1 toont dat de opleidingsdeelname in Vlaanderen sterk toegenomen is van 6,9% in 2000 naar 9,8% in 2004. Vooral de groei van de opleidingsdeelname tussen 2003 en 2004 was aanzienlijk (+2,2 procentpunten), en dit deels als gevolg van veranderingen in de bevraging van levenslang leren in de EAK waardoor er in 2004 een tijdreeksbreuk plaatsvindt (Van Woensel, 2006). Sinds 2004 daalt de deelname aan levenslang leren in Vlaanderen, nu reeds voor het derde jaar op rij. De meest recente gegevens geven aan dat Vlaanderen in het derde kwartaal van 2008 een trendniveau van de opleidingsdeelname van 7,3% bereikt. De dalende trend zet zich dus verder. In Wallonië en Brussel steeg de opleidingsdeelname tot 2005, om licht achteruit te gaan in 2006 en vervolgens te stagneren in 2007. Gemiddeld in de Europese



Unie is de gemiddelde opleidingsdeelname aanhoudend gestegen tot 2005, waarna een stabilisatie volgt tot 2007.

In België lijkt vooral Brussel goed op weg de benchmark in 2010 te halen (10,4%), terwijl in Vlaanderen de afstand ten opzichte van de Lissabondoelstelling groter wordt en de kloof met het Europees gemiddelde toeneemt.

**Figuur 4.1** Evolutie van de opleidingsdeelname van de bevolking (25-64 jaar) in de Belgische gewesten en de EU-27 (2000-2007) (referentieperiode: 4 weken)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

#### 4.1.2 Levenslang leren voor iedereen?

Niet alle bevolkingsgroepen nemen evenveel deel aan levenslang leren. De deelnamekans verschilt naargelang geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en statuut. Tabel 4.1 schetst de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken voor de totale bevolking (25- tot en met 64-jarigen) in België, de gewesten en de EU-27.

**Tabel 4.1** Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelneemt aan opleiding naar persoonskenmerken in België, de gewesten en de lidstaten van de Europese Unie (2007) (referentieperiode: 4 weken)

	<b>Vlaams gewest</b>	<b>Waals gewest</b>	<b>Brussels H. gewest</b>	<b>België</b>	<b>EU-27</b>
Algemeen totaal	7,9	4,9	10,4	7,2	9,5
Man	7,7	5,0	9,8	7,3	8,8
Vrouw	8,0	4,9	10,9	7,0	10,6
25-39 jaar	10,2	6,8	14,0	9,6	13,4
40-49 jaar	8,1	5,2	9,7	7,3	8,7
50-64 jaar	5,3	2,8	5,0	4,5	5,3
Laaggeschoold	3,5	1,8	3,8	3,0	3,8
Middengeschoold	6,6	4,5	9,2	6,1	8,4
Hooggeschoold	13,6	9,0	16,4	12,6	18,2
Beroepsactief	8,6	5,6	10,7	7,9	10,1
Werkend	8,5	8,1	10,6	9,3	10,2
Werkloos	9,9	5,4	10,6	7,8	8,2
Niet-beroepsactief	5,6	3,3	9,6	5,2	6,9

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

### *Man en vrouw gelijk*

Anno 2007 was het verschil in opleidingsdeelname naar geslacht in Vlaanderen beperkt: 8,0% van de vrouwen volgde een opleiding, tegenover 7,7% van de mannen. Ook in Wallonië was er vrijwel geen verschil naar geslacht, terwijl in Brussel en gemiddeld in de EU-27 een duidelijk verschil in het voordeel van vrouwen werd opgetekend: 10,9% van de Brusselse vrouwen en 10,6% van de vrouwen in de EU-27 volgde een opleiding, tegenover respectievelijk 9,8% en 8,8% van de mannen.

### *Hoe ouder, hoe kleiner de opleidingskans*

Naar leeftijd is de opleidingsdeelname het hoogst in de jongste leeftijdsgroep: 10,2% van alle 25- tot en met 39- jarigen volgde in Vlaanderen een opleiding, tegenover 8,1% van de 40- tot en met 49-jarigen en 5,3% van de 50- tot en met 64-jarigen. De opleidingsdeelname daalt dus samen met de leeftijd van de bevolking. Niettemin zat in de periode 2000-2007 vooral de opleidingsdeelname van 50-plussers in de lift (van 3,2% naar 5,3%), en slechts in mindere mate deze van de jongere leeftijdsgroepen: van 9,7% naar 10,2% voor de 25- tot en met 39-jarigen en van 7,1% naar 8,1% voor de 40- tot en met 49-jarigen. Als we enkel de werkenden in beschouwing nemen, dan wordt het verschil in opleidingskans tussen de verschillende leeftijdsgroepen kleiner: 9,6% voor de 25- tot en met 39-jarigen, 8,4% voor de 40- tot en met 49-jarigen en 6,7% voor de 50-plussers. De lage opleidingsdeelname van 50-plussers houdt met andere woorden sterk verband met hun hoge inactiviteit.

In de andere gewesten en gemiddeld in de EU-27 zien we hetzelfde patroon. Hoe ouder de inwoners, hoe minder vaak ze deelnemen aan opleiding. De jongste leeftijdsgroep nam in Brussel (14,0%) en gemiddeld in de EU-27 (13,4%) vaker deel aan opleiding dan in Vlaanderen (10,2%). Met de leeftijd daalt het verschil in opleidingsdeelname tussen Vlaanderen, Brussel en gemiddeld in de EU-27: 50-plussers nemen in Vlaanderen (5,4%) ongeveer even vaak deel aan opleiding als in Brussel (5,0%) en gemiddeld in de EU-27 (5,3%).

*De ijzeren wet van Matheüs*

Uit de analyses blijkt het cruciale belang van het initiële onderwijsniveau voor de verdere deelname aan levenslang leren. Personen zonder een diploma hoger secundair onderwijs hebben een zeer beperkte kans om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten (3,5%). De middengeschoolden – personen met maximaal een diploma hoger secundair onderwijs – vormen de middenmoot met een opleidingsdeelname van 6,6%. Van de hogeschoolden, zij die ook nog een diploma van het hoger onderwijs behaalden, nam gemiddeld 13,6% deel aan een bijkomende opleiding.

In vergelijking met Brussel en gemiddeld in de EU-27 volgden vooral de midden- en hogeschoolde Vlamingen minder vaak een opleiding, terwijl de laaggeschoolde Vlamingen (3,5%) bijna even vaak deelnamen aan opleiding als gemiddeld in de EU-27 en in Brussel (beiden 3,8%).

*Activering van werklozen via opleiding?*

Uit de analyses naar beroepsgroep blijkt dat de opleidingsdeelname in Vlaanderen sterk varieert naargelang de beroepsactiviteit. Beroepsactief is iedereen die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt, hetzij als werkende hetzij als werkzoekende. Niet-beroepsactief zijn die personen die noch werken noch naar werk zoeken; het gaat onder meer om huisvrouwen, vervroegd gepensioneerden en studenten. Van de beroepsactieve Vlamingen volgde 8,6% een opleiding in 2007, terwijl van de niet-beroepsactieven slechts 5,6% deelnam aan een opleiding. Verder blijkt dat Vlaamse werklozen vaker deelnemen aan een opleiding dan Vlaamse werkenden (9,9% tegenover 8,5%). Dit heeft allicht te maken met het gevoerde actief arbeidsmarktbeleid, waarbij systematisch beroepsopleiding aan werkzoekenden wordt aangeboden. In Vlaanderen heeft elke werkzoekende recht op kosteloze begeleiding naar werk en beroepsopleiding.

