



Opleiding tijdens het onderbreken van de loopbaan

De rol van de Vlaamse aanmoedigingspremie

Eindrapport

In opdracht van:

**de Vlaamse minister bevoegd voor Werk,
in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.**

Uitgevoerd door:

**An De Coen (IDEA Consult)
Daphné Valsamis (IDEA Consult)
Ans De Vos (Antwerp Management School)**

Brussel, Mei 2013

Inhoudsopgave

	p.
Lijst van afkortingen	5
Executive summary	7
1 Inleiding	13
1.1 Context en doelstellingen van de opdracht	13
1.2 Opbouw van het rapport	13
2 Investeren in opleiding	15
2.1 Drijfveren – Waarom investeren?	15
2.1.1 <i>Toenemende aandacht voor opleiding</i>	15
2.1.2 <i>Investeren in opleiding, garantie op succes?</i>	15
2.2 Instrumenten om opleidingsdeelname te stimuleren	18
2.2.1 <i>Instrumenten gericht op het stimuleren van opleiding bij werknemers</i>	18
2.2.2 <i>De Vlaamse aanmoedigingspremie</i>	19
3 Wie vraagt de aanmoedigingspremie aan?	25
3.1 Persoonskenmerken van de aanvragers	25
3.1.1 <i>Op basis van administratieve gegevens</i>	25
3.1.2 <i>Op basis van de websurvey</i>	27
3.2 Professionele kenmerken van de aanvragers	29
3.3 Kenmerken van de onderbreking	32
4 Motivatie & drempels	35
4.1 Motivatie voor het volgen van een bijkomende opleiding	35
4.2 Drempels om een bijkomende opleiding te volgen	41
5 Voor welke opleidingen wordt de aanmoedigingspremie aangevraagd?	45
5.1 Inhoud van de gevolgde opleiding	45
5.1.1 <i>Type opleidingen</i>	45
5.1.2 <i>Type opleidingen naar functiedomein</i>	46
5.1.3 <i>Type opleidingen naar socio-demografische factoren</i>	47
5.1.4 <i>Knelpuntopleidingen en tweedekansonderwijs</i>	48
5.1.5 <i>Niet werk-gerelateerde opleidingen</i>	49
5.2 Opleidingverstrekkers	50
5.3 Tijdsaspect van de opleiding	51
6 Financiële aspecten m.b.t. de opleiding	55
6.1 Algemene opleidingskost	55
6.2 De dekkingsgraad van de aanmoedigingspremie	57
6.3 Alternatieve financieringsbronnen	59
6.4 Deadweight van de aanmoedigingspremie	60
7 Tevredenheid	63
7.1 Algemene tevredenheid over de aanmoedigingspremie	63
7.2 Tevredenheid over aspecten van de aanmoedigingspremie	64
8 Impact van de opleiding	67
8.1 Externe inzetbaarheid vóór en na de opleiding	67
8.2 Jobonzekerheid vóór en na de opleiding	68
8.3 Effect van de opleiding op de afgelegde loopbaan	70
8.4 Effect van de opleiding op het persoonlijk functioneren	73
9 Algemene conclusies en aanbevelingen	75
Bijlage 1: Aanpak van het onderzoek	79
1.1. Desk research	79
1.2. Web-based enquête	80
Bijlage 2: Extra tabellen	82
2.1. Profielkenmerken van de aanvragers	82
2.2. Stimulansen & drempels voor het volgen van opleiding	85
2.3. Kenmerken van de opleiding	86
2.4. Impact van de gevolgde opleiding	87

LIJST VAN AFKORTINGEN

ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
EAK	Enquête naar Arbeidskrachten
EVE	Enquête Volwasseneneducatie
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VSWSE	Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

EXECUTIVE SUMMARY

De aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding (opleidingskrediet) is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid inzet om de participatie aan opleiding van werknemers te stimuleren. Werknemers hebben niet altijd de opportuniteit om opleidingen te volgen die niet door de werkgever gefinancierd worden of moeilijk te combineren zijn met het beroeps- en gezinsleven. Het nemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet kan de nodige tijd creëren om dergelijke opleidingen te volgen, al mogen de financiële gevolgen voor de werknemer niet onderschat worden. Toch dient activerend arbeidsmarktbeleid dergelijke loopbaanstap te stimuleren aangezien de opleiding de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt aanzienlijk kan verhogen. Vanuit deze redenering biedt de aanmoedigingspremie een aanvulling op de onderbrekingsuitkering die werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet van de RVA ontvangen wanneer ze de onderbreking combineren met het volgen van opleiding.

Volgens administratieve gegevens is het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt in het kader van opleiding zeer laag¹. Het is echter onduidelijk waarom slechts zo weinig werknemers beroep doen op dit instrument. Deze studie is daarom op gericht om grondig inzicht te verschaffen in:

- Het profiel van de gebruikers van de aanmoedigingspremie;
- De motieven en drempels om de aanmoedigingspremie aan te vragen;
- De plaats van de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten;
- De mogelijke impact van het instrument.

Om deze doelstelling te realiseren, werd een online enquête georganiseerd bij alle 1.491 personen die de aanmoedigingspremie ontvingen in de periode 2010-2012. Ook de administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie voor deze periode werden diepgaand geanalyseerd. De enquêteresultaten van de 433 respondenten en de analyse van de administratieve gegevens leiden tot een aantal interessante bevindingen die we hieronder samenvatten.

Wie vraagt de aanmoedigingspremie aan?

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

Wat betreft de professionele kenmerken, is 70% van de aanvragers de afgelopen 5 jaar niet van werkgever veranderd. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten uit de privé sector (88,6%) en de social profit sector (94,5%) is het volgen van opleiding de hoofdreden om tijdskrediet op te nemen. Enkel respondenten uit de publieke sector onderbreken hun loopbaan hoofdzakelijk om voor één of meerdere kinderen te zorgen of medische bijstand te verstrekken. Het volgen van opleiding is ook de voornaamste reden om de loopbaan te onderbreken bij jongere werknemers (70%) in tegenstelling tot vijftigplussers (bij slechts 31,8% is dit de voornaamste reden).

¹ 1% tot 3% van alle aanmoedigingspremies in de private, social profit en openbare sector volgens het jaarverslag van het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

Wat motiveert of belemmert werknemers om opleiding te volgen?

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

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

Algemeen volgen 3 op 4 werknemers de opleiding waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvragen om professionele redenen. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen sectoren: daar waar de meeste respondenten uit de social profit sector en de privé sector de opleiding omwille van werkgerelateerde redenen volgen, gaf 1 op 3 respondenten uit de publieke sector aan dat de opleiding vooral te maken heeft met activiteiten die in de vrije tijd uitgeoefend worden. Analooft volgt ruim de helft van de respondenten ouder dan 50 de opleiding in eerste instantie wegens vrijetijdsactiviteiten (versus 20% bij jongere aanvragers).

Het voornaamste motief voor het volgen van opleiding bestaat uit het zich te gaan herscholen met de intentie om bij een andere werkgever aan het werk te gaan, behalve bij ambtenaren en vijftigplussers; zij willen in eerste instantie beter presteren in hun huidige job. Drie andere redenen uit de top 5 hebben betrekking op de tewerkstelling bij de (toenmalige) werkgever. Zo volgen verschillende werknemers de opleiding om beter te presteren in hun job, om promotie te maken binnen de organisatie of om binnen de organisatie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied. Een kleine minderheid volgt de opleiding om een eigen zaak te kunnen opstarten.

Voor welke opleidingen vragen werknemers de premie aan?

Eén op vier werknemers ontvangt de aanmoedigingspremie voor een opleiding die gerelateerd is aan gezondheidszorg en welzijn (voornamelijk verpleegkunde). Het aandeel taal- en informaticaopleidingen is relatief laag. Ruim 2 op 3 aanvragen m.b.t. opleidingen 'Voeding', 'Kleding' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels) zijn afkomstig uit de publieke sector, voornamelijk uit het functiedomein onderwijs en opleiding. Vooral deze opleidingen worden voornamelijk gevolgd in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Frans blijkt als enige vreemde taal meestal om professionele redenen te worden gevolgd. Ook opleidingen binnen 'Gezondheidszorg', 'Lerarenopleiding', 'Economie' en 'Sociale wetenschappen' worden voornamelijk vanuit een professioneel motief gevolgd.

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

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

Ruim 60% van de opleidingen wordt georganiseerd in het dagonderwijs. Eén op drie opleidingen vindt 's avonds plaats op weekdagen. Bij respondenten uit de privé sector betreft slechts 24,4% van de aanmoedigingspremies opleidingen die buiten de reguliere werkuren worden georganiseerd – in de openbare sector is de situatie omgekeerd. Dit

hangt wellicht samen met het type opleidingen dat werknemers uit de openbare sector volgen. 'Vrijtijdsopleidingen' worden meer 's avonds georganiseerd om ze te kunnen combineren met werk; andere meer professioneel georiënteerde opleidingen gaan eerder overdag door.

Hoe zit het met de financiering van de opleiding?

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

De kosten die aanvragers van de aanmoedigingspremie rechtstreeks maken voor de gevolgde opleiding liggen opvallend ver uit elkaar. 10% betaalt maximaal 160 euro terwijl 10% minstens 3500 euro betaalt. Gemiddeld kost de opleiding 1701 euro; 50% betaalt rond de 1000 euro. Het gaat daarbij om de directe kosten zoals het inschrijvingsgeld en het lesmateriaal.

Een vergelijking van deze directe opleidingskosten en de ontvangen aanmoedigingspremie toont dat de ontvangen premie voor twee op drie respondenten (64%) lager is dan wat betaald wordt aan de opleiding. Vooral de kosten gerelateerd aan opleidingen aan hogescholen en universiteiten blijken nauwelijks gecompenseerd te worden via de aanmoedigingspremie. Dit geldt eveneens voor opleidingen die minstens één jaar duren. Anderzijds overtreft de aanmoedigingspremie ruimschoots de gemaakte kosten voor opleidingen bij VDAB, een Academie, Syntra, een CVO of secundair onderwijs. In deze oefening werden onrechtstreekse kosten zoals het gederfd inkomen en andere tegemoetkomingen zoals de ontvangen RVA-uitkering buiten beschouwing gelaten. Aangezien deze aspecten zwaar kunnen doorwegen, dienen de gerapporteerde cijfers met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

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

Welke impact heeft de gevolgde opleiding?

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

Werknemers die hun opleiding afgerond hadden op het moment van de bevraging rapporteren diverse positieve effecten van de gevolgde opleiding. Een aantal voordelen situeren zich op het vlak van persoonlijk functioneren: in eerste instantie het verkrijgen van meer zelfvertrouwen, maar ook het gevoel hebben de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen. Anderzijds ervaren werknemers ook verschillende professionele effecten na afloop van de opleiding. Eén op drie respondenten zegt dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job en 27% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied. Dit neemt echter niet weg dat 28% van de respondenten (40% in de publieke sector; 70% van de vijftigplussers) van oordeel is dat de opleiding geen enkele impact heeft gehad op hun loopbaan.

Op het vlak van gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid is de impact van de gevolgde opleiding beperkt. Een kwart van de respondenten zag na de opleiding voor zichzelf meer kansen op werk bij een andere werkgever, maar ook 25% voelde zich minder

inzetbaar op de (externe) arbeidsmarkt. De helft van de respondenten ervaart eenzelfde externe inzetbaarheid. Daarnaast ervaart 61,7% van de respondenten eenzelfde mate van jobonzekerheid voor en na de opleiding. 27% ging erop achteruit, 12% voelde zich zeker in zijn of haar job. De economische crisis kan echter mogelijke positieve effecten van de opleiding teniet doen.

Hoe tevreden is men over de aanmoedigingspremie?

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

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

Welke aanbevelingen volgen uit het onderzoek?

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

1. Hoewel laaggeschoolden, vijftigplussers en werknemers uit kleine ondernemingen de premie nauwelijks aanvragen, zouden net zij de stimulans van de premie kunnen gebruiken om hun weg te vinden naar een (bijkomende) opleiding en op die manier hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Door het introduceren van een doelgroepenbeleid zou men ook deze zwakkere doelgroepen kunnen bereiken. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door een hoger premiebedrag uit te keren voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt of hen extra te sensibiliseren om opleiding te volgen; al dan niet in combinatie met loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Anderzijds blijkt het afwijkend stelsel van de aanmoedigingspremie in de publieke sector zich systematisch te vertalen naar andere keuzes en beslissingen bij de aanvragers. Als de premie erop gericht is om levenslang leren te promoten is ze – bij wijze van extralegaal voordeel – geslaagd in haar opzet. Ze wordt bij deze doelgroep echter zelden aangevraagd voor een opleiding in het kader van professionele heroriëntering. Indien daar de focus van de aanmoedigingspremie ligt, gaat ze aan haar voornaamste doel voorbij. Het onderscheid tussen de premies van de publieke sector en de andere stelsels dient daarom duidelijk gemotiveerd te worden.
2. Het huidige premiebedrag wordt bepaald door de sector waarin men tewerkgesteld is en het type onderbreking dat men opneemt. Binnen deze parameters wordt een forfaitair bedrag uitgekeerd dat los staat van de duur van de opleiding, de kostprijs, de inhoud en de opleidingsverstrekker. Nochtans bepalen deze factoren welk bedrag de werknemer zelf investeert in de bijkomende opleiding. Hierdoor zijn er zeer grote verschillen in de mate waarin de premie de gemaakte (directe) opleidingskosten compenseert. Het kan daarom interessant zijn om deze factoren mee in rekening te nemen bij het bepalen van het premiebedrag.
3. Verschillende opleidingen worden vooral vanuit vrijetijdsoverweging gevolgd. Indien de premie gericht is op het versterken van de positie op de arbeidsmarkt, zou ook voor de aanmoedigingspremie - net als eerder in het kader van de opleidingscheques - kunnen worden herbekeken welke opleidingen er wel of niet voor in aanmerking komen. Een

andere mogelijkheid is om de hoogte van de premie af te stemmen op het aantal lesuren of de inhoud van de gevolgde opleiding, bvb. een hogere premie voor knelpuntberoepen.

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

1 INLEIDING

1.1 Context en doelstellingen van de opdracht

Gezien de beperkte jobzekerheid in huidige loopbanen, wordt de focus steeds meer gericht op loopbaanzekerheid. Daarbij is het cruciaal dat de competenties van werknemers worden versterkt zodat ze weerbaar zijn (en blijven) op een flexibele arbeidsmarkt en hun kans op het hebben van werk gaaf houden doorheen de volledige loopbaan. De focus op leren is daarom sterk aanwezig in het hedendaagse arbeidsmarktbeleid en dit zowel op Vlaams als Europees niveau. Via het Pact2020 en het Vlaams Hervormingsprogramma worden de Europese doelstellingen van de EU2020-strategie in de Vlaamse arbeidsmarkt geïmplementeerd. Zo engageren de Vlaamse regering en de sociale partners zich op het vlak van leren om de deelname aan permanente vorming tegen 2020 op te krikken tot 15% van de totale bevolking (25-64 jaar). Aangezien de teller in 2011 op 7,5% stond, is het cruciaal om te blijven investeren in verschillende instrumenten die gericht zijn op competentieversterking en die instrumenten te promoten, zo ook de aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding.

Om participatie aan opleiding bij werkenden te faciliteren, introduceerde de Vlaamse Overheid in 1998 de aanmoedigingspremie voor opleiding in de openbare sector; sinds 2002 is de aanmoedigingspremie in de vorm van het 'opleidingskrediet' ook opengesteld voor werknemers uit de social profit sector en de private sector. Werknemers hebben niet altijd de opportuniteit om opleidingen te volgen die niet door de werkgever gefinancierd worden of moeilijk te combineren zijn met het beroeps- en gezinsleven. Dit is een gemiste kans wanneer de opleiding in kwestie de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt zou verhogen; denk bijvoorbeeld aan werknemers die zich wensen te herscholen om hun professionele situatie te verbeteren.

De aanmoedigingspremie richt zich tot werknemers die tijdskrediet of loopbaanonderbreking nemen om een specifieke reden, zoals het volgen van opleiding. Ze is een aanvulling op de onderbrekingsuitkering die werknemers van de RVA ontvangen voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. Het aandeel personen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt in het kader van opleiding is echter laag (1% tot 3% van alle aanmoedigingspremies in de private, social profit en openbare sector volgens het jaarverslag van het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie). De vraag stelt zich dan ook waarom slechts zo weinig werknemers op dit instrument beroep doen. Het doel van deze opdracht is daarom om een grondig inzicht te verschaffen in:

- Het profiel van de gebruikers van de aanmoedigingspremie;
- De motieven en drempels om de aanmoedigingspremie aan te vragen;
- De plaats van de aanmoedigingspremie binnen het veld van opleidingsinstrumenten;
- De mogelijke impact van het instrument.

Om deze vragen te beantwoorden, werd een online enquête georganiseerd bij alle personen die de aanmoedigingspremie aanvroegen in de periode 2010-2012. Ook de administratieve gegevens van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie werden hiertoe optimaal benut. De resultaten van de enquête en de analyse van de administratieve gegevens worden toegelicht in de volgende hoofdstukken.

1.2 Opbouw van het rapport

Na dit inleidende hoofdstuk bespreekt **hoofdstuk 2** het theoretisch belang van investeren in opleiding. Ook de specifieke kenmerken van de aanmoedigingspremie komen erin aan bod. De volgende empirische hoofdstukken zijn gericht op het beantwoorden van de verschillende onderzoeksvragen aan de hand van de verzamelde gegevens.

Zowel de algemene evolutie van de aanvraag van de aanmoedigingspremie als het profiel van de aanvragers worden in **hoofdstuk 3** in kaart gebracht. Dit gebeurt in termen van socio-demografische kenmerken en professionele kenmerken. **Hoofdstuk 4** gaat in op de toeleiding naar de aanmoedigingspremie. De motivatie en drempels voor het aanvragen van de premie komen erin aan bod. **Hoofdstuk 5** focust op de opleiding zelf. Het gaat in

op het type opleiding waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd en de organisatorische aspecten ervan (i.e. waar en wanneer wordt de opleiding georganiseerd?). De financiële aspecten van de opleiding en de aanmoedigingspremie worden in **hoofdstuk 6** besproken. Ook de rol van alternatieve opleidingsinstrumenten komt in dit hoofdstuk aan bod. **Hoofdstuk 7** evalueert de tevredenheid van de aanvragers. Daarbij wordt naast de algemene tevredenheid over de aanmoedigingspremie ook de tevredenheid over verschillende aspecten van de aanvraag besproken. **Hoofdstuk 8** gaat in op de impact van de opleiding in termen van gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid, maar ook met betrekking tot de loopbaan van de aanvrager en zijn of haar persoonlijk functioneren. Tot slot vat **hoofdstuk 9** de voornaamste conclusies uit het onderzoek samen.

De **bijlagen** gaan in op de aanpak van het onderzoek en bevatten extra tabellen ter informatie.

2 INVESTEREN IN OPLEIDING

Opleiding en training zijn twee begrippen die vaak in één adem genoemd worden. Toch zijn het geen synoniemen. In dit rapport staat opleiding centraal. In lijn met andere studies definiëren we opleiding als elk type formele vorming dat leidt tot het behalen van een officieel getuigschrift (Blundell et al., 1999; Garavan, 1997). Elke vorm van on-the-job training valt bijgevolg buiten het bereik van dit onderzoek.

In dit theoretisch hoofdstuk beschrijven we het belang van investeren in opleiding. Daarna gaan we in op de beschikbare opleidingsinstrumenten en focussen we specifiek op de aanmoedigingspremie. We geven ook een overzicht van de voornaamste kenmerken van de premie.

2.1 Drijfveren – Waarom investeren?

2.1.1 *Toenemende aandacht voor opleiding*

Investeren in opleiding neemt al geruime tijd een prominente plaats in op de beleidsagenda. Opleiding wordt traditioneel als hefboom voor tewerkstelling beschouwd, waardoor het een belangrijke rol kan spelen met betrekking tot het opkrikken van de werkzaamheidsgraad, i.e. het aandeel werkenden in de bevolking (op beroepsactieve leeftijd). Dergelijke verhoging is nodig aangezien demografische evoluties (lagere geboortecijfers en een langere levensverwachtingen) zowel het functioneren van de arbeidsmarkt als het sociale zekerheidssysteem onder druk zetten.

Levenslang leren is één van de centrale pijlers van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Het op peil houden en uitbreiden van competenties, kennis en vaardigheden draagt ertoe bij om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te maximaliseren, i.e. hun kans op het vinden en houden van werk (cf. Forrier et al., 2009). Het volgen van opleiding kan personen in staat stellen om een antwoord te bieden aan de veranderende werkomgeving, o.a. omwille van technologische veranderingen of veranderingen in de vraag naar arbeid. Zowel het versterken van aanwezige kennis, vaardigheden en competenties als omscholing naar een ander vakgebied versterken de competitieve positie van personen op de arbeidsmarkt. Dat verklaart de internationale aandacht voor levenslang leren.

Op Europees niveau werd in 2020 de “EU Strategy 2020” gelanceerd als opvolger van de Lissabonstrategie. Zowel tewerkstelling als opleiding staan centraal in de Europese doelstellingen. Elke lidstaat vertaalde de Europese doelstellingen naar lokale richtcijfers. Die doelstellingen werden in Vlaanderen door de Vlaamse regering en de sociale partners vastgelegd in het Pact2020 (2009) en Het Vlaams Hervormingsprogramma (2011). Daar waar de eerste twee pijlers focussen op de werkzaamheid en de werkbaarheid, staat ‘talent’ centraal in het derde luik. Om verder uit te groeien tot een lerende samenleving, werd als doel vooropgesteld om tegen 2020 15% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd te doen deelnemen aan levenslang leren. Het hoeft daarbij niet noodzakelijk over werkgerelateerde opleidingen te gaan. De jaarlijks opgemaakte stand van zaken geeft aan dat de participatiegraad in 2011 beperkt bleef tot 7,5%, wat erg laag is in vergelijking met andere Europese landen. Bijkomende investeringen zijn bijgevolg nodig om de participatie aan opleiding op te krikken.

2.1.2 *Investeren in opleiding, garantie op succes?*

De internationale doelstelling om een hogere deelname aan opleiding te realiseren, doet de vraag rijzen of meer opleiding per definitie beter is. Om efficiënt en doeltreffend te kunnen investeren in opleiding, is het aangewezen om de mogelijke kosten en baten mee in te rekening te nemen. Daarbij dient rekening gehouden te worden met diverse factoren op individueel niveau, maar ook op bedrijfsniveau en maatschappelijk niveau. Bovendien mag de focus niet gericht zijn op directe kosten of korte termijnopbrengsten, maar moeten ook indirecte kosten en een lange termijnperspectief in de analyse opgenomen worden. Een interessant vertekpunt voor dergelijke kosten-/batenganalyse is de studie van Hoeckel (2008) in opdracht van de OESO. We vertrekken van de indeling uit deze studie en vullen waar nodig aan met bijkomende informatie.

De diverse directe en indirecte opleidingskosten op verschillende niveaus zijn weergegeven in Tabel 1 (Hoeckel, 2008). Op **individueel niveau** zijn de inschrijvingskosten en de kosten gerelateerd aan lesmateriaal het meest zichtbaar. Andere directe kosten die het volgen van opleiding relatief duur kunnen maken zijn transportkosten. Boeren et al. (2010) geven aan dat naast deze directe kosten ook indirecte kosten zoals gedeeld loon en kinderopvang een belangrijke rol kunnen spelen in het beslissingsproces om al dan niet opleiding te volgen.

Op **bedrijfsniveau** doet in eerste instantie de (betaalde) afwezigheid van werknemers in opleiding de kosten oplopen. Daarnaast kunnen werkgevers een bijkomende directe kost ervaren wanneer ze de opleiding mee financieren. Deelname van werknemers aan opleiding kan voor werkgevers verder ook negatieve gevolgen hebben wanneer gekwalificeerd personeel de onderneming verlaat.

Op het **niveau van de overheid** benadrukt Hoeckel (2010) voornamelijk de kost die gepaard gaat met het subsidiëren van opleidingsinstellingen en/of programma's en het financieel ondersteunen van cursisten. Hoge uitval ('drop out rates') kunnen de kosten daarbij aanzienlijk doen oplopen.

Tabel 1: Directe en indirecte opleidingskosten

Niveau	
Individueel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inschrijvingskosten ■ Lesmateriaal ■ Transportkosten ■ Gedelfd inkomen
Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> ■ Afwezigheid van werknemers in opleiding ■ Financiële steun voor deelname aan opleiding ■ Verloop van gekwalificeerd personeel
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> ■ Subsidiëring van opleidingsinstellingen ■ Financiële ondersteuning van cursisten (beurzen, premies, etc.)

Bron : IDEA Consult op basis van desk research

Daar waar kosten vaak op korte termijn beschouwd worden, is voor het analyseren van baten doorgaans een ruimer tijds kader nodig. Ook economisch terugverdieneffect manifesteren zich op meerdere niveaus. Tabel 2 geeft een overzicht van de baten van opleiding die systematisch gerapporteerd worden. De literatuurstudie van Forrier (2009) werd in de bevindingen van Hoeckel (2010) geïntegreerd. Ze biedt een overzicht van de voornaamste bevindingen uit wetenschappelijk onderzoek m.b.t. wetenschappelijk leren. Forrier benadrukt echter expliciet dat het belangrijk is om in het achterhoofd te houden dat verschillende studies geen rekening houden met het onderscheid tussen werkplekleren en formele opleiding en de doelgroep van de opleiding. Het betreft voornamelijk een samenvatting van de bevindingen uit Brits en Amerikaans onderzoek.

Tabel 2: Korte- en langetermijnopbrengsten van opleiding

Niveau	Korte termijn	Lange termijn
Individueel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tewerkstellingskansen ■ Loonniveau ■ Werktevredenheid 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flexibiliteit ■ Mobiliteit ■ Levenslang leren
Werkgever	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hogere productiviteit ■ Uitgespaarde kost om nieuwe werknemers aan te werven 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aantrekkelijkheid t.o.v. andere werkgevers ■ Lager verloop
Overheid	<ul style="list-style-type: none"> ■ Uitgespaarde uitgaven, o.a. aan sociale zekerheid 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fiscale inkomsten via lonen ■ Externe effecten, vb. via hogere productiviteit

Bron : IDEA Consult op basis van desk research

In de literatuur bestaat eensgezindheid over de meerwaarde van opleiding op **individueel niveau**: opleiding loont op het vlak van loon en tewerkstellingskansen. Bij kansengroepen zoals vrouwen en kortgeschoolden resulteert opleiding doorgaans in een loonstijging. Voor ouderen zou er eerder sprake zijn van een tewerkstellingseffect dan een looneffect. Onderzoek benadrukt echter dat het opleidingseffect ook te maken heeft met systematische verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers, bijvoorbeeld op het vlak van attitudes en motivatie. Een opvallende conclusie uit de literatuurstudie van Forrier (2009) is dat volwassenenonderwijs minder rendeert op vlak van loon dan de gewone basiseducatie. De loonopbrengst van een diploma blijft positief maar verzwakt sterk naarmate het diploma op volwassen leeftijd wordt behaald.

Andere baten op individueel niveau, betreffen volgens Boeren et al. (2012) een betere gezondheid en meer sociale contacten. De onderzoekers benadrukken echter dat het enige tijd vergt vooraleer de baten zichtbaar worden en dat er is geen garantie dat ze gerealiseerd worden. Volgens Hoeckel (2010) zouden de baten op lange termijn liggen op een verhoogde deelname aan leeractiviteiten; het volgen van opleiding zou levenslang leren stimuleren. Bovendien zou het volgen van opleiding personen ook flexibeler en mobieler – en dus meer inzetbaar – maken op de arbeidsmarkt.

Over de meerwaarde van opleiding op **bedrijfsniveau** bestaat meer discussie. Enerzijds zou investeren in opleiding leiden tot betere prestaties, hoger concurrentievermogen en sterkere innovatiekracht. Onderzoek toont bovendien aan dat ook de productiviteit van niet-opgeleide collega's gunstig beïnvloed zou worden. Anderzijds is er niet noodzakelijk een transfer van het geleerde naar de werkplek. Bovendien dreigt investeren in opleiding ook een hogere kans op personeelsverloop van gekwalificeerd personeel met zich mee te brengen. Volgens de OESO (2004) zou de kans op vrijwillig verloop na opleiding het grootst zijn bij jonge en hoogopgeleide werknemers vermits bijkomende vorming hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Bij laaggeschoolden en oudere werknemers zou bijkomende opleiding positief inwerken op de productiviteit en zo ook op de kans om aan de slag te blijven bij hun huidige werkgever. Zij zouden daardoor minder geneigd zijn de onderneming te verlaten. Onderzoek geeft echter aan dat opleiding eerder inwerkt op de tevredenheid en betrokkenheid van werknemers dan op hun verloopintentie. Een lager verloop spaart voor werkgevers de kost uit om nieuwe medewerkers aan te trekken en op te leiden. Op lange termijn kan het verstrekken van opleiding bovendien positief inspelen op het imago van de werkgever, wat op zijn beurt gunstig kan zijn m.b.t. werving en selectie, maar ook voor de retentie van medewerkers.

Op maatschappelijk niveau wijst Forrier op de positieve invloed van opleiding op de economische groei en de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking. Bovendien wordt ook vaak verwezen naar '*externe effecten*' als gevolg van opleiding. Positieve externe effecten zijn effecten die andere actoren dan de onmiddellijk betrokken partijen (die in opleiding investeren) ten goede komen. Forrier (2009) denkt daarbij aan hogere productiviteit die tot een hoger BBP leidt en zo meer welvaart voor de samenleving realiseert, maar bijvoorbeeld ook aan een lagere werkloosheid die toelaat om de schaarse overheidsmiddelen te investeren in meer lucratieve toekomstprojecten. Zo zou opleiding ook gunstig inwerken op de gezondheid en levensverwachting van de bevolking en zou het ook zorgen voor een daling van de criminaliteit.

In wat volgt, gaan we dieper in op de verschillende overheidsmaatregelen die erop gericht zijn om opleidingsdeelname te stimuleren op het niveau van de werknemer. Na een kort algemeen overzicht van de verschillende instrumenten focussen we specifiek op de maatregel die centraal staat in dit onderzoek: de aanmoedigingspremie.

2.2 Instrumenten om opleidingsdeelname te stimuleren

2.2.1 *Instrumenten gericht op het stimuleren van opleiding bij werknemers*

In 2009 publiceerde Luc Sels een evaluatie van instrumenten gericht op het stimuleren van opleidingsinspanningen met expliciete aandacht voor de Vlaamse arbeidsmarkt. In die studie wordt de nood voor stimuleringsmaatregelen in het kader van opleiding hoofdzakelijk verklaard vanuit het risico op onderinvestering in opleiding bij afwezigheid van dergelijke maatregelen. Eerder in dit hoofdstuk bespraken we de voordelen die op meerdere niveaus uit investeringen in opleiding kunnen voortvloeien. Voor de beslissingsnemer op individueel niveau zou persoonlijk voordeel echter primeren op organisatievoordeel of maatschappelijk voordeel. Bovendien bestaat er voor cursisten onzekerheid over het al dan niet verkrijgen van de baten die uit opleiding kunnen voortkomen. Er is bijgevolg geen garantie dat persoonlijke investeringen in opleiding resulteren in persoonlijk voordeel. Het samenspel tussen deze factoren kan ertoe leiden dat de optimale participatiegraad van werknemers aan opleiding niet wordt bereikt.

