



Vlaanderen
verbeelding werkt

Onderzoeksrapport resultaten bevraging Vlaams opleidingsverlof bij werknemers

mei 2024

INHOUD

1	Inleiding	4
2	methodologie	4
2.1	contactprocedure en ontwerp vragenlijst	5
2.2	respons en kwaliteitscontrole	5
2.3	Analyse en significantietesten	7
3	Resultaten bevraging	8
3.1	Het profiel van gebruikers van Vlaams opleidingsverlof (VOV)	8
3.1.1	Persoonskenmerken van gebruikers Vlaams opleidingsverlof	8
3.1.2	Professionele kenmerken van gebruikers Vlaams opleidingsverlof	12
3.2	online leren	15
3.3	Aanleren van kennis en vaardigheden bij gebruikers VOV	17
3.4	Leermotivatie voor het volgen van opleidingen met VOV	19
3.5	Hefbomen voor het volgen van opleidingen met VOV	21
3.6	Gepercipieerde leereffectiviteit en arbeidsmarkttuitkomsten van opleidingen gevolgd met VOV	24
3.7	Voldoet het aantal uren VOV om opleidingen te volgen?	25
3.8	Kennis en gebruik van tijdskrediet	27
3.9	Opleidingskosten	28
3.10	Deelname aan opleidingen in het verleden, ervaren leerbarrières en leerintentie	30
3.11	Hoe leren werknemers VOV kennen?	31

TABELLEN

Tabel 1.	Totale populatie gebruikers Vlaams opleidingsverlof, aantal respondenten en responsgraad bevraging gebruikers Vlaams opleidingsverlof.....	6
Tabel 2	Persoonskenmerken van VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren	10
Tabel 3.	Bijkomende persoonskenmerken VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren (geboorteland, kennis Nederlands, woon- en financiële situatie)	11
Tabel 4.	Professionele kenmerken van VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren	12
Tabel 5.	Sector tewerkstelling van werknemers die leren met VOV.....	13
Tabel 6	Sector van tewerkstelling van Vlaamse werknemers die levenslang leren (AES).....	14
Tabel 7	Beroepen van VOV-gebruikers.....	15
Tabel 8.	Plaats van de lessen van de opleiding voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren	16
Tabel 9	Toegang tot online lesmateriaal en contact met lesgever en medestudenten voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren.....	16
Tabel 10.	Belangrijkste vaardigheden die werden geleerd tijdens opleidingen gevolgd met VOV en voor Vlaamse werknemers die niet-formeel leren.	18
Tabel 11.	Redenen voor het volgen van een opleiding door VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren	20
Tabel 12.	Hefbomen voor het volgen van een opleiding voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die formeel leren.....	23
Tabel 13.	Bijdrage van geleerde kennis en vaardigheden aan positieve arbeidsmarkttuitkomsten voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren.....	24
Tabel 14	Waren het aantal uren VOV voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten, voorbereidingen, enz.) te volgen?.....	25
Tabel 15	Hoeveel dagen VOV had u te weinig?	26

Tabel 16 Bent u op de hoogte dat u tijdskrediet kunt nemen om een opleiding te volgen?27

Tabel 17 Hebt u tijdskrediet aangevraagd voor het volgen van deze opleiding?.....28

Tabel 18 Waarom hebt u geen tijdskrediet aangevraagd?28

Tabel 19 Wie betaalt de opleidingskosten voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren29

Tabel 20 Opleidingsdeelname zonder VOV in de afgelopen 3 jaren.....30

Tabel 21 Ervaren leerdrempels bij VOV-gebruikers30

Tabel 22 Overweeg je om de komende 12 maanden een opleiding, cursus, workshop of training te volgen?.....31