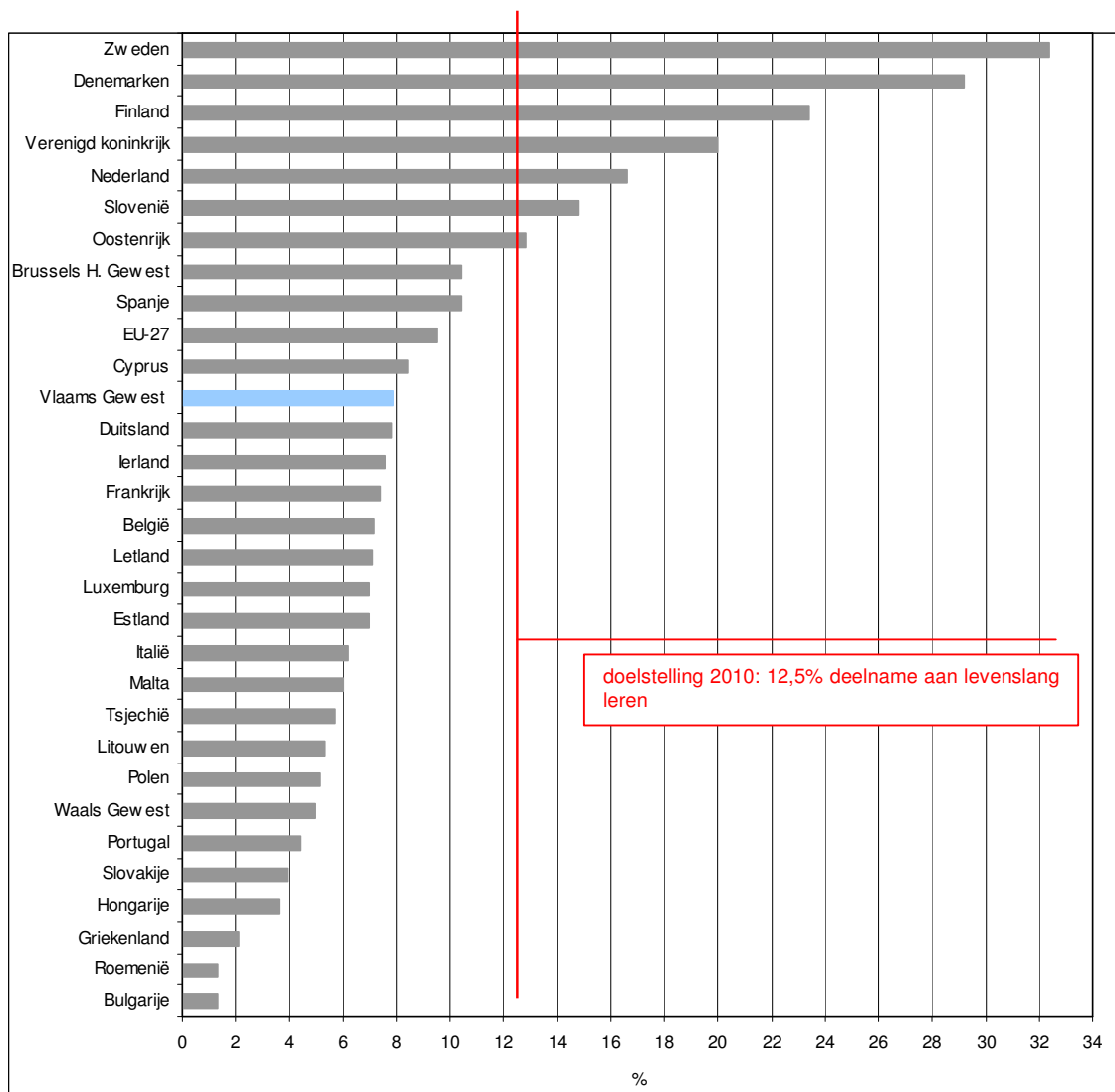
De opsplitsing naar beroepsgroep toont een opvallend verschil tussen Vlaanderen, de andere gewesten en het EU-gemiddelde. In Wallonië en gemiddeld in de EU-27 ligt de opleidingsdeelname van werkenden het hoogst (respectievelijk 8,1% en 10,2%), gevolgd door de werkzoekenden (5,4% en 8,2%) en de niet-beroepsactieven (3,3% en 6,9%). In Brussel is de kans op bijkomende opleiding ongeveer even groot voor zowel werkenden, werkzoekenden als inactieven (ongeveer 10%).

Wie werkzoekend en Vlaming is, heeft iets meer kans om deel te nemen aan opleiding dan een gemiddelde werkzoekende in de EU-27. De opleidingsdeelname bij de niet-beroepsactieven ligt echter een stuk lager in Vlaanderen dan gemiddeld in de EU-27. Dit laatste is mogelijk te verklaren door een hoger aandeel studenten in initiële opleiding bij 25-plussers in de Europese Unie in vergelijking met Vlaanderen (Van Woensel, 2006), maar ook door het hoger aandeel niet-beroepsactieve 50-plussers in Vlaanderen: 72,5% van de Vlaamse niet-beroepsactieven is ouder dan 50 jaar, tegenover 59,3% gemiddeld in de EU-27.

**4.1.3 Ongelijkheden in deelname aan levenslang leren vanuit Europees perspectief**

In deze paragraaf analyseren we de opleidingsdeelname van de volwassen bevolking in het Vlaams gewest en in de verschillende lidstaten van de Europese Unie. Eerst wordt een globaal beeld van de opleidingsdeelname geschetst, om vervolgens dieper in te gaan op de ongelijkheden in de opleidingsdeelname.

**Figuur 4.2** Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelneemt aan opleiding in België, de gewesten en de lidstaten van de Europese Unie (2007) (referentieperiode: 4 weken)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Figuur 4.2 laat zien dat Vlaanderen met een opleidingsdeelname van 7,9 % eerder middelmatig scoort in Europees perspectief. Maar liefst tien van de 27 EU-lidstaten tekenden een hoger aandeel op in 2007. De Scandinavische landen zijn de absolute koplopers op vlak van levenslang leren: Zweden en Denemarken springen er mijlenver bovenuit met een opleidingsdeelname van respectievelijk 32,4% en 29,2%. Deze landen worden op de voet gevolgd door Finland (23,4%) en het Verenigd Koninkrijk (20,0%). Ook Nederland (16,6%), Slovenië (14,8%) en Oostenrijk (12,8%) bereikten alvast de doelstelling om 12,5% van de bevolking aan het leren te zetten. De Zuid-Europese landen en vooral de nieuwe Oost-Europese lidstaten zitten in de staart van het peloton. Bulgarije (1,3%), Roemenië (1,3%), Hongarije (3,6%) en Slowakije (3,9%) zijn samen met Portugal (4,4%) en Griekenland (2,1%) de landen waar het minst opleidingen worden gevolgd.

Tabel 4.2 schetst de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken voor de volwassen bevolking (25- tot en met 64-jarigen) in Vlaanderen en de verschillende lidstaten van de Europese Unie. De

bovenstaande analyse heeft duidelijk gemaakt dat er zeer scherpe ongelijkheden bestaan met betrekking tot de deelname aan opleidingsactiviteiten in de Belgische gewesten en gemiddeld in de EU-27. Door de (ongelijke) opleidingsparticipatie van de verschillende groepen tegenover elkaar te plaatsen, bekomen we een indicator die weergeeft in welke mate een bepaalde groep minder of meer deelneemt aan opleidingen dan een andere groep. Een waarde 1 duidt op een gelijke opleidingsdeelname van beide groepen. Bij een waarde groter dan 1 neemt de ene groep minder deel aan opleidingen dan de andere groep. Op deze manier kunnen we drie kloven in opleidingsdeelname berekenen, in het bijzonder de genderkloof, de generatiekloof en de onderwijskloof (Herremans, 2003).

### *Genderkloof*

De genderkloof in opleidingsdeelname berekenen we door het aandeel mannen in opleiding te delen door het aandeel vrouwen in opleiding. Zo krijgen we zicht op het verschil in opleidingsdeelname tussen mannen en vrouwen, meer bepaald in welke mate mannen minder of meer opleiding volgen dan vrouwen.

Globaal genomen is er relatief weinig ongelijkheid in de opleidingsdeelname tussen mannen en vrouwen, zowel in Vlaanderen als in de meeste lidstaten van de Europese Unie. Een genderkloof van 1 in Vlaanderen geeft aan dat vrouwen (8,0%) in bijna gelijke mate opleiding volgen als mannen (7,7%). In de EU-27 is de opleidingskans voor vrouwen hoger dan deze voor mannen (genderkloof van 0,8).

Het is opvallend dat de landen die hoog scoren op het vlak van opleidingsdeelname, meestal een hogere opleidingskans voor vrouwen registreren. In het Verenigd Koninkrijk en de Scandinavische landen, waar de opleidingsdeelname zeer hoog is, tekenen we een genderkloof op van 0,7. Anders gezegd: mannen hebben er 30% minder kans om een opleiding te volgen dan vrouwen. De laagste genderkloof (0,5) noteren we in de Baltische staten – Estland, Letland, Litouwen – waar mannen 50% minder kans hebben om een opleiding te volgen dan vrouwen.

