

# Dashboard Levenslang Lernen

Ella Desmedt, Dune Daniels & Ditte Kimps, m.m.v. Sofie Cabus  
i.s.m. Sarah Vansteenkiste (Steunpunt Werk, KU Leuven)

In opdracht van Departement Werk en Sociale Economie  
Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen

December 2023

Depotnummer: D/2024/3241/26

IDEA  
CONSULT thinking ahead

member of

IDEA GROUP



Vlaamse  
overheid



# Vooraf

Voorliggend rapport bevat een concreet advies en plan van aanpak om het huidige LLL-dashboard verder te verfijnen en te ontwikkelen tot een dashboard dat de leercultuur in Vlaanderen kan meten, en daarbij niet alleen de deelname aan levenslang leren in kaart brengt, maar tevens zicht biedt op de bredere impact die levenslang leren heeft op de samenleving. De prioritaire doelgroep van dit dashboard zijn mensen met een beleidsrol, zoals vertegenwoordigd in het Partnerschap Levenslang Leren en de ambtelijke werkgroep.

## Ambitieuus dashboard

Op basis van literatuurstudie en in co-creatie met o.a. de leden van het Partnerschap Levenslang Leren en de ambtelijke werkgroep is eerst een ambitieus kader opgesteld van concepten die het dashboard idealiter zou moeten kunnen meten om het beleid te ondersteunen. Deze concepten vertellen het verhaal van het dashboard.

Vervolgens zochten we gericht in binnen- en buitenland naar voornamelijk bestaande indicatoren en dataverzamelingen waarmee deze meting zou kunnen gebeuren. Waar nodig en relevant suggereren we nieuwe indicatoren.

Ook voor de vormgeving lieten we ons inspireren door bestaande voorbeelden. Op basis van de appreciatie van de stakeholders, stellen we een mogelijke nieuwe vormgeving voor.

Tijdens onze verkenningen van internationale voorbeelden, stelden we vast dat een dashboard met dit ambitieniveau nog nergens bestaat. Vlaanderen zou zich dus als absolute internationale koploper kunnen profileren als het kiest om via onze voorgestelde roadmap minstens het basisscenario te realiseren. Dat zou Vlaanderen op de kaart zetten als een ambitieuze en inspirerende regio op het vlak van levenslang leren en beleidsmonitoring.

## Praktisch advies

Het advies is opgevat als een praktisch, eerder technisch rapport, en bestaat uit zes delen:

1. De inleiding beschrijft de context en het doel van de opdracht, samen met de gehanteerde aanpak.
2. Het deel 'concepten' gaat over de inhoud van het dashboard, het conceptueel kader.
3. Het deel 'vormgeving' gaat over de kenmerken van de ideale vormgeving volgens de geconsulteerde stakeholders.
4. Het deel 'indicatoren & dataverzamelingen' bevat eerst een globaal overzicht.
5. Daarna wordt onder 'indicatoren en dataverzamelingen' de voorgestelde indicatoren per concept gegeven.
6. Tot slot volgt de roadmap met plan van aanpak.

In de bijlagen vermelden we zoals gebruikelijk de geconsulteerde bronnen en actoren, maar bovendien geven we ook de bronexcel mee met de volledige lijst van mogelijk interessante indicatoren die tijdens dit onderzoek werden geïdentificeerd.

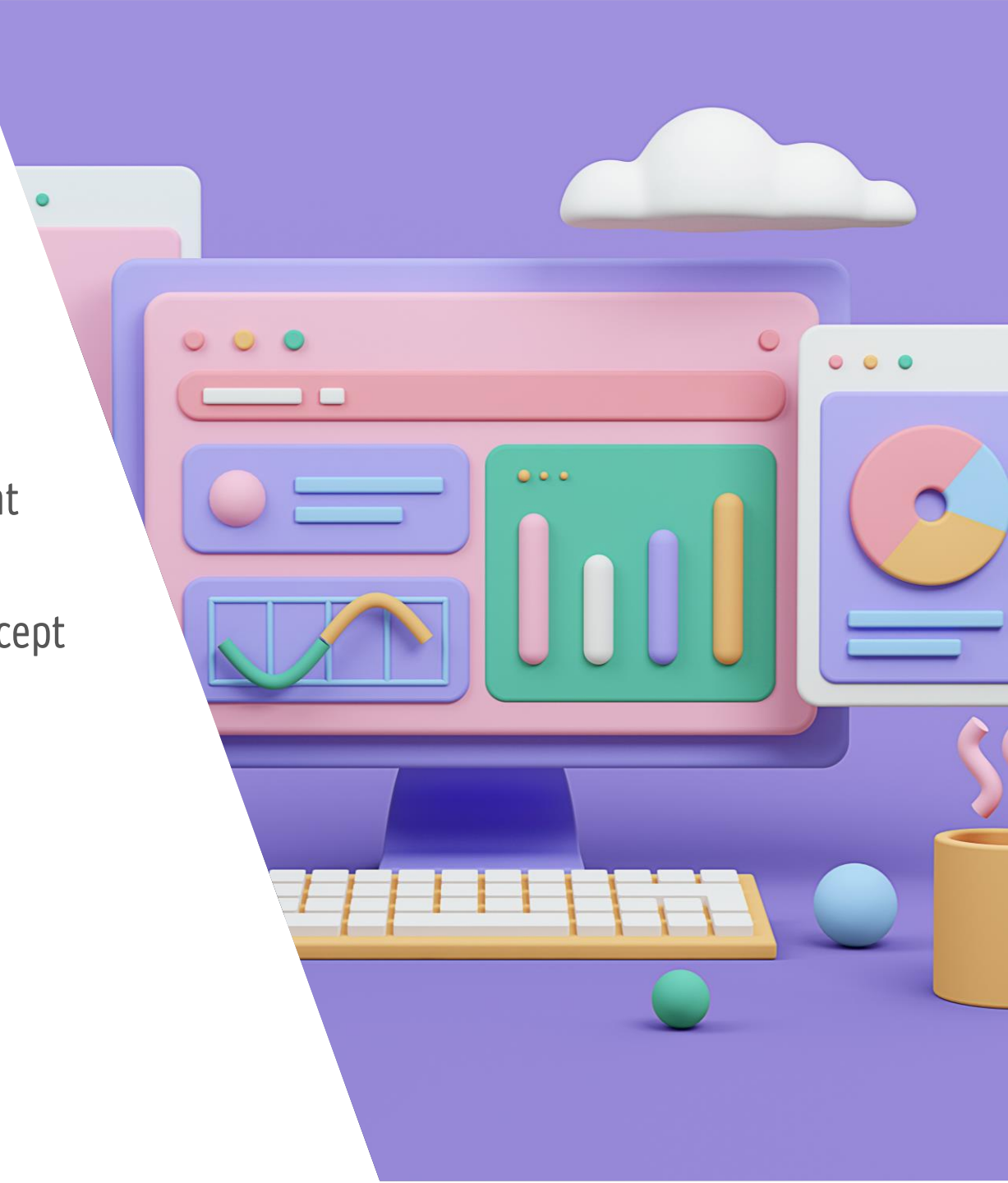
We hopen dat het Partnerschap LLL en de ambtelijke werkgroep hiermee verder aan de slag kunnen gaan om het dashboard levenslang leren in de komende jaren werkelijk te realiseren.

- 01 Inleiding
- 02 Concepten
- 03 Vormgeving
- 04 Indicatoren & dataverzamelingen - overzicht
- 05 Indicatoren & dataverzamelingen – per concept
- 06 Roadmap

Bijlage I: Bronnen

Bijlage II: Bevroagde actoren

Bijlage III: Excel ‘concepten en indicatoren’





# 01 INLEIDING



# De opdracht

## Situering

*In het kader van het herstel en de dubbele transitie is het van het grootste belang de deelname van volwassenen aan opleidingen tot 60 % te verhogen om de inzetbaarheid te vergroten, innovatie te stimuleren, sociale rechtvaardigheid te waarborgen en de digitale vaardighedenkloof te dichten.  
(Actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten)*

**STROOM 1**  
Knowhow opbouwen

**VLAGGENSCHIP 1 - NAAR EEN KENNISAGENDA LLL**  
Het PLL zorgt ervoor dat inzichten doonstromen, gedeeld zijn en gedragen worden en dat ze omgezet worden in innovatieve doorbraken en oplossingen.

- (DWSE-O&V) Toekomstverkenningen rond leren, leven en werken
- (Expertisecentrum) LLL-dashboard
- (Expertisecentrum) Vlaamse skills outlook
- (Expertisecentrum) Onderzoeksagenda levenslang leren
- (PLL) Resultaten uit de onderzoeksagenda verspreiden en gebruiken
- (PLL) Systemische visie op levenslang leren uitwerken

### Het Actieplan Levenslang Leren & het Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten

Op 17 december 2021 hechtte de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan het Actieplan Levenslang Leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'. Daarin worden door het Partnerschap Levenslang Leren (PLL) 47 acties geïdentificeerd die als noodzakelijk gezien worden inzake ontwikkel- en opleidingsbeleid in Vlaanderen.

Het Actieplan reikt een coherent en mobiliserend kader aan voor de vele actoren in levenslang leren, om samen een versnelling hoger te schakelen. De horizon ligt, in lijn met het Actieplan voor de Europese pijler van de sociale rechten, in 2030. Met het Actieplan schrijft Vlaanderen zich in de Europese ambitie in om op dat moment tot een opleidingsdeelname van 60% te komen.

Vier grote doelgroepen staan centraal in het Actieplan Levenslang Leren: het individu, de organisatie, de aanbieders en de samenleving als geheel. Extra aandacht gaat naar burgers en organisaties voor wie de drempels om te participeren aan levenslang leren momenteel te groot zijn.

Het Actieplan is gebouwd op basis van 10 gedeelde ambities, waaraan alle huidige en toekomstige acties getoetst moeten worden: de lerende centraal, de LLL-competentie stimuleren, inclusief leren, kwaliteit verzorgen, transparantie, afstemming, samenwerking, werkend leren en lerend werken, kennis, en technologie. Deze ambities kunnen volgens de partners voor een doorbraak zorgen in de omslag naar een

lerende samenleving en Vlaanderen bij de Europese top brengen. Het Partnerschap beschouwt levenslang leren als een belangrijk middel om persoonlijke, maatschappelijke en economische doelstellingen te bereiken.

### Een levenslang leren dashboard

Deze opdracht situeert zich in vlaggenschip 1 van het Actieplan: naar een kennisagenda levenslang leren. Het is de bedoeling van het PLL om een dashboard te laten ontwikkelen waarop de belangrijkste indicatoren, inclusief skills, bijeengebracht en geactualiseerd worden.

In februari 2022 werd met deze bedoeling een ambtelijke werkgroep opgezet, bestaande uit medewerkers van het Departement Werk en Sociale economie en het Departement Onderwijs en Vorming.

De werkgroep ontwikkelde een eerste versie van het dashboard en een visie op een mogelijk groeipad, met in de toekomst te ontwikkelen indicatoren. In deze eerste versie werd ernaar gestreefd om de bestaande indicatoren rond LLL op een overzichtelijke manier te ontsluiten in één dashboard.

Dit bleek om uiteenlopende redenen geen gemakkelijke oefening, waardoor de eerste versie van het LLL-dashboard het resultaat is van enkele pragmatische keuzes. Er is een grondigere exploratie aangewezen om te komen tot een uitgebreid LLL-dashboard.



# De opdracht

Concreet advies en plan van aanpak om het huidige LLL-dashboard verder te verfijnen en te ontwikkelen

## Vooronderzoek en advies

Het vooronderzoek en advies richt zich op vier topics:

**Concepten:** Hoe kunnen de cruciale concepten m.b.t. LLL worden afgebakend met voldoende gedragenheid bij de beleidsdomeinen onderwijs en werk, alsook de stakeholders uit het PLL?

**Indicatoren:** Welke indicatoren kunnen geselecteerd of ontwikkeld worden i.f.v. het verfijnen van het huidige dashboard, en het verbreden richting toekomstig dashboard (o.a. indicatoren die zicht bieden op de mogelijke impact van leren)?

**Dataverzamelingen:** Welke dataverzamelingen m.b.t. LLL zijn er vandaag al beschikbaar in Vlaanderen, hoe verloopt de governance en de informatiedoorstroom, welke leemtes zijn er, en welke actoren zouden gemobiliseerd kunnen worden om systematisch data te verzamelen om indicatoren te ontwikkelen?

**Doelstellingen richting horizon 2030:** Als de ambitie is om tot de Europese doelstelling van 60% opleidingsdeelname te komen, welke subdoelstellingen kunnen dan geformuleerd worden? Hoe kunnen deze vertaald worden in een duidelijk routeplan met streefcijfers, mogelijke tussenhavens en knipperlichten, vanuit specifieke aandacht voor bepaalde doelgroepen en drempels? Welke indicatoren lenen zich ertoe dit te monitoren?

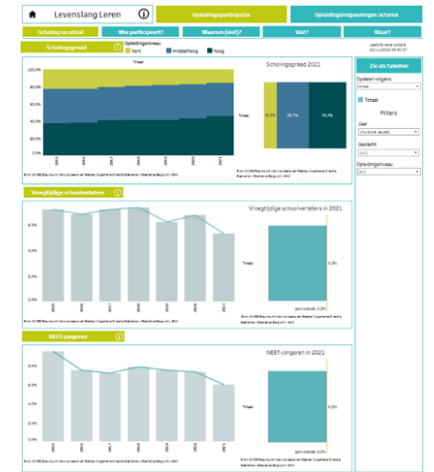
## Roadmap op korte en middellange termijn

Het onderzoek moet resulteren in een advies voor het dashboard in drie opeenvolgende stadia, met voor elk stadium een plan van aanpak met doelstellingen en indicatoren en een inschatting van de ontwikkelingskost:

- Het eerste stadium op korte termijn is gefocust op quick wins met haalbaarheid (ook wat betreft het toekomstige updaten van het LLL-dashboard) en snelheid als belangrijke criteria (uitvoerbaar eind 2023/begin 2024).
- Het tweede stadium op middellange termijn is moeilijker realiseerbaar omwille van grotere (financiële) inspanningen of het bereiken van consensus tussen (de actoren) van de verschillende beleidsdomeinen (uitvoerbaar 2024-2026).
- Het derde stadium is het dashboard met indicatoren die wenselijk zijn, maar waarvoor ook op middellange termijn te grote knelpunten zijn (uitvoerbaar tegen 2030).

Daarnaast dient een visuele representatie ontwikkeld te worden van het toekomstige dashboard met een thematisch logische structuur.

Screenshot van het huidige dashboard:



*De doelstelling van het LLL-dashboard is om de leercultuur in Vlaanderen te meten, met aandacht voor waar we vandaan komen (verleden), waar we staan (heden) en hoe we ons kunnen/moeten richten (toekomst). We streven ernaar om, zij het op lange termijn, een LLL-dashboard te ontwikkelen dat niet alleen de deelname aan levenslang leren in kaart brengt, maar tevens zicht biedt op de bredere impact die levenslang leren heeft op de samenleving.*



# Aanpak

## Vooronderzoek en ontwerpadvies

De opdracht verliep in twee grote fasen: de fase 'vooronderzoek en ontwerpadvies' in het voorjaar van 2023, en de fase 'advies en roadmap' vanaf de zomer tot eind 2023.

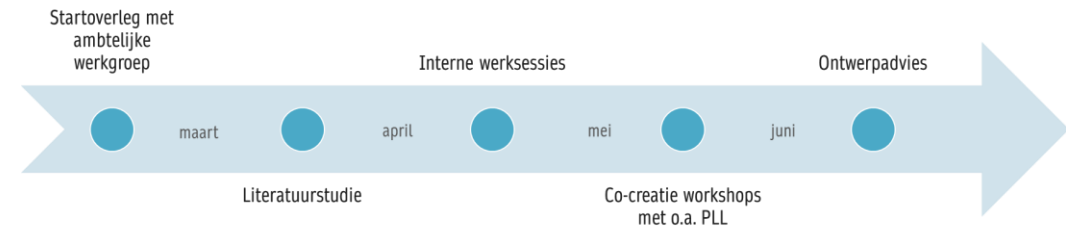
Het vooronderzoek werd gebaseerd op literatuurstudie en co-creatieworkshops.

### Literatuurstudie

Op basis van literatuur- en desk studie inventariseerden we de beschikbare relevante informatie over definities over concepten m.b.t. levenslang leren, (bestaande en mogelijk te ontwikkelen) indicatoren levenslang leren, (bestaande en mogelijk te ontwikkelen) dataverzamelingen, en mogelijke doelstellingen (met subdoelstellingen).

Belangrijke bronnen van inspiratie zijn een JRC rapport uit 2020 over een monitoring framework voor levenslang leren, en het werk van Desjardins & Rubenson (2009) over de drempels die individuen kunnen ervaren om tot leren te komen en respectievelijke hefboomen (4 soorten: psychologisch, financieel, situationeel en institutioneel). Daarnaast hielden we telkens het Actieplan Levenslang Leren in het achterhoofd, en vulden we het dashboard verder aan met concepten en indicatoren die het mogelijk maken om de zaken die het beleid wil verwezenlijken, te monitoren. Op basis van dit Actieplan maakten we de opdeling naargelang het niveau waarop de drempel/hefboom speelt (individu, organisatie, samenleving).

De lijst met bronnen die werden gebruikt voor het ontwerpadvies, is te vinden in Bijlage I.A.



### Co-creatie workshops

Om onze inzichten af te toetsen en bijkomende antwoorden te verzamelen op de onderzoeksvragen, organiseerden we 2 rondes van co-creatie workshops waarop we een grote groep stakeholders van het dashboard uitnodigden, waaronder alle leden van het Partnerschap Levenslang Leren.

In een eerste ronde van 6 workshops stelden we het eerste ontwerp van het conceptuele kader voor, samen met de indicatoren die we tot dan toe verzameld hadden onder elk van de concepten. De deelnemers werden in grote mate opgedeeld in relatief homogene groepen per domein.

Voor de tweede ronde van co-creatie workshops organiseerden we twee momenten, waarbij de aanwezigen ingedeeld waren in een beleidsmatige groep en een technische groep. In de beleidsmatige groep keken we vanuit gebruikersperspectief naar concepten, indicatoren en mogelijke visualisaties. In de technische groep brachten we actoren die veel kennis hebben van bestaande data (al dan niet binnen hun organisatie) samen, om dieper in te gaan op concrete indicatoren en dataverzamelingen.

De deelnemerslijst van de co-creatie workshops is te vinden in Bijlage II.A.



# Aanpak

## Advies en roadmap

### Feedback op ontwerpadvies en revisie

Het 'ontwerpadvies dashboard LLL' werd eind juni gepresenteerd in de ambtelijke werkgroep en begin juli voorgesteld aan het Partnerschap LLL. Daarna volgde schriftelijke feedback uit beide groepen.

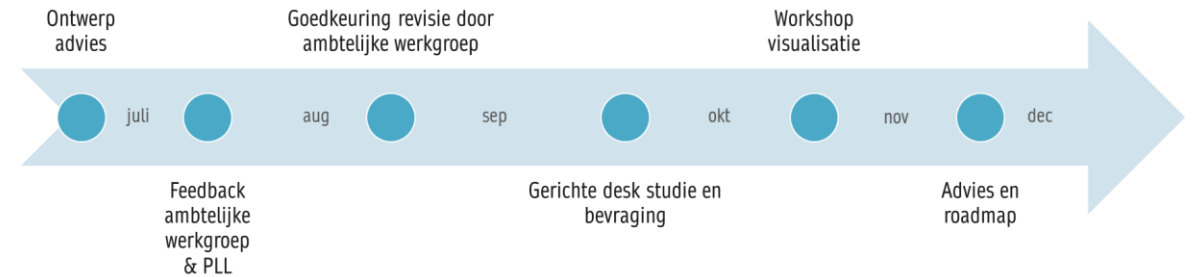
Deze feedback werd verwerkt in een revisie voor de ambtelijke werkgroep op 5 september. Tijdens deze samenkomst werden het herwerkte conceptueel kader en het uitgeschreven verhaal van het dashboard LLL goedgekeurd. Dit conceptueel kader en verhaal vormden de basis voor verdere keuzes van indicatoren.

Er werd ook afgesproken dat de roadmap zou worden uitgewerkt a.h.v. oplossingen i.p.v. scenario's. Deze denkwijze wordt verder toegelicht op pagina 9.

### Gerichte desk studie en bevraging

In de maanden september-oktober volgde een fase van gerichte desk studie en bevraging om de volgende kennisonen in te vullen:

- **Mogelijke indicatoren per concept:** Via welke indicatoren (bestaande of nieuw te ontwikkelen) kunnen de geselecteerde concepten gemeten worden? Welke dataverzamelingen (enquêtes en administratieve data) zijn beschikbaar? Vinden we inspiratie voor evt. nieuw te ontwikkelen indicatoren? Bijlagen I.C en I.D tonen de bronnen die hiertoe systematisch werden gescreend. Alle mogelijk relevante indicatoren werden op een gestructureerde manier gedocumenteerd in het excel-bestand 'Concepten en indicatoren' in Bijlage III.