1 INLEIDING

Aan de hand van administratieve gegevens wordt jaarlijks de omvang en het gebruik van Vlaams opleidingsverlof (VOV) in kaart gebracht, waarbij administratieve gegevens ook inzicht verschaffen over persoons- en professionele kenmerken van de werknemers die gebruik maken van VOV. Naar aanleiding van de driejaarlijkse beleidsevaluatie van Vlaams opleidingsverlof lanceerde het Departement Werk en Sociale Economie een survey bij de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof. Deze survey laat ons toe om zicht te krijgen op aspecten die niet onderzocht kunnen worden op basis van de beschikbare administratieve data. De survey bij VOV-gebruikers richt zich onder meer op het profiel van gebruikers van VOV, de reden(en) voor het volgen van de opleiding, verworven vaardigheden tijdens de opleiding en effectief gebruik tijdens de job, de opleidingsvorm, de initiatiefnemer van de opleiding, hefbomen om te leren en de rol van VOV en of het aantal uren VOV voldoende was om de opleiding te volgen. Allereerst onderzoeken we in deze paper in welke mate werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof verschillen van Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren. Zorgt het Vlaams opleidingsverlof ervoor dat deelname aan leren wordt gestimuleerd bij traditioneel meer kwetsbare groepen, zoals kort- en middengeschoolden en oudere werknemers? Is het Mattheüs-effect in deelname aan leren met VOV minder sterk aanwezig in vergelijking met deelname aan levenslang leren bij de algemene Vlaamse werkende populatie? In tweede instantie bekijken we of er verschillen zijn in de leermotivatie, hefbomen voor deelname aan leren, aangeleerde vaardigheden en ervaren arbeidsmarktuitkomsten tussen werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof en de Vlaamse werkende populatie die deelneemt aan levenslang leren. In een volgende stap bekijken we ook of er verschillen zijn in de plaats waar de lessen plaatsvinden en de mate waarin men on- en offline contact heeft met lesgevers en studenten tussen werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof en de Vlaamse werkenden die leren. Ten slotte richten we ons op de vraag in welke mate het Vlaams opleidingsverlof zorgt voor het wegnemen van tijdsgebonden drempels voor het volgen van arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleidingen bij gebruikers van VOV? Voorziet de incentive VOV voldoende beschikbare tijd om de gewenste leeractiviteit te volgen?

Om deze vragen te beantwoorden maken we gebruik van survey-gegevens van gebruikers van Vlaams opleidingsverlof, aangevuld met administratieve data. Deze gegevens leggen we naast resultaten uit de enquête volwasseneneducatie 2023¹.

2 METHODOLOGIE

Met de resultaten van de online bevraging bij gebruikers van het Vlaams opleidingsverlof willen we een licht werpen op de ervaring van werknemers die opleidingen met Vlaams opleidingsverlof hebben gevolgd, wie de initiatiefnemer was voor de opleiding met VOV, de redenen voor het volgen van de opleiding en welke problemen zij hebben ervaren. Elke werknemer waarvoor sinds de invoering van het Vlaams opleidingsverlof (n.a.v. de hervorming van Betaald Educatief Verlof) een VOV-aanvraag werd ingediend en goedgekeurd werd uitgenodigd om de bevraging in te vullen. Er werd een online vragenlijst opgesteld die gemakkelijk in te vullen was via een smartphone. Hieronder gaan we verder in op het ontwerp van de vragenlijst, de contactprocedure, kwaliteitscontrole, gerealiseerde respons en representativiteit van de bevraging.

¹ [Enquête volwasseneneducatie \(AES\) | Statbel \(fgov.be\)](https://statbel.fgov.be/en/themes/10/10-01-01)

2.1 CONTACTPROCEDURE EN ONTWERP VRAGENLIJST

De vragenlijst was gericht op alle werknemers die een opleiding hebben gevolgd met Vlaams opleidingsverlof. Omdat DWSE niet beschikt over de online contactgegevens van de gebruikers van Vlaams opleidingsverlof werden de uitnodigingen uitgestuurd in samenwerking met Mijnburgerprofiel Werknemers met een actieve eBox ontvingen een digitale uitnodigingsemail. Werknemers waarvan de eBox niet werd geactiveerd ontvingen een papieren uitnodiging. In totaal werden tussen 19 oktober en 3 november 2023 84.443 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de online bevraging. In de uitnodiging werd een unieke toegangscode meegegeeld samen met de URL om de survey in te vullen. Om toegang te krijgen tot de vragenlijst, diende de respondent de unieke toegangscode in te vullen bij de start van de vragenlijst. Aan de respondenten werd gevraagd om de vragenlijst binnen de zeven dagen in te vullen. De vragenlijst werd afgesloten op 13 november 2023.