### *Generatiekloof*

De generatiekloof in de opleidingsdeelname berekenen we door het aandeel 25- tot en met 49-jarigen in opleiding te delen door het aandeel 50-plussers in opleiding. Op deze manier wordt duidelijk hoe groot de afstand is tussen beide leeftijdsgroepen.

Van de Vlaamse 25- tot en met 49-jarigen volgde 9,2% een opleiding, tegenover 11,5% in de EU-27. Een Vlaamse 50-plusser daarentegen volgde ongeveer even vaak een opleiding als de gemiddelde Europese 50-plusser (respectievelijk 5,4% en 5,3%). Hiermee is de generatiekloof in Vlaanderen (1,7) minder groot dan gemiddeld in de EU-27 (2,1). De grotere afstand tussen de opleidingsdeelname van jongeren en ouderen in de EU-27 moet weliswaar in het licht van de zwakkere prestatie bij de Vlaamse 25- tot en met 49-jarigen gezien worden, en dus niet in de achterstelling van 50-plussers op de opleidingsmarkt.

De Europese lidstaten met de beste scores wat betreft de spreiding van de opleidingsdeelname over de generaties, zijn doorgaans de lidstaten die goede cijfers kunnen voorleggen in het aandeel van de totale bevolking dat deelneemt aan opleiding. Denemarken voert het lijstje aan met de laagste generatiekloof (1,4): 32,7% van de Deense 25- tot en met 49-jarigen nam deel aan een opleiding, tegenover 23,1% van de Deense vijftigplussers. Ook het Verenigd Koninkrijk (1,6) en Finland (1,7) doen het goed. De verschillen naar leeftijd op vlak van opleidingsdeelname zijn het grootst in landen met een globale lage opleidingsdeelname, met aan kop Griekenland: slechts 2,1% van de Griekse inwoners tussen 25 en 64 jaar volgde een opleiding, maar binnen deze be-

volkingsgroep namen 25- tot en met 49-jarigen maar liefst 11 keer vaker deel aan opleiding dan hun 50- tot 64-jarige landgenoten.

### *Onderwijskloof*

De onderwijskloof in de opleidingsdeelname berekenen we door de opleidingsdeelname van de hogergeschoolden (midden- en hogergeschoolden) tegenover deze van de laaggeschoolden te plaatsen. Hieruit kunnen we afleiden in welke mate laaggeschoolden achterop blijven wat betreft het volgen van opleidingen.

De midden- en hogergeschoolde Vlamingen (9,8%) volgen minder vaak een opleiding in vergelijking met de EU-27 (11,7%), terwijl laaggeschoolden in Vlaanderen (3,5%) ongeveer even vaak een opleiding volgen als gemiddeld in de Europese Unie (3,8%). De onderwijskloof in de opleidingsdeelname is hiermee in Vlaanderen (2,8) iets kleiner dan gemiddeld in de EU-27 (3,1). Dit is eerder het gevolg van de lagere opleidingsdeelname van de Vlaamse hogergeschoolden, dan het resultaat van een betere spreiding van de opleidingsdeelname over de onderwijsniveaus heen. De onderwijskloof blijft echter wel diep: hogergeschoolde Vlamingen zijn bijna 3 keer meer opleidingsactief dan laaggeschoolde Vlamingen.

De traditioneel goede leerlingen op vlak van opleidingsdeelname vertonen opnieuw de kleinste verschillen in deelname tussen laag- en hogergeschoolden, in het bijzonder Denemarken (1,6), Nederland (2,2), het Verenigd Koninkrijk (2,3) en Finland (2,6). In 2007 volgde maar liefst één op vijf laaggeschoolde Denen (19,7%) een opleiding, tegenover bijna één op drie hogergeschoolde Deense inwoners (32,4%). De onderwijsongelijkheid in de opleidingsdeelname is wederom het grootst in Griekenland. Het gaat om een score van 13,0 wat betekent dat de hogergeschoolden gemiddeld 13 keer vaker opleiding volgen dan de laaggeschoolden. Naast Griekenland is er ook in Italië (9,6), Cyprus (7,7), Polen (7,6) en Portugal (6,1) een grote kloof tussen de opleidingsdeelname van laag- en hogergeschoolden. Het betreft landen die een niet zo goede leertraditie kunnen voorleggen.

**Tabel 4.2** Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelneemt aan opleiding naar persoonskenmerken en opleidingskloven in België, de gewesten en de lidstaten van de Europese Unie (2007) (referentieperiode: 4 weken)

	Totaal	man	vrouw	gender- kloof	25-49 jarigen	50-64 jarigen	generatie- kloof	laag- geschoold	midden- en hoog geschoold	onderwijs- kloof
Zweden*	32,4	25,8	39,3	0,7	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Denemarken	29,2	24,2	34,2	0,7	32,7	23,1	1,4	19,7	32,4	1,6
Finland	23,4	19,4	27,5	0,7	27,3	15,3	1,8	9,8	25,7	2,6
Verenigd koninkrijk	20,0	16,7	23,2	0,7	23,2	14,8	1,6	10,5	24,4	2,3
Nederland	16,6	16,1	17,0	0,9	19,3	8,7	2,2	8,2	18,4	2,2
Slovenië	14,8	13,5	16,1	0,8	19,1	6,5	2,9	3,7	17,2	4,7
Oostenrijk	12,8	11,6	14,0	0,8	15,3	7,6	2,0	4,4	14,9	3,4
Brussel	10,4	9,9	11,0	0,9	12,6	5,0	2,5	3,8	13,5	3,5
Spanje	10,4	9,3	11,5	0,8	14,3	6,2	2,3	4,9	18,3	3,7
EU-27	9,5	8,8	10,6	0,8	11,5	5,3	2,1	3,8	11,7	3,1
Cyprus	8,4	8,1	8,6	0,9	10,0	4,8	2,1	1,4	11,1	7,7
Vlaanderen	7,9	7,7	8,0	1,0	9,2	5,4	1,7	3,5	9,8	2,8
Duitsland	7,8	8,0	7,6	1,1	9,6	3,7	2,6	2,8	8,4	3,0
Ierland	7,6	6,2	9,0	0,7	10,5	5,0	2,1	3,7	11,5	3,2
Frankrijk	7,4	7,0	7,9	0,9	9,9	4,1	2,4	3,5	9,8	2,8
België	7,2	7,0	7,3	1,0	8,6	4,5	1,9	3,0	9,2	3,1
Letland	7,1	4,6	9,3	0,5	9,0	3,1	2,9	nb	8,0	nb
Estland	7,0	4,6	9,3	0,5	9,1	2,9	3,1	nb	7,7	nb
Luxemburg	7,0	6,5	7,4	0,9	8,5	nb	nb	nb	9,4	nb
Italië	6,2	5,9	6,6	0,9	8,0	2,7	2,9	1,1	10,9	9,6
Malta	6,0	6,4	5,7	1,1	7,9	nb	nb	nb	15,0	nb
Tsjechië	5,7	5,5	5,9	0,9	7,5	2,7	2,8	nb	6,2	nb
Litouwen	5,3	3,6	6,8	0,5	6,8	2,0	3,4	nb	5,8	nb
Polen	5,1	4,7	5,5	0,9	7,2	1,1	6,6	0,8	5,8	7,6
Wallonië	5,0	4,9	5,0	1,0	6,1	2,8	2,2	1,8	6,6	3,6
Portugal	4,4	4,4	4,5	1,0	5,2	1,3	4,1	1,6	10,1	6,1
Slowakije	3,9	3,4	4,3	0,8	4,8	1,8	2,6	nb	4,3	nb
Hongarije	3,6	3,0	4,1	0,7	5,3	0,7	8,0	0,7	4,3	5,8
Griekenland	2,1	2,2	2,1	1,0	3,0	0,3	11,0	0,3	3,4	13,0
Bulgarije	1,3	1,4	1,3	1,1	2,0	nb	nb	nb	1,7	nb
Roemenië	1,3	1,2	1,4	0,9	1,9	0,2	12,1	nb	1,7	nb

\*Voor Zweden waren nog geen cijfergegevens naar leeftijd en onderwijsniveau beschikbaar bij publicatie van het artikel.