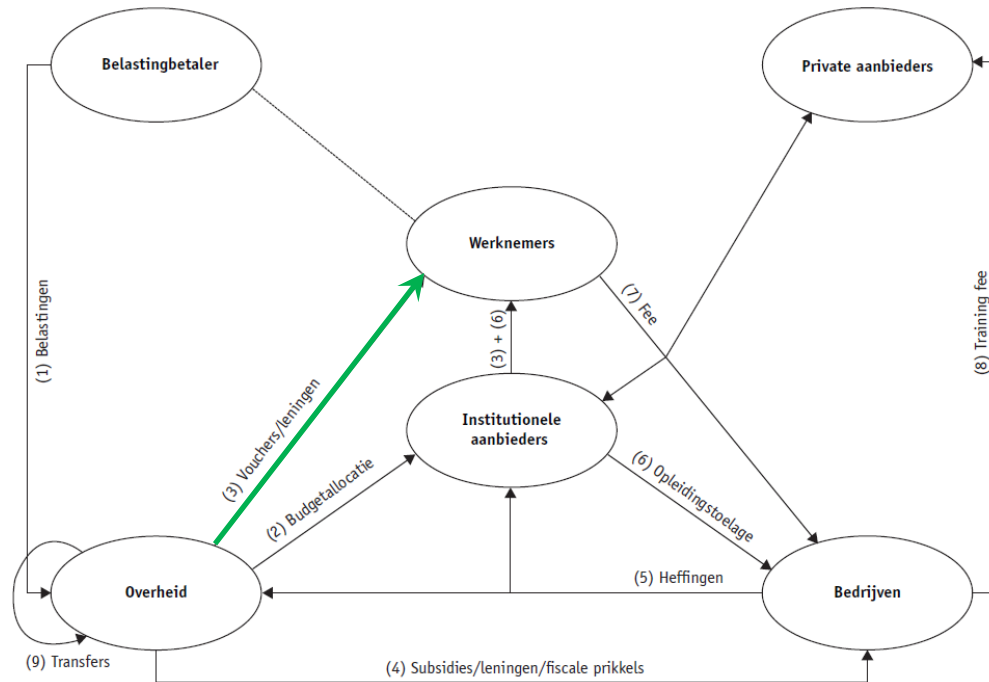
Via een breed instrumentarium aan maatregelen kunnen overheden en sociale partners de opleidingsdeelname van werknemers op verschillende manieren aanmoedigen. Maatregelen kunnen erop gericht zijn om werknemers rechtstreeks te bereiken, maar ze kunnen ook onrechtstreeks op hen inwerken via de werkgever. Sels (2009) benadrukt dat internationaal onderzoek erop wijst dat België in de top 5 zit wat betreft de kans op door de werkgever betaalde opleiding, maar relatief laag scoort op door de werknemer betaalde opleiding. De nood aan een efficiënt en doeltreffend stimuleringsbeleid dringt zich dan ook op. Dergelijk beleid kan verschillende vormen aannemen.

Figuur 1 geeft een overzicht van de talrijke instrumenten m.b.t. cofinanciering van opleiding, gericht op de vraagzijde. De financiële steunmaatregelen voor werknemers verschillen onderling volgens drie dimensies:

- De bron van financiering (Overheid? Sectoraal fonds?)
- De ontvanger van de financiële tegemoetkoming (Werknemer? Werkgever? Sectoraal fonds? Overheidsinstantie?)
- Het financieringsmechanisme (Heffing? Subsidie? Fiscale prikkel?)

Internationaal onderzoek geeft aan dat vouchers (zoals het systeem van opleidingscheques) het vaakst gebruikt worden bij de stimulering van individuele werknemers – fiscale prikkels en individuele leerrekeningen zijn minder gangbaar. Net als vouchers en leerrekeningen situeert de aanmoedigingspremie zich in stroom 3 afgebeeld in Figuur 1. Deze stroom betreft middelen uit overheidsbudgetten die ter beschikking gesteld worden van werknemers. De rest van dit hoofdstuk focust op de specifieke kenmerken van de aanmoedigingspremie.

Figuur 1: Financiële stromen op de opleidingsmarkt



Bron: Sels (2009)

2.2.2 De Vlaamse aanmoedigingspremie

De aanmoedigingspremie is één van de instrumenten om werknemers te stimuleren deel te nemen aan opleiding. In dit deel van het rapport gebruiken we de regelgeving omtrent de aanmoedigingspremie om de voornaamste kenmerken van de premie in kaart te brengen.

Wie tijdskrediet of loopbaanonderbreking opneemt, krijgt van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de volledige duur van de loopbaanonderbreking. In bepaalde gevallen kent de Vlaamse overheid een extra aanmoedigingspremie uit ter aanvulling van die premie aan werknemers die tewerkgesteld zijn in het Vlaamse gewest. Deze situatie verschilt naargelang de sector van tewerkstelling.

- De privé sector kent 3 aanmoedigingspremies:
 1. Aanmoedigingspremie zorgkrediet voor de zorg voor kinderen of hulpbehoevende familieleden;
 2. Aanmoedigingspremie opleidingskrediet om een opleiding te volgen;
 3. Aanmoedigingspremie voor werknemers van bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden ter compensatie van het inkomensverlies.
- Voor de social profit sector zijn 2 extra aanmoedigingspremies beschikbaar:
 1. Aanmoedigingspremie loopbaankrediet om een rustpauze in de loopbaan in te lassen;
 2. Aanmoedigingspremie landingsbaan voor vijftigplussers die een loopbaan in de social profit achter de rug hebben en hun loopbaan gedeeltelijk willen onderbreken.
- Voor werknemers uit de openbare sector is er een onderscheid tussen:
 1. Gewone loopbaanonderbreking;
 2. Ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatief verlof.
 Het al dan niet volgen van een erkende opleiding bepaalt of de hoogte van de premie wel of niet wordt verdubbeld.

De Vlaamse aanmoedigingspremie werd initieel ingevoerd in de openbare sector (Besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998), maar werd later ook ingesteld in de privé sector (Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002) en de (private) social profit sector (Besluit van de Vlaamse regering van 3 mei 2002). De maatregel kadert in het beleid omtrent de herverdeling van arbeid.

Het vervolg van deze sectie gaat in op de voornaamste kenmerken² van de aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding tijdens loopbaanonderbreking of tijdskrediet m.b.t.:

- de doelgroep;
- de aanvraagprocedure en -termijn;
- de termijn van de premie;
- het bedrag dat wordt uitgekeerd.

Indien er verschillen zijn tussen de drie sectoren, worden de privé sector, de social profit sector en de openbare sector afzonderlijk besproken.

2.2.2.1 Doelgroep

Privé sector en social profit sector

In de privé sector en de private social profitsector³ is het halftijds of volledig (federale) tijdskrediet de basisvoorwaarde om de aanmoedigingspremie voor opleiding (=opleidingskrediet) te verkrijgen. Werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen die niet behoren tot het omkaderingspersoneel worden voor de aanmoedigingspremies ook beschouwd als werknemers van de privésector.

Toch maakt niet iedereen binnen deze stelsels aanspraak op aanmoedigingspremies. In de privé sector zijn namelijk geen Vlaamse premies voorzien voor de werknemers die hun loopbaan met een vijfde verminderen (loopbaanvermindering) of voor vijftigplussers die minder gaan werken (landingsbanen). Hoewel de landingsbaan in de social profitsector wel toegang geeft tot het ontvangen van de aanmoedigingspremies, kunnen vijftigplussers in de privé sector enkel een opleidingskrediet aanvragen bij opname van een volledig tijdskrediet.

De (private) sector of onderneming waarin men tewerkgesteld is moet bovendien expliciet bepalen in een sectorakkoord, een bedrijfsakkoord of toetredingsakte dat het voor de tewerkgestelde werknemers mogelijk is om de aanmoedigingspremie voor opleiding aan te vragen. Indien deze voorwaarde niet vervuld is voor de sector of de onderneming waarin de aanvrager tewerkgesteld is, kunnen zij toch een opleidingskrediet krijgen indien de gevolgde opleiding kadert in het tweedekansonderwijs. Concreet betreft deze zogenaamde 'suppletieve regeling':

- onderwijs dat personen die ouder zijn dan 18 jaar de kans biedt om een diploma (hoger) secundair onderwijs te behalen.
- gelijkgestelde opleidingen, namelijk:
 1. onderwijs in een centrum voor basiseducatie en volwassenenvorming;
 2. een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen;
 3. een basisopleiding informatica.

Ook de social profit sector kent bijkomende beperkingen. De aanmoedigingspremies zijn er bijvoorbeeld alleen bestemd voor werknemers met een contract van onbepaalde duur. De aanvragers mogen bovendien geen tweede activiteit als bezoldigd werknemer uitoefenen, geen winstgevende activiteit hebben en geen werkloosheidsuitkering ontvangen tijdens de onderbrekingsperiode.

Tot slot moet de gevolgde opleiding zowel in de privé sector als in de social profit sector aan één van de volgende criteria beantwoorden:

- Georganiseerd worden door de VDAB ;
- Georganiseerd, gesubsidieerd of erkend worden door het sectoraal opleidingsfonds;
- Minstens 120 uren op jaarbasis omvatten en georganiseerd, gesubsidieerd of erkend zijn door de Vlaamse overheid (of daarmee gelijkgesteld zijn).

² Voor verdere informatie verwijzen we naar de hierboven vermelde wetteksten.

³ Het stelsel van de social profit sector is van toepassing op private organisaties (in het Vlaamse Gewest en Vlaamse organisaties in Brussel) die vallen onder het toepassingsgebied van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van de social profit sector 2005-2011. De organisaties moeten ofwel behoren tot de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector en Vlaamse subsidies ontvangen ofwel tot de Vlaamse socio-culturele sector behoren. De meeste organisaties die behoren tot de paritaire comités 318.02, 319.01, 329.01, 327.01 en 331 voldoen aan deze voorwaarden.

Openbare sector

Net als in de privé sector en de social profit sector, zijn ook in de publieke sector loopbaanonderbreking en de diverse formules van thematische verlopen de basisvoorwaarde voor het verkrijgen van de aanmoedigingspremies die worden toegekend door de Vlaamse overheid – zo ook de aanmoedigingspremie voor opleiding.

De premies zijn beschikbaar voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs die loopbaanonderbreking opnamen op voorwaarde dat zij:

- statutair of contractueel zijn en een standplaats hebben in het Vlaamse Gewest of in Brussel;
- niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Er kan geen aanmoedigingspremie worden toegekend bij opname van 1 week medische bijstand bij hospitalisatie van een kind⁴.

In de publieke sector kan de aanmoedigingspremie niet gecombineerd worden met:

- een vervangende deeltijdse of voltijdse tewerkstelling;
- met de uitoefening van een winstgevende activiteit;
- met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Slechts in één specifiek geval is de aanmoedigingspremie wel combineerbaar met een winstgevende activiteit, namelijk tijdens het nemen van loopbaanonderbreking om als zelfstandige te starten. De combinatie met de aanmoedigingspremie is mogelijk gedurende 1 jaar.

Ook in de publieke sector heeft de aanmoedigingspremie betrekking op de beroepsopleidingen die de VDAB organiseert en elke andere vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid en waarvan het programma op jaarbasis ten minste 120 lessen omvat.

In alle sectoren verliest een werknemer het recht op de aanmoedigingspremie vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop hij of zij niet meer voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van de premie. Onrechtmatig verkregen premies worden teruggevorderd.

2.2.2.2 Aanvraag

Werknemers moeten de aanvraag⁵ voor de aanmoedigingspremie zelf schriftelijk indienen bij het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie. Op het vlak van de aanvraagtermijn zijn er belangrijke verschillen tussen de verschillende stelsels.

In de privé sector kan de aanmoedigingspremie aangevraagd worden doorheen de hele periode van het tijdskrediet, maar de premie wordt maximum 6 maanden met terugwerkende kracht toegekend - uiteraard niet vroeger dan de begindatum van de onderbreking. Voor de maanden waarvoor deze termijn is overschreden, kan geen premie toegekend worden.

Dergelijke terugwerkende kracht is niet aanwezig in de social profit en de publieke sector. Om geldig te zijn, moeten zowel het aanvraagformulier als de nodige bijlagen de dienst aanmoedigingspremies binnen een bepaalde termijn bereiken. Als dit niet binnen de 6 maanden na aanvang van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking gebeurt, wordt de aanvraag geweigerd.

2.2.2.3 Uitkeringstermijn

Tijdens de volledige beroepsloopbaan kan maximaal 2 jaar een aanmoedigingspremie voor opleiding worden verkregen ongeacht of de prestaties voltijds worden stopzet of met de helft worden vermindert. Deze termijn werd verlengd met 6 maanden bij werknemers met ten minste 20 jaar anciënniteit. Enkel wie tweedekansonderwijs volgt of een opleiding die

⁴ Het besluit van de Vlaamse regering van 22 september 1998 voorziet geen aanmoedigingspremie bij opname van 1 week medische bijstand.

⁵ De aanvraag bestaat doorgaans uit het ingevulde aanvraagformulier vergezeld van een kopie van de onderbrekingsuitkeringskaart van de RVA, een inschrijvingsattest van de opleiding en een attest gezinssamenstelling voor alleenstaanden.

leidt tot een getuigschrift voor het uitoefenen van een knelpuntberoep, kan de premie gedurende de hele duur van de opleiding genieten.

In de publieke sector wordt de aanmoedigingspremie gedurende maximaal twee jaar tijdens de volledige beroepsloopbaan toegekend als men aan de volgende voorwaarden⁶ voldoet:

- Ononderbroken gewerkt hebben in dezelfde arbeidsregeling en effectieve arbeidsprestaties verricht hebben gedurende de periode van zes maanden vóór de aanvang van de loopbaanonderbreking;
- De loopbaan verminderen met minstens 1/5 van het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;
- Vóór aanvang van de loopbaanonderbreking minimum 50% van een voltijdse arbeidsregeling gewerkt hebben.

2.2.2.4 Bedrag van de aanmoedigingspremie

Privé sector en social profit

De Vlaamse overheid betaalt de premies maandelijks uit. De bedragen van de aanmoedigingspremie zijn gekoppeld aan het indexcijfer (laatste aanpassing op 01/01/2013) en onderhevig aan bedrijfsvoorheffing (11%). Tabel 3 geeft een overzicht van de bedragen van de aanmoedigingspremie die in de privé sector en de social profit sector worden uitgekeerd. Alleenstaanden ontvangen een maandelijkse toeslag van €46,92 bruto (i.e. €41,76 netto) bovenop de vermelde bedragen.

Tabel 3: Maandelijks bedragen van de aanmoedigingspremie in de privé sector & social profit sector

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

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

Hoewel het opleidingskrediet in de privé sector nauwelijks verschilt van de andere aanmoedigingspremies (zorgkrediet en steun voor werknemers), is het opleidingskrediet in de social profit sector aanzienlijk lager dan de Vlaamse premies in het kader van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbaan.

Openbare sector

In de publiek sector wordt het relatief lage bedrag van de aanmoedigingspremie verdubbeld als loopbaanonderbreking wordt gecombineerd met het volgen van opleiding. Die dubbele premie, waarvan de bedragen in Tabel 4 opgenomen zijn, is beperkt tot de duur van de opleiding en de periode waarin men in aanmerking komt voor de aanmoedigingspremie.

Net als in de andere sectoren wordt op de Vlaamse aanmoedigingspremie 11% bedrijfsvoorheffing ingehouden. De aanmoedigingspremie wordt per volledige kalendermaand berekend en is afhankelijk van het percentage waarmee je je loopbaan onderbreekt. Tabel 4 geeft een overzicht van de mogelijke situaties.

⁶ Daarbij worden de volgende periodes van onderbroken tewerkstelling beschouwd als periodes waarin effectieve prestaties werden verricht: (1) een verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit, of (2) verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties.

Tabel 4: Maandelijkse bedragen van de aanmoedigingspremie in de publieke sector

Type onderbreking		Vlaamse aanmoedigingspremie bruto bedragen	Vlaamse aanmoedigingspremie netto bedragen
Volledig:	Van min. 75% naar 0% werken	€ 247,90	€ 220,31
Volledig:	Van min. 50% naar 0% werken	€ 148,74	€ 132,38
Gedeeltelijk:	½ of ⅓ van een voltijdse arbeidsregeling minder werken	€ 148,74	€ 132,38
Gedeeltelijk:	¼ of ⅕ van een voltijdse arbeidsregeling minder werken	€ 99,16	€ 88,26

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

2.2.2.5 Voor- en nadelen van een premiesysteem

Tabel 5 geeft een overzicht van de voornaamste kenmerken van de aanmoedigingspremie. De modaliteiten van andere maatregelen ter stimulering van opleidingsdeelname van werknemers worden er ter vergelijking eveneens in kaart gebracht.

In de analyse van de instrumenten gericht op het stimuleren van opleidingsinspanningen geeft Sels (2009) een overzicht van de voor- en nadelen van een premiesysteem – zo ook de aanmoedigingspremie. De eenvoud van het systeem wordt als **voordeel** gezien, net als de signaalfunctie die ervan uitgaat m.b.t. het belang van levenslang leren. Bovendien laat een premiesysteem relatief gemakkelijk toe om te differentiëren tussen verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt. Het laat de werknemer ook toe meer middelen aan opleiding te besteden, wat voor een grotere keuzevrijheid zorgt m.b.t. potentiële opleidingen. Toch zijn er ook een aantal **nadelen** aan een premiesysteem die men niet uit het oog mag verliezen. Zo verhoogt de algemene toegankelijkheid ervan het risico dat de initieel beoogde doelgroepen (zoals kortgeschoolden) ondervertegenwoordigd blijven.

Om het systeem van de aanmoedigingspremie te optimaliseren zijn er 4 modaliteiten waaraan gesleuteld kan worden:

- De doelgroep: ruim versus specifiek (bijvoorbeeld weinig werknemers met een hoog werkloosheidsrisico)
- De gedekte kosten: directe kosten versus indirecte kosten; volledige subsidie versus persoonlijke inbreng
- De mate van autonomie bij de keuze van de opleidingsinhoud of opleidingsverstrekker
- Inputfinanciering, outputfinanciering of combinatie van beide?

Strengere criteria brengen vaak hogere administratieve lasten met zich mee, maar ook een lagere *deadweight*⁷. Het is daarom belangrijk om de criteria te optimaliseren en zo de beoogde doelstellingen van de maatregel te bereiken.

In deze studie onderzoeken we hoe de huidige regelgeving zich in de praktijk vertaalt. Door het profiel van de aanvragers in kaart te brengen, gaan we na of de aanmoedigingspremie door een heterogene groep werknemers wordt aangevraagd, en of het daarbij om eerder sterke of zwakke profielen op de arbeidsmarkt gaat. Op het vlak van de gedekte kosten gaan we na hoe de opleidingskosten zich verhouden tot de hoogte van de aanmoedigingspremie om een beeld te krijgen van de persoonlijke inbreng van de cursisten. Verder geven we ook een overzicht van de opleidingsinhoud en de opleidingsverstrekkers van de opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd om inzicht te verwerven in het type opleiding dat spontaan gekozen wordt. Door ook de motivatie en tevredenheid m.b.t. de aanvraag te analyseren en in te gaan op de gepercipieerde impact van de gevolgde opleiding, maakt deze studie bij aanvragers van de aanmoedigingspremie duidelijk in welke mate het nodig is om aan de modaliteiten te sleutelen en zo de Vlaamse aanmoedigingspremie verder te optimaliseren.

⁷ Er is sprake van een *deadweight* wanneer (een toename in) opleidingsparticipatie zich ook zou voorgedaan hebben zonder overheidssubsidies.

Tabel 5: De voornaamste Vlaamse en federale opleidingspremies voor werknemers

	Opleidingscheques	Betaald educatief verlof	Aanmoedigingspremie - Opleidingskrediet
Regio	Vlaams	Federaal	Vlaams
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> werknemer of interimkracht tewerkgesteld in Vlaanderen of het Brussels gewest opleiding volgen op eigen initiatief & buiten de normale werkuren 	<ul style="list-style-type: none"> werknemer ten minste halftijds tewerkgesteld in privé-sector¹ regelmatig ingeschreven zijn in minstens één erkende opleiding die minimum 32 uren per jaar omvat 	<ul style="list-style-type: none"> werknemers van privébedrijven in het Vlaamse Gewest, werknemers met een contract van onbepaalde duur in de social profitsector en personeelsleden van de Vlaamse openbare sector⁶ Halftijds of volledig tijdskrediet³ al hebben verkregen of in loopbaanonderbreking zijn Een erkende opleiding volgen Geen ander werk of winstgevende activiteit uitvoeren tijdens de onderbrekingsperiode Geen werkloosheidsuitkering krijgen
Instrument	Cheque om de helft van opleiding bij erkende opleidingsverstrekkers te betalen die erkend is in het kader van het Betaald Educatief Verlof of deel uitmaakt van het persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding.	Het verlof geeft werknemers de mogelijkheid om hun opleiding af te maken, bijkomende competenties te verwerven en zich om te scholen. Zij kunnen hierbij een jaarlijks aantal verlofuren genieten met behoud van hun loon	Een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid bovenop de onderbrekingsuitkering van de RVA wanneer men een tijdskrediet of een loopbaanonderbreking neemt.
Financiering	Vlaamse overheid	Belgische Staat +werkgever (via bijdrage)	Vlaamse overheid
Termijn	<ul style="list-style-type: none"> 14 maanden geldig 	Het verlof kan opgenomen worden tussen de eerste lesdag en de laatste examendag van de opleiding.	Maximum 2 jaar over de volledige beroepsloopbaan. Werknemers met minstens 20 jaar anciënniteit krijgen daar een half jaar bij. ⁴
Bedrag	Max. 250 euro per kalenderjaar	Het maximum betaald verlof varieert van 80 tot 180 uren, afhankelijk van het soort opleiding en het aantal werkelijk aanwezige lesuren. Het brutoloon voor de betaling van de uren educatief verlof is begrensd ² .	Maandelijks bruto premies op 1 maart 2012 <ul style="list-style-type: none"> Privé-sector: van €63,42 tot €190,25 Social profitsector: van €62,17 tot €186,51 Openbare sector: van €99,16 tot €247,9 Afhankelijk van het arbeidsregime, de aard van de onderbreking en de gezinssamenstelling
Aanvraag door de werknemer	<ul style="list-style-type: none"> Telefonisch (gratis) Online via VDAB Aanvraag tot 2 maanden na de start van de opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> Inlichten werkgever via getuigschrift voor 1 november van het schooljaar 	<ul style="list-style-type: none"> Schriftelijk via aanvraagformulier + kopie van de beslissingsbrief van de RVA Maximum 6 maanden nadat de onderbreking startte

Noot: ¹ De verschillende overheden voorzien een vergelijkbaar stelsel voor werknemers uit de publieke sector.

² Het brutomaandloon voor het schooljaar 2012-2013 is begrensd tot 2.706 euro.

³ 55-plussers kunnen enkel een opleidingskrediet aanvragen indien ze volledig tijdskrediet nemen.

⁴ In de openbare sector kan de premie niet langer dan twee jaar ontvangen worden. Voor tweedekansonderwijs of een opleiding die leidt naar een knelpuntberoep kan men de premie krijgen voor de volledige opleidingsperiode, ook als deze langer dan twee jaar duurt.

⁵ Meer dan de helft wordt terugbetaald aan werknemers zonder diploma secundair of hoger onderwijs en een bepaalde opleiding volgt of die tot de kansgroepen behoren en een opleiding volgen in het kader van loopbaanbegeleiding

⁶ Die in de 6 maanden vóór de loopbaanonderbreking ononderbroken werkten in eenzelfde arbeidsregeling en effectieve (of gelijkgestelde) arbeidsprestaties hebben verricht.

Bron: IDEA Consult op basis van www.werk.be, www.vdab.be

3 WIE VRAAGT DE AANMOEDIGINGSPREMIE AAN?

Zoals we in het vorige hoofdstuk aangaven, is de aanmoedigingspremie beschikbaar voor werknemers uit het Vlaamse gewest die loopbaanonderbreking of tijdskrediet combineren met een erkende opleiding in de publieke sector, de privé sector of de social profit sector. Deze groep personen heeft een aantal specifieke kenmerken.

In 2012 trokken in totaal 272.018 Vlaamse werknemers een uitkering voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet, tegenover 271.290 personen in 2011. Het jaarverslag van het Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSWSE) geeft aan dat 73.331 van deze onderbrekers (27%) in 2011 een **aanmoedigingspremie** ontvingen, een stijging van 32% t.o.v. 2010. De helft van de aanmoedigingspremies (50,7%) werd aangevraagd binnen het stelsel van de privé sector, tegenover 38,7% in de publieke sector en 10,6% in de social profit sector. In de drie sectoren was het aandeel personen dat een erkende opleiding volgde bijzonder klein: nog geen 3% van de aanmoedigingspremies betrof een aanmoedigingspremie voor opleiding (opleidingskrediet).

Het jaarverslag van het Subsidieagentschap (2011) benadrukt de oververtegenwoordiging van vrouwelijke aanvragers in de volledige groep werknemers die een aanmoedigingspremie ontvingen: 85% in de social profit social sector, 80% in de publieke sector en 67% in de privé sector, al blijkt het aandeel mannen toe te nemen naarmate de leeftijd stijgt. Specifieke kenmerken van de uitkeringsgerechtigden zijn niet in het jaarverlag van het VSWSE opgenomen. In wat volgt, brengen we het profiel in kaart op basis van gegevens verzameld voor dit onderzoek.

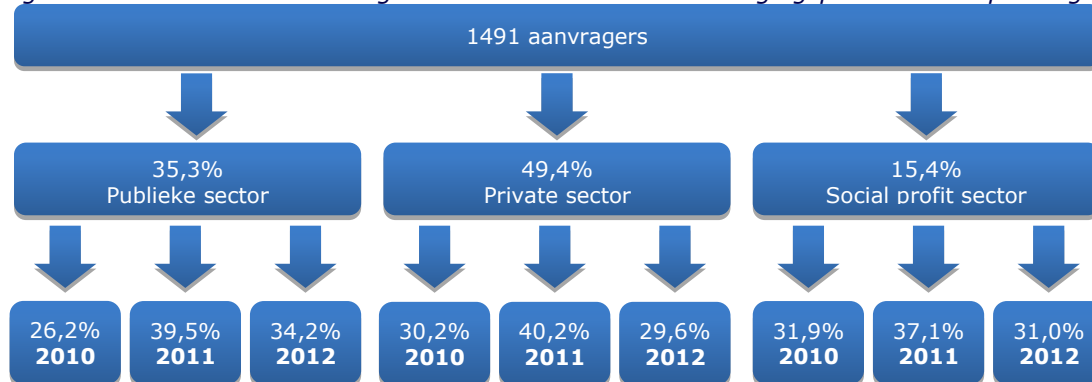
3.1 Persoonskenmerken van de aanvragers

Om het profiel van de aanvragers van de aanmoedigingspremie in kaart te brengen, maken we in eerste instantie gebruik van de administratieve gegevens van het VSWSE. Ter aanvulling van deze gegevens werden bijkomende gegevens via een websurvey verzameld.

3.1.1 Op basis van administratieve gegevens

Het door het Subsidieagentschap aangereikte databestand bevat informatie over alle Vlaamse werknemers uit de publieke sector, privé sector en social profit sector die de aanmoedigingspremie aanvroegen in de periode 2010-2012. Zoals Figuur 2 weergeeft, gaat het om 1.491 personen over de drie jaren. De helft van de aanvragers (49,4%) werkt in de private sector, 35,3% is actief in de publieke sector en 15,4% vroeg de premie aan in de social profit sector.

Figuur 2: Profiel van de aanvragers van de Vlaamse aanmoedigingspremie voor opleiding



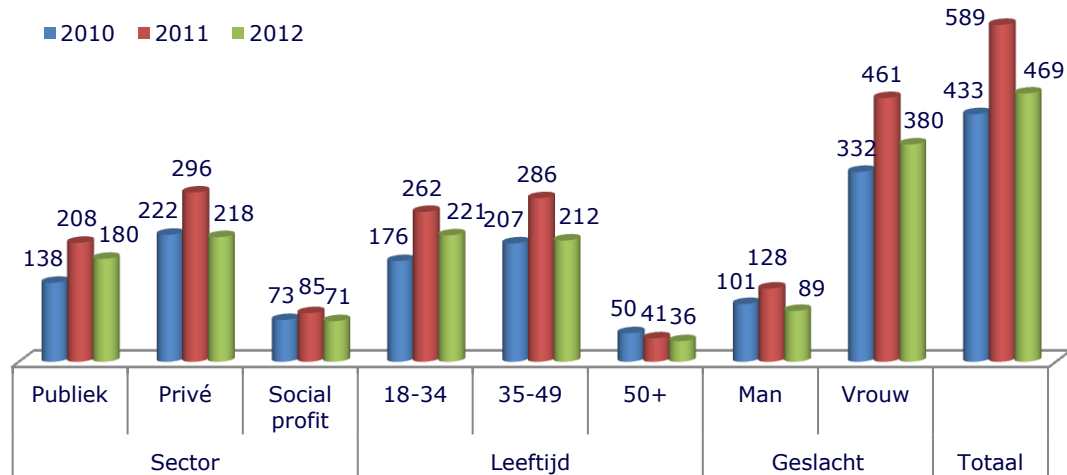
Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VWSE

Figuur 3 toont een grafisch overzicht van het aantal aanvragen, opgesplitst naar sector, leeftijd en geslacht. Vooral vrouwelijke werknemers blijken de premie aan te vragen.

Verder komen de meeste aanvragen uit de privé sector. De aanmoedigingspremie wordt bovendien vooral aangevraagd door werknemers jonger dan 50.

In totaal werden 469 aanmoedigingspremies aangevraagd in 2012 versus 589 in 2011 en 433 in 2010. Bij de vergelijking van deze cijfers is enige voorzichtigheid geboden. In 2010 schakelde de administratie immers over naar een volledig nieuw systeem. Deze omschakeling deed de behandeltermijn van de aanvragen oplopen. Aangezien de achterstand doorheen 2010 en 2011 werd weggewerkt, kunnen de cijfers van 2011 ook aanvragen uit 2010 betreffen. Om die reden geven we de cijfers voor de verschillende jaren ter info mee, maar gaan we niet dieper in op de evolutie doorheen de tijd.

Figuur 3: Aantal aanvragen in de periode 2010-2012 (N=1.491)



Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

Om te kunnen inschatten in welke mate bepaalde groepen over- of ondervertegenwoordigd zijn in de groep aanvragers van de aanmoedigingspremie, gaan we naast de absolute aantallen ook in op de relatieve aandelen in de totale groep aanvragers (Tabel 6):

- De percentages tonen dat bijna 4 op 5 aanmoedigingspremies voor opleiding door vrouwen wordt aangevraagd;
- Slechts 8,5% van de aanvragers is 50 jaar of ouder; de jongere leeftijdsgroepen (18-tot 34-jarigen en 35- tot 49-jarigen) zijn nagenoeg even groot;
- Tabel 6 toont bovendien dat het grootste aandeel aanvragen uit de privé sector kwam, al nam het aandeel aanvragen uit de openbare sector toe tussen 2010 en 2012. Slechts 15,4% van de aanmoedigingspremies werden door werknemers uit de social profit sector ingediend.