Bij de opmaak van de vragenlijst werd een maximum invultijd van 15 minuten vooropgesteld. De vragenlijst omvatte voornamelijk vragen over de laatste ervaring met Vlaams opleidingsverlof. Indien werknemers tijdens de voorbije drie jaren meerdere opleidingen hadden gevolgd met Vlaams opleidingsverlof werd ingezoomd op de laatste ervaring. Hierbij werd bevraagd wie het initiatief nam voor de opleiding, de reden(en) voor het volgen van de opleiding, verworven vaardigheden tijdens de opleiding en effectief gebruik tijdens de job, de opleidingsvorm en de algemene tevredenheid over de gevolgde opleiding. In het volgende deel van de vragenlijst werd bevraagd of het toegekende aantal uren Vlaams opleidingsverlof voldoende was om de opleiding te volgen en of Vlaams opleidingsverlof al dan niet werd gecombineerd met tijdskrediet met motief opleiding. De vragenlijst peilde ook naar specifieke hefbomen die werknemers hebben geholpen in het volgen van de opleiding en het belang van Vlaams opleidingsverlof en het vervullen van de plichten voor het opnemen van Vlaams opleidingsverlof. Tenslotte werd ook gekeken naar de manier waarop respondenten Vlaams opleidingsverlof hebben leren kennen en hoe zij de informatie op Vlaanderen.be en de dienstverlening van het team opleidingsverlof ervaren (zie Appendix A. voor de volledige vragenlijst).

De vragenlijst werd geprogrammeerd in Qualtrics en werd zo opgesteld dat deze ook eenvoudig was in te vullen via een tablet en smartphone. Deelnemers werden niet verplicht alle vragen in te vullen om door te gaan naar het volgende deel van de vragenlijst.

2.2 RESPONS EN KWALITEITSCONTROLE

Op 13 november 2023 werd de vragenlijst afgesloten en dat resulteerde in 8013 ingevulde vragenlijsten. Een extra kwaliteitscontrole werd gedaan op de volledigheid van de vragenlijst. 7098 respondenten hadden de vragenlijst volledig ingevuld. De meerderheid van de respondenten die de vragenlijst niet volledig hadden ingevuld haakten af bij de start van de vragenlijst. Aangezien we met deze bevraging geïnteresseerd zijn in het gebruik van VOV en de gevolgde opleiding werden de respondenten geweerd waarvan de VOV-aanvraag werd goedgekeurd maar die uiteindelijk geen opleiding hebben gevolgd (n=612). Enkel de werknemers die effectief een opleiding hebben gevolgd met VOV werden opgenomen in het databestand voor verdere analyse. Een laatste controle bestond uit een vergelijking van het aangegeven gender van de respondent met de beschikbare data van het bevolkingsregister. Indien beide gegevens niet overeenkwamen werd ervan uitgegaan dat de verkeerde persoon de vragenlijst had ingevuld en werd de vragenlijst afgewezen (n=39). Indien de respondent in de vragenlijst 'anders' bij geslacht had ingevuld werd de vragenlijst behouden. Huidige administratieve data werken uitsluitend

met de tweedeling man – vrouw. Na deze controle bedraagt de netto-respons 6410, dit komt overeen met een responsgraad van 7,6%.

De responspercentages hebben betrekking op de netto-respons na de kwaliteitscontrole. Tabel 1 geeft een overzicht van de responsgraad voor de bevraging. De respons is iets hoger bij vrouwen dan bij mannen. Ook naar leeftijd zien we verschillen in responsgraad. Oudere werknemers zijn licht oververtegenwoordigd in vergelijking met de totale populatie VOV-gebruikers. Jongeren zijn dan weer ondervertegenwoordigd. Ook naar scholingsgraad zien we dat hooggeschoolden vaker de vragenlijst hebben ingevuld, in vergelijking met kort- en middengeschoolden. Belangrijk om op te merken hier is dat het opleidingsniveau was niet gekend was voor alle personen uit de populatie. Voor de berekening van het opleidingsniveau werd gebruikt gemaakt van gegevens uit de LED-databank aangevuld met een verrijking van VDAB. Indien het opleidingsniveau van beide bronnen niet overeenkwam werd het hoogste opleidingsniveau geselecteerd.

