



Vlaanderen
is werk

MONITORINGSRAPPORT 2021

Opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van
werkgevers in Vlaanderen

**STEUNPUNT
WERK**

DEPARTEMENT
**WERK &
SOCIALE
ECONOMIE**

MONITORINGSRAPPORT 2021

Opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen

Steunpunt Werk:
Ines Penders, Michelle Sourbron, Sarah Vansteenkiste

Departement Werk en Sociale Economie:
Christiaan Reinier Gaasendam

Penders, I., Gaasendam, C.R., Sourbron, M. & Vansteenkiste, S. (2021). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen werkgevers in Vlaanderen*. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk

**STEUNPUNT
WERK**



Vlaanderen
is werk

Inhoud

Samenvatting	6
1. Opleidingsdeelname in Vlaanderen op basis van de EAK	10
1.1 Deelname aan levenslang leren	10
1.1.1 Opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking	10
1.1.2 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werkende bevolking	13
1.1.3 Vlaanderen in Europees perspectief.....	18
1.2 Ongelijke opleidingsdeelname	20
1.3 Conclusie.....	25
2. Opleidingsdeelname en motivaties voor deelname in Vlaanderen op basis van de COVID-19-bevraging.....	27
2.1 Inleiding.....	27
2.2 Kloven in opleidingsdeelname.....	28
2.3 Motivaties voor opleidingsdeelname	32
2.4 Conclusie.....	38
3. Opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven op basis van de sociale balansen	40
3.1. De sociale balans als monitoringsinstrument	40
3.2. Aandeel vormingsbedrijven	43
3.3. Opleidingsinspanningen.....	44
3.4. Opleidingsparticipatie naar bedrijfsgrootte.....	46
3.5. Opleidingsparticipatie naar sector	47
3.6. Conclusie	50
Bibliografie.....	51

Lijst met tabellen

Tabel 1: Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding, opgesplitst naar opleidingsvorm (België en de gewesten; 2019 en 2020; referentieperiode: 4 weken).....	12
Tabel 2: Opleidingsdeelname (25-64 jaar) gedurende vier weken opgesplitst naar beroepsstatuut (Vlaanderen, 2019-2020).....	14
Tabel 3: Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar persoonskenmerken en kloven (Vlaanderen: 2009-2020; referentieperiode: 4 weken versus 12 maanden).....	21
Tabel 4. Opleidingsdeelname (25-64 jaar) uitgesplitst naar persoonskenmerken (Vlaanderen: 2020)	31
Tabel 5. Motivaties voor opleidingsdeelname uitgesplitst naar persoonskenmerken (Vlaanderen: 2020)	35
Tabel 6. Evolutie van het aantal en aandeel vormingsbedrijven, opgesplitst naar opleidingsvorm en ondernemingsgrootte (België; 2015-2019)	44
Tabel 7. Evolutie van de opleidingsindicatoren (Vlaanderen; 2015-2019)	45

Lijst met figuren

Figuur 1: Vergelijking opleidingsdeelname (25-64 jaar) gedurende vier weken versus twaalf maanden (Vlaanderen, 2009-2020)	13
Figuur 2: Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25-64 jaar) naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen, 2019-2020; referentieperiode: 12 maanden).....	16
Figuur 3: Aandeel loontrekkenden (25-64 jaar) dat opleiding volgde en aangeeft dat deze opleidingsdeelname gefinancierd werd door de werkgever, opgedeeld naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen: 2019-2020; referentieperiode: 12 maanden).....	18
Figuur 4: Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding in de Europese Unie, 2016, 2019 en 2020 (referentieperiode: 4 weken)	20
Figuur 5. Motivaties voor opleidingsdeelname uitgesplitst naar type opleiding (Vlaanderen: 2021)	33
Figuur 6. Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar ondernemingsgrootte (Vlaanderen; 2015 en 2019).....	47
Figuur 7. Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar Nace-sectie (Vlaanderen; 2015 en 2019).....	49

Samenvatting

Het ontwikkelen van een leercultuur in Vlaanderen speelt een centrale rol in het regeerakkoord van de Vlaamse regering (2019-2024) en ook in het relanceplan Vlaamse Veerkracht. Statistieken rond de inspanningen van individuen en bedrijven vormen een nuttige methode om te monitoren hoe het staat met deze leercultuur, om bestaand beleid te evalueren en toekomstig beleid te informeren. In vergelijking met het jaarrapport opleidingsdeelname 2020 is het rapport van 2021 eerder een beknopte update van de Enquête naar de Arbeidskrachten (hoofdstuk 1) (EAK) met aanvullende inzichten uit de COVID-19-survey van de Vlaamse Statistische Autoriteit (hoofdstuk 2) en de sociale balansen van ondernemingen (hoofdstuk 3). De andere bronnen die werden geraadpleegd in het rapport van 2020 hebben tenslotte nog geen update gehad. Waar de EAK toelaat om op jaarbasis statistieken te vergelijken, ligt de kracht van de COVID-19-survey voor dit rapport in de mogelijkheid om opleidingsmotieven te bestuderen. De sociale balansen van ondernemingen laten dan weer toe om de opleidingsinspanningen van de werkgevers in kaart te brengen. Bij een vergelijking tussen de bronnen dient in het achterhoofd te worden gehouden dat de terminologie die gebruikt wordt om vormen van opleiding te definiëren, verschilt tussen de bronnen.

De EAK maakt een onderscheid tussen twee indicatoren voor opleidingsdeelname: deelname gedurende een referentieperiode van vier weken en deelname gedurende een referentieperiode van twaalf maanden. De opleidingsdeelname van de Vlaming (25- tot 64-jarigen) lag in coronajaar 2020 lager dan in 2019 voor beide indicatoren. Op basis van de twaalf maandenindicator blijkt dat 21,1% van de Vlamingen in 2020 een opleiding volgden, terwijl dit percentage in 2019 nog 23,0% bedroeg. Ook de vier wekenindicator toont een daling: van 8,6% in 2019 naar 7,7% in 2020. Deze verminderde participatiegraad is bovendien volledig te wijten aan een daling in de deelname aan niet-formele opleidingen (van 6,6% in 2019 naar 5,8% in 2020). Het percentage deelname aan formele opleidingen bleef namelijk stabiel (2,3%). Er lijkt hier dus duidelijk sprake van een corona-effect. Dit effect is absoluut niet uitzonderlijk: in zo goed als alle Europese lidstaten werd in 2020 minder vaak deelgenomen aan opleidingen. Wel ligt het cijfer voor Vlaanderen nog een stuk onder het gemiddelde van de EU27-lidstaten (9,2%). Voor loontrekkenden is opleidingsdeelname (twaalf maanden) afhankelijk van de sector waarin men werkzaam is. De sectoren financiële activiteiten en verzekeringen (37,2%), onderwijs (36,3%) en energie (32,4%) zijn de top drie best presterende sectoren. De sectoren bouwnijverheid (17,7%), administratieve en ondersteunende diensten (16,3%) en de horeca (10,4%) noteren de laagste percentages. In de sectoren die het goed doen, kunnen werknemers ook in grotere mate rekenen op (co)financiering vanuit de werkgever, met uitzondering van de onderwijssector. Het onderwijspersoneel neemt in grote mate deel aan opleiding, maar kan minder dan gemiddeld rekenen op financiële steun van de werkgever.

Zoals al bleek uit eerdere rapporten is opleidingsdeelname een sociaal gestratificeerd fenomeen. Ook de EAK-analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken

toont dit opnieuw aan: achter de globale opleidingsdeelname schuilen verschillende ongelijkheden naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, ILO-statuut en geboorteland. Opleidingsdeelname gedurende twaalf maanden lag in 2020 hoger onder mannen (21,6%) dan onder vrouwen (20,5%), terwijl dit in 2019 nog hoger lag onder vrouwen (23,4% ten opzichte van 22,7%). Daarnaast ligt opleidingsdeelname het hoogst voor de jongste leeftijdscategorie 25-34 jaar (27,4%) en het laagst voor de 55-plussers (12,1%). De kloof tussen 55-plussers en de andere leeftijdscategorieën is bovendien toegenomen: van 1,81 in 2019 naar 2,01 in 2020. Met andere woorden, een 55-plusser neemt 2,01 keer minder vaak deel aan een opleiding dan iemand die jonger is dan 55. De grootste kloof is echter die van onderwijsniveau: hogergeschoolden (midden- en hoggeschoolden) nemen 2,84 keer vaker deel aan opleiding dan kortgeschoolden. Dit verschil is nog een stuk groter als men enkel de hoggeschoolden (31,1%) en de kortgeschoolden (8,4%) met elkaar vergelijkt. Ten slotte namen personen geboren in België (21,9%) vaker deel aan een opleiding dan personen geboren in een ander EU27-land en het Verenigd Koninkrijk (15,6%) of personen geboren buiten de EU27 en het Verenigd Koninkrijk (17,5%). Voor deze laatste categorie nam de opleidingsdeelname weliswaar licht toe in 2020 (+0,3 procentpunt). Buiten de genderkloof, generatiekloof, onderwijskloof en geboortekloof, analyseren we dus ook nog de arbeidsmarktparticipatiekloof.

De vraagstelling wat betreft opleidingsdeelname in de COVID-19-survey wijkt te sterk af van andere bronnen, zoals de EAK, om een directe vergelijking mogelijk te maken. De survey meet opleidingsdeelname tijdens de coronacrisis, wat voor de meeste respondenten een periode van tussen de negen en twaalf maanden was. Bovendien meet de survey zowel gevolgde opleidingen als zelfstudie in één en dezelfde vraag. Ten slotte werd er een onderscheid gemaakt tussen opleidingen in het kader van het werk (loopbaangericht leren) en in het kader van de vrije tijd (levensbreed leren). Globaal genomen nam zo 32,8% van de Vlaamse bevolking (25- tot 64-jarigen) deel aan een opleiding tijdens het eerste jaar van de COVID-19-pandemie volgens deze definitie. Opgesplitst naar werk en vrije tijd blijkt dat 23,5% tijdens het eerste jaar van de COVID-19-pandemie een opleiding voor het werk volgde, terwijl 9,2% een opleiding volgde voor de vrijetijdsbesteding.

De COVID-19-survey toont aan dat vrouwen vaker deelnamen aan een opleiding (34,8%) dan mannen (30,5%) over een langere periode, wat vooral wordt verklaard door de hogere deelname aan vrijetijdsopleidingen vergeleken met mannen (kloof: 0,75). De verschillen in deelname naargelang leeftijdscategorieën zijn dan weer hetzelfde als bij de EAK: de jongste categorie neemt het vaakst deel, 55-plussers het minst vaak. Interessant is dat de deelname onder 55-plussers zowel in het kader van het werk als in het kader van vrije tijd een stuk lager ligt, wat suggereert dat leergierigheid in het algemeen lager ligt onder 55-plussers. Ook de gekende verschillen tussen de opleidingsniveaus blijken sterk uit de COVID-19-survey: hoggeschoolden namen bijna twee keer zo vaak deel aan opleidingen als middengeschoolden, en meer dan vier keer zoveel als kortgeschoolden. Deze verhoudingen zijn nog geprononceerder voor opleidingen enkel in het kader van werk: hoggeschoolden zijn in het algemeen meer bezig met opleidingen maar vooral daar waar het hun loopbaan betreft. Werklozen (38,2%) nemen vaker deel aan een opleiding dan werkenden (35,8%), maar werkenden volgen veel vaker een opleiding in het kader van het werk (kloof: 1,53). De niet-beroepsactieve categorieën

(gepensioneerden, huismannen of -vrouwen, arbeidsongeschikten) nemen alle veel minder vaak deel aan een opleiding. Ten slotte volgen koppels met kinderen het vaakst een opleiding van alle gezinstypes (36%), maar het valt vooral op dat ze veel vaker dan andere gezinstypes een opleiding volgen in het kader van het werk (29,0%).

De COVID-19-survey peilde tevens naar de redenen voor deelname aan opleiding. Globaal gezien volgden mensen het vaakst een opleiding om hun werk beter te doen (51,4%) of om bij te leren over een onderwerp dat hen interesseert (52,1%). Ook het verbeteren van de carrièrevooruitzichten (27,5%), verplichting door de werkgever (24,5%) en voor het plezier of ontspanning (20,4%) werden vrij vaak genoemd als redenen. Mannen die een opleiding volgden in het kader van werk, volgden deze vaker om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren (33,4%) dan vrouwen (23,8%). Ook jongere mensen gaven dit vaker als een motief (voor werk- of vrije tijdsopleidingen) ten opzichte van oudere leeftijdscategorieën. 55-plussers volgden vaker een opleiding omdat de wet of de werkgever hen dit verplichtte (28,9%). 58,5% van de hooggeschoolden volgde een opleiding om hun werk beter te doen, 20 procentpunten hoger dan kortgeschoolden. Kortgeschoolden volgen dan weer drie keer vaker een opleiding in het kader van werk om de kans op een nieuwe job te verhogen dan hooggeschoolden, en bijna drie keer vaker om de kans op jobverlies te verkleinen. Ten slotte volgden koppels met kinderen vaker dan andere gezinstypes een opleiding om hun werk beter te doen (57,9%), maar ook omdat dit verplicht werd door de wet (28,6%).

Als laatste bron in dit rapport bespreken we de sociale balans waarin het perspectief van de werkgever uitvoerig aan bod komt. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. De meest recente gegevens zijn van 2019. In 2019 werd 15,2% van de Belgische bedrijven geïnclassificeerd als 'vormingsbedrijf': zij verschaften enige vorm van voortgezette opleiding aan hun werknemers, formeel en/of informeel.¹ Dit percentage is vrij stabiel sinds 2015. 12,6% verschaftte formele opleiding, 6,5% paste informele opleiding toe. Vooral het aantal werknemers van een bedrijf is bepalend: 91,7% van de bedrijven met meer dan 200 werknemers bood opleidingen aan de werknemers aan, terwijl onder bedrijven met 1 tot 9 werknemers slechts 7,5% van de ondernemingen dit deed. Toch merken we net in deze grote bedrijven een terugval in opleidingsparticipatiegraad ten opzichte van 2018. In de Vlaamse vormingsbedrijven resulteerden deze inspanningen in een deelname van 51,8% van de werknemers aan een formele opleiding, gelijk aan 1,02% van de gewerkte uren per werknemer, en 32,6% aan een informele opleiding gelijk aan 0,7% van de gewerkte uren per werknemer. Wanneer we naar alle Vlaamse bedrijven kijken zien we een deelnamepercentage van 37,1% van

¹ De gehanteerde definitie verschillen afhankelijk van de gebruikte bron. In de sociale balans vallen onder *formele* opleidingen de door lesgevers gegeven cursussen en stages die gekenmerkt worden door een hoge graad van organisatie door de opleider of opleidingsinstelling. Ze worden georganiseerd in een duidelijk van de werkplek gescheiden lokaal en richten zich tot een groep cursisten. Vaak wordt er een attest uitgedeeld om aan te tonen dat de opleiding gevolgd werd. De *informele* opleiding wordt gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de cursist(en). De tijd, plaats en inhoud worden bepaald door de individuele behoeften van de cursist. De opleidingen houden rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. In de EAK daarentegen hebben *formele* opleidingen betrekking op het regulier onderwijs, met inbegrip van leercontract en sociale promotie. Bij *niet formeel* leren gaat het over cursussen, seminaries, conferenties, enzovoort buiten het regulier onderwijssysteem. *Informeel* leren heeft betrekking op het doelbewust kennis vergaren via zelfstudie.

de werknemers aan formele opleiding, en 23,3% aan informele opleiding. Deze resultaten zijn vergelijkbaar aan 2018.

De top drie best presterende sectoren uit de EAK worden grotendeels bevestigd in de sociale balansen, hoewel de categorisering niet volledig vergelijkbaar is tussen de twee bronnen. De sector 'Energie, water en afvalbeheer' scoort het best volgens de sociale balansen met een participatie aan formele opleiding van 76,8% en eveneens een sterke vooruitgang sinds 2015, gevolgd door 'Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening' (59,0%) en 'Financiële activiteiten en verzekeringen' (58,0%). De twee sectoren die de laagste scores laten optekenen, 'Landbouw, bosbouw en visserij' en de 'Horeca', zijn er beide licht op vooruit gegaan sinds 2015. De sectoren die middelmatig presteren, kenden de grootste terugval tussen 2015 en 2019.

1. Opleidingsdeelname in Vlaanderen op basis van de EAK

In dit hoofdstuk brengen we een update van de opleidingsindicatoren berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) uitgevoerd door Statbel, het Belgisch statistiekbureau. De EAK is een sociaaleconomische steekproefenquête bij huishoudens. Haar voornaamste doelstelling is de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen, namelijk werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven, en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. Hieronder vallen ook een aantal aspecten rond onderwijs en opleidingsdeelname. Deze enquête wordt ook in de andere EU-lidstaten uitgevoerd onder de naam Labour Force Survey (LFS) en wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. De bron laat vergelijkingen toe tussen Europese lidstaten. In dit hoofdstuk focussen we ons, net zoals in de vorige editie van het monitoringsrapport (Van Langenhove, Penders, Sourbron, & Vansteenkiste, 2020), zowel op de opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking als de Vlaamse werknemers in 2020 en hieraan gekoppeld de eventuele financiering ervan door werkgevers. Vervolgens zoomen we in op de situatie in Europa en hoe Vlaanderen scoort ten opzichte van de andere lidstaten. Deze analyse zal meer inzicht geven in hoeverre Vlaanderen en de Europese lidstaten de door de Europese Commissie vooropgestelde 15%-doelstelling voor levenslang leren hebben gehaald. Met deze doelstelling mikte de Europese Unie op minstens 15% van de beroepsactieve bevolking die deelneemt aan levenslang leren tegen 2020. We onderzoeken de opleidingskloven die ontstaan wanneer we een aantal persoonskenmerken in onze analyses betrekken, meer bepaald geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsmarktstatuut en geboorteplaats. Tot slot bekijken we of de COVID-19-pandemie neerwaartse of opwaartse druk heeft uitgeoefend op de opleidingsdeelname in Vlaanderen. Om dit te achterhalen leggen we de cijfers van 2020 waar mogelijk naast die van 2019.