Nb is een niet betrouwbaar gegeven

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

## 4.2 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werknemer

In dit tweede deel berekenen we de opleidingsdeelname voor de werkende en loontrekkende bevolking in Vlaanderen, en zoeken we aansluiting bij het concept van 'voortgezette beroepsopleiding'. Vertrekpunt hierbij is de federale doelstelling om tegen 2010 een opleidingsparticipatiegraad van 50% bij werknemers te behalen (cf. nationale werkgelegenheidsconferentie van 2003). In de vorige twee Over.Werk-artikels kwam deze doelstelling ook al ter sprake en passeerden alvast heel wat cijfers over de voortgezette beroepsopleiding van werknemers gemeten aan de hand van bedrijfsgegevens (sociale balansen en de Continuing Vocational Training Survey). In dit stuk baseren we ons op gegevens van de werknemer zelf, verkregen via de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK).

Verskil met het eerste deel van dit artikel is dat we hier een andere definitie (moeten) hanteren dan deze voor de structurele Lissabon-indicator inzake levenslang leren. Waar de structurele Lissabon-doelstelling peilt naar de opleidingsdeelname (binnen of buiten het reguliere onderwijs) in een referentieperiode van vier weken voorafgaand aan de bevraging, hanteren we in wat volgt een referentieperiode van één jaar voorafgaand aan de bevraging. Een ander verschil is dat we voor de Lissabon-doelstelling de bevolking afbakenen van 25 tot en met 64 jaar, terwijl we nu alle 15- tot en met 64-jarigen zullen weerhouden. Tot slot richten we ons in dit tweede deel meer specifiek op de opleidingsdeelname van de loontrekkenden.

### 4.2.1 Opleidingsdeelname van de werkende bevolking

Om de opleidingsdeelname te bepalen wordt binnen de EAK gepeild of de respondent gedurende de voorbije twaalf maanden ofwel student of leerling was in het reguliere onderwijs, ofwel deelnam aan cursussen, seminaries, conferenties en dergelijke buiten het regulier onderwijssysteem. Wanneer een respondent op minstens één van beide vragen positief antwoordt wordt deze beschouwd als 'deelnemer aan opleiding'.

Wanneer we deze criteria toepassen voor de hele Vlaamse bevolking bekomen we in 2007 een participatiegraad van 30,5% (tabel 4.3). Ongeveer drie op de tien Vlamingen tussen 15 en 64 jaar nam op jaarbasis deel aan een of andere vorm van opleiding, wat neerkomt op 1,2 miljoen personen. Dit aandeel wordt echter omhoog getrokken door de leerlingen en studenten die nog in het reguliere onderwijs zitten en die dus buiten het concept van 'voorgezette beroepsopleiding' vallen. Wanneer we enkel de groep *werkenden* beschouwen, sluiten we deze studenten uit en bekomen we voor Vlaanderen een opleidingsparticipatiegraad van 25,5% (683 100 personen). Een kwart van alle werkende Vlamingen nam in een referentieperiode van twaalf maanden deel aan opleiding, hoofdzakelijk opleidingsactiviteiten buiten het reguliere onderwijs (cursussen, seminaries, enzovoort).

De grootste groep werkenden zijn de *loontrekkenden*, die in Vlaanderen een participatiegraad van 26,7% laten optekenen (610 400 personen). Dit is iets hoger dan gemiddeld voor de hele groep werkenden, waar de participatiegraad naar beneden wordt getrokken door de mindere opleidingsdeelname onder de *zelfstandigen* (18,4%).

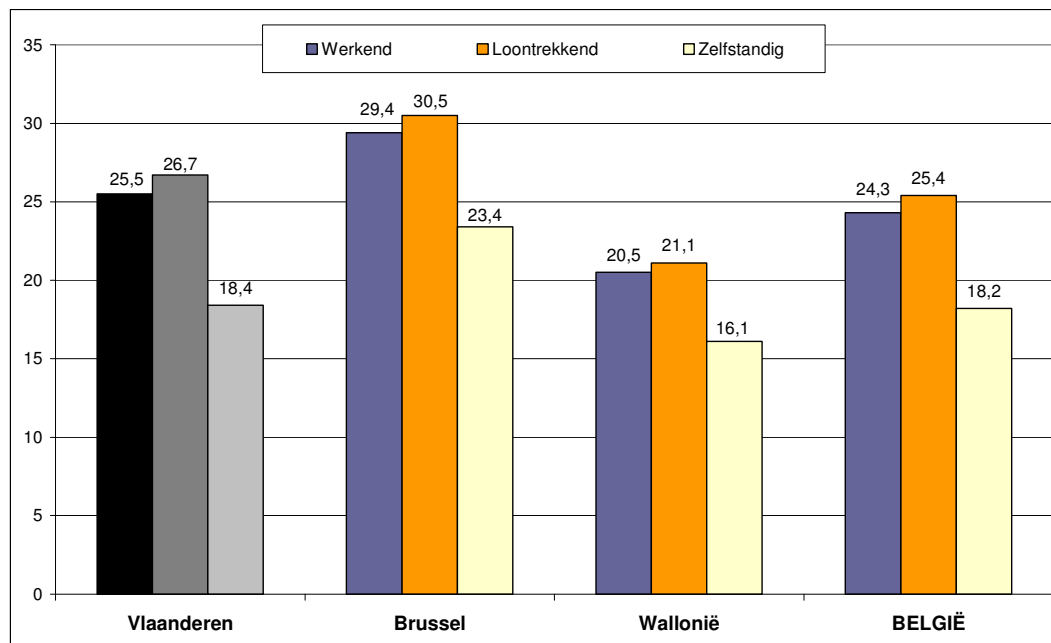


**Tabel 4.3** Opleidingsparticipatie van de bevolking (15-64 jaar) naar beroepsgroep in Vlaanderen (2007) (referentieperiode: 12 maanden)

	Totaal	Opleidingsparticipatie	
	(n)	(n)	(%)
Bevolking	4 050 000	1 235 100	<b>30,5</b>
Werkend	2 678 100	683 100	<b>25,5</b>
Loontrekkend	2 283 200	610 400	<b>26,7</b>
Zelfstandig	394 900	72 700	<b>18,4</b>

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

Vlaanderen leunt het dichtst aan bij het Belgisch gemiddelde wanneer we de participatiegraden voor de verschillende beroepsgroepen naast elkaar leggen (figuur 4.3). Voor de totale groep werkenden bekomen we in Vlaanderen een participatiegraad van 25,5% tegenover 24,3% in België. Voor de loontrekkenden bedragen de participatiegraden respectievelijk 26,7% en 25,4%. In vergelijking met de andere twee gewesten neemt Vlaanderen een tussenpositie in. Zowel voor de werkenden, de loontrekkenden en de zelfstandigen is de participatiegraad in Vlaanderen lager dan in Brussel, maar hoger dan in Wallonië. Zowel in België als in de drie gewesten ligt de participatiegraad bij de loontrekkenden dus nog een heel eind verwijderd van de participatiedoelstelling van 50% in 2010. Er bestaat dan ook weinig twijfel over de (on)haalbaarheid van dit streefdoel. Het Brussels gewest is met een 'tekort' van bijna 20 procentpunten het minst ver verwijderd van de doelstelling. In Vlaanderen zou de participatiegraad nog bijna moeten verdubbelen, een kloof die op drie jaar niet te overbruggen lijkt.

**Figuur 4.3** Opleidingsparticipatie in de bevolking (15-64 jaar) naar beroepsgroep in België en de gewesten (2007) (referentieperiode: 12 maanden)

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

#### 4.2.2 Naar een indicator van voortgezette beroepsopleiding bij werknemers

De hierboven beschreven cijfers over de opleidingsdeelname van loontrekkenden hebben betrekking op die personen die tijdens de referentieweek van de bevraging een loontrekkend statuut hadden en die in de periode van twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging opleiding volgden. In de bevraging worden bijgevolg twee (tijds)criteria beschouwd: 1) loontrekkend zijn in de *referentieweek van de bevraging*, en 2) opleiding hebben gevolgd in de *periode van twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging*.