Tabel 1. Totale populatie gebruikers Vlaams opleidingsverlof, aantal respondenten en responsgraad bevraging gebruikers Vlaams opleidingsverlof

	Totale populatie uitgenodigd	Netto respons	% t.o.v. populatie
TOTAAL	84.443	6.410	7.6%
Man	50.904 (60.3%)	3.318 (51.8%)	6.5%
Vrouw	33.539 (39.7%)	3.092 (48.2%)	9.2%
	(84.443)	(6.410)	
<25 jaar	1.248 (14.1%)	432 (6.7%)	3.5%
25 -34 jaar	30.372 (36%)	2.078 (32.4%)	6.8%
35 - 44 jaar	20.145 (23.9%)	1.598 (24.9%)	7.9%
45 - 54 jaar	14.563 (17.2%)	1.440 (22.5%)	9.9%
55 - 64 jaar	7.077 (8.4%)	848 (13.2%)	12%
>64 jaar	138 (0.2%)	14 (0.2%)	10.1%
	(84.443)	(6410)	
Laaggeschoold	19.692 (27.9%)	1.076 (19.7%)	5.5%
Middengeschoold	29.844 (42.3%)	1.959 (35.8%)	6.6%
Hooggeschoold	21.099 (29.9%)	2.435 (44.5%)	11.5%
	(70.635)	(5.470)	

Opmerking: De populatie is het totaal aantal werknemers uitgenodigd met ten minste één goedgekeurde VOV-aanvraag sinds start van VOV.

Omwille van de verschillen in de respons naar achtergrondkenmerken werd besloten om de steekproef te wegen. Dat betekent dat we de ondervertegenwoordigde groepen meer laten doorwegen en de groepen die oververtegenwoordigd zijn minder sterk laten doorwegen. Bij de weging werd rekening gehouden met geslacht en leeftijd. Omdat we niet voor alle VOV-gebruikers beschikken over het opleidingsniveau werd er niet gewogen naar opleidingsniveau². Voor de weging werd gebruikt gemaakt van een iteratieve wegingsprocedure uitgevoerd met de SPSS Rake Weights procedure. Het resultaat van de weging is dat de resultaten representatief zijn voor de variabelen geslacht en leeftijd. Voor de analyse van de resultaten wordt gewerkt met de gewogen data.

² Om zicht te krijgen op het opleidingsniveau van VOV-gebruikers wordt gebruik gemaakt van de LED-databank aangevuld met een VDAB-verrijking. Dit resulteert nog steeds in een relatief groot aandeel van VOV-gebruikers (16,4%) waarvan het opleidingsniveau niet gekend is.



2.3 ANALYSE EN SIGNIFICANTIETESTEN

Tenzij anders vermeld, werden de 'niet van toepassing/ kan ik mij niet herinneren'-antwoordcategorieën buiten beschouwing gelaten bij de analyses. Wanneer deze categorie inhoudelijk relevant was, werd deze expliciet opgenomen in de figuur of tabel. Doordat sommige percentages in de figuren en tabellen worden afgerond is het mogelijk dat deze niet exact optellen tot 100%. Sommige vragen werden slechts aan een deel van de VOV-gebruikers voorgelegd afhankelijk van hun eerdere antwoorden. Hierdoor kan de grootte van de steekproef variëren. Als de vraag enkel werd gevraagd aan een bepaalde groep respondenten wordt dit steeds vermeld in de tekst en figuren.

Bij de bespreking van de resultaten wordt indien mogelijk gekeken naar de resultaten van de enquête volwasseneneducatie van 2022 (AES)³. Deze enquête wordt elke vijf à zes jaar afgenomen in meer dan 30 landen in Europa en geeft een uitgebreid overzicht van de deelname van individuen aan verschillende vormen van onderwijs en opleiding in Vlaanderen. Er wordt zowel gepeild naar de deelname aan formeel, als niet-formeel en informeel leren. We gebruiken in dit rapport data van AES, die gewogen is voor huishoudgrootte, nationaliteit, opleidingsniveau, leeftijd, gewest, geslacht en arbeidsmarktstatuut. De bevraging laat ons toe om de resultaten van de survey te extrapoleren naar de Vlaamse bevolking, waardoor we hier in kunnen gaan op de 'Vlaamse werkende bevolking'. De bevraging laat ons dus toe om het profiel van VOV-gebruikers, redenen en hefbomen voor het volgen van opleidingen te vergelijken met de Vlaamse werknemers (18-69 jaar) die leren. Hierbij wordt telkens een onderscheid gemaakt tussen personen die formeel leren en die niet-formeel leren. Bij het niet-formeel leren wordt in dit rapport enkel rekening gehouden met de eerste⁴ niet-formele opleiding die personen hebben opgegeven.