1.1 Deelname aan levenslang leren

1.1.1 Opleidingsdeelname van de Vlaamse bevolking

Zowel de EU-2020-doelstelling van de Europese Commissie als het PACT 2020 van de Vlaamse overheid plaatsten levenslang leren centraal op de agenda. Het aandeel mensen dat opleiding of vorming volgde, diende tegen 2020 te stijgen tot 15% van de beroepsactieve bevolking. De Vlaamse regering en de sociale partners verklaarden in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' van 14 december 2020 (VESOC, 2020) dat 2021 het jaar van de opleiding moet worden. De COVID-pandemie heeft het belang van opleiding en het versterken van competenties extra benadrukt, aldus het akkoord.

Opleidingsdeelname wordt volgens de Europese definitie gedefinieerd als het aandeel van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat gedurende de referentieperiode van vier weken deelnam aan vorming of opleiding. Het kan hier gaan om zowel deelname aan reguliere (formele) opleiding, als deelname aan andere niet-formele leeractiviteiten. Om deze opleidingsdeelname in kaart te brengen, maken we gebruik van de EAK. In de EAK wordt een onderscheid gemaakt tussen formeel, niet-formeel en informeel leren. *Formeel leren* of regulier onderwijs (met inbegrip van leercontract en sociale promotie) speelt zich af in reguliere onderwijs- en opleidingsinstellingen en wordt gekenmerkt door een goed gestructureerde hiërarchie van onderwijsactiviteiten waarbij overgang naar het ene niveau het succesvol beëindigen van het voorgaande niveau vereist. Deze manier van vorming mondt uit in het verkrijgen van erkende diploma's en getuigschriften. *Niet-formeel leren* gebeurt buiten de grote onderwijs- en opleidingsstructuren en mondt niet noodzakelijk uit in het verkrijgen van officiële diploma's of getuigschriften. Deze vorm van leren kan gebeuren op de werkplek of binnen private opleidingsverstrekkers, maatschappelijke organisaties of groeperingen (jeugdverenigingen, vakbonden of politieke partijen). Ze kan ook gegeven worden door organisaties of diensten naast de formele systemen (kunst-, muziek, kook- of sportklassen, of privé cursussen ter voorbereiding op examens). *Informeel leren* is een bijzonder uitgestrekt domein. In de EAK beperkt dit zich tot zelfstudie die door het individu zelf beschouwd wordt als een bijdrage aan zijn of haar (zowel beroepsmatige als persoonlijke) kennis en vaardigheden. Deze laatste vorm van opleiding zal in dit rapport buiten beschouwing blijven. Bij vergelijking met andere bronnen die opleidingsinspanningen en -deelname monitoren, is het belangrijk om voorzichtig te blijven bij de interpretatie van verschillende opleidingsindicatoren. De gebruikte definities van vorming verschillen namelijk van bron tot bron. Voor meer toelichting hierover, verwijzen we graag naar de vorige editie van dit rapport (Van Langenhove et al., 2020).

De eerste indicator die we onder de loep nemen, is de opleidingsdeelname binnen de referentieperiode van vier weken. Tabel 1 leert dat 7,7% van de Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar deelgenomen heeft aan opleiding voor het werk of privédoeleinden. Ten opzichte van 2019 is dat een daling van 0,8 procentpunt. Ook in de andere gewesten lijkt de COVID-19-pandemie een neerwaartse druk te hebben uitgeoefend op levenslang leren want ook daar ligt de opleidingsdeelname lager in 2020. Zo heeft het Waals Gewest een opleidingsdeelname van 5,6% in 2020 ten opzichte van 6,6% in 2019. In Brussel is het verschil tussen beide jaren kleiner: de deelname bedraagt 10,3% in 2020 en 10,7% in 2019 (-0,4 ppt). Van de drie gewesten heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zowel in 2019 als 2020 de hoogste opleidingsdeelname.

Wanneer we de opleidingsvormen afzonderlijk bekijken, constateren we dat deelname aan formele opleidingen ten opzichte van 2019 onveranderd is gebleven in het Vlaams en Waals Gewest, terwijl er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zelfs sprake is van een lichte stijging van 3,8% in 2019 naar 4,2% in 2020. Vermoedelijk countert het meer gestructureerde karakter en de doorgaans langere duur van formele opleidingen de negatieve evolutie tijdens de COVID-pandemie die we bij de algemene cijfers vaststellen. Niet-formele opleidingen blijven in Vlaanderen het populairste opleidingsinitiatief: 5,8% van de 25- tot 64-jarigen participeerde in 2020 aan een opleiding buiten het regulier onderwijs. Toch zijn het deze niet-formele opleidingen die een lagere participatie kennen.

Vorig jaar nam in Vlaanderen nog 6,6% deel aan niet-formele opleidingen. Dezelfde vaststelling kunnen we maken voor de andere gewesten.

Tabel 1: Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding, opgesplitst naar opleidingsvorm (België en de gewesten; 2019 en 2020; referentieperiode: 4 weken)

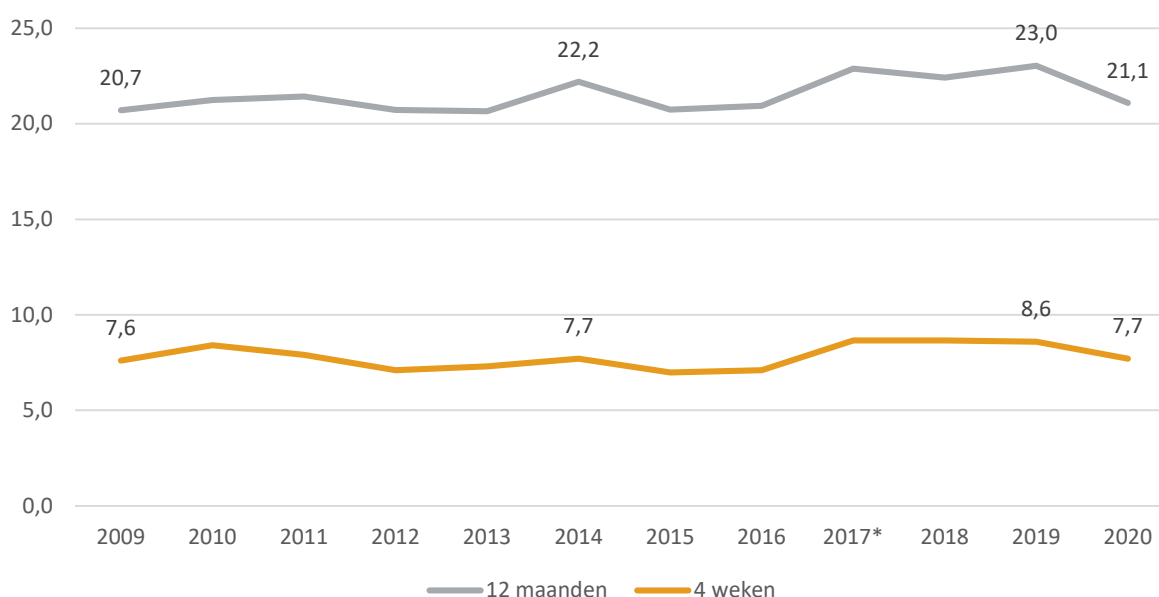
	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels H. Gewest	België
2020				
Totaal	7,7	5,6	10,3	7,4
Opgesplitst naar opleidingsvorm				
Formele opleiding	2,3	2,1	4,2	2,4
Niet-formele opleiding	5,8	3,8	6,5	5,2
2019				
Totaal	8,6	6,6	10,7	8,2
Opgesplitst naar opleidingsvorm				
Formele opleiding	2,3	2,1	3,8	2,4
Niet-formele opleiding	6,6	4,6	7,3	6,1

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

Formeel en niet-formeel leren worden in de EAK zowel bevraagd voor een referentieperiode van vier weken (referentieweek en de drie weken voorafgaand aan de bevraging) als twaalf maanden. Opleidingsdeelname is erg afhankelijk van de referentieperiode die bevraagd wordt en kan, afhankelijk van de gekozen observatieperiode, een onderschatting opleveren van de opleidingsparticipatie. Zo is de referentieperiode van vier weken kort en kan het resultaat er anders uitzien naargelang de week of maand waarin het individu wordt bevraagd. Hoe korter de observatieperiode, hoe kleiner de kans dat de gevolgde opleiding binnen de observatieperiode valt. Daartegenover is de kans dat de gevolgde opleiding in een tijdspanne van twaalf maanden heeft plaatsgevonden, veel groter. Dit verklaart waarom de opleidingsdeelname bij de twaalf maandenindicator opmerkelijk hoger ligt. Hoewel beide referentieperiodes andere percentages opleveren, bieden ze beide een interessant perspectief op levenslang leren: de vier wekenindicator is een indicatie van opleidingsdeelname op een specifiek moment en geeft dus een goed beeld over de intensiteit van opleidingsdeelname. Indien we meer willen weten over de mate waarin personen deelnemen aan opleiding, dan is de twaalf maandenindicator een beter alternatief. Zo komen we meer te weten over de toegang tot vorming.

In figuur 1 brengen we beide referentieperiodes samen. Zoals verwacht ligt de twaalf maandenindicator een stuk hoger dan de indicator op basis van vier weken. Waar in 2020 7,7% van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar heeft deelgenomen aan opleiding tijdens de laatste vier weken, loopt dit op jaarbasis op naar 21,1%. Ook hier zien we een daling ten opzichte van 2019, toen de participatiegraad nog 23,0% bedroeg. In het eerste jaar van de coronapandemie hebben mensen minder opleidingen gevolgd. Door deze krimp van 1,9 procentpunt is de voorzichtig stijgende tendens sinds 2016 van de twaalfmaandenindicator een halt toegevoegd.

Figuur 1: Vergelijking opleidingsdeelname (25-64 jaar) gedurende vier weken versus twaalf maanden (Vlaanderen, 2009-2020)



Noot: *In 2017 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. De evolutie moet bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

1.1.2 Opleidingsdeelname van de Vlaamse werkende bevolking

Nu we zicht hebben op de algemene opleidingsdeelname in de verschillende gewesten, kunnen we dieper ingaan op de verschillen naar beroepsstatuut van de hoofdactiviteit. Ook hier werken we met de leeftijdsafbakening 25 tot en met 64 jaar om zo de studenten in de populatie uit te sluiten. Tabel 2 toont in welke mate de werkende bevolking, opgesplitst naar loontrekkenden en zelfstandigen, opleiding volgt gedurende vier weken. Van de werkende bevolking nemen zelfstandigen iets vaker dan loontrekkenden deel aan opleiding. In 2020 participeerde 9,0% van de zelfstandigen tegenover 7,6% van de loontrekkenden aan opleiding. Onafhankelijk van het statuut is de opleidingsparticipatie

in Vlaanderen gedaald in 2020 met een gelijkaardige grootteorde uitgedrukt in procentpunten (-1,1 ppt).

Tabel 2: Opleidingsdeelname (25-64 jaar) gedurende vier weken opgesplitst naar beroepsstatuut (Vlaanderen, 2019-2020)

	Werkenden	Loontrekkenden	Zelfstandigen*	Totaal
2020	7,8	7,6	9,0	7,7
2019	8,9	8,7	10,1	8,6

Noot: *Bij de zelfstandigen worden helpers en meewerkende familieleden meegerekend.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

Om meer aan te sluiten bij het concept van voortgezette beroepsopleiding (zoals gehanteerd in de sociale balans en de CVTS²) bespreken we in wat volgt de opleidingsdeelname voor de loontrekkende bevolking. Figuur 2 geeft aan hoeveel procent van de personen die op het moment van de EAK-bevraging loontrekkend zijn, aangeven in het afgelopen jaar een opleiding te hebben gevolgd. Deze opleidingsdeelname wordt opgedeeld naar activiteitssector (Nace-secties 2008). We baseren ons hier op de gegevens van de werknemer zelf, dit in tegenstelling tot de sociale balans (zie hoofdstuk 3) waarin bedrijven informatie verschaffen over de opleidingen die tijdens het boekjaar voor werknemers werden georganiseerd. Over de aard van de gevolgde opleidingen, of het jobgerelateerd is of niet, verschaft de EAK geen informatie.

Omwille van te kleine aantallen sluiten we in figuur 2 een aantal sectoren uit (zie noot). Bovendien nemen we de resultaten van 2019 en 2020 samen om eventuele onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde sectoren te beperken. Het gaat immers over enquêtedata waar bij de samenstelling van de steekproef geen rekening gehouden wordt met de sector waarin iemand werkt. De resultaten moeten dus met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden. Omdat we hier de twee jaren samennemen, is het niet mogelijk om de impact van de COVID-19-pandemie op de opleidingsdeelname van loontrekkenden na te gaan. Aangezien sommige sectoren, zoals de horeca en de bouwnijverheid, verplicht gesloten werden gedurende een deel van 2020, valt niet uit te sluiten dat deze sectoren de impact van de COVID-19-crisis op de opleidingsdeelname extra gevoeld hebben. Het zijn sectoren die reeds in het vorige monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020) een lage opleidingsdeelname noteerden.

De opleidingsparticipatie van loontrekkenden in het Vlaamse Gewest bedraagt 24,2% in de periode 2019-2020. Net geen kwart van de loontrekkenden tussen 25 en 64 jaar nam in de referentieperiode van twaalf maanden deel aan opleiding. Het gaat voornamelijk over opleidingsactiviteiten buiten het regulier onderwijs zoals cursussen, seminars, conferenties, enzovoort. De sector financiële activiteiten en verzekeringen (Nace-sectie K) kent de hoogste opleidingsparticipatie: 37,2% van de loontrekkenden in deze sector

² De CVTS is een vijfjaarlijkse en Europees geharmoniseerde survey die peilt naar de vormingsinspanningen bij ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële diensten. De CVTS komt niet aan bod als bron in dit rapport, maar in de vorige editie van dit monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020) gingen we dieper in op de resultaten van de CVTS.

nam deel aan opleiding. Het onderwijs (Nace-sectie P) komt met een opleidingsparticipatie van 36,3% dicht in de buurt van de koploper. De energiesector (Nace-sectie D) vervolledigt de top-drie. In deze sector volgt 32,4% van de loontrekkenden een opleiding. De sectoren bouwnijverheid (Nace-sectie F), administratieve en ondersteunende diensten (Nace-sectie N) en horeca (Nace-sectie I) noteren de laagste percentages en sluiten zo het rijtje af. In de bouwsector volgde 17,7% van de loontrekkenden een opleiding, 16,3% van de loontrekkenden in de administratieve en ondersteunende diensten en amper 10,4% van het loontrekkend horecapersoneel. Deelname aan opleiding verschilt met andere woorden sterk naargelang de sector waarin men tewerkgesteld is.

Figuur 2: Opleidingsparticipatie loontrekkenden (25-64 jaar) naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen, 2019-2020; referentieperiode: 12 maanden)

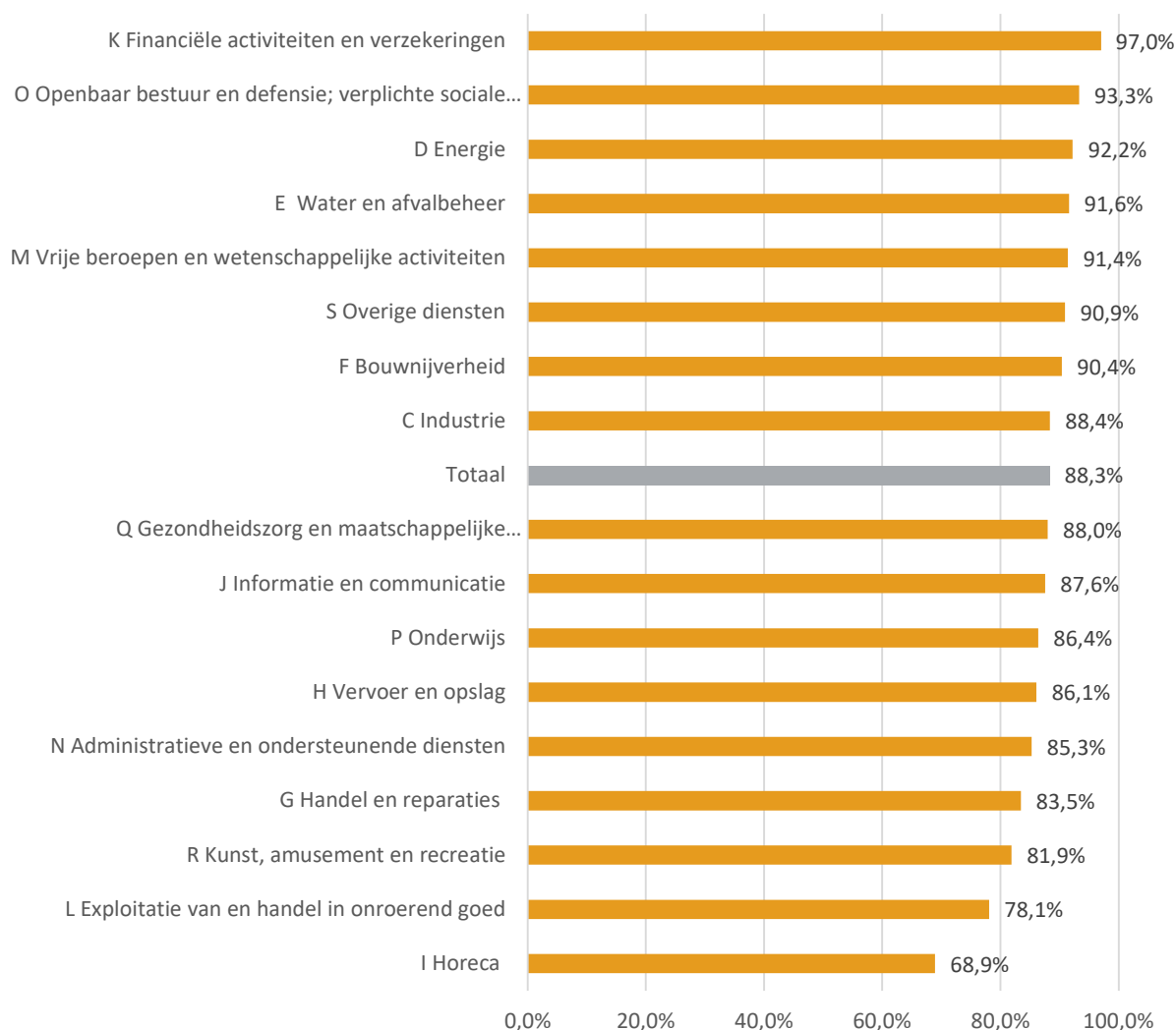


Noot: Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses omwille van te kleine aantallen. Het gaat over Nace-sectie A (Landbouw, bosbouw en visserij), B (Winning van delfstoffen), T (huishoudens als werkgever; niet gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen).
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

Vervolgens zoomen we in op de mate waarin werknemers een beroep kunnen doen op werkgeversfinanciering voor de opleiding die ze als loontrekkenden volgen. Figuur 3 geeft een indicatie van de volledige of gedeeltelijke financiële ondersteuning van minstens één van de gevolgde opleidingen in de laatste twaalf maanden. Het is belangrijk om in het achterhoofd te houden dat het hier gaat over een bevraging van werknemers en dat de resultaten bijgevolg niet gebaseerd zijn op objectieve bedrijfsgegevens, zoals in de sociale balans (zie hoofdstuk 3). We kunnen ons hierbij de vraag stellen in welke mate de werknemer altijd op de hoogte is van een mogelijke financiële tegemoetkoming door de werkgever.