Wat we als gevolg van dit verschil in referentieperiode nog niet weten is of een deelnemer aan opleiding met een loontrekkend statuut in de referentieweek van de bevraging, op het moment van de opleiding ook (al) een loontrekkend statuut had. Zo kan het immers zijn dat een opleidingsdeelnemer wel als loontrekkende aan het werk was in de referentieweek van de bevraging, maar dat deze op het moment dat de opleiding werd gevolgd – tot mogelijk een jaar eerder – nog geen loontrekkend statuut had (maar bijvoorbeeld nog student of werkloos was). In wat volgt sluiten we deze laatste categorie van opleidingsdeelnemers uit, en weerhouden we enkel degenen die *in de referentieweek van de bevraging loontrekkend waren én die in de periode van twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging opleiding volgden terwijl zij effectief als loontrekkende aan het werk waren*. Niettemin merken we op dat we op basis van de beschikbare gegevens geen uitspraken kunnen doen over de finaliteit van de gevolgde opleiding. We hebben er met andere woorden geen zicht op of het al dan niet jobgerelateerde opleidingen betreft.

In de vorige paragraaf zagen we reeds dat 26,7% van alle Vlamingen die op het moment van de bevraging loontrekkend waren, één of meer opleidingen volgden in de periode van één jaar voorafgaand aan de bevraging (610 400 personen). Op basis van onze definitie heeft echter slechts 23,6% (538 600 personen) minstens één van die opleidings- of vormingsactiviteiten gevolgd terwijl hij of zij werkte als loontrekkende (tabel 4.4). Dit betekent dat een beperkte groep van 71 800 personen (3,1%) wel een loontrekkend statuut had tijdens de referentieweek van de bevraging, maar (nog) niet in de periode dat de opleiding(en) werd(en) gevolgd. Het kan hier bijvoorbeeld gaan over personen die tijdens de opleiding nog werkloos, student of zelfstandige waren, maar nadien – en op het moment van de bevraging – loontrekkend werden.

**Tabel 4.4** Opleidingsdeelname als loontrekkende (15-64 jaar) in Vlaanderen (2007)

	n	%
Totaal loontrekkenden (in referentieweek van de bevraging)	2 283 200	100,0
<b>Waarvan opleiding gevolgd (afgelopen jaar)</b>	<b>610 400</b>	<b>26,7</b>
↳ Opleiding gevolgd als loontrekkende	538 600	23,6
↳ Opleiding gevolgd als niet-loontrekkende	71 800	3,1
<b>Waarvan geen opleiding gevolgd (afgelopen jaar)</b>	<b>1 672 800</b>	<b>73,3</b>

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

De *opleidingsparticipatiegraad* die we hierna zullen hanteren definiëren we dus als het aandeel deelnemers aan opleiding dat in de referentieweek van de bevraging een loontrekkend statuut heeft én in de periode van twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging één of meerdere opleidingen heeft gevolgd terwijl zij effectief als loontrekkende aan het werk waren. Op het totaal van alle 2,2 miljoen loontrekkenden betreft het hier dus de groep van 538 600 personen (23,6%). Het is ook deze groep die we weerhouden voor de hiernavolgende analyses.

*Zeer poevere opleidingsparticipatie van arbeiders*

De opleidingsparticipatie onder loontrekkenden verschilt sterk naargelang het *beroepsstatuut*. Zo ligt de participatiegraad van arbeiders heel wat lager dan deze bij de bedienden en ambtenaren. Van alle arbeiders nam ongeveer één op de tien (10,8%) deel aan opleiding (tabel 4.5). Bij de bedienden is dit 28,3% en bij de ambtenaren loopt dit nog verder op tot een derde (33,3%). Hoewel de participatiegraden bij bedienden en ambtenaren dus wel ruim boven het Vlaams gemiddelde liggen, is er ook bij deze beroepsgroepen nog steeds een (te) grote afstand te overbruggen om de 50%-participatiedoelstelling in 2010 te halen. Dat de participatiegraad van arbeiders in 2010 nog niet in de buurt zal komen van de 50%-doelstelling hoeft geen betoog.

**Tabel 4.5** Opleidingsparticipatie loontrekkenden (15-64 jaar) naar statuut en persoonskenmerken in Vlaanderen (2007) (referentieperiode: 12 maanden)

	Loontrekkend	Arbeider	Bediende	Ambtenaar
Alg. totaal	23,6	10,8	28,3	33,3
Man	23,1	11,3	31,1	34,8
Vrouw	24,2	9,5	25,9	32,2
15-24 jaar	21,4	15,5	27,0	25,8
25-29 jaar	26,8	12,2	30,5	40,8
30-39 jaar	25,3	11,8	30,1	35,9
40-49 jaar	23,3	8,9	28,2	34,4
50-64 jaar	20,7	7,9	24,1	28,5
Laaggeschoold	11,1	8,3	15,3	17,5
Middengeschoold	17,9	11,6	21,1	26,1
Hooggeschoold	37,6	24,5	35,6	42,6

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

*Mannen versus vrouwen*

Voor de totale groep loontrekkenden ligt de opleidingsparticipatiegraad iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. Van de loontrekkende vrouwen in 2007 nam 24,2% deel aan opleiding ten opzichte van 23,1% bij de mannen (tabel 4.5). Wanneer we echter de opsplitsing maken naar statuut merken we voor zowel de arbeiders, bedienden en ambtenaren afzonderlijk, dat de participatiegraad hoger is bij mannen dan bij vrouwen. Bij de arbeiders en de ambtenaren is het verschil nog vrij beperkt (verschil van 1,8 procentpunt bij de arbeiders en 2,6 procentpunt bij de ambtenaren), bij de bedienden is de kloof groter (5,2 procentpunt ten voordele van de mannen).

Aangezien in de drie statuten de participatiegraad bij mannen hoger is dan bij vrouwen lijkt het tegenstrijdig dat bij de totale participatiegraad de vrouwen beter scoren dan de mannen. De oorzaak hiervan ligt in de (zeer) grote groep mannelijke arbeiders die geen vorming genoten en die de totale mannelijke participatiegraad aanzienlijk naar beneden trekt, tot onder het cijfer voor de vrouwelijke loontrekkenden. Zo blijkt dat de groep mannelijke loontrekkenden die niet aan opleiding participeerde ongeveer 40% uitmaakt van de totale groep mannelijke loontrekkenden. Wanneer we de arbeiders buiten beschouwing zouden laten en de participatiegraad berekenen voor enkel de bedienden en ambtenaren samen, bekomen we een hogere algemene opleidingsparticipatie bij de mannen (32,5%) dan bij de vrouwen (28,3%). De deelname aan opleiding onder de loontrekkenden met een arbeidersstatuut ligt dus zeer laag en trekt – door de omvangrijke groep (mannelijke) arbeiders – de globale participatiegraad bij de mannen aanzienlijk naar beneden.

*Late twintigers nemen het voortouw*

Op uitzondering van de jongste leeftijdsgroep neemt de opleidingsdeelname af met de leeftijd. Van alle loontrekkenden tussen 25 en 29 jaar volgde 26,8% één of meer opleidingen. Bij de 30- tot en met 39-jarigen is dit ongeveer een kwart (25,3%). Voor de oudste leeftijdsgroep noteren we nog een participatiegraad van 20,7%.

De opleidingsdeelname onder de jongeren van 15 tot en met 24 jaar ligt met 21,4% eveneens lager dan gemiddeld. Dit is wellicht deels te verklaren door de schoolverlaters die op het moment van de bevraging wel al loontrekkend zijn, maar die in de tijdspanne van een jaar voorafgaand aan de bevraging nog een tijdje op de schoolbanken zaten (of een tijdje in de werkloosheid terechtkwamen), en daardoor minder kans hadden om reeds als loontrekkende een opleiding te volgen (conform onze definitie). Zij waren met andere woorden nog geen volledig jaar loontrekkend, waardoor de kans om als loontrekkende opleiding te volgen uiteraard kleiner is.

Binnen de groep arbeiders daalt de participatiegraad wel met de leeftijd, zonder uitzondering van de jongste loontrekkenden die hier de grootste opleidingsdeelname laten noteren (15,5%). In vergelijking met de bedienden en ambtenaren ligt de opleidingsparticipatie van arbeiders in alle leeftijdscategorieën echter veel lager. Vooral in de oudste leeftijdsgroepen wordt bij de arbeiders erg weinig deelgenomen aan opleiding: voor de 40- tot en met 49-jarigen bedraagt de participatiegraad 8,9%; bij de 50-plussers is dit nauwelijks 7,9%.