- **Concretisering oplossingen:** Wat is er praktisch nodig (afspraken, tijd, budget,...) om de verschillende oplossingen te realiseren, m.a.w. wat zijn de parameters waarmee rekening moet worden gehouden bij het opstellen van de roadmap? De actoren die hiertoe werden geconsulteerd, zijn opgenomen in Bijlage II.C
- **Visualisatie:** Welke bestaande voorbeelden van dashboards kunnen inspiratie bieden voor de vormgeving van het dashboard LLL? Bijlage I.B toont de dashboards die ons hebben geïnspireerd.

### Workshop visualisatie

Op 8 november namen leden van het Partnerschap LLL en de ambtelijke werkgroep deel aan een online workshop over de gewenste visualisatie van het dashboard. De lijst van deelnemers zit in Bijlage II.B. Met behulp van enkele voorbeelden werden de deelnemers geconsulteerd op vlak van look & feel, het verhaal, de navigatie en structuur van het dashboard LLL. Sarah Vansteenkiste bracht haar expertise vanuit het ontwikkelen van dashboards voor het Steunpunt Werk in.

### Advies en roadmap

Voor het uiteindelijke advies diende uit de longlist van mogelijke indicatoren per concept, een onderbouwde selectie te worden gemaakt. Onze aanpak hierbij lichten we toe op pagina 10.

Tijdens de ambtelijke werkgroep van 21/11 en het Partnerschap LLL 29/11 werd nog een laatste feedbackronde georganiseerd op het bijna finale advies en roadmap.





# Aanpak

## Een roadmap a.h.v. oplossingen

### Oplossingen

Het conceptueel kader (i.e. wat we idealiter wensen te meten met het dashboard) is het uitgangspunt bij het denken in termen van oplossingen. De box hieronder toont de oplossingen die we onderzocht hebben.

Per oplossing bekijken we wat die oplossing mogelijk maakt: Welke concepten kunnen (deels) gemeten worden als de oplossing toegepast wordt? M.a.w. hoe ver brengt de oplossing ons in het realiseren van ons gewenste dashboard?

Elke oplossing heeft een kleurtje of symbool dat verder in dit rapport systematisch terug komt.

### Roadmap

Door per oplossing na te gaan wat moet er gebeuren (acties) en wat ervoor nodig is (middelen), kon vervolgens een roadmap worden opgesteld op een tijdslijn ('23-'24, '24-'26, 2030 en verder).

1. Herstructurering (en selectie) indicatoren van huidige dashboard in nieuwe vormgeving
2. Aanvullen/verbeteren vanuit bestaande enquêtes
3. Samenbrengen administratieve data
- ★ 4. (Frequentere) enquête(s) op maat, op basis van meest geschikte items uit bestaande enquêtes
5. Ontwikkelen nieuwe indicatoren/items voor enquête(s) op maat



# Aanpak

## Selectie indicatoren

### Uitgangspunt

Ons uitgangspunt bij het invullen van het dashboard was om zoveel mogelijk gebruik te maken van bestaande indicatoren uit binnen- en buitenland. Dit om de kans te verhogen dat het dashboard beantwoordt aan onderstaande criteria:

- **Validiteit:** Bestaande indicatoren hanteren doorgaans bestaande, (internationaal) gevalideerde definities, gebaseerd op theoretische referentiekaders.
- **Kwaliteit:** Bestaande indicatoren zijn doorgaans gebaseerd op gevalideerde, bij de relevante doelgroepen geteste items.
- **Efficiëntie:** Bestaande indicatoren gebruiken zorgt voor het optimaal benutten van bestaand materiaal en vermijdt dubbel werk.
- **Vergelijkbaarheid:** Bestaande indicatoren zijn doorgaans vergelijkbaar in de tijd en desgevallend ook internationaal.

### Van longlist over shortlist naar basisscenario

De longlist van mogelijk relevante indicatoren bevat 185 verschillende indicatoren.

Via overleg in 2 interne werksessies reduceerde het onderzoeksteam deze lijst tot een shortlist van 103 indicatoren (+ 24 indicatoren 'eventueel').

We hanteerden onderstaande afwegingen bij onze selectie:

- **Validiteit:** de mate waarin er overeenstemming is tussen de definities van het concept en de indicator(en);
- **Voorkeur** voor indicatoren die frequent(er) beschikbaar zijn;
- **Strenge/minder strenge selectie** naargelang er veel/weinig indicatoren voorhanden zijn;
- **Keuze bieden:** bij meerdere gelijkwaardige opties, geven we deze graag mee aan de opdrachtgever i.f.v. flexibiliteit in de toekomstige ontwikkeling van het dashboard (per concept zijn er 1 tot 12 mogelijke indicatoren, met gemiddeld 3 indicatoren per concept).

Na de presentatie van de shortlist aan de ambtelijke werkgroep werd de vraag gesteld om ook een basisscenario voor de stellen waarmee het volledig dashboard kan worden ingevuld. Dit basisscenario bestaat uit 58 indicatoren, met voor elk concept minimum 1 indicator waarmee dit concept degelijk gemeten kan worden. Deze indicatoren worden verder in dit rapport aangeduid met een groen puzzel-icoon.





## 02 CONCEPTEN



# Inhoud van het dashboard

## Inzichten uit het co-creatieproces

Via het co-creatieproces werden eerdere versies van het conceptueel kader, ontwikkeld op basis van literatuurstudie, verder verfijnd tot het uiteindelijke resultaat.

### Doelgroep en doelstellingen

Wat de inhoud van het dashboard LLL moet zijn, wordt in grote mate bepaald door de beoogde doelgroep en doelstellingen. Er is een duidelijke verwachting bij alle betrokken stakeholders dat de prioritaire doelgroep van het dashboard mensen met een beleidsrol zijn. Voor deze doelgroep dient het dashboard 3 doelstellingen:

- **Opvolgen of het beleid rond LLL iedereen bereikt:** Het dashboard moet de vraag kunnen beantwoorden: 'Is iedereen mee?' Met 'iedereen' wordt bedoeld alle lerenden, zowel individuen als organisaties. En met 'mee' wordt verwezen naar deelname aan alle vormen van leren: zowel formeel, non-formeel als informeel, en zowel arbeidsmarktgericht als levensbreed leren.
- **Op een onderbouwde manier prioriteiten stellen in acties of beleid:** Het dashboard moet de vraag kunnen beantwoorden: 'Waarop moeten we inzetten?' Daarvoor is informatie nodig over de omvang van bepaalde drempels, en over de doelgroepen die er in het bijzonder tegenaan lopen. Ook informatie over het bereik van bepaalde hefboomen voegt argumenten toe aan deze afweging.
- **Knipperlichtfunctie:** Tot slot moet het dashboard de vraag kunnen beantwoorden: 'Waar dreigt het mis te gaan?'. Er wordt informatie verwacht die een zekere voorspellende waarde heeft, om tijdig te kunnen ingrijpen.

Sommige stakeholders verwachten dat het dashboard zich ook zou richten tot burgers, om hen aan te zetten om te leren, of om hen inzicht te bieden in o.a. gevraagde competenties op de arbeidsmarkt. Dit is een verwachting van een heel andere aard,

waarvoor een specifiek dashboard aangewezen zou zijn. In het kader van deze opdracht werden daarom deze doelgroep en doelstellingen niet expliciet voor ogen te houden.

### Complementariteit met Steunpunt Werk (of andere dashboards)

De vraag werd ook gesteld hoe het dashboard complementair kan zijn met de dashboards en rapporten van het Steunpunt Werk of eventuele andere dashboards met data over levenslang leren. De conclusie (uit overleg met Sarah Vansteenkiste) is dat het dashboard LLL waar mogelijk en relevant beroep kan doen op inzichten, analyses en berekeningen van het Steunpunt. Het kan voor bepaalde indicatoren zo ook een andere ingang worden naar dezelfde data, maar dat vormt geen probleem. Hierbij kan wel overwogen worden om de mogelijkheid te bieden om door te klikken, naar andere dashboards zoals van het Steunpunt, maar eventueel ook naar diepgaander onderzoek, zoals het jaarlijkse monitoringrapport LLL dat het Steunpunt i.s.m. Departement WSE opstelt.

### Benchmarks

Er is eensgezindheid over dat er benchmarks beschikbaar moeten zijn in het dashboard, om te kunnen beoordelen hoe goed/slecht Vlaanderen presteert. De mogelijkheid om internationaal te kunnen vergelijken wordt als belangrijk gezien. Daarnaast bevat het dashboard bij voorkeur ook indicatoren die longitudinaal worden bijgehouden, om evolutie in de tijd te kunnen opvolgen.

Inzake absolute benchmarks, zoals de huidige doelstelling om de Europese doelstelling van 60% opleidingsdeelname te behalen, is er weinig animo om bijkomende doelstellingen voorop te stellen. Wat eventueel wel te overwegen valt, is om ook een doelstelling voorop te stellen voor lerende organisaties, om een evenwichtig beeld te schetsen voor de centrale thema's van het dashboard.



# Inhoud van het dashboard

## Goedgekeurd conceptueel kader en verhaal van het dashboard

### Actieplan Levenslang Leren als bron van definities

Het goedgekeurd conceptueel kader en verhaal van het dashboard beschrijft het narratief van het dashboard en definieert de belangrijkste concepten op hoofdlijnen. Het is bedoeld als algemene introductie en leeswijzer, bv. voor op de website. Voor de omschrijvingen van de concepten werden in de mate van het mogelijke de definities uit het Actieplan Levenslang Leren gebruikt.

### Het verhaal van het dashboard: inleiding

Onderstaande passage vormt de inleiding tot het dashboard. Het verdere verhaal en de definities vindt u bij de indicatoren in Hoofdstuk 5.

*Dit dashboard brengt de belangrijkste indicatoren in verband met levenslang leren samen. Het ondersteunt zo het kunnen inschatten waar het goed loopt of waar pijnpunten liggen op vlak van levenslang leren in Vlaanderen. Op die manier kunnen gerichtere keuzes gemaakt worden om acties of beleidsplannen op te zetten voor een sterkere leercultuur in Vlaanderen. Onze ambitie is een lerende samenleving, waar leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is voor iedereen en voor een belangrijk deel geïntegreerd is in dagelijkse activiteiten.*

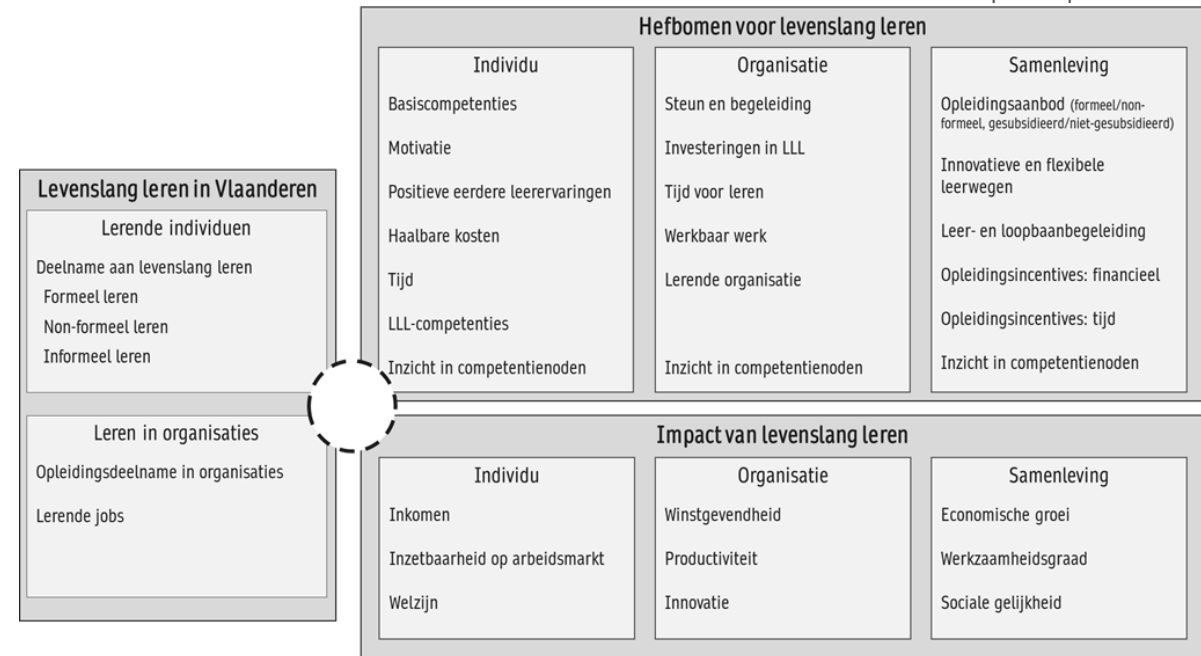
*Het dashboard werd ontwikkeld in opdracht van het Partnerschap Levenslang Leren, op basis van literatuurstudie en in co-creatie met de leden van het Partnerschap. Het richt zich in eerste instantie op mensen met een beleidsrol. Uiteraard kunnen ook onderzoekers en andere geïnteresseerden er gebruik van maken.*

### Ambitie qua filtering van data

Om relevant te zijn dient het dashboard ongelijkheden te kunnen blootleggen inzake deelname aan levenslang leren, hefboomen en impact. De ambitie is om individuen te

kunnen onderscheiden op basis van opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, arbeidsmarktpositie en migratieachtergrond, en organisaties op basis van grootte en sector. Het excel-bestand in Bijlage III toont (voor zover deze informatie beschikbaar is) de mate waarin dit theoretisch mogelijk is voor de voorgestelde indicatoren.

Ontwerp conceptueel kader





# 03 VORMGEVING



# Inspiratie voor vormgeving

## Overzicht kenmerken

Om inspiratie op te doen voor de vormgeving van het levenslang leren dashboard hebben we een reeks aan voorbeelden bekeken. De lijst van geraadpleegde dashboards is terug te vinden in Bijlage I.B.

Hieronder bespreken we enkele kenmerken van dashboards die we kunnen onderscheiden. Deze kenmerken zijn geen harde categorieën, maar eerder punten op een continuüm.

### Hoofdpagina - subpagina

Eerst en vooral wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen de hoofdpagina en de subpagina's. De hoofdpagina bevat meestal een overzicht, en vertelt het verhaal achter het dashboard. De subpagina's bevatten daarnaast de data of concrete indicatoren. Dit onderscheid wordt meestal gemaakt als het dashboard veel data bevat.

### Statisch – dynamisch

Een statische pagina is een pagina die niet kan veranderen. Als je ergens op klikt, wordt je geleid naar een nieuwe pagina. Daar tegenover staat een dynamische pagina, die verandert afhankelijk van selecties of filters die de gebruiker toepast.

### Lineair – modulair

Pagina's kunnen een lineaire structuur volgen, waarbij alles onder elkaar staat en gebruikers tot onderaan moeten scrollen om alles te zien te krijgen. Daarnaast zijn er ook modulaire pagina's, die opgedeeld zijn in vakjes of tegels die niet enkel onder elkaar, maar ook naast elkaar staan.

### Visueel – tekstueel

Een dashboard kan eerder visueel ingestoken zijn, wat betekent dat de data en/of het verhaal vooral worden geïllustreerd door iconen, figuren, tabellen of kaarten. Het kan ook eerder tekstueel vorm krijgen, waarbij de data en/of het verhaal voornamelijk worden beschreven in tekst, met minimale visuele elementen.

De volgende slides bevatten een overzicht van enkele geraadpleegde dashboards (opgedeeld naar statisch of dynamisch), en waar ze zich bevinden in het continuüm van de andere kenmerken.



# Inspiratie voor vormgeving

## Statische voorbeelden

Modulair

Lineair

Visueel in iconen, figuren, tabellen of kaarten

Tekstueel



Hoe statischer en hoe meer lineair, hoe meer uitleg er kan gegeven worden. Deze zijn wel minder of niet aanpasbaar aan noden van de gebruiker. De oplossing is vaak een dataset view op een andere pagina waar de gebruiker zelf kan filteren.

Er zijn verschillen tussen hoofdpagina's en subpagina's. Hoofdpagina's zijn vaker modulair - subpagina's zijn vaker lineair. Of er wordt de keuze gemaakt om de hoofdpagina statisch te maken en bepaalde subpagina's dynamisch.

- ① <https://provincies.incijfers.be/>
- ② <https://nextgenbelgium.be/nl/plan-in-cijfers>
- ③ <https://cemonitor.be/>
- ④ <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries/belgium>
- ⑤ <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/werkzaamheidsmonitor3/>
- ⑥ <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/lll-dashboard/>





# Inspiratie voor vormgeving

## Dynamische voorbeelden



Lineair opgebouwde pagina's maken een keuze in welke informatie eerst wordt gedeeld.

Hoe dynamischer, hoe moeilijker het wordt om uitleg of interpretaties te geven bij cijfers of figuren. Oplossingen hier zijn doorklikpagina's met uitleg, rapporten...

- ⑥ <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/lll-dashboard/>
- ⑦ <https://www.compareyourcountry.org/priorities-for-adult-learning/>
- ⑧ <https://gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be/>
- ⑨ <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/trendindicatoren-vlaamse-arbeidsmarkt-werkzaam-werkloos>
- ⑩ <https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts>
- ⑪ <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werkbaarheidsmeting-werknemers>

Dashboard LLL



# Conclusies van de workshop

## Kenmerken van de ideale vormgeving van de hoofdpagina

Uit de gebruikersworkshop kwam snel naar voor dat er in het levenslang leren dashboard best een onderscheid gemaakt wordt tussen de hoofdpagina en de subpagina's, omdat het dashboard een aanzienlijke hoeveelheid informatie zal bevatten.

Hieronder lijsten we enkele punten op die volgens gebruikers belangrijk zijn in de vormgeving van de **hoofdpagina**.

### Gebruikers verkiezen een statische, modulaire en visueel vormgegeven hoofdpagina

De hoofdpagina van het dashboard moet helder gestructureerd zijn zodat je in één opslag ziet wat er allemaal in het dashboard terug te vinden is. Volgens de gebruikers kan dat het beste door er een statische pagina van te maken die modulair en visueel vormgegeven is met iconen. Eventueel kan er gekozen worden om enkele kernindicatoren uit te lichten a.d.h.v. cijfers.

Idealiter brengt de hoofdpagina een duidelijk verhaal, zonder tekstueel te zwaar te zijn. Zo werd aangegeven dat de hoofdpagina niet vermoeiend mag ogen door een te grote hoeveelheid tekst.

De inhoud van het dashboard moet helder zijn door enkel naar de hoofdpagina te kijken. Dat kan door heldere en eenduidige namen te gebruiken voor thema's en concepten, maar daarnaast is het belangrijk dat een gebruiker snel te weten kan komen welke data exact onder elk thema of concept zit, zonder te navigeren naar de subpagina's.

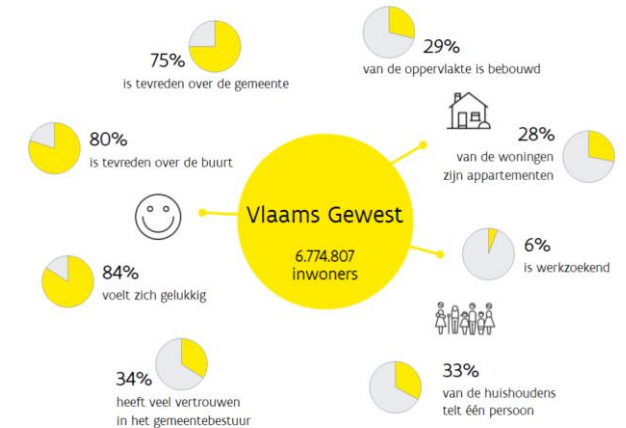
Ten slotte moet er zeker en vast een gebruiksvriendelijke navigatie naar de subpagina's aanwezig zijn.

### Voorbeelden van goede hoofdpagina's

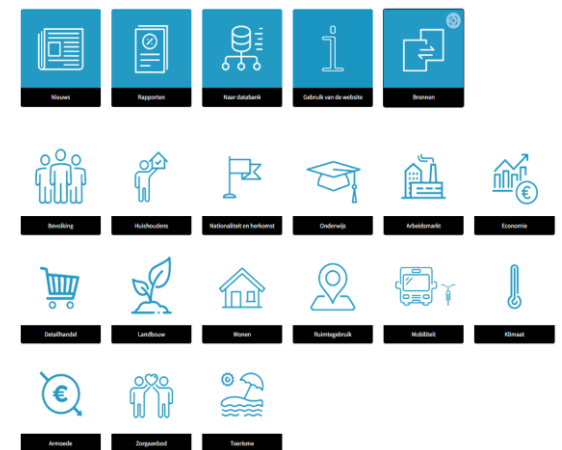
Rechts vindt u twee voorbeelden van hoofdpagina's die het vaakst de voorkeur genoten van de gebruikers tijdens de workshop. Beiden zijn modulair opgebouwd en gebruiken icoontjes om concepten of thema's te verduidelijken. In voorbeeld 1 zien we de uitgelichte kernindicatoren duidelijk terugkomen.