De lage vertegenwoordiging van vijftigplussers kan verklaard worden vanuit het beperkt aantal loopbaan jaren dat zij nog voor de boeg hebben - hun relatief kort tijdsperspectief maakt investeren in opleiding minder interessant. Anderzijds zou ook een lage gepercipieerde kans op (ander) werk deze leeftijdsgroep kunnen ontmoedigen om opleiding te volgen. Toch is de lage vertegenwoordiging opvallend gezien hun sterke vertegenwoordiging in de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdscrediet (53,7% over alle sectoren heen volgens het Jaarverslag 2012 van de RVA).

In dat opzicht stemt het aandeel aanvragen van mannelijke en vrouwelijke werknemers beter overeen met de mate waarin mannen en vrouwen de loopbaan onderbreken. Toch ligt het aandeel vrouwelijke aanvragers van de aanmoedigingspremie aanzienlijk hoger dan hun vertegenwoordiging in de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdscrediet (in 2012 67,7% van alle uitkeringsgerechtigden volgens het jaarverslag van de RVA). Een sterke vertegenwoordiging in de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdscrediet hoeft immers niet noodzakelijk gepaard te gaan met een sterke vertegenwoordiging in opleiding (en bijgevolg de aanmoedigingspremie voor opleiding).

Desjardin et al (2006) analyseerden het profiel van deelnemers aan levenslang leren op basis van verschillende surveys, waaronder de Eurobarometer voor levenslang leren. De onderzoekers stelden vast dat de volgende groepen ondervertegenwoordigd waren: vrouwen, oudere personen, personen met een zwakke socio-economische achtergrond,

laaggeschoolden (low-skilled, insufficient literacy,...), werknemers uit jobs die weinig vaardigheden vereisen, werklozen en migranten. Voor de Belgische arbeidsmarkt geven cijfers van de Enquête Volwasseneneducatie (Adult Education Survey) – die naast werkenden ook werklozen en inactieven bevaart⁸ – aan dat vrouwen in 2008 iets sterker vertegenwoordigd waren dan mannen in formele opleidingen (51,9% versus 48,1%). Bovendien blijken vijftigplussers minder sterk vertegenwoordigd te zijn dan jongere personen, zij het minder extreem dan bij de aanvragers van de aanmoedigingspremie het geval is. Bijna één op vijf deelnemers aan formele opleiding (23,9%) is 50 jaar of ouder, terwijl 37,2% 25 tot 34 jaar oud is en 38,9% tot de groep 35- tot 39-jarigen behoort.

De sterke oververtegenwoordiging van vrouwen en ondervertegenwoordiging van vijftigplussers lijkt bijgevolg kenmerkend te zijn voor de aanmoedigingspremie voor opleiding.

Tabel 6: Vertegenwoordiging van verschillende groepen binnen de aanvragers van de aanmoedigingspremie volgens het jaar van aanvraag (N=1.491)

		2010 N=433	2011 N=589	2012 N=469	Totaal
Sector	Publiek	31,9%	35,3%	38,4%	35,3%
	Privé	51,3%	50,3%	46,5%	49,4%
	Social profit	16,9%	14,4%	15,1%	15,3%
	Totaal	100%	100%	100%	100%
Leeftijd	18-34	40,6%	44,5%	47,1%	44,2%
	35-49	47,8%	48,6%	45,2%	47,3%
	50+	11,5%	7,0%	7,7%	8,5%
	Totaal	100%	100%	100%	100%
Geslacht	Man	23,3%	21,7%	19,0%	21,3%
	Vrouw	76,7%	78,3%	81,0%	78,7%
	Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

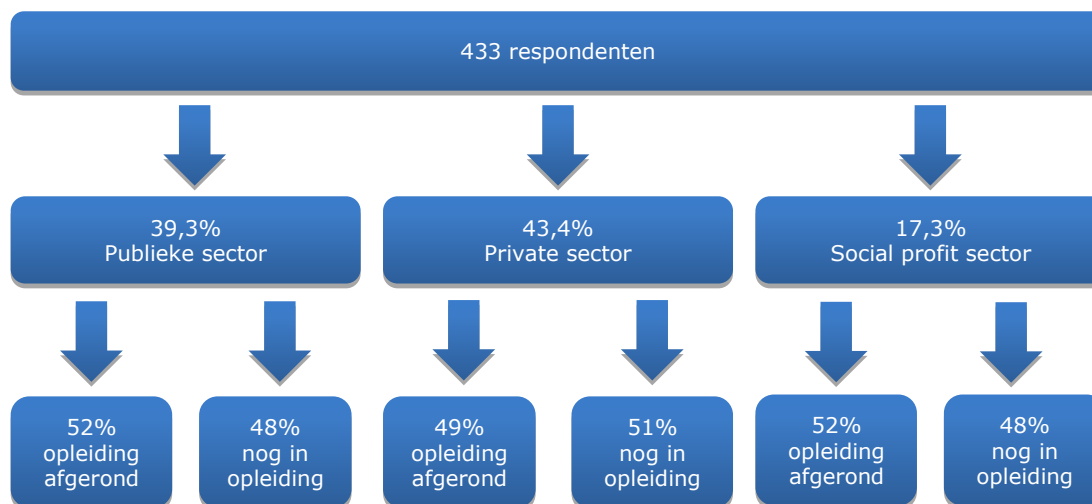
3.1.2 *Op basis van de websurvey*

Om het profiel van de aanvragers van de aanmoedigingspremie verder in kaart te brengen, werden alle personen die de premie aanvroegen in 2010, 2011 of 2012 uitgenodigd om deel te nemen aan een online enquête. De aanpak van het onderzoek en de samenstelling van de gerealiseerde steekproef worden in Bijlage 1 toegelicht.

Het merendeel van de 433 respondenten vroeg de premie aan in de private sector (43,3%; cf. Figuur 4). Ruim een derde van de respondenten was actief in de publieke sector (39,3%) en 17,3% werkte in de social profit sector. Deze verdeling naar sector weerspiegelt grotendeels de verdeling in de populatie (i.e. alle aanvragers van de aanmoedigingspremie over de periode 2010-2012 die in 3.1.1 besproken werd). Ongeveer de helft van de respondenten was nog in opleiding op het moment van de bevraging.

⁸ 74,6% van de respondenten was aan het werk, 15,5% was inactief en 9,9% was werkzoekend.

Figuur 4: Profiel van de deelnemers aan de enquête



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

De verdeling naar leeftijd en geslacht is in lijn met de verdeling in de populatie (zie cijfers in Bijlage 1 ter illustratie). Op vlak van scholingsgraad en gezinssituatie ziet de steekproef er als volgt uit:

- Het overgrote deel van de respondenten (65,7%) is hooggeschoold. Drie op 10 respondenten (29,9%) behaalde een diploma secundair onderwijs als hoogste diploma. Slechts 4,5% van de respondenten is laaggeschoold.
- Wat betreft de gezinssituatie is 79% gehuwd of (wettelijk) samenwonend, waarvan 57,9% met kinderen ten laste. Van de alleenstaanden (17,2% van de respondenten) heeft 30,4% één of meer kinderen ten laste. De overige 3,7% van de respondenten is ten laste en/of inwonend bij de ouders/familie.

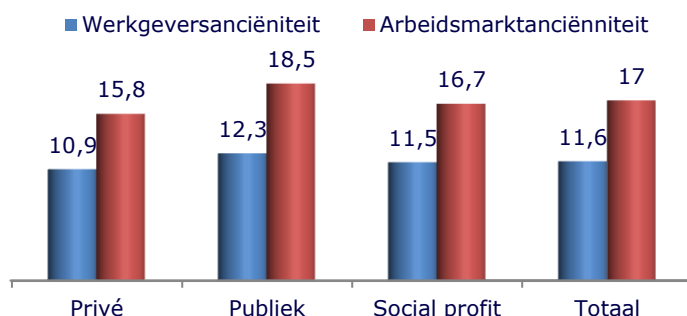
Hoewel de Enquête Volwasseneneducatie niet ingaat op de gezinssituatie van deelnemers aan opleiding, tonen de resultaten dat 16,8% van de Belgische deelnemers aan formele opleiding laaggeschoold zijn, 34,3% middengeschoold is en 48,9% hooggeschoold is. De cijfers geven aan dat laaggeschoolden ondervertegenwoordigd en hooggeschoolden oververtegenwoordigd zijn in de aanvragers van de aanmoedigingspremie. Enerzijds is het mogelijk dat laaggeschoolden in mindere mate hun weg vinden naar systemen van loopbaanonderbreking; anderzijds kunnen zij – meer dan hoger geschoolde werknemers – drempels ervaren om de aanmoedigingspremie aan te vragen.

3.2 Professionele kenmerken van de aanvragers

Naast de persoonlijke kenmerken werden ook loopbaan kenmerken van de aanvragers bevestigd. Figuur 5 toont de anciënniteit op de arbeidsmarkt en bij de werkgever waar men in dienst was op het moment dat de opleiding startte.

- De gemiddelde arbeidsmarktanciënniteit is 17 jaar. De gemiddelde anciënniteit op de arbeidsmarkt is hoger in de social profit sector dan in de privé sector (16,7 jaar versus 15,8 jaar), maar het hoogst in de publieke sector (18,5 jaar).
- Algemeen zijn werknemers 11,6 jaar in dienst bij de werkgever op het moment dat de opleiding startte waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvraagd. Dat cijfer is consistent met de gemiddelde werkgeversanciënniteit van 11,3 jaar die op basis van de Labour Force Survey (2008) werd vastgesteld. Het stemt overeen met de gemiddelde werkgeversanciënniteit bij aanvragers uit de social profit sector. Voor de overige sectoren varieert de gemiddelde werkgeversanciënniteit van 10,9 jaar in de privé sector tot 12,3 jaar in de publieke sector.

Figuur 5: Anciënniteit in jaren bij de werkgever (op het moment dat de opleiding startte, N=428) en op de arbeidsmarkt (op het moment van de bevestiging, N=418)



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

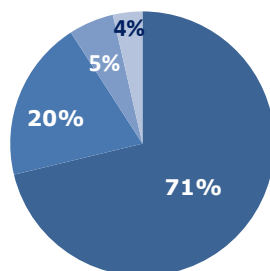
De vrij hoge anciënniteit bij de werkgever op het moment dat de opleiding startte, suggereert een lage mobiliteit op de arbeidsmarkt van de respondenten. Dit wordt bevestigd in Figuur 6. Zeven op tien respondenten veranderde de afgelopen 5 jaar niet van werkgever. Binnen de groep die wel minstens één keer van werkgever veranderde, deed een derde dat één keer, een zesde 2 keer en een zesde minstens drie keer in de afgelopen 5 jaar.

Cijfers van de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) geven aan dat de jobmobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2010 5,4% bedroeg: 1 op 20 personen die in 2009 aan het werk waren, bleken in 2010 een andere betrekking te hebben. Bij vijftigplussers was dat maar 1 op 77 personen. De resultaten van de enquête bevestigen dat sommige groepen werknemers mobieler zijn dan andere:

- Bij de 18 tot 34-jarigen veranderde 37% minstens één keer van werkgever gedurende de afgelopen 5 jaar. Dit aandeel daalt tot 26,1% bij 35-49-jarigen en 11,4% bij 50-plussers;
- Bovendien gebeurden veranderingen van werkgever voornamelijk in de privé sector en de social profit sector, waar respectievelijk 37,6% en 38,9% van werkgever veranderde tegenover slechts 14,7% in de publieke sector.

Figuur 6: Hoe vaak bent u de afgelopen 5 jaar van werkgever veranderd? (N=417)

■ Niet veranderd ■ 1 keer ■ 2 keer ■ Minstens 3 keer



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

Naast algemene loopbaan kenmerken werden ook kenmerken van de job voor de onderbreking bevestigd. Tabel 7 geeft de kenmerken weer van de respondenten naar statuut, functiedomein en grootte van de organisatie waarin ze actief waren juist vóór de opleiding startte waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvraagden.

- Drie op vijf respondenten was voor de start van de opleiding actief in de privé sector of de social profit sector. De grote meerderheid van de aanvragers (77,6%) was toen in dienst als bediende, waardoor arbeiders slechts in beperkte mate vertegenwoordigd zijn in de bevestiging. Van de respondenten uit de publieke sector was 56,3% statutair ambtenaar, 43,7% gaf aan contractueel ambtenaar te zijn.
- Tabel 7 geeft aan dat de aanmoedigingspremie voornamelijk aangevraagd werd door werknemers die in grote ondernemingen (58,9%) tewerkgesteld waren. Slechts een kleine minderheid van de respondenten (2,8%) werkte voor de start van de opleiding in een micro-onderneming. Het aantal aanvragen blijkt te stijgen met de grootte van de onderneming waar de werknemer voor de opleiding actief is. Het lager aandeel kmo's kan verklaard worden vanuit een lagere opname van loopbaanonderbreking of tijdscrediet door werknemers uit kmo's, maar ook door een lagere participatie aan opleiding (Vanderbiesen & Djait, 2009b).
- De meeste respondenten waren voor de opleiding actief in de gezondheidszorg (23,1%), onderwijs & pedagogie (19,3%) en administratie (13,7%). Maatschappelijke dienstverlening, verkoop en welzijnswerk vervolmaken de lijst functiedomeinen waarin minstens 5% van de respondenten actief was voor de opleiding startte. Een volledig overzicht van de verdeling naar functiedomein is in Bijlage 2 opgenomen.

Tabel 7: Professionele kenmerken

		Aandeel (%)	Aantal
Statuut N=423	Arbeider	13,9%	59
	Bediende	48,2%	204
	Contractueel ambtenaar	16,6%	70
	Statutair ambtenaar	21,3%	90
Organisatiegrootte N=423	< 10 werknemers	2,8%	12
	10-49 werknemers	12,3%	52
	50-249 werknemers	26,0%	110
	250 of meer werknemers	58,9%	249
Functiedomein N=424	Gezondheidszorg	23,1%	98
	Onderwijs & pedagogie	19,3%	82
	Administratie	13,7%	58
	Maatschappelijke dienstverlening	8,5%	36
	Verkoop	5,4%	23
	Welzijnswerk	5,4%	23
	Ander functiedomein	24,6%	104

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

Naar sector toont Tabel 8 dat de meeste respondenten uit de privé sector in de dienstensector tewerkgesteld zijn. Een gedetailleerde verdeling over de verschillende sectoren is in Bijlage 2 opgenomen. In de publieke sector was ruim de helft van de respondenten (52,4%) tewerkgesteld in het onderwijs op het moment dat de opleiding startte. De respondenten uit de social profit sector waren hoofdzakelijk in de welzijnssector actief (57,5%).

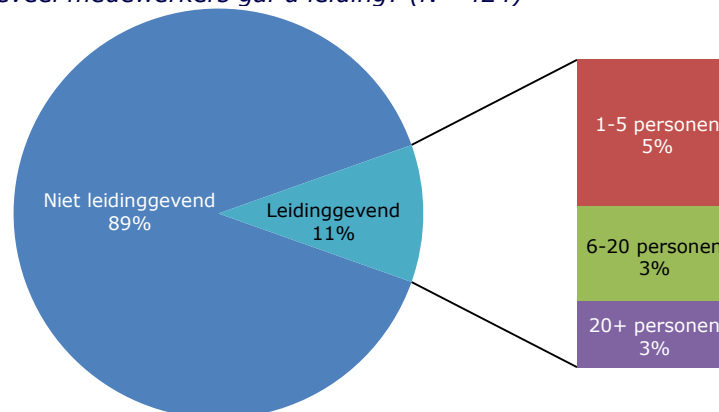
Tabel 8: Verdeling over sectoren binnen de drie stelsels (N=426)

Sector		Aandeel (%)	Aantal
Privé	Diensten	71,7%	134
	Industrie	25,7%	48
	Bouw	2,1%	4
	Landbouw	0,5%	1
Publiek	Onderwijs	52,4%	87
	Administraties, openbare instellingen & overheidsbedrijven	25,9%	43
	Regionale en lokale besturen	21,7%	36
Social profit	Welzijnssector	57,5%	42
	Socioculturele sector	20,6%	15
	Gezondheidszorg	19,2%	14
	Overige	2,7%	2

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

De meerderheid van de respondenten had geen leidinggevende functie juist voor de opleiding startte. Van de 36 respondenten die wel leidinggevende verantwoordelijkheden had, gaf 61% aan dat dit voor 1 tot 5 personen was (Figuur 7). Slechts 5 respondenten hadden de leiding over minimum 20 personen.

Figuur 7: Aan hoeveel medewerkers gaf u leiding? (N= 424)



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

Wat de leidinggevende verantwoordelijkheden betreft, zijn er slechts kleine verschillen naar **sector en leeftijd**:

- 13,1% van de respondenten uit de privé-sector hebben een leidinggevende functie, tegenover 10,7% in de social profit sector en 8,4% in de publieke sector. Het gaat daarbij voornamelijk om leiding over 1 tot 5 personen.
- De verschillen naar leeftijd zijn minder uitgesproken: 87,2% van de vijftigplussers gaf aan geen leidinggevende functie te hebben. Bij de 18 tot 34-jarigen gaat het om 89% van de respondent, bij de 35 tot 49-jarigen om 89,7%. De meeste respondenten van de jongste leeftijdsgroep hadden leidinggevende verantwoordelijkheid over 1 tot 5 personen. Bij oudere personen gaat het voornamelijk over grotere groepen medewerkers.

3.3 Kenmerken van de onderbreking

Om een accuraat beeld te verkrijgen van het profiel van de aanvragers van de aanmoedigingspremie is het niet alleen belangrijk om inzicht te verwerven in de job waarin ze tewerkgesteld waren op het moment dat ze besloten een opleiding te volgen. Ook de motivatie om de loopbaan te onderbreken en het type onderbreking dat tot de aanvraag van de aanmoedigingspremie leidt, leveren relevante informatie op.

De aanmoedigingspremies voor de publieke sector werden aangevraagd binnen de stelsels van loopbaanonderbreking voor medische bijstand, ouderschapsverlof of palliatief verlof. In de privé sector en de social profit sector is er een onderscheid tussen het (gewone) opleidingskrediet en de suppletieve regeling in het kader van opleidingskrediet. In de administratieve gegevens aangereikt door het VSWSE wordt voor elke aanvrager weergegeven welk type onderbreking precies aangevraagd werd (Tabel 9):

- 64,7% van de aanmoedigingspremies viel binnen het stelsel van tijdskrediet;
- Van de 39,26% aanvragers binnen het stelsel van loopbaanonderbreking, onderbrak ruim 80% de loopbaan in het kader van ouderschapsverlof. Slechts 1% van de aanvragers onderbrak de loopbaan voor palliatief verlof. De overige 16,3% van de aanvragers uit de openbare sector onderbraken hun loopbaan voor het verstrekken van medische bijstand.

Tabel 9: Type onderbreking

		Aandeel (%)	Aantal
Loopbaanonderbreking	Medische bijstand	5,8%	86
	Ouderschapsverlof	29,2%	436
	Palliatief verlof	0,3%	5
Tijdskrediet	Opleidingskrediet	59,8%	892
	Suppletieve regeling in het kader van opleidingskrediet ⁹	4,9%	73
Totaal		100%	1.491

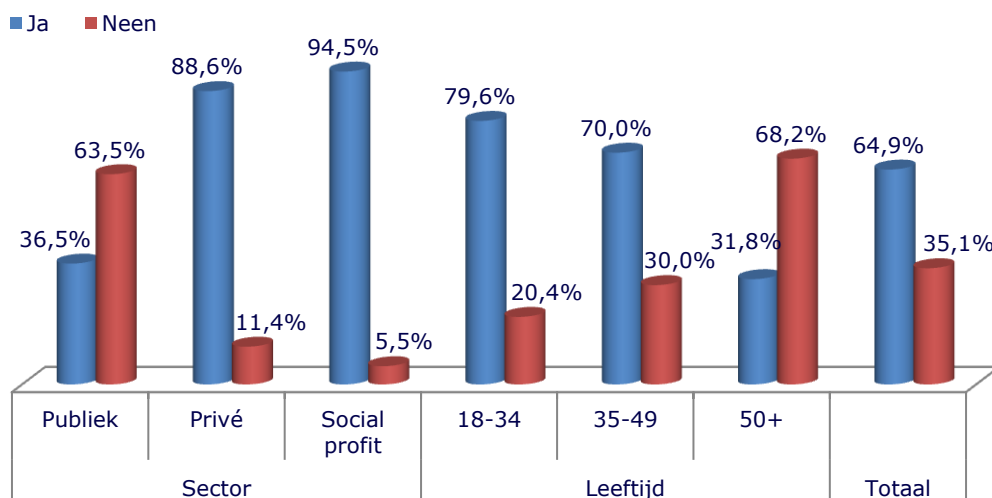
Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

Aangezien de administratieve gegevens niet ingaan op de rol van opleiding als motief voor het onderbreken van de loopbaan, werd via de enquête bevraagd of de loopbaan in eerste instantie onderbroken werd om opleiding te volgen. Figuur 8 geeft aan dat opleiding voor 69,6% van de respondenten de voornaamste reden is om de loopbaan te onderbreken. Toch zijn er opmerkelijke verschillen naar **sector en leeftijd**:

- Enkel respondenten uit de publieke sector onderbraken hun loopbaan hoofdzakelijk om andere redenen dan het volgen van opleiding. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten uit de privé sector (88,6%) en de social profit sector (94,5%) was het volgen van opleiding de hoofdreden om tijdskrediet op te nemen.
- Ook tussen leeftijdsgroepen zijn er belangrijke verschillen. Vijftigplussers onderscheiden zich duidelijk van jongere leeftijdsgroepen m.b.t. het motief om de loopbaan te onderbreken. Slechts 31,8% gaf aan dat het volgen van opleiding de hoofdreden was, tegenover ruim 70% bij jongere werknemers.

⁹ Werknemers uit een sector die geen sectorakkoord heeft afgesloten, én een onderneming die geen bedrijfsakkoord heeft afgesloten of geen toetredingsakte heeft opgesteld, kunnen het opleidingskrediet alsnog aanvragen in het kader van het tweedekansonderwijs.

Figuur 8: Hebt u uw loopbaan onderbroken met als voornaamste doel opleiding te volgen?
(N=404)



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

Personen die hun loopbaan om een andere reden dan opleiding onderbreken, doen dit in alle sectoren het vaakst om voor één of meerdere kinderen te zorgen. In tegenstelling tot de andere sectoren, wordt in de publieke sector ook het verstrekken van medische bijstand als voornaamste reden voor loopbaanonderbreking vermeld (24 van de 89 respondenten die om een andere reden onderbreken). Daarbij gaat het in 67% van de gevallen om 50-plussers. Jongere leeftijdsgroepen vermelden vooral de zorg voor één of meerdere kinderen als voornaamste reden om de loopbaan te onderbreken.

Box 1: Belangrijkste vaststellingen uit dit hoofdstuk

De aanmoedigingspremie wordt voornamelijk aangevraagd door hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen en vrouwen. Vijftigplussers daarentegen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de groep werknemers die hun loopbaan onderbreken en een aanmoedigingspremie aanvragen.

70% van de aanvragers is de afgelopen 5 jaar niet van werkgever veranderd. Algemeen zijn werknemers 11,6 jaar in dienst bij de werkgever op het moment dat de opleiding startte waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvroegen. Voor de overgrote meerderheid van de respondenten uit de privé sector (88,6%) en de social profit sector (94,5%) was het volgen van opleiding de hoofdreden om tijdscrediet op te nemen. Enkel respondenten uit de publieke sector onderbraken hun loopbaan hoofdzakelijk om andere redenen dan het volgen van opleiding. Slechts 31,8% van de vijftigplussers gaf aan dat het volgen van opleiding de hoofdreden was, tegenover ruim 70% bij jongere werknemers.

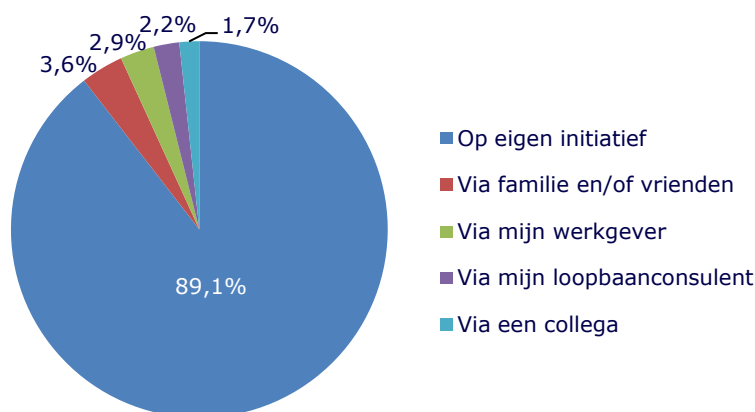
4 MOTIVATIE & DREMPELS

De motivatie voor het volgen van opleiding kan aanzienlijk verschillen tussen personen. Dit deel van het rapport focust op de diverse factoren die werknemers er kunnen toe aanzetten of van weerhouden om een opleiding te volgen.

4.1 Motivatie voor het volgen van een bijkomende opleiding

Een eerste aspect gerelateerd aan de motivatie om opleiding te volgen, betreft het initiatief voor het volgen van opleiding. Figuur 9 toont dat de grote meerderheid van de respondenten er op eigen initiatief toe gekomen is om een bijkomende opleiding te volgen. Bij de overige respondenten speelden vooral vrienden & familie een rol, alsook de (toenmalige) werkgever. Loopbaanconsulenten en collega's worden minder aangeduid als initiatiefnemer in de toeleiding naar opleiding. Twee personen geven aan dat ze er respectievelijk via de vakbond en via de psychotherapeut toe gekomen waren om een bijkomende opleiding te volgen.

Figuur 9: Hoe bent u er in de eerste plaats toe gekomen om een bijkomende opleiding te volgen? (N=412)



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

Tabel 10 toont dat er kleine verschillen zijn tussen **sectoren en leeftijdsgroepen**. Bijna alle respondenten uit de social profit sector volgden een bijkomende opleiding op eigen initiatief. In de andere gevallen blijkt het initiatief van de werkgever uit te gaan. In alle sectoren geeft zo'n 3% van de respondenten aan via de (toenmalige) werkgever bij de opleiding terechtgekomen te zijn. In de privé sector spelen ook familie en vrienden een rol; respondenten uit de openbare sector verwijzen regelmatig naar collega's die hen ertoe brachten een bijkomende opleiding te volgen.

De rol van collega's neemt toe met de leeftijd van de respondenten, terwijl de rol van de werkgever afneemt. Vooral vijftigplussers worden door collega's naar een bijkomende opleiding toegeleid, terwijl zij het minst refereren naar de werkgever als initiatiefnemer voor het volgen van de opleiding. Geen enkele vijftigplusser geeft aan via de loopbaanconsulent bij de gevolgd opleiding terechtgekomen te zijn. Anderzijds wordt de rol van familie en vrienden regelmatig benadrukt, zowel bij de jongste als de oudste leeftijdsgroep. Het zijn vooral de 35 tot 39-jarigen die de opleiding op eigen initiatief volgden.

De cijfers voor vijftigplussers dienen met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Tabel 32 uit Bijlage 2 toont immers dat de helft van de relatief kleine groep vijftigplussers de aanmoedigingspremie aanvraag binnen het stelsel van de openbare sector. Dit verklaart enigszins de sterke parallel tussen de resultaten voor vijftigplussers en ambtenaren doorheen dit rapport. Dit aandeel is aanzienlijk hoger dan in de werknemerspopulatie; uit EAK-gegevens (2012) blijkt dat 31,4% van de vijftigplussers in de openbare sector aan het werk was.

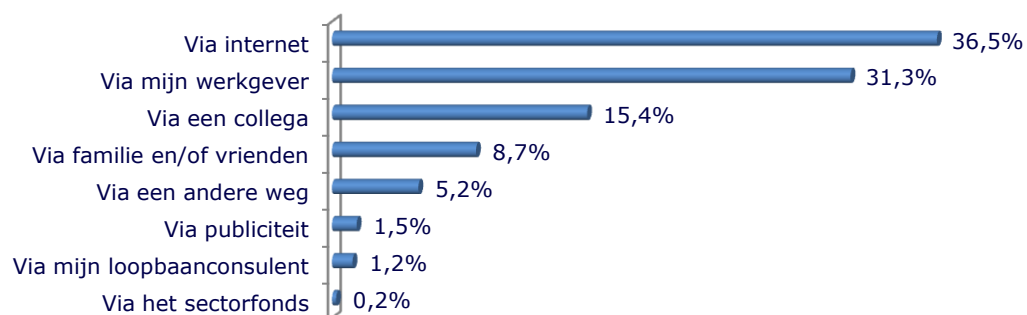
Tabel 10: Initiatief voor het volgen van een bijkomende opleiding naar sector en leeftijd (N=412)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek	Privé	Social profit	18-34	35-49	50+
	N=159	N=179	N=74	N=159	N=209	N=44
Op eigen initiatief	86,2%	88,3%	97,3%	86,8%	90,9%	88,6%
Via een collega	3,8%	0,6%	-	1,3%	1,9%	2,3%
Via familie en/of vrienden	3,1%	5,6%	-	5,7%	1,9%	4,6%
Via de loopbaanconsulent	2,5%	2,8%	-	2,5%	2,4%	-
Via mijn werkgever	3,1%	2,8%	2,7%	3,1%	2,9%	2,3%

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

Op basis van de enquête stellen we in Figuur 10 vast dat ruim één op drie respondenten de aanmoedigingspremie via het internet leerde kennen (via de website van de Vlaamse Overheid, van de RVA,...). Nog eens 31,3% geeft aan de aanmoedigingspremie voor het eerst te leren kennen via zijn of haar werkgever. Verder zijn het vooral collega's (15,4%) en vrienden of familie (8,7%) die de respondent op het bestaan van de aanmoedigingspremie wijzen. Publiciteit (via radio, brochures,...), de loopbaanconsulent¹⁰ en het sectorfonds worden slechts sporadisch aangeduid als kanaal om de aanmoedigingspremie te leren kennen. Andere respondenten (5,2%) horen voornamelijk voor het eerst over de premie via de vakbond of de RVA (zelfs toevallig bij het invullen van de formulieren voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet).

Figuur 10: Via welke weg heeft u de aanmoedigingspremie voor het eerst leren kennen? (N=403)



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

Jongere en oudere respondenten verschillen nauwelijks op het vlak van de kanalen waarlangs ze de aanmoedigingspremie leren kennen (Tabel 11). In lijn met wat we eerder aangaven, neemt de rol van de werkgever af met de leeftijd van de aanvrager van de premie: bij de 18- tot 34-jarigen leerde 34,2% de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via de werkgever, bij vijftigplussers is dat slechts 27,9%. Bovendien is het de jongste leeftijdsgroep waar de minste respondenten de premie leerden kennen via internet (34,9% tegenover 41,1% bij 35- tot 49-jarigen en 39,5% bij vijftigplussers).

Tabel 11 toont grotere verschillen naar sector. Vooral in de publieke sector (41,4%) en de social profit sector (40,9%) blijken werkgevers een belangrijke informerende rol te spelen. Werknemers uit de privé sector zijn eerder aangewezen op het internet om de premie te leren kennen (47,6%). Bovendien is het aandeel respondenten dat de premie voor het eerst leerde kennen via een collega aanzienlijk groter in de publieke sector (21,1%

¹⁰ Dit lage cijfer moet voorzichtig geïnterpreteerd worden aangezien niet alle respondenten bijgestaan worden door een loopbaanconsulent.

tegenover 13,4% in de privé sector en 12,1% in de social profit sector). Dit blijkt eveneens uit de commentaren van de respondenten, zoals Box 2 weergeeft¹¹.