Bij de ambtenaren zien we de hoogste participatiegraden, en dit in alle leeftijdsklassen met uitzondering van de jongeren. Wanneer we de cijfers voor de bedienden en de ambtenaren vergelijken zien we dat in de jongste leeftijdsgroep (15 tot 24 jaar) de participatiegraad bij de bedienden hoger ligt dan bij de ambtenaren (27,0% tegenover 25,8%). In de overige leeftijdscategorieën liggen de scores bij de ambtenaren meestal beduidend hoger dan bij de bedienden. Vooral bij de 25- tot en met 29-jarigen ligt de opleidingsdeelname bij ambtenaren ruim tien procentpunten hoger dan bij de bedienden (40,8% tegenover 30,5%).

*Vooraf een zaak van hooggeschoolden*

Opleidingsdeelname is vooral een zaak van hooggeschoolde loontrekkenden. Waar slechts 11,1% van de laaggeschoolden deelnam aan opleiding, is dit bij de middengeschoolden 17,9%. Bij de hooggeschoolden loopt de opleidingsdeelname op tot 37,6%, wat echter nog steeds een eind verwijderd is van de 50%- participatiedoelstelling.

Ook binnen de drie beroepsstatuten afzonderlijk springt de participatiegraad van de hooggeschoolden er sterk bovenuit. Bij de hooggeschoolden met een arbeidersstatuut – weliswaar een beperkte groep – volgde ongeveer een kwart (24,5%) een opleiding. Bij de midden- en laaggeschoolde arbeiders was dit respectievelijk slechts 8,3% en 11,6%.

Bij de bedienden bedraagt de opleidingsparticipatie onder de hooggeschoolden 35,6%, tegenover 21,1% bij de middengeschoolden en 15,3% bij de laaggeschoolden. Bij de ambtenaren is de kloof tussen de hooggeschoolden enerzijds en de midden- en laaggeschoolden anderzijds nog groter, met een participatiegraad van 42,6% bij de hooggeschoolden tegenover respectievelijk 26,1% en 17,5% bij de midden- en laaggeschoolden.

Van alle onderscheiden groepen komen de hooggeschoolde ambtenaren met een opleidingsdeelname van 42,6% het dichtst in de buurt van de 50%-participatiedoelstelling. Wanneer we van deze hooggeschoolde ambtenaren enkel de 25- tot en met 29-jarigen weerhouden loopt de participatiegraad op tot 47,0%.

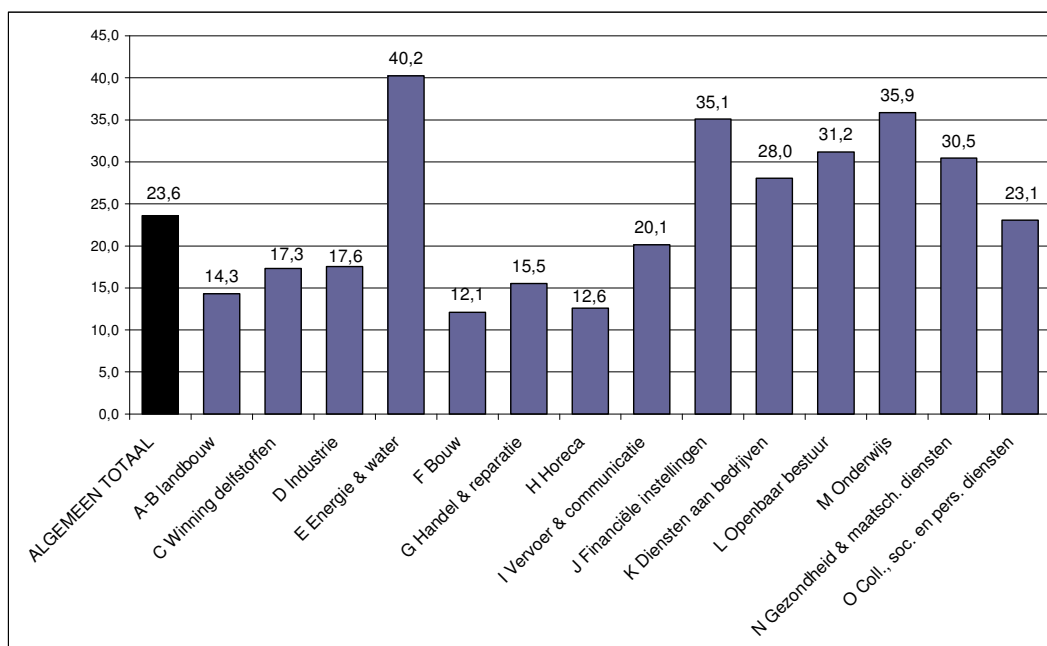
### Sectorale verschillen

De opleidingsparticipatie in Vlaanderen is hoger in de openbare sector dan in de privé. In de openbare sector nam precies een derde (33,3%) van de loontrekkenden deel aan opleiding. In de privé-sector geldt dit voor ongeveer één op de vijf loontrekkenden (20,4%).<sup>17</sup>

In figuur 4 geven we de opleidingsparticipatiegraad weer van de loontrekkende Vlamingen naar activiteitssector (Nace-secties). In de eerste plaats stellen we vast dat de opleidingsparticipatie in de primaire en secundaire sectoren doorgaans onder het Vlaams gemiddelde (van 23,6%) ligt. Zo noteren we in de industrie (Nace-sectie D) een participatiegraad van 17,6% en in de winning van delfstoffen (Nace-sectie C) een participatiegraad van 17,3%. De bouwnijverheid (Nace-sectie F) hinkt echter het verst achterop: nauwelijks 12,1% van alle loontrekkenden in de Vlaamse bouwnijverheid in 2007 volgde een opleiding. De energiesector (Nace-sectie E) springt anderzijds wel vlot boven de andere sectoren uit met een opleidingsdeelname van 40,2%.

De tertiaire en quartaire sectoren doen het over het algemeen vrij goed voor wat betreft de opleidingsparticipatie. Niettemin liggen de sectorale participatiegraden er doorgaans nog steeds meer dan tien procent onder het streefdoel van 50% opleidingsdeelname. De onderwijssector (Nace-sectie M) en de financiële sector (Nace-sectie J) komen het dichtst in de buurt van het streefcijfer, met respectievelijke participatiegraden van 35,9% en 35,1%. Daarna volgen de openbare besturen (Nace-sectie L; 31,2%), de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Nace-sectie N; 30,5%) en de diensten aan bedrijven (Nace-sectie K; 28,0%).

**Figuur 4.** Opleidingsparticipatie loontrekkenden (15-64 jaar) naar activiteitssector (Nace-sectie) in Vlaanderen (2007) (referentieperiode: 12 maanden)



Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

<sup>17</sup> Het cijfer voor de openbare sector komt hierbij overeen met dit voor de ambtenaren (zie tabel 5).

### 4.3.3 En doet de werkgever ook een duit in het zakje?

Opleidingdeelname van werknemers is één zaak, maar in hoeverre worden deze opleidingen ook financieel ondersteund door de werkgever? De frequent gehanteerde financiële indicatoren die de opleidingsinvesteringen van bedrijven uitdrukken als percentage van de loonmassa kunnen we op basis van de EAK niet berekenen. Het zijn in de EAK immers de werknemers die worden bevraagd en niet de werkgevers. Wel kunnen we via de enquête een indicatie krijgen van de mate waarin werknemers een beroep kunnen doen op werkgeversfinanciering voor de opleidingen die zij als loontrekkende volgen. Bij de interpretatie van deze resultaten moeten we dus wel opmerken dat de gegevens voortvloeien uit een bevraging aan de *werknemerszijde* en niet steunen op bedrijfsgegevens zoals bij de sociale balansen of de CVTS (Vanderbiesen & Sels, 2007). Vraag hierbij is dan ook of de werknemer altijd op de hoogte is of, en in welke mate de werkgever financieel mee tegemoet komt in de opleidingskost.

In de vorige paragrafen zagen we reeds dat van de bijna 2,3 miljoen loontrekkenden er 538 600 één of meerdere opleidingen volgden in het jaar voorafgaand aan de bevraging (opleidingsparticipatiegraad van 23,6%). Van hen konden er bijna acht op de tien (79,7%) voor hun opleiding rekenen op (co)financiering vanwege hun werkgever. In twee op de tien gevallen (20,3%) werd geen financiële ondersteuning voorzien (tabel 4.6).