Op pagina 23 en 24 vindt u een mock-up van hoe de hoofdpagina van het levenslang leren dashboard eruit zou kunnen zien op basis van de principes die net beschreven zijn.

Voorbeeld 1: [Hoofdpagina Gemeente-Stadsmonitor](#)



Voorbeeld 2: [Hoofdpagina Provincies in cijfers](#)





# Conclusies van de workshop

## Kenmerken van de ideale vormgeving van de subpagina's

De ideale vormgeving van de **subpagina's** verschilt naargelang het type gebruiker. We maken hier een onderscheid tussen de gemiddelde gebruiker en de 'dataliefhebbers'.

**De gemiddelde gebruiker verkiest één subpagina per concept, die alle bijhorende indicatoren toont**

Voor de subpagina's is het voor de gemiddelde gebruiker belangrijk dat er een goede balans is tussen tekst en figuur. De figuren zijn nodig om data te visualiseren, maar een korte tekstuele interpretatie erbij is zeker aangeraden.

Wat betreft de vormgeving worden dynamische pagina's verkozen waarop interactie met de data mogelijk is. Dat kan op verschillende manieren zoals het mogelijk maken dat een gebruiker keuzes kan maken wat de betreft de visualisatie (staaf- of lijngrafiek...) en filters (doelgroep, tijd...), maar ook door pop-ups die duiding geven (bv. via een info-icoontje).

Daarbij appreciëren gebruikers het als er een mogelijkheid is om door te klikken naar meer (tekstuele) informatie, en wordt er aangehaald dat het handig zou zijn als men kan doorklikken naar achterliggende data om die te downloaden, bv. als Excelbestand.

Tot slot is het belangrijk dat de definitie van elke indicator en de bron van de data die ervoor gebruikt wordt, makkelijk te vinden zijn.

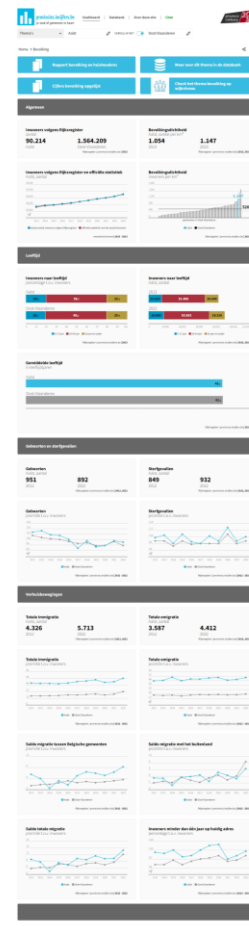
### Voorbeelden van goede subpagina's

Rechts vindt u 3 voorbeelden van subpagina's die het vaakst de voorkeur genoten van de gebruikers tijdens de workshop. Zie ook deze 2 voorbeelden:

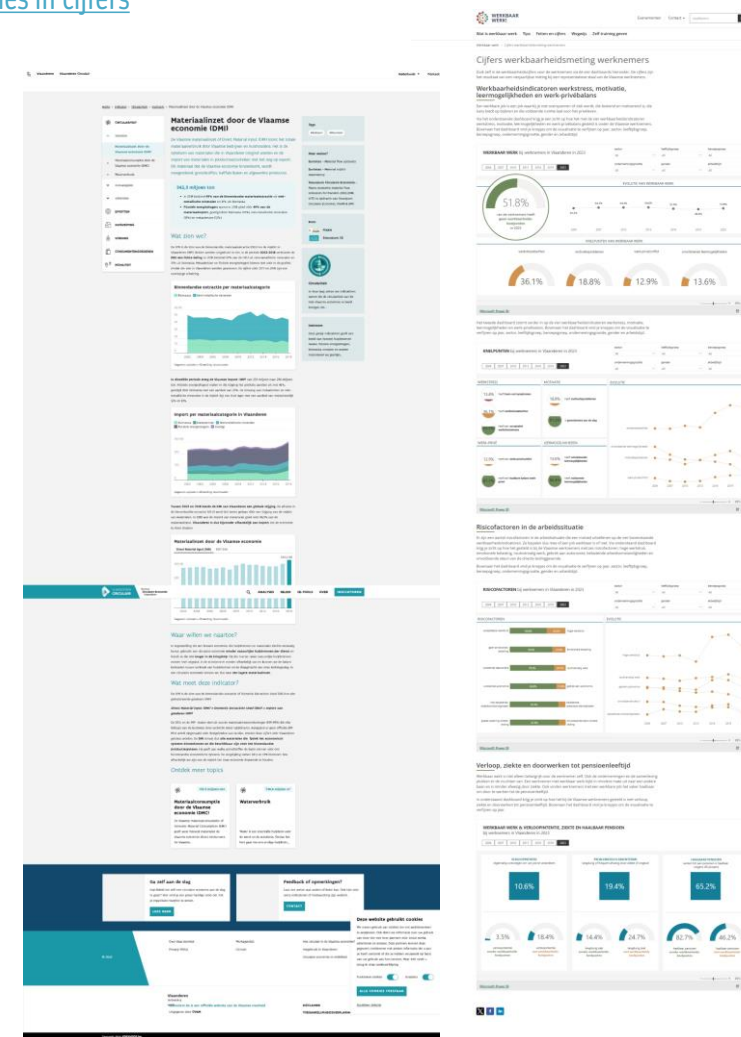
⑤ <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/werkzaamheidsmonitor3/>

⑨ <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/trendindicatoren-vlaamse-arbeidsmarkt-werkzaam-werkloos>

Voorbeeld 1: [Subpagina Provincies in cijfers](#)



Voorbeeld 3: [Dashboard werkbaarheidsmeting](#)



Voorbeeld 2: [Subpagina Monitor Circulaire Economie](#)



# Conclusies van de workshop

## Kenmerken van de ideale vormgeving van de subpagina's

De ideale vormgeving van de subpagina's verschilt naargelang het type gebruiker. We maken hier een onderscheid tussen de gemiddelde gebruiker en de 'dataliefhebbers'.

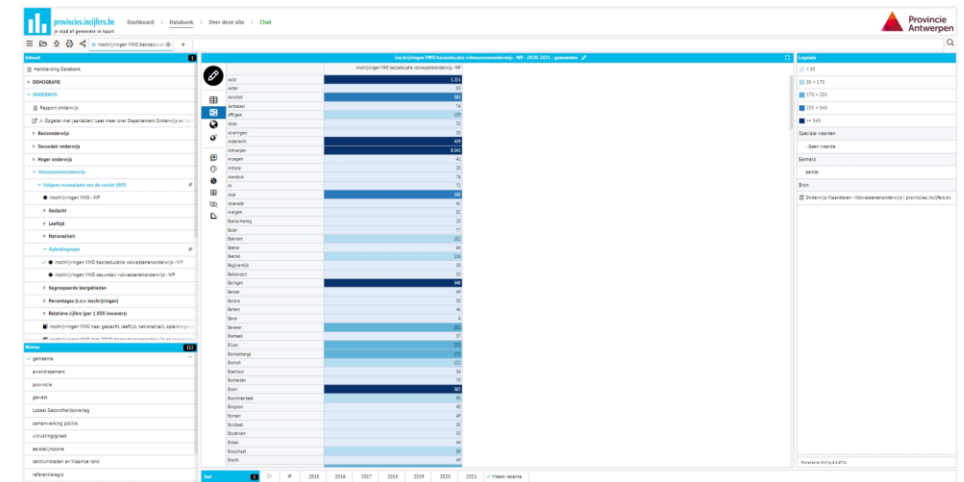
**Dataliefhebbers willen ook een subpagina waar rechtstreeks met de data gewerkt kan worden**

Voor dataliefhebbers is het belangrijk dat er in het dashboard een snelle toegang mogelijk is tot de achterliggende data om er zelf mee aan de slag te kunnen gaan (zie Voorbeeld 1).

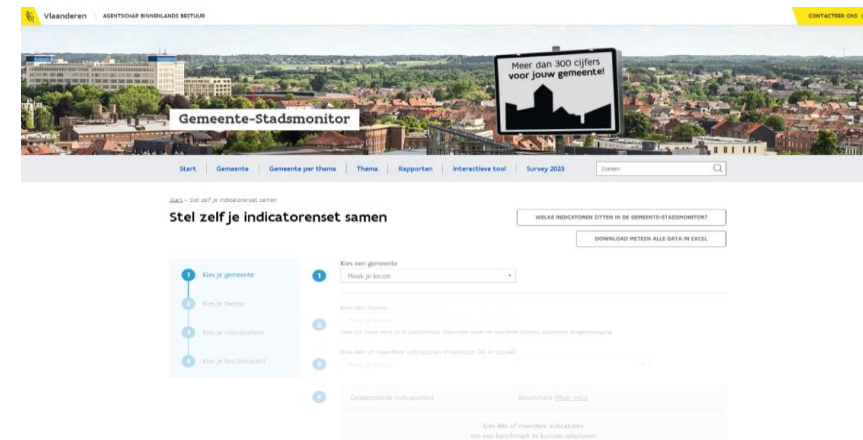
Indien er bij de andere subpagina's voor meer statische pagina's gekozen wordt, is het een oplossing voor de gemiddelde gebruikers om interactie met de data mogelijk te maken op een eenvoudige manier (zie Voorbeeld 2).

Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de microdata op voldoende niveau van detail beschikbaar moet zijn.

Voorbeeld 1: [Databank Provincies in cijfers](#)



Voorbeeld 2: [Indicatorenset Gemeente-Stadsmonitor](#)





# Conclusies van de workshop

## Algemene aandachtspunten

Naast de specifieke kenmerken van hoofd- en subpagina's van het dashboard zijn er enkele algemene aandachtspunten waar rekening mee gehouden dient te worden bij het vormgeven van het dashboard. We sommen ze hieronder op.

### Toegankelijk voor iedereen

- Het dashboard moet zo toegankelijk en gebruiksvriendelijk zijn voor iedereen, ook voor mensen met een beperking. Denk aan leesbaarheid in termen van tekstgrootte, lettertype, kleuren, maar ook in duidelijke hiërarchie, korte alinea's, helder taalgebruik en alternatieve teksten om afbeeldingen of video's te omschrijven.

### Structuur van de website

- De webstructuur van de website waarop het dashboard een plekje krijgt, mag niet te diep zijn (m.a.w. je mag niet 'verloren lopen').
- Er moet samenhang zijn tussen de hoofdpagina en subpagina's (m.a.w. het mag niet lijken alsof je plots op een andere website zit als je navigeert tussen pagina's).
- Het dashboard mag niet te veel 'scrollen' vragen van de gebruiker. Er wordt best altijd een overzicht of inhoudstafel voorzien.

### Visualisaties van de data

- Er dient rekening gehouden te worden met toegankelijkheid voor personen die kleurenblind zijn.
- De interactiviteit van de data zal limieten hebben, dus moet er opgelet worden dat elke datafilter die beschikbaar wordt gesteld ook effectief een resultaat geeft.

### Duiding van data

- Tekst en uitleg is belangrijk om foute interpretaties te voorkomen.
- Maar: hoe meer tekst, hoe zwaarder in onderhoud. De interpretatie van de data moet elke keer geüpdatet worden bij nieuw cijfermateriaal.

### Algemene bedenkingen

- Moet de website een mobiele versie hebben? Indien wel, moet er aandacht besteed worden dat toegang via smartphone of tablet ook gebruiksvriendelijk is. Een mogelijke tussenoplossing is om de hoofdpagina toegankelijk te maken in een mobiele versie, maar dat de subpagina's mobiel enkel toegankelijk zijn in beperkte mate.
- Moet de website machineleesbaar zijn?



# Visualisatie van de indicatoren

## Algemene principes voor datavisualisatie

In het kader van deze opdracht werkten we enkel een ontwerp van vormgeving uit voor het dashboard als geheel. Maar ook elke indicator dient weloverwogen in beeld te worden gebracht. Hiervoor geven we onderstaande algemene principes van datavisualisatie mee, die gebaseerd zijn op wetenschappelijke inzichten (Van den Eeckhout, K. (2022). *Powerful Charts: The Art of Creating Clear, Correct and Beautiful Data Visuals [Paperback]*. Owl Press):

**Duidelijkheid:** ook per indicator moet er een verhaal zijn.

Daarbij moet er rekening gehouden worden met enkele aspecten: Wie gaat naar het dashboard kijken? Welke beslissingen moet deze persoon nemen? Welke informatie hebben ze daarvoor nodig? Hoeveel tijd heeft deze persoon? Hoe vaak gaan ze ernaar kijken? In welk format zullen ze het dashboard zien?

**Eenvoud:** maximaliseer de signaal-ruisverhouding.

Dat kan door ruis te minimaliseren. Ruis bestaat op twee manieren: fysiek (visuele elementen die niets bijdragen) en mentaal (zaken die extra denkwerk vereisen van de kijker).

- Voorbeeld fysieke ruis: een drukke achtergrond in een grafiek.
- Voorbeeld mentale ruis: verticale tekst naast een grafiekas, kleuren gebruiken die moeilijk van elkaar te onderscheiden zijn.

**Structuur:** bouw visuele hiërarchie.

De belangrijkste zaken moeten het meest prominent zijn. Dat kan door te spelen met de positie op de webpagina, de grootte van de visualisatie, lettertype en -grootte, kleurintensiteit, achtergrondkleur...

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>



Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs

### Leren in organisaties

- **Opleidingsdeelname in organisaties** wordt gemeten om in te schatten in welke mate opleiding gevolgd wordt door werkenden in ondernemingen en organisaties.
- Idealiter gebeurt dit in **lerende jobs**. Een lerende job is een job die een medewerker in staat stelt om zijn/haar competenties en talenten te benutten en verder te ontwikkelen. De aanwezigheid van leermogelijkheden is een belangrijk element van werkbaar werk. Dit leren en ontwikkelen gebeurt vooral maar niet exclusief informeel, door te doen, door (samen) te werken met anderen, binnen de context van de (lerende) organisatie.

Ook bij ondernemingen en organisaties is er ongelijkheid in de mate waarin er geleerd wordt. Relevante kenmerken waarop doelgroepen organisaties worden onderscheiden zijn grootte en sector.

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad





# 04 INDICATOREN & DATAVERZAMELINGEN

## OVERZICHT



# Indicatoren & dataverzamelingen

## Leeswijzer

In dit deel van het advies bieden we een globaal overzicht van de indicatoren en dataverzamelingen waarmee het dashboard kan worden ingevuld, via de verschillende oplossingen.

### Mogelijkheden per oplossing & in basisscenario

Eerst tonen we op visuele wijze op welke manier de verschillende oplossingen bijdragen aan het meten van de verschillende concepten in het dashboard. We maken een onderscheid tussen de mogelijkheden van de shortlist (pagina's 27) en de mogelijkheden van het basisscenario (pagina 28).

Globaal genomen meet het huidige dashboard (groen) vooral concepten op niveau van het individu, samen met enkele elementen van het aanbod op niveau samenleving. Toevoegen van indicatoren op basis van bestaande enquêtes (blauw) verrijkt dit beeld, en maakt het mogelijk ook heel wat concepten op niveau van organisaties te meten. Ook voor het meten van impact van levenslang leren vinden we relevante indicatoren in bestaande enquêtes. Administratieve data (paars) kan vooral nog extra inzicht bieden in kenmerken van het aanbod (niveau samenleving) (en in het concept 'economische groei').

Enkel voor het meten van het concept 'LLL-competenties' dient blijkbaar echt een nieuwe indicator te worden ontwikkeld (geel). Daarnaast zijn er ook nog andere concepten waarvoor nieuwe (of meer frequente) indicatoren interessant zouden kunnen zijn (gele ster).

1. Herstructurering (en selectie) indicatoren van huidige dashboard in nieuwe vormgeving
2. Aanvullen/verbeteren vanuit bestaande enquêtes
3. Samenbrengen administratieve data
- ★ 4. (Frequentere) enquête(s) op maat, op basis van meest geschikte items uit bestaande enquêtes
5. Ontwikkelen nieuwe indicatoren/items voor enquête(s) op maat

### Dataverzamelingen per niveau

In het volgende onderdeel van dit hoofdstuk bieden we per niveau (individu, organisatie, samenleving) een overzicht van de dataverzamelingen die ingezet kunnen worden om de concepten te meten. Het gaat dus over de lijst van bronnen van de voorgestelde indicatoren. Met het puzzel-icoon worden de dataverzamelingen aangeduid die nodig zijn voor het basisscenario.

### Gebruik van enquêtes vs. administratieve data: voor- en nadelen

Zowel het inzetten van bestaande enquêtes als het gebruiken van administratieve data heeft specifieke voordelen en nadelen of uitdagingen, die in rekening dienen te worden gebracht bij het verder vormgeven van het dashboard. Via twee overzichtelijke tabellen zetten we deze voor- en nadelen op een rij.

### Bestaande/geplande bevragingen voor evt. enquêtes op maat

De oplossingen 4 en 5 (geel) gaan ervan uit dat er evt. één of meerdere enquête(s) op maat zouden worden uitgezet in Vlaanderen om gericht leemtes in het dashboard in te vullen. Aangezien het zelf opzetten van een representatief panel een heel grote inspanning vergt, onderzochten we aan welke reeds bestaande/geplande bevragingen evt. een set items over LLL zou kunnen toegevoegd worden. De tabel op pagina 32 toont de geïdentificeerde opties, met een \* bij de meest veelbelovende pistes.

### Dataverzamelingen: basisgegevens

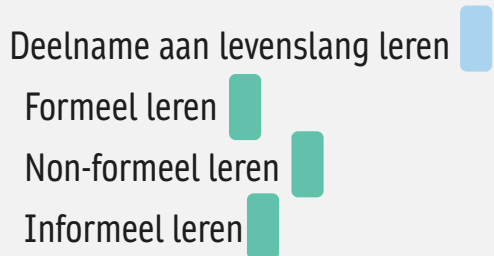
Als laatste onderdeel van dit hoofdstuk geven we in overzichtelijk templates de basisgegevens mee van de dataverzamelingen die ingezet kunnen worden om het dashboard vorm te geven.

# Mogelijkheden shortlist

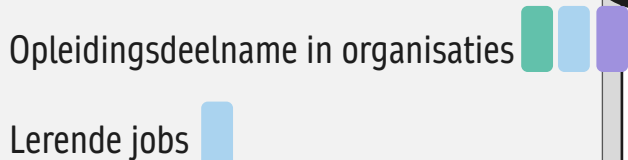
- 1. Herstructurering (en selectie) indicatoren van huidige dashboard in nieuwe vormgeving
- 2. Aanvullen/verbeteren vanuit bestaande enquêtes
- 3. Samenbrengen administratieve data
- ★ 4. (Frequentere) enquête(s) op maat, op basis van meest geschikte items uit bestaande enquêtes
- 5. Ontwikkelen nieuwe indicatoren/items voor enquête(s) op maat

## Levenslang leren in Vlaanderen

### Lerende individuen



### Leren in organisaties



## Hefbomen voor levenslang leren

### Individu



### Organisatie



### Samenleving



## Impact van levenslang leren

### Individu



### Organisatie



### Samenleving





1. Herstructurering (en selectie) indicatoren van huidige dashboard in nieuwe vormgeving
2. Aanvullen/verbeteren vanuit bestaande enquêtes
3. Samenbrengen administratieve data
- ★ 4. (Frequenter) enquête(s) op maat, op basis van meest geschikte items uit bestaande enquêtes
5. Ontwikkelen nieuwe indicatoren/items voor enquête(s) op maat

## Levenslang leren in Vlaanderen

### Lerende individuen

Deelname aan levenslang leren

Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

### Leren in organisaties

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs

## Hefbomen voor levenslang leren

### Individu

Basiscompetenties

Motivatie

Eerdere leerervaringen

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie

Steun en begeleiding

Investeringen in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving

Opleidingsaanbod (formeel/non-formeel, gesubsidieerd/niet-gesubsidieerd)

Innovatieve en flexibele leerwegen

Leer- en loopbaanbegeleiding

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Inzicht in competentienoden

## Impact van levenslang leren

### Individu

Inkomen

Inzetbaarheid op arbeidsmarkt

Welzijn

### Organisatie

Winstgevendheid

Productiviteit

Innovatie

### Samenleving

Economische groei

Werkzaamheidsgraad

Sociale gelijkheid



# Dataverzamelingen per niveau

Huidige dashboard

Bestaande enquêtes

Administratieve data

Enquête(s) op maat

	Individu	Organisatie	Samenleving
Huidige dashboard	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAK/EU-LFS</li> <li>AES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CVTS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Databanken               <ul style="list-style-type: none"> <li>DOV</li> <li>DWSE</li> <li>VLAIO</li> <li>VDAB</li> </ul> </li> </ul>
Bestaande enquêtes	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAK/EU-LFS</li> <li>AES</li> <li>TUS</li> <li>PIAAC</li> <li>ESJS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CVTS</li> <li>ECS</li> <li>Ondernemingsenquête STIA</li> <li>Vlaamse Werkbaarheidsmonitor STIA</li> <li>AES (perspectief individu)</li> <li>ESJS (perspectief werknemers)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAK/EU-LFS (perspectief individu)</li> <li>AES (perspectief individu)</li> <li>PIAAC (perspectief individu)</li> <li>EU-SILC</li> </ul>
Administratieve data	<ul style="list-style-type: none"> <li>Federal individual learning account</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociale balans</li> <li>Federal individual learning account</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Databanken &amp; begroting:               <ul style="list-style-type: none"> <li>DOV</li> <li>DWSE</li> <li>VLAIO</li> <li>VDAB</li> <li>AHOVOKS</li> <li>RVA</li> </ul> </li> <li>Statistiek Vlaanderen</li> </ul>
Enquête(s) op maat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adult participation in learning survey (VK)</li> <li>Self-Directed Learning Orientation (SDLO) Scale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel (GAP) Steunpunt Werk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Special Eurobarometer 417 – European Area of Skills and Qualifications</li> <li>Geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel (GAP) Steunpunt Werk</li> </ul>

# Gebruik van bestaande enquêtes

## Voordelen

- Via enquêtes kan specifieke informatie bevestigd worden, die echt relevant is voor het thema.
- Men werkt met representatieve steekproeven, waardoor veralgemenende conclusies mogelijk zijn voor Vlaanderen en vaak ook voor deelgroepen in de bevolking (bv. geslacht, opleidingsniveau, migratieachtergrond, arbeidsmarktstatuut,...).
- De enquêtes bevatten wetenschappelijk gevalideerde items, volgens bepaalde (internationale) standaarden.
- De resultaten van opeenvolgende enquêtes zijn vaak vergelijkbaar doorheen de tijd en bij internationaal uitgezette enquêtes ook tussen landen.
- Enquêtes stellen gebruikers in staat diepgaande inzichten en context te verkrijgen over de attitudes, meningen en ervaringen van mensen. Administratieve data bevatten vaak alleen feitelijke informatie, terwijl enquêtes meer inzicht geven in de redeneringen achter bepaalde keuzes of gedragingen.
- Enquêtes kunnen sneller worden aangepast aan nieuwe of opkomende onderwerpen. Administratieve gegevens zijn vaak gebaseerd op bestaande systemen en kunnen langzamer reageren op veranderende omstandigheden.