Tabel 11: Kanaal voor het leren van de aanmoedigingspremie naar sector en leeftijd (N=382)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek N=152	Privé N=164	Social Profit N=66	18-34 N=149	35-49 N=190	50+ N=43
Via een collega	21,1%	13,4%	12,1%	17,4%	15,3%	16,3%
Via het sectorfonds	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
Via familie en/of vrienden	8,6%	11,0%	6,1%	10,7%	7,4%	11,6%
Via internet	28,3%	47,6%	39,4%	34,9%	41,1%	39,5%
Via mijn loopbaanconsulent	0,0%	2,4%	1,5%	1,3%	1,1%	2,3%
Via mijn werkgever	41,4%	22,0%	40,9%	34,2%	33,2%	27,9%
Via publiciteit	0,7%	3,0%	0,0%	1,3%	1,6%	2,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

Box 2: Aanvullingen van respondenten m.b.t. het kanaal om de aanmoedigingspremie te leren kennen

"Gedurende mijn gehele loopbaan ben ik reeds gesyndiceerd bij het COV. Toen ik echter halftijds ging werken, bracht mij niemand op de hoogte van de mogelijkheden die er bestaan om een premie aan te vragen. Je krijgt het gevoel dat je alles zelf mag uitzoeken."

"Tijdens mijn ouderschapsverlof volgde ik een gratis VDAB-webcursus 'klantgericht communiceren', een opleiding die wel van pas kwam voor mijn job. Tijdens ouderschapsverlof krijgen we een aanmoedigingspremie, maar we kunnen die verdubbelen door een opleiding te volgen. Onder jonge moeders wordt er dan 'aangeraden' om om het even welke opleiding te volgen (een gratis webcursus van VDAB - want we moeten thuis blijven voor ons kindje) om dan een dubbele premie te ontvangen = misbruik..."

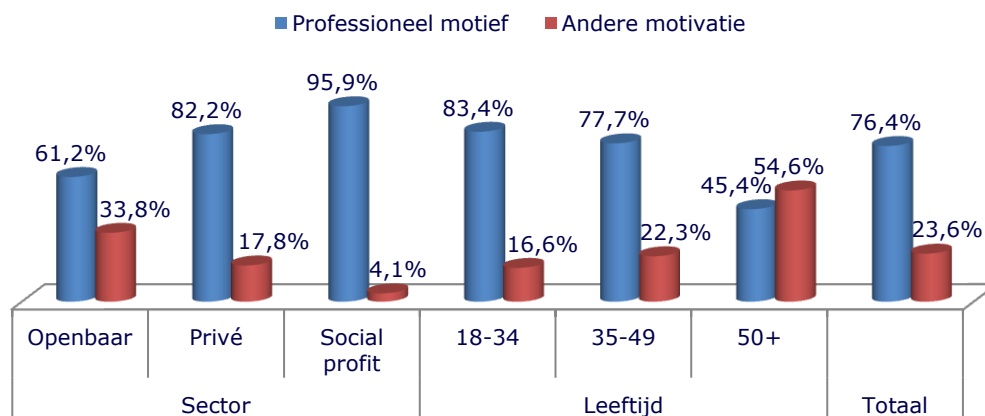
Naast de initiatiefnemer is ook de inhoudelijke motivatie voor het volgen van opleiding van belang. In dit opzicht werd aan de aanvragers van de aanmoedigingspremie gevraagd of zij de opleiding al dan niet om professionele redenen volgden. Deelname aan permanente vorming is belangrijk in het kader van de vooropgestelde beleidsdoelstellingen m.b.t. levenslang leren – daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen werkgerelateerde opleidingen en opleidingen die voor vrijetijdsactiviteiten worden gevolgd. Werkgerelateerde opleidingen kunnen de arbeidsmarktsituatie van de cursist echter rechtstreeks verbeteren.

Eén op vier respondenten rapporteerde dat de opleiding niet om werkgerelateerde redenen gevolgd werd (Figuur 11). Daarbij zijn enkele opvallende verschillen aanwezig tussen **sectoren en leeftijdsgroepen**:

- Vooral respondenten uit de social profit sector volgen de opleiding voornamelijk vanuit een professioneel motief (95,9%). Ook in de privé sector wordt de onderbreking in de eerste plaats gecombineerd met opleiding omwille van werkgerelateerde redenen (82,2%). Dit is in veel mindere mate het geval in de publieke sector, waar 1 op 3 respondenten aangeeft dat de opleiding vooral te maken heeft met activiteiten die in de vrije tijd uitgeoefend worden;
- Op het vlak van leeftijd is het vooral de groep vijftigplussers (54,6%) die de opleiding in eerste instantie volgt omdat ze aansluit bij vrijetijdsactiviteiten. Bij de andere leeftijdsgroepen gaat het ongeveer om één op vijf werknemers die de opleiding om niet-professionele redenen volgt.

¹¹ Op het einde van de enquête hebben de respondenten de gelegenheid gekregen om – indien gewenst – extra opmerkingen mee te geven. Ter illustratie worden een aantal relevante quotes in de tekst opgenomen.

Figuur 11: Volgde u de opleiding waarvoor u de aanmoedigingspremie aanvraag voornamelijk om professionele redenen? (N=407)



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

In de bevraging werd bij de personen die de opleiding volgden omwille van werkgerelateerde redenen verder gepeild naar de 3 belangrijkste professionele motieven om een bijkomende opleiding te volgen tijdens het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Deze top 3 van redenen werd door de respondenten gerangschikt volgens belang. Figuur 12 geeft een overzicht van de antwoorden. Bij de verwerking van de resultaten werd niet alleen de antwoordfrequentie, maar ook de plaats in de top 3 mee in rekening genomen.

Wanneer de opleiding om professionele redenen gevolgd wordt, blijkt het in eerste instantie te gaan om herscholing met de intentie om bij een andere werkgever aan het werk te gaan. Drie andere redenen uit de top 5 hebben betrekking op de tewerkstelling bij de (toenmalige) werkgever, wat toch vrij verrassend is. Van dergelijke opleidingen zou je op het eerste zicht immers niet verwachten dat het nodig is om loopbaanonderbreking of tijdskrediet te nemen om ze te volgen. Concreet wordt de opleiding waarvoor men de aanmoedigingspremie aanvraag vooral gevolgd om beter te presteren in de (toenmalige) job of om in aanmerking te komen voor promotie binnen de organisatie. Een minder sterke rol gaat uit van het motief om zich te herscholen en zo binnen de organisatie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied. Slechts een kleine minderheid van de respondenten geeft aan de opleiding te volgen om zijn of haar job te kunnen behouden. Verder blijkt het vaak om een vervolgopleiding te gaan die verder gaat op een vroeger gevolgde opleiding en gebruiken werknemers de opleiding in één op tien van de gevallen als opportuiniteit om de dagelijkse routine te doorbreken.

Opleidingen worden nauwelijks gevolgd om een eigen zaak te kunnen opstarten of om het professioneel netwerk uit te breiden. Andere redenen die 8% van de respondenten aanhalen als één van de voornaamste motieven om de opleiding te volgen, zijn o.a.:

- Om de loopbaan een andere richting te geven (N=12);
- Uit interesse, voor persoonlijke ontwikkeling (N=10);
- Voor een loopbaanswitch naar het onderwijs (al dan niet als opvangnet) (N=5);
- Om een diploma te behalen (N=4);
- Om een professionele droom alsnog te verwezenlijken (N=4).

Figuur 12: Waarom volgde u een bijkomende opleiding? (N=310)



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

Zoals Tabel 12 weergeeft, zijn het over **sectoren en leeftijdsgroepen** heen niet altijd dezelfde redenen die werknemers ertoe aanzetten om een bijkomende opleiding te volgen. In de publieke sector volgen opvallend weinig werknemers een opleiding met het oog op een andere functie bij een andere werkgever, al dan niet in hetzelfde vakgebied. De meeste ambtenaren willen in eerste instantie beter presteren in hun job. Anderzijds zijn er in de social profit sector opvallend weinig respondenten die via de opleiding in aanmerking willen komen voor een promotie binnen de organisatie waar men op het moment van opleiding actief was.

Op het vlak van **leeftijd** blijken de vijftigplussers aanzienlijk te verschillen van de andere leeftijdsgroepen wat betreft de motivatie om een bijkomende opleiding te volgen. Beter presteren in de job blijkt voor hen veruit de voornaamste motivatie om deel te nemen aan opleiding. Anderzijds besluit slechts een kleine minderheid om opleiding te volgen met als doel in aanmerking te komen voor een functie bij een andere werkgever, al dan niet binnen dezelfde functie. Ook promotie bij de werkgever waar men tijdens de opleiding tewerkgesteld was, blijkt vooral voor personen jonger dan 50 een drijfveer voor het volgen van opleiding te zijn.

Bij de 35- tot 49-jarigen speelt het netwerkmotief een grotere rol dan bij jongere en oudere werknemers. Deze groep is anderzijds in mindere mate aan een opleiding gestapt om verder te bouwen op een eerder gevolgde opleiding.

In de jongste leeftijdsgroep is het het minst gangbaar om een opleiding te volgen met het als doel de dagelijkse routine te doorbreken.

De resultaten maken duidelijk dat werknemers om de aanmoedigingspremie om diverse redenen aanvragen. Dat blijkt eveneens uit Box 3.

Tabel 12: (Professionele) Motivatie naar sector en leeftijd (N=310)

	Sector			Leeftijd		
	Openbaar	Privé	Social profit	<35	35-49	50+
	N=98	N=142	N=70	N=131	N=159	N=20
Om bij een andere werkgever in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied	7%	22%	27%	21%	19%	6%
Om beter te presteren in mijn job	24%	10%	7%	11%	15%	31%
Om verder te bouwen op een vroeger gevolgde opleiding	12%	10%	10%	12%	8%	19%
Om in aanmerking te komen voor een hogere functie binnen mijn organisatie (promotie)	14%	10%	5%	10%	10%	3%
Om binnen mijn organisatie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied	9%	10%	9%	10%	8%	13%
Om eens uit mijn dagelijkse routine te stappen	10%	9%	8%	7%	10%	12%
Om in aanmerking te komen voor een hogere functie bij een andere werkgever	6%	9%	10%	10%	7%	4%
Ander, gelieve te specificeren	6%	9%	9%	8%	8%	5%
Om mijn professioneel netwerk uit te breiden	7%	6%	8%	6%	9%	5%
Om een eigen zaak te kunnen opstarten	2%	4%	5%	4%	5%	
Om mijn job te kunnen behouden	4%	1%	1%	2%	2%	3%

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

Box 3: Aanvullingen van respondenten m.b.t. de toeleiding naar de premie

"Graag geef ik mee, dat niet iedereen een aanmoedigingspremie aanvraagt om vooruit te geraken in zijn huidige job of om het opleidingsniveau te kunnen verhogen. Voor mij was dit een kans om een totaal andere richting in te slaan. Vermits ik een chronische hartaandoening heb en hier op jonge leeftijd al gevolgen van ondervond, ben ik op zoek gegaan naar wat mijn mogelijkheden waren. Op lange termijn was het niet haalbaar de job die ik voordien uitvoerde, voltijds te blijven uitvoeren. Door de mogelijkheid om tijdskrediet op te nemen en een aanmoedigingspremie te krijgen, had ik de kans om voor een volledige andere opleiding te kiezen. Nu bijna 3 jaar later en bijna het einde van de opleiding, kan ik zeggen dat dit een goede keuze was! Dit geeft mij de kans om met dit nieuwe diploma, terug fulltime aan de slag te gaan... En dit in een job die met mijn medische problemen, beter haalbaar zal zijn."

"Ik volgde de opleiding omdat ik in mijn huidige job niet de kansen krijg om mij te ontwikkelen en ik een nieuwe uitdaging nodig heb. Ik hoop dat ik met mijn SLO-opleiding de kans krijg om in het onderwijs te werken. Persoonlijk vind ik het moeilijk organiseerbaar om voltijds te werken en die opleiding te volgen en vind ik het jammer dat je geen gebruik kan maken van educatief verlof voor de laatste module (stage)."

"Had ik deze kans niet gehad dan was een totale burn out niet ondenkelijk geweest. Deze heroriëntering heeft ervoor gezorgd dat ik weer kan genieten van werk en privé leven. Work-life balance is nu echt in evenwicht dankzij het bestaan van die mogelijkheden. Het is echter een zeer zware periode geweest."

4.2 Drempels om een bijkomende opleiding te volgen

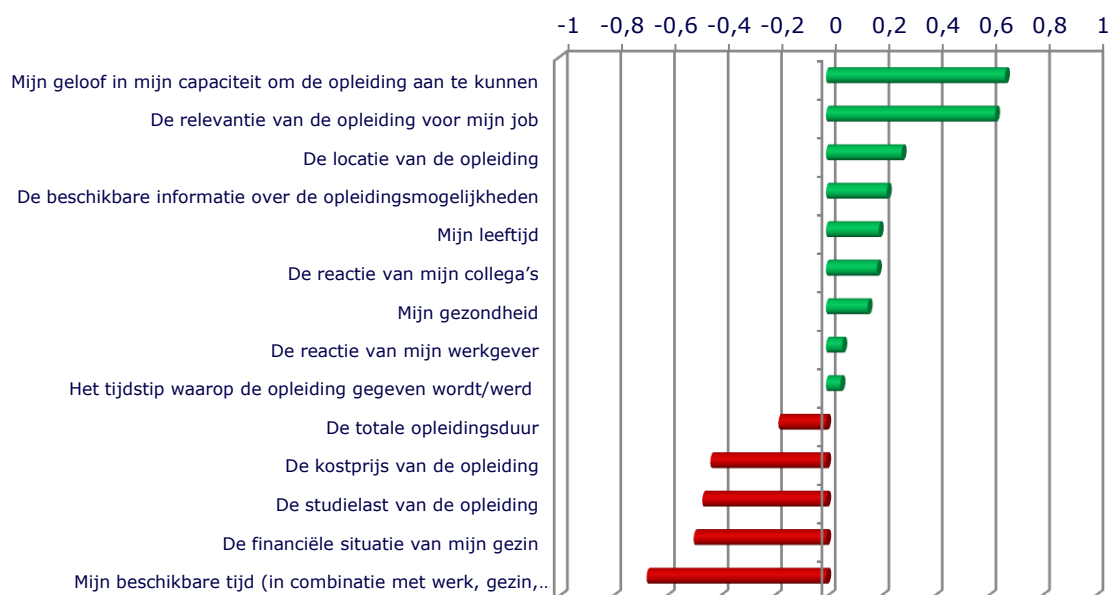
Afgezien van de inhoudelijke motivatie voor het volgen van opleiding, zijn er ook andere aspecten die werknemers kunnen overtuigen om een bijkomende opleiding te volgen, of omgekeerd, hen ervan kunnen weerhouden om er zich voor in te schrijven. We zijn er ons van bewust dat alle personen die in het kader van dit onderzoek gecontacteerd werden – de aanvragers van de aanmoedigingspremie - effectief deelnamen aan een erkende opleiding. We kunnen bijgevolg enkel drempels identificeren die het voor de aanvragers moeilijk maakten om deel te nemen aan opleiding (i.p.v. hen ervan te weerhouden om de opleiding te volgen).

In de enquête werd aan de respondenten gevraagd in welke mate verschillende factoren het voor hen persoonlijk moeilijker of eenvoudiger maakten om deel te nemen aan opleiding. Elke factor kon bijgevolg als drempel of stimulans gelabeld worden. Figuur 13 biedt een overzicht van de verschillende factoren en de mate waarin de aanvragers de respectievelijke factoren als drempel of stimulans ervaren hebben in het beslissingsproces om een bijkomende opleiding te volgen. De scores werden berekend op basis van de resultaten in Tabel 36 (Bijlage 2). Een groene, positieve score wijst op een groter aandeel respondenten dat de factor in kwestie als stimulans i.p.v. als drempel ervaart; een rode, negatieve score reflecteert een groter aandeel dat de factor als drempel ervaart.

Uit de resultaten blijkt dat het geloof in de capaciteit om de opleiding aan te kunnen globaal beschouwd als belangrijkste stimulans ervaren wordt. 60,3% van de respondenten vindt het een stimulans om opleiding te volgen. Ook de professionele relevantie van de opleiding faciliteert deelname aan opleiding. Bijna de helft van de respondenten (46,9%) ervaart dit als stimulans.

De tijdsinvestering wordt daarentegen globaal als de belangrijkste drempel ervaren om een opleiding te volgen, net als de financiële gezinssituatie. De belemmerende rol van beschikbare tijd en geld blijkt eveneens uit de bevinding dat zowel de kostprijs als de studielast van de opleiding in het algemeen als drempel ervaren worden. Ruim één op twee respondenten duiden de beschikbare tijd (54,4%) en de studielast (52%) aan als drempel. Voor de financiële gezinssituatie en de kostprijs van de opleiding gaat het respectievelijk om 46,2% en 42,5% (cf. Tabel 36).

Figuur 13: In welke mate hebben de onderstaande factoren het voor u eenvoudiger of moeilijker gemaakt om deel te nemen aan de opleiding? (N=405)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding. Score van -2 tot 2 (-2 = sterke drempel, -1 = enigszins een drempel, 0 = speelde geen rol, 1 = enigszins een stimulans, 2 = sterke stimulans)

Niet alle opgelijste factoren worden in de verschillende sectoren even sterk als drempel of stimulant ervaren. Zo toont Tabel 13 dat de totale opleidingsduur nauwelijks een rol speelt in de publieke sector en de privé sector, maar enigszins als drempel wordt ervaren in de social profit sector. Hoewel de studielast van de opleiding ook nauwelijks een rol speelt in de publieke sector, blijkt het toch eerder een drempel te zijn in de privé sector en social profit sector. De andere factoren werden gelijkaardig beoordeeld – in positieve of negatieve zin – over de verschillende sectoren.

Tabel 13: Stimulansen en drempels voor het volgen van opleiding naar sector en leeftijd van de respondenten (N=405)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek	Privé	Social profit	18-34	35-49	50+
	N=157	N=175	N=73	N=157	N=204	N=44
De kostprijs van de opleiding	-0,3	-0,5	-0,5	-0,5	-0,4	-0,2
De financiële situatie van mijn gezin	-0,3	-0,6	-0,7	-0,5	-0,5	-0,2
De relevantie van de opleiding voor mijn job	0,7	0,6	0,6	0,7	0,7	0,4
De locatie van de opleiding	0,4	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4
Het tijdstip waarop de opleiding gegeven wordt/werd	0,3	-0,1	-0,0	-0,2	0,2	0,3
De totale opleidingsduur	0,0	-0,2	-0,6	-0,3	-0,1	-0,1
De studielast van de opleiding	-0,2	-0,5	-0,8	-0,5	-0,5	-0,2
De reactie van mijn werkgever	0,2	-0,1	0,2	0,0	0,1	-0,0
De reactie van mijn collega's	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1
Mijn beschikbare tijd (in combinatie met werk, gezin, hobby,...)	-0,7	-0,5	-0,9	-0,7	-0,7	-0,3
De beschikbare informatie over de opleidingsmogelijkheden	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3
Mijn gezondheid	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0
Mijn leeftijd	0,1	0,3	0,1	0,4	0,2	-0,3
Mijn geloof in mijn capaciteit om de opleiding aan te kunnen	0,6	0,8	0,7	0,8	0,6	0,3

Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding. Score van -2 tot 2 (-2 = sterke drempel, -1 = enigszins een drempel, 0 = speelde geen rol, 1 = enigszins een stimulant, 2 = sterke stimulant)

Op het vlak van **leeftijd** stellen we in Tabel 13 twee zaken vast:

- Vijftigplussers ervaren hun leeftijd eerder als drempel terwijl personen uit jongere leeftijdsgroepen van mening zijn dat hun leeftijd vooral een stimulant is voor deelname aan opleiding. Bovendien blijkt het geloof in de capaciteit om de opleiding aan te kunnen bij alle leeftijdsgroepen een positieve rol te spelen in de beslissing om opleiding te volgen, maar is dit het minst het geval bij vijftigplussers. In de oudste leeftijdsgroep ervoer 22,9% van de respondenten hun capaciteit om de opleiding aan te kunnen (of het gebrek eraan) als drempel. Bij 18- tot 34-jarigen was dit slechts 11,4%, bij 35- tot 49-jarigen 18,3%.
- Het tijdstip waarop de opleiding doorgaat, wordt nauwelijks als drempel ervaren door 18- tot 34-jarigen, maar de beschikbare tijd en de financiële gevolgen van de opleiding blijken vooral bij de jongere leeftijdsgroepen een drempel voor het volgen van opleiding te zijn.

Uit de open vraag op het einde van de bevraging, blijkt vooral de angst voor een negatieve reactie van de werkgever een drempel te zijn om de loopbaan te onderbreken om deel te nemen aan opleiding en een aanmoedigingspremie aan te vragen (Box 4).

Box 4: Aanvullingen van respondenten m.b.t. de reactie van hun werkgever

"Ik heb maar in mijn laatste jaar deze aanmoedigingspremie durven aanvragen, uit vrees voor de reactie van mijn werknemer en collega's. Ik ben blij dat ik kon genieten van deze premie."

"Mijn werkgever deed wel moeilijk bij het aanvragen van deze premie. Men geloofde niet dat de opleiding wel een fatsoenlijke opleiding was."

Box 5: Belangrijkste vaststellingen uit dit hoofdstuk

De opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd, worden vooral op eigen initiatief gevolgd. De meeste aanvragers leren de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via het internet of hun werkgever. Vooral respondenten uit de social profit sector en de privé sector volgden de opleiding omwille van werkgerelateerde redenen. In de publieke sector gaf 1 op 3 respondenten aan dat de opleiding vooral te maken had met activiteiten die in de vrije tijd uitgeoefend werden. Analoog volgde ruim de helft van de respondenten ouder dan 50 de opleiding in eerste instantie wegens vrijetijdsactiviteiten (versus 20% bij jongere aanvragers).

Het voornaamste motief voor het volgen van opleiding bestaat uit het zich herscholen met de intentie om bij een andere werkgever aan het werk te gaan, behalve bij ambtenaren en vijftigplussers; zij willen in eerste instantie beter presteren in hun job. Drie andere redenen uit de top 5 hebben betrekking op de tewerkstelling bij de (toenmalige) werkgever.

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

5 VOOR WELKE OPLEIDINGEN WORDT DE AANMOEDIGINGSPREMIE AANGEVRAAGD?

In dit hoofdstuk gebruiken we de administratieve gegevens van het Subsidieagentschap om in kaart te brengen welke opleidingen de aanvragers van het opleidingskrediet volgden. Daarbij wordt naast de inhoud van de gevolgde opleidingen ook een overzicht gegeven van de instellingen waar ze gevolgd worden en het tijdstip waarop de opleidingen doorgaan.

5.1 Inhoud van de gevolgde opleiding

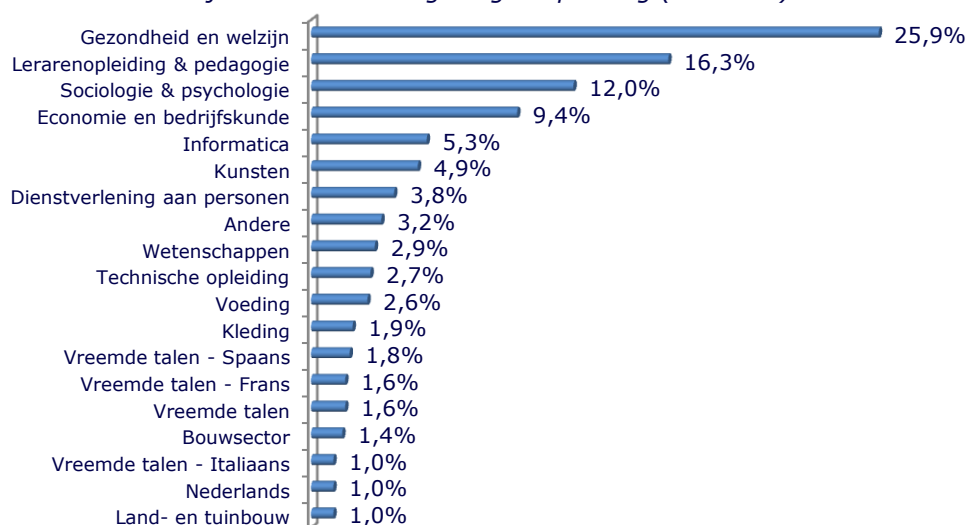
5.1.1 Type opleidingen

De opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie aangevraagd wordt, blijken zeer divers te zijn naar inhoud. Figuur 14 geeft een overzicht weer van de verdeling over verschillende inhoudelijke domeinen. Het gaat daarbij om het totaal aantal opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie werd aangevraagd in de periode 2010-2012. Een zeer gelijkaardige verdeling over opleidingsdomeinen werd teruggevonden op basis van de enquête bij de aanvragers van de aanmoedigingspremie, zoals in Bijlage 1 wordt geïllustreerd.

Eén op vier aanvragers volgt een opleiding die gerelateerd is aan gezondheidszorg en welzijn (voornamelijk verpleegkunde). Ook onderwijsgerelateerde opleidingen zijn erg in trek – de aanmoedigingspremie wordt bijvoorbeeld vaak aangevraagd om een lerarenopleiding te volgen. Ruim 40% van alle opleidingen kan in één van beide domeinen worden ingedeeld. Verder blijken ook economische, psychologische en sociologische opleidingen vaak gevolgd te worden. Zij vertegenwoordigen samen nog eens 20% van de opleidingen. Aan de andere kant van het spectrum blijken vooral taalopleidingen en technische opleidingen (zoals o.a. elektromechanica en meubelmaker) minder vaak gevolgd te worden tijdens het nemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. 23 personen volgden een vreemde taal, anders dan Engels, Italiaans, Frans of Spaans. Concreet gaat het om Duits, Russisch, Perzisch, Portugees, Grieks, Arabisch, Turks, Zweeds, Pools, Afrikaanse talen & een algemene opleiding Taal- en Letterkunde of Toegepaste taalkunde.

De 3,2% 'andere' opleidingen bestaat uit alle opleidingen die elk minder dan 1% van de opleidingen vertegenwoordigen, namelijk: secundair onderwijs, geschiedenis, Engels, rechten, religie & zingeving.

Figuur 14: Inhoudelijk domein van de gevolgde opleiding (N=1.481)



Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

Deze cijfers kunnen naast de cijfers van de Enquête Volwasseneneducatie (EVE) gelegd worden om na te gaan of de premie wordt aangevraagd voor opleidingen¹² die traditioneel het meest gevolgd worden. De EVE werd afgenomen bij werkenden, werkzoekenden en inactieven van 25 tot 64 jaar in de periode 2007-2008. De resultaten werden gerapporteerd voor de verschillende gewesten; de Vlaamse cijfers m.b.t. volwasseneneducatie wijken op een aantal vlakken af van de zojuist besproken cijfers m.b.t. aanmoedigingspremie.

- De resultaten van de EVE geven aan dat 14,7% van de gevolgde opleidingen vreemde talen betreft. Bij de aanvragers van de aanmoedigingspremie is dat nog geen 7% over de periode 2010-2012, met een 'piek' van 8,5% anno 2012.
- Opleidingen die betrekking hebben op de wetenschap en het gebruik van informatica vertegenwoordigden volgens de bevindingen van de EVE 19,6% van de opleidingen. Bij de aanvragers van de aanmoedigingspremie gaat het om 5,3% over de periode 2010-2012.
- Het opleidingsdomein 'Gezondheid en welzijn' vertegenwoordigde 11,6% van de formele opleidingen volgens de resultaten van de EVE. Dit aandeel ligt ver beneden dat van de bevraging bij aanvragers van de aanmoedigingspremie, i.e. $\pm 25\%$ in de periode 2010-2012.

De opleidingen waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd lijken bijgevolg geen weerspiegeling te zijn van de formele opleidingen die doorgaans worden gevolgd in volwasseneneducatie. De sterke vertegenwoordiging van opleidingen met betrekking tot gezondheidszorg en welzijn is vrijwel stabiel in de periode 2010-2012 (de concrete cijfers zijn ter illustratie opgenomen in Bijlage 2, onder 9.2.1). Dat neemt niet weg dat er een aantal opleidingen zijn die sinds 2010 in de lift zitten, namelijk diegene die binnen het domein vallen van 'Economie en bedrijfskunde', 'Lerarenopleiding en pedagogie', en 'Informatica'. Deze stijging ging vooral ten koste van opleidingen binnen het domein van 'Kunsten', 'Wetenschappen' en 'Nederlands'.

5.1.2 Type opleidingen naar functiedomein

Het is interessant om na te gaan in welke mate de gevolgde opleidingen aansluiten bij de functie die men uitvoerde op het moment van de beslissing om een bijkomende opleiding te opleiding. Het geeft o.a. een indicatie van de mate waarin werknemers de aanmoedigingspremie aanvragen om zich te herscholen. Op basis van de uitgevoerde enquête zien we in Bijlage 2 dat de instroom in opleidingen gerelateerd aan gezondheidszorg en welzijn hoofdzakelijk (i.e. voor 56,5%) bestaat uit werknemers die actief zijn binnen het functiedomein 'gezondheidszorg' (zie 9.3 van Bijlage 2). De overige 37% van de aanvragers die actief zijn in het functiedomein gezondheidszorg volgen voornamelijk opleidingen binnen het domein 'lerarenopleiding & pedagogie' (12%) en 'sociologie & psychologie' (10%). Daarnaast wordt één op vijf aanmoedigingspremies voor economische opleidingen aangevraagd door werknemers die actief zijn in het functiedomein 'administratie'. Andere vaststellingen m.b.t. instroom volgens functiedomein hebben betrekking op de werknemers die actief zijn binnen het functiedomein 'onderwijs en opleiding'.

- Voor de opleidingen binnen de domeinen 'Frans', 'kleding' en 'voeding' vertegenwoordigen werknemers uit onderwijs en opleiding meer dan 60% van de aanvragers van de aanmoedigingspremie;
- Ze vormen ruim een kwart van de aanvragers die een opleiding volgen binnen opleidingen gericht op 'kunsten' of 'lerarenopleiding/pedagogie';
- Ze vertegenwoordigen een derde van de deelnemers die een informaticaopleiding of een opleiding Spaans volgen.

¹² Bij de vergelijking van de cijfers is enige voorzichtigheid geboden gezien de enquêtes op andere momenten bij een andere doelgroep werden afgenomen. Werkenden vertegenwoordigden 74,6% van de bevroegde respondenten.

5.1.3 Type opleidingen naar socio-demografische factoren

De instroom in de verschillende opleidingen hangt verder ook samen met een aantal socio-demografische factoren. Wat betreft de sector waarbinnen de aanmoedigingspremie aangevraagd werd, toont Tabel 14 dat de publieke sector sterk verschilt van de privé sector en de social profit sector. Proportioneel gezien worden er opvallend weinig aanmoedigingspremies aangevraagd voor opleidingen binnen het domein 'Gezondheid en welzijn'. Anderzijds wordt de aanmoedigingspremie in de publieke sector opvallend veel aangevraagd voor een hele reeks andere opleidingen (aangeduid in Tabel 14). Als we rijpercentages bekijken i.p.v. de kolompercentages (die in Tabel 14 opgenomen zijn), stellen we vast dat ruim $\frac{2}{3}$ van de aanvragen m.b.t. opleidingen 'Voeding', 'Kleding' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels) afkomstig zijn uit de publieke sector.