**Tabel 4.6** Opleidingsdeelname als loontrekkende (15-64 jaar) en financiering door de werkgever in Vlaanderen (2007)

	Loontrekkend (totaal)		Financiering werkgever (ten opzichte van aantal in opleiding als loontrekkende)	
	n	%	n	%
Totaal loontrekkenden (in referentieweek bevraging)	2 283 200	100,0		
<b>Waarvan opleiding gevolgd (afgelopen jaar)</b>	<b>610 400</b>	<b>26,7</b>		
↳ Opleiding gevolgd als loontrekkende	538 600	23,6	538 600	<b>100,0</b>
↳ Met financiering werkgever			429 100	<b>79,7</b>
↳ Zonder financiering werkgever			109 500	<b>20,3</b>
↳ Opleiding gevolgd als niet-loontrekkende	71 800	3,1		
<b>Waarvan geen opleiding gevolgd (afgelopen jaar)</b>	<b>1 672 800</b>	<b>73,3</b>		

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

Wanneer we de cijfers bekijken voor de verschillende beroepsstatuten merken we op dat het aandeel loontrekkenden in opleiding met financiering door de werkgever bij de arbeiders opnieuw laag ligt: van alle loontrekkende arbeiders in opleiding kon 68,1% rekenen op financiële ondersteuning van de werkgever (tabel 4.7). Van alle bedienden die opleiding genoten, werd 81,1% mee gefinancierd door de werkgever. Voor de ambtenaren loopt dit nog iets meer op, tot 82,7%. Behalve het feit dat arbeiders globaal genomen minder vaak opleiding volgen dan bedienden of ambtenaren, kunnen zij verhoudingsgewijs – als ze al opleiding volgen – ook in mindere mate rekenen op financiering van hun werkgever.

**Tabel 4.7** Opleidingsparticipatie loontrekkenden (15-64 jaar) met (gedeeltelijke) financiering versus zonder financiering van de werkgever in Vlaanderen naar beroepsstatuut (2007) (referentieperiode: 12 maanden)

% loontrekkenden in opleiding	Loontrekkend (totaal)	Arbeider	Bediende	Ambtenaar
Met financiering werkgever	79,7	68,1	81,1	82,7
Zonder financiering werkgever	20,3	31,9	18,9	17,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

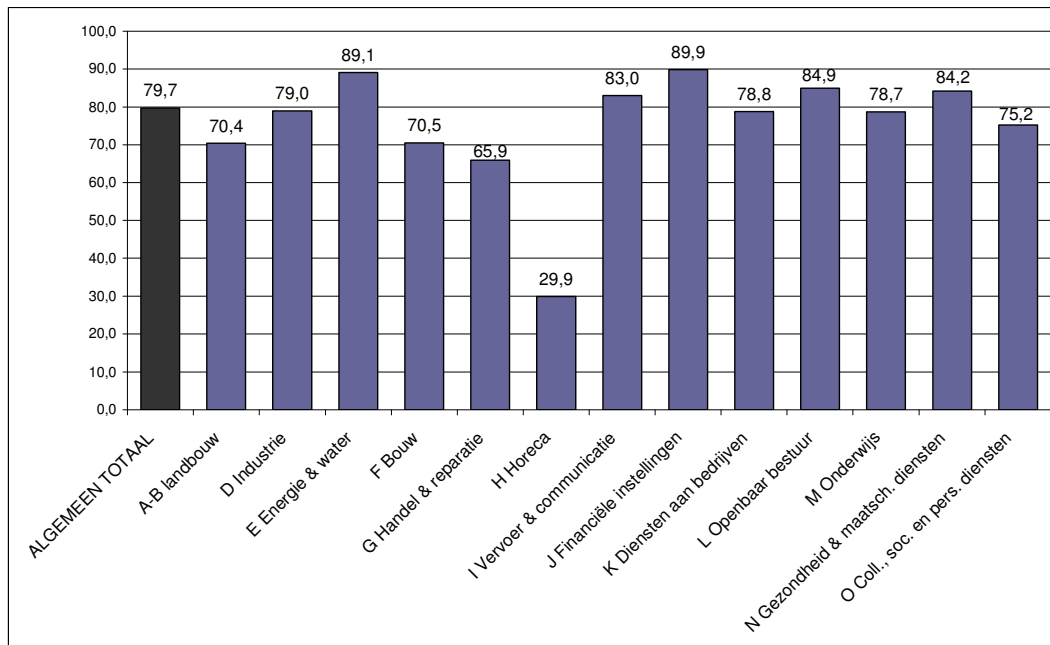
Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

### *Sectorale verschillen*

In figuur 4.5 bekijken we de mate van werkgeversfinanciering voor de opleidingen die door loontrekkenden worden gevolgd, opgesplitst voor de verschillende activiteitssectoren (Nace-sectie). Van alle Vlaamse loontrekkenden in opleiding stond in bijna acht op de tien gevallen (79,7%) de werkgever in voor de gedeeltelijke of volledige financiering van de opleiding. Opnieuw bekleden de energiesector (Nace-sectie E; 89,1%) en de financiële sector (Nace-sectie J; 89,9%) de topposities als sectoren waar de werknemersopleidingen het vaakst gepaard gaan met financiering vanwege de werkgever. In beide sectoren werden in ongeveer negen van de tien gevallen de opleidingen (deels) gefinancierd door de werkgever. Andere sectoren die op dit vlak goed scoren zijn de openbare besturen (Nace-sectie L; 84,9%), de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Nace-sectie N; 84,2%) en de vervoer- en communicatiesector (Nace-sectie I; 83,0%).

De horecasector (Nace-sectie H) loopt duidelijk achterop voor wat betreft de bedrijfsfinanciering voor opleidingen. Bij nauwelijks drie op de tien (29,9%) loontrekkenden in opleiding ging deze gepaard met financiële ondersteuning van de werkgever. Andere sectoren waar het aandeel loontrekkenden in opleiding met financiering door de werkgever eerder aan de lage kant liggen zijn de handel en reparatie (Nace-sectie G; 65,9%), de landbouw (Nace-secties A & B; 70,4%) en de bouw (Nace-sectie F; 70,5%). Nogmaals merken we hierbij op dat we deze cijfers wellicht gedeeltelijk moeten nuanceren aangezien de loontrekkende niet altijd een zicht zal hebben op de (onrechtstreekse) opleidingskosten voor een bedrijf – zoals sectorale bijdragen voor opleidingsfondsen als percentage van de loonmassa – en de loontrekkende deze dan ook niet zal rapporteren tijdens de bevraging.

**Figuur 4.5** Opleidingsparticipatie loontrekkenden (15-64 jaar) met financiering van de werkgever in Vlaanderen naar activiteitssector (Nace-sectie) (2007) (referentieperiode: 12 maanden)



Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie - EAK (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

Wanneer we deze resultaten naast de sectorale participatiegraden leggen van uit de vorige paragraaf, merken we dat in sectoren met een hoge opleidingsdeelname – zoals de energiesector (40,2%) en de financiële instellingen (35,1%) – ook het vaakst beroep kon worden gedaan op financiële opleidingssteun vanwege de werkgever (in respectievelijk 89,1% en 89,9% van de gevallen). Uitzondering hierop vormt evenwel de onderwijssector, die wel een hoge participatiegraad noteert (35,9%), maar waar de financiële ondersteuning door de werkgever onder het algemeen gemiddelde ligt (78,7%). Van de sectoren met een lage participatiegraad vormt de bouwsector de uitzondering. De opleidingsparticipatiegraad in de bouwnijverheid bedraagt nauwelijks 12%, maar van de loontrekkenden die opleiding volgden kon wel ruim zeven op de tien (70,5%) beroep doen op de financiële ondersteuning van de werkgever. In de horecasector, die qua opleidingsparticipatie nauwelijks beter doet dan de bouwsector, werden slechts drie op de tien loontrekkenden in opleiding financieel ondersteund door de werkgever (29,9%).

### 4.3 Samengevat

In dit laatste artikel van het drieluik rond de opleidingsinspanningen in Vlaanderen, België en Europa, bekeken we eerst de opleidingsdeelname van de bevolking in Europees perspectief. We stelden hierbij vast dat 7,9% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar in 2007 deelnam aan opleiding (tijdens een referentieperiode van vier weken). Dit is minder dan gemiddeld in de Europese Unie (9,5%). In heel de Europese Unie volgen jongeren meer opleiding dan ouderen en nemen hogeschoolden vaker deel aan opleiding dan laaggeschoolden. Werkenden volgen algemeen genomen ook vaker opleiding dan werkzoekenden en niet-beroepsactieven, maar de hogere deelname van Vlaamse werkzoekenden vormt een uitzondering op dit patroon.