In de periode 2019-2020 kon 88,3% van de loontrekkenden die het afgelopen jaar een formele of niet-formele opleidingen volgden, hiervoor rekenen op financiële steun van hun werkgever. De sector financiële activiteiten en verzekeringen (Nace-sectie K) steekt er opnieuw bovenuit (97,0%). Openbaar bestuur en defensie (Nace-sectie O), energie (Nace-sectie D), en vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten (Nace-sectie M) staan ook bovenaan het lijstje met telkens percentages boven de 90%. Bovendien scoorden deze vier sectoren hoog wanneer het gaat over het aantal loontrekkenden die een opleiding volgden. Niet in elke sector is dit het geval. Zo lieten loontrekkenden uit de bouwsector (Nace-sectie F) en water en afvalbeheer (Nace-sectie E) eerder een lage opleidingsdeelname optekenen, maar zij konden meer dan gemiddeld rekenen op (gedeeltelijke) financiering door de werkgever, respectievelijk 90,4% en 91,6%. Het omgekeerde geldt dan weer voor het onderwijs (Nace-sectie O): met een opleidingsdeelname van 36,3% ligt deze sector ver boven het algemeen gemiddelde van 24,2%, maar het onderwijspersoneel kon tegelijk iets minder dan gemiddeld geheel of gedeeltelijk rekenen op financiële steun van de werkgever (86,4%). Tot slot, de horecasector combineert de laagste opleidingsdeelname van alle sectoren (10,4%) met de laagste (co-)financiering door de werkgever (68,9%).

Figuur 3: Aandeel loontrekkenden (25-64 jaar) dat opleiding volgde en aangeeft dat deze opleidingsdeelname gefinancierd werd door de werkgever, opgedeeld naar activiteitensector (Nace-sectie) (Vlaanderen: 2019-2020; referentieperiode: 12 maanden)



Noot: Een aantal sectoren worden niet opgenomen bij de sectorale analyses omwille van te kleine aantallen. Het gaat over Nace-sectie A (Landbouw, bosbouw en visserij), B (Winning van delfstoffen), T (Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik) en U (Extraterritoriale organisaties en lichamen).
Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

1.1.3 Vlaanderen in Europees perspectief

Indien we de positie van Vlaanderen in Europa willen bestuderen, maken we gebruik van de Europese Labour Force Survey (LFS) in plaats van de EAK. De LFS-data laat vergelijkingen toe tussen Europese lidstaten. Op basis van de LFS zijn enkel opleidingsindicatoren op basis van een referentieperiode van vier weken mogelijk. De twaalf maanden opleidingsindicator is enkel in België toegevoegd aan de bevraging en niet beschikbaar in de LFS-data. Hier komt in de toekomst echter verandering in: omdat

de twaalf maandenindicator geacht wordt een meer omvattende maatstaf voor opleidingsdeelname te zijn, zal de LFS vanaf 2022 ook de opleidingsdeelname (formeel en niet-formeel) gedurende de laatste twaalf maanden tweejaarlijks meten.

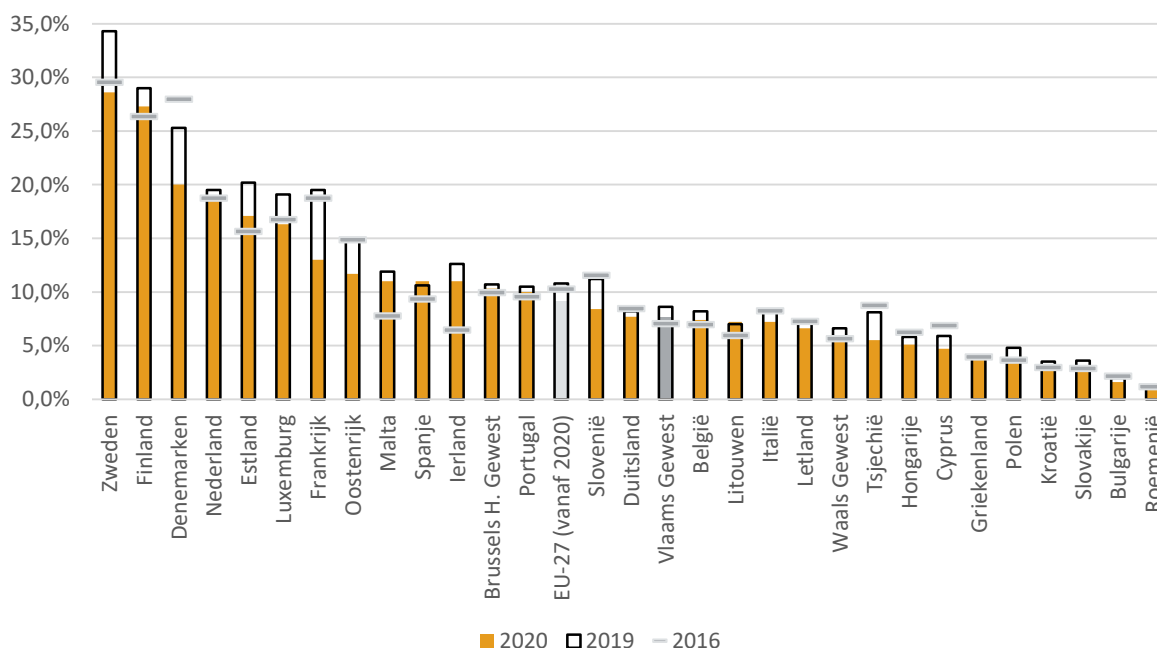
Met een opleidingsdeelname van 7,7% in 2020 bevindt het Vlaams Gewest zich samen met België in de middenmoot en onder het gemiddelde van 9,2% voor de EU-lidstaten (EU-27). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (10,3%) daarentegen scoort net iets hoger dan het Europese gemiddelde. De top-drie is onveranderd gebleven ten opzichte van 2019: de Scandinavische landen Zweden (28,6%), Finland (27,3%) en Denemarken (20,0%) noteren de hoogste opleidingsdeelname. De nummers vier en vijf van vorig jaar, Estland (17,1%) en Nederland (18,8%), zijn in 2020 van plaats gewisseld. Onderaan bengelen nog steeds dezelfde landen en dan voornamelijk Oost-Europese landen zoals Roemenië (1,0%) en Bulgarije (1,6%).

Niet enkel België en de gewesten laten in het eerste jaar van de COVID-19-pandemie een lagere opleidingsdeelname optekenen, in zo goed als alle lidstaten wordt er minder geleerd in 2020 dan een jaar eerder. Zo daalde de opleidingsdeelname in Zweden van 34,3% naar 28,6% (-5,7 ppt), in Finland van 29,0% naar 27,3% (-1,7 ppt) en in Denemarken van 25,3% naar 20,0% (-5,3 ppt). Frankrijk kent met -6,5 procentpunten de sterkste daling. Enkel Spanje (11,0%), Litouwen (7,2%) en Griekenland (4,1%) kunnen in het eerste pandemiejaar het niveau van 2019 aanhouden. Het Europees gemiddelde daalt van 10,8% naar 9,2%.

Vervolgens analyseren we de evolutie in opleidingsdeelname ten opzichte van 2016. Omwille van een aantal breuken in uiteenlopende landen, nemen we 2016 als beginpunt van deze figuur. Hierdoor kunnen we ook de evolutie op vijf jaar tijd nagaan. Ten opzichte van 2016 zijn er in 2020 slechts tien lidstaten, waaronder België, en het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die erop vooruitgaan. Nederland en Polen zijn stabiel gebleven. Het land dat tussen 2016 en 2019 de opvallendste achteruitgang boekte, Denemarken (-2,7 ppt), ziet het verschil een jaar later zelfs nog groter worden: van 28,0% in 2016 naar 25,3% in 2019 en 20,0% in 2020 (-8,0 ppt). Ondanks de sterke terugval, blijft Denemarken wel zijn topositie behouden.

Deze algemene achteruitgang van de opleidingsdeelname in Europa zorgt er ook voor dat de grote meerderheid van de lidstaten de kaap van 15%, oftewel de doelstelling van Pact 2020 van de Vlaamse overheid en de EU2020 van de Europese Commissie, niet bereikt en er in sommige gevallen zelfs verder van verwijderd is. In 2019 waren er nog zeven lidstaten die de kaap van 15% overschreden, namelijk de Scandinavische top-3, Estland en onze buurlanden Luxemburg, Nederland en Frankrijk. In 2020 behoort Frankrijk (13,0%) niet langer tot dit selecte clubje terwijl het in 2019 nog kon uitpakken met een participatiegraad van 19,5%. Achttien lidstaten, waaronder België, zijn in 2020 verder verwijderd van de 15%-doelstelling dan vorig jaar. Ook de drie gewesten zien de kloof groter worden en bereiken de doelstelling dus niet. In de vorige editie van dit rapport schreven we nog dat het behalen van de 15%-doelstelling vrij onrealistisch leek voor het Vlaams Gewest terwijl toen de impact van de COVID-19-crisis nog niet zichtbaar was.

Figuur 4: Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding in de Europese Unie, 2016, 2019 en 2020 (referentieperiode: 4 weken)



Noot: Omwille van een aantal breuken in uiteenlopende landen start de reeks pas in 2016. Voor België en de gewesten is er een breuk in 2017. In het vorige monitoringsrapport was het Europees gemiddelde van toepassing voor de EU-28, maar omwille van de Brexit in 2020 nemen we hier het percentage voor EU-27 op. In de LFS zijn er geen cijfers beschikbaar voor het Verenigd Koninkrijk en EU-28 in 2020. De Duitse opleidingsparticipatie in 2020 is een voorlopig cijfer. Bovendien is er een breuk tussen 2019 en 2020 voor Duitsland.

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK, Eurostat – LFS

1.2 Ongelijke opleidingsdeelname

Het Vlaams Gewest behoorde in 2019 al niet tot de Europese top en in het turbulente jaar waarin de uitbraak van COVID-19 de grootste economische terugval veroorzaakte sinds de Tweede Wereldoorlog, is de participatiegraad er verder op achteruit gegaan. Daarbij komt nog dat er achter deze globale opleidingsdeelname verscheidene ongelijkheden schuil gaan. Via een analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken krijgen we een beter zicht op de ongelijkheden naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, ILO-statuut en geboorteland. Om deze ongelijkheden beter te duiden, plaatsen we de opleidingsparticipatie van verschillende groepen tegenover elkaar. De indicator die we dan bekomen geeft aan welke groepen meer of minder deelnemen aan vorming en opleiding. Een waarde 1 duidt op gelijke opleidingsdeelname van de twee groepen, bijvoorbeeld mannen versus vrouwen. Bij een waarde groter dan 1 neemt de ene groep minder deel aan opleidingen dan de andere groep. In tabel 3 berekenen we de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken voor de totale Vlaamse bevolking tussen 25 en 64 jaar en dit voor zowel de vier weken als de twaalf maandenindicator. We plaatsen 2020 naast 2009 en berekenen de evolutie. Voor een bijkomende analyse naar de impact van COVID-19, hebben we ook de cijfers voor 2019 toegevoegd.

Tabel 3: Aandeel van de bevolking (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar persoonskenmerken en kloven (Vlaanderen: 2009-2020; referentieperiode: 4 weken versus 12 maanden)

	Referentieperiode 4 weken				Referentieperiode 12 maanden			
	2009	2019	2020	Evolutie '09-'20	2009	2019	2020	Evolutie '09-'20
	%	%	%	ppt	%	%	%	ppt
Totaal (25-64 jaar)	7,6	8,6	7,7	0,2	20,7	23,0	21,1	0,4
Geslacht								
1. Man	7,1	8,0	7,3	0,2	20,7	22,7	21,6	0,9
2. Vrouw	8,1	9,1	8,2	0,1	20,7	23,4	20,5	-0,2
<i>Genderkloof (1/2)</i>	<i>0,87</i>	<i>0,88</i>	<i>0,88</i>		<i>1,00</i>	<i>0,97</i>	<i>1,06</i>	
Leeftijd								
1. 25-34 jaar	11,0	13,2	12,8	1,8	27,6	29,4	27,4	-0,2
2. 35-44 jaar	8,0	10,3	8,6	0,6	23,1	27,1	23,9	0,8
3. 45-54 jaar	7,1	7,0	6,0	-1,1	20,7	22,2	21,9	1,2
4. 55-64 jaar	4,2	4,5	4,1	-0,1	11,0	14,5	12,1	1,1
<i>Generatiekloof ((1+2+3)/4)</i>	<i>2,03</i>	<i>2,25</i>	<i>2,21</i>		<i>2,14</i>	<i>1,81</i>	<i>2,01</i>	
Onderwijsniveau								
1. Kortgeschoold	3,2	3,2	2,7	-0,5	7,9	9,8	8,4	0,5
2. Middengeschoold	6,0	5,7	5,2	-0,8	16,6	18,3	16,5	-0,1
3. Hooggeschoold	13,0	13,9	12,1	-0,9	35,9	34,6	31,1	-4,8
<i>Onderwijskloof ((2+3)/1)</i>	<i>2,93</i>	<i>3,11</i>	<i>3,26</i>		<i>3,24</i>	<i>2,68</i>	<i>2,84</i>	
Statuut (ILO)^a								
1. Beroepsbevolking	8,3	9,0	8,0	-0,3	/	/	/	/
1.1. Werkenden	8,2	8,9	7,8	-0,4	/	/	/	/
1.2. Werklozen	10,1	12,9	13,4	3,3	/	/	/	/
2. Niet-beroepsactieven	5,4	7,0	6,9	1,5	/	/	/	/
<i>Arbeidsmarktparticipatiekloof (1/2)</i>	<i>1,53</i>	<i>1,29</i>	<i>1,16</i>					
<i>Kloof werkend-werkloos (1.1/1.2)</i>	<i>0,81</i>	<i>0,69</i>	<i>0,58</i>					

Geboorteland								
1. België	7,4	8,6	7,7	0,3	20,9	23,9	21,9	1,1
2. EU ^b	7,8*	8,4*	7,6*	-0,3*	20,1*	20,6*	15,6*	-4,5*
3. Niet-EU ^b	10,6*	8,5*	7,9*	-2,7*	18,5*	17,2*	17,5*	-1,0*
<i>Geboortekloof België versus EU en niet-EU ((1/(2+3))</i>	<i>0,78*</i>	<i>1,02*</i>	<i>1,00*</i>		<i>1,09*</i>	<i>1,29*</i>	<i>1,31*</i>	
<i>Geboortekloof EU versus niet-EU ((1+2)/3)</i>	<i>0,70*</i>	<i>1,01*</i>	<i>0,98*</i>		<i>1,13*</i>	<i>1,38*</i>	<i>1,23*</i>	

Noot: In 2017 werd de EAK grondig hervormd, wat zorgt voor een breuk in de resultaten. Deze moeten bijgevolg met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

a Opleidingsdeelname in de laatste twaalf maanden kan niet uitgesplitst worden naar statuut aangezien dit over verschillende referentieperiodes gaat en het statuut snel kan wijzigen doorheen de tijd. Statuut heeft betrekking op de referentieweek van de bevraging terwijl opleidingsdeelname naar het afgelopen jaar kijkt.

b in 2009 gaat het over EU-27 want Kroatië is op dat moment nog geen lid van de EU, in 2019 over EU-28 en in 2020 over EU-27+VK (inclusief het Verenigd Koninkrijk). Bij de vergelijking tussen enerzijds 2009 en anderzijds 2019 en 2020 moet bijgevolg rekening gehouden worden met de verschillende samenstelling van de EU en niet-EU (*).

Bron: Steunpunt Werk/DWSE op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK

Als eerste bespreken we de *genderkloof*, die we berekenen door het aandeel mannen in opleiding te delen door het aandeel vrouwen in opleiding. Vrouwen nemen op maandbasis doorgaans vaker deel aan opleiding dan mannen. Zo bedraagt de opleidingsdeelname voor de referentieperiode van vier weken in 2020 voor vrouwen 8,2% en voor mannen 7,3%. Hierdoor bedraagt de genderkloof voor het tweede jaar op rij – 2019 en 2020 - 0,88, wat bovendien nauwelijks verschilt van de kloof in 2009 (0,87). De indicator op jaarbasis vertelt een ander verhaal: terwijl de kloof in 2019 nog 0,97 bedroeg is die in 2020 gestegen naar 1,06. Waar in 2019 de opleidingsdeelname bij mannen 3% lager lag dan bij vrouwen, zijn in 2020 de rollen omgedraaid en ligt de opleidingsdeelname bij mannen 6% hoger dan bij vrouwen. In 2009 daarentegen waren de kansen gelijk (genderkloof gelijk aan 1).

De volgende ongelijkheid waar we op inzoomen, is die tussen generaties. De *generatiekloof* geeft aan in welke mate 55-plussers achterop blijven ten opzichte van de 25- tot 54-jarigen wat betreft opleidingsdeelname. Opnieuw maken we twee verschillende conclusies afhankelijk van de referentieperiode. Voor de vier wekenindicator daalt de kloof beperkt van 2,25 in 2019 naar 2,21 in 2020, maar de 25-tot 54-jarigen nemen op maandbasis nog steeds veel vaker deel aan opleiding dan 55-plussers. Bij opleiding op jaarbasis kent de kloof een stijgende trend van 1,81 in 2019 naar 2,01 in 2020. De 2020-kloof blijft daarmee wel onder het niveau van 2009, namelijk 2,14. Met een opleidingsdeelname van 14,5% in 2019 ten opzichte van 11,0% in 2009, hebben 55-plussers in een tijdspanne van tien jaar een enorme inhaalbeweging gemaakt. In 2020 valt hun opleidingsdeelname echter terug naar 12,1%. De opleidingsdeelname van de

jongere leeftijdscategorie (25-54 jaar) krimpt ook tussen 2019 en 2020, van 26,1% naar 24,3%. Maar doordat deze krimp beperkter is dan die van de 55-plussers, neemt de generatiekloof op jaarbasis toe in 2020.