## Nadelen/uitdagingen

- De inhoud van enquêtes wordt bepaald op basis van (internationaal) stakeholdersoverleg (bv. wetenschappelijk comité, sociale partners,...). De Vlaamse overheid heeft hier niet steevast inspraak in.
- Enquêtes hebben beperkingen, zoals de mogelijkheid van vertekeningen door zelfrapportage, afhankelijkheid van de kwaliteit van de gestelde vragen, het botsen op te kleine cellaantallen bij uitsplitsing van resultaten (bv. per doelgroep),...
- Gebruik maken van enquêtes biedt geen garantie op continuïteit in de monitoring. Items die interessant zijn voor ons dashboard, kunnen mogelijk geschrapt of gewijzigd worden doorheen de tijd. Breuken in tijdreeksen komen geregeld voor.
- Er is vaak sterke methodologische expertise nodig om de relevante indicatoren correct te berekenen op basis van de items uit de enquête, samenvoegen van items, berekenen van gewichten,...
- Het ontwikkelen, afnemen en verwerken van enquêtes heeft een hoge kostprijs (bv. PIAAC kost Vlaanderen 3 mj € per afname).
- Bepaalde enquêtes zijn niet frequent beschikbaar, bv. maar om de 4 tot 10 jaar, of zijn eenmalig (mede omwille van de kostprijs).
- Er zit vertraging op de beschikbaarheid van de (micro)data.
- GDPR wetgeving maakt het aanvragen van en het werken met microdata van enquêtes vaak een intensief en gespecialiseerd proces.

# Gebruik van administratieve data

## Voordelen

- Administratieve gegevens zijn feitelijk en vaak eerder nauwkeurig, omdat ze direct afkomstig zijn van officiële bronnen.
- Administratieve gegevens kunnen een grotere steekproefomvang hebben dan enquêtes. Omdat ze vaak op systematische wijze worden verzameld, kunnen administratieve datasets gegevens bevatten voor de hele populatie of grote subgroepen, waardoor bredere generalisaties mogelijk zijn.
- Het verzamelen van administratieve data is vaak efficiënter en meer kosteneffectief dan het uitvoeren van enquêtes. Enquêtes vereisen vaak aanzienlijke middelen voor het ontwerpen en implementeren, terwijl administratieve data al beschikbaar kunnen zijn als onderdeel van lopende administratieve processen. Respondenten worden in principe ook minder belast bij de dataverzameling.
- De data zijn (meestal) jaarlijks (of frequenter) beschikbaar, en bieden dus meer continuïteit in de tijd.
- Het risico op vertekeningen die kunnen optreden bij zelfrapportage in enquêtes is kleiner bij administratieve data. Ook de non-responsbias, waarbij bepaalde groepen mensen meer of minder geneigd zijn deel te nemen, is minder sterk aanwezig bij administratieve data.
- Gevalideerde data op basis van administratieve data kunnen gemakkelijk toegankelijk zijn: ofwel via een datawarehouse (DWH) binnen de betrokken administratie of via een open dataportaal voor het brede publiek. Op deze data zit dan omwille van de validatie wel enige vertraging.

Wegens deze nadelen of uitdagingen die zich stellen bij het gebruik van administratieve data van de overheid, werden mogelijke pistes om bijkomende operationele data op te vragen bij sectorfondsen, CVO's, enz., niet verder onderzocht.

## Nadelen/uitdagingen

- De data vloeien voort uit het operationeel beheer van het eigen aanbod of de eigen maatregelen van de betrokken administratie.
- Daarbij hanteert elke administratie (of zelfs elke afdeling binnen een administratie) zijn eigen doelgroep, definities, terminologie,... Dit maakt het moeilijk om de groep volwassen lerenden eensgezind en eenduidig af te bakenen in de data (bv. voor een gecentraliseerd zicht op unieke lerenden, op budget voor LLL,...).
- Elke administratie heeft zijn eigen DWH, de data zijn versnipperd. Het openstellen van DWH aan elkaar blijkt geen evidentie. Net omdat ze zijn opgezet voor de eigen doelen, voelt het delen van de data als 'afgeven van autonomie', of vreest men voor misinterpretatie van de gegevens. Er is een datacontract tussen leidend ambtenaren en de DPO's van de betrokken administraties en een compatibele DWH-structuur nodig om (micro)data te delen.
- De kwaliteit van de data of de juistheid of volledigheid van de beschrijving van de variabelen, kan problematisch zijn. Variabelen waar geen financiering aan vast hangt, kunnen door burgers of organisaties vaak minder betrouwbaar of juist ingevuld worden (bv. in geval van de sociale balans). Of data die voor andere doeleinden werd verzameld door de instellingen of de administratie, worden vaak niet goed beschreven, of zijn onvolledig, wat het voor verwerkers/onderzoekers een kluwen kan maken om ze onderling af te stemmen en te verwerken en analyseren. Voorts zijn data in operationele databanken, in tegenstelling tot data in DWH, niet gevalideerd.
- De data zijn vaak niet internationaal vergelijkbaar.
- Ook hier vraagt het vaak gespecialiseerde kennis van de verwerkers/onderzoekers om data-aanvragen in te dienen, de data te verwerken en analyseren, etc.

# (Frequenter) enquête(s) op maat, op basis van meest geschikte items uit bestaande enquêtes en/of nieuwe items

## Bestaande/geplande bevestigingen

	Doelgroep	Inhoud	Volgende afname	Procedure om item toe te voegen	Kostprijs
Statistiek Vlaanderen-bevestiging	Inwoners Vlaams Gewest (18+)	Sociale contacten, cultuur- en sport-participatie, vertrouwen in media en instellingen, mediabezit en -gebruik...	Voorjaar 2024 (vermoedelijk, altijd 1 in voorjaar en 2 in najaar)	Item moet gerelateerd zijn aan een Vlaamse Openbare Statistiek waarvoor er nog geen of onvoldoende data voorhanden is + goedkeuring RVOS en CVOS via vertegenwoordiging DWSE en DOV	?
The Social Study*	Belgische bevolking (16+)	Thema's binnen sociale en gedragswetenschappen	Beperkte steekproef (vermoedelijk) vanaf sept 2024, volledige panel vanaf 2025	Aanvraag voor thema/items gaat voor goedkeuring naar onafhankelijk wetenschappelijk comité	Prijs bepaald a.d.h.v. duurtijd vragenlijst en aantal respondenten
Ondernemingsenquête* (StIA)	Ondernemingen en organisaties uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel	O.a. personeelsbeleid, competentiebeleid, innovatiebeleid, arbeidsorganisatie, digitalisering...	2025	Toevoegingen mogelijk in heel beperkte mate zodat bevestiging niet te lang wordt. Aangevraagde items moeten goedgekeurd worden door sociale partners.	?
Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (StIA)	Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers	Werkbaar werk (o.a. motivatie, leermogelijkheden, risicofactoren, verloop)	2027	Toevoegingen mogelijk in heel beperkte mate zodat bevestiging niet te lang wordt. Aangevraagde items moeten goedgekeurd worden door sociale partners.	?
Werkgeversbevestiging voor GAP (Steunpunt Werk)	Werkgevers, en/of sectorexperten in Vlaanderen	Toekomstige arbeidsvraag (in sectoren, beroepen), toekomstige competentiebehoeften, structurele veranderingen (AI, klimaat,...) die arbeidsvraag en competentiebehoeften kunnen beïnvloeden, inschatting onvervulde arbeidsvraag,...	2024 (frequentie nadien afhankelijk van verdere continuering Steunpunt Werk)	In overleg met Steunpunt Werk	?
Panel VDAB	Volwassen bevolking in Vlaanderen	Loopbanen, zoekgedrag, competenties... (nog verder te ontwikkelen door VDAB)	2024 (frequentie nadien nog onduidelijk)	Te bekijken met VDAB	?





# Dataverzamelingen: basisgegevens

In de volgende slides geven we in overzichtelijk templates de basisgegevens mee van de dataverzamelingen die ingezet kunnen worden om het dashboard vorm te geven. Met het puzzel-icoon duiden we de dataverzamelingen aan die nodig zijn voor het basisscenario.

Achtereenvolgens behandelen we:






1. Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)/Labour Force survey (LFS)
2. Adult Education Survey (AES)
3. Time Use Survey (TUS)
4. Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)
5. European Skills and Jobs Survey (ESJS)
6. Adult participation in learning survey
7. Self-Directed Learning Orientation schaal (SDLO schaal)
8. Continuing Vocational Training Survey (CVTS)
9. European Company Survey (ECS)
10. Ondernemingsenquête
11. Vlaamse Werkbaarheidsmonitor
12. Sociale balans
13. Federal Individual Learning Account
14. Geïntegreerd arbeidsmarktprojecties (GAP)
15. EU statistics on income and living conditions (EU-SILC)
16. Special Eurobarometer 417 – European Area of Skills and Qualifications
17. The Social Study (TSS)
18. Statistiek Vlaanderen-Bevraging (SV-bevraging)



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

Statbel/Eurostat








	Niveau	Individu
	Inhoud	De EAK, en bij uitbreiding de LFS, bevaart huishoudens jaarlijks over een hele reeks socio-economische thema's. Ook opleidingsdeelname en onderwijs komen aan bod. Er is ook een specifieke module rond ICT-gebruik en digitale vaardigheden, die door een willekeurig persoon in de bevroagde huishoudens wordt ingevuld.
	Doelgroep	Het doel van deze steekproefenquôte is om 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.
	Frequentie	In EAK worden de opleidingsindicatoren elk jaar bevroagd. In LFS wordt de opleidingsdeelname tijdens de referentieperiode van 12 maanden, tweejaarlijks bevroagd.
	Aandachtspunten	De LFS is een van de bekendste bronnen wanneer het gaat over het genereren van arbeidsmarktstatistieken. De reden waarom de EAK en de LFS hier samen worden genomen is dat de EAK het Belgische luik is van de LFS, en soms nog extra indicatoren aanbiedt op Vlaams niveau. Een eerste belangrijk voordeel van de EAK/LFS is natuurlijk de Europese vergelijkbaarheid, zeker omdat de enquôte zoveel indicatoren genereert en dit elk jaar doet. Naast Europese vergelijking is het ook mogelijk om specifieke kansengroepen in detail te bekijken en deze tegen elkaar af te zetten. Meer informatie is te vinden via <a href="https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/faq">https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/faq</a>



## Adult Education Survey (AES)

Eurostat




	Niveau	Individu
	Inhoud	Deze enquête omtrent leren bij volwassenen wordt in alle lidstaten van de Europese Unie afgenomen en geeft informatie over welke opleidingen gevolgd worden en waarom er al dan niet deelgenomen wordt aan opleiding gedurende de laatste twaalf maanden. De AES geeft inzicht in de kenmerken van opleidingen, zoals de inhoud, het aantal uren opleiding en of deze al dan niet werkgerelateerd is. Ook de verschillen in opleidingsbereidheid naargelang achtergrondkenmerken, de obstakels en motivatie komen aan bod.
	Doelgroep	Individen tussen 25 en 64 jaar
	Frequentie	Om de 5/6 jaar
	Aandachtspunten	De laatste AES-bevraging dateert van 2022. Meer informatie is te vinden via <a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey">https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/adult-education-survey</a>



## Time Use Survey (TUS)

Statbel/Eurostat






	Niveau	Individu
	Inhoud	De Time Use Survey (TUS) is een enquête uitgevoerd door Statbel om te kwantificeren hoeveel tijd mensen besteden aan verschillende activiteiten waaronder betaald werk, huishoudelijke taken en gezinszorg, persoonlijke verzorging, vrijwilligerswerk, sociaal leven, reizen en vrije tijd.
	Doelgroep	Leden van privéhuishoudens waarvan minstens één persoon zich in de leeftijdsklasse van 15 tot 76 jaar bevindt. Enkel personen vanaf de leeftijd van 10 jaar worden bevraagd.
	Frequentie	1999, 2005, 2013
	Aandachtspunten	De enquête wordt uitgevoerd door de nationale statistiekbureaus, en de organisatie ervan wordt op EU-niveau geharmoniseerd door Eurostat. Deelname van de lidstaten is vrijblijvend. Op EU-niveau wordt de data om de 10 jaar door Eurostat beschikbaar gesteld (2000, 2010, 2020), maar de afnamedatum verschilt in alle landen. Meer informatie is te vinden via <a href="https://statbel.fgov.be/en/themes/households/time-use-survey#documents">https://statbel.fgov.be/en/themes/households/time-use-survey#documents</a>



## Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

*OECD*








	Niveau	Individu
	Inhoud	PIAAC is een grootschalig internationaal onderzoek naar de basisvaardigheden van volwassenen tussen 16 en 65 jaar. De basisvaardigheden zijn geletterdheid, gecijferdheid en probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving. Deze drie vaardigheden worden als cruciaal beschouwd om volwaardig te kunnen deelnemen aan de samenleving en de wereld van werk. In PIAAC is er ook een luik 'opleidingen', waarin aan respondenten gevraagd wordt of zij twaalf maanden voorafgaand aan de bevraging hebben deelgenomen aan opleiding, onderwijs of training. Zo kunnen we met deze bron de opleidingsparticipatiegraad berekenen voor mensen tussen 25 en 64 jaar (de groep die nog hun initiële, formele opleiding vervolledigen, wordt zo uitgesloten). Opsplitsingen naar achtergrondkenmerken zoals leeftijd, opleidingsniveau en geslacht zijn mogelijk. Via PIAAC krijgen we ook inzicht in het type opleiding, namelijk formeel of niet-formeel, de jobgerelateerdheid van de opleiding, de duurtijd en de motivatie om al dan niet deel te nemen aan vorming. PIAAC biedt daarnaast ook nog zicht op andere vlakken, zoals op opleidings- en competentiemismatch, gebruik en onderbenutting van vaardigheden op het werk, de relatie tussen vaardigheidsgebruik en objectief en subjectief loopbaansucces, enzoverder (zie bv. Vansteenkiste et al., 2014).
	Doelgroep	Individen tussen 16 en 65 jaar
	Frequentie	Om de 10 jaar
	Aandachtspunten	In september 2022 – juni 2023 vond de recentste dataverzameling van PIAAC plaats in Vlaanderen. Publicatie van de data wordt voorzien in 2024. Op basis van huidige informatie is het nog niet helemaal duidelijk wat precies van deze nieuwe editie van PIAAC verwacht mag worden. Meer informatie is te vinden via <a href="https://www.oecd.org/skills/piaac/">https://www.oecd.org/skills/piaac/</a>



## European Skills and Jobs Survey (ESJS)






*Cedefop*

	Niveau	Individu
	Inhoud	Net zoals PIAAC heeft deze bron een bredere focus dan enkel opleiding en bevraagt het werknemers over vaardigheden in het algemeen. Er wordt wel een specifiek deelthema gewijd aan opleiding en leren, waarin de link met automatisering en de gevolgen en risico's van technologische veranderingen op jobs centraal staan. Er wordt bevraagd of respondenten acties – gaande van zelfstudie, interactie met collega's, leren door trial and error, opleiding op de job of cursussen – hebben ondernomen om vaardigheden aan te leren of te verbeteren. Ook naar de duurtijd, motivatie en financiering van opleiding wordt gepeild. De resultaten uit deze bevraging leveren waardevolle informatie aan beleidsmakers over digitale en andere skill gaps en mismatches onder de werkende bevolking in de Europese Unie. De survey beoogt met andere woorden een antwoord op de vraag of de werknemers van nu de juiste vaardigheden hebben om de jobs van de toekomst, met complexere taken, aan te kunnen.
	Doelgroep	Werknemers tussen 24 en 64 jaar
	Frequentie	Er zitten 7 jaar tussen afdruk van ESJS1 (2014) en ESJS2 (2021)
	Aandachtspunten	Microdata van de laatste ESJS zijn momenteel nog niet beschikbaar (status december 2023) Meer informatie is te vinden via <a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs">https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-skills-and-jobs-survey-esjs</a>



## Adult participation in learning survey

*Learning and Work Institute, gefinancierd door Department for Education (VK)*





	Niveau	Individu
	Inhoud	Deze representatieve bevraging wordt jaarlijks afgenomen bij 5000 volwassenen in het Verenigd Koninkrijk. Respondenten worden bevraged over thema's zoals motivatie, methoden om te leren, drempels en voordelen die ze ondervonden, en hoe waarschijnlijk het is dat ze in de toekomst zullen leren. Het onderzoek geeft een overzicht van formele, non-formele en informele deelname in de laatste 25 jaar, met gedetailleerde uitsplitsingen van deelnemers en niet-deelnemers.
	Doelgroep	Burgers in Verenigd Koninkrijk van 17 jaar en ouder
	Frequentie	Ongeveer jaarlijks sinds 1996
	Aandachtspunten	De doelgroep (vanaf 17 jaar) verschilt van de gangbare doelgroep in Vlaanderen. Meer informatie is te vinden via <a href="https://learningandwork.org.uk/what-we-do/lifelong-learning/adult-participation-in-learning-survey/">https://learningandwork.org.uk/what-we-do/lifelong-learning/adult-participation-in-learning-survey/</a>



## Self-Directed Learning Orientation schaal (SDLO schaal)

Raemdonck, I., Decius, J., Knappstein, M., Gijbels, D.