Werknemers die de aanmoedigingspremie in de social profit sector aanvragen, vragen de premie meer dan in andere sectoren aan voor opleidingen 'Lerarenopleiding & pedagogie', en 'Sociologie & psychologie'. In de social profit sector wordt de aanmoedigingspremie daarentegen proportioneel minder aangevraagd voor economische opleidingen.

Tabel 14: Inhoudelijk domein van de gevolgde opleiding naar sector, leeftijd en geslacht (N=1.481)

	Sector			Leeftijd			Geslacht	
	Publiek N=519	Privé N=733	Social Profit N=229	18-34 N=656	35-49 N=699	50+ N=126	Man N=316	Vrouw N=1165
Gezondheid en welzijn	15,0%	32,9%	27,9%	28,0%	24,9%	19,8%	11,1%	29,9%
Lerarenopleiding & pedagogie	13,5%	16,1%	23,1%	20,9%	14,7%	0,8%	8,9%	18,3%
Sociologie & psychologie	8,3%	9,3%	28,8%	11,4%	13,7%	4,8%	10,8%	12,3%
Economie en bedrijfskunde	8,1%	12,4%	2,6%	10,7%	9,2%	4,0%	14,6%	8,0%
Informatica	8,3%	4,5%	0,9%	4,6%	4,7%	11,9%	9,8%	4,0%
Kunsten	8,1%	3,0%	3,5%	2,6%	5,6%	12,7%	6,3%	4,5%
Dienstverlening aan personen	3,7%	4,0%	3,5%	4,7%	2,7%	4,8%	3,5%	3,9%
Wetenschappen	2,1%	3,5%	2,6%	3,0%	3,3%	0,0%	8,5%	1,4%
Technische opleiding	4,8%	1,9%	0,4%	2,1%	3,4%	1,6%	8,5%	1,1%
Voeding	4,6%	1,5%	1,3%	2,4%	2,0%	6,3%	1,9%	2,7%
Kleding	4,0%	1,0%	0,0%	0,9%	2,7%	2,4%	0,0%	2,4%
Vreemde talen - Spaans	4,2%	0,4%	0,4%	0,9%	1,1%	9,5%	0,3%	2,1%
Vreemde talen	2,9%	1,0%	0,4%	0,8%	2,3%	1,6%	2,8%	1,2%
Vreemde talen - Frans	3,3%	0,8%	0,0%	0,8%	1,1%	7,9%	1,6%	1,5%
Bouwsector	1,0%	1,8%	1,3%	1,5%	1,4%	0,8%	2,8%	1,0%
Land- en tuinbouw	1,2%	0,8%	1,3%	0,6%	1,4%	0,8%	2,2%	0,7%
Nederlands	1,0%	1,2%	0,4%	0,6%	1,3%	1,6%	0,9%	1,0%
Vreemde talen - Italiaans	2,3%	0,3%	0,4%	0,5%	1,1%	3,2%	0,6%	1,1%
Rechten	0,6%	1,4%	0,4%	0,9%	1,1%	0,0%	0,3%	1,1%
Religie en zingeving	1,2%	1,1%	0,0%	0,8%	1,0%	1,6%	2,2%	0,6%
Vreemde talen - Engels	1,7%	0,5%	0,0%	0,5%	0,7%	4,0%	0,3%	1,0%
Geschiedenis	0,2%	0,5%	0,0%	0,5%	0,3%	0,0%	1,6%	0,0%
Secundair onderwijs	0,0%	0,1%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%

Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

Een onderlinge vergelijking van de verschillende leeftijdsgroepen in Tabel 14 leert dat vijftigplussers aanzienlijk verschillen van de andere leeftijdsgroepen op het vlak van de opleidingen waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvragen. Tegenover de andere leeftijdsgroepen is er binnen de groep vijftigplussers een groter aandeel werknemers die loopbaanonderbreking of tijdskrediet combineren met een opleiding 'Informatica', 'Kunsten' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels). Terzelfdertijd is het

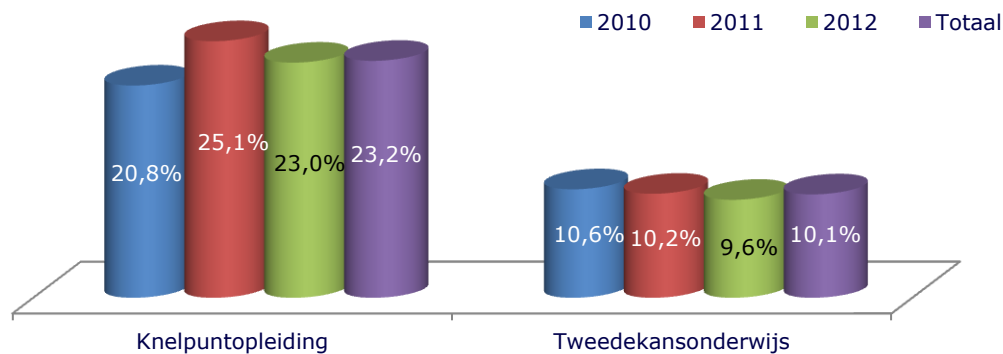
aandeel vijftigplussers dat een lerarenopleiding/pedagogie volgt veel kleiner dan bij jongere aanvragers. Dit is eveneens het geval voor economische opleidingen en opleidingen sociologie of psychologie.

Ook het geslacht van de aanvragers van de aanmoedigingspremie blijkt een rol te spelen m.b.t. het type opleidingen waarvoor de premie aangevraagd wordt. Drie op tien vrouwen combineert loopbaanonderbreking of tijdskrediet met een opleiding die valt binnen het domein 'Gezondheid & welzijn'. Bij nog eens 30% vrouwelijke aanvragers gaat het om een lerarenopleiding of een opleiding pedagogie, sociologie of psychologie. Bij mannelijke aanvragers van de aanmoedigingspremie zijn meer dan 3 domeinen nodig om 60% van de opleidingen te vatten. Bij hen worden economische opleidingen het vaakst gecombineerd met loopbaanonderbreking of tijdskrediet (14,6%). Daarnaast zijn er 6 opleidingsdomeinen die waarbinnen minstens 8,5% tot 11,1% van de mannelijke aanvragers een opleiding volgen, namelijk 'Gezondheid en welzijn', 'Lerarenopleiding & pedagogie', 'Sociologie & psychologie', 'Informatica', 'Wetenschappen' en 'Technische opleidingen'. Ruim de helft (57,6%) van de aanvragen voor een aanmoedigingspremie ingediend door mannelijke werknemers heeft betrekking op één van deze inhoudelijke domeinen.

5.1.4 Knelpuntopleidingen en tweedekansonderwijs

Naast de inhoud van de opleiding waarvoor de aanmoedigingspremie werd aangevraagd, bevat het administratief databestand van het VSWSE ook informatie over de opleidingssort, i.e. knelpuntopleiding, tweedekansonderwijs of geen van beide. Figuur 15 toont dat één op vier opleidingen in het totaal aantal aanvragen over de periode 2010-2012 een knelpuntopleiding is; 10% van de opleidingen betreft tweedekansonderwijs. Wat betreft de evolutie van het aandeel knelpuntopleidingen en tweedekansonderwijs, zien we dat het aandeel tweedekansonderwijs met 1 procentpunt daalde tussen 2010 en 2012, terwijl de terugval in het aandeel knelpuntopleidingen na de piek in 2011 beperkt bleef.

Figuur 15: Aandeel knelpuntopleidingen en tweedekansonderwijs in het totaal aantal aanvragen (N=1.491)



Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

Geen enkele aanvraag voor de aanmoedigingspremie uit de publieke sector had betrekking op een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs. Op het vlak van knelpuntopleidingen zijn de privé sector en de social profit sector zeer gelijkaardig; tweedekansonderwijs wordt echter vaker gevolgd in de privé sector. Verder geeft Tabel 15 weer dat het aandeel knelpuntopleidingen daalt naarmate de leeftijdsgroep ouder wordt; voor tweedekansonderwijs blijkt een omgekeerde dynamiek uit de cijfers. Tot slot blijken beide soorten opleidingen voornamelijk door vrouwelijke aanvragers gecombineerd te worden met tijdskrediet of loopbaanonderbreking.

Merk op dat het aandeel knelpuntopleidingen relatief hoog is als je bedenkt dat dergelijke opleidingen niet centraal staan in het beleid gericht op de aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding. De toeleiding naar dergelijke opleidingen gebeurt voornamelijk vanuit het stelsel van de werkzoekenden.

Tabel 15: Aandeel knelpuntopleidingen en tweedekansonderwijs in de gevolgde opleidingen naar sector, leeftijd en geslacht (N=1.491)

		Knelpuntopleiding				Tweedekansonderwijs			
		2010	2011	2012	Totaal	2010	2011	2012	Totaal
		N=90	N=148	N=108	N=346	N=46	N=60	N=45	N=151
Sector	Publiek	-	-	-	-	-	-	-	-
	Privé	29,7%	39,9%	35,8%	35,6%	16,2%	18,9%	19,3%	18,2%
	Social profit	32,9%	35,3%	42,3%	36,7%	13,7%	4,7%	4,2%	7,4%
Leeftijd	18-34	19,3%	31,3%	29,9%	27,6%	6,8%	9,1%	10,4%	9,0%
	35-49	22,7%	21,0%	19,3%	21,0%	11,6%	10,8%	9,00%	10,5%
	50+	18,0%	14,6%	2,8%	12,6%	20,0%	12,2%	8,3%	14,2%
Geslacht	Man	12,9%	18,8%	16,9%	16,4%	7,9%	7,0%	9,0%	7,9%
	Vrouw	23,2%	26,9%	24,5%	25,1%	11,5%	11,1%	9,7%	10,7%

Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

5.1.5 Niet werk-gerelateerde opleidingen

Tot slot werden de gevolge opleidingen gelinkt aan de motief om de opleiding te volgen (werkgeretaleerd of voor vrije tijd). Tabel 40 toont dat het vooral opleidingen gerelateerd aan 'Kleding', 'Voeding', 'Religie en zingeving' en alle vreemde talen (op Frans na) zijn die voornamelijk gevolgd worden in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Daarentegen worden o.a. opleidingen binnen 'Gezondheidszorg', 'Lerarenopleiding', 'Economie' en 'Sociale wetenschappen' voornamelijk vanuit een professioneel motief gevolgd.

Tabel 16: Professioneel motief m.b.t. de gevolgde opleiding

	Hoofdzakelijk werkgeörienteerd		Hoofdzakelijk vanuit vrijetijdsactiviteiten	
	N=308		N=94	
	Aandeel (%)	Aantal	Aandeel (%)	Aantal
Bouwsector (N=6)	83,3%	5	16,7%	1
Dienstverlening aan personen (N=16)	68,8%	11	31,3%	5
Economie en bedrijfskunde (N=32)	93,8%	30	6,3%	2
Geschiedenis (N=2)	100,0%	2	-	
Gezondheid en welzijn (N=105)	91,4%	96	8,6%	9
Informatica (N=21)	61,9%	13	38,1%	8
Kleding (N=8)	25,0%	2	75,0%	6
Kunsten (N=19)	52,6%	10	47,4%	9
Land- en tuinbouw (N=9)	44,4%	4	55,6%	5
Lerarenopleiding & pedagogie (N=58)	91,4%	53	8,6%	5
Nederlands (N=1)	100,0%	1	-	
Rechten (N=5)	100,0%	5	-	
Religie en zingeving (N=5)	20,0%	1	80,0%	4
Sociale wetenschappen (N=47)	91,5%	43	8,5%	4
Technische opleiding (N=11)	54,5%	6	45,5%	5
Voeding (N=9)	33,3%	3	66,7%	6
Andere vreemde talen (N=6)	33,3%	2	66,7%	4
Vreemde talen - Engels (N=6)	33,3%	2	66,7%	4
Vreemde talen - Frans (N=9)	55,6%	5	44,4%	4
Vreemde talen - Italiaans (N=4)	-		100,0%	4
Vreemde talen - Spaans (N=12)	33,3%	4	66,7%	8
Wetenschappen (N=11)	90,9%	10	9,1%	1

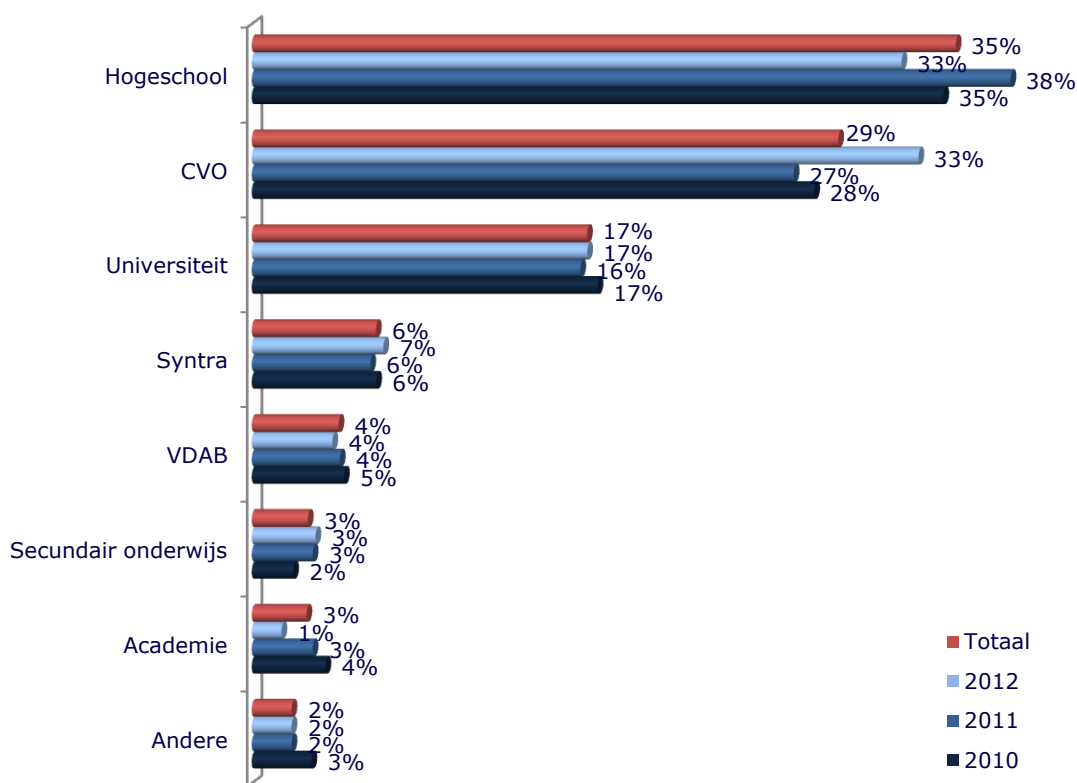
Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding

5.2 Opleidingverstrekkers

Bijna twee op drie opleidingen waarvoor een aanmoedigingspremie werd aangevraagd, is georganiseerd door een hogeschool (35%) of een CVO (29%). Verder wordt 17% van de gevolgde opleidingen aan een universiteit gevolgd. In meer beperkte mate gaat het om opleidingen bij Syntra (6%), VDAB (4%), het secundair onderwijs (3%), de Academie (3%) of in een andere instelling zoals het Tropisch Instituut of een vzw (2%). Terwijl het aandeel hogeschoolopleidingen met 5 procentpunten daalde tussen 2011 en 2012, steeg het aandeel CVO-opleidingen met datzelfde percentage. De rol van de andere instellingen bleef nagenoeg constant over de geobserveerde periode, zoals Figuur 16 illustreert.

Verder waren er tussen 2010 en 2012 2 personen die opleiding volgden via afstandsonderwijs, 9 dat via een vzw deden en 20 die zich inschreven aan het Tropisch Instituut. Gezien de lage aantallen (op een totaal van 1.491 aanvragen), werden deze instellingen niet opgenomen in de grafiek. Zij bevinden zich in de categorie 'andere'.

Figuur 16: Instelling waar de opleiding gevolgd werd (N=1.491)



Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

In Tabel 17 zijn de voornaamste verschillen tussen **sectoren, leeftijdsgroepen en geslacht** weergegeven. Een opvallende vaststelling is dat VDAB-opleidingen ruim 10% van de aanvragen uit de publieke sector betreffen, terwijl werknemers uit de privé sector of de social profit sector tijdskrediet nauwelijks of zelfs niet combineren met een opleiding georganiseerd door de VDAB. Ook CVO-opleidingen en opleidingen georganiseerd aan de Academie zijn in grotere mate terug te vinden in de door ambtenaren ingediende aanvragen. Dit gaat voornamelijk gepaard met minder hogeschoolopleidingen.

Diezelfde hoge vertegenwoordiging van opleidingen georganiseerd door CVO's, VDAB of een Academie in de aanvragen voor een aanmoedigingspremie vinden we terug bij vijftigplussers. Zij blijken tijdens het onderbroken van hun loopbaan in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen ook beduidend minder opleidingen te volgen aan een hogeschool of universiteit.

Het voornaamste verschil tussen de opleidingen waarvoor mannen en vrouwen een aanvraag voor de aanmoedigingspremie indienen, betreft het aandeel opleidingen dat aan een universiteit gevolgd wordt (29,3% tegenover 13,5%). In tegenstelling tot mannelijke aanvragers blijken vrouwelijke aanvragers eerder een hogeschoolopleiding te verkiezen.

Tabel 17: Instelling waar de opleiding gevolgd werd naar sector, leeftijd en geslacht (N=1.489)

	Sector			Leeftijd			Geslacht	
	Publiek N=525	Privé N=735	Social profit N=229	18-34 N=659	35-49 N=704	50+ N=126	Man N=317	Vrouw N=1172
Hogeschool	22,9%	40,8%	46,7%	42,8%	33,0%	10,3%	31,5%	36,4%
CVO	38,5%	23,0%	19,7%	21,1%	33,1%	53,2%	23,3%	31,1%
Universiteit	13,7%	20,0%	14,0%	19,4%	16,3%	6,3%	29,3%	13,5%
Syntra	5,7%	8,2%	1,3%	5,9%	7,0%	4,0%	6,0%	6,3%
VDAB	11,4%	0,7%	-	3,3%	4,1%	11,1%	4,1%	4,4%
Secundair onderwijs	1,1%	3,4%	4,8%	3,8%	1,7%	4,0%	1,6%	3,2%
Academie	6,1%	0,7%	1,7%	0,8%	3,4%	9,5%	2,5%	2,8%

Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

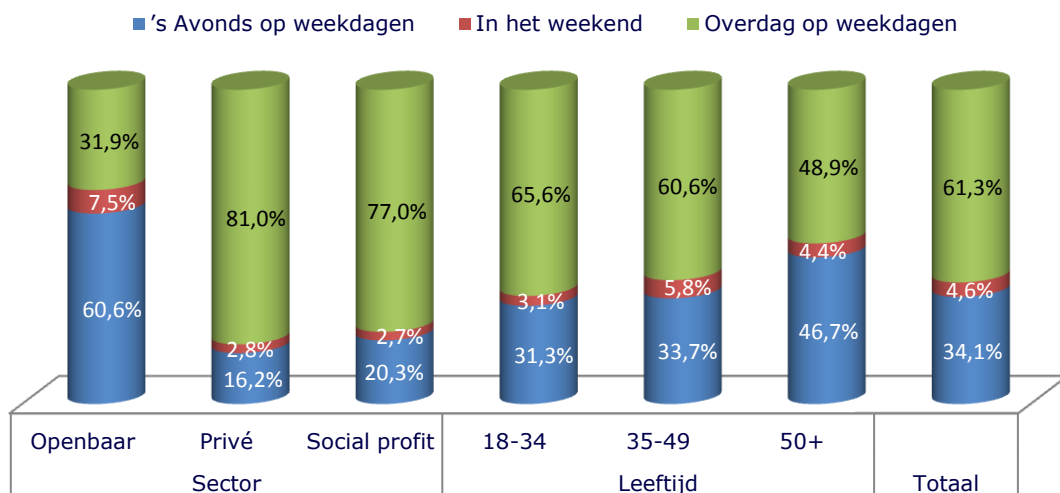
5.3 Tijdsaspect van de opleiding

In deze paragraaf gaan we na op welk tijdstip de aanvragers opleiding volgen tijdens het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Opleidingen die in aanmerking komen voor een aanmoedigingspremie kunnen zowel in het dag- als avondonderwijs georganiseerd worden. Figuur 17 toont dat in totaal ruim 60% van de opleidingen waarvoor de respondenten van de enquête een aanmoedigingspremie aanvragen, wordt georganiseerd in het dagonderwijs. Eén op drie opleidingen vinden 's avonds plaats op weekdays; slechts 4,6% van de opleidingen wordt in het weekend georganiseerd. Op basis van de beschikbare gegevens is het niet mogelijk om in te schatten in welke mate de keuze voor een dag-, avond- of weekendopleiding bewust was of eerder gedwongen wegens gebrek aan enig alternatief.

Naar de **subgroepen** toe zijn er twee markante verschillen:

- De verhoudingen zijn omgekeerd in de publieke sector: 31,9% van de opleidingen vindt overdag plaats op weekdays. Het overgrote merendeel gaat 's avonds door op weekdays (60,6%). Ook het aandeel in het weekend georganiseerde opleidingen is bijna 3 keer zo groot als in de andere sectoren.
- De cijfers voor de verschillende leeftijdsgroepen geven aan dat het aandeel dagopleidingen op weekdays afneemt met de leeftijd van de aanvragers. Het aandeel opleidingen dat 's avonds doorgaat op weekdays is daarentegen het hoogst bij vijftigplussers.

Figuur 17: Wanneer ging (gaat) de opleiding meestal door? (N=413)



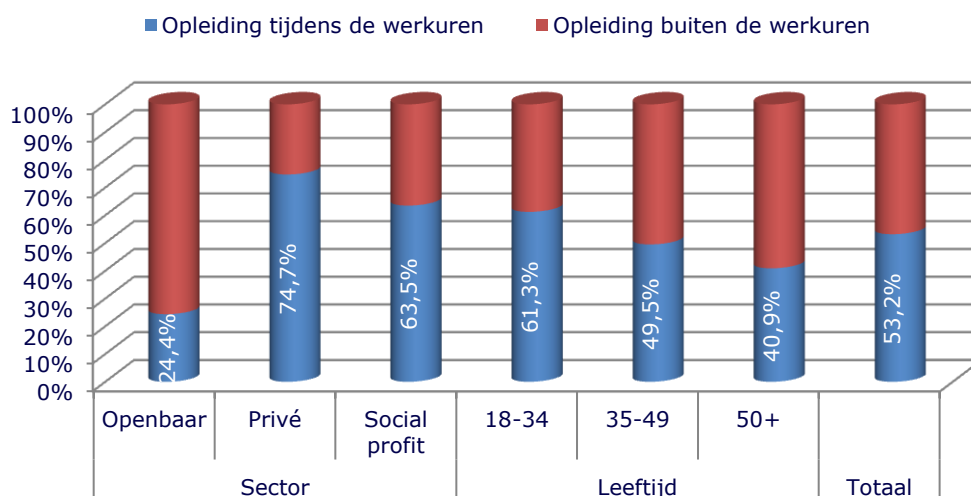
Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding.

Hoewel de aanvragers van de aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking of tijdskrediet combineren met het volgen van opleiding, is het interessant om na te gaan in welke mate het tijdstip van de opleiding samenvalt met de reguliere werkuren. Het geeft immers aan of het praktisch haalbaar zou zijn om de opleiding te volgen zonder de loopbaan te onderbreken (afgezien van de combinatie met de job en de gezinssituatie).

Figuur 18 toont dat 53,2% van de opleidingen waarvoor de respondenten een aanvraag voor de aanmoedigingspremie indienden, binnen de reguliere werkuren viel. Het is vooral de publieke sector die dit cijfer omlaag haalt aangezien het daar om slechts één op vier opleidingen gaat. Bij respondenten uit de privé sector is de situatie omgekeerd: daar betreft slechts 24,4% opleidingen die buiten de reguliere werkuren worden georganiseerd.

Tussen **leeftijdsgroepen** zijn de verschillen minder uitgesproken. De cijfers uit Figuur 18 tonen dat het aandeel opleidingen dat samenvalt met de reguliere werkuren het hoogst is bij 18- tot 34-jarigen en het laagst is bij vijftigplussers – 59,1% van de aanvragers die minstens 50 jaar oud zijn vragen een aanmoedigingspremie aan voor een opleiding die buiten de werkuren doorgaat.

Figuur 18: Viel (valt) de opleiding meestal samen met uw reguliere werkuren? (N=412)



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

Box 6: Belangrijkste vaststellingen van dit hoofdstuk

Eén op vier aanvragers van de aanmoedigingspremie volgde een opleiding die gerelateerd was aan gezondheidszorg en welzijn (voornamelijk verpleegkunde). Het aandeel taal- en informaticaopleidingen was relatief laag. Ruim $\frac{2}{3}$ van de aanvragen m.b.t. opleidingen 'Voeding', 'Kleding' en vreemde talen (Spaans, Frans, Italiaans en Engels) zijn afkomstig uit de publieke sector, voornamelijk uit het functiedomein onderwijs en opleiding. Bovendien had geen enkele aanvraag voor de aanmoedigingspremie uit de publieke sector betrekking op een knelpuntberoep of tweedekansonderwijs. Op het vlak van knelpuntopleidingen zijn de privé sector en de social profit sector zeer gelijkaardig (25%); tweedekansonderwijs wordt echter vaker met tijdskrediet gecombineerd in de privé sector. Verder daalt het aandeel knelpuntopleidingen naarmate de leeftijdsgroep ouder wordt; voor tweedekansonderwijs wordt een omgekeerde dynamiek vastgesteld. Vooral opleidingen gerelateerd aan 'Kleding', 'Voeding', 'Religie en zingeving' en alle vreemde talen (op Frans na) worden voornamelijk gevolgd in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Daarentegen worden o.a. opleidingen binnen 'Gezondheidszorg', 'Lerarenopleiding', 'Economie' en 'Sociale wetenschappen' voornamelijk vanuit een professioneel motief gevolgd.

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

Ruim 60% van de opleidingen wordt georganiseerd in het dagonderwijs. Eén op drie opleidingen vinden 's avonds plaats op weekdays. De verhoudingen zijn omgekeerd in de publieke sector. Bij respondenten uit de privé sector betreft slechts 24,4% opleidingen die buiten de reguliere werkuren worden georganiseerd – in de openbare sector is de situatie omgekeerd. 'Vrijetijdsopleidingen' worden meer 's avonds georganiseerd om ze te kunnen combineren met werk; andere meer professioneel georiënteerde opleidingen gaan eerder overdag door.

6 FINANCIËLE ASPECTEN M.B.T. DE OPLEIDING

6.1 Algemene opleidingskost

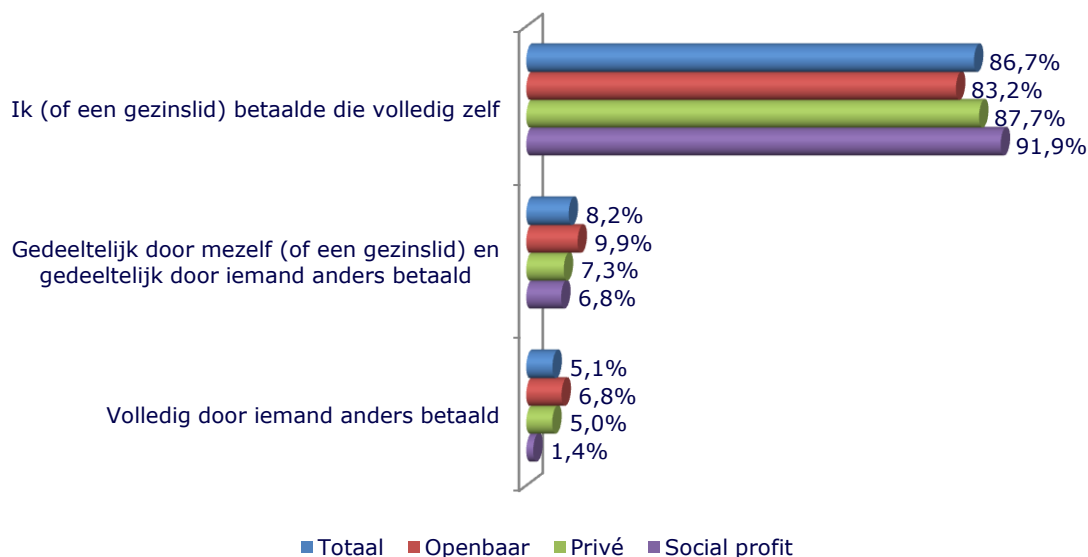
In hoofdstuk 1 gaven we reeds aan dat er verschillende kosten komen kijken bij het volgen van opleiding, in eerste instantie voor de persoon die de opleiding volgt, maar ook voor werkgevers die tijdens de opleiding niet kunnen beschikken over de werknemer in opleiding en voor de overheid. In hoofdstuk 2 werd echter ook duidelijk dat de baten van opleiding over diezelfde partijen gespreid zijn. Via de aanmoedigingspremie biedt de Vlaamse overheid financiële ondersteuning aan werknemers die tijdskrediet of loopbaanonderbreking combineren met het volgen van opleiding, maar zijn er ook andere partijen die (een deel van) de kosten dragen of komt de opleidingskost verder volledig bij de werknemer zelf terecht? De deelnemers aan de online bevraging lichtten hun situatie toe (Figuur 19).

De cijfers geven aan dat het doorgaans de aanvrager zelf (of een gezinslid) is die volledig instaat voor de financiering van de opleiding. Het aandeel aanvragers dat de opleiding zelf financiert is het grootst in de social profit sector (91,9%) en het laagst in de publieke sector (83,2%). Indien er sprake is van cofinanciering, komt de financiële steun voornamelijk van:

- de werkgever (41,8% van de 55 respondenten die de opleiding niet volledig zelf financierden);
- arbeidsbemiddelingsbureaus cf. VDAB (18,2%);
- andere overheidsinstanties (vb via opleidingscheques) (36,4%).

Slechts een kleine minderheid van de respondenten (5,1%) vraagt een aanmoedigingspremie aan voor een opleiding die volledig door iemand anders wordt betaald. Deze praktijk komt vaker voor bij aanvragers uit de publieke sector en de privé sector.