Verder wordt bij de bespreking van de resultaten van VOV-gebruikers eerst steeds gekeken naar de resultaten van de volledige populatie en dan wordt ingegaan op mogelijke verschillen naar opleidingsniveau. Er werd gekozen voor opleidingsniveau, omdat er een sterke ongelijkheid is in de deelname aan leren bij hoger en lager opgeleiden. In de bespreking van de resultaten worden hoofdzakelijk statistisch significante verschillen opgenomen op basis van een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Of anders gesteld, waarbij de kans dat de gevonden afwijkingen op toeval berust kleiner is dan 5% (p-waarde kleiner dan 0,05).

³ Meer informatie over de AES-bevraging en de methodologie is te vinden op de website van [Eurostat](#) en [Statbel](#). De AES-bevraging wordt uitgebreider besproken in het monitoringsrapport opleidingsdeelname dat door het Steunpunt Werk en het Departement Werk en Sociale Economie wordt gemaakt en voorzien wordt om gepubliceerd te worden in juni 2024. De recentste versie van het monitoringsrapport is hier te vinden.

⁴ In de AES-bevraging kunnen personen die niet-formeel leren meerdere niet-formele opleidingen opgeven die ze gevolgd hebben. Over twee van deze niet-formele opleidingen die deze persoon gevolgd heeft, worden er bijkomende vragen gesteld. In dit rapport wordt er enkel ingegaan op de eerste niet-formele opleiding van de respondenten.

3 RESULTATEN BEVRAGING

3.1 HET PROFIEL VAN GEBRUIKERS VAN VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF (VOV)

VOV-gebruikers zijn werknemers die deelnemen aan arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte leeractiviteiten waarbij beroep wordt gedaan op de leerincentive Vlaams opleidingsverlof. Met deze incentive probeert de Vlaamse overheid het combineren van opleiding en werken te stimuleren. Met het Vlaams opleidingsverlof heeft een werknemer in de privésector het recht om afwezig te zijn op het werk voor het volgen van een opleiding, en dat met behoud van loon (eventueel beperkt tot een bepaald maximum). Een van de voorwaarden is dat het moet gaan om een opleiding die geregistreerd is in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives. Ook specifieke opleidingen die werden aangeraden in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens loopbaanbegeleiding bij een erkend loopbaancentrum kunnen recht geven op Vlaams opleidingsverlof, ook al zijn ze niet geregistreerd in de opleidingsdatabank. Een werknemer kan per schooljaar maximaal 125 uren Vlaams opleidingsverlof opnemen. In geval de werknemer ook een opleiding(en) volgt op voorstel van de werkgever (men verwijst in dit geval ook soms naar gemeenschappelijk initiatiefrecht) kan dat meer zijn tot maximaal 250 uren per schooljaar. Het persoonlijk maximum van werknemers en het concrete aantal uren opleidingsverlof per schooljaar worden bepaald door het tewerkstellingspercentage en door het type opleiding dat wordt gevolgd of het examen (bij de Vlaamse Examencommissie secundair onderwijs) dat wordt afgelegd⁵. In dit rapport wordt geen onderscheid gemaakt naar wie het initiatief heeft genomen voor de opleiding met VOV. Voor een meer gedetailleerde analyse naar initiatiefrecht verwijzen we graag naar de evaluatie gemeenschappelijk initiatiefrecht⁶.