	Niveau	Individu
	Inhoud	<p>De SDLO schaal is een gevalideerde schaal die het volgende meet: <i>A behavioural tendency to take an active and self-starting approach to learning activities and situations and to persist in overcoming barriers and setbacks to learning</i> (Raemdonck, Plomp, Segers, 2008).</p> <p>Het concept wordt gemeten a.d.h.v. volgende 6 items:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ik munt uit in het opmerken van kansen tot leren.</li> <li>2) Als ik wil bijleren voor mijn baan, zal geen hindernis me weerhouden.</li> <li>3) Ik ben voortdurend op zoek naar nieuwe manieren om de uitvoering van mijn taken te verbeteren.</li> <li>4) Ik merk een goede kans tot leren op, lang voor anderen dat doen.</li> <li>5) Ongeacht de kansen: als ik een leeractiviteit wil ondernemen voor mijn baan, maak ik dat waar.</li> <li>6) Als ik wil bijleren voor mijn baan, kan ik altijd wel een manier vinden om het te leren.</li> </ol> <p><i>1 = volledig oneens; 2 = eerder oneens; 3 = niet een/niet oneens; 4 = eerder eens; 5 = volledig eens</i></p>
	Doelgroep	De schaal werd ontwikkeld voor volwassenen, i.v.m. leren op het werk.
	Aandachtspunten	Raemdonck, I., Decius, J., Knappstein, M., Gijbels, D. (submitted). <i>The Self-Directed Learning Orientation (SDLO) Scale: Development and Validation across four Languages in five Countries.</i>










## Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Eurostat



	Niveau	Organisatie
	Inhoud	De CVTS is een vijfjaarlijkse bedrijfssurvey die in 2021 (referentiejaar 2020) voor het laatst werd afgenomen in de landen van de Europese Unie. Het doel van de CVTS is de bedrijfsinspanningen op vlak van voortgezette beroepsopleiding in ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële dienstensectoren in kaart te brengen. De CVTS is een van de drie (naast de EAK en AES) binnen de Europese Unie geharmoniseerde bevragingen, die kadert binnen een Europese verordening die de EU-lidstaten verplicht om statistieken te verzamelen over opleiding op de werkvloer. Statbel coördineert de Belgische gegevensverzameling. Aan de hand van deze survey kunnen volgende indicatoren uitgebreid worden besproken: het aandeel vormingsbedrijven, de participatiegraad van werknemers, duurtijd van de opleiding en financiële vormingsinspanningen van bedrijven. De resultaten voor België en haar drie gewesten kunnen telkens in een Europees perspectief geplaatst worden.
	Doelgroep	Ondernemingen met minstens tien werknemers uit de industrie en commerciële dienstensectoren
	Frequentie	Om de 5 jaar
	Aandachtspunten	Qua referentieperiode en vraagstelling lijkt de CVTS sterk op de EWCS. Beide bronnen peilen namelijk naar opleidingsdeelname en naar de financiering van deze deelname. Bovendien gaat het in beide surveys over een referentieperiode van twaalf maanden. Op enkele andere vlakken zijn de CVTS en EWCS dan weer erg verschillend. Zo bevroegt de EWCS begunstigen (werkenden) en niet de werkgevers zoals in de CVTS. Meer informatie is te vinden via <a href="https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey">https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey</a>



## European Company Survey (ECS)

*Eurofound*








	Niveau	Organisatie
	Inhoud	<p>De ECS werd sinds de oprichting ervan in 2004-2005 regelmatig uitgevoerd als de European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT) door Eurofound. De tweede enquête, onder de nieuwe titel European Company Survey, werd in 2009 afgerond, de derde in 2013 en de vierde in 2019 in samenwerking met Cedefop. De focus van de survey wisselt doorheen de jaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De editie van 2004 behandelde kwesties rond werktijdregelingen en het evenwicht tussen werk en privéleven op bedrijfsniveau.</li> <li>- In de editie van 2009 werd gekeken naar verschillende vormen van flexibiliteit, waaronder flexibiliteit in de werktijden, contractuele flexibiliteit, variabele beloning en financiële participatie, evenals begeleidende maatregelen op het gebied van personeelszaken, en de aard en kwaliteit van de sociale dialoog op de werkplek.</li> <li>- In 2013 werd gekeken naar de organisatie van en innovatie op de werkplek, werknemersparticipatie en de sociale dialoog.</li> <li>- In 2019 werden de vragen van 2013 herhaald en bevat het ook vragen over vaardigheden, vaardigheidsstrategieën en digitalisering.</li> <li>- In 2020 werd er een extra bevraging georganiseerd rond COVID-19.</li> </ul>
	Doelgroep	De survey gebeurt bij ondernemingen met minstens 10 werknemers in verschillende Europese landen, inclusief de EU-deelstaten. De vragen worden voorgelegd aan de manager van HR en indien mogelijk aan een vertegenwoordiger van de werknemers.
	Frequentie	Om de 4 tot 6 jaar.
	Aandachtspunten	<p>De focus van de survey wisselt doorheen de jaren, waardoor niet steeds dezelfde vragen zijn opgenomen en vergelijking doorheen de tijd niet altijd mogelijk is. De survey is interessant omdat organisatie-indicatoren, zoals innovatie, productiviteit en winstgevendheid gekoppeld kunnen worden aan vragen over leren in organisaties.</p> <p>Meer informatie is te vinden via <a href="https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-company-surveys-ecs">https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-company-surveys-ecs</a></p>



## Ondernemingsenquête

Stichting Innovatie & Arbeid - SERV






	Niveau	Organisatie
	Inhoud	De ondernemingsenquête wordt driejaarlijks telefonisch afgenomen bij een representatieve steekproef van ondernemingen en organisaties aan de hand van een volledig gesloten vragenlijst. De steekproeven zijn gestratificeerd naar grootte en sector. Thema's die terugkomen in de bevraging zijn o.a. arbeidsorganisatie, digitalisering, opleiding, competentiebeleid...
	Doelgroep	Ondernemingen en organisaties met minstens één werknemer uit Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel
	Frequentie	Om de 3 jaar
	Aandachtspunten	Toevoegingen mogelijk in heel beperkte mate zodat bevraging niet te lang wordt. Aangevraagde items moeten goedgekeurd worden door sociale partners. Meer informatie is te vinden via <a href="https://www.serv.be/stichting/project/ondernemingsenquete-2021">https://www.serv.be/stichting/project/ondernemingsenquete-2021</a>



## Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

Stichting Innovatie & Arbeid - SERV






	Niveau	Organisatie
	Inhoud	De werkbaarheidsmonitor is een meetinstrument om de werkbaarheid van de jobs van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen op te volgen. Driejaarlijks wordt een representatief staal van Vlaamse werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) uitgenodigd voor het invullen van een schriftelijke werkbaarheidsenquête. Het meet naar analogie van het concept werkbaar werk vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Het kijkt ook naar een aantal kenmerken van de job die de werkbaarheid van jobs verbeteren of bedreigen, zoals de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie, de mate van autonomie bij de taakuitvoering, de ondersteuning van de directe leiding en de (fysieke) belastende arbeidsomstandigheden.
	Doelgroep	Werknemers en zelfstandige ondernemers
	Frequentie	Om de 3 tot 4 jaar.
	Aandachtspunten	Toevoegingen mogelijk in heel beperkte mate zodat bevraging niet te lang wordt. Aangevraagde items moeten goedgekeurd worden door sociale partners. Er is momenteel een VIONA-onderzoek lopende dat werkt aan nieuwe indicatoren voor werkbaarheid. Meer informatie is te vinden via <a href="https://www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-2023">https://www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-2023</a>



## Sociale balans






Nationale Bank van België

 Niveau	Organisatie
 Inhoud	<p>Om de opleidingsinspanningen in de ondernemingen in kaart te brengen kan eveneens beroep gedaan worden op de bedrijfsgegevens uit de sociale balansen die jaarlijks bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België worden neergelegd. De sociale balans bevat informatie over de opleidingen die tijdens het boekjaar voor werknemers werden georganiseerd. Het gaat hierbij over het aantal betrokken werknemers, het aantal gevolgde opleidingsuren en de kosten voor de onderneming. Deze gegevens worden verzameld voor een onderneming in haar geheel, waardoor de locatie en de activiteit van de onderneming betrekking hebben op de hoofdzetel. Voor een analyse op het niveau van de gewesten dienen de gegevens geregionaliseerd te worden op basis van een door het Steunpunt Werk ontwikkelde ramingsmethode. Door een koppeling van de sociale balans met RSZ-gegevens worden de resultaten verder opgedeeld en krijgt het Steunpunt Werkschattingen op het niveau van de gewesten en de sectoren. Zo hebben ze een instrument in handen om deze opleidingsinspanningen op Vlaams niveau in kaart te brengen en op te volgen. In 2021 werden de data voor 2015-2019 verwerkt in de tijdreeksen die beschikbaar zijn op de website van Steunpunt Werk. Tevens werden deze data gepubliceerd in een Over.Werk artikel (Sourbron &amp; Vansteenkiste, 2021) en in het nieuwe monitoringsrapport over levenslang leren dat in 2021 verscheen in samenwerking met het Departement Werk en Sociale Economie (Penders, Gaasendam, Sourbron &amp; Vansteenkiste, 2021).</p>
 Doelgroep	Ondernemingen in België. Met een ramingsmethode ontwikkeld door het Steunpunt Werk kunnen analyses tot op het niveau van een gewest gemaakt worden.
 Frequentie	Jaarlijks
 Aandachtspunten	<p>Omdat de CVTS en de sociale balans werkgevers bevragen en min of meer dezelfde terminologie hanteren, worden deze twee bronnen vaak naast elkaar gelegd. Het voordeel van de CVTS is haar Europees karakter. De Sociale Balans heeft geen internationaal karakter, maar kan wel opleidingsinspanningen meten op het niveau van de gewesten en in principe op meer regelmatige basis dan de CVTS.</p> <p>Er zijn echter ook een aantal methodologische uitdagingen bij het werken op de micro-data van de Sociale Balans. De voorbije jaren heeft de NBB technische problemen ondervonden, waardoor de microdata niet beschikbaar werden gesteld en er ook geen timing was van wanneer de data beschikbaar zou komen. Meerdere jaargangen konden zo niet geanalyseerd worden. De Expertengroep 'Concurrentievermogen en Werkgelegenheid' (EGCW, 2013) heeft daarnaast ook een aantal andere problemen aan het licht gebracht. De voornaamste conclusie 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 worden, is de moeilijkheid die bedrijven ondervinden om de verschillende opleidingscategorieën (formele en informele opleiding) op een correcte manier te onderscheiden. Daarnaast is het zo dat de ramingsmethode die ontwikkeld en gebruikt werd door het Steunpunt Werk om de resultaten te regionaliseren, een intensieve en complexe methodologische oefening inhoudt, die veel tijd en expertise vergt.</p>



## Federal Individual Learning Account






*Sigedis*

	Niveau	Individu, organisatie
	Inhoud	De Federal Learning Account zal informatie bevatten over: <ul style="list-style-type: none"><li>- De opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft</li><li>- De gevolgde opleidingsdagen en de gevolgde opleidingen</li><li>- Het opleidingskrediet</li></ul>
	Doelgroep	Werknemers
	Frequentie	Nog onbekend
	Aandachtspunten	Operationeel vanaf 1 januari 2024. Binnen een wetenschappelijke context van beleidsevaluatie zal deze databank nog verdere mogelijkheden creëren, maar dit zal pas duidelijk worden na het in bedrijf gaan van het instrument.



## Geïntegreerd arbeidsmarktprojecties (GAP)

### Steunpunt Werk




	Niveau	Individu/organisatie/samenleving
	Inhoud	De komende jaren zet het Steunpunt Werk in op de ontwikkeling van een model voor geïntegreerd arbeidsmarktprojecties (GAP) voor Vlaanderen. Hiermee willen ze de toekomstige vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten in beeld helpen brengen op het niveau van sectoren, beroepen en competenties. Uit de confrontatie van de verwachte veranderingen langs vraag- en aanbodzijde is het de bedoeling om op termijn ook potentiële mismatches te helpen afleiden, zodat hierop beter kan worden geanticipeerd. Om het model de komende jaren vorm te geven, beoogt het Steunpunt Werk om een kwantitatieve en kwalitatieve benadering te combineren. In de kwantitatieve benadering zijn datagedreven projectiemodellen het uitgangspunt. Vervolgens is het de bedoeling om de statistische modellen aan te vullen met meer kwalitatieve informatie. Het inzetten op een werkgeversbevraging is hierbij onder meer een piste, om zo de projecties en scenario's langs de vraagzijde aan te vullen.
	Doelgroep	Het GAP model zal uit verschillende bouwstenen bestaan, waarbij zowel gegevens over volwassen individuen betrokken zijn, als gegevens langs werkgeverszijde of aangereikt vanuit sectorexperten.
	Frequentie	Het GAP-project loopt mee met de duurtijd van het huidige Steunpunt Werk (tot eind 2025). De kwantitatieve modellen zullen verder ontwikkeld worden in die periode, en er zal ook een eerste afname zijn van werkgeversbevraging in de loop van 2024, met verwerking in 2025. De verdere frequentie van updates van de modellen en werkgeversbevraging is nog onduidelijk, gezien dit zal afhangen van een eventuele verlenging van een Steunpunt Werk en de opdrachten die tot zo'n Steunpunt zouden behoren na 2025.
	Aandachtspunten	Het is nog onduidelijk in welke mate het GAP project structureel ingebed wordt in Vlaanderen.



## EU statistics on income and living conditions (EU-SILC)

Statbel/Eurostat






	Niveau	Individu
	Inhoud	SILC is gericht op het verzamelen van actuele en vergelijkbare gegevens over inkomen, armoede, sociale uitsluiting en levensomstandigheden. Om de noodzakelijke gegevens te verzamelen worden 10 000 huishoudens geselecteerd en gedurende 6 opeenvolgende jaren ondervraagd. Om de resultaten op Europees niveau met elkaar te vergelijken zijn de vragenlijsten in verschillende landen zo veel mogelijk op elkaar afgestemd.
	Doelgroep	Private huishoudens, waarvan elk lid van 16 jaar en ouder individueel wordt bevraagd.
	Frequentie	Jaarlijks
	Aandachtspunten	De enquêtes worden in elk land afgenomen door de nationale statistiekbureaus, maar zijn geharmoniseerd op EU-level door Eurostat. Uit de EU-SILC data worden enkele bekende samengestelde indicatoren berekend zoals bv. AROPE, S80/20 aandeelverhouding in het inkomenskwintiel, Gini coëfficiënt... Tot en met 2018 verspreidt Statbel geen data op regionaal niveau, omdat de resultaten niet voldoende nauwkeurig zijn. Vanaf 2019 is er wel een regionale cijferreeks beschikbaar. Meer info is te vinden via <a href="https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/faq">https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/armoede-en-levensomstandigheden/faq</a>





## Special Eurobarometer 417 – European Area of Skills and Qualifications






European Commission, DG EAC

	Niveau	Individu/organisatie/samenleving
	Inhoud	<p>Eurobarometer is het peilingsinstrument dat door de Europese Commissie, het Europees Parlement en andere EU-instellingen en -agentschappen wordt gebruikt om regelmatig te peilen naar de publieke opinie in Europa over kwesties gerelateerd aan de Europese Unie en onderwerpen van politieke of sociale aard. Special Eurobarometer-enquêtes zijn diepgaande thematische studies die relevant zijn voor de activiteiten van de Europese instellingen.</p> <p>Special Eurobarometer 417 - European Area of Skills and Qualifications peilde naar de houding van EU-burgers ten opzichte van het onderwijs dat ze hebben genoten en de prioriteiten voor onderwijs en opleiding in hun land, evenals hun mening over de belangrijkste aspecten van onderwijs en de belangrijkste vaardigheden die onderwijs kan verschaffen. Ook komen ervaringen met werken in andere landen aan bod, de perceptie van de mate waarin kwalificaties in verschillende lidstaten worden erkend en de bekendheid met en het gebruik van loopbaanbegeleiding.</p>
	Doelgroep	Burgers van de lidstaten, 15 jaar en ouder
	Frequentie	Enmalig in 2014
	Aandachtspunten	Meer details zijn terug te vinden via <a href="https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2015">https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2015</a>



## The Social Study (TSS)

*Consortium van de 11 Belgische universiteiten*

	Niveau	Individu
	Inhoud	The Social Study is een nieuwe dataverzamelingsinfrastructuur die opgezet wordt door een consortium van de 11 Belgische universiteiten. Het TSS-panel bestaat uit een representatieve groep van 5000 willekeurig geselecteerde burgers. Het panel zal bevroegd worden over een brede verscheidenheid aan onderwerpen uit de sociale, economische en gedragswetenschappen.
	Doelgroep	Belgische bevolking ouder dan 16 jaar
	Frequentie	Respondenten worden 6 tot 10 keer per jaar bevroegd.
	Aandachtspunten	<p>Het volledige panel is vermoedelijk beschikbaar vanaf 2025.</p> <p>De Vlaamse overheid heeft al overeenkomst voor beschikbare vragenlijstruimte. Te bekijken hoe die ingevuld zal worden en of LLL daar een plek in kan krijgen. Indien DWSE geen plek kan krijgen in beschikbare vragenlijstruimte Vlaamse Overheid:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aanvraag voor thema of items gaat voor goedkeuring naar onafhankelijk wetenschappelijk comité.</li><li>• Prijs wordt bepaald a.d.h.v. duurtijd van de vragenlijst en aantal respondenten</li></ul> <p>Meer details over het project kunnen worden opgevolgd via <a href="https://thesocialstudy.be/">https://thesocialstudy.be/</a></p>



## Statistiek Vlaanderen-Bevraging (SV-bevraging)

### Statistiek Vlaanderen

	Niveau	Individu
	Inhoud	De SV-bevraging dient als bron voor een aantal Vlaamse openbare statistieken. De bevraging voldoet aan de hoogste statistische kwaliteitsstandaarden: er wordt gebruik gemaakt van een toevalssteekproef o.b.v. het Rijksregister en respondenten kunnen de vragenlijst op verschillende manieren invullen. Thema's die bevroegd worden zijn o.a. cultuur- en sportparticipatie, vertrouwen in media, de medemens en instellingen, mediabezit en -gebruik...
	Doelgroep	Inwoners van het Vlaams Gewest ouder dan 18 jaar
	Frequentie	Sinds 2018. 3 keer per jaar, maar elk onderwerp wordt maar één keer per jaar bevroegd
	Aandachtspunten	Item moet gerelateerd zijn aan een Vlaamse Openbare Statistiek waarvoor er nog geen of onvoldoende data voorhanden is. Meer informatie is te vinden via <a href="https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevragingen/sv-bevraging">https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/bevragingen/sv-bevraging</a>



# 05 INDICATOREN & DATAVERZAMELINGEN

PER CONCEPT



# Indicatoren & dataverzamelingen per concept

## Leeswijzer

In dit deel van het advies tonen we de indicatoren en dataverzamelingen per concept.

### Volgens de structuur en opbouw van het dashboard

Via mock-ups van hoe het dashboard er zou kunnen gaan uitzien, komen de concepten aan bod per luik van het dashboard. In de witte 'infoboxen' staat telkens een inleiding, met het relevante deel van het verhaal van het dashboard en de definities van de concepten waarvoor vervolgens de indicatoren worden getoond.

### Indicatoren per concept, met verwijzing naar oplossing

Per concept tonen we de geselecteerde indicatoren in de shortlist. Via de kleur verwijzen we naar de oplossing waarmee de indicator zou kunnen worden toegevoegd aan het dashboard (zie hieronder). Ook de dataverzameling en de frequentie wordt vermeld. De indicatoren in het basisscenario worden aangeduid met het puzzel-icoon.

1. Herstructurering (en selectie) indicatoren van huidige dashboard in nieuwe vormgeving
2. Aanvullen/verbeteren vanuit bestaande enquêtes
3. Samenbrengen administratieve data
- ★ 4. (Frequentere) enquête(s) op maat, op basis van meest geschikte items uit bestaande enquêtes
5. Ontwikkelen nieuwe indicatoren/items voor enquête(s) op maat

### Concept 'lerende organisatie' niet weerhouden

Oorspronkelijk stond 'lerende organisatie' als afzonderlijk concept in het dashboard. Echter, op basis van de analyse van de indicatoren werd duidelijk dat het concept volledig overlapt met met de concepten 'opleidingsdeelname in organisaties', 'lerende jobs', 'steun en begeleiding', 'werkbaar werk', 'inzicht in competentienoden', ... Daarom werd het uiteindelijk niet weerhouden in het dashboard.

# Levenslang leren in Vlaanderen

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

## Leren in o

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs

Levenslang leren in Vlaanderen staat prominent centraal in het dashboard, als belangrijkste uitkomst van het beleid dat met dit dashboard wordt gemonitord.

We willen een evolutie naar meer levenslang leren op 3 niveaus: bij individuen, in organisaties en op deze manier in de samenleving als geheel.

## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>



Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleiding is het str

Formeel leren

Non-formeel leren

Info

## Leren in organisaties<sup>i</sup>

### Lerende individuen

Om zicht te krijgen op de mate waarin individuen in Vlaanderen leren, wordt **deelname aan levenslang leren** gemeten bij de Vlaamse burger.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen:

- **Formeel leren:** Leren dat normaliter in een onderwijs- en scholingsinstelling plaatsvindt, een gestructureerde vorm heeft (in de zin van leerdoelen, leertijden of ondersteuning bij het leren) en tot certificaten en diploma's leidt. Formeel leren vindt vanuit het oogpunt van de lerende met een bepaalde intentie plaats. Doorgaans gaat het om opleidingen van langere duur.
- **Non-formeel leren:** Leren dat niet in een onderwijs- of scholingsinstelling plaatsvindt en normaliter niet tot een certificaat of diploma leidt. Het leren heeft een gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijden of ondersteuning bij het leren). Non-formeel leren vindt, vanuit het oogpunt van de lerende, met een bepaalde intentie plaats. Bij non-formeel leren zijn de opleidingen eerder van korte duur, en iets minder gestructureerd vergeleken met formele opleidingen.
- **Informeel leren:** Leren dat voortvloeit uit de dagelijkse bezigheden op het werk, in het gezin of in de vrije tijd. Het leren heeft geen gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijd of ondersteuning bij het leren) en leidt normaliter niet tot een certificaat of diploma. Er kan met een bepaalde intentie worden geleerd, maar in de meeste gevallen is er geen intentie (er wordt "incidenteel" of per toeval geleerd). Mensen kunnen leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experts of kunnen bijstuderen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op het internet.