Bij een verdere uitsplitsing naar leeftijd valt op dat hoe jonger de leeftijdsgroep is, hoe groter de opleidingsdeelname. Zo ligt de opleidingsdeelname in 2020 bij de jongste leeftijdscategorie, de 25- tot 34-jarigen, met 27,4% meer dan dubbel zo hoog als bij de 55- tot 64-jarigen met 12,1%. Deels kan dit verklaard worden doordat heel wat personen uit de jongste leeftijdscategorie hun intrede doen op de arbeidsmarkt en daarbij vaak on-the-job-training krijgen of een bijkomende opleiding dienen te volgen om hun job goed te kunnen uitoefenen. Anderzijds weten we ook dat werknemers in het begin van de loopbaan meer jobmobiel zijn dan op het einde van de loopbaan (zie bijvoorbeeld Sels, Vansteenkiste & Knipprath, 2017). Een nieuwe arbeidsmarktsituatie kan een behoefte aan opleiding en vorming creëren. Bij 55-plussers zien werkgevers en individuen gemiddeld gesproken in mindere mate de noodzaak in van opleiding, waardoor hun deelname beperkter is. Op basis van de Adult Education Survey (AES) van 2016 is gebleken dat de categorie van 55-plussers die niet deelnamen aan opleiding en er ook niet toe bereid zijn met 60,3% meer dan dubbel zo groot is als de 27,6% bij de jongste leeftijdsgroep van 25- tot 34-jarigen. De belangrijkste reden waarom 55-plussers niet willen deelnemen is omdat ze hier geen nood aan hebben. Drempels spelen met andere woorden eerder een kleinere rol, er is vooral sprake van een gebrek aan interesse in en nood aan opleiding (Van Langenhove en Vansteenkiste, 2020; Van Langenhove, Penders, Sourbron en Vansteenkiste, 2020). De 55-plusser kan bijvoorbeeld minder gemotiveerd zijn om nog opleiding te volgen omdat zijn of haar loopbaanperspectief minder lang aan het worden is. Werkgevers kunnen vrezen dat de return on investment van opleiding onvoldoende hoog zal zijn omdat 55-plussers in hun ogen al dichterbij hun arbeidsmarktuitstroom staan.

De derde kloof die aan bod komt, is de *onderwijskloof*. Door de opleidingsparticipatie van de hogergeschoolden, dit zijn de midden- en hogergeschoolden, tegenover deze van de kortgeschoolden te plaatsen, wordt duidelijk hoe groot de afstand tussen beide groepen is. Van alle kloven in tabel 3 is de onderwijskloof veruit de grootste. Bovendien is deze voor beide referentieperiodes verder uitgediept ten opzichte van 2019. Op maandbasis is de participatiegraad van de drie opleidingsniveaus in 2020 gedaald, zowel ten opzichte van 2009 als 2019. De onderwijskloof op maandbasis kent een toename van 3,11 naar 3,26 doordat de daling bij kortgeschoolden sterker is dan bij de hogergeschoolden. Hogergeschoolden hadden in 2019 een opleidingsdeelname van 9,8% maar deze viel terug in 2020 naar 8,8%. Bij kortgeschoolden daalde de participatiegraad van 3,2% in 2019 naar 2,7% in 2020. De kloof op jaarbasis is in 2020 (2,84) dan wel gestegen ten opzichte van 2019 (2,68), toch blijft deze – in tegenstelling tot de onderwijskloof op maandbasis – onder het niveau van 2009 (3,24). Dit laatste kan toegeschreven worden aan een opleidingstoename bij de kortgeschoolden en een afname bij de hogergeschoolden. Desondanks blijft dezelfde conclusie uit de vorige editie van dit monitoringsrapport (Van Langenhove, et al., 2020) overeind: hogergeschoolden nemen bijna vier keer meer deel aan opleiding dan kortgeschoolden (respectievelijk 31,1% en 8,4%) waardoor ook in 2020 sprake is van een duidelijk Mattheuseffect. Met andere woorden, mensen die al hooggeschoold zijn en vaker een sterk profiel hebben, nemen het meest deel aan opleiding, terwijl zij die kortgeschoold zijn en vaker een kwetsbaar profiel

hebben het minst deelnemen (zie ook Baert, De Rick & Van Valckenborgh, 2004; Sels, Bollens & Buyens, 2000; Vansteenkiste, 2014, Wouters & Douterlungne, 2002 voor soortgelijke vaststellingen). Eerder onderzoek wijst op uiteenlopende verklaringen hiervoor, zoals een sterkere negatieve connotatie die aan leren hangt bij kortgeschoolden, het sterkere geloof dat hun professionele leven niet zal verbeteren door opleiding, een groter gebrek aan interesse in opleiding, enzovoort (Baert et al., 2004). Omgekeerd kunnen werkgevers meer investeren in de hooggeschoolde profielen omdat ze er bijvoorbeeld vanuit gaan dat ze meer schoolbaar zijn en zo grotere productiviteitstoenames zullen opleveren na het volgen van een opleiding (Sels et al., 2000). Ook de beroepen die hoger- en kortgeschoolden bekleden, kunnen een rol spelen. Hoogopgeleiden werken vaak in beroepen waar veel veranderingen optreden waardoor bijscholing gedurende de beroepsloopbaan noodzakelijk is.

Het volgende persoonskenmerk dat we aan bod laten komen, is het arbeidsmarktstatuut. Door het aandeel opleidingsparticipatie in de beroepsbevolking (dit zijn werkenden en werklozen) te delen door deze van de niet-beroepsactieven, bekomen we de *arbeidsmarktparticipatiekloof*. Deze kloof berekenen we enkel op maandbasis aangezien de indicator op jaarbasis niet opgesplitst kan worden naar statuut omwille van referentieperiodes die niet overlappen. Statuut heeft namelijk betrekking op de referentieweek van de bevraging terwijl opleidingsdeelname naar het afgelopen jaar kijkt. Iemand die tijdens de referentieweek van de bevraging werkend is, was dat niet noodzakelijk tijdens de periode dat de opleiding gevolgd werd. Met een arbeidsmarktparticipatiekloof van 1,16 in 2020 zijn de niet-beroepsactieven duidelijk minder goed geïntegreerd op de opleidingsmarkt in vergelijking met de beroepsbevolking. De beroepsbevolking neemt in 2020 16% meer deel aan opleiding en vorming dan niet-beroepsactieven. Dat de beroepsbevolking naar verhouding meer deelneemt aan opleiding is onder meer toe te wijzen aan het gegeven dat voor werkenden vorming noodzakelijk is om hun werk goed uit te (blijven) oefenen. Voor werklozen kan het zinvol zijn om een opleiding of cursus te volgen om kennis en vaardigheden op peil te houden of te vergroten, waardoor de kans op een nieuwe job vergroot wordt. Voor personen die behoren tot de niet-beroepsactieven zijn dergelijke motivaties vaak minder voor de hand liggend. Toch is er sprake van een verdere verbetering want in 2019 bedroeg deze kloof nog 1,26, in 2009 zelfs 1,53. Het dichten van deze kloof is vooral te wijten aan een stijging van opleidingsdeelname bij de niet-beroepsactieven: 6,9% van de niet-beroepsactieven nam in 2020 deel aan opleiding ten opzichte van 5,4% in 2009. Een bijkomende kloof binnen arbeidsmarktstatuut is deze tussen werkenden en werklozen. Het opleidingsbeleid voor werklozen dat actief gestimuleerd wordt in Vlaanderen werpt zijn vruchten af want in 2020 had een Vlaamse werkloze meer kans om deel te nemen aan opleiding dan een werkende (13,4% tegenover 7,8%; kloof 0,58). Bovendien is dit de enige groep waarvoor we een stijging in opleidingsdeelname kunnen vaststellen in 2020, van 12,9% naar 13,4%.

Tot slot splitsen we opleidingsdeelname op naar geboorteland. De *geboortekloof* EU versus niet-EU geeft weer in welke mate niet-EU-burgers geïntegreerd zijn op de opleidingsmarkt. Met een niet-EU-achtergrond worden hier personen bedoeld die buiten de EU-27 en het Verenigd Koninkrijk (VK) geboren zijn. Bij de berekening van de geboortekloof rekenen we de inwoners van het VK nog tot EU-burgers ook al behoort het

Verenigd Koninkrijk in 2020 niet meer tot de Europese Unie. Dit zorgt voor een consistente vergelijkingsbasis tussen 2019 en 2020. In 2009 is de samenstelling wel verschillend aangezien Kroatië toen nog geen lid was van de Europese Unie. Op maandbasis participeren beide groepen ongeveer evenveel aan opleiding. De kloof bedraagt namelijk 0,98 in 2020. Op jaarbasis verloopt de opleidingsdeelname minder evenredig: personen met een niet-EU-achtergrond hebben 23% minder kans om deel te nemen aan opleiding. In 2019 was dit nog 38%. Deze verbetering is te verklaren doordat de niet-EU-burgers op een jaar tijd iets vaker deelnamen aan opleiding (van 17,2% naar 17,5%) terwijl EU-burgers van 2019 op 2020 dat minder vaak deden (van 23,7% naar 21,5%). De niet-EU-burgers zijn overigens de enige groep die bij deelname op twaalf maanden er niet op achteruitgingen in 2020. In vergelijking met 2009 is de deelname van de bevolking geboren in België gestegen, terwijl de aandelen van niet-EU-burgers en burgers met een EU-achtergrond in opleiding gedaald zijn in 2020. De deelnametrend van de verschillende groepen naar geboorteland verloopt met andere woorden niet gelijk.

1.3 Conclusie

In Vlaanderen kent de opleidingsdeelname tussen 2009 en 2020 een zeer schommelend verloop. Sinds 2016 is er sprake van een voorzichtig stijgende tendens. Dit beperkte groeitempo bleek in 2019 echter al onvoldoende om de 15%-doelstelling tegen 2020 te behalen. Bovendien volgden tijdens het eerste jaar van de gezondheidscrisis minder mensen opleidingen. Terwijl in 2019 nog 8,6% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen tijdens een referentieperiode van vier weken deelnam aan opleiding, was dat in 2020 nog 7,7%. Wanneer we Vlaanderen vergelijken met de EU-lidstaten, kunnen we op basis van de EAK en LFS concluderen dat Vlaanderen in de middenmoot blijft hangen. Het EU-gemiddelde ligt met 9,2% iets hoger. De algemene achteruitgang in opleidingsdeelname in Europa zorgt ervoor dat de meerderheid van de lidstaten de kaap van 15% niet haalt of er zelfs verder van verwijderd is in vergelijking met 2019. In 2020 noteert een select clubje van zes lidstaten een opleidingsdeelname hoger dan 15%, meer bepaald Zweden, Finland, Denemarken, Nederland, Estland en Luxemburg.

Opleidingsdeelname meten gedurende een referentieperiode van vier weken is kort en kan een onderschatting tot gevolg hebben. Hoe beperkter de observatieperiode, hoe kleiner de kans dat korte opleidingen binnen de observatieperiode vallen. Indien we de tijdspanne uitbreiden naar twaalf maanden dan had in 2020 21,1% van de 25- tot 64-jarige Vlamingen deelgenomen aan opleiding. Dit ligt een stuk hoger dan 7,7% op maandbasis. Ook tijdens een referentieperiode van twaalf maanden stellen we een daling in opleidingsdeelname vast van 23,0% in 2019 naar 21,1% 2020.

Niet alleen tussen landen en gewesten zijn er grote verschillen in opleidingsdeelname, ook achter de globale opleidingsdeelname voor Vlaanderen gaan verscheidene ongelijkheden schuil. Via een analyse van de opleidingsdeelname naar persoonskenmerken stellen we vast dat 55-plussers, kortgeschoolden en niet-beroepsactieven minder vaak deelnemen aan opleidingen dan andere groepen en dit onafhankelijk van de gekozen referentieperiode. Het verschil in deelname tussen mannen

en vrouwen is daarentegen wel afhankelijk van de referentieperiode. Vrouwen nemen vaker dan mannen deel aan opleiding wanneer het gaat over opleidingen gevolgd in een periode van vier weken. Tijdens een periode van twaalf maanden zien we dan weer dat mannen een iets hogere opleidingsdeelname hebben. De geboortekloof is in 2020 zichtbaar in de twaalf maandenindicator. In de vier wekenindicator nemen personen geboren in België, EU-burgers en niet-EU-burgers ongeveer in gelijke mate deel aan de opleidingsmarkt. Opleidingsdeelname is ook afhankelijk van het beroepsstatuut, zelfstandigen hebben een hogere opleidingsdeelname dan loontrekkenden.

Ook de sector waarin iemand tewerkgesteld is, speelt een rol. Wanneer we enkel naar de loontrekkenden kijken en een referentieperiode van twaalf maanden hanteren, stellen we vast dat loontrekkenden in sectoren zoals 'financiële activiteiten en verzekeringen' en 'openbare besturen' vaak deelnemen aan opleidingen, loontrekkenden tewerkgesteld in de horeca dan weer weinig. Bovendien blijkt dat in sectoren die het goed doen op vlak van opleidingsdeelname, loontrekkenden hiervoor vaker kunnen rekenen op (geheel of gedeeltelijke) cofinanciering vanwege hun werkgever. Er zijn uitzonderingen daarop, zoals het onderwijs: loontrekkenden uit het onderwijs hebben de op een na hoogste opleidingsdeelname, maar op vlak van financiering zit deze sector iets onder het Vlaams gemiddelde. De horeca springt dan weer in het oog als de sector met de laagste opleidingsdeelname en ook de laagste gerapporteerde cofinanciering van de opleiding vanwege de werkgever van alle sectoren.

De EAK/LFS heeft zijn voor- en nadelen. Enerzijds biedt deze bron jaarlijks een update waardoor het beleid de opleidingsdeelname in de bevolking goed kan opvolgen. Anderzijds biedt deze bron weinig informatie over de redenen voor de (lage) vormingsdeelname. Het is daarnaast ook relevant om de opleidingsinspanningen aanvullend te bekijken vanuit werkgeversperspectief. Bij het monitoren van de opleidingsinspanningen in Vlaanderen, is het dan ook aangewezen om naast EAK/LFS ook andere bronnen te betrekken zoals de sociale balans en de AES. Het is maar op die manier dat we een voldoende rijk en genuanceerd beeld verkrijgen van de verschillende facetten van opleidingsinspanningen aan werkgevers en individuele zijde.

2. Opleidingsdeelname en motivaties voor deelname in Vlaanderen op basis van de COVID-19-bevraging

2.1 Inleiding

De COVID-19-bevraging (vanaf hier: covid-survey) van Vlaamse Statistische Autoriteit (VSA) is afgenomen met behulp van een toevalsteekproef op basis van gegevens uit het Rijksregister. 20.000 personen ouder dan 18 jaar woonachtig in het Vlaams Gewest werden geselecteerd voor deelname. In dit rapport worden enkel de respondenten van 25 jaar of ouder geselecteerd, waardoor de resultaten in de rapportage van de VSA niet helemaal overeenkomen met de resultaten die hier worden gerapporteerd. Er werd gebruik gemaakt van een mixed-mode bevraging, waarbij de vragenlijst eerst online werd toegestuurd en in het geval van een non-respons er alsnog een papieren vragenlijst werd toegestuurd naar het thuisadres. Deze bevraging volgt het nieuwe methodologische format van VSA waarbij meer wordt ingezet op korte bevragingen die kunnen worden ingevuld op mobiele apparaten, zonder daar evenwel de oudere populatie mee te verliezen. Iets meer dan de helft van de bevroegden vulde de vragenlijst in, waarvan 72,5% online en 27,5% in tweede instantie op papier. De tabellen in dit rapport werden ons aangeleverd door VSA en zijn gewogen voor persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleidingsniveau en gemeente).

De covid-survey van VSA peilde naar 'de impact van de crisis op de gezondheid, sociale contacten, werksituatie, inkomen en woon- en gezinssituatie' (VSA, 2021). Daarnaast werd er gepeild naar de opleidingsdeelname. Er zijn weliswaar drie belangrijke verschillen met andere bronnen die peilen naar opleidingsdeelname, waardoor vergelijkingen met cijfers uit andere surveys telkens voorzichtig moeten worden gedaan. Een cruciaal verschil zit in de vraagstelling³: waar andere bronnen vragen naar de opleidingsdeelname in de afgelopen twaalf maanden (of vier weken), peilt de covid-survey naar de opleidingsdeelname *tijdens de coronacrisis*. Aangezien de survey werd afgenomen in het voorjaar van 2021 kunnen we ervan uitgaan dat de totale periode waarnaar werd gepeild iets minder dan één jaar bedraagt. Hoewel het alleszins normaal is dat surveys worden afgenomen over een periode van meerdere maanden, betekent het in dit geval dat de periode waarin een respondent een opleiding kon volgen afhangt van het moment dat ze de survey invulden. Een respondent die de survey invulde in maart zal

³ Volledige vraagstelling (vraag 45 covid-survey): Heeft u tijdens de coronacrisis een cursus, opleiding, vorming of training gevolgd in georganiseerd verband of via zelfstudie (fysiek of online)? *Kruis één vakje aan.* 1) Ja, voor het werk, 2) Ja, voor vrije tijd, 3) Nee, 4) Weet niet / geen antwoord

immers twee maanden langer de tijd hebben gehad om een opleiding te volgen dan iemand die de survey reeds in januari invulde.

Een tweede verschil is dat de survey in één en dezelfde vraag peilt naar een gevolgde opleiding in georganiseerd verband óf via zelfstudie. Dit verschilt met bijvoorbeeld de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) waar in een aparte vraag wordt gepeild naar zelfstudie, waardoor het onderscheid wordt gemaakt tussen formeel, niet-formeel leren (opleidingen, cursussen, conferenties, seminaries, etc.) en informeel leren (zelfstudie). Dit onderscheid is niet mogelijk op basis van de covid-survey. Desalniettemin draagt de daadwerkelijke formulering van de vraag in de VSA-survey er aan bij dat “zelfstudie” wellicht eerder werd geïnterpreteerd als een vorm van gestructureerde zelfstudie, terwijl het informele leren in de EAK (“kennis vergaren via zelfstudie”) of de AES (“doelbewust en gepland iets bijleren”) nog iets informeler is en daardoor allicht een lagere drempel kent voor een positief antwoord.