Figuur 19: Wie heeft de inschrijvingsgelden en onkosten (zoals boeken, examengelden,...) betaald voor de door u gevolgde opleiding? (N=414)



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

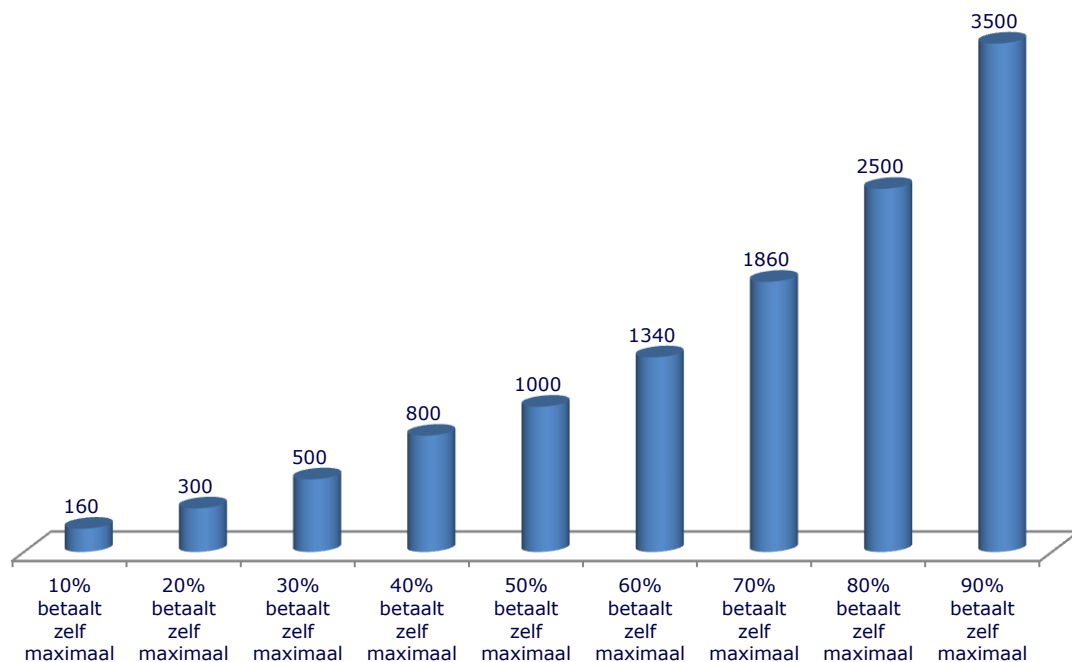
Voor de verschillende leeftijdsgroepen wordt een gelijkaardig beeld vastgesteld. Het enige geregistreerde verschil is dat geen enkele 50-plusser aangaf dat de opleiding volledig door iemand anders betaald werd.

In de enquête werd niet alleen gepeild naar wie de opleiding financiert, maar ook hoeveel de opleidingskost precies bedraagt. Aangezien het de werknemer is die de aanmoedigingspremie aanvraagt en bijgevolg de overheidssteun geniet, focussen we op (het deel van) de kosten dat door de werknemer gedragen wordt. Er werd expliciet gevraagd om bij de inschatting van de kosten geen rekening te houden met de gemaakte vervoerskosten, maar wel met directe kosten als het inschrijvingsgeld, boeken en ander lesmateriaal.

Figuur 20 geeft een beeld van de omvang van de opleidingskosten die de aanvragers van de aanmoedigingspremie zelf betaalden. In het geval van cofinanciering gaat het met andere woorden om de 'nettokost', i.e. het verschil tussen de totale kost van de opleiding en het bedrag dat door iemand anders gefinancierd werd. Aangezien de gerapporteerde kosten sterk schommelden rond het gemiddelde (€ 1.701,02), werden de decielen van de zelf gefinancierde opleidingskost geplot in Figuur 20. Door aanwezigheid van enkele extreme waarden, ligt het gemiddelde ver boven de mediaan (€ 1.000), die aangeeft welk bedrag de helft van de aanvragers maximaal zelf bekostigt. Hoewel de kost van de opleiding voor sommige respondenten moeilijk in te schatten is of sommige respondenten het moeilijk vinden om zich het totale kostenplaatje te herinneren, geven de cijfers toch een indicatie van de gemaakte kosten.

De hoogste en laagste bedragen liggen ver uit elkaar: terwijl 10% zelf maximaal 160 euro betaalde voor de opleiding, was er ook 10% die meer dan 3500 euro betaalde. Indirecte kosten zoals het gedeerd inkomen werden niet meegerekend in deze kosten. Aangezien deze kosten vaak zwaar doorwegen tijdens het volgen opleiding, dienen de cijfers m.b.t. de directe kosten met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Figuur 20: De zelf gefinancierde kost van de opleiding (decielen in €; N=290)



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

6.2 De dekkingsgraad van de aanmoedigingspremie

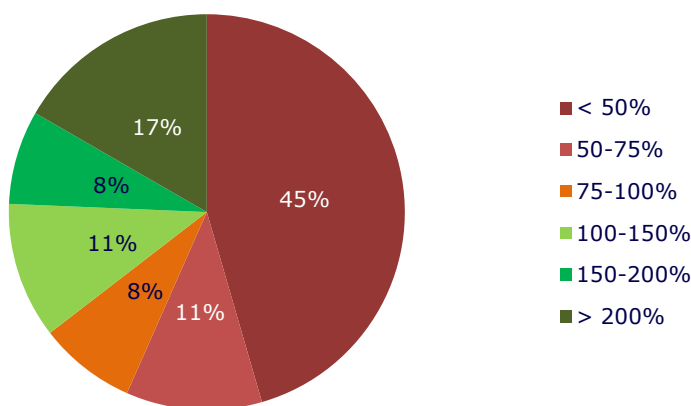
In hoofdstuk 1 werd reeds besproken dat de hoogte van de aanmoedigingspremie bepaald wordt door de mate waarin de werknemer zijn of haar loopbaan onderbreekt. Het uitgekeerde bedrag is niet rechtstreeks gerelateerd aan de kost van de opleiding. In deze paragraaf gaan we na in welke mate de ontvangen aanmoedigingspremie de opleidingskosten dekt (die door de persoon zelf of een gezinslid werden betaald). Daartoe werd de 'dekkingsratio' berekend die de verhouding weergeeft tussen twee componenten:

- Het totale netto premiebedrag dat werd uitgekeerd. Dat bedrag werd berekend door het maandelijkse nettobedrag van de aanmoedigingspremie te vermenigvuldigen met het aantal maanden waarin de aanmoedigingspremie werd uitgekeerd. Aangezien er geen informatie beschikbaar was over de gezinssituatie van de werknemer op het moment van de aanvraag, werd geen rekening gehouden met een mogelijke toeslag voor alleenstaanden. Er kan bijgevolg een kleine onderschatting zijn van de uitgekeerde aanmoedigingspremie bij 69 personen (17,2% van de respondenten).
- Het totale bedrag dat de werknemer (of een gezinslid) zelf betaalde om de opleidingskosten te financieren (cf. 6.1).

Een dekkingsratio gelijk aan 100% impliceert bijgevolg dat de ontvangen aanmoedigingspremie de zelf betaalde kosten exact dekt. Een ratio lager dan 100% weerspiegelt de situatie waarin de aanmoedigingspremie te laag is om de gemaakte kosten te dekken; een ratio hoger dan 100% impliceert dat de werknemer meer middelen ontving via de aanmoedigingspremie dan de gevolgde opleiding hem of haar rechtstreeks kostte. Zoals we in de vorige paragraaf benadrukten, houden we enkel rekening met de directe kosten (o.a. inschrijvingskosten en lesmateriaal) en de rechtstreekse tegemoetkoming voor het volgen van opleiding, nl. de aanmoedigingspremie. In deze oefening wordt bijgevolg geen rekening gehouden met kosten gerelateerd aan het onderbreken van de loopbaan (zoals het gederfd inkomen) en onrechtstreekse opleidingskosten (o.a. voor vervoer of kinderopvang). Analooeg wordt ook geen rekening gehouden met het door de RVA uitgekeerde vervangingsinkomen voor het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. De rechtstreekse opleidingskosten en de aanmoedigingspremie die men ontvangt voor het volgen van opleiding staan m.a.w. centraal in dit deel van het rapport.

Figuur 21 illustreert in welke mate de aanmoedigingspremie volstaat ter financiering van de opleiding. Voor twee op drie respondenten (64%) was de ontvangen premie lager dan wat betaald werd aan de opleiding. Anderzijds zegt 17% van de respondenten ruim dubbel zoveel ontvangen te hebben als de opleiding kostte. Daarbij kan het zowel om hoge als lage bedragen gaan aangezien de gemaakte kosten sterk variëren zoals in de vorige paragraaf werd aangehaald. Zo zijn er bijvoorbeeld 12 respondenten (4%) die aangeven gratis opleiding te volgen (de helft deed dit via VDAB).

Figuur 21: Mate waarin de aanmoedigingspremie de door de aanvrager gemaakte kosten dekt (N=378)



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

Om uit te zoeken welke subgroepen voornamelijk over- of onderfinanciering van de opleiding kennen, geeft Tabel 18 een overzicht van de verdeling over 3 categorieën dekkingsratio's naar sector, leeftijd en kenmerken van de opleiding (opleidingsduur, opleidingsinstelling en type opleiding). De drie categorieën weerspiegelen dekkingsratio's van respectievelijk <33%, 33 tot 100% en >100%. Ze vertegenwoordigen elk een derde van de aanvragen.

Tabel 18: Dekkingsgraad van de aanmoedigingspremie bij verschillende groepen (N=378)

		< 33%	33% – 100%	>100%
		N=128	N=134	N=116
Sector	Publiek	19,4%	22,3%	58,3%
	Privé	40,5%	37,5%	22,0%
	Social profit	46,5%	31,0%	22,5%
Leeftijd	18-34	39,5%	32,7%	27,9%
	35-49	34,7%	30,0%	35,3%
	50+	9,8%	26,8%	63,4%
Opleidingsduur	< 1 jaar	22,4%	27,6%	50,0%
	1 jaar	38,6%	29,5%	31,8%
	> 1 jaar	44,5%	34,1%	21,3%
Opleidingsinstelling	Academie (11)	9,1%	27,3%	63,6%
	CVO (110)	22,7%	25,5%	51,8%
	Hogeschool (141)	46,1%	32,6%	21,3%
	Secundair onderwijs (11)	9,1%	36,4%	54,5%
	Syntra (24)	4,2%	37,5%	58,3%
	Universiteit (67)	46,3%	34,3%	19,4%
	VDAB (5)	0,0%	0,0%	100,0%
	Andere	44,4%	33,3%	22,2%
Opleidingsdomein	Economie	43,3%	26,7%	30,0%
	Gezondheid & welzijn	30,2%	40,6%	29,2%
	Informatica	29,4%	17,7%	52,9%
	Kunsten	22,2%	27,8%	50,0%
	Lerarenopleiding/pedagogie	45,6%	26,3%	28,1%
	Sociologie & psychologie	44,4%	46,7%	8,9%
	Vreemde talen	6,7%	10,0%	83,3%
	Andere	34,1%	25,9%	40,0%
Professioneel motief	Werkgeoriënteerde opleiding	38,2%	33,0%	28,8%
	Opleiding voor vrijetijdsactiviteiten	18,4%	23,0%	58,6%

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

Op basis van Tabel 18 stellen we grote verschillen naar **subgroepen** vast:

- 58,3% van de aanvragers uit de publieke sector zou op basis van de gerapporteerde gegevens meer geld ontvangen via de aanmoedigingspremie dan de opleiding kost. Anderzijds blijkt de aanmoedigingspremie nog geen derde van de directe opleidingskosten te dekken bij de aanvragers uit de social profit sector.
- In termen van leeftijd zien we enkel bij vijftigplussers een (ruime) meerderheid aanvragers (63,4%) die een dekkingsgraad van meer dan 100% laat optekenen.
- Ook de opleidingsduur blijkt een rol te spelen aangezien voor de helft van de opleidingen die minder dan één jaar duren een aanmoedigingspremie wordt uitgekeerd die hoger is dan de gemaakte kosten. Bij opleidingen die langer dan een jaar duren, is in 44,5% van de aanvragen nog geen derde van de kosten gedekt.
- Vooral de kosten gerelateerd aan opleidingen aan hogescholen en universiteiten blijken nauwelijks gecompenseerd te worden via de aanmoedigingspremie. Anderzijds overtreft de aanmoedigingspremie ruimschoots de gemaakte kosten voor opleidingen bij VDAB, een Academie, Syntra, een CVO of secundair onderwijs.
- Bij de opleidingsdomeinen die minstens 5% van de aanvragen vertegenwoordigen, stellen we vast dat naast economische, psychologische en sociologische opleidingen ook pedagogische opleidingen/lerarenopleidingen beduidend meer kosten aan de werknemer dan hij of zij via de aanmoedigingspremie recupereert. Opleidingen binnen de domeinen 'Kunsten', 'Informatica' en 'Vreemde talen' zijn daarentegen gekenmerkt door dekkingsgraden van meer dan 100%.
- Voor 6 op 10 opleidingen die gevolgd worden omwille van niet-professionele motieven is de uitgekeerde premie hoger dan de gemaakte kost.

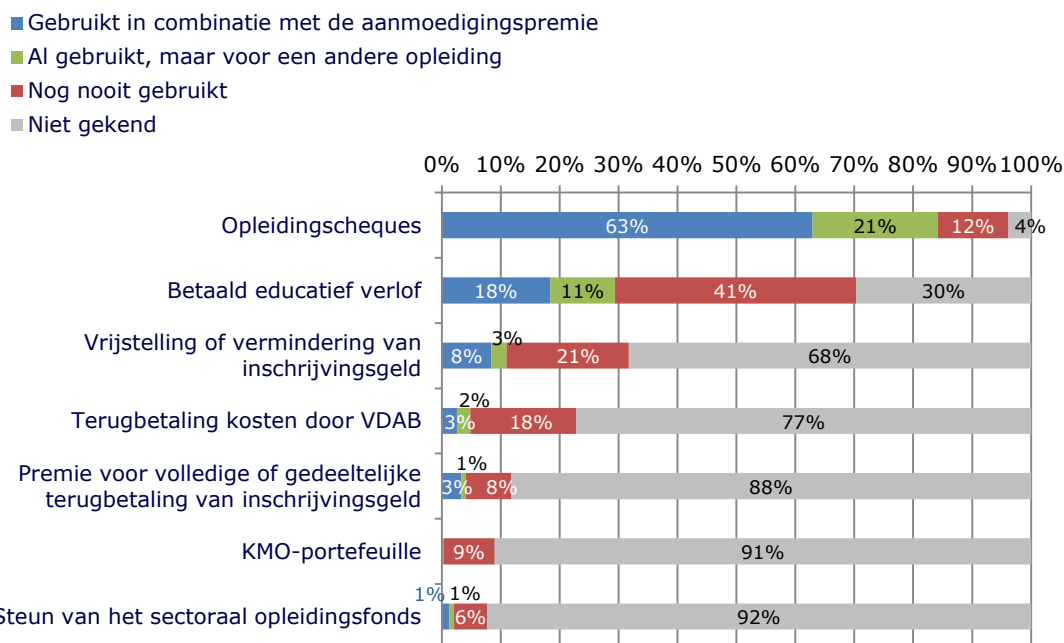
6.3 Alternatieve financieringsbronnen

Aangezien de aanmoedigingspremie slechts één beleidsinstrument is om deelname aan opleiding te stimuleren en te ondersteunen, is het belangrijk om het binnen het ruimere veld van opleidingsinstrumenten te situeren. Vanuit dat oogpunt werd aan de respondenten gevraagd welke instrumenten – opgelijst in Figuur 22 – zij kenden. 12 van de 403 respondenten (3%) gaf aan geen enkel instrument te kennen. Aan de personen die vertrouwd waren met minstens één instrument werd in een tweede stap gevraagd of ze het respectievelijke instrument al gebruikt hadden en indien dat het geval was, voor welke opleiding. De resultaten uit Figuur 22 tonen grote verschillen voor de verschillende instrumenten:

- Opleidingscheques zijn veruit het meest gebruikte instrument ter financiering van opleiding. Ruim 80% van de respondenten heeft ooit al opleidingscheques gebruikt. Twee op drie respondenten doen dit in combinatie met de aanmoedigingspremie om de gevolgde opleiding te financieren. Het is ook het instrument dat het best gekend is. Slechts 4% van de personen die minstens één instrument kennen, heeft nog nooit gehoord over opleidingscheques.
- Hoewel educatief verlof door 70% van de aanvragers gekend is, ligt het gebruik ervan veel lager dan bij opleidingscheques. Van alle respondenten heeft 29% reeds educatief verlof gebruikt. 18% doet dit in combinatie met de aanmoedigingspremie.
- De andere instrumenten zijn minder gekend bij de aanvragers van de aanmoedigingspremie (max. door 32% van de respondenten gekend). Ze worden ook nauwelijks gecombineerd met de aanmoedigingspremie, zoals Figuur 22 weergeeft.

De verschillende instrumenten waarvan respondenten gebruik maken ter ondersteuning van de opleiding verlagen elk op hun manier de voornaamste drempels die men ervaart voor het volgen van opleiding, nl. een gebrek aan tijd en geld (zoals we eerder bespraken in deel 4.2 van dit rapport). In dat opzicht is het niet verrassend dat de aanmoedigingspremie voor opleiding voornamelijk gecombineerd wordt met het gebruik van opleidingscheques.

Figuur 22: Heeft u onderstaande financiële instrumenten al gebruikt ter financiering van uw opleiding? (N=391)



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

6.4 Deadweight van de aanmoedigingspremie

Om een algemene indicatie te hebben van de doeltreffendheid van de aanmoedigingspremie, is het belangrijk te kunnen inschatten hoe groot de zogenaamde 'deadweight' is, m.a.w. "de proportie opleiding die na de invoering van een stimuleringsmaatregel gepresteerd is, maar ook zonder de maatregel zou plaatsgevonden hebben" (Sels, 2009: 28). In lijn met de meeste studies werd via een directe vraag naar het volume deadweight gepeild. Aan de aanvragers van de aanmoedigingspremie werd specifiek gevraagd of ze de opleiding die ermee gefinancierd werd ook zouden gevolgd hebben indien ze geen aanspraak hadden kunnen maken op de aanmoedigingspremie. Hoewel dergelijke vraag een subjectieve inschatting oplevert van de deadweight, geeft ze toch een indicatie van de doeltreffendheid van de maatregel.

In Figuur 23 is het aandeel deadweight aangeduid in het rood; het betreft de aanvragers die de opleiding ook zonder financiële steun via de aanmoedigingspremie zouden volgen. In totaal komt het aandeel personen die dit zeker of waarschijnlijk zouden doen op 59%. Hoewel dit als absoluut cijfer vrij hoog lijkt, geeft Sels (2009) aan dat dergelijke mate van deadweight doorgaans courant is voor opleidingsincentives. Deadweight effecten zijn nauwelijks te vermijden bij maatregelen die erop gericht zijn levenslang leren te promoten.

Figuur 23: Zou u de opleiding ook hebben gevolgd indien u geen aanspraak zou kunnen maken op de aanmoedigingspremie voor opleiding? (N=404)



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

Tabel 19 geeft een beeld van de deadweight binnen verschillende subgroepen. De neutrale, oranje categorie werd bij deze oefening buiten beschouwing gelaten; enkel de personen die expliciet aangaven dat ze de opleiding wel of niet zouden volgen in afwezigheid van de aanmoedigingspremie werden in de tabel opgenomen.

- Deadweighteffecten lijken eerder in de privé sector voor te komen. Ze zijn in mindere mate aanwezig in de publieke sector.
- Vijftigplussers laten de laagste deadweight optekenen
- Aanvragers bij wie de aanmoedigingspremie minder dan één derde van de (zelf betaalde) opleidingskosten dekt, blijken de hoogste deadweight te registreren: ruim 62% zou de opleiding ook volgen zonder financiële steun via de aanmoedigingspremie.

Hoewel ruim de helft van de personen aangeeft dat ze de opleiding ook zouden volgen zonder de financiële steun van de aanmoedigingspremie, mag het mogelijk sensibiliserend effect dat ervan uitgaat niet onderschat worden. Het beschikbaar stellen van de aanmoedigingspremie kan werknemers immers het signaal geven dat het belangrijk is om opleiding te volgen. Het leerklimaat dat op die manier gecreëerd wordt, kan even belangrijk zijn als de maatregel zelf. Het is mogelijk dat werknemers beslissen om opleiding te volgen tijdens de onderbreking van hun loopbaan door te horen over de premie en niet noodzakelijk omwille van de financiële incentive op zich. Op die manier kan de premie mensen 'triggeren' om een bijkomende opleiding te volgen.

Tabel 19: Doeltreffendheid van de premie naar sector, leeftijd, en dekkingsgraad (N=404)

		Geen deadweight N=72	Deadweight N=236
Sector	Publiek	21,8%	53,8%
	Privé	15,4%	62,9%
	Social profit	15,1%	57,5%
Leeftijd	18-34	18,5%	58,0%
	35-49	16,3%	59,6%
	50+	22,7%	54,5%
Dekkingsratio premie	≤ 33%	15,0%	62,2%
	34-100%	17,7%	56,6%
	> 100%	17,6%	57,3%

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

Box 7: Belangrijkste vaststellingen uit dit hoofdstuk

Het is doorgaans de aanvrager zelf (of een gezinslid) die volledig instaat voor de financiering van de opleiding. Toch vroeg 5% van de respondenten een aanmoedigingspremie aan voor een opleiding die volledig door iemand anders werd betaald. Dit gebeurt vooral in de publieke sector.

De kosten die aanvragers van de aanmoedigingspremie maken voor de gevolgde opleiding liggen ver uit elkaar. 10% betaalt maximaal 160 euro terwijl 10% minstens 3500 euro betaalt. Gemiddeld kost de opleiding 1700 euro; 50% betaalt rond de 1000 euro.

Een vergelijking van de directe opleidingskosten en de ontvangen aanmoedigingspremie toont dat de ontvangen premie voor twee op drie respondenten (64%) lager was dan wat betaald werd aan de opleiding. Vooral de kosten gerelateerd aan opleidingen aan hogescholen en universiteiten blijken nauwelijks gecompenseerd te worden via de aanmoedigingspremie. Anderzijds overtreft de aanmoedigingspremie ruimschoots de gemaakte kosten voor opleidingen bij VDAB, een Academie, Syntra, een CVO of secundair onderwijs. 17% van de respondenten geeft aan ruim dubbel zoveel ontvangen te hebben als de opleiding kostte. 60% van de aanvragers uit de publieke sector zou op basis van de gerapporteerde gegevens meer geld ontvangen via de aanmoedigingspremie dan de opleiding hen effectief kost. In deze oefening werden onrechtstreekse kosten zoals het gederfd inkomen en andere tegemoetkomingen zoals de ontvangen RVA-uitkering buiten beschouwing gelaten. Aangezien deze aspecten zwaar kunnen doorwegen, dient de gerapporteerde dekkingsgraad met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Bij de meeste aanvragers van de aanmoedigingspremie is sprake van dubbele financiering m.b.t. de gevolgde opleiding. Twee op drie respondenten gebruiken opleidingscheques in combinatie met de aanmoedigingspremie om de gevolgde opleiding te financieren; 18% gebruikte betaald educatief verlof in combinatie met de aanmoedigingspremie. In totaal gaf 59% van de aanvragers aan dat ze de opleiding ook zouden volgen zonder aanspraak te maken op de aanmoedigingspremie.

7 TEVREDENHEID

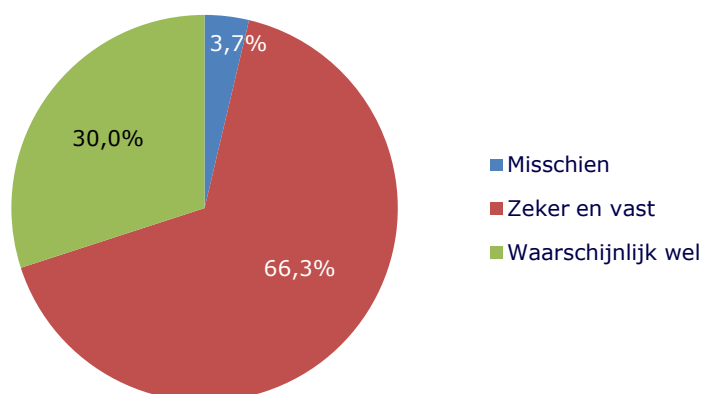
In dit hoofdstuk peilen we hoe tevreden of ontevreden de aanvragers zijn over de aanmoedigingspremie in het algemeen en over welke aspecten van de premie zij het meest of minst tevreden zijn.

7.1 Algemene tevredenheid over de aanmoedigingspremie

Om een indicatie te hebben van de algemene tevredenheid over de aanmoedigingspremie werd aan de aanvragers gevraagd of ze andere personen zouden aanraden om de premie aan te vragen. De resultaten uit Figuur 24 tonen een zeer hoge tevredenheid over de aanmoedigingspremie: 97% zou anderen de aanmoedigingspremie aanraden.

- Niemand zou anderen afraden om de premie aan te vragen.
- 67% van de respondenten zou de premie zeker aanraden, 30% zou dat waarschijnlijk wel doen en 3% misschien.

Figuur 24: Globaal genomen, zou u anderen aanraden de aanmoedigingspremie aan te vragen? (N=403)



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

Deze hoge globale tevredenheid wordt algemeen waargenomen bij diverse groepen aanvragers. Tabel 20 illustreert dat er geen noemenswaardige verschillen zijn tussen de publieke sector, de privé sector en social profit sector of tussen verschillende leeftijdsgroepen. De hoge tevredenheid wordt bevestigd door de reacties van de respondenten zoals de voorbeelden in Box 8 aantonen.

Tabel 20: Intentie om de aanmoedigingspremie aan te raden naar sector en leeftijd (N=403)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek <i>N=156</i>	Privé <i>N=174</i>	Social profit <i>N=73</i>	18-34 <i>N=157</i>	35-49 <i>N=202</i>	50+ <i>N=44</i>
Misschien	5,1%	2,3%	4,1%	3,8%	4,0%	2,3%
Waarschijnlijk wel	30,1%	29,3%	31,5%	30,6%	28,7%	34,1%
Zeker en vast	64,7%	68,4%	64,4%	65,6%	67,3%	63,6%

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

Box 8: Aanvulling van respondenten m.b.t. de algemene tevredenheid

"Het blijft gewoonweg fantastisch dat deze zaken mogelijk worden gemaakt en meer mensen zouden er zich van bewust moeten zijn dat ze zich net als ik kunnen herscholen."

"Nieuwe boost gevonden in mijn loopbaan !!! Belangrijk als we langer moeten werken dus zou het aan iedereen aanraden die vastgelopen zijn in hun loopbaan. Dus aanmoedigingspremies zijn belangrijk."

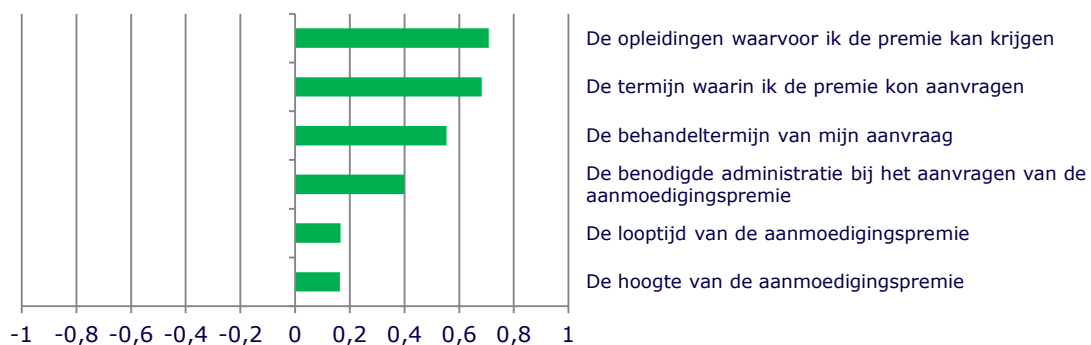
"Het kunnen volgen van een opleiding, ondertussen halftijds blijven werken, is een prachtige kans en een ferme uitdaging. Het waren 3,5 zware jaren. Maar geeft ongelooflijk veel voldoening als je de eindstreep haalt, zeker als je aansluitend een job binnen die sector kan vinden..."

"Had ik deze kans niet gehad dan was een totale burn out niet ondenkbaar geweest. Deze heroriëntering heeft ervoor gezorgd dat ik weer kan genieten van werk en privé leven. worklifecycle is nu echt in evenwicht dankzij het bestaan van die mogelijkheden) Het is echter een zeer zware periode geweest."

7.2 Tevredenheid over aspecten van de aanmoedigingspremie

Een hoge algemene tevredenheid gaat niet noodzakelijk gepaard met een hoge tevredenheid over alle aspecten van de aanmoedigingspremie. Via Figuur 25 gaan we daarom na over welke aspecten de begunstigden wel of niet tevreden zijn. Tabel 43 in Bijlage 2 geeft een overzicht van de cijfers die aan de basis liggen van deze figuur. De resultaten tonen aan dat de respondenten over alle bevroegde aspecten tevreden zijn (er zijn geen negatieve scores). Het meest tevreden is men over de opleidingen waarvoor men de premie kan aanvragen en de termijn waarin de aanvraag kan gebeuren. De aanvragers laten zich eerder neutraal uit over de looptijd en de hoogte van de aanmoedigingspremie. De reacties op het einde van de enquête bevestigen dat respondenten het minst tevreden zijn over deze aspecten van de aanmoedigingspremie. Box 9 illustreert de ontevredenheid over deze aspecten terwijl Box 10 het ongenoegen over de administratie toont.

Figuur 25: Hoe tevreden bent u over de volgende aspecten van de aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet? (N=403)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding. Score van -2 tot 2 (-2 = helemaal niet tevreden, -1 = eerder ontevreden, 0 = neutraal, 1 = eerder tevreden, 2 = zeer tevreden)

In termen van tevredenheid zijn de verschillen tussen de drie sectoren beperkt (Tabel 21). Aanvragers uit de publieke sector blijken iets meer tevreden te zijn over de administratieve aanvraagprocedure. Ze zijn iets minder tevreden over de looptijd van de aanmoedigingspremie in vergelijking met aanvragers uit andere sectoren.

Tabel 21 toont dat verschillen tussen leeftijdsgroepen meer uitgesproken zijn: vijftigplussers zijn over de verschillende aspecten van de aanmoedigingspremie in het algemeen meer tevreden dan jongere aanvragers.

Tabel 21: Tevredenheid over aspecten van de aanmoedigingspremie naar sector en leeftijd (N=403)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek N=159	Privé N=174	Social profit N=73	18-34 N=157	35-49 N=202	50+ N=44
De benodigde administratie bij het aanvragen van de premie	0,53	0,32	0,32	0,34	0,36	0,77
De termijn waarin ik de premie kon aanvragen	0,74	0,64	0,66	0,62	0,69	0,89
De behandeltermijn van mijn aanvraag	0,62	0,49	0,55	0,49	0,54	0,82
De hoogte van de premie	0,21	0,16	0,10	0,06	0,13	0,66
De looptijd van de premie	0,04	0,24	0,25	0,11	0,11	0,61
De opleidingen waarvoor ik de premie kan krijgen	0,74	0,71	0,64	0,74	0,64	0,91

Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding. Score van -2 tot 2 (-2 = helemaal niet tevreden, -1 = eerder ontevreden, 0 = neutraal, 1 = eerder tevreden, 2 = zeer tevreden)

Box 9: Aanvullingen van de respondenten m.b.t. de hoogte en de looptijd van de premie

Hoogte van de premie

"Helaas heb ik de opleiding van architectuur niet kunnen afmaken. De crisis heeft onze financiële situatie dermate beïnvloed dat ik de draad bij m'n 'oude' werkgever (loopbaanonderbreking) terug heb moeten opnemen. Dit vind ik zeer spijtig gezien de studie mij zeer goed lag. Had ik dit alleen maar geweten toen ik 18 was ..."

"De aanmoedigingsspremie is veel te laag, zeker in mijn geval als je niet in aanmerking komt voor een contract met de VDAB. Mensen die naar het OCMW gaan, hebben meer dan ik tijdens mijn opleiding omdat ik mij wilde omscholen. 5 maanden voltijdse loopbaanonderbreking + geen contract met de VDAB = enkel de aanmoedigingspremie om van te leven !!! Als ik geen spaargeld had, kon ik mijn niet omscholen !!!!"

"De premie is zeker een hulp maar is eigenlijk veel te weinig in vergelijking met wat de opleiding over drie jaar kost."