We weten dat er ongelijkheid is in deelname aan levenslang leren: bepaalde doelgroepen individuen nemen minder deel dan anderen. Relevante kenmerken waarop deze doelgroepen worden onderscheiden zijn opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, arbeidsmarktpositie en migratieachtergrond.

## Hefbo

### Individu<sup>i</sup>

Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

Inzicht in competentienoden

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>

Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>

Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>

Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad



# Formeel leren



Opleidingsdeelname formeel leren 12 maanden

EAK/LFS

Jaarlijks



Opleidingsdeelname formeel leren 4 weken

EAK/LFS

Jaarlijks

Opleidingsdeelname formeel leren 12 maanden

AES

5/6 jaar

## Afweging: opleidingsdeelname (formeel, non-formeel en informeel) meten via EAK/LFS of AES ?

Opleidingsdeelname kan worden gemeten met de EAK/LFS en de AES. Beide enquêtes hanteren gelijklopende definities.

De Vlaamse openbare statistiek over opleidingsdeelname is de 4-weken en 12-maandenindicator EAK, formeel én non-formeel samen. De Europese doelstelling van 60% opleidingsdeelname, die ook wordt voorop gesteld in het Actieplan LLL, verwijst naar de 12-maandenindicator van de AES over formeel én non-formeel leren samen. Het is dus aangewezen om ook de AES in het dashboard op te nemen. Het is op dit moment onduidelijk of men op Europees niveau bij deze doelstelling zal blijven, of ook een doelstelling zal formuleren op basis van de EAK. In elk geval dient dit vanuit de Vlaamse overheid opgevolgd te worden, en is het aan te raden het dashboard af te stemmen met wat er op Europees niveau wordt beslist.





# Non-formeel leren



Opleidingsdeelname niet-formeel leren 12 maanden

EAK/LFS

Jaarlijks



Opleidingsdeelname niet-formeel leren 4 weken

EAK/LFS

Jaarlijks

Opleidingsdeelname niet-formeel leren 12 maanden

AES

5/6 jaar

Formeel en non-formeel opsplitsen, niet samennemen zoals nu in dashboard.



# Informeel leren



Informeel leren 12 maanden

EAK/LFS

Jaarlijks



Informeel leren 4 weken

EAK/LFS

Jaarlijks

Informeel leren 12 maanden

AES

5/6 jaar



# Deelname aan levenslang leren

Tijd besteed aan opleiding

TUS

10 jaar

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs

### Leren in organisaties

- **Opleidingsdeelname in organisaties** wordt gemeten om in te schatten in welke mate opleiding gevolgd wordt door werkenden in ondernemingen en organisaties.
- Idealiter gebeurt dit in **lerende jobs**. Een lerende job is een job die een medewerker in staat stelt om zijn/haar competenties en talenten te benutten en verder te ontwikkelen. De aanwezigheid van leermogelijkheden is een belangrijk element van werkbaar werk. Dit leren en ontwikkelen gebeurt vooral maar niet exclusief informeel, door te doen, door (samen) te werken met anderen, binnen de context van de (lerende) organisatie.

Ook bij ondernemingen en organisaties is er ongelijkheid in de mate waarin er geleerd wordt. Relevante kenmerken waarop doelgroepen organisaties worden onderscheiden zijn grootte en sector.

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>

Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad



# Opleidingsdeelname in organisaties



Aandeel vormingsbedrijven (i.e. bedrijf dat opleiding verschaft)	CVTS	5 jaar
Opleidingsparticipatie werknemers (interne & externe opleidingen) in alle bedrijven en in vormingsbedrijven	CVTS	5 jaar
Opleidingsverwachting in ondernemingen	CVTS	5 jaar
Gemiddelde opleidingsduur in % van gewerkte uren	CVTS	5 jaar
Gemiddelde opleidingsduur in uren	CVTS	5 jaar
Opleidingsparticipatie werknemers in ondernemingen	Ondernemings enquête STIA	3 jaar
Gevolgde opleidingsdagen en gevolgde opleidingen	Federal learning account	Vanaf 1 jan '24
Opleidingen georganiseerd voor werknemers	Sociale balans	Jaarlijks



# Lerende jobs



Werkbaar werk: leermogelijkheden

Werkbaarheids  
monitor STIA

3/4 jaar

Jobs met weinig kansen om nieuwe dingen te leren

ECS

4/6 jaar

Manieren om competenties te leren op de werkvloer  
(opleiding, leren van collega's, leren door te doen)

ECS

4/6 jaar

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investeringen in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

**Hefbomen voor levenslang leren** in Vlaanderen zijn factoren waarvan we weten dat ze levenslang leren ondersteunen. Ook deze hefboomen situeren zich op 3 niveaus: bij individuen, in organisaties en in de samenleving als geheel.

Het is niet zo dat een hefboom die valt onder bv. het individu louter in handen ligt van het individu. Vaak is het bij deze hefboomen een samenspel tussen endogene en exogene factoren, maar waarbij de hefboom wel een belangrijke impact kan hebben op het niveau van het individu op vlak van (deelname aan) levenslang leren.

Deze hefboomen kunnen met acties en beleid worden versterkt om tot meer levenslang leren te komen. Dit dashboard biedt een instrument om deze acties en beleid richting te geven: indien bijvoorbeeld wordt vastgesteld dat een bepaalde doelgroep minder deelneemt aan levenslang leren, kan bij de hefboomen worden nagegaan waar die doelgroep onder- of oververtegenwoordigd is of beter dan wel slechter scoort, om eventueel op die hefboom in het bijzonder sterker in te zetten.

competentienoden

Werkzaamheidsgraad

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>



Productiviteit

Innovatie

Veiligheid

Productiviteit

Sociale gelijkheid

Samenlevingsgraad

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



### Organisatie<sup>i</sup>



### Samenleving<sup>i</sup>



Basiscompetenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Individu

We organiseren de kenmerken en ervaringen op individueel vlak die (participatie aan) levenslang leren beïnvloeden rond 6 concepten:

- **Basiscompetenties:** de basiskennis en -vaardigheden die individuen als hefboom nodig hebben om te kunnen deelnemen aan levenslang leren.
- **Motivatie:** een cruciale hefboom voor deelname aan levenslang leren is het 'willen leren', de bereidheid van individuen om te leren of zich bij te scholen.
- **Eerdere leerervaringen:** negatieve leerervaringen staan bekend als belangrijke drempel die leren verhinderen; positieve eerdere leerervaringen kunnen worden gezien als mogelijke hefboom.
- **Haalbare kosten:** de kostprijs van opleidingen kan voor sommige individuen een financiële drempel zijn; kosten die als haalbaar worden ervaren, kunnen een hefboomrol vervullen.
- **Tijd:** tijdsgebrek (door werk en/of familiale situatie) staat bekend als cruciale drempel; indien individuen ervaren dat ze tijd hebben om te leren, kan dit een hefboom zijn.
- **LLL-competenties:** dit gaat om het vermogen van individuen tot zelfreflectie en het herkennen en formuleren van leernoden, wat een belangrijke hefboom is om het leven/de loopbaan en competentieversterking in eigen handen kunnen nemen.
- **Inzicht in competentienoden:** naast deze hefboomen is het belangrijk dat ook de noodzaak tot leren duidelijk is. Het gaat hier om dat individuen voldoende inzicht hebben in de opleidings- en competentienoden die voortvloeien uit evoluties op de ruimere arbeidsmarkt, in de lerende economie en de lerende samenleving.

Ook voor deze kenmerken en ervaringen geeft het dashboard verschillen tussen doelgroepen weer, op basis van opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, arbeidsmarktpositie en migratieachtergrond.





# Basiscompetenties

Digitale vaardigheden

ICTHH

Jaarlijks



Geletterdheid

PIAAC

10 jaar



Gecijferdheid

PIAAC

10 jaar



Probleemoplossend vermogen in een technologierijke omgeving

PIAAC

10 jaar



Om de 10 jaar is een heel lage frequentie voor een dashboard, dus voor een aantal concepten uit de PIAAC zou overwogen kunnen worden om ze frequenter te meten via een enquête op maat.



# Motivatie



Bereidheid om deel te nemen aan formele en/of niet-formele leeractiviteit

AES

5/6 jaar



Specifieke motivatie om deel te nemen aan opleiding (o.a. werk, interesse, dagelijks leven, verplichting,...)

AES

5/6 jaar

Likelihood of future learning  
(‘Waarschijnlijkheid van toekomstig leren, in de komende 3 jaar’)

Adult  
participation in  
learning survey  
(UK)

Mogelijke nieuwe indicator voor ‘leergoesting’?



## Eerdere leerervaringen



Niet of minder deelgenomen aan opleiding ondanks bereidheid, omwille van dispositionele drempel (zoals negatieve leerervaring)

AES

5/6 jaar

Indicator die gericht peilt naar invloed eerdere leerervaringen

Te ontwikkelen



# Haalbare kosten



Niet of minder deelgenomen aan opleiding ondanks bereidheid, omwille van financiële drempels

AES

5/6 jaar

Financiering van (niet)formele opleiding (o.a. wie betaalt/gratis?)

AES

5/6 jaar



# Tijd



Niet of minder deelgenomen aan opleiding ondanks bereidheid, omwille van tijd

AES

5/6 jaar

Formele opleidingen volgens tijdstip (tijdens/buiten werkuren)

AES

5/6 jaar



## LLL-competenties



A behavioural tendency to take an active and self-starting approach to learning activities and situations and to persist in overcoming barriers and setbacks to learning (Raemdonck, Plomp, Segers, 2008).

Self-Directed Learning  
Orientation (SDLO) Scale

Voorlopige vertaling: 'mate waarin een individu actief en zelfsturend leeractiviteiten en -situaties benadert en volhoudt bij drempels en tegenslagen' - focus op het 'in eigen handen' nemen van competentieversterking.



## Inzicht in competentienoden - Individu



Niet deelgenomen aan opleiding en geen wens omwille van niet zien opleidingsnood	AES	5/6 jaar
(Onder)benutting van skills op de job	ESJS	5/6 jaar
Algemene nood aan upskilling werknemers	ESJS	5/6 jaar
Nood aan verdere ontwikkeling digitale skills werknemers	ESJS	5/6 jaar
Nood aan verdere ontwikkeling specifieke skills werknemers	ESJS	5/6 jaar

PIAAC heeft rond dit concept gelijkaardige items als ESJS

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>



## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investering in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



We organiseren de kenmerken en inspanningen op organisatieniveau die (participatie aan) levenslang leren beïnvloeden rond 5 concepten:

- **Steun en begeleiding:** een organisatie die het leren op alle niveaus (individueel en collectief) stimuleert, ondersteunt en begeleidt is een sterke hefboom voor levenslang leren. Gebrek aan steun van de werkgever staat bekend als belangrijke drempel die leren verhindert; de aanwezigheid van steun en begeleiding in ondernemingen en organisaties kan worden gezien als mogelijke hefboom voor levenslang leren.
- **Investeringen in levenslang leren:** indien een onderneming of organisatie de deelname aan levenslang leren van werknemers financieel ondersteunt (door tussen te komen in de directe of indirecte kosten), wordt een mogelijke financiële drempel weggenomen.
- **Tijd voor leren:** tijdsgebrek door werk staat bekend als belangrijke drempel die leren verhindert; indien een onderneming of organisatie werknemers tijd biedt voor deelname aan levenslang leren, creëert dit een mogelijke hefboom voor levenslang leren.
- **Werkbaar werk:** dit verwijst naar de arbeidskwaliteit in organisaties als hefboom voor levenslang leren: de elementen van werkbaar werk die een bewezen hefboom zijn voor leermogelijkheden zijn autonomie, taakvariatie en ondersteuning leiding.
- **Lerende organisatie:** geschrappt, zie verder.
- **Inzicht in competentienoden:** naast deze hefboomen is het belangrijk dat ook de noodzaak tot leren duidelijk is. Het gaat hier om op organisatieniveau voldoende inzicht te hebben in de opleidings- en competentienoden die voortvloeien uit evoluties op de ruimere arbeidsmarkt, in de lerende economie en de lerende samenleving.

Ook voor deze kenmerken en inspanningen van organisaties geeft het dashboard verschillen tussen doelgroepen weer, op basis van de kenmerken grootte en sector.





## Steun en begeleiding



Niet of minder deelgenomen aan opleiding ondanks bereidheid, omwille van gebrek aan steun werkgever

AES

5/6 jaar

Aanbod opleiding/leren door organisatie aan werknemers

ECS

4/6 jaar

Aandeel werknemers die werkplekleren (on the job training) hebben gekregen of andere vormen van directe instructies van meer ervaren collega's

ECS

4/6 jaar

Competentie- en opleidingsbeleid in ondernemingen en organisaties (gebruik opleidingsplan, POP, functioneringsgesprekken, competentieprofielen)

Ondernemings  
enquête STIA

3 jaar



# Investerings in LLL



Financiële opleidingsinspanning van ondernemingen

CVTS

5 jaar

Financiering van opleiding/training door werkgever (perspectief werknemer)

ESJS

5/6 jaar

Opleidingen georganiseerd voor werknemers: kosten

Sociale balans

Jaarlijks



## Tijd voor leren



Niet-formele opleiding gevolgd tijdens de betaalde werkuren

AES

5/6 jaar

Opleidingsparticipatie werknemers in ondernemingen tijdens werkuren

ECS

4/6 jaar

Aanpassen workload en planning voor leeractiviteiten

ECS

4/6 jaar

Opleidingen georganiseerd voor werknemers: aantal gevolgde opleidingsuren

Sociale  
balans

Jaarlijks



## Werkbaar werk



Werkbaarheidsgraad: globale indicator

Werkbaarheids  
monitor STIA

3/4 jaar

Werkbaar werk: autonomie

Werkbaarheids  
monitor STIA

3/4 jaar

Werkbaar werk: taakvariatie

Werkbaarheids  
monitor STIA

3/4 jaar

Werkbaar werk: ondersteuning leiding

Werkbaarheids  
monitor STIA

3/4 jaar

De werkbaarheidsmonitor bevat zowel informatie over werknemers als voor zelfstandige ondernemers. Naast de globale indicator voor werkbaar werk, werden enkel die elementen van werkbaar werk opgenomen, waarvan onderzoek aantoont dat ze bewezen risicofactoren voor leermogelijkheden zijn (Bourdeaud'hui e.a., 2020).

# Inzicht in competentienoden - Organisatie

Skills (mis)match werknemers in hun job

ECS

4/6 jaar

Mate waarin gevraagde competenties van werknemers veranderen

ECS

4/6 jaar

Continu leren nodig

ECS

4/6 jaar



Vaardigheden die sterkst gepromoot worden in opleidingen door ondernemingen

CVTS

5 jaar



Vaardigheden die als belangrijk worden beschouwd voor de ontwikkeling van de onderneming in de komende jaren

CVTS

5 jaar

Competentienoden en mate van inzicht erin

Geïntegreerd  
arbeidsmarktprojectiemodel (GAP)  
Steunpunt Werk

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende job

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

Op niveau van de samenleving vervult de overheid een hefboomrol door enerzijds een aanbod te financieren of faciliteren, en anderzijds via opleidingsincentives de vraag naar leren te ondersteunen. We organiseren deze informatie rond 5 concepten:

- **Opleidingsaanbod\***: een voldoende omvangrijk, divers (qua inhoud en niveau), en breed beschikbaar opleidingsaanbod (formeel/non-formeel, gesubsidieerd/niet-gesubsidieerd) vervult een hefboomrol door leren toegankelijk te maken voor een zo ruim mogelijke doelgroep.
- **Innovatieve en flexibele leerwegen**: dit gaat om inspanningen (o.a. met een eigentijdse inzet van technologie, maar ook bv. via EVC) waarmee het leeraanbod beter wordt afgestemd op de noden van individuen en organisaties, als hefboom om het aantrekkelijker en toegankelijker te maken.
- **Leer- en loopbaanbegeleiding\***: een scala aan activiteiten die tot doel hebben om mensen te helpen bij beslissingen in hun leven (ten aanzien van het te volgen onderwijs en het te kiezen beroep en bij persoonlijke keuzes) en bij de implementatie van die beslissingen, als hefboom om hen op weg te helpen inzake levenslang leren.
- **Opleidingsincentives: financieel\***: maatregelen van de overheid als hefboom om de vraag van individuen naar opleiding te stimuleren door financiële drempels weg te nemen (bv. opleidingscheques).
- **Opleidingsincentives: tijd\***: maatregelen van de overheid als hefboom om de vraag van individuen naar opleiding te stimuleren door drempels inzake tijd weg te nemen (bv. Vlaams opleidingsverlof).
- **Inzicht in competentienoden**: naast deze hefboomen is het belangrijk dat ook de noodzaak tot leren duidelijk is. Het gaat hier om voldoende inzicht te hebben op niveau samenleving in de opleidings- en competentienoden die voortvloeien uit evoluties op de ruimere arbeidsmarkt, in de lerende economie en de lerende samenleving.

\*Voor deze concepten geeft het dashboard zowel het bestede overheidsbudget weer als aantal deelnemers/gebruikers (als indicator van bereik). Binnen de groep deelnemers/gebruikers worden verschillen tussen doelgroepen weergegeven, op basis van opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, arbeidsmarktpositie en migratieachtergrond.



# Opleidingsaanbod

	Unieke inschrijvingen VWO, DKO, HO	DWH DOV	Jaarlijks
	Budget VWO, DKO (voor volwassenen), HO (voor LLL)	Begroting DOV	Jaarlijks
	Cursisten SYNTRA (ondernemerschapstrajecten)	VLAIO	Jaarlijks
	Budget SYNTRA (ondernemerschapstrajecten)	Begroting VLAIO	Jaarlijks
	Cursisten in opleiding bij VDAB (contactleren)	VDAB	Jaarlijks
	Budget opleidingen VDAB	Begroting VDAB	Jaarlijks
	Niet of minder deelgenomen aan opleiding ondanks bereidheid, omwille van geen passende opleiding of training	AES	5/6 jaar
	Niet-formele opleidingsactiviteiten volgens opleidingsverstrekker	AES	5/6 jaar

Op het niet-gesubsidieerd aanbod en het aanbod uit het sociaal-cultureel werk biedt dit ontwerp van dashboard enkel onrechtstreeks zicht, via deze laatste indicator. Evt. zouden het aantal opleidingen in de opleidingsdatabank en het aantal cursussen in de UITdatabank indicatief kunnen worden toegevoegd.



# Innovatieve en flexibele leerwegen



(Niet-)formele opleidingen georganiseerd als afstandsonderwijs

AES

5/6 jaar

Een online cursus volgen

ICTHH

Jaarlijks

Cursisten in online leren (VDAB)

VDAB

Jaarlijks

Afstand vs. contactonderwijs (VWO)

DWH DOV

Jaarlijks



Aantal opgestarte EVC-trajecten (VDAB)

VDAB

Jaarlijks



Aantal opgestarte EVC-trajecten (VWO)

DWH DOV

Jaarlijks



Aantal opgestarte EVC-trajecten (DWSE)

DWH DWSE

Jaarlijks

Bewustzijn over innovatieve manieren om kwalificaties te behalen

Eurobarometer - European Area of Skills and Qualifications

EVC-procedure ondernomen

AES (optionele module 2011)



Informatie over innovatieve en flexibele leerwegen kan verkregen worden via enquêtes of via administratieve data. We tonen hier de mogelijkheden voor e-leren en EVC. Eenzelfde beeld geldt voor indicatoren over werkplekleren.





# Leer- en loopbaanbegeleiding



Aantal gebruikers loopbaancheques

VDAB

Jaarlijks



Budget loopbaancheques

Begroting

Jaarlijks

Gebruik van loopbaanbegeleiding

Eurobarometer - European Area of Skills and Qualifications



## Opleidingsincentives: financieel



Opleidingscheques (gebruik)

DWH DWSE

Jaarlijks



Opleidingscheques (budget)

Begroting  
DWSE

Jaarlijks

Vlaams opleidingskrediet (gebruik & budget)

DWH DWSE

Jaarlijks

Vlaams zorgkrediet motief opleiding (gebruik & budget)

DWH DWSE

Jaarlijks

Premies cursisten VWO (gebruik & budget)

AHOVOKS

Jaarlijks

Vrijstellingen inschrijvingsgeld VWO (gebruik & budget)

DWH DOV

Jaarlijks

Tussenkomen verplaatsingen en kinderopvang (gebruik & budget)

VDAB

Jaarlijks

Voor de opleidingsincentives dient te worden bepaald welk niveau van detail het dashboard dient te bevatten.