Een derde verschil is dat in de antwoordcategorieën de mogelijkheid wordt geboden om aan te geven dat een opleiding werd gevolgd voor het werk of voor de vrije tijd. Dit laat toe om het onderscheid te maken tussen *loopbaangericht leren* en *levensbreed leren*, één van de meerwaardes van deze survey voor dit monitoringsrapport. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt gerefereerd aan vraag 45 in de covid-survey als metende *opleidingsdeelname*, met in het achterhoofd bovenstaande verschillen met de meting in de EAK en andere surveys.

2.2 Kloven in opleidingsdeelname

Globaal genomen nam 32,8% van de Vlaamse bevolking tussen de 25-64 jaar deel aan een opleiding tijdens de coronacrisis. Het merendeel daarvan (23,5%) betrof een opleiding voor het werk, slechts een kleiner deel een opleiding voor de vrije tijd (9,2%). Er bestaan echter grote kloven tussen sociale groepen, zoals al bleek uit het vorige monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020) en uit hoofdstuk 1 van dit rapport. Kloven die vaak worden bekeken met behulp van andere surveys in het kader van opleidingsdeelname zijn geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, statuut en herkomst. Voor herkomst is er weliswaar geen informatie beschikbaar in de covid-survey. Anderzijds kunnen we wel kloven in gezinssituatie bestuderen.

Ten eerste valt op uit tabel 4 dat vrouwen (34,8%) vaker deelnemen aan opleiding dan mannen (30,5%). Dit verschil wordt grotendeels verklaard door de genderkloof in de opleidingen die worden gevolgd voor vrijetijdsdoeleinden, die 0,75 bedraagt. Vrouwen nemen ook vaker deel aan opleidingen voor het werk dan mannen maar dit verschil is kleiner (kloof: 0,93), zeker in relatief opzicht. Dit verschil bleek ook al op basis van de EAK hoewel daar ook een verschil tussen de verschillende referentieperiodes naar voren kwam (zie hoofdstuk 1 van dit rapport).

Ook leeftijd is een belangrijke kloof wat betreft opleidingsdeelname. Uit de opdeling in leeftijdscategorieën blijkt dat opleidingsdeelname voor jongere leeftijdscategorieën (tot en met 44 jaar) hoger ligt, vooral bij de categorie 25- tot 34-jarigen (43,3%).

Opleidingsdeelname neemt af volgens een lineaire trend naarmate men ouder wordt. Na 55 jaar is de deelname meer dan gehalveerd tot 21,1%. Opmerkelijk is dat de generatiekloof gelijkaardig is voor opleidingen in het kader van werk en vrije tijd. Dit suggereert dat leergierigheid in het algemeen lager ligt bij 55-plussers, of het nu loopbaangerelateerd is of voor persoonlijke redenen, en sluit aan bij het feit dat 55-plussers doorgaans geen of weinig nood ervaren om een opleiding te volgen en eerder dispositionele drempels ervaren (Van Langenhove et al., 2020). Eveneens opvallend is dat de generatiekloof op basis van de covid-survey (1,77) een stuk lager ligt dan op basis van de EAK gerapporteerd in hoofdstuk 1 (2,21).

Een andere gekende kloof is die tussen de verschillende opleidingsniveaus. Maar liefst 48,9% van de hogeschoolden nam deel aan een opleiding – bijna twee keer zoveel als het aantal middengeschoolden en meer dan vier keer zoveel als het aantal kortgeschoolden. Deze verschillen zijn zo mogelijk nog geprononceerder als we inzoomen op de opleidingen in het kader van werk: hogeschoolden nemen dan 5,5 keer vaker deel dan kortgeschoolden. Ook de onderwijskloof, waarbij de hogeschoolden en de middengeschoolden worden afgezet tegen de kortgeschoolden, is met 3,38 aanzienlijk. De kloof is weliswaar veel groter voor opleidingen in het kader van werk (4,07) dan in het kader van vrije tijd (2,29). Hieruit wordt duidelijk dat hogeschoolden en middengeschoolden in het algemeen veel meer bezig zijn met opleidingen, maar vooral daar waar het hun loopbaan betreft.

Uit andere bevestigingen, zoals de EAK, blijkt ook dat opleidingsdeelname sterk verschilt naargelang het arbeidsmarktstatuut. Dit komt ook naar voren uit de covid-survey. Werklozen (38,2%) en werkenden (35,8%), samen de beroepsbevolking, nemen het vaakst deel aan een opleiding. Niet-beroepsactieven, zoals gepensioneerden (10,2%), huisvrouwen of -mannen (12,8%) of arbeidsongeschikten (13,4%) nemen veel minder vaak deel, wat ook duidelijk blijkt uit de arbeidsmarktparticipatiekloof (3,05 – of zelfs 12,20 voor opleidingen in het kader van werk). De opleidingen waaraan niet-beroepsactieven deelnemen zijn vrijwel enkel vrijetijdsopleidingen. Opvallend is het verschil tussen werkenden en werklozen wat betreft opleidingen in het kader van hun loopbaan of vrije tijd: uit de kloof werkend-werkloos (1,53) blijkt dat werkenden vaker opleidingen volgen in het kader van hun loopbaan dan werklozen. Werkenden hebben allicht meer gelegenheden om in contact te komen met mogelijke leermomenten dan werklozen. Werklozen nemen dan weer veel vaker deel aan vrijetijdsopleidingen dan werkenden (kloof: 0,41). Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat werkenden vaak verplicht wordt om deel te nemen door hun werkgever, hoewel ook werklozen verplicht kunnen worden door de VDAB (zie figuur 2 in de volgende sectie).

Een andere interessante kloof om op in te zoomen is die van gezinssituatie. Men kan er tenslotte vanuit gaan dat de gezinssituatie deels bepalend is voor de mogelijkheid om opleidingen te volgen - vooral als die buiten de werkuren plaatvinden. De globale verschillen tussen de categorieën zijn eerder klein maar ze zijn geprononceerder voor vrijetijdsopleidingen. Voor opleidingsdeelname globaal genomen blijkt duidelijk dat mensen die een partner én kinderen hebben het vaakst deelnemen (36,0%) – samen met (waarschijnlijk voornamelijk jongere) mensen die nog bij hun ouders wonen (35,1%). Ook alleenstaande ouders volgen vaker een opleiding (32,5%), terwijl alleenwonenden

(29,6%) en koppels zonder kinderen (28,9%) het minst vaak deelnemen. Voor loopbaangerichte opleidingen observeren we dat mensen met een partner én kinderen vaker (29,0%) deelnemen aan opleiding dan alleenwonenden (19,0%) en koppels zonder kinderen (19,1%). De verschillen met alleenstaande ouders (21,6%) en mensen die nog bij hun ouders wonen (21,3%) zijn iets kleiner, maar nog steeds aanzienlijk. Daartegenover staat dat mensen met partner én kinderen het minst van alle gezinssituaties een vrijetijdsopleiding volgen (7,1%), terwijl alleenwonenden (10,5%), alleenstaande ouders (10,7%) en vooral mensen die bij hun ouders wonen (13,8%) dit vaker doen.

De gemiddelde opleidingsdeelname wordt dus vooral omhoog getrokken door partners met kinderen, een grote categorie in absolute aantallen, terwijl alle andere groepen onder het gemiddelde zitten. Een verklaring voor de lagere deelname van alleenstaanden, aan de ene kant, is dat zij simpelweg vaker kortgeschoold en niet-beroepsactief zijn, twee categorieën die sowieso minder vaak een opleiding volgen (Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2021). Aan de andere kant kan de hoge deelname van partners met kinderen wellicht ook verklaard worden door de levensfase: zij zullen vermoedelijk het minst tijd hebben van alle groepen (met uitzondering van alleenstaande ouders), waardoor hun hoge deelname eerder opmerkelijk te noemen is, maar ook vaker in een periode zitten waarin het werk belangrijker wordt gevonden. Zij zullen allicht ook temporeel wat verder van hun initiële studies afzitten dan andere categorieën, waardoor ze meer nood ervaren om hun kennis bij te spijkeren. Ook het relatief hoge aantal hooggeschoolden in deze categorie speelt waarschijnlijk een rol (Penders, Sourbron & Vansteenkiste, 2021). Het uitsplitsen van obstakels naar gezinstype in toekomstige bevragingen kan inzicht bieden in hoe verschillende gezinstypes gestimuleerd kunnen worden in hun opleidingsdeelname. Ook de volgende sectie van dit hoofdstuk, over motivaties voor deelname, geeft nog enige duiding.

Tabel 4. Opleidingsdeelname (25-64 jaar) uitgesplitst naar persoonskenmerken (Vlaanderen: 2020)

	Globaal	Werk	Vrije tijd
	%	%	%
Totaal 25-64 jaar	32,8	23,5	9,2
Geslacht			
1. Man	30,5	22,7	7,9
2. Vrouw	34,8	24,4	10,5
<i>Genderkloof (1/2)</i>	<i>0,88</i>	<i>0,93</i>	<i>0,75</i>
Leeftijd			
1. 25-34 jaar	43,3	29,2	14,0
2. 35-44 jaar	37,3	28,0	9,2
3. 45-54 jaar	31,7	23,3	8,4
4. 55-64 jaar	21,1	15,1	6,0
<i>Generatiekloof ((1+2+3)/4)</i>	<i>1,77</i>	<i>1,78</i>	<i>1,76</i>
Onderwijsniveau			
1. Kortgeschoold	11,0	6,7	4,5
2. Middengeschoold	25,8	17,3	8,5
3. Hooggeschoold	48,9	36,9	11,9
<i>Onderwijskloof ((2+3)/1)</i>	<i>3,38</i>	<i>4,07</i>	<i>2,29</i>
Arbeidsmarktstatuut			
1. Werkend*	35,8	27,6	8,2
2. Werkloos	38,2	18,0	20,1
3. Gepensioneerd	10,2	1,0	9,2
4. Huisvrouw of -man	12,8	1,8	10,6
5. Invaliditeit/arbeidsongeschikt	13,4	2,8	10,7
<i>Arbeidsmarktparticipatiekloof ((1+2)/(3+4+5))</i>	<i>3,05</i>	<i>12,20</i>	<i>1,40</i>
<i>Kloof werkend-werkloos (1/2)</i>	<i>0,94</i>	<i>1,53</i>	<i>0,41</i>
Gezinssituatie			
1. Eénpersoonshuishouden	29,6	19,2	10,5
2. Koppel zonder kinderen	28,9	19,1	9,8
3. Koppel met kinderen	36,0	29,0	7,1
4. Alleenstaande ouder	32,5	21,6	10,7
5. Inwonend bij ouders	35,1	21,3	13,8

Noot. Motivaties werden enkel bevraagd aan personen die aangaven een opleiding te hebben gevolgd.

Globale cijfer is gemiddelde van de twee categorieën werk en vrije tijd.

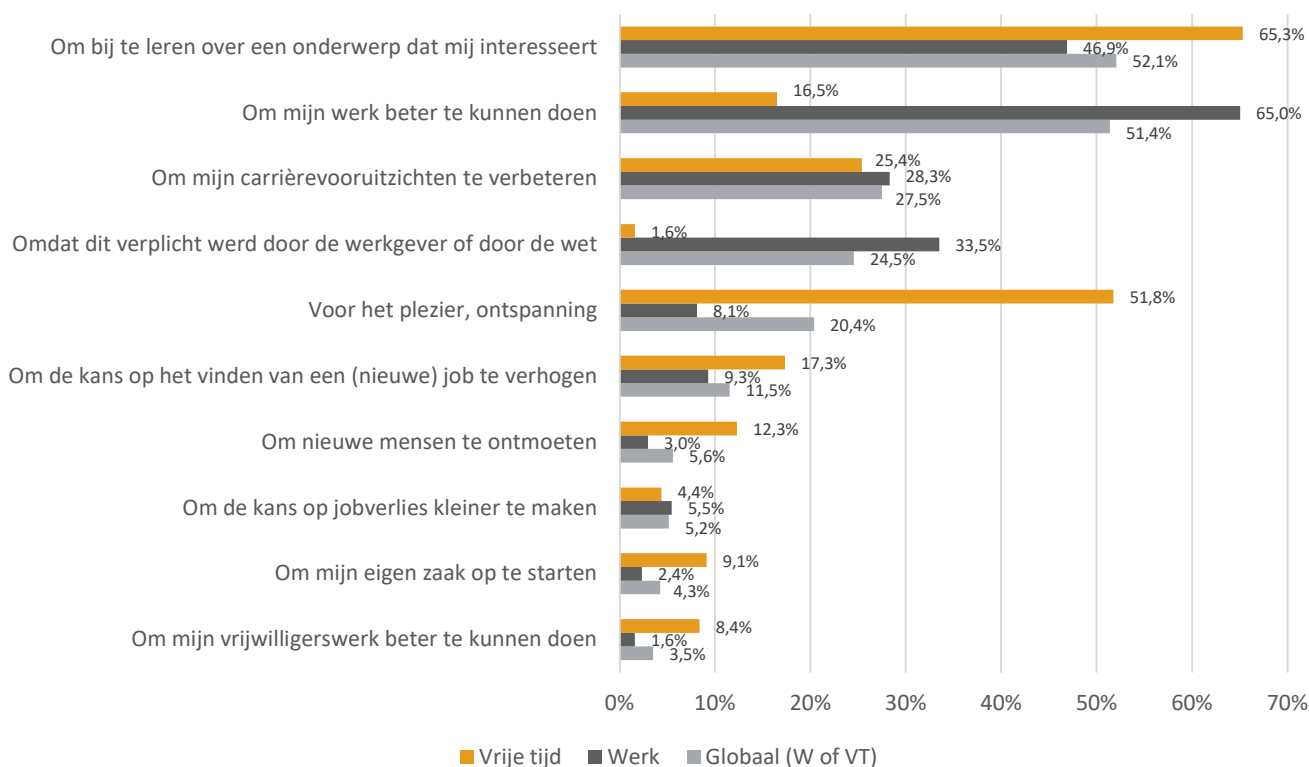
* inclusief tijdelijk werklozen in het kader van de COVID-19-crisis

Bron: Departement WSE op basis van COVID-19-bevraging (Statistiek Vlaanderen)

2.3 Motivaties voor opleidingsdeelname

De covid-survey peilde tevens naar de motivatie voor deelname, waarbij er in totaal tien antwoordmogelijkheden waren. Respondenten konden meerdere redenen opgeven waarom ze deelnamen aan een opleiding of aan zelfstudie deden. Figuur 5 geeft de verschillende motivaties weer opgedeeld naar het type opleiding (voor het werk of voor de vrije tijd). Het gaat hier dus enkel om de subpopulatie die aangaf deel te hebben genomen aan een opleiding. Globaal gezien deden de meeste mensen die een opleiding volgden dit om hun werk beter te kunnen doen (51,4%) of om bij te leren over een onderwerp dat hen interesseert (52,1%). Ook het verbeteren van de carrièrevooruitzichten (27,5%), verplichting door de werkgever (24,5%) en voor het plezier of ontspanning (20,4%) werden vrij frequent genoemd als redenen. Figuur 5 toont echter ook belangrijke verschillen in motivatie tussen opleidingen die werden gevolgd in het kader van werk of voor de vrije tijd. Zo werd voor werkgerelateerde opleidingen nog vaker aangegeven dat de opleiding werd gevolgd om het werk beter te kunnen doen (65,0%) en werd de verplichting door de werkgever of de wet logischerwijs ook nog frequenter aangehaald (33,5%). Voor vrijetijdsopleidingen werd dan veelvuldiger aangehaald dit te doen om bij te leren over een onderwerp (65,3%) en veel frequenter voor plezier of ontspanning (51,8%). Ook werden vrijwilligerswerk (8,4%) en het ontmoeten van nieuwe mensen (12,3%) vaker genoemd. Opvallend is dat 16,5% van degenen die een opleiding volgden voor de vrije tijd aangaven dit te doen om hun werk beter te kunnen doen, 25,4% om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren, 17,4% om hun kans op een (nieuwe) job te verhogen en 9,1% om een eigen zaak te starten. Dit roept de vraag op of de categorieën van vraag 45 wel altijd juist werden geïnterpreteerd door respondenten.

Figuur 5. Motivaties voor opleidingsdeelname uitgesplitst naar type opleiding (Vlaanderen: 2021)



Noot. Motivaties werden enkel bevroegd aan personen die aangaven een opleiding te hebben gevolgd.

Globale cijfer is gemiddelde van de twee categorieën werk en vrije tijd.

Motivaties zijn weergegeven in aflopende volgorde op basis van hun globale deelnamecijfer.

Bron: Departement WSE op basis van COVID-19-bevraging (Statistiek Vlaanderen)

Een globaal overzicht van de motieven van opleidingsparticipatie is nuttig om de belangrijkste motieven binnen de gehele Vlaamse bevolking te kunnen onderscheiden. Tegelijkertijd kunnen we ervan uitgaan dat de reden om een bepaalde opleiding te volgen deels geworteld is in iemands arbeidsmarktsituatie en daarmee bepaalde persoonskenmerken. In tabel 5 wordt een overzicht gegeven van de verschillende persoonskenmerken die al werden bekeken in deel 1 van dit hoofdstuk, gekruist met de verschillende motieven om een opleiding te volgen.

Mannen (33,4%) die een opleiding volgden in het kader van het werk, deden dat vaker om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren dan vrouwen (23,8%). Mannen die een vrijetijdsopleiding volgden, deden dit vaker dan vrouwen om bij te leren over een onderwerp dat hen interesseert (70,6% ten opzichte van 61,6%) en om hun werk beter te kunnen doen (20,9% ten opzichte van 13,5%). Vrouwen participeerden minder vaak met een werkmotivatie, maar ook minder vaak met een persoonlijke motivatie. Mannen gaven vaker (meerdere) redenen op voor hun opleidingsdeelname dan vrouwen. Hoewel mannen minder vaak deelnemen aan opleidingen dan vrouwen, zijn hun beweegredenen dus duidelijker gemotiveerd.