Looptijd van de premie

"Die premie was echt een aanmoediging om te starten met de opleiding. Spijtig dat het maar voor 2 jaar is terwijl mijn opleiding 3 jaar duurt..."

"Ik heb gedurende 2 jaar kunnen genieten van de aanmoedigingspremie en dat vind ik te kort. Omdat het voor mij financieel onhaalbaar is zonder de premie, moet ik terug meer uren werken waardoor de opleiding ook langer gaat duren."

"Het is jammer dat de premie stopt als de uitkering van de RVA stopt. Ik werk halftijds met loopbaanonderbreking en volg iets meer dan halftijds (intussen al 1,5 jaar met groot succes) een opleiding tot Burgerlijk Ingenieur (architect), een 5-jaar-durende voltijdse dagopleiding. Aan het einde van mijn loopbaanonderbreking, zal ik voorbij de helft van het 4e jaar zitten (1e master). Ik zal dan terug meer moeten gaan werken om financieel rond te komen waardoor het afwerken van de opleiding trager loopt. Moest dit niet zo zijn zou mijn opleiding 2 jaar later afgerond zijn (+thesis). Het lijkt een vreemde redenering om mensen eerst financieel te ondersteunen om een maatschappelijk relevant beroep te leren, om dan op het laatste af te haken. Wat niet wegneemt dat het grotendeels dankzij de tegemoetkoming van de RVA en de aanmoedigingspremie is dat ik deze opleiding heb kunnen aanvatten."

"Ik hoop dat de informatie ertoe bijdraagt om de mogelijke looptijd van de aanmoedigingspremie uit te breiden. Indien je studeren, werk en gezin wil combineren is een langere looptijd de enige optie."

Box 10: Aanvullingen van de respondenten m.b.t. de administratie

"Ik vind het jammer dat de premie ieder jaar opnieuw moet aangevraagd worden, dit vraagt veel extra administratie, zowel voor de school, de werkgever als uw instelling."

"Ik vind de administratieve rompslomp voor het aanvragen van de premie verschrikkelijk. Hoe moeten mensen die niet gestudeerd hebben daar ooit wijs uit geraken? Kunnen jullie geen overeenkomst sluiten met de RVA zodat mensen die recht hebben op een aanmoedigingspremie die automatisch krijgen?"

"Zelfs in dit digitaal tijdperk is het overheidsbedrijf vrij log/traag in het verwerken van zulke administratie. Als student informatica denk je al gauw dat het toch allemaal iets vlotter moet kunnen vandaag de dag. Soms krijg je redelijk snel antwoord, soms kan het wel even duren."

"Het is veel omslachtiger geworden dan vorig jaar om de aanmoedigingspremie aan te vragen! Blijkbaar moet ik nu per drie maanden bewijzen dat ik de lessen volg, vervolgens dit doorsturen naar RVA voor premie tijdskrediet, en pas daarna met het bewijs van RVA een mail sturen voor de aanmoedigingspremie! Werkt eerder ontmoedigend zou ik zeggen!"

"Het systeem van bijkomende premies is erg onoverzichtelijk. Ik ben niet eens zeker of ik zelf van alle mogelijkheden gebruik maak. Alle informatie is toegankelijk via het internet, maar een samenvoeging van alle mogelijkheden (bv. op de website van werk.be), bijvoorbeeld analoog aan die van bouwpremies, zou handig zijn. En dit dan liefst in een iets minder cryptisch taalgebruik."

Box 11: Belangrijkste vaststellingen uit dit hoofdstuk

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

Algemeen zijn de respondenten tevreden over alle aspecten van de premie. Over de duurtijd en de hoogte van de aanmoedigingspremie zijn ze het minst tevreden.

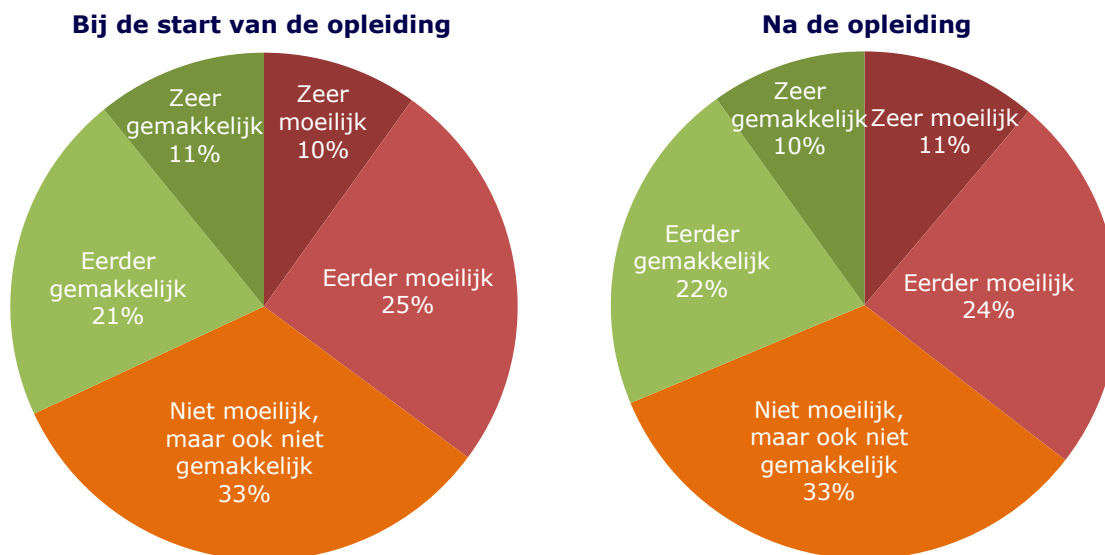
8 IMPACT VAN DE OPLEIDING

8.1 Externe inzetbaarheid vóór en na de opleiding

Zoals in het eerste hoofdstuk van deze studie werd besproken, kunnen diverse positieve effecten voortkomen uit het volgen van opleiding. Internationaal onderzoek stelt bijvoorbeeld herhaaldelijk de positieve impact van opleiding op tewerkstellingskansen vast. Om te achterhalen hoe de tewerkstellingskansen op de (externe) arbeidsmarkt evolueerden na het volgen van opleiding, werd bij de aanvragers van de aanmoedigingspremie in eerste instantie gepeild naar hun 'gepercipieerde externe inzetbaarheid'. Er werd hen gevraagd om aan te geven hoe moeilijk het volgens hen zou zijn om werk te vinden bij een andere werkgever – op het moment van de bevraging, maar ook retrospectief op het moment dat ze besloten de opleiding te volgen.

Figuur 26 geeft weer hoe de respondenten hun gepercipieerde inzetbaarheid op beide momenten inschatten. De globale percentages tonen een zeer stabiel beeld, suggererend dat het volgen van opleiding nauwelijks een invloed heeft op de tewerkstellingskansen van werknemers bij een andere werkgever.

Figuur 26: Gepercipieerde inzetbaarheid voor en na het volgen van opleiding



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

Toch is het voorbarig om dergelijke conclusie te trekken op basis van de globale cijfers. Tabel 22 brengt de dynamiek achter deze cijfers in kaart. De eerste kolom toont de gepercipieerde inzetbaarheid voor de start van de opleiding; de bovenste rij geeft de gepercipieerde inzetbaarheid weer zoals ze na het volgen van opleiding ingeschat werd. Op de oranje diagonaal staat het percentage respondenten dat de gepercipieerde inzetbaarheid even hoog inschatte voor en na de opleiding. Respondenten wiens ingeschatte inzetbaarheid erop achteruitging, zijn in het rood gemarkeerd. De groene percentages weerspiegelen de respondenten wiens gepercipieerde inzetbaarheid erop vooruitging.

Aangezien evoluties in gepercipieerde inzetbaarheid niet noodzakelijk toe te schrijven zijn aan de gevolgde opleiding (of rechtstreekse gevolgen daarvan), is enige voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van de resultaten in Tabel 22.

De resultaten geven aan dat de stabiele situatie uit Figuur 26 van toepassing is op ongeveer de helft van de respondenten. Bij de andere helft van de respondenten gaven 74 werknemers aan erop vooruit te zijn, terwijl 72 personen hun gepercipieerde inzetbaarheid

op het moment van de bevraging lager inschatten dan op het moment dat ze besloten de opleiding te volgen.

Tabel 22: Evolutie van de gepercipieerde inzetbaarheid van de aanvragers voor en na het volgen van opleiding (N=313)

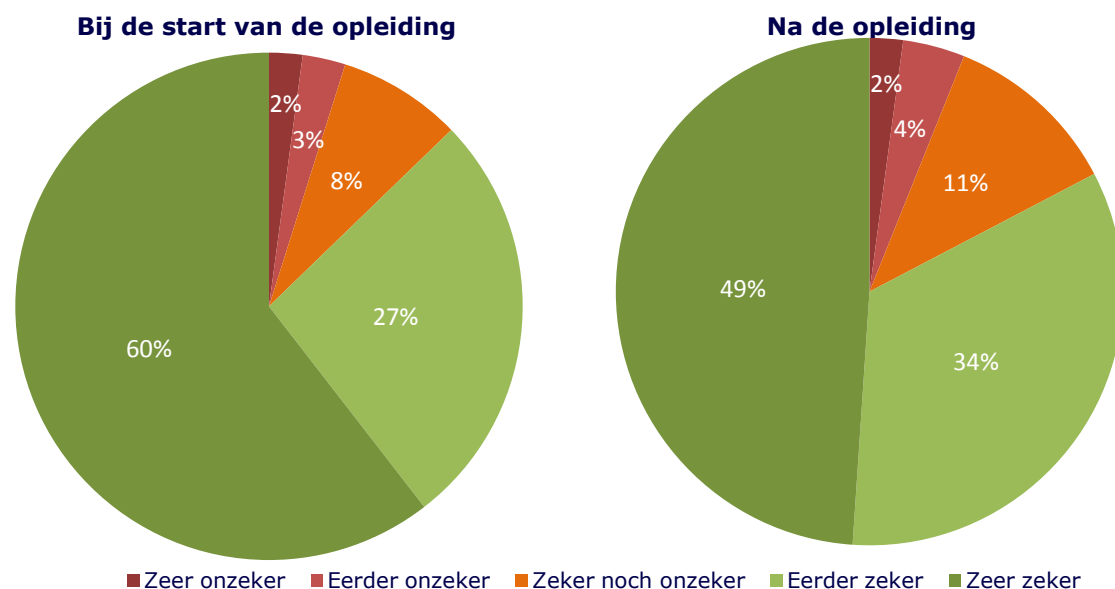
Voor\Na	Ze er moei lijk	Eer der moei lijk	Niet moei lijk, maar ook niet gemak kelijk	Eer der gemak kelijk	Ze er gemak kelijk	Totaal
Ze er moei lijk (N=35)	42,9%	20,0%	20,0%	17,1%		100%
Eer der moei lijk (N=76)	9,2%	52,6%	27,6%	10,5%		100%
Niet moei lijk, maar ook niet gemak kelijk (N=104)	5,8%	19,2%	58,7%	10,6%	5,8%	100%
Eer der gemak kelijk (N=67)	3,0%	17,9%	20,9%	46,3%	11,9%	100%
Ze er gemak kelijk (N=31)	3,2%			32,3%	64,5%	100%
Totaal	9,9%	25,2%	32,9%	21,1%	10,9%	100%

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

8.2 Jobonzekerheid vóór en na de opleiding

Naast de gepercipieerde inzetbaarheid werd ook de jobonzekerheid bevraged voor beide momenten. Aan de respondenten werd gevraagd om aan te geven hoe zeker ze zich voelden over hun job bij hun (toenmalige) werkgever op het moment dat ze besloten opleiding te volgen, en op het moment van de bevraging. Ook hier lijkt de situatie zeer stabiel (Figuur 27), al is het aandeel personen dat zich zeer zeker voelt in zijn job gedaald van 60% op het moment dat werd besloten de opleiding te volgen tot 49% op het moment van de bevraging. Het aandeel onzekere respondenten bleef quasi constant. De rol van de economische crisis moet in het achterhoofd gehouden worden bij de interpretatie van deze gegevens.

Figuur 27: Jobonzekerheid voor en na het volgen van opleiding



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

Ook achter de ingeschatte jobonzekerheid gaat een grotere dynamiek schuil dan Figuur 27 doet vermoeden. Tabel 23 geeft een overzicht van de evolutie op het vlak van jobonzekerheid. De eerste kolom toont de aangevoelde jobonzekerheid op het moment van de beslissing om opleiding te volgen; de eerste rij toont de situatie op het moment van de

bevraging. In vergelijking met de gepercipieerde inzetbaarheid, vinden veel meer veranderingen plaats wat jobonzekerheid betreft.

- 61,7% ervaart voor en na de opleiding eenzelfde mate van jobonzekerheid. Deze personen bevinden zich in de tabel op de oranje diagonaal.
- 88 van de 329 personen ervaren na de opleiding meer onzekerheid om hun job te kunnen behouden
- 38 van de 329 personen voelen zich op het moment van de bevraging zekerder in hun job dan op het moment waarop ze beslisten deel te nemen aan opleiding.

Tabel 23: Evolutie van de jobonzekerheid van de aanvragers voor en na het volgen van opleiding (N=329)

Voor\Na	Ze er on ze ker	Eer der on ze ker	Zeker noch on ze ker	Eer der ze ker	Ze er ze ker	Totaal
Ze er on ze ker (N=7)	20,0%			10,0%	40,0%	100%
Eer der on ze ker (N=9)	5,9%	17,6%	5,9%	23,5%		100%
Zeker noch on ze ker (N=26)	5,7%	8,6%	17,1%	28,6%	14,3%	100%
Eer der ze ker (N=88)		4,7%	15,9%	49,5%	12,1%	100%
Ze er ze ker (N=199)	0,9%	0,9%	5,8%	19,2%	62,1%	100%
Totaal	1,6%	3,0%	8,8%	25,9%	38,3%	100%

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

Deze resultaten bieden geen bevestiging voor de vermoedelijke positieve impact van opleiding op de externe inzetbaarheid en jobonzekerheid die cursisten percipiëren. Een mogelijke verklaring voor de lage externe inzetbaarheid en de hoge mate jobonzekerheid kan liggen in het huidige onzekere economische klimaat waarmee werknemers en werkzoekenden geconfronteerd worden. Negatieve gevolgen van de economische crisis kunnen mogelijke positieve effecten van de gevolgde opleiding teniet doen.

In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de effectieve impact die de opleiding volgens de respondenten gehad heeft op hun loopbaan en op hun persoonlijk functioneren.

8.3 Effect van de opleiding op de afgelegde loopbaan

Bij respondenten bij wie de opleiding afgelopen was, werd gepeild naar de impact van de opleiding op hun loopbaan. Figuur 28 geeft een overzicht van mogelijke gevolgen van het volgen van opleiding op de loopbaan en het aandeel personen dat de respectievelijke gevolgen ervaren heeft. Elke respondent kon meerdere gevolgen aanduiden.

- Eén op drie respondenten zegt dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job
- 27,4% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied.
- Een vierde van de respondenten geeft aan een uitgebreider professioneel netwerk ter beschikking te hebben dankzij de opleiding
- Een kleine minderheid heeft dankzij de opleiding promotie gemaakt, een eigen zaak opgestart of jobverlies kunnen vermijden.

De cijfers uit Figuur 28 geven echter ook aan dat het volgen van opleiding niet noodzakelijk een impact heeft op de loopbaan; 28,4% van de respondenten die de opleiding intussen afrondde is van oordeel dat de opleiding geen enkele impact gehad heeft op hun loopbaan.

Figuur 28: Welke impact heeft de opleiding gehad op uw loopbaan? (N=197)



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

Wanneer we de mogelijke gevolgen voor de loopbaan voor diverse subgroepen bekijken in Tabel 24, stellen we vast dat ruim 40,5% van de respondenten uit de publieke sector van oordeel is dat de opleiding geen enkele impact gehad heeft op de loopbaan. Niet toevallig is dat net de sector waarin het grootste aandeel aanvragers de opleiding volgde om niet-professionele redenen. Bij de aanvragers uit de social profit sector is het aandeel dat promotie kreeg binnen de (toenmalige) organisatie dan weer beduidend kleiner dan in de publieke sector of de privé sector.

Op basis van de resultaten voor de verschillende leeftijdsgroepen, stellen we vast dat 70% van de vijftigplussers geen impact ervaren heeft van de opleiding op hun loopbaan. Ze gaan na de opleiding ook opvallend minder aan de slag bij een andere werkgever in een ander vakgebied dan jongere leeftijdsgroepen. Verder zijn vooral 18- tot 34-jarigen dankzij de opleiding van vakgebied veranderd in de organisatie.

Tabel 24: Impact van de opleiding op de loopbaan van de aanvragers naar sector en leeftijd (N=198)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek N=75	Privé N=88	Social profit N=35	18-34 N=73	35-49 N=100	50+ N=25
Ik presteer(de) beter in mijn job	36,5%	34,1%	40,0%	40,6%	39,1%	35,0%
Ik kon mijn job behouden	2,7%	1,1%	-	2,9%	1,1%	-
Ik ben van vakgebied veranderd in mijn organisatie	14,9%	11,4%	17,1%	20,3%	12,0%	10,0%
Ik ben bij een andere werkgever in een ander vakgebied aan de slag	5,4%	42,0%	37,1%	29,0%	35,9%	5,0%
Ik heb promotie gekregen binnen mijn organisatie	10,8%	8,0%	2,9%	10,1%	8,7%	5,0%
Ik heb een hogere functie gevonden bij een andere werkgever (promotie)	4,1%	9,1%	11,4%	7,2%	9,8%	5,0%
Ik heb een eigen zaak opgestart	2,7%	8,0%	11,4%	5,8%	8,7%	5,0%
Mijn professioneel netwerk is uitgebreid	25,7%	23,9%	25,7%	23,2%	31,5%	20,0%
De opleiding heeft geen enkele impact gehad op mijn loopbaan	40,5%	20,5%	22,9%	31,9%	21,7%	70,0%

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

Het is ook interessant om na te gaan in welke mate de gevolgde opleiding aan de initiële motivatie beantwoordt. Tabel 38 (in Bijlage 2) toont dat ruim 70% van de respondenten die de opleiding volgden om een eigen zaak op te starten, dit na de opleiding deden. Andere objectieven die in meer dan de helft van de gevallen gerealiseerd werden, zijn het volgen van opleiding om een functie in aanmerking te komen voor een functie in een ander vakgebied en het volgen van opleiding om beter te presteren in de huidige job of het professioneel netwerk uit te breiden.

Het (relatief) hoge aandeel respondenten dat dankzij de opleiding in een andere job kon starten – al dan niet bij dezelfde werkgever of binnen hetzelfde vakgebied – geeft aan dat verschillende personen één of meerdere transities maakten op de arbeidsmarkt doorheen de geobserveerde periode.

Gezien de criteria waaraan personen moeten beantwoorden om een aanmoedigingspremie te verkrijgen, waren alle respondenten op het moment van de aanvraag tewerkgesteld. Op het moment van de bevraging was dit nog steeds grotendeels het geval:

- 83% van de respondenten had een job als werknemer in loondienst, waarvan 17% (61 personen) de job met een opleiding combineerde
- 4% had een job als zelfstandige, als helper of in een vrij beroep
- 2% was werkzoekend
- 2% was inactief
- 26% volgde een opleiding (waarvan 61 personen, i.e. 56%, de opleiding met een job in loondienst combineerde)

In termen van mobiliteit op de arbeidsmarkt, blijkt 19,4% van alle respondenten die op het moment van de bevraging aan het werk waren, aan de slag te zijn bij een andere werkgever (Figuur 29). Nog eens 2,3% had een eigen zaak opgestart. Toch was ruim drie op vier werkenden nog steeds bij dezelfde werkgever in dienst.

Figuur 29: Wat is momenteel uw professionele situatie? (N=355)



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

Op het vlak van mobiliteit toont Tabel 25 een gelijkaardig beeld voor de verschillende sectoren, al wordt de lage mobiliteit van werknemers uit de publieke sector bevestigd. In termen van leeftijd zien we een gelijkaardige situatie: vijftigplussers onderscheiden zich van de jongere leeftijdsgroepen door het hoge aandeel respondenten dat bij dezelfde werkgever aan het werk is.

Tabel 25: Huidige arbeidsmarktpositie naar sector en leeftijd (N=355)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek N=147	Privé N=145	Social profit N=63	18-34 N=132	35-49 N=186	50+ N=37
Werkt bij dezelfde werkgever	92,5%	66,9%	71,4%	75,8%	77,4%	91,9%
Werkt bij een andere werkgever	7,5%	29,7%	23,8%	22,7%	19,9%	5,4%
Eigen zaak opgestart	-	3,4%	4,8%	1,5%	2,7%	2,7%

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

Tabel 26 gaat dieper in op de mate van professionele heroriëntering na het volgen van opleiding. Aan personen die veranderden van werkgever (N=74) werd gevraagd om de functie die ze uitoefenden op het moment van de bevraging te vergelijken met de functie die ze uitoefenden voor het volgen van de opleiding.

Uit de resultaten blijkt dat 44,6% van deze personen hun loopbaan een drastische wending gaven; ze gingen aan de slag bij een andere werkgever in een andere sector waar ze in een ander vakgebied werkten op een ander leidinggevend niveau. Algemeen vonden het vaakst veranderingen qua vakgebied plaats (73%); eerder dan veranderingen in leidinggevend niveau (66,2%) of veranderingen qua sector (70,2%).

Tabel 26: Professionele heroriëntering na het volgen van opleiding (N=74)

	Zelfde sector		Andere sector		Totaal
	Zelfde leidinggevend niveau	Ander leidinggevend niveau	Zelfde leidinggevend niveau	Ander leidinggevend niveau	
Zelfde vakgebied	6,8%	9,5%	6,8%	4,1%	27,0%
Ander vakgebied	5,4%	8,1%	14,9%	44,6%	73,0%
Totaal	12,2%	17,6%	21,6%	48,6%	100%

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

8.4 Effect van de opleiding op het persoonlijk functioneren

Tot slot werd ook gepeild naar de impact van de opleiding op het persoonlijk functioneren van de respondenten. Voor elk van de in Figuur 30 opgelijste aspecten konden de respondenten aangeven of het volgen van opleiding er volgens hen een invloed op heeft gehad.

De cijfers geven aan dat de meeste respondenten niet akkoord gaan met de stelling dat de opleiding voor hen geen nuttige impact heeft gehad (al dan niet op professioneel gebied). De voordelen die gelinkt worden aan het volgen van opleiding zijn in eerste instantie het verkrijgen van meer zelfvertrouwen, maar ook het gevoel hebben de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen.

Figuur 30: Welke impact heeft de opleiding gehad op uzelf? (N=197)



Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding. Score van -2 tot 2 (-2 = helemaal niet akkoord, -1 = eerder niet akkoord, 0 = neutraal, 1 = eerder akkoord, 2 = helemaal akkoord)

Zoals Tabel 27 illustreert, laten de verschillende sectoren en leeftijdsgroepen gelijkaardige resultaten optekenen. Toch zijn het ook op dit vlak de publieke sector en de vijftigplussers die van de andere groepen afwijken (al is het hier slechts in beperkte mate).

Ambtenaren gaan namelijk net als vijftigplussers in mindere mate akkoord met de bewering dat ze dankzij de opleiding beter kunnen omgaan met veranderingen in hun functie en/of takenpakket. Ze kunnen zich ook minder vinden in de stelling dat de gevolgde opleiding hen geholpen heeft om hun loopbaan meer in eigen handen te nemen. Bovendien zijn in vergelijking met andere sectoren meer ambtenaren van mening dat de opleiding voor hen geen nuttige impact heeft gehad.

Tabel 27: Impact van de opleiding op de aanvragers naar sector en leeftijd (N=198)

	Sector			Leeftijd		
	Publiek	Privé	Social profit	18-34	35-49	50+
	N=75	N=88	N=35	N=73	N=100	N=25
Ik kan beter omgaan met veranderingen in mijn functie en/of takenpakket	0,57	0,81	0,93	0,79	0,80	0,33
Ik werk beter samen met collega's	0,25	0,42	0,60	0,34	0,47	0,20
Ik heb het gevoel dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	0,56	0,96	1,00	0,90	0,94	0,05
Ik heb meer zelfvertrouwen	0,93	1,04	1,35	1,03	1,11	0,86
Mijn gezondheid is verbeterd	-0,09	0,35	0,21	0,02	0,24	0,30
Mijn sociale contacten zijn aanzienlijk toegenomen	0,30	0,66	0,50	0,52	0,46	0,65
De opleiding heeft voor mij geen nuttige impact gehad	-1,12	-1,33	-1,63	-1,38	-1,36	-0,90

Bron: IDEA Consult op basis van enquête bij aanvragers van de aanmoedigingspremie voor opleiding. Score van -2 tot 2 (-2 = helemaal niet akkoord, -1 = eerder niet akkoord, 0 = neutraal, 1 = eerder akkoord, 2 = helemaal akkoord)

Box 12: Belangrijkste vaststellingen uit dit hoofdstuk

De impact van de gevolgde opleiding blijkt beperkt te zijn op het vlak van gepercipieerde inzetbaarheid en jobonzekerheid. Een kwart van de respondenten zag na de opleiding voor zichzelf meer kansen op werk bij een andere werkgever, maar ook 25% voelde zich minder inzetbaar. 61,7% ervaart voor en na de opleiding eenzelfde mate van jobonzekerheid. 27% ging erop achteruit, 12% voelde zich zeker in zijn of haar job. De economische crisis kan mogelijke positieve effecten teniet doen

Toch ervaren de begunstigden diverse positieve effecten m.b.t. de opleiding. De voordelen die gelinkt worden aan het volgen van opleiding zijn in eerste instantie het verkrijgen van meer zelfvertrouwen, maar ook het gevoel hebben de loopbaan in eigen handen te hebben of werkgerelateerde veranderingen aan te kunnen. Eén op drie respondenten zegt dankzij de opleiding beter te presteren in zijn of haar job en 27,4% van de respondenten geeft aan dankzij de opleiding aan het werk te zijn bij een andere werkgever in een ander vakgebied. Dit neemt echter niet weg dat 28,4% van de respondenten (40,5% in de publieke sector) die de opleiding intussen afrondden van oordeel is dat de opleiding geen enkele impact gehad heeft op hun loopbaan.

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

9 ALGEMENE CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Uit dit onderzoek naar de Vlaamse aanmoedigingspremie voor opleiding, trekken we de volgende voornaamste conclusies:

- 1. Vooral hooggeschoolden, werknemers uit grote ondernemingen, werknemers jonger dan 50 en vrouwen vragen de aanmoedigingspremie aan.** Laaggeschoolden en werknemers uit kleine ondernemingen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de aanvragers van de aanmoedigingspremie. Dit is in lijn met resultaten uit eerder onderzoek dat aantoonde dat opleidingsparticipatie bij Vlamingen toeneemt naarmate ze hoger geschoold zijn en in een grotere onderneming werken (zie o.a. Vanderbiesen en Djait, 2009a, 2009b). Dergelijk onderzoek wijst ook op de lage participatiegraad bij oudere werknemers, wat wellicht verklaard kan worden vanuit het beperkt aantal loopbaanjaren dat ze nog in het vooruitzicht hebben. Toch is de ondervertegenwoordiging van oudere werknemers opvallend gegeven hun sterke vertegenwoordiging in de groep personen die de loopbaan onderbreken. In dat opzicht stemt het hoge aandeel aanvragen van vrouwelijke werknemers beter overeen met de mate waarin ze de loopbaan onderbreken, al is het aandeel mannen dat een aanmoedigingspremie aanvraagt erg laag.
- 2. Het overgrote deel van de aanvragers volgt de opleiding op eigen initiatief.** De meeste werknemers leren de aanmoedigingspremie voor het eerst kennen via internet of hun werkgever. De grootste drempels die ze ervaren om een bijkomende opleiding te volgen zijn de gevolgen van de opleiding in termen van beschikbare tijd en geld. Zowel de opleidingskost als een eventuele daling van het gezinsinkomen spelen daarbij een rol. Het geloof in de eigen capaciteit om de opleiding aan te kunnen blijkt de voornaamste stimulans te zijn om de opleiding te volgen.
- 3. De aanmoedigingspremie wordt vooral aangevraagd voor werkgerelateerde opleidingen.** 76% van de respondenten geeft aan de opleiding waarvoor ze de aanmoedigingspremie aanvragen voornamelijk voor professionele redenen te hebben gevolgd. De opleiding wordt in eerste instantie gevolgd om zich te herscholen vanuit de intentie om bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Toch wordt de aanmoedigingspremie ook vaak aangevraagd om beter te presteren binnen de huidige job.
- 4. De opleidingen waarvoor de premie wordt aangevraagd, situeren zich voornamelijk in de gezondheidszorg en het onderwijs.** Deze opleidingen worden meestal vanuit een professioneel motief gevolgd, in tegenstelling tot opleidingen gerelateerd aan 'Kleding', 'Voeding', 'Religie en zingeving' en alle vreemde talen (op Frans na) die voornamelijk gevolgd worden in het kader van vrijetijdsactiviteiten. Eén op vier aanvragen betreft een opleiding die leidt tot een knelpuntberoep; 10% een opleiding in het kader van tweedekansonderwijs. De opleidingen worden voornamelijk gevolgd aan een hogeschool of CVO. Slechts een klein aandeel van de aanvragers volgt een VDAB-opleiding. In de privé sector en de social profit sector wordt de meerderheid van de opleidingen overdag gevolgd op een moment dat samenvalt met de reguliere werkuren; in de openbare sector worden de meeste opleidingen 's avonds gevolgd. Het is echter onduidelijk in welke mate deze tijdstippen bewust gekozen zijn.
- 5. Er zijn systematische verschillen tussen sectoren en leeftijdsgroepen.** Vijftigplussers en werknemers uit de publieke sector blijken opvallend meer opleidingen gelinkt aan vrijetijdsactiviteiten te volgen. Aangezien de helft van de vijftigplussers in de publieke sector tewerkgesteld is lijkt het voornamelijk het afwijkend premiestelsel van de publieke sector te zijn dat het gedrag van de aanvragers stuurt. Zij ontvangen immers een dubbele premie wanneer ze een opleiding volgen, wat de aanmoedigingspremie voor opleiding financieel interessant maakt. In de social profit sector is het opleidingskrediet echter aanzienlijk lager dan andere aanmoedigingspremies zoals het zorgkrediet. Het afwijkend karakter van de publieke sector en vijftigplussers uit zich o.a. in de lagere professionele motivatie voor het volgen van opleiding, de beperkte impact op de loopbaan en de lagere nettokost.