# Opleidingsincentives: tijd



Opleidingsverlof (gebruik)

DWH DWSE

Jaarlijks



Opleidingsverlof (budget)

Begroting  
DWSE

Jaarlijks

Tijdskrediet motief 'volgen van een erkende opleiding' (gebruik & budget)

RVA

Jaarlijks

Goedgekeurde vrijstellingen van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

VDAB

Jaarlijks

Betaald educatief verlof/VEV (code 5)

RSZ

Jaarlijks

# Inzicht in competentienoden - Samenleving



Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

EAK/LFS

Jaarlijks

Competentiemismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

PIAAC

10 jaar

Mismatch indicatoren en beroepenprojecties

Geïntegreerd  
arbeidsmarktprojectiemodel (GAP)  
Steunpunt Werk

Deze laatste indicatoren kunnen bovenstaande indicatoren op termijn vervangen.

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

Impact van levenslang leren zijn de langetermijneffecten die kunnen worden verwacht van deelname aan levenslang leren. De domeinen waarop we impact verwachten, worden ook door andere factoren bepaald, maar eerder onderzoek geeft aan dat levenslang leren er eveneens een positieve invloed op heeft. De impact van levenslang leren vindt plaats bij zowel individuen, organisaties als samenleving als geheel.

### Organisatie<sup>i</sup>



Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Op het niveau van het individu gaat het om impact op volgende domeinen:

- **Inkomen:** het loon in de huidige job, maar ook de inkomsten tijdens de verdere loopbaan.
- **Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt:** inzetbare werknemers beschikken over de juiste kennis om een job uit te oefenen, en kunnen inspelen op veranderingen binnen de organisatie, de arbeidsmarkt en hun carrière.
- **Welzijn:** het algemeen (gepercipieerde) welbevinden en de levenstevredenheid van de bevolking.

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>

Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad

# Impact op individu

## Inkomen



Loonvoordelen tegenover opleiding, vaardigheden en gebruik van vaardigheden/opleidingsdeelname

PIAAC

10 jaar



## Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt



Verband tussen opleiding(sdeelname) en vaardigheden, en arbeidsmarktstatuut

PIAAC

10 jaar



Voordelen voor job of werk als resultaat van leren

Adult participation in learning survey (UK)

## Welzijn



Verband tussen opleiding en vaardigheden en gezondheid en welzijn

PIAAC

10 jaar



Meer welbevinden of betere gezondheid als resultaat van leren

Adult participation in learning survey (UK)

Op dit moment loopt er op initiatief van de VLOR een onderzoek van Prof. Dr. Maurice de Greef over de impact van het volwassenenonderwijs op sociale inclusie in Vlaanderen (de Greef & de Haan, 2023). De impact wordt onderzocht via een pre- en postmeting met de SIT-vragenlijst (Sociale Inclusie na Transfer) bij cursisten in het volwassenenonderwijs. Dit is zeer relevant onderzoek waarnaar via het dashboard verwezen kan worden, maar aangezien deze meting eenmalig gebeurt via een pre- en posttest bij eenzelfde groep, is deze data minder relevant om op te nemen in het dashboard zelf.

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>



In de organisatie gaat het om impact op volgende domeinen:

- **Winstgevendheid:** de rentabiliteit van een organisatie, of het positieve verschil tussen de verkregen opbrengsten en de gemaakte kosten (bv. voor opleidingen).
- **Productiviteit:** de hoeveelheid output die de organisatie produceert per eenheid input.
- **Innovatie:** de implementatie van een nieuw of aanzienlijk verbeterd product (goed of dienst), of proces, een nieuwe marketingmethode, of een nieuwe organisatiemethode in de bedrijfsvoering, organisatie van de werkplek of externe betrekkingen.

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieflexibel leerw

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives

Leer- en loopbaanbegeleiding

Inzicht in competentienoden

Economische groei

Sociale gelijkheid

Werkzaamheidsgraad



# Impact op organisatie

## Winstgevendheid



Behaalde en verwachte winst per onderneming  
(gekoppeld aan vragen over leren)

ECS

4/6 jaar

## Productiviteit



Productiviteit  
(gekoppeld aan vragen over leren)

ECS

4/6 jaar

## Innovatie



Nieuwe of verbeterde producten of diensten  
(gekoppeld aan vragen over leren)

ECS

4/6 jaar

Nieuwe of verbeterde producten of diensten

Ondernemings  
enquête STIA

3 jaar

# Levenslang leren in Vlaanderen<sup>i</sup>

## Lerende individuen<sup>i</sup>



22,4% van de bevolking volgde in het afgelopen jaar een opleiding



60% opleidingsdeelname is het streefdoel



## Leren in organisaties<sup>i</sup>



Formeel leren

Non-formeel leren

Informeel leren

Opleidingsdeelname in organisaties

Lerende jobs



## Impact van levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Inkomen

Welzijn

Inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

### Organisatie<sup>i</sup>



Productiviteit

Innovatie

Winstgevendheid

### Samenleving<sup>i</sup>



In de samenleving als geheel gaat het om impact op volgende domeinen:

- **Economische groei:** dit wordt doorgaans gemeten als de groeivoet van het bruto binnenlands product per inwoner.
- **Werkzaamheidsgraad:** het aandeel van de werkende personen, voltijds of deeltijds, binnen de totale bevolking in een bepaalde leeftijdsgroep. In Vlaanderen gebruiken we doorgaans de grenzen van 20 tot en met 64 jaar (arbeidsleeftijd) om de werkzaamheidsgraad voor te berekenen.
- **Sociale gelijkheid:** de mate van afwezigheid van inkomensongelijkheid (zoals gemeten aan de hand van de gini-index, een internationaal vaak gebruikte maat om de inkomensongelijkheid in een land of regio in beeld te brengen).

## Hefbomen voor levenslang leren<sup>i</sup>

### Individu<sup>i</sup>



Basis-competenties

Eerdere leerervaringen

Motivatie

Haalbare kosten

Tijd

LLL-competenties

Inzicht in competentienoden

### Organisatie<sup>i</sup>



Steun en begeleiding

Investerings in LLL

Tijd voor leren

Werkbaar werk

Inzicht in competentienoden

### Samenleving<sup>i</sup>



Opleidingsaanbod

Innovatieve en flexibele leerwegen

Opleidingsincentives: financieel

Opleidingsincentives: tijd



# Impact op samenleving

## Economische groei



Reële economische groei

Statistiek  
Vlaanderen

Jaarlijks

## Werkzaamheidsgraad



Werkzaamheidsgraad

EAK/LFS

Jaarlijks

## Sociale gelijkheid



Gini-index

Statistiek  
Vlaanderen  
(EU-SILC)

Jaarlijks



## 06 ROADMAP



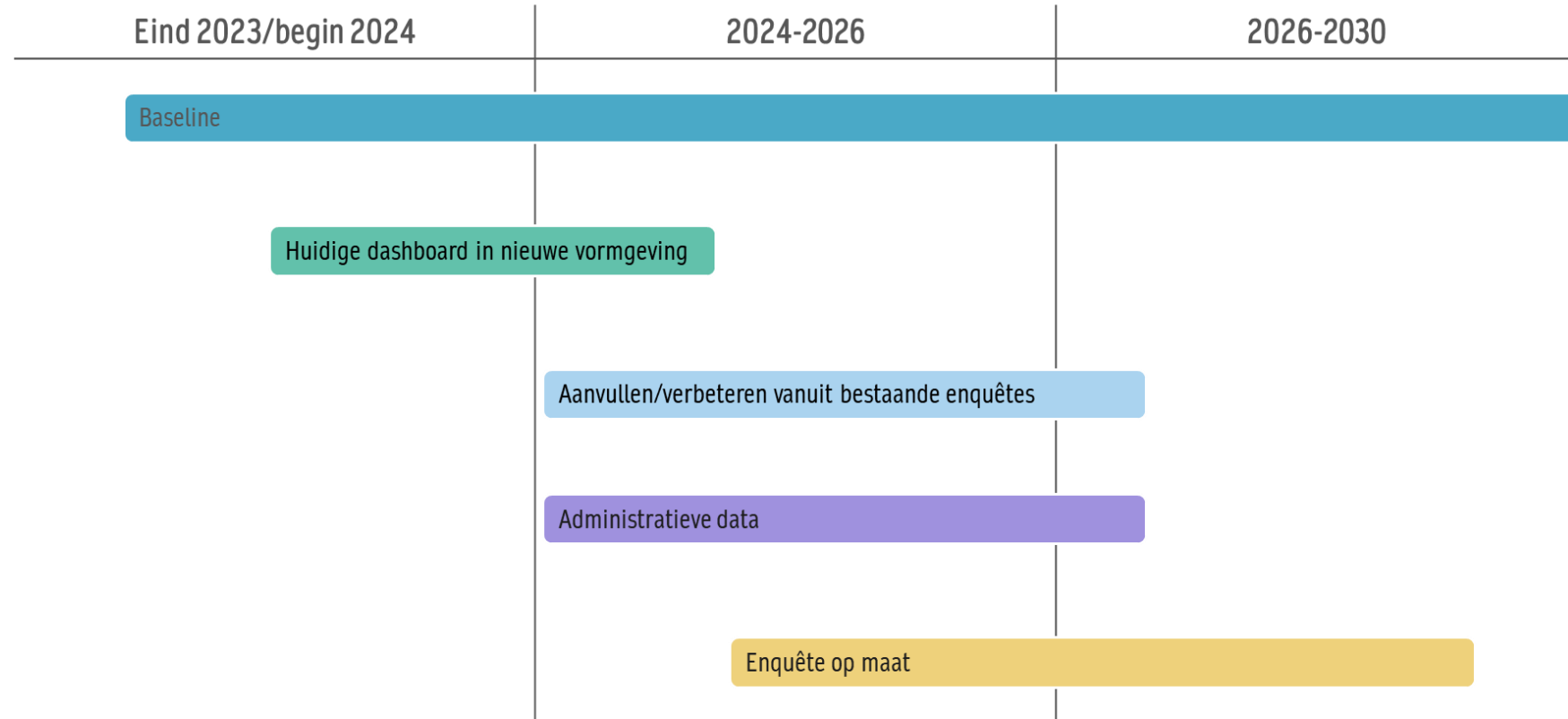
# Roadmap

## Leeswijzer

Dit advies besluit met de gevraagde roadmap op korte en middellange termijn.

Per oplossing lijsten we op wat er moet gebeuren (acties) en wat ervoor nodig is (middelen), en zetten dit uit op een tijdslijn ('23-'24, '24-'26, 2030 en verder).

Aangezien een dashboard opmaken een cyclisch proces is, waarbij continue aanpassing, actualisatie en verbetering nodig is, voegen we een 'baseline' toe. Dat zijn de acties en middelen die permanent noodzakelijk zijn als basisinspanning.



# Baseline

## Acties

- De data updaten van zodra nieuwe versies beschikbaar zijn.
- De indicatoren updaten op basis van de geactualiseerde data.
- De achterliggende datawarehouse technisch onderhouden en updaten.
- Afstemmen met gebruikers om na te gaan of het dashboard nog in lijn is met hun noden, zowel op inhoudelijk vlak als qua gebruik.
- Communicatie over het dashboard naar de beoogde doelgroep (mensen met een beleidsrol), opdat er maximaal gebruik van wordt gemaakt.

## Middelen

- Personeelskosten (studiedienst DWSE, team data DOV, IT-consultants DWSE).
- Werkingskosten.
- Engagement van de betrokken administraties die data aanleveren en van de stakeholders die de gebruikers vertegenwoordigen (vandaag het Partnerschap Levenslang Leren).

Team van 1,2 VTE (= structurele uitbreiding met 0,7 VTE)

Ambtelijke werkgroep

Tijd consultant nodig voor technisch onderhoud: gemiddeld 3u/maand

# Huidige dashboard in nieuwe vormgeving

## Acties

- De nodige indicatoren selecteren en vervolledigen.
- De nieuwe vormgeving van het dashboard ontwikkelen en het verhaal/leeswijzer toevoegen.
- Per indicator een gepaste vormgeving ontwikkelen en de interpretatie toevoegen.
- Een eigen, herkenbare url voorzien, met een link naar het dataportaal <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/homepage/> om dynamisch gebruik van de microdata mogelijk te maken.
- De nieuwe vormgeving en interpretaties testen en valideren bij (diverse groepen) gebruikers.

## Middelen

- Inhoudelijke kennis van het thema voor de selectie van indicatoren en de interpretatie van het resultaat.
- Expertise in datavisualisatie om het verhaal van het dashboard en de interpretatie van de indicatoren zo helder mogelijk weer te geven.
- Gepaste software voor datavisualisatie (te onderzoeken of Tableau dient te worden aangevuld met andere tools).
- Een gepast platform om een website met eigen url te hosten.

Team van 1,2 VTE (= structurele uitbreiding met 0,7 VTE)

Ambtelijke werkgroep

Indicatie: ongeveer 40 werkdagen consultant nodig gehad voor ontwikkeling huidige dashboard

# Aanvullen/verbeteren vanuit bestaande enquêtes

## Acties

- Optimaal inzetten van de reeds gebruikte enquêtes (EAK/LFS, AES, CVTS) door de relevante indicatoren toe te voegen.
- De inhoudelijke evoluties, publicatiekalender, procedures voor aanvragen microdata, enzovoort, van deze enquêtes opvolgen bij de instanties die deze enquêtes organiseren (Eurostat, OESO, Cedefop, Eurofound, StIA).
- De aanvragen van de microdata bij deze instanties voorbereiden en opvolgen. Dit is voor elke enquête anders, zowel qua timing, inhoud als qua procedure.
- Eens per enquête de volledige informatie en de microdata beschikbaar zijn, de finale selectie van indicatoren voor het dashboard maken.
- Gegevens opschonen, koppelen,...
- De gewenste indicatoren berekenen: hiervoor dienen vaak bewerkingen te worden uitgevoerd op combinaties van items.
- De interpretatie van de resultaten uitschrijven in toegankelijke taal.

## Middelen

- Contacten met organisaties die enquêtes organiseren: enkel studiediensten van overheden of wetenschappelijk onderzoekers kunnen gebruik maken van enquêtedata.
- Kennis van de GDPR-wetgeving (databeveiliging, datamanagementplan,...) om de aanvragen van de microdata correct te kunnen doen.
- Inhoudelijke kennis van het thema voor de selectie van de indicatoren en de interpretatie van het resultaat.
- Kennis van de microdata (die specifiek is voor elke enquête: tijdbreuken, gewichten,...) en methodologische expertise voor de correcte berekening van de indicatoren.
- Een systeem van kwaliteitscontrole om fouten in de berekeningen en de interpretatie te voorkomen.

Team van 1,2 VTE (= structurele uitbreiding met 0,7 VTE)

Ambtelijke werkgroep

Voldoende methodologische expertise in het team



# Administratieve data

## Acties

- Binnen DWSE & DOV: gebruik maken van de beschikbare DWH. Bijkomend de jaarlijkse begrotingsgegevens opvragen voor de maatregelen/het aanbod waarover financiële indicatoren dienen te worden ontwikkeld.
- De geaggregeerde gegevens of gevalideerde indicatoren en begrotingsgegevens aanvragen bij de andere betrokken administraties. In het geval van open data, kunnen deze gedownload worden van het relevante dataportaal. Als het gaat om data uit de DWH van een andere administratie, moeten deze worden opgevraagd en worden ze manueel aangeleverd (bv. in excel).
- Per indicator de relevante informatie isoleren en statistieken genereren. Dat wordt niet steeds even eenvoudig (bv. budget enkel voor volwassen lerenden in hoger onderwijs?). Hiervoor is inhoudelijk afstemming nodig tussen alle betrokken administraties.

## Middelen

- Draagvlak en bereidheid tot samenwerking om een Dashboard Levenslang Leren vorm te geven.
- Tijd voor overleg bij de betrokken ambtenaren.

Team van 1,2 VTE (= structurele uitbreiding met 0,7 VTE)

Ambtelijke werkgroep

## Administratieve data

Voor het dashboard dat we voorstellen, is uitwisseling van microdata tussen administraties niet noodzakelijk. Als het op de lang(ere) termijn de ambitie zou worden om administratieve data te koppelen, bv. op het niveau van een unieke lerende, kan dit niet zonder gedeeld datasysteem. Onderstaand voorbeeld beschrijft wat daarvoor nodig is.

### **Consolideren van informatiebronnen over onderwijs en levenslang leren over verschillende departementen en agentschappen heen - de voorbeelden van Illinois, Indiana en Maryland**

In de Amerikaanse staten Illinois, Indiana en Maryland werken de verschillende overheidsagentschappen die verantwoordelijk zijn voor economie, werk en onderwijs samen om te zorgen voor sterkere linken tussen de data uit de verschillende beleidsdomeinen.

Er worden gedeelde datasystemen gemaakt (het Illinois Longitudinal Data System, het Indiana Network of Knowledge en het Maryland Longitudinal Data System Center). Deze gedeelde systemen matchen gegevens van meerdere agentschappen voor specifieke doelstellingen (zoals bv. een gezamenlijk dashboard), terwijl de gegevens zelf opgeslagen blijven in individuele databanken per agentschap en de agentschappen afzonderlijke intakesystemen kunnen beheren en behouden.

De gedeelde datasystemen hebben een wettelijke basis ('senate bill' – bij ons zou dit een Besluit van de Vlaamse Regering kunnen zijn) en worden beheerd door een comité met vertegenwoordigers van alle betrokken agentschappen en andere betrokken stakeholders (bv. onderzoekers, werkgeversorganisaties,...). In dit comité worden afspraken gemaakt over o.a. het aligneren van veiligheidsprotocols tussen de agentschappen om privacy en veiligheid te verzekeren, het koppelen en verrijken van data, het toegankelijk maken van data voor externe onderzoekers en overheden, een evt. eigen onderzoeksagenda, ...

Bron: OECD (2019). *OECD Skills Strategy Flanders. Assessments and Recommendations*. P. 165 (Box 5.5 Practice example of consolidating information sources on education).

# Enquête op maat

## Acties

- Een (beperkt) aantal indicatoren selecteren waarvoor (frequenter) beschikbaarheid wenselijk is. De criteria die kunnen meegenomen worden in deze afweging zijn: beleidsmatig belang, beschikbare middelen, het belang van internationale vergelijkbaarheid, ...
- Voor het concept 'LLL-competenties' is geen enkele indicator beschikbaar: het valt te overwegen om deze indicator nieuw te ontwikkelen door de 6-item versie van de SDLO-schaal te bevragen via in een enquête in Vlaanderen.
- De items aanpassen of ontwikkelen en testen.
- De timing en procedures van de geplande enquête(s) waaraan deze items zouden kunnen worden toegevoegd (voor de SDLO-schaal gaat dit concreet om The Social Study), opvolgen, en de toevoeging in de enquête bij de organisatoren beargumenteren.

## Middelen

- Contacten met organisaties die enquêtes organiseren (VLIR/KULeuven, StIA, Statistiek Vlaanderen,...)
- Inhoudelijke en methodologische kennis voor de keuze en ontwikkeling van de items.
- Werkingsbudget voor het uitvoeren van de enquête(s).
- Tijd om de timing van de enquête(s) te kunnen volgen.