Jongere leeftijdscategorieën participeerden vaker om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren. Dit cijfer is opmerkelijk genoeg nog geprononceerder voor vrijetijdsopleidingen (wat het vermoeden versterkt dat de antwoordcategorie relatief vaak werd gelezen als een opleiding gedaan 'in de vrije tijd', niet voor de vrije tijd). Het verband tussen een opleiding volgen voor de carrière en iemands leeftijd is lineair: hoe jonger, hoe belangrijker dit motief is voor het volgen van een opleiding. 55-plussers volgden een opleiding vaker omdat de werkgever of de wet hen dat verplichtte (28,9%). Deze categorie nam ook minder vaak deel aan een opleiding om bij te leren over een onderwerp dat hen interesseert in het kader van het werk, maar in het kader van vrijetijdsopleidingen is het verschil minder groot. Oudere leeftijdscategorieën (45- tot 54-jarigen en 55- tot 64-jarigen) namen minder vaak opleidingsinspanningen op in het kader van het werk. Hoe ouder, hoe minder vaak men een opleiding volgt met het werk of de loopbaan als motief en hoe vaker men een opleiding kadert in persoonlijke, vrijetijdsgeoriënteerde motieven.

58,5% van de hogeschoolden geeft aan te participeren om hun werk beter te doen, een cijfer dat klimt naar 70,8% gekeken enkel naar opleidingen in het kader van het werk. Een interessant gegeven is dat als kortgeschoolden een opleiding volgden, ze dat minder vaak dan midden- en hogeschoolden deden om hun huidige werk te kunnen doen, maar juist vaker dan hogeschoolden om de kans op een nieuwe job te verhogen. Dit sluit aan op het gegeven dat kortgeschoolden veel vaker van job wisselen dan midden- en hogeschoolden (EAK/Statbel, 2020). Als we louter de opleidingsinspanningen in het kader van werk als uitgangspunt nemen, gaven kortgeschoolden zelfs drie keer meer dan hogeschoolden dit motief aan. Ook geven kortgeschoolden bijna drie keer vaker dan hogeschoolden aan deel te nemen om de kans op jobverlies te verkleinen. Dit lijkt te wijzen op een andere arbeidsmarktrealiteit voor kortgeschoolden en hogeschoolden, waarbij de laatste vooral bezig zijn met het verbeteren van hun vaardigheden en vaker handelen uit intrinsieke interesse, met minder externe druk, terwijl de eerste vooral bezig zijn een job te behouden of een (betere) job te vinden – hetgeen vaker zal voortkomen uit een onzekerdere sociaaleconomische situatie. Middengeschoolden volgden vaker dan kortgeschoolden een opleiding om hun werk beter te doen, maar, net als hogeschoolden, participeren ze nauwelijks aan opleiding om de kans op het vinden van een (nieuwe) job te verhogen. Hogeschoolden volgden ook vaker een opleiding om bij te leren over een onderwerp dat hen interesseert (56,9%) dan kortgeschoolden (36,5%) en, in het geval van een vrijetijdsopleiding, voor het plezier of ontspanning (57,2% ten opzichte van 31,3%). Hogeschoolden lijken meer te genieten van het volgen van een opleiding.

Tabel 5. Motivaties voor opleidingsdeelname uitgesplitst naar persoonskenmerken (Vlaanderen: 2020)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Geslacht											
Gloobaal	Man	52,9%	31,1%	7,2%	12,4%	26,8%	4,5%	52,6%	5,9%	19,8%	3,9%
	Vrouw	50,2%	24,5%	3,4%	10,9%	22,7%	4,1%	51,7%	5,4%	20,8%	3,2%
Werk	Man	64,0%	33,4%	8,1%	10,8%	35,9%	2,4%	46,4%	3,1%	7,9%	1,9%
	Vrouw	66,0%	23,8%	3,1%	7,9%	31,5%	2,3%	47,4%	2,9%	8,3%	1,3%
Vrije tijd	Man	20,9%	24,4%	4,7%	16,8%	0,7%	10,5%	70,6%	13,9%	54,2%	9,6%
	Vrouw	13,5%	26,1%	4,2%	17,7%	2,2%	8,2%	61,6%	11,2%	50,1%	7,5%
Leeftijd											
Gloobaal	25-34 jaar	52,3%	39,5%	5,0%	13,9%	23,0%	6,0%	57,6%	7,4%	22,7%	3,3%
	35-44 jaar	55,7%	31,7%	5,5%	13,7%	25,0%	5,5%	49,7%	4,6%	17,8%	3,6%
	45-54 jaar	49,1%	21,9%	6,2%	11,1%	22,8%	2,5%	51,5%	4,6%	20,9%	3,2%
	55-64 jaar	46,2%	8,7%	3,5%	4,7%	28,9%	1,8%	47,5%	5,8%	20,0%	4,2%
Werk	25-34 jaar	65,8%	39,3%	4,5%	10,2%	33,3%	3,0%	51,9%	4,7%	10,4%	2,3%
	35-44 jaar	68,2%	30,9%	5,2%	9,8%	32,4%	3,2%	45,1%	2,3%	7,8%	1,3%
	45-54 jaar	61,7%	25,5%	7,2%	10,6%	30,3%	1,3%	47,8%	2,0%	7,6%	0,7%
	55-64 jaar	63,3%	10,8%	4,9%	5,2%	40,5%	1,3%	40,8%	2,9%	5,8%	2,5%
Vrije tijd	25-34 jaar	24,0%	39,7%	6,0%	21,7%	1,6%	12,2%	69,6%	13,0%	48,3%	5,3%
	35-44 jaar	18,1%	34,4%	6,3%	25,7%	2,6%	12,6%	63,7%	11,4%	48,1%	10,7%
	45-54 jaar	14,3%	12,1%	3,4%	12,5%	1,9%	5,7%	61,7%	11,6%	57,7%	10,2%
	55-64 jaar	3,0%	3,2%	0,0%	3,7%	0,0%	2,9%	64,3%	13,1%	55,8%	8,5%
Opleidingsniveau											
Gloobaal	Kortgeschoold	29,6%	25,7%	8,5%	22,2%	23,2%	4,1%	36,5%	2,8%	12,6%	4,3%

MONITORINGSRAPPORT OPLEIDINGSDEELNAME EN -INSPANNINGEN 2021

	Middengespoold	40,7%	26,7%	6,8%	11,6%	24,0%	4,9%	45,2%	5,3%	20,2%	3,9%
	Hooggeschoold	58,5%	28,2%	4,1%	10,4%	25,0%	4,0%	56,9%	6,0%	21,2%	3,3%
Werk	Kortgeschoold	38,0%	29,8%	10,6%	23,5%	38,8%	4,2%	24,6%	1,3%	0,0%	3,4%
	Middengespoold	56,2%	28,4%	7,1%	9,5%	35,3%	2,5%	37,2%	1,7%	6,1%	1,1%
	Hooggeschoold	70,8%	28,2%	4,4%	7,9%	32,4%	2,1%	52,5%	3,6%	9,6%	1,7%
Vrije	Kortgeschoold	17,0%	19,7%	5,4%	20,2%	0,0%	3,9%	54,3%	5,1%	31,3%	5,6%
tijd	Middengespoold	9,3%	23,3%	6,0%	15,8%	1,0%	9,8%	61,4%	12,7%	48,6%	9,5%
	Hooggeschoold	20,6%	28,0%	3,3%	18,0%	2,3%	9,7%	70,4%	13,2%	57,2%	8,3%
Gezinssituatie											
Globaal	Eénpersoonshuishouden	44,5%	31,3%	7,0%	12,8%	20,8%	3,4%	49,9%	10,5%	23,4%	3,5%
	Koppel zonder kinderen	47,2%	27,7%	4,0%	11,8%	23,5%	4,7%	52,0%	5,9%	22,7%	4,6%
	Koppel met kinderen	57,9%	24,7%	4,9%	8,9%	28,6%	3,4%	51,5%	3,3%	16,7%	2,7%
	Alleenstaande ouder	44,5%	28,1%	7,9%	17,3%	15,0%	4,3%	43,9%	7,7%	19,9%	4,4%
	Inwonend bij ouders	48,4%	38,1%	6,5%	13,6%	17,8%	9,6%	62,6%	6,4%	23,5%	5,0%
Werk	Eénpersoonshuishouden	59,3%	38,7%	7,5%	15,0%	31,5%	3,9%	42,4%	6,9%	9,7%	2,4%
	Koppel zonder kinderen	64,3%	26,6%	3,5%	10,0%	34,9%	1,8%	46,1%	1,7%	7,3%	1,9%
	Koppel met kinderen	67,7%	25,3%	5,4%	7,2%	35,1%	2,4%	48,5%	2,3%	7,9%	0,9%
	Alleenstaande ouder	61,4%	28,6%	8,9%	13,4%	22,4%	3,3%	34,0%	5,2%	6,6%	2,6%
	Inwonend bij ouders	61,8%	46,3%	7,4%	7,7%	29,3%	0,0%	60,3%	5,2%	9,7%	5,4%
Vrije	Eénpersoonshuishouden	17,4%	17,9%	6,2%	8,7%	1,3%	2,5%	63,7%	17,1%	48,5%	5,6%
tijd	Koppel zonder kinderen	14,1%	30,0%	5,0%	15,2%	1,1%	10,4%	63,5%	14,0%	52,7%	10,0%
	Koppel met kinderen	18,0%	22,4%	2,7%	16,0%	2,0%	7,5%	63,9%	7,4%	52,6%	10,1%
	Alleenstaande ouder	10,4%	27,2%	5,9%	25,1%	0,0%	6,2%	63,9%	13,0%	46,7%	8,1%
	Inwonend bij ouders	27,6%	25,3%	5,2%	22,7%	0,0%	24,6%	66,2%	8,2%	45,0%	4,3%
Arbeidsmarktstatuut											

MONITORINGSRAPPORT OPLEIDINGSDEELNAME EN -INSPANNINGEN 2021

Gloobaal	Werkend*	57,2%	26,5%	5,1%	8,3%	27,4%	4,0%	52,5%	5,1%	18,9%	3,0%
	Werkzoekend	17,1%	46,0%	4,2%	52,7%	4,6%	4,7%	45,4%	1,9%	18,9%	1,5%
	Gepensioneerd	2,1%	0,0%	5,8%	0,0%	2,1%	0,0%	63,4%	17,6%	56,6%	13,4%
	Huisvrouw of -man	7,6%	12,5%	7,8%	20,7%	0,0%	5,8%	48,2%	6,0%	36,2%	19,4%
	Arbeidsongeschikt	4,7%	18,3%	2,9%	17,8%	4,9%	6,3%	56,5%	15,7%	45,0%	9,7%
Werk	Werkend*	68,2%	26,7%	5,4%	6,5%	35,0%	2,3%	47,9%	3,0%	8,1%	1,6%
	Werkzoekend	15,6%	56,2%	5,6%	70,1%	4,9%	2,1%	36,4%	0,0%	4,6%	0,0%
	Gepensioneerd	20,2%	0,0%	55,7%	0,0%	20,2%	0,0%	20,2%	20,2%	0,0%	20,2%
	Huisvrouw of -man	47,1%	29,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,4%	0,0%	0,0%	0,0%
	Arbeidsongeschikt	14,9%	21,3%	6,4%	39,0%	23,6%	7,6%	40,1%	0,0%	23,8%	0,0%
Vrije tijd	Werkend*	20,4%	25,9%	4,3%	14,1%	1,8%	9,8%	68,0%	12,1%	55,1%	7,9%
	Werkzoekend	18,4%	36,8%	2,9%	36,9%	4,3%	7,0%	53,6%	3,6%	31,9%	2,9%
	Gepensioneerd	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	68,3%	17,3%	63,2%	12,7%
	Huisvrouw of -man	0,0%	9,3%	9,3%	24,8%	0,0%	6,9%	53,0%	7,2%	43,2%	23,1%
	Arbeidsongeschikt	2,1%	17,5%	2,1%	12,3%	0,0%	5,9%	60,8%	19,7%	50,5%	12,2%

Noot. Enkel degenen die aangaven een opleiding te volgen werd gevraagd dit te motiveren.

* inclusief tijdelijk werklozen in het kader van de COVID-19-crisis

Nummering motivaties:

- 1: Om mijn werk beter te kunnen doen
- 2: Om mijn carrière vooruitzichten te verbeteren
- 3: Om de kans op jobverlies kleiner te maken
- 4: Om de kans op het vinden van een (nieuwe) job te verhogen
- 5: Omdat dit verplicht werd door de werkgever of door de wet
- 6: Om mijn eigen zaak op te starten
- 7: Om bij te leren over een onderwerp dat mij interesseert
- 8: Om nieuwe mensen te ontmoeten
- 9: Voor het plezier, ontspanning
- 10: Om mijn vrijwilligerswerk beter te kunnen doen

Bron: Departement WSE op basis van COVID-19-bevraging (Statistiek Vlaanderen)

De motivaties voor verschillende gezinssituaties zijn niet zo eenduidig. We zagen reeds eerder dat koppels met kinderen vaker deelnamen aan een opleiding of aan zelfstudie doen, vooral in het kader van het werk. In de motivaties zien we opnieuw dat personen in een koppel met kinderen vaker dan personen in andere gezinsvormen deelnemen om hun werk beter te kunnen doen (57,9%), maar ook vaker omdat dit verplicht wordt de werkgever of door de wet (28,6%). Dit bevestigt enigszins het vermoeden dat deze categorie in een levensfase zit waarin werk belangrijker wordt gevonden. Alleenstaanden volgen dan weer relatief vaak een opleiding om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren (31,3%) en om hun kansen op een (nieuwe) job te verhogen (12,8%), zeker in het geval van opleidingen in het kader van werk (15,0%). Ook het ontmoeten van nieuwe mensen is voor hen een belangrijkere reden (10,5%). Personen in een koppel zonder kinderen die een opleiding volgden in het kader van werk deden dit vaker om hun werk beter te kunnen doen (64,3%), omdat dit verplicht werd (34,9%) of om bij te leren over een onderwerp (46,1%). Alleenstaande ouders volgden vaker dan de andere gezinstypes een opleiding om een nieuwe job te vinden (17,3%) of om nieuwe mensen te ontmoeten (7,7%). Personen die inwonen bij hun ouders volgden vooral vaak een opleiding in het kader van werk om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren (46,3%), maar ook voor ontspanning (9,7%). Opvallend is dat zij vooral veel vaker dan andere gezinssituaties een opleiding volgden om een eigen zaak op te starten (9,6%), vooral een opleiding voor de vrije tijd (24,6%).

De motivaties voor opleidingsdeelname van de verschillende arbeidsstatuten zijn dan weer vrij eenduidig. Werkenden volgden vaker een opleiding om hun werk beter te doen of omdat dit verplicht was, terwijl werklozen vaker een opleiding volgden om een nieuwe job te vinden of om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren. Niet-beroepsactieven geven vaker vrijwilligerswerk op als reden voor deelname, en volgen vaker een opleiding om andere mensen te ontmoeten. Interessant is dat 21% van de huisvrouwen en -mannen bovendien een opleiding volgden om de kans op een job te vinden te verhogen. Ook 18% van arbeidsongeschikten die een opleiding volgden gaven dit aan als motief. Gepensioneerden volgden vooral een opleiding uit interesse of voor het plezier.

2.4 Conclusie

De covid-survey vroeg naar opleidingsdeelname in een ruimere zin dan andere enquêtes, zoals de EAK, door ook te peilen naar zelfstudie. Ook is de referentieperiode korter dan twaalf maanden. Hierdoor zijn de resultaten uit hoofdstuk 1 en 2 van dit monitoringsrapport technisch niet vergelijkbaar. Toch worden de patronen uit hoofdstuk 1 wat betreft de opleidingsdeelnamekloven grotendeels bevestigd door de covid-survey. Vrouwen nemen vaker deel aan opleidingen dan mannen, de kloof tussen aan de ene kant kortgeschoolden en aan de andere kant midden- en hoggeschoolden is aanzienlijk, niet-beroepsactieven nemen minder frequent deel dan de beroepsactieve bevolking en 55-plussers participeren minder veelvuldig dan de andere leeftijdscategorieën. Enkel wat betreft leeftijdscategorie was de opmerkelijke bevinding dat de kloof een stuk kleiner is dan werd gevonden in hoofdstuk 1 op basis van de EAK. Bijkomend werd gekeken naar de gezinssituatie als persoonskenmerk in dit hoofdstuk, waaruit blijkt dat koppels met

kinderen en personen die inwonen bij hun ouders een hogere deelname hebben, terwijl alleenwonenden en koppels zonder kinderen minder vaak participeren. De verschillen zijn eerder klein maar relevant genoeg om te vermelden.

De meerwaarde van de covid-survey voor dit monitoringsrapport ten opzichte van de EAK zit voornamelijk in de uitgebreide bevraging van de motivaties voor opleidingsdeelname en het feit dat er een expliciet onderscheid werd gemaakt tussen opleidingen die werden gevolgd in het kader van het werk of in het kader van de vrije tijd. In meerdere gevallen stuiten wij echter op enige dubbelzinnigheid wat betreft opleidingen in het kader van werk of voor vrijetijdsdoeleinden. Zo wordt frequent een motivatie aangeduid die kadert in het werk, terwijl de respondent bij de vraag over opleidingsparticipatie reeds had aangegeven dat de opleiding wordt gevolgd voor vrijetijdsdoeleinden. Hier kunnen meerdere mogelijke verklaringen voor worden gegeven. Het is natuurlijk mogelijk dat een respondent meerdere opleidingen volgde, zowel in het kader van het werk als voor de vrije tijd, terwijl slechts één antwoordkeuze mogelijk was. Gevraagd naar de motivaties voor deelname gaf de respondent vervolgens mogelijk motivaties die betrekking hadden op meerdere opleidingen. Een andere mogelijkheid is dat sommige respondenten de categorieën bij de vraag over opleidingsparticipatie lazen als ‘tijdens het werk’ en ‘tijdens de vrije tijd’, wat een geheel andere interpretatie van de vraag is.