Binnen de Europese Unie vertonen de landen met een hogere globale opleidingsdeelname kleinere ongelijkheden tussen de subgroepen. Vlaanderen scoort eerder middelmatig op het vlak van opleidingsdeelname, maar de verschillen in opleidingsdeelname tussen de subgroepen zijn in Europees perspectief wel relatief beperkt. Zo participeren Vlaamse mannen en vrouwen quasi evenveel aan opleiding, is de kloof tussen de opleidingsdeelname van laaggeschoolden met deze van midden- en hogeschoolden kleiner dan gemiddeld in de EU-27, en behoort de generatiekloof – de opleidingsdeelname van 25- tot en met 49-jarigen versus deze van 50-plussers – tot de laagste in Europa. In Vlaanderen zijn het eerder de hogeschoolden en de 25- tot en met 49-jarigen die het minder goed doen in vergelijking met de EU-27, en niet zozeer de kansgroepen – laaggeschoolden en 50-plussers – wiens kans op deelname aan opleiding bijna even groot is als gemiddeld in de Europese Unie. Hieruit kunnen we concluderen dat de relatief lagere score van Vlaanderen inzake levenslang leren grotendeels samenhangt met een algemene beperktere opleidingsdeelname en niet zozeer een gevolg is van een grotere kansenongelijkheid inzake levenslang leren.

Wanneer we ons meer specifiek toespitsen op de opleidingsdeelname van de Vlaamse werkenden, zagen we dat de loontrekkenden in 2007 een opleidingsparticipatiegraad van 26,7% lieten optekenen (tijdens een referentieperiode van twaalf maanden). In vergelijking met het Waals (21,1%) en Brussels gewest (30,5%) neemt Vlaanderen hiermee een tussenpositie in. Zowel in België als in de drie gewesten ligt de opleidingsdeelname dus nog een heel eind verwijderd van de participatiedoelstelling van 50% in 2010.

Arbeiders nemen met een participatiegraad van 11% heel wat minder deel aan een opleiding dan bedienden (28%) of ambtenaren (33%). Het verschil tussen loontrekkende mannen en vrouwen blijft evenwel beperkt (respectievelijk 23% en 24%). Wel noteerden we dat late twintigers het voortouw nemen wat betreft opleidingsparticipatie (26,8%) en dat deelname aan voortgezette beroepsopleiding eerder een zaak is van hogeschoolde loontrekkenden (37,6%).

Ook naar sector zijn er duidelijke verschillen: de energiesector en de financiële sector voeren de top aan qua opleidingsparticipatie van loontrekkenden. Tevens zijn het beide sectoren waar de opleidingen vaak gepaard gaan met financiële ondersteuning vanwege de werkgever. Sectoren waar de opleidingsparticipatiegraad ver beneden het gemiddelde ligt zijn de bouwnijverheid en de horeca. In deze laatste sector gaan opleidingen daarenboven nauwelijks gepaard met een (gedeeltelijke) opleidingsfinanciering door de werkgever.

**Voor meer duiding en bijkomende cijfers bij de boordtabel opleidingsinspanningen verwijzen we naar de website van het Steunpunt WSE: [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be), rubriek cijfers, thematische boordtabellen.**

## Bibliografie

- Baert, H., Clauwaert, I., & Van Bree, L. 2008. *Naar een cartografie van condities voor werkplekleren in arbeidsorganisaties in Vlaanderen*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie, Centrum voor Sociaal-Culturele en Arbeidspedagogiek (CSCAP) K.U.Leuven.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2006a. Voortgezette opleiding. Evaluatie van de inspanningen in België. *Sociaal-Economische Nieuwsbrief, augustus 2007*: 3-7.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2006b. Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling. 8 november 2006. Brussel: CRB.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2007a. Voortgezette opleiding. Twee studies van het secretariaat. *Sociaal-Economische Nieuwsbrief, mei 2006*: 3-16.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2007b. *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling. 6 november 2007*. Brussel: CRB.
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). 2008a. Sociale Balans. Een nieuw vereenvoudigd document. *Sociaal-Economische Nieuwsbrief, maart 2008*: 3-7
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) 2008b. *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor loonkostenontwikkeling. 4 november 2008*. Brussel: CRB.
- Desmedt, E., Groenez, S. & Van den Broeck, G. 2006. *Onderzoek naar de systeemkenmerken die de participatie aan levenslang leren in de EU-15 beïnvloeden*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.
- European Commission. 2007. *Employment in Europe 2007*. Brussels: European Commission.
- Europese Commissie 2001a. *Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren. Mededeling van de Commissie*. Brussel: Europese Commissie.
- Europese Commissie 2001b. De richtsnoeren voor de werkgelegenheid 2001. *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 24 januari 2001*. Luxemburg: Europese Commissie.
- Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie. 2007. *Vormingsinspanningen van Belgische ondernemingen. Resultaten van de CVTS-enquête 2005*. Brussel.
- Forrier, A. 2008. *Loont levenslang leren? De impact van levenslang leren op micro-, meso- en macroniveau*. Lessius Hogeschool / Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen K.U.Leuven.
- Forrier, A. & Sels, L. 2003. Flexibility, turnover and training, *International Journal of Manpower*, 24(2): 148–168.
- Herremans, W. (2003). Leren na het onderwijs? De opleidingsparticipatie van volwassenen in Vlaanderen, de buurlanden en Europa. *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4, Jaarboek*, Leuven, pp. 181-189
- Heuse, P & Zachary, M.D. 2003. La politique de formation continue en entreprise dans les bilans sociaux. *TEF Lettre d'Information*, 1-2 : 3-9.
- Heuse, P. & Delhez, P. 2005. Een regionale opsplitsing van de sociale balansen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 15(1): 55-60.

- Monville, M. / CRB. 2007a. *Evaluation des efforts de formation professionnelle continue. En faveur des groupes à risque et des travailleurs du secteur privé*. Bruxelles: CRB.
- Monville, M. / CRB. 2007b. *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*. Bruxelles: CRB.
- Nationale Bank van België (NBB) 2002. Sociale balans 2001. *Economisch Tijdschrift*, 4: 9-50.
- Nationale Bank van België (NBB) 2004. Sociale balans 2003. *Economisch Tijdschrift*, 4: 95-133.
- Nationale Bank van België (NBB) 2006. Sociale balans 2005. *Economisch Tijdschrift*, 3: 59-92.
- Nationale Bank van België (NBB) 2007. Sociale balans 2006. *Economisch Tijdschrift*, 3: 65-103.
- Nationale Bank van België (NBB) 2008. Sociale balans 2007. *Economisch Tijdschrift*, 4: 105-128.
- Pype, P. 2002. Sociale balans: enige maatstaf voor opleidingsinspanningen. *VBO Bulletin*, februari: 30-31.
- Sels, L. 2002. 'More is not necessarily better': The relationship between the quantity and quality of training efforts, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (8): 1279 - 1298.
- Sels, L., De Winne, S., Maes, J., Faems, D., Delmotte, J. & Forrier, A. 2002. De meerwaarde van HRM in kleine en middelgrote ondernemingen. *Tijdschrift voor HRM*, 5 (2): 61-86.
- Sels, L., Delmotte, J., Lamberts, M. & Van Hootegem, G. 2002. *Personeelsbeleid in KMO's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid. Cahier 4: Opleiding en ontwikkeling*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Sels, L. 2008. *Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen*. Leuven: Steunpunt WSE & Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, K.U. Leuven.
- Vanderbiesen, W. & Sels, L. 2007. De meting van opleidingsinspanningen. Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 17 (3-4): 51-63.
- Vanderbiesen, W. 2008. *Boordtabel opleidingsinspanningen. Vraagzijde (ondernemingen). WSE-raming regionalisering sociale balansen 2005-2006. Methodologische nota*. Leuven: Steunpunt WSE ([www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be))
- Vanderbiesen, W. 2009a. Sectorale vormingsinspanningen in de Vlaamse ondernemingen. Een raming op basis van de sociale balansen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. Leuven
- Vanderbiesen, W. 2009b. Voortgezette beroepsopleiding voor werknemers in Europa. Een analyse op basis van de CVTS. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. Leuven
- Vanderbiesen, W & Djait, F. 2009. Opleidingsdeelname van de Europese bevolking en de Vlaamse werknemer. Een analyse op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. Leuven
- Van Woensel, A. (2006). *In het lang en in het breed. Levenslang leren in Vlaanderen en Europa*. Leuven: WAV-rapport