Team van 1,2 VTE (= structurele uitbreiding met 0,7 VTE)

Ambtelijke werkgroep

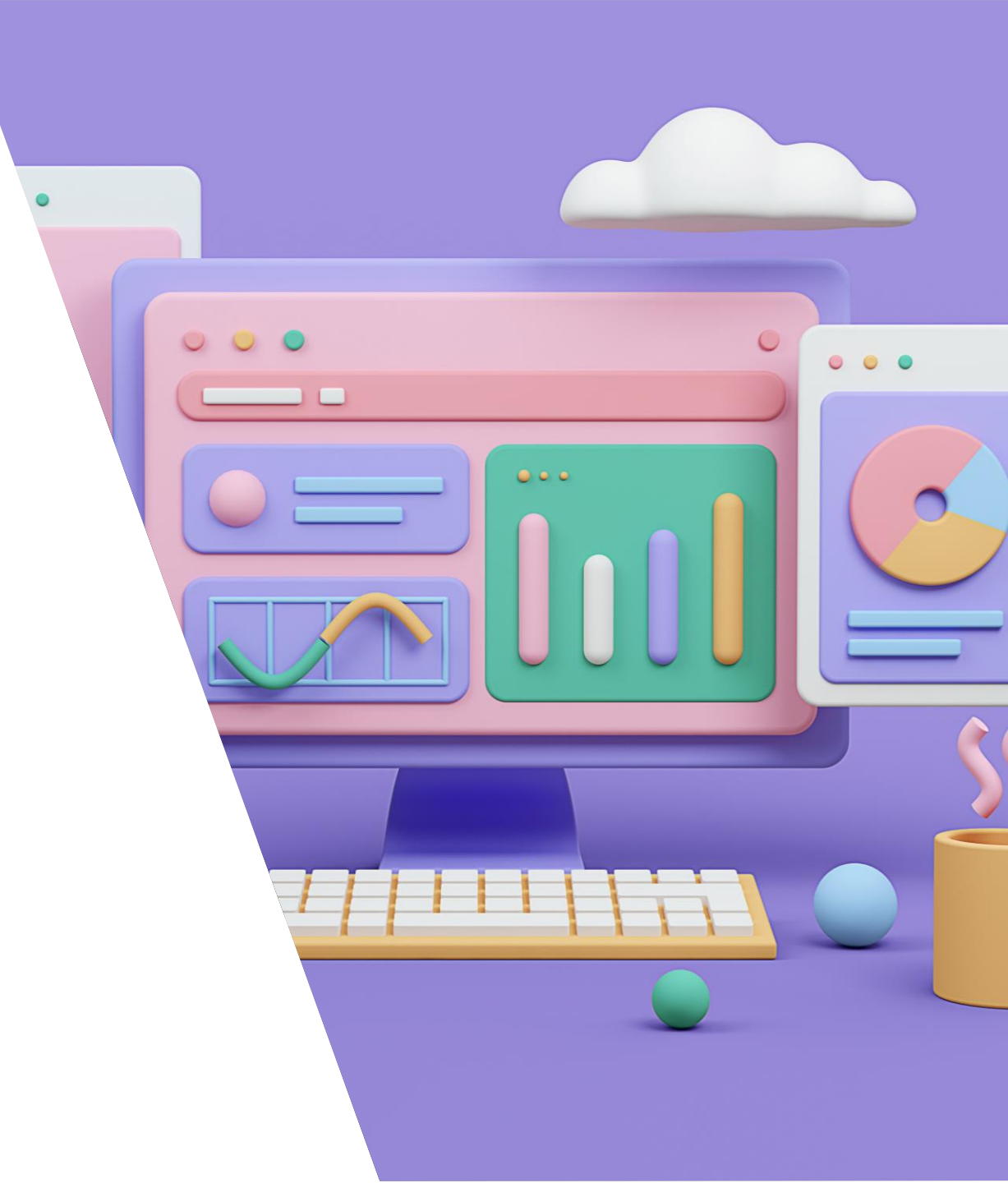
Voldoende methodologische expertise in het team

Ongeveer €15 voor 5 min per respondent (voor panel 3.000 dus 45.000€)



## BIJLAGE I: BRONNEN

- A Bronnen ontwerpadvies
- B Voorbeelden van dashboards
- C Enquêtes
- D Administratieve databronnen
- E Inspiratie voor innovatieve indicatoren





# A Bronnen ontwerpadvies

- ▶ Bijlagen bij nota “Naar een leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen”. (2021). In *Publicaties Vlaanderen*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/47624>
- ▶ Boeren, E. (2017). Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem. *Studies in Continuing Education*, 39(2), 161-175.
- ▶ Boeren, E. (2019). Understanding Sustainable Development Goal (SDG) 4 on “quality education” from micro, meso and macro perspectives. *International review of education*, 65, 277-294.
- ▶ Boeren, E., Nicaise, I., & Baert, H. (2010). Theoretical models of participation in adult education: The need for an integrated model. *International journal of lifelong education*, 29(1), 45-61.
- ▶ Bourdeaud'hui et al. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - Werknemers, geraadpleegd op <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/33740>
- ▶ Bourdeaud'hui et al. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - zelfstandige ondernemers, geraadpleegd op: [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA\\_20200201\\_WerkbaarheidsmonitorZelfstandigeOndernemers2019\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20200201_WerkbaarheidsmonitorZelfstandigeOndernemers2019_RAP.pdf)
- ▶ Cabus, S. (2020). Biedt volwasseneneducatie een antwoord op de digitalisering?. *Over. Werk-Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 80-87.
- ▶ Cabus, S. J., Ilieva-Trichkova, P., & Stefanik, M. (2019). *Occupational change due to technological progress and its effects on participation in adult education and training*. HIVA working paper series.
- ▶ Cabus, S., De Norre, J. (2020). Het perspectief van de (niet-)lerende op volwasseneneducatie: Resultaten van een enquête in de Westhoek. HIVA working paper series.
- ▶ Cabus, S., Ilieva-Trichkova, P., & Štefánik, M. (2020). Multi-layered perspective on the barriers to learning participation of disadvantaged adults. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 43(2), 169-196.
- ▶ De lerende samenleving: Conceptnota voor de Vlaamse Regering. (2020). In *Publicaties Vlaanderen*. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/38649>
- ▶ De Vos, A., De Klerck, W., Kimps, D., Desmadryl, C., Backs, J., & De Vlieger, P.-J. (2021). Actieplan levenslang leren: Koers zetten naar een lerend Vlaanderen. In *Publicaties Vlaanderen*.
- ▶ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, (2022). *Onderwijs- en opleidingsmonitor 2022 – België*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/501308>
- ▶ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/076649>
- ▶ Eurostat (2016). *Statistical approaches tot he measurement of skills*, 2016 Edition, pp. 24. DOI: 438b69b5-2fcb-4923-b9e2-fa7b59906438 (europa.eu)
- ▶ Fialho, P., Quintini, G., & Vandeweyer, M. (2019). Returns to different forms of job-related training: Factoring in informal learning. OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 231.
- ▶ Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Wiederhold, S., & Woessmann, L. (2015). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, 73, 103-130.



# A Bronnen ontwerpadvies

- ▶ Osam, E. K., Bergman, M., & Cumberland, D. M. (2017). An integrative literature review on the barriers impacting adult learners' return to college. *Adult Learning*, 28(2), 54-60.
- ▶ Penders, I., Gaasendam, C. R., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2021). *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en opleidingsinspanningen werkgevers in Vlaanderen (editie 2021)* (No. 685913). KU Leuven, Faculty of Economics and Business (FEB), Department of Work and Organisation Studies, Leuven.
- ▶ Penders, I., Van Langenhove, H., & Vansteenkiste, S. (2020). De monitoring van opleidingsinspanningen: een methodologische vergelijking van de belangrijkste bronnen. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1), 10-20.
- ▶ Penders, I., Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2021). Opleidingsdeelname en opleidingskloven in Vlaanderen tijdens het eerste jaar van de COVID-19-pandemie. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(2), 45-55.
- ▶ Roosmaa, E. L., & Saar, E. (2017). Adults who do not want to participate in learning: A cross-national European analysis of their perceived barriers. *International Journal of Lifelong Education*, 36(3), 254-277.
- ▶ Rubenson, K., & Desjardins, R. (2009). The impact of welfare state regimes on barriers to participation in adult education: A bounded agency model. *Adult education quarterly*, 59(3), 187-207.
- ▶ Saar, E., Täht, K., & Roosalu, T. (2014). Institutional barriers for adults' participation in higher education in thirteen European countries. *Higher Education*, 68, 691-710.
- ▶ SER - TNO. (2022). *Monitor Leercultuur 2022*. Geraadpleegd op 15 mei 2023, van [https://publicaties.ser.nl/monitor\\_leercultuur/cover](https://publicaties.ser.nl/monitor_leercultuur/cover)
- ▶ Van Langenhove, H., Penders, I., Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2020). Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen.
- ▶ Vansteenkiste, S. (2014). Basiscompetenties en competentieversterking van Vlaamse werklozen en werkenden: een onderzoek op basis van PIAAC. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 24(02), 36-45.
- ▶ Vansteenkiste, S., Kimps, D., Penders, I., Deschietere, S., & Van Cauwenberghe, M. (2022). Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod.
- ▶ Vera-Toscano, E., & Urzì Brancati, C. (2020). *Towards an improved adult learning monitoring framework: Revisiting the available data and indicators*. Publications Office of the European Union.
- ▶ Windisch, H. C. (2015). Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention.
- ▶ Workitects. (2022). *Lerende organisaties: Een kwestie van cultuur én structuur*.
- ▶ Workitects. (2022b). *Nota: Belang van een integrale aanpak rond lerende organisaties*.



## B Voorbeelden van dashboards

### Vlaams of Belgisch

- ▶ Steunpunt Werk (<https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-opleiding>)
- ▶ Werkzaamheidsmonitor (<https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/werkzaamheidsmonitor3/>)
- ▶ Datawijzer van de onderwijsinspectie (<https://www.onderwijsinspectie.be/nl/DataWijzers>)
- ▶ Gemeente-stadsmonitor (<https://gemeente-stadsmonitor.vlaanderen.be/thema>)
- ▶ Provincies in cijfers (<https://provincies.incijfers.be/dashboard/dashboard/>)
- ▶ Monitor circulaire economie Vlaanderen (<https://cemonitor.be/>)
- ▶ Werkbaarheidsmonitor werknemers (<https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werkbaarheidsmeting-werknemers>)
- ▶ Subsidieregister (<https://subsidieregister.vlaanderen.be/>)
- ▶ Next Gen Belgium (<https://nextgenbelgium.be/nl/plan-in-cijfers>)
- ▶ Nationale Bank van België (<https://stat.nbb.be/Index.aspx>)

### Internationaal

- ▶ Resilience Dashboards (Europese Commissie) ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-planning/strategic-foresight/2020-strategic-foresight-report/resilience-dashboards\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-planning/strategic-foresight/2020-strategic-foresight-report/resilience-dashboards_en))
- ▶ DESI 2023 dashboard (Europese Commissie) (<https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts>)
- ▶ Compare your country – Priorities for adult learning (OESO) (<https://www.compareyourcountry.org/priorities-for-adult-learning/en/0/1741/default>)
- ▶ Eurostat databank (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>)
- ▶ Cedefop Mobility scoreboard (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/mobility-scoreboard>)
- ▶ Cedefop Key indicators on VET (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet/indicators?year=recent#47>)
- ▶ Cedefop country profiles: Belgium (<https://www.cedefop.europa.eu/en/countries/belgium>)
- ▶ Statistics Denmark (<https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/uddannelse-og-forskning/voksen-og-efteruddannelse/voksenuddannelser>)
- ▶ Statistics Norway (<https://www.ssb.no/en/utdanning/voksenopplaering>)
- ▶ Statistics Finland (<https://statfin.stat.fi/PxWeb/pxweb/en/StatFin/>)





## C

# Enquêtes

- ▶ European Company Survey (ECS), Eurofound
- ▶ European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound
- ▶ Continuing Vocational Training Survey (CVTS), Eurostat
- ▶ Adult Education Survey (AES), Eurostat
- ▶ Household Budget Survey (HBS), Statbel, Eurostat
- ▶ Time Use Survey (TUS), Statbel, Eurostat
- ▶ EU Labour Force Survey (EU-LFS)/Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), Eurostat
- ▶ EU-SILC, Eurostat
- ▶ European Skills and Jobs Survey (ESJS), CEDEFOP
- ▶ Eurobarometer surveys, EU institutions
- ▶ Enquête ICT- en internetgebruik bij huishoudens (ICTHH), Statbel
- ▶ Enquête ICT en e-commerce bij ondernemingen, Statbel
- ▶ Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (voor werknemers en zelfstandige ondernemers), Stichting Innovatie & Arbeid - SERV
- ▶ Ondernemingsenquête, Stichting Innovatie & Arbeid – SERV
- ▶ Tendensen in leren in organisaties, Stimulearning
- ▶ Digimeter, imec
- ▶ Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), OESO
- ▶ Teaching and Learning International Survey (TALIS), OESO



## D Administratieve databronnen

- ▶ Departement Werk en Sociale Economie
  - ▷ Open dataplatform <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/homepage/>
  - ▷ Datawarehouse
- ▶ VDAB
- ▶ VLAIO
- ▶ Beleidsdomein Onderwijs en Vorming
  - ▷ Dataloep <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijsstatistieken/dataloep-aan-de-slag-met-cijfers-over-onderwijs>
  - ▷ Datawarehouse (incl. DAVINCI, de databank over volwassenenonderwijs)
  - ▷ Operationele databanken AHOVOKS en AGODI
- ▶ Sigedis (federale overheid) – Federal Learning Account
- ▶ RVA <https://www.rva.be/interactivestats/home.jsf?dswid=2185&nocid=true&faces-redirect=true>
- ▶ Nationale Bank – Sociale Balans
- ▶ RSZ



# E Inspiratie voor innovatieve indicatoren

- ▶ AHOVOKS. (z.d.). *Opleidingskompas*. Geraadpleegd op 24 oktober 2023, van <https://www.opleidingskompas.be/home>
- ▶ Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar werk voor werknemers?* Brussel: Stichting Innovatie & Arbeid.
- ▶ CEDEFOP & Eurostat. (z.d.). *Skills-OVATE* [Dataset]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies>
- ▶ de Greef, M. & de Haan, M (2023). *Onderzoeksvoorstel: Impact van het volwassenenonderwijs op sociale inclusie in Vlaanderen*. VLOR – Vlaamse UNESCO Commissie – VUB.
- ▶ De Rick, K., Mazrekaj, D., & De Witte, K. (2016). *Het rendement van opleidingen in het beleidsdomein "werk": Een conceptuele analyse en ontwikkeling van een meetmode*. In Publicaties Vlaanderen. <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/29403>
- ▶ EPALE interview: Maurice de Greef - *Reaching the unreachable learners* (A. Kozyra). (2021, 15 december). EPALE - European Commission. Geraadpleegd op 20 oktober 2023, van <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/epale-interview-maurice-de-greef-reaching-unreachable-learners>
- ▶ European Civil Society for Education. (z.d.). *Lifelong Learning Platform / LLLP*. Geraadpleegd op 24 oktober 2023, van <https://lllplatform.eu/>
- ▶ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, (2015). *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/076649>
- ▶ European Commission, Joint Research Centre, Vera-Toscano, E., Urzi Brancati, C. (2020). *Towards an improved adult learning monitoring framework: revisiting the available data and indicators*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/160673>
- ▶ Fialho, P., G. Quintini en M. Vandeweyer (2019), *Returns to different forms of job related training: Factoring in informal learning*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 231, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b21807e9-en>.
- ▶ Hall, S., Jones, E., & Evans, S. (2022). *Adult Participation in Learning Survey 2022*. National Learning and Work Institute.
- ▶ OECD (2019). *OECD Skills Strategy Flanders. Assessments and Recommendations*.
- ▶ OECD (2021). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*.
- ▶ OECD (2022). *The Faces of Learners in Flanders*.
- ▶ OECD. (2022). *PIAAC Cycle 2 Dissemination and Analytical Plans – Initial Considerations*.



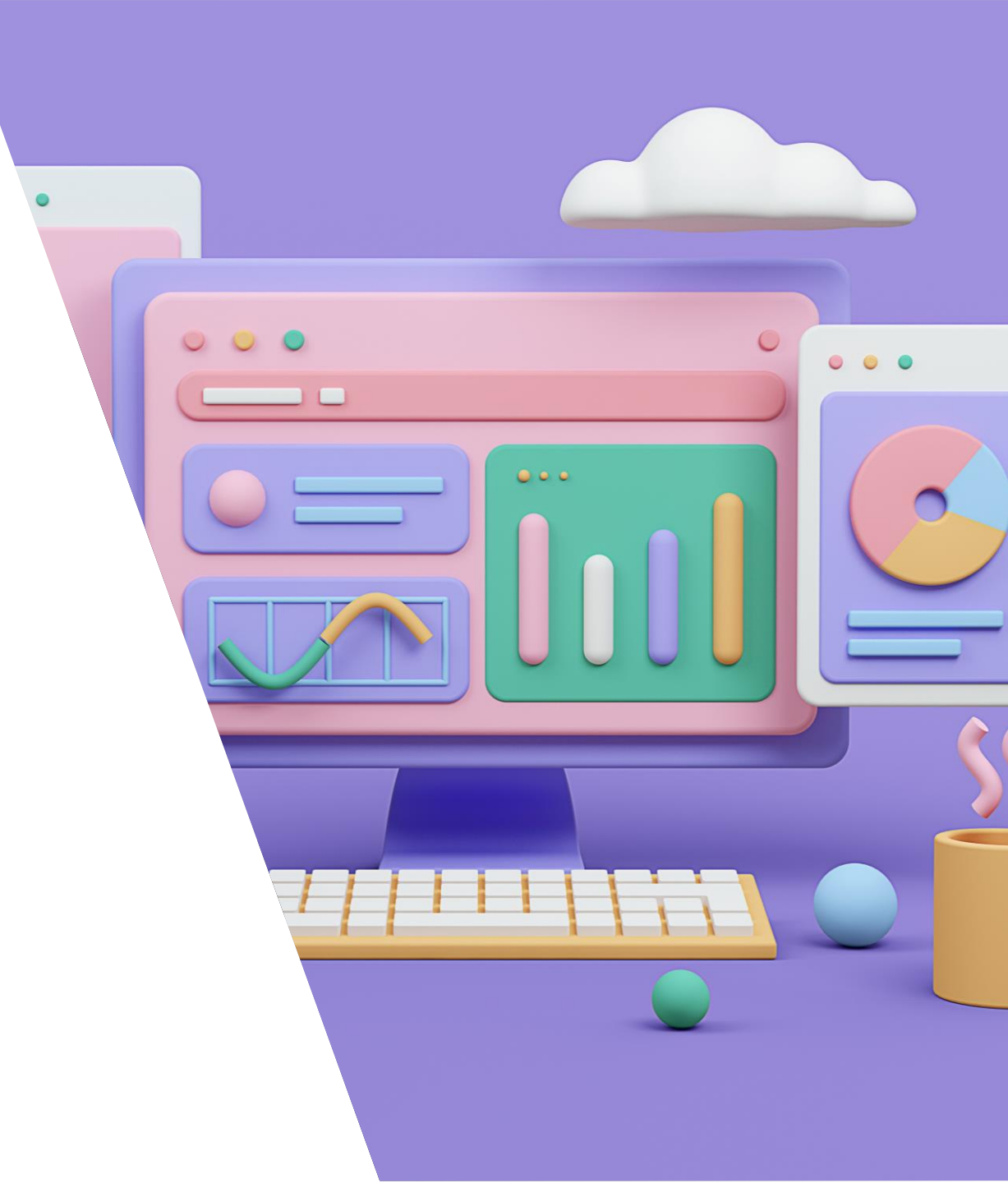
# E Inspiratie voor innovatieve indicatoren

- ▶ Raemdonck, I., Decius, J., Knapstein, M., Gijbels, D. (submitted). The Self-Directed Learning Orientation (SDLO) Scale: Development and Validation across four Languages in five Countries.
- ▶ Raemdonck, I., Plomp, I., & Segers, M. (2008). Obsolete or up-to-date? The role of job characteristics and self-directed learning orientation. Paper presented at the 4th EARLI SIG 14 Learning and Professional Development Conference. 27th–29th August, University of Jyväskylä, Finland.
- ▶ van den Bergh, R., van der Torre, W. & van de Ven, H. (2022). Monitor Leercultuur. Den Haag: Sociaal-Economische Raad en TNO.
- ▶ Vanlangendonck, S. & Van Dun, P. (2022). Onderzoeksvorstel: VIONA Leerstoel 'Kwaliteit van werk'.



## BIJLAGE II: BEVRAAGDE ACTOREN

- A Deelnemers van de co-creatie workshops
- B Deelnemers van de workshop vormgeving
- C Gerichte bevestigingen





## A Deelnemers co-creatie workshops

- ▶ ACV-CSC
- ▶ AGODI
- ▶ AHOVOKS
- ▶ Alimento
- ▶ Boerenbond
- ▶ Constructiv
- ▶ Departement O&V (2)
- ▶ Departement WSE (3)
- ▶ Essenscia
- ▶ Europa WSE
- ▶ FOD WASO
- ▶ KOV
- ▶ Ligo
- ▶ SERV
- ▶ Statbel
- ▶ Statistiek Vlaanderen
- ▶ Syntra Midden-Vlaanderen
- ▶ VLHORA
- ▶ VLIR
- ▶ Unizo
- ▶ VDAB (2)
- ▶ VLAIO (2)
- ▶ VLOR
- ▶ VOKA
- ▶ VOV lerend netwerk



## B Deelnemers workshop vormgeving

- ▶ ACV-CSC
- ▶ Alimento
- ▶ Departement O&V
- ▶ Departement WSE (3)
- ▶ KOV
- ▶ Steunpunt Werk
- ▶ VDAB (2)
- ▶ Vlaams ABVV
- ▶ VLIR
- ▶ VLOR
- ▶ VOV Lerend Netwerk





## C

# Gerichte bevestigingen

- ▶ Via mail
  - ▷ VDAB
  - ▷ AHOVOKS
  - ▷ FOD WASO (Sigedis)
  - ▷ Prof. Ans De Vos & prof. Isabel Raemdonck (indicator LLL-competenties)
- ▶ Interviews
  - ▷ Thomas Wouters (DOV) & Karl Van Overloop (DWSE)
  - ▷ Statistiek Vlaanderen (SV-bevestiging)
  - ▷ Stichting Innovatie & Arbeid (ondernemingsenquête en werkbaarheidsmonitor)
  - ▷ KULeuven (The Social Study)
  - ▷ SERV (bijkomend gesprek over visualisatie)



# BIJLAGE III: EXCEL 'CONCEPTEN EN INDICATOREN'