Desalniettemin is het onderscheid bij de meerderheid van de statistieken wel naar verwachting, waardoor het onderscheid relevant blijft voor dit rapport, mits voorzichtige interpretatie. Zo blijkt dat de onderwijskloof een stuk lager ligt als men enkel kijkt naar opleiding voor vrijetijdsdoeleinden vergeleken met opleidingen in het kader van werk. Ook de arbeidsmarktparticipatiekloof tussen niet-beroepsactieven en de beroepsactieve bevolking verschilt enorm: de opleidingen van niet-beroepsactieven kaderen vooral in vrije tijdsbezigheden. Ook werklozen volgen meer dan dubbel zoveel opleidingen in het kader van de vrije tijd dan werkenden. Wat betreft opleidingsmotivaties zien we vooral dat opleidingen in het kader van het werk vaak worden gedaan met expliciete werkmotivaties, zoals het werk beter doen of vanwege een verplichting van de werkgever of de wet, terwijl opleidingen in het kader van de vrije tijd vooral worden gemotiveerd met expliciete vrijetijdsdrijfveren, zoals om bij te leren over een onderwerp, voor de ontspanning of om nieuwe mensen te ontmoeten. Desalniettemin is het opvallend dat relatief gezien meer respondenten die een opleiding volgden in het kader van de vrije tijd aangaven dit te doen om de kans op een nieuwe job te verhogen of om een nieuwe zaak te starten dan respondenten die een opleiding volgde in het kader van werk.

Er zijn weliswaar belangrijke verschillen tussen de verschillende sociale groepen voor de verschillende type opleidingen wat betreft hun opleidingsmotivatie. Zo volgden mannen vaker een opleiding in het kader van hun werk om hun carrièrevooruitzichten te verbeteren dan vrouwen. Ook jongere mensen gaven dit motief vaker dan oudere leeftijdscategorieën terwijl 55-plussers juist vaak een opleiding volgden omdat de wet hen dit verplichtte. Hooggeschoolden participeerden vaker dan kortgeschoolden aan een opleiding om hun werk beter te doen, terwijl kortgeschoolden drie keer vaker dan hooggeschoolden een opleiding volgden om de kans op een nieuwe job te verhogen en bijna drie keer vaker om de kans op jobverlies te verkleinen.

3. Opleidingsinspanningen in Vlaamse bedrijven op basis van de sociale balansen

Om de opleidingsinspanningen in de ondernemingen in kaart te brengen kan beroep gedaan worden op de bedrijfsgegevens uit de sociale balansen die jaarlijks bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België worden neergelegd. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Op basis van een koppeling met RSZ-gegevens kunnen we de sociale balansen ook regionaliseren, zodat we eveneens schattingen voor Vlaanderen krijgen. In dit hoofdstuk stellen we de resultaten van deze oefening voor en brengen we de vormingsinspanningen in Vlaamse bedrijven in kaart aan de hand van geregionaliseerde sociale balansgegevens.

3.1. De sociale balans als monitoringsinstrument

De sociale balans is een instrument waarmee ondernemingen bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België dienen te rapporteren over de opleidingsactiviteiten die tijdens het boekingsjaar gevolgd zijn door de werknemers. Het gaat hierbij over het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde opleidingsuren en de kosten voor de onderneming. Doordat de gegevens jaarlijks verzameld worden, biedt deze bron een belangrijke meerwaarde bij het meten van vormingsinspanningen in bedrijven. Deze bron laat toe om evoluties in de tijd en voor specifieke deelgroepen (bijvoorbeeld sectoren) te analyseren. Op basis van een door het Steunpunt Werk ontwikkelde ramingsmethode kunnen we de gegevens van de sociale balans regionaliseren en kunnen we ook uitspraken doen voor Vlaanderen.

Voordat we de resultaten uitvoerig toelichten, plaatsen we enkele kanttekeningen bij het gebruik en de interpretatie van de gegevens uit de sociale balans. Ondanks dat er de laatste jaren uitvoerige kwaliteitscontroles werden doorgevoerd bij de Balanscentrale (bijvoorbeeld coherentie met de jaarrekening en controle van extreme waarden), heeft de Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (ECWG, 2013) een aantal problemen aan het licht gebracht door de gegevens uit de sociale balans naast die van de Continuïng Vocational Training Survey (CVTS) te plaatsen.⁴ Hoewel beide bronnen vergelijkbare concepten hanteren voor het meten van vormingsinspanningen, worden

⁴ De CVTS is een vijfjaarlijkse en Europees geharmoniseerde survey die peilt naar de vormingsinspanningen bij ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële diensten. In het vorige monitoringsrapport (Van Langenhove et al., 2020) gingen we dieper in op de resultaten van de CVTS.

toch zeer uiteenlopende resultaten bekomen, waarbij CVTS in het algemeen hogere scores laat optekenen dan de sociale balans. Een verschil in de gebruikte populatie kunnen we deels als verklaring naar voren schuiven voor deze discrepantie. In de CVTS worden bedrijven met minder dan tien werknemers uitgesloten en wordt er enkel gekeken naar ondernemingen uit de industrie en commerciële diensten. Doorgaans zijn het net deze organisaties met grotere bedrijfsgrootte en die zich bevinden op het domein van de industrie en commerciële diensten waar we ook relatief meer opleidingsdeelname vaststellen (zie ook verder). Maar ook als een gelijkaardige populatie wordt afgebakend, blijft er een discrepantie tussen beide bronnen bestaan. De voornaamste conclusie van de Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (EGCW, 2013) is dat er een sterke onderrapportering is van de formele opleidingsrubrieken in de sociale balans en met name vooral bij het invullen van de opleidingskosten. Een van de kwesties die aangehaald wordt, is de moeilijkheid die bedrijven ondervinden om de verschillende opleidingscategorieën (formele en informele opleiding) op een correcte manier te onderscheiden. De onderrapportering vormt vooral een probleem bij de kleine ondernemingen, waar opleidingen vaak minder goed gemonitord worden. De sociale balans maakt integraal deel uit van de jaarrekening, maar de jaarrekening wordt ingevuld door het sociaal secretariaat, terwijl de opleidingsrubrieken uit de sociale balans vaak worden ingevuld door het bedrijf zelf.

Een ander aandachtspunt is dat de sociale balansgegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel. De locatie van de hoofdzetel is daarbij bepalend voor het gewest waaraan de sociale balansgegevens worden toegewezen. Om opleidingsindicatoren te berekenen voor Vlaanderen dienen we bijgevolg de gegevens te regionaliseren op basis van een door het Steunpunt Werk ontwikkelde ramingsmethode. Via een koppeling op ondernemingsniveau met data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) kunnen we alle gewesten detecteren waarin een bepaald bedrijf actief is. We baseren ons hiervoor op de werkgelegenheidscijfers van de RSZ per onderneming, opgesplitst naar de gewesten van de verschillende bedrijfsvestigingen van die onderneming. We passen vervolgens een verdeelsleutel toe om de sociale balansgegevens van multiregionale ondernemingen proportioneel te verdelen over de gewesten, conform de spreiding van de werkgelegenheid voor die onderneming bij RSZ.

Ondanks de beperkingen van de sociale balans blijft deze bron toch een belangrijke meerwaarde bieden bij het meten van vormingsinspanningen in de bedrijven. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen.⁵ Bovendien is het een van de weinige bronnen die een jaarlijkse opvolging toelaat, zodat een systematische monitoring van doelstellingen of streefcijfers mogelijk wordt. Door een koppeling met RSZ-gegevens kunnen we de resultaten ook verder opdelen en krijgen we schattingen op niveau van de gewesten en de sectoren.

In de sociale balans is er informatie beschikbaar over drie vormen van opleiding. De eerste twee hebben betrekking op de voortgezette beroepsopleiding en de derde gaat

⁵ Niet alle ondernemingen komen in aanmerking om een sociale balans in te dienen. Vzw's, stichtingen, privaatrechtelijke rechtspersonen met minder dan twintig werknemers en handelaars als natuurlijke personen hoeven geen sociale balans op te stellen.

over de initiële beroepsopleiding. Wij zullen ons in dit rapport enkel focussen op de voortgezette beroepsopleidingen. Het gaat hierbij over de opleidingen die op voorhand gepland werden en die tot doel hebben de kennis van de werknemers te vergroten of hun vaardigheden te verbeteren. De opleiding moet volledig of gedeeltelijk gefinancierd worden door de onderneming, dit kan ook indirect zijn door bijvoorbeeld bijdragen aan opleidingsfondsen.

Sinds 2008 wordt er in de sociale balans een opdeling gemaakt tussen formele en informele opleiding. Onder *formele* opleidingsinitiatieven vallen de door lesgevers gegeven cursussen en stages die gekenmerkt worden door een hoge graad van organisatie door de opleider of opleidingsinstelling. Ze worden georganiseerd in een duidelijk van de werkplek gescheiden lokaal en richten zich tot een groep cursisten. Vaak wordt er een attest uitgedeeld om aan te tonen dat de opleiding gevolgd werd. De *informele* opleiding wordt gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de cursist(en). De tijd, plaats en inhoud worden bepaald door de individuele behoeften van de cursist⁶. De opleidingen houden rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Het gaat hier om on-the-job-training, coaching en verwerving van knowhow, opleiding of vorming door middel van jobrotatie, uitwisselingen, studiebezoeken en detacheringen, deelname aan vormings- of kwaliteitscirkels, zelfstudie en opleiding op afstand, en het bijwonen van conferenties, workshops, beurzen en lezingen.

Op basis van gegevens uit de sociale balans kunnen een aantal indicatoren rond voortgezette beroepsopleidingen berekend worden. De bron bevat informatie over het aantal betrokken werknemers voor wie tijdens het boekjaar opleiding werd georganiseerd, het aantal gevolgde opleidingsuren en de aan de opleiding verbonden kosten voor de onderneming. Al deze gegevens zijn beschikbaar voor formele en informele opleidingen afzonderlijk. De financiële opleidingsindicatoren zullen omwille van methodologische redenen niet aan bod komen in dit rapport.

We analyseren de sociale balansgegevens voor de jaren 2015 tot 2019. Met het oog op het bekomen van zo betrouwbaar en coherent mogelijke gegevens worden een aantal restricties doorgevoerd. Enkel de sociale balansen die opgenomen zijn in de jaarstatistieken van de Balanscentrale worden weerhouden. Daarenboven moeten ze een boekjaar van twaalf maanden omvatten en gaat het enkel over de sociale balansen van ondernemingen die personeel in dienst hebben.⁷ In 2019 beantwoordden in België de sociale balansen van 132 200 ondernemingen aan deze voorwaarden, die samen bijna 2,9 miljoen werknemers registreerden.

⁶ We hanteren in dit hoofdstuk de definities van formele en informele opleidingsinitiatieven zoals die worden gebruikt in de sociale balansen van de ondernemingen. Deze definities wijken af van de manier waarop deze worden gebruikt in hoofdstuk 1 en 2 van het monitoringsrapport, waar de meer gangbare definities worden gehanteerd.

⁷ Het gemiddeld aantal voltijds equivalente werknemers (code 1003), het totaal aantal daadwerkelijk gepresteerde uren (code 1013) en de totale personeelskost (code 1023) tijdens het boekjaar moeten groter zijn dan 0.

3.2. Aandeel vormingsbedrijven

Om te bepalen of een bedrijf een vormingsbedrijf is, moet het betreffende bedrijf aangeven dat werknemers opleiding hebben gevolgd. Indien er geen deelnemers geregistreerd zijn, worden de bedrijven niet meegeteld als vormingsbedrijf. Van alle 132 200 Belgische ondernemingen in ons bestand van 2019, gaf 15,2% (20 100 ondernemingen) aan dat zij in dat boekjaar een vorm van voortgezette opleiding verschaften aan hun werknemers (tabel 6). Dit cijfer omvat zowel formele als informele opleidingsinitiatieven, alsook de combinatie van beide. Dit is dezelfde grootteorde als in 2015 (15,1%). Wanneer we de opleidingsvormen afzonderlijk bekijken, zien we dat formele opleiding de bovenhand heeft. In 2019 werd formele opleiding in 12,6% van de bedrijven toegepast, wat een stijging is van 0,9 procentpunt ten opzichte van 2015. Het aandeel dat informele opleiding aanbiedt, is met 6,5% in 2019 beperkter dan het aandeel met formele opleiding, en ook lager dan het resultaat in 2015 (7,3%). Doordat bedrijven die formele opleiding verstrekken eveneens informele opleiding kunnen aanbieden is de som van beide niet gelijk aan het totaal.

Als we deze indicator opsplitsen naar ondernemingsgrootte zien we dat het aandeel vormingsbedrijven sterk oploopt met de ondernemingsgrootte. Terwijl in de grote ondernemingen (200 of meer werknemers) ruim negen op de tien bedrijven opleidingsactiviteiten registreren (91,7% in 2019), is dit in kleine ondernemingen (minder dan 10 werknemers) nog niet een op de tien (7,5% in 2019). Voor elke ondernemersgrootte (behalve de kleinste) liggen de percentages in 2019 lager dan in 2015. Ondanks dat er nog veel progressiemarge is bij de ondernemingen met 10 tot en met 49 werknemers, vertoont deze categorie de grootste procentuele daling ten opzichte van 2015 (-4,7%). Bij de grotere bedrijven (meer dan 200 werknemers) blijft de daling beperkt (-0,8%). Het totaal aandeel vormingsbedrijven ligt in 2019 zowat op gelijke hoogte als in 2015, maar dit is vooral dankzij een toegenomen aandeel grote bedrijven in de dataset van 2019, die vaker opleiding voorzien.

Tabel 6. Evolutie van het aantal en aandeel vormingsbedrijven, opgesplitst naar opleidingsvorm en ondernemingsgrootte (België; 2015-2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totaal aantal bedrijven (n)					
Opgenomen in analyses	141 300	143 800	139 500	136 200	132 200
Vormingsbedrijven	21 300	21 200	20 000	19 800	20 100
Aandeel vormingsbedrijven (%)					
Totaal	15,1	14,8	14,3	14,5	15,2
Opgesplitst naar opleidingsvorm					
Formele opleiding	11,7	11,6	11,4	11,7	12,6
Informele opleiding	7,3	7,0	6,8	6,7	6,5
Opgesplitst naar ondernemingsgrootte					
1-9 werknemers	7,5	7,2	6,7	6,8	7,5
10-49 werknemers	30,5	29,8	28,3	27,9	28,7
50-199 werknemers	71,1	70,5	69,6	68,2	68,6
200+ werknemers	92,4	92,0	92,1	90,8	91,7

Bron: Steunpunt Werk - raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ

3.3. Opleidingsinspanningen

Zoals eerder aangegeven, worden de sociale balansgegevens verzameld voor een onderneming in haar geheel. De hoofdzetel is daarbij bepalend voor de toekenning van de locatie – of het gewest – waaraan de sociale balansgegevens worden toegewezen. Op basis van een door het Steunpunt Werk ontwikkelde ramingsmethode worden de gegevens uit de sociale balans geregionaliseerd. In wat volgt richten we ons enkel op het Vlaams Gewest.

Aan de hand van een aantal indicatoren kunnen we de vormingsinspanningen in de Vlaamse bedrijven in kaart brengen. Zo bieden de opleidingsparticipatiegraad, de opleidingsuren als percentage van de gewerkte uren en de gemiddelde opleidingsduur per werknemer dan wel per deelnemer aan opleiding heel wat informatie. In tabel 7 berekenen we deze indicatoren enerzijds voor alle bedrijven in Vlaanderen, ongeacht of ze al dan niet opleiding verstrekten in het betreffende boekjaar, en anderzijds voor enkel de vormingsbedrijven (bedrijven die effectief vorming aanboden tijdens het betreffende jaar).

Tabel 7. Evolutie van de opleidingsindicatoren (Vlaanderen; 2015-2019)

	Alle bedrijven					Vormingsbedrijven				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Opleidingsparticipatie	in % van de werknemers									
Formele opleiding	38,0	36,1	36,2	37,0	37,1	53,8	50,9	50,9	51,9	51,8
Informele opleiding	23,6	23,9	24,1	23,2	23,3	33,4	33,7	33,8	32,6	32,6
Opleidingsuren	in % van de gewerkte uren									
Totaal	1,21	1,16	1,17	1,19	1,21	1,71	1,66	1,67	1,70	1,72
Formele opleiding	0,72	0,70	0,69	0,70	0,72	1,02	1,00	0,99	1,01	1,02
Informele opleiding	0,49	0,46	0,48	0,48	0,49	0,70	0,66	0,68	0,69	0,70
Gemiddelde opleidingsduur	Uren per werknemer (= opleidingsverwachting)					Uren per deelnemer				
Totaal	16,0	15,0	14,9	15,2	15,6	/	/	/	/	/
Formele opleiding	9,5	9,1	8,9	9,1	9,2	24,9	25,0	24,5	24,5	24,8
Informele opleiding	6,5	5,9	6,1	6,2	6,3	27,6	24,8	25,3	26,6	27,1

Noot: De totale participatiegraad kan niet berekend worden op basis van de sociale balansdata. Een werknemer kan zowel formele als informele opleiding volgen. Aangezien dit in de sociale balans enkel afzonderlijk wordt geregistreerd, kunnen er dubbeltellingen ontstaan waarvoor niet gecorrigeerd kan worden.

Bron: Steunpunt Werk - raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ

Een eerste indicator die we hanteren om in te zoomen op de opleidingsinspanningen van bedrijven is de opleidingsparticipatiegraad. Deze geeft aan welk aandeel van de werknemers gedurende het boekjaar deelnam aan formele of informele opleiding. De deelname aan formele of informele opleiding wordt in de sociale balans afzonderlijk geregistreerd en eenzelfde werknemer kan tijdens een boekjaar hebben deelgenomen aan zowel formele als informele opleiding. Om dubbeltellingen te vermijden, kan de participatiegraad daarom enkel berekend worden voor de opleidingsvormen apart. In 2015 kreeg 38,0% van alle werknemers een vorm van formele opleiding aangeboden. De daaropvolgende jaren was er een daling met een participatiegraad rond de 36%, maar vanaf 2018 stijgt het aandeel terug, tot 37,1% in 2019, weliswaar een iets lager niveau dan in 2015. Voor informele opleiding liggen de percentages beduidend lager. In 2019 nam nog geen een op vier werknemers (23,3%) deel aan een informele opleiding.

Een lagere participatiegraad in 2019 dan in 2015 wijst er niet noodzakelijk op dat bedrijven minder in opleiding hebben geïnvesteerd. Zo is het aantal werknemers dat formele opleiding volgde (teller) in 2019 met 7,3% gestegen ten opzichte van 2015 (niet in de tabel). De noemer, het aantal werknemers tijdens het boekjaar, kende echter een grotere procentuele toename (+10,0%), waardoor de participatiegraad daalde ten

opzichte van 2015. In 2019 participeerden er met andere woorden meer werknemers aan formele opleiding dan in 2015, maar deze toename was kleiner dan de stijging van het aantal werknemers.