- 6. De bedragen van de zelf gefinancierde opleidingskost zijn zeer uiteenlopend.** Gemiddeld kost een opleiding €1.701. 50% van de respondenten betaalde €1.000. Terwijl 10% maximaal €160 betaalt, betaalt 10% minstens €3.500. Voor 64% was de totaal ontvangen premie lager dan de zelf betaalde directe kosten, maar 17% van de respondenten krijgt echter dubbel zoveel. Dit is vooral het geval voor opleidingen die worden aangevraagd door werknemers uit de publieke sector, door vijftigplussers en voor niet-werkgerelateerde opleidingen. Onderfinanciering doet zich vooral voor bij opleidingen aan hogescholen of universiteiten, opleidingen die langer dan 1 jaar duren en lerarenopleidingen. De kost is bijgevolg sterk gelinkt aan het type opleiding waarvoor de aanmoedigingspremie wordt aangevraagd.
- 7. Bij de meerderheid van de aanvragers is sprake van dubbele overheidsfinanciering.** De premie wordt vaak gecombineerd met andere incentives die erop gericht zijn om de opleidingsdeelname bij werknemers te stimuleren. 63% van de aanvragers combineert de aanmoedigingspremie met opleidingscheques, 18% met betaald educatief verlof. Elk van deze instrumenten is erop gericht om de grootste drempels te verlagen die werknemers ervaren om een bijkomende opleiding te volgen, nl. de beperkte tijd en financiële middelen. Toch dringt zich de vraag op of het combineren van verschillende ondersteuningsmaatregelen opportuun is in het kader van een efficiënt en doeltreffend opleidingsbeleid.
- 8. De aanvragers zijn bijzonder tevreden over de aanmoedigingspremie: 97% zou anderen aanraden om ze aan te vragen.** Hierbij werden geen verschillen tussen sectoren of leeftijdsgroepen vastgesteld. Alle aspecten van de aanmoedigingspremie scoren positief, maar het type opleiding waarvoor men de premie kan aanvragen en de termijn waarin de premie kan aangevraagd worden scoren het hoogst. De hoogte en de looptijd van de premie kennen de laagste tevredenheid, maar scoren alsnog positief.
- 9. 60% van de begunstigen zou de opleiding ook zonder de premie hebben gevolgd.** De zogenaamde 'deadweight' van de opleiding mag bijgevolg niet onderschat worden, ook al kan dergelijke deadweight nauwelijks vermeden worden bij maatregelen die erop gericht zijn de deelname aan opleiding te stimuleren. Dit cijfer houdt echter geen rekening met een mogelijk sensibiliserend effect van de aanmoedigingspremie. Het is immers ook mogelijk dat werknemers beslissen om opleiding te volgen tijdens de onderbreking van hun loopbaan door te horen over de premie en niet noodzakelijk omwille van de financiële incentive op zich. Bovendien geven verschillende respondenten aan dat de aanmoedigingspremie het voor hen mogelijk maakt om zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt en zo hun professionele droom alsnog waar te maken. Dergelijke getuigenissen plaatsen de 'deadweight' in het nodige perspectief.
- 10. De impact van de opleiding is vrij gematigd en laat zich in eerste instantie voelen in de huidige job.** De opleiding die werd gevolgd met een aanmoedigingspremie blijkt een beperkte impact te hebben op percepties m.b.t. de externe inzetbaarheid en werkzekerheid van de aanvragers. Bijna 1 op 5 respondenten is bovendien van mening dat de opleiding geen enkele impact heeft gehad op hun loopbaan. De economische crisis kan dit waarschijnlijk tot op zekere hoogte verklaren. We vinden vooral een beperkte impact bij respondenten uit de publieke sector, wat wellicht gelinkt is aan hun motieven om een bijkomende opleiding te volgen – slechts een minderheid doet dit uit professionele redenen. Toch is een relatief hoog aandeel respondenten dankzij de opleiding op relatief korte termijn in een nieuwe job gestart (19,4%). Ruim de helft van de respondenten die deze doelstellingen voorop stelde, gaf aan ze te hebben gerealiseerd dankzij de opleiding. 2,3% startte een eigen zaak. Bovendien blijkt 44,6% van de personen die bij een andere werkgever gestart zijn een drastische wending gegeven te hebben aan hun loopbaan door bij een andere werkgever in een andere sector te starten. Bij alle respondenten heeft de opleiding er vooral voor gezorgd dat ze meer zelfvertrouwen hebben en beter presteren in hun huidige job, ook als dit niet de voornaamste redenen waren om opleiding te volgen. Er werd vooral een impact op de loopbaan en het functioneren vastgesteld wanneer de opleiding initieel om professionele redenen gevolgd werd.

Ondanks de hoge tevredenheid over de aanmoedigingspremie roepen de resultaten uit dit rapport een aantal vragen op. Gezien de middelen die voor deze premie worden vrijgemaakt, rijst de vraag of het huidige algemeen premiesysteem de beoogde doelstellingen effectief bereikt. De **doeltreffendheid** van de premie hangt af van de initiële doelstellingen van het systeem. Het is echter onduidelijk of de premie er vooral op gericht is om deelname aan opleiding te verhogen (i.e. levenslang leren te promoten) of heroriëntering op de arbeidsmarkt te faciliteren. Met betrekking tot het eerste doel lijkt de aanmoedigingspremie in haar opzet geslaagd: respondenten geven aan dankzij de opleiding beter te functioneren op persoonlijk vlak en in hun huidige job.

Naar heroriëntering toe blijkt de impact beperkter. Indien daar de primaire doelstelling ligt, is de maatregel voor verbetering vatbaar op 3 niveaus: de doelgroep van de aanmoedigingspremie, de financiering van de opleiding en de type opleidingen die in aanmerking komen voor een premie:

- Wat de **doelgroep** van de aanmoedigingspremie betreft, stellen we vast dat laaggeschoolden, vijftigplussers en werknemers uit kleine ondernemingen de premie nauwelijks aanvragen in tegenstelling tot hogergeschoolden, jongeren en werknemers uit grote bedrijven (Mattheüeffect). Onderzoek toont aan dat deze groepen werknemers doorgaans aankijken tegen een opleidingskloof; net zij zouden bijgevolg de stimulans van de premie kunnen gebruiken om hun weg te vinden naar een bijkomende opleiding en op die manier hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Mogelijk zijn deze *kwetsbare groepen* minder geïnteresseerd in opleiding, vinden ze de premie te laag om een bijkomende opleiding te volgen of zijn ze niet op de hoogte van het bestaan van deze premie. Indien men via deze maatregel ook zwakkere doelgroepen wenst te bereiken, zou voor een doelgroepenbeleid geopteerd kunnen worden. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door een hoger premiebedrag uit te keren voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Anderzijds zijn er ook de opvallende kenmerken van begunstigden uit *de publieke sector*. Het afwijkend stelsel van de aanmoedigingspremie in de publieke sector vertaalt zich systematisch naar ander keuzes en beslissingen bij de aanvragers. Als de premie erop gericht is om levenslang leren te promoten is ze – bij wijze van extralegaal voordeel – geslaagd in haar opzet. Ze wordt bij deze doelgroep echter in beperkte mate aangevraagd uit professionele redenen, waardoor de professionele impact beperkter is, zeker in termen van heroriëntering. Indien daar de focus van de aanmoedigingspremie ligt, gaat ze aan haar voornaamste doel voorbij. Het onderscheid tussen de premies van de publieke sector en de andere stelsels dient daarom duidelijk gemotiveerd te worden.
- Een derde bedenking slaat op de **financiering** van de opleiding. Het huidige premiebedrag wordt bepaald door de sector waarin men tewerkgesteld is en het type onderbreking dat men opneemt. Binnen deze parameters wordt een forfaitair bedrag uitgekeerd dat los staat van de duur van de opleiding, de kostprijs, de inhoud en de opleidingsverstrekker. Nochtans bepalen deze factoren welk bedrag de werknemer zelf investeert in de bijkomende opleiding. Hierdoor zijn er zeer grote verschillen in de dekkingsgraad van de premie. Het kan daarom interessant zijn om deze factoren mee in rekening te nemen bij het bepalen van het premiebedrag.
- Tot slot gaat een vierde bedenking uit naar het **type opleidingen** die in aanmerking komen voor de aanmoedigingspremie. Verschillende opleidingen worden vooral vanuit vrijetijdsoverweging gevolgd. Denk bijvoorbeeld aan taalopleidingen Spaans of Italiaans, of aan opleidingen kleding of voeding. Indien de premie een toename van levenslang leren beoogt, is dit echter minder cruciaal dan wanneer ze gericht is op het versterken van de positie op de arbeidsmarkt. Indien dit laatste doel centraal staat zou ook voor de aanmoedigingspremie – net als eerder in het kader van de opleidingscheques – kunnen worden herbekeken welke opleidingen er wel of niet voor in aanmerking komen. Een andere mogelijkheid is om de hoogte van de premie af te stemmen op de inhoud van de gevolgde opleiding, bvb. een hogere premie voor knelpuntberoepen.

Vooraleer aanpassingen worden gebracht aan de doelgroep van de premie, de financiering en/of het type opleiding die in aanmerking komt is het cruciaal om duidelijkheid te scheppen met betrekking tot de doelstelling van de premie (promoten van levenslang leren of faciliteren van heroriëntering op de arbeidsmarkt). Deze bepaalt immers de context waarin de maatregel geëvalueerd moet worden.

BIJLAGE 1: AANPAK VAN HET ONDERZOEK

1.1. Desk research

In een eerste voorbereidende stap hebben we de reeds bestaande **literatuur** over het volgen van opleiding grondig gescreend. Enkele voorbeelden van relevante literatuur voor deze opdracht zijn weergegeven in Box 13.

Daarnaast namen we contact op met het Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie om specifieke **gegevens/informatie** te verkrijgen.

Box 13: Overzicht van geraadpleegde literatuur en interessante bronnen

- Baert, H. & Philipsen, V. (2010). Gespreksleidraad. Redenen voor – al dan niet – deelname aan competentieontwikkeling en opleiding. Een gesprek tussen medewerkers en leidinggevendenden over hun perspectieven en exclusieven. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2010, 23p.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C. & Sianesi, C. (1999). Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal Studies*, 20(1), pp. 1-23.
- Boeren, E., Holford, J., Nicaise, I. & Baert, H. (2012) Why do adults learn? Developing a motivational typology across 12 European countries. *Globalisation, Societies and Education*, 10(2), 247-269.
- Dench, S. & Regan, J. (2000). Learning in later life: Motivation and impact. Research Brief No 183.
- Forrier, A. (2009). Loont levenslang leren? De impact van levenslang leren op micro-, meso- en macroniveau. *Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2009, 8-25.
- Garavan, T. N. (1997). Training, development, education and learning: different or the same? *Journal of European Industrial Training*, 21(2), pp. 39-50.
- Hoeckel, K. (2008). Costs and benefits in Vocational Education and Training. OECD Education.
- Sels, L. (2009). Heeft Vlaanderen nood aan 'meer'? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering opleidingsinspanningen. *Over.Werk – Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2009, 26-53.
- Vanderbiesen, W. & Djait, F. (2009a). 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*, 1/2009, 81-96.
- Vanderbiesen, W. & Djait, F. (2009b). De meting van opleidingsinspanningen – Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Brussel: Vlaamse Gemeenschap. Departement Werk en Sociale Economie, 74p.
- Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Portaalsite aanmoedigingspremies, <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies>
- Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Jaarverslagen 2010-2011.

Bron: IDEA Consult

1.2. Web-based enquête

Om een onderbouwd antwoord te bieden op de onderzoeksvragen, hebben we gebruik gemaakt van een grootschalige web-based enquête bij de aanvragers van de Vlaamse aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding. Hierbij werden alle kandidaten bevraagd die de premie aanvroegen in 2010, 2011 of 2012 en dit voor de private sector, social profit sector en de openbare sector.

De contactgegevens van deze personen werden verkregen via het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

De enquête werd op 5 maart 2013 via mail verstuurd naar 1.182 individuele contactpersonen en per brief naar 303 personen. 103 e-mailadressen bleken niet te bestaan. We hebben de beslissing genomen om deze personen ook per brief aan te schrijven (deze brieven werden vandaag gepost). 15 personen bleken niet meer op het opgegeven adres te wonen, waardoor ze niet gecontacteerd konden worden om deel te nemen aan het onderzoek.

Om de respons te optimaliseren kregen alle respondenten die de enquête slechts gedeeltelijk invulden, een dag later een reminder toegestuurd zodat ze de enquête konden starten waar ze de vorig keer gestopt waren. Daarnaast werd ook een reminder gestuurd naar iedereen die de enquête na 1 week nog niet had ingevuld.

In totaal zijn 1476 personen uitgenodigd om aan de enquête deel te nemen waarvan 433 of 29,3% de enquête hebben ingevuld.

De respondenten hebben dus massaal op de enquête geantwoord en veel onder hen hebben hun antwoorden aangevuld met constructieve commentaren (47, opgenomen in bijlage 2), wat aangeeft dat de thematiek erg leeft bij (voormalige) aanvragers van de aanmoedigingspremie voor het volgen van opleiding.

Indien we de profielgegevens van de respondenten vergelijken met het totaalbestand van alle aanvragers over de periode 2010-2012, blijkt dat de enquête representatief is naar sector, geslacht en leeftijd. Dit is eveneens het geval m.b.t. de gevolgde opleidingen.

Tabel 28: Sector, leeftijd en geslacht van de respondenten t.o.v. totaalbestand van alle aanvragers

		Steekproef (N=433)	Populatie (N=1.491)	Afwijking
Sector	Publiek	39%	35%	4%
	Privé	43%	49%	6%
	Social profit	17%	15%	2%
Leeftijd	18-34	39%	44%	5%
	35-49	50%	47%	3%
	50+	11%	8%	3%
Geslacht	Man	16%	21%	5%
	Vrouw	84%	79%	5%

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Tabel 29: Representativiteit naar opleidingsdomein.

	Steekproef	Populatie	Afwijking
Gezondheid en welzijn	25,9%	25,9%	0,1%
Lerarenopleiding & pedagogie	14,7%	16,3%	1,6%
Sociale wetenschappen	11,7%	12,0%	0,3%
Economie en bedrijfskunde	7,9%	9,4%	1,4%
Informatica	4,9%	5,3%	0,4%
Kunsten	4,4%	4,9%	0,4%
Dienstverlening aan personen	4,2%	3,8%	0,4%
Technische opleiding	3,0%	2,7%	0,3%
Vreemde talen - Spaans	3,0%	1,8%	1,3%
Voeding	2,6%	2,6%	0,0%
Wetenschappen	2,6%	2,9%	0,3%
Land- en tuinbouw	2,1%	1,0%	1,1%
Vreemde talen - Frans	2,1%	1,6%	0,5%
Kleding	1,9%	1,9%	0,0%
Vreemde talen - Engels	1,6%	0,9%	0,7%
Bouwsector	1,4%	1,4%	0,0%
Vreemde talen	1,4%	1,6%	0,2%
Rechten	1,2%	0,9%	0,3%
Religie en zingeving	1,2%	0,9%	0,3%
Vreemde talen - Italiaans	1,2%	1,0%	0,2%
Geschiedenis	0,5%	0,3%	0,2%
Nederlands	0,5%	1,0%	0,5%
Secundair onderwijs	0%	0,1%	0,1%

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

De meerderheid van de respondenten midden- (30%) tot hogeschoold (66%). Vooral gehuwden en (wettelijk) samenwonenden zijn sterk vertegenwoordigd, zowel met als zonder kinderen ten laste (respectievelijk 58% en 21%).

Tabel 30: Scholingsniveau van de respondenten

Scholingsniveau	N	%
Laaggeschoold	18	4,5%
Middengeschoold	120	29,8%
Hogeschoold	264	65,7%
Totaal	402	100%

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

Tabel 31: Gezinssituatie van de respondenten

Scholingsniveau	N	%
Alleenstaand met kinderen	21	5,2%
Alleenstaand zonder kinderen	48	12,0%
Gehuwd of (wettelijk) samenwonend, met kinderen ten laste	232	57,9%
Gehuwd of (wettelijk) samenwonend, zonder kinderen ten laste	85	21,2%
Ten laste en/of inwonend bij de ouders of familie	15	3,7%
Totaal	401	100%

Bron: IDEA Consult op basis van enquête

BIJLAGE 2: EXTRA TABELLEN

2.1. Profielkenmerken van de aanvragers

Tabel 32: Spreiding van de aanvragers uit de verschillende leeftijdsgroepen over de 3 sectoren (N=1.491)

Sector	18-34	35-49	50+
Publiek	27,8%	39,3%	52,0%
Privé	57,7%	44,4%	33,9%
Social Profit	14,6%	16,3%	14,2%
Totaal	100%	100%	100%

Het hogere aandeel vijftigplussers in de respondenten uit de openbare sector (Tabel 32) ligt in lijn met de resultaten van de werknemerspopulatie (32,4% van de arbeidskrachten uit de openbare sector was 50 jaar of ouder versus 22,4% in de private sector).

Tabel 33: Spreiding van de aanvragers uit de verschillende sectoren over de leeftijdsgroepen (N=1.491)

Sector	18-34	35-49	50+	Totaal
Publiek	34,8%	52,7%	12,5%	100%
Privé	51,6%	42,5%	5,8%	100%
Social Profit	41,9%	50,2%	7,9%	100%

Tabel 34: Functiedomein vóór het volgen van opleiding (N=424)

	Aantal	Aandeel
Gezondheidszorg	98	23,1%
Onderwijs & opleiding	82	19,3%
Administratie	58	13,7%
Maatschappelijke dienstverlening	36	8,5%
Verkoop	23	5,4%
Welzijnswerk	23	5,4%
HR management	12	2,8%
Logistiek & distributie	11	2,6%
Techniek & productie	11	2,6%
Ingenieurs	10	2,4%
ICT & internet	9	2,1%
Marketing & communicatie	9	2,1%
Financiën	7	1,7%
Research & development	6	1,4%
Consultancy	5	1,2%
Horecapersoneel & toerisme	5	1,2%
Schoonmaak	4	0,9%
Redactie & communicatie	3	0,7%
Sport & Cultuur	3	0,7%
Creatieve beroepen	2	0,5%
Juristiek & notariaat	2	0,5%
Franchising & filiaalhouder	1	0,2%
Kapper Schoonheidszorgen	1	0,2%
Purchasing/aankoop	1	0,2%
Vrije beroepen	1	0,2%
Wetenschappelijk onderzoek	1	0,2%

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

Tabel 35: Sector binnen het private stelsel van de aanmoedigingspremie (N=187)

		Aantal	Aandeel
Landbouw	Landbouw, bosbouw, visserij	1	0,5%
Bouw	Bouwnijverheid	4	2,1%
Diensten	Handel (groothandel en kleinhandel)	13	7,0%
	Financiële instellingen (banken & verzekeringen)	10	5,3%
	Logistiek en distributie	10	5,3%
	Schoonmaak/Industrieel onderhoud	8	4,3%
	Transport	5	2,7%
	Zakelijke dienstverlening	5	2,7%
	Call center	4	2,1%
	Horeca (café, restaurant, traiteur, hotel)	2	1,1%
	Grafische sector	1	0,5%
	Andere diensten	76	40,6%
Industrie	Voeding en tabak	15	8,0%
	Metaalnijverheid	10	5,3%
	Auto-industrie	6	3,2%
	Chemie	6	3,2%
	Farmaceutische sector	4	2,1%
	Elektriciteit, gas en water	2	1,1%
	Textiel en kleding	2	1,1%
	Vervaardiging van machines en apparatuur (bijv. elektrische machines, computers)	2	1,1%
	Andere industrietakken	1	0,5%
Totaal		187	100%

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

2.2. Stimulansen & drempels voor het volgen van opleiding

Tabel 36: Factoren die het eenvoudiger of moeilijker maakten om een opleiding te volgen (N=405)

	Sterke drempel --	Enigszins een drempel -	Speelde geen rol /	Enigszins een stimulans +	Sterke stimulans ++
De kostprijs van de opleiding	9,2%	33,3%	44,6%	4,4%	2,1%
De financiële situatie van mijn gezin	15,0%	31,2%	38,3%	6,2%	2,8%
De relevantie van de opleiding voor mijn job	2,5%	5,8%	37,2%	19,9%	27,0%
De locatie van de opleiding	3,9%	17,3%	33,5%	23,3%	15,0%
Het tijdstip waarop de opleiding gegeven wordt/werd	7,6%	23,8%	29,6%	20,8%	11,8%
De totale opleidingsduur	9,9%	30,9%	28,6%	15,0%	9,0%
De studielast van de opleiding	15,7%	36,3%	23,8%	13,2%	4,2%
De reactie van mijn werkgever	7,2%	12,0%	49,7%	16,2%	8,1%
De reactie van mijn collega's	4,4%	7,9%	52,9%	20,3%	7,6%
Mijn beschikbare tijd (in combinatie met werk, gezin, hobby,...)	20,8%	43,6%	13,6%	11,8%	3,2%
De beschikbare informatie over de opleidingsmogelijkheden	2,5%	9,2%	48,3%	28,6%	4,2%
Mijn gezondheid	2,5%	8,1%	61,0%	14,3%	7,2%
Mijn leeftijd	2,5%	14,5%	46,7%	19,9%	9,7%
Mijn geloof in mijn capaciteit om de opleiding aan te kunnen	2,1%	14,1%	16,6%	35,6%	24,7%

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

2.3. Kenmerken van de opleiding

Tabel 37: Inhoudelijk domein van de gevolgde opleiding volgens jaar van aanvraag (N=1481)

	2010	2011	2012
Gezondheid en welzijn	23,9%	27,6%	25,5%
Lerarenopleiding & pedagogie	13,3%	17,9%	16,9%
Sociale wetenschappen	16,2%	9,2%	11,6%
Economie en bedrijfskunde	7,0%	10,2%	10,5%
Informatica	4,7%	5,3%	5,8%
Kunsten	5,6%	5,6%	3,2%
Dienstverlening aan personen	3,5%	4,1%	3,6%
Wetenschappen	3,3%	3,4%	1,9%
Technische opleiding	3,0%	2,6%	2,6%
Voeding	3,7%	1,9%	2,4%
Kleding	2,1%	1,5%	2,1%
Vreemde talen - Spaans	1,6%	1,4%	2,4%
Vreemde talen	0,7%	1,4%	2,6%
Vreemde talen - Frans	2,1%	1,5%	1,1%
Bouwsector	1,9%	1,4%	1,1%
Land- en tuinbouw	0,9%	0,7%	1,5%
Nederlands	1,6%	1,0%	0,4%
Vreemde talen - Italiaans	1,4%	0,7%	1,1%
Rechten	1,2%	0,5%	1,3%
Religie en zingeving	1,2%	0,7%	1,1%
Vreemde talen - Engels	0,5%	0,9%	1,3%
Geschiedenis	0,2%	0,7%	0,0%
Secundair onderwijs	0,2%	0,0%	0,2%

Bron: IDEA Consult op basis van administratieve gegevens van het VSWSE

2.4. Impact van de gevolgde opleiding

Tabel 38: Mate waarin de gevolgde opleiding aan de initiële motivatie beantwoordt

Voornaamste motivatie om een bijkomende opleiding te volgen	Gerealiseerd na afloop	
	Aandeel	Aantal
Een eigen zaak kunnen opstarten (N=15)	73,3%	11
Bij een andere werkgever in aanmerking komen voor een functie in een ander vakgebied (N=66)	56,1%	37
Beter presteren in de huidige job (N=59)	54,2%	32
Het professioneel netwerk uitbreiden (N=34)	52,9%	18
Binnen de organisatie in aanmerking komen voor een functie in een ander vakgebied (N=30)	50,0%	15
In aanmerking komen voor een hogere functie bij een andere werkgever (N=35)	34,3%	12
De huidige job kunnen behouden (N=6)	33,3%	2
In aanmerking komen voor een hogere functie binnen de organisatie (promotie) (N=37)	32,4%	12

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

Terwijl sommige effecten rechtstreeks gelinkt zijn aan het motief om een bijkomende opleiding te volgen, werden andere effecten niet initieel nagestreefd. Onderstaande tabel toont in welke mate de ervaren effecten op de loopbaan een bewust vooropgesteld motief waren om de opleiding te volgen.

- Bij minder dan de helft van de respondenten die beter presteren in hun huidige job of een uitbreiding van hun professioneel netwerk kenden dankzij de opleiding, was dit één van de drie voornaamste motieven om een bijkomende opleiding te volgen.
- Bijna 85% van de personen die dankzij de opleiding een eigen zaak opstartten, volgden de opleiding om dit doel te bereiken.
- Externe heroriëntering (i.e. starten in een ander vakgebied bij een andere werkgever) was bij 2 op 3 respondenten die dankzij de opleiding deze loopbaan stap zetten één van de drie voornaamste motieven om de opleiding te volgen.

Tabel 39: Mate waarin de ervaren impact een bewust vooropgesteld motief was om een bijkomende opleiding te volgen

Ervaren impact op de loopbaan	Initieel motief voor opleiding	
	Aandeel	Aantal
Ik heb een eigen zaak opgestart (N=13)	84,6%	11
Ik heb een hogere functie gevonden bij een andere werkgever (promotie) (N=15)	80,0%	12
Ik heb een promotie gekregen binnen mijn organisatie (N=16)	75,0%	12
Ik ben bij een andere werkgever in een ander vakgebied gestart (heroriëntering) (N=54)	68,5%	37
Ik kon mijn job behouden (N=3)	66,7%	2
Ik ben van vakgebied veranderd in mijn organisatie (heroriëntering) (N=27)	55,6%	15
Ik presteer beter mijn job (N=71)	45,1%	32
Mijn professioneel netwerk is uitgebreid (N=49)	36,7%	18

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

Tabel 40: Professioneel motief m.b.t. de gevolgde opleiding

	Hoofdzakelijk werkgeïntereerd		Hoofdzakelijk vanuit vrijetijdsactiviteiten	
	N=308		N=94	
	Aandeel (%)	Aantal	Aandeel (%)	Aantal
Bouwsector (N=6)	83,3%	5	16,7%	1
Dienstverlening aan personen (N=16)	68,8%	11	31,3%	5
Economie en bedrijfskunde (N=32)	93,8%	30	6,3%	2
Geschiedenis (N=2)	100,0%	2	-	
Gezondheid en welzijn (N=105)	91,4%	96	8,6%	9
Informatica (N=21)	61,9%	13	38,1%	8
Kleding (N=8)	25,0%	2	75,0%	6
Kunsten (N=19)	52,6%	10	47,4%	9
Land- en tuinbouw (N=9)	44,4%	4	55,6%	5
Lerarenopleiding & pedagogie (N=58)	91,4%	53	8,6%	5
Nederlands (N=1)	100,0%	1	-	
Rechten (N=5)	100,0%	5	-	
Religie en zingeving (N=5)	20,0%	1	80,0%	4
Sociale wetenschappen (N=47)	91,5%	43	8,5%	4
Technische opleiding (N=11)	54,5%	6	45,5%	5
Voeding (N=9)	33,3%	3	66,7%	6
Andere vreemde talen (N=6)	33,3%	2	66,7%	4
Vreemde talen - Engels (N=6)	33,3%	2	66,7%	4
Vreemde talen - Frans (N=9)	55,6%	5	44,4%	4
Vreemde talen - Italiaans (N=4)	-		100,0%	4
Vreemde talen - Spaans (N=12)	33,3%	4	66,7%	8
Wetenschappen (N=11)	90,9%	10	9,1%	1

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

Tabel 41: Instroom in de opleidingen vanuit de verschillende functiedomeinen

	Bouwsector	Dienstverlening aan personen	Economie en bedrijfskunde	Geschiedenis	Gezondheid en welzijn	Informatica	Kleding	Kunsten	Land- en tuinbouw	Lerarenopleiding & pedagogie	Nederlands	Rechten	Religie en zinging	Sociologie & psychologie	Technische opleiding	Voeding	Vreemde talen	Vreemde talen - Engels	Vreemde talen - Frans	Vreemde talen - Italiaans	Vreemde talen - Spaans	Wetenschappen	Totaal
Administratie		2	7	1	7	2	2	3	1	7	1	1	1	9	3		2	1	2	2	4		58
Consultancy						1		1										1			1		4
Creative beroepen								2															2
Financiën	1			1					1			1		1								1	6
Franchising & filiaalhouder										1													1
Gezondheidszorg	1	1	4		61	2		2		12				10		1						3	97
Horecapersoneel & toerisme		1			2															1		1	5
HR management		1			2			1	1	4		2						1					12
ICT & internet		1	1			2				1				2	1	1							9
Ingenieurs			3					1								3						3	10
Juristiek & notariaat	1									1													2
Kapper Schoonheidszorgen															1								1
Logistiek & distributie	1		2		1					1			1	3	1	1							11
Maatschappelijke dienstverlening		3	3		7	2		1	1	5		1	1	5				2	1		1	2	35
Marketing & communicatie			1		1			1		2			1	3									9
Onderwijs & opleiding		2	3		7	8	6	5	4	16				3	4	7	3	2	6	1	5		82
Purchasing/aankoop														1									1
Redactie & communicatie						1								1							1		3
Research & development	1		2							1						1						1	6
Schoonmaak		1	1		2																		4
Sport & Cultuur		1			1																1		3
Techniek & productie			4		1	2				2				1			1						11
Verkoop		2	1		8	1		1	1	5			1	3									23
Vrije beroepen					1																		1
Welzijnswerk	1	1	2		7			1		3				6						1			22
Wetenschappelijk onderzoek										1													1
Totaal	6	16	34	2	108	21	8	19	9	62	1	5	5	48	13	11	6	7	9	5	13	11	419

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

Tabel 42: Mate waarin de opleiding met de werkuren overlapt (N=409; rijpercentages)

	Overdag		's Avonds		In het weekend	
	Tijdens werkuren	Buiten werkuren	Tijdens werkuren	Buiten werkuren	Tijdens werkuren	Buiten werkuren
Bouwsector (N=6)	66,7%			33,3%		
Dienstverlening aan personen (N=17)	52,9%			41,2%		5,9%
Economie en bedrijfskunde (N=32)	65,6%	3,1%	3,1%	28,1%		
Geschiedenis (N=2)	100,0%					
Gezondheid en welzijn (N=104)	59,6%	17,3%	3,8%	17,3%		1,9%
Informatica (N=20)	40,0%	15,0%	5,0%	30,0%		10,0%
Kleding (N=8)	25,0%	12,5%		62,5%		
Kunsten (N=19)	47,4%	10,5%	10,5%	26,3%		5,3%
Land- en tuinbouw (N=9)	33,3%			55,6%		11,1%
Lerarenopleiding & pedagogie (N=59)	42,4%	15,3%	3,4%	25,4%	1,7%	11,9%
Nederlands (N=1)	100,0%					
Rechten (N=5)	60,0%			40,0%		
Religie en zingeving (N=5)	60,0%	20,0%		20,0%		
Sociale wetenschappen (N=47)	68,1%	8,5%		19,1%		4,3%
Technische opleiding (N=11)	45,5%	18,2%		36,4%		
Voeding (N=11)	27,3%			63,6%		9,1%
Andere vreemde talen (N=6)	50,0%			50,0%		
Vreemde talen - Engels (N=6)		16,7%		83,3%		
Vreemde talen - Frans (N=9)		11,1%		88,9%		
Vreemde talen - Italiaans (N=6)	33,3%			66,7%		
Vreemde talen - Spaans (N=20)	40,0%	5,0%	5,0%	45,0%		5,0%
Wetenschappen (N=6)	66,7%		16,7%	16,7%		

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

Tabel 43: Tevredenheid over de aspecten van de aanmoedigingspremie (N=403)

	Helemaal niet tevreden	Eerder ontevreden	Neutraal	Eerder tevreden	Zeer tevreden
	--	-	/	+	++
De benodigde administratie bij het aanvragen van de premie	4,0%	12,9%	32,5%	40,4%	10,2%
De termijn waarin ik de premie kon aanvragen	3,2%	6,2%	25,6%	49,1%	15,9%
De behandeltermijn van mijn aanvraag	4,0%	15,6%	18,4%	45,2%	16,9%
De hoogte van de aanmoedigingspremie	4,7%	20,8%	34,5%	33,3%	6,7%
De looptijd van de aanmoedigingspremie	7,4%	19,4%	29,5%	36,5%	7,2%
De opleidingen waarvoor ik de premie kan krijgen	1,7%	4,0%	33,7%	42,9%	17,7%

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