Indien we enkel naar vormingsbedrijven kijken, ligt de participatiegraad hoger. We delen het aantal deelnemers aan opleiding immers door het aantal werknemers in enkel die bedrijven waar daadwerkelijk vorming werd aangeboden. Voor formele opleiding zien we ook hier een duidelijke daling in 2016 ten opzichte van een jaar eerder (50,9% tegenover 53,8% in 2015). Het aandeel nam in 2018 opnieuw toe, en stabiliseerde in 2019. Anno 2019 participeerde zo 51,8% van de werknemers in de vormingsbedrijven aan formele opleiding. Op vlak van informele opleiding is de participatiegraad sinds 2018 gedaald en bedraagt deze nog 32,6% in 2019, tegenover 33,8% in 2017.

De overige indicatoren hebben betrekking op de geregistreerde opleidingsuren in de sociale balans. Als eerste geven we een aanduiding van het aandeel van de totale werkduur dat wordt besteed aan opleidingen. In 2019 werd over alle bedrijven heen 1,21% van de werkuren vrijgemaakt voor opleiding van werknemers. Omgerekend in uren en minuten betekent dit dat over alle Vlaamse bedrijven heen, op honderd werkuren, 1 uur en 13 minuten aan opleiding werd besteed, waarvan 43 minuten werd ingevuld door formele opleiding en 29 minuten door informele opleiding. Wanneer we enkel naar de vormingsbedrijven kijken, krijgen we opnieuw hogere percentages. Maar met 1,72% in 2019 is er nauwelijks vooruitgang geboekt sinds 2015.

Vervolgens kunnen we het aantal gevolgde opleidingsuren ook afzetten tegenover het gemiddeld aantal werknemers tijdens het boekjaar. We spreken dan over de opleidingsverwachting en geven met deze indicator een aanduiding van hoeveel opleiding een werknemer gemiddeld genomen op jaarbasis kan verwachten. In 2019 bedroeg de opleidingsverwachting over alle bedrijven heen gemiddeld 15,6 uren, waarvan 9,2 uren formele opleiding en 6,3 uren informele opleiding. Dit is iets hoger dan in de jaren ervoor, maar ligt nog steeds onder de opleidingsverwachting van 2015 (16,0 uren).

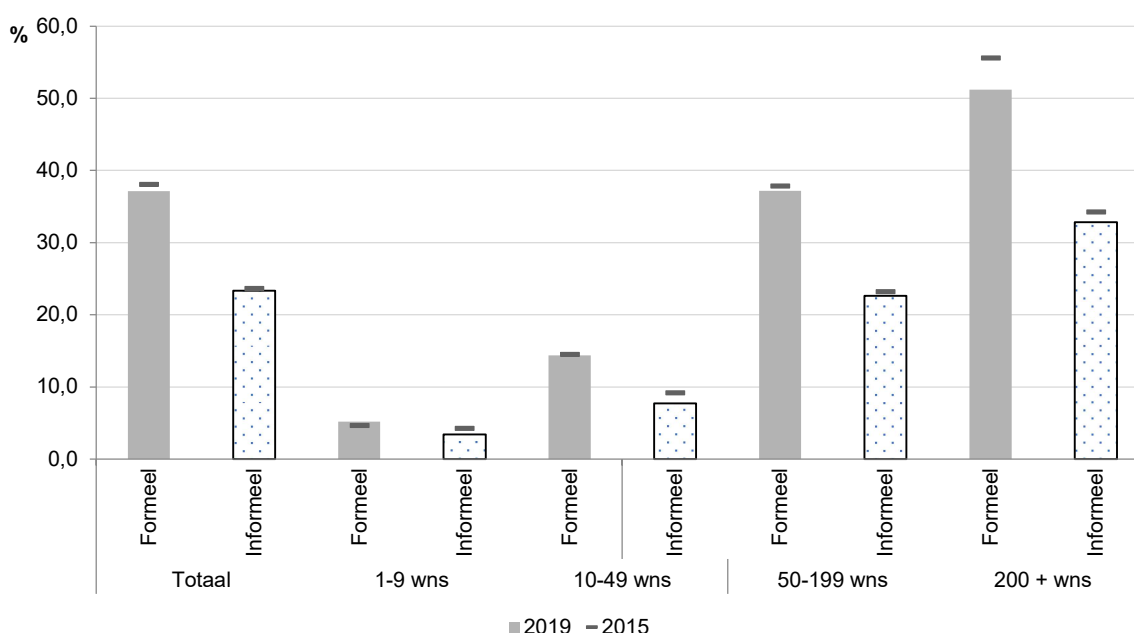
Tot slot kunnen we bij de vormingsbedrijven het aantal gevolgde opleidingsuren afzetten tegenover het aantal deelnemers. Anno 2019 bedroeg de gemiddelde opleidingsduur per deelnemer 24,8 uren voor formele opleiding en 27,1 uren voor informele opleiding. Dit ligt iets lager dan in 2015 (24,9 uren formele opleiding en 27,6 uren informele opleiding) en kan verklaard worden doordat het aantal gevolgde opleidingsuren (teller) procentueel minder toenam dan het aantal werknemers dat opleiding volgde (noemer).

3.4. Opleidingsparticipatie naar bedrijfsgrootte

Wanneer we de grootte van de bedrijven mee in rekening brengen, beperken we ons tot de participatiegraad voor formele en informele opleiding. Uit figuur 6 komt duidelijk naar voren dat hoe groter het bedrijf is in personeelsaantal, hoe hoger de kans is dat werknemers opleiding volgen. In 2019 beperkte de participatiegraad bij de kleinste bedrijven (1 tot en met 9 werknemers) zich tot amper 5,2% bij formele opleiding en 3,4% bij informele opleiding. De kleinere bedrijven besteden enerzijds minder tijd aan de

opleiding van hun werknemers, anderzijds loopt ook de registratie van opleidingen er minder vlot dan in grotere bedrijven (Delhez, Heuse, & Zimmer, 2012), waardoor het om een onderschatting kan gaan. Bij bedrijven met tweehonderd en meer werknemers kreeg ruim de helft van de werknemers formele opleiding aangeboden (51,2%) en een derde informele opleiding (32,8%). In iedere dimensieklasse wordt formele opleiding frequenter aangeboden dan informele opleiding. Bij de kleinste bedrijven is de kloof weliswaar minder uitgesproken, beide opleidingsvormen komen hier nauwelijks aan bod volgens de sociale balans. Onafhankelijk van de ondernemingsgrootte of het soort opleiding, was de participatiegraad in 2015 overal groter dan in 2019. Uitzondering hierop is de formele opleiding bij de kleinste bedrijven met een lichte stijging van 0,5 procentpunt.

Figuur 6. Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar ondernemingsgrootte (Vlaanderen; 2015 en 2019)



Bron: Steunpunt Werk - raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ

3.5. Opleidingsparticipatie naar sector

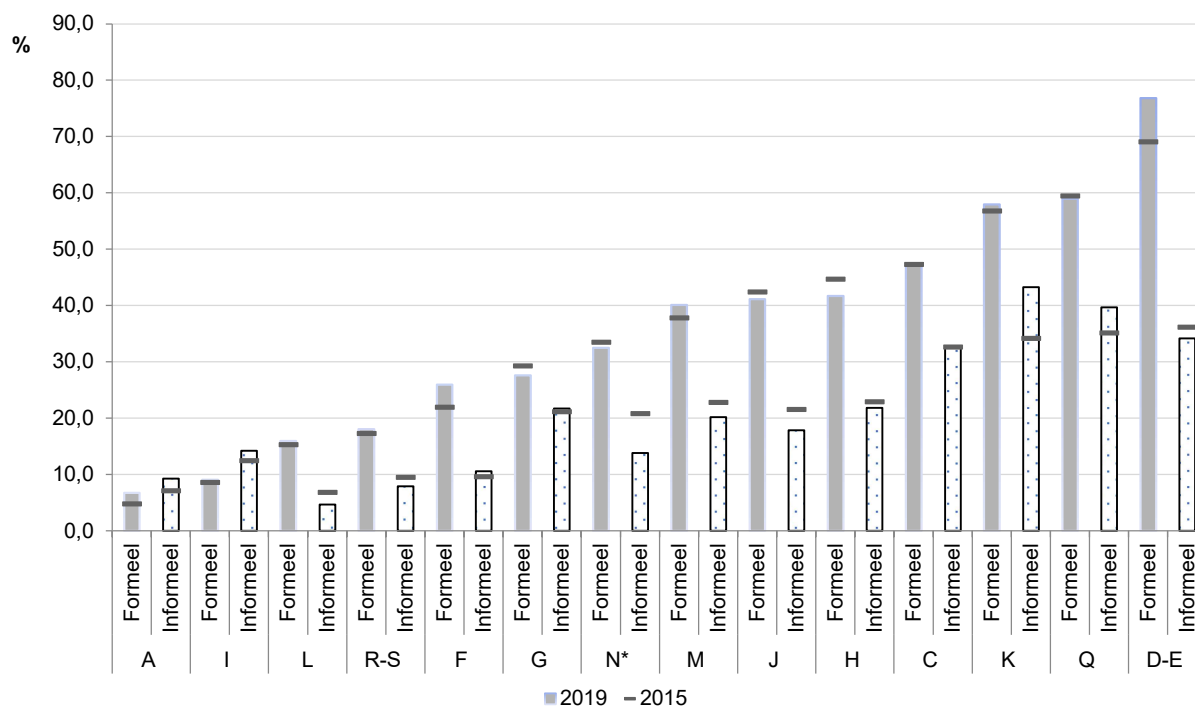
Tot slot bekijken we de opleidingsparticipatie naar sector. De socialebalansgegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, zodat de activiteit van de onderneming betrekking heeft op de hoofdzetel. Op basis van een koppeling op ondernemingsniveau met data van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) kunnen we alle sectoren detecteren waarin een bepaald bedrijf actief is. Voor de sectorale verdeling passen we dezelfde methode toe als bij de regionalisering: we passen een verdeelsleutel toe om de sociale balansgegevens van een onderneming die actief is in meerdere Nace-sectoren, proportioneel te verdelen over die sectoren, in overeenstemming met de spreiding van haar werknemerspopulatie in de RSZ-data. Een

aantal secties worden omwille van een te lage dekkingsgraad of een te klein aantal werknemers hierbij buiten beschouwing gelaten; het gaat over Nace-sectie B, O, P, T en U. De overige secties zijn in figuur 7 opgenomen, met de bijhorende participatiegraden voor het jaar 2015 en 2019.

De opleidingsparticipatie verschilt duidelijk naargelang de sector waarin men is tewerkgesteld. Drie sectoren noteerden in 2019 een participatie aan formele opleiding boven de 50%. Het gaat over 'Financiële activiteiten en verzekeringen (K)' met 58,0%; 'Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q)' met 59,0% en 'Energie, water en afvalbeheer (D-E)' met de hoogste participatiegraad, namelijk 76,8%. De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij (A)' en 'Horeca (I)' hinkten achterop met een participatiegraad van respectievelijk 6,8% en 9,1%. Voor informele opleiding krijgen we een iets andere rangschikking, maar de sectoren die veel investeren in formele opleiding scoren in het algemeen ook beter op informele opleiding. Bovenaan in de lijst vinden we met 43,3% de sector 'Financiële activiteiten en verzekeringen (K)'. Dit is over alle sectoren heen de grootste toename ten opzichte van 2015 (+7,8 ppt).

Bij de drie hoogst scorende sectoren stellen we een hogere opleidingsparticipatie vast in vergelijking met vier jaar geleden. De sector 'Energie, water en afvalbeheer (D-E)' kent daarbij voornamelijk een toename van de formele opleidingsparticipatie, terwijl het in de sectoren 'Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten (Q)' en 'Financiële activiteiten en verzekeringen (K)' de informele opleidingsparticipatie is die erop vooruitgaat. Bij de middelmatig scorende sectoren is er sprake van een stilstand of achteruitgang en zo wordt de kloof met de drie sterkst scorende sectoren dus groter. De twee sectoren die de laagste scores laten optekenen, kennen een lichte vooruitgang. Het gaat hier om de 'Landbouw, bosbouw en visserij (A)' en de 'Horeca (I)'. Werknemers hebben in alle sectoren, met uitzondering van 'Landbouw, bosbouw en visserij (A)' en 'Horeca (I)', een hogere kans om te participeren aan een formeel opleidingsinitiatief dan aan een informele opleiding.

Figuur 7. Formele en informele opleidingsparticipatie (over alle bedrijven), opgesplitst naar Nace-sectie (Vlaanderen; 2015 en 2019)



Noot: (*) Met uitzondering van de terbeschikkingstelling van personeel (Nace-Bel 78), die onder meer uitzendbureaus omvat.

A = Landbouw, bosbouw en visserij; C = Industrie; D-E = Energie, water en afvalbeheer; F = Bouwnijverheid; G = Handel en reparaties; H = Vervoer en opslag; I = Horeca; J = Informatie en communicatie; K = Financiële activiteiten en verzekeringen; L = Exploitatie van en handel in onroerend goed; M = Vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten; N = Administratieve en ondersteunende diensten; Q = Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten; R-S = Kunst, recreatie, overige diensten

Bron: Steunpunt Werk - raming Sociale Balansen op basis van NBB & RSZ

3.6. Conclusie

Om de omslag naar een lerende samenleving te realiseren, is ook het meten en monitoren van opleidingsinspanningen in bedrijven en sectoren cruciaal. Met de sociale balans beschikken we over informatie betreffende de vormingsinspanningen van de meeste Belgische bedrijven die personeel tewerkstellen. Doordat de gegevens jaarlijks verzameld worden, biedt deze bron een belangrijke meerwaarde bij het meten van vormingsinspanningen in bedrijven. Heel wat bedrijven vullen de sociale balans nauwgezet in. Maar eerder onderzoek wees ook aan dat vooral kleine bedrijven moeilijkheden ondervinden om hun opleidingsinspanningen goed te monitoren. Dat kan voor een stukje de grote verschillen verklaren die we terugvinden qua opleidingsparticipatie tussen kleine en grote ondernemingen. Als we de Vlaamse opleidingsinspanningen willen verhogen, dan is het belangrijk dat we op basis van goede data deze opleidingsinspanningen correct kunnen opvolgen, zowel van individuen als langs werkgeverszijde. De Sociale Balans is hierbij een belangrijk instrument, dat vanuit de sectoren en werkgeversorganisaties verder aangemoedigd kan worden om goed in te vullen.

Als we de evolutie onder de loep nemen van de opleidingsinspanningen van de Vlaamse bedrijven tussen 2015 en 2019, merken we steevast een terugval in de cijfers in 2016 en 2017, met een herstel in 2018 en 2019. Maar de belangrijkste conclusie is dat er finaal in 2019 in vergelijking met 2015 géén vooruitgang werd geboekt. Het aandeel vormingsbedrijven ligt in 2019 op ongeveer hetzelfde niveau als in 2015, maar dit is vooral dankzij een toegenomen aandeel grote bedrijven in de dataset van 2019, die vaker opleiding voorzien. In 2019 was de participatiegraad voor formele opleiding 37,1% en voor informele opleiding 23,3%. Dit is een lichte achteruitgang ten opzichte van 2015 (respectievelijk 38,0% en 23,6%). Bij andere opleidingsindicatoren, zoals de opleidingsuren als percentage van de gewerkte uren en de gemiddelde opleidingsduur per werknemer of per opleidingsdeelnemer, is er eveneens een lichte daling of stilstand.

Indien we de ondernemingsgrootte mee in rekening nemen, stellen we net als in eerder onderzoek vast dat de grotere bedrijven meer opleidingsgericht zijn. Toch merken we net in deze grote bedrijven een terugval in opleidingsparticipatiegraad. Ook op sectoraal vlak is er veel differentiatie, waarbij de sectoren die middelmatig presteren qua opleidingsdeelname het meeste terugvallen tussen 2015 en 2019.

De cijfers tonen aan dat er nog heel wat marge is voor het verder opkrikken van de opleidingsinspanningen van bedrijven. Zeker de kleinere ondernemingen en een aantal specifieke sectoren dienen meer in het opleidingsbad getrokken te worden.

Bibliografie

- Baert, H., De Rick, K., & Van Valckenborgh, K. (2004). *Naar een positiever klimaat in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven
- Delhez, P., Heuse, P., & Zimmer, H. (2012). De sociale balans 2011. *Economisch Tijdschrift van de Nationale Bank*, december 2012. 105-127. Brussel: NBB.
- EGCW. (2013). *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van ondernemingen. Verslag aan de Regering*. Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid'.
- Penders, I., Sourbron, M. & Vansteenkiste, S. (2021). Huishoudpositie. *In: Trendrapport 2021: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt* (eds: Vandenberghe, C. & Vansteenkiste, S.). Brussel/Leuven: DWSE/Steunpunt Werk
- Sels, L., Bollens, J., & Buyens, D. (2000). *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk.Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA – KU Leuven
- Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2020 nr.3). Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.
- Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). Drempels en motivatie bij het volgen van opleiding in Vlaanderen. Een analyse op basis van de Adult Education Survey. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 30-38. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Vansteenkiste, S. (2014). Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden: een onderzoek op basis van PIAAC. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 36-45. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/Uitgeverij Acco.
- VESOC. (2020). *VESOC-akkoord Alle hens aan dek*. Brussel: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité.
- Vlaamse Statistische Autoriteit. (2021). *Resultaten COVID-19-bevraging: Werk, Inkomen en Levenslang Leren* (Rapport Statistiek Vlaanderen, 2021/5). Brussel: Vlaamse Statistische Autoriteit.
- Wouters, M., & Douterlungne, M. (2002). Levenslang leren in Vlaanderen. Deelname permanente vorming en recht op levenslang leren. Module 1: Een Vlaams Strategierapport. In: H. Baert, M. Douterlungne, D. Van Damme, W. Kusters, L. Van Wiele, T. Baert, M. Wouters, K. De Meester, & J. Scheeren. *Bevordering van deelname en*

deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming. Leuven: CPVBO – KU Leuven.

Colofon

SAMENSTELLING

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
beleid.wse@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wse

Steunpunt Werk
Vlamingenstraat 83 bus 3552
3000 Leuven
01 632 32 39
steunpuntwerk@kuleuven.be
www.steunpuntwerk.be

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Sarah Vansteenkiste
Coördinator Steunpunt Werk

UITGAVE
november 2021

DEPOTNUMMER
D/2021/3241/366

ISBN
9789040304408