De gebruikers van het Vlaams opleidingsverlof worden waar mogelijk vergeleken met de Vlaamse werkende bevolking (18-69 jaar) die deelneemt aan formeel of niet-formeel leren. In de AES-bevraging wordt er uitgebreid ingegaan op levenslang leren en worden de verschillende leeractiviteiten van respondenten in detail bevraagd. Het kan hierbij dan ook gaan om arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte leeractiviteiten, maar evenzeer gaat het om leeractiviteiten in het kader van een hobby of uit persoonlijke interesse. Het gaat hier dus om levenslang leren in bredere zin. Voor deelname aan leren werd gewerkt met de 12-maanden indicator, met andere woorden gaat het over personen die aan een of meerdere formele of niet-formele leeractiviteiten hebben deelgenomen tijdens de afgelopen 12 maanden. Deelname aan informeel leren werd hier buiten beschouwing gelaten.

3.1.1 Persoonskenmerken van gebruikers Vlaams opleidingsverlof

⁵ Voor meer gedetailleerde informatie over Vlaams opleidingsverlof, zie: [Vlaams opleidingsverlof | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof)

⁶ [hier link plaatsen naar evaluatie GI]

Tabel 2 toont de persoonskenmerken van VOV-gebruikers en werknemers die formeel leren en werknemers die niet-formeel leren (met uitzondering van informeel leren). Te zien is dat bij VOV-gebruikers mannen sterker zijn vertegenwoordigd (62%), terwijl bij werkende lerenden op basis van AES vrouwen sterker zijn vertegenwoordigd. Vooral bij werknemers die formeel leren zijn vrouwen (64,6%) het sterkst vertegenwoordigd. Verder zien we dat VOV-gebruikers over het algemeen jonger zijn met een hogere vertegenwoordiging in de leeftijdsgroepen van 25-34 jaar (35,2%) en 35-44 jaar (23,7%). Als we deze resultaten vergelijken met werknemers die formeel leren uit de AES enquête dan zien we dat deze groep ook sterk is vertegenwoordigd in de jongere leeftijdsgroepen, maar er is ook een aanzienlijke vertegenwoordiging van oudere werknemers. In vergelijking met VOV-gebruikers lijken werknemers die niet-formeel leren dan weer meer vertegenwoordigd te zijn in oudere leeftijdscategorieën. Niet-formeel leren lijkt aantrekkelijker voor meer ervaren werknemers, terwijl jongere werknemers zich vaker richten op formeel leren.

VOV-gebruikers lijken meer geneigd om te leren in de vroegere stadia van hun loopbaan in vergelijking met lerende werknemers (uit de AES-enquête).

Als we kijken naar de scholingsgraad van de verschillende groepen lerenden, dan valt op dat VOV-gebruikers redelijk gelijk verdeeld zijn over de verschillende scholingsniveaus, met 26,8% laaggeschoold, 42,9% middengeschoold en 30,3% hooggeschoold. De AES-data tonen aan dat werknemers die formeel leren overwegend hoogopgeleid zijn. Maar liefst 80,9% van de werknemers die deelneemt aan formeel leren is hoger opgeleid. Bij werknemers die niet-formeel leren is de opleidingskloof kleiner, maar ligt het aandeel hooggeschoolden meer dan dubbel zo hoog in vergelijking met VOV-gebruikers. Deze resultaten tonen aan dat de opleidingskloof veel minder groot is bij gebruikers van Vlaams opleidingsverlof dan bij de algemene groep lerende werkenden.

Verder lijken te resultaten geen grote verschillen bloot te leggen naar de woonplaatsprofielen van de verschillende groepen lerenden.

De opleidingskloof is veel minder groot bij werknemers die een opleiding volgen met Vlaams opleidingsverlof dan bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren (AES-enquête). Het Vlaams opleidingsverlof lijkt in het bijzonder opleidingsdeelname bij laaggeschoolden te bevorderen en op deze manier een lichte kentering te vormen tegen het sterk aanwezige Mattheüs-effect in levenslang leren.

Tabel 2 Persoonskenmerken van VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers 2021-2022*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet- formeel leren**
Geslacht	(50164)	(195.120)	(1.417.665)
Man	62%	35,4%	47,6%
Vrouw	38%	64,6%	52,4%
Leeftijd**]	(50164)	(195.120)	(1.417.666)
< 25 jaar	15,9%	21,7%	5,0%
25 – 34 jaar	35,2%	36,8%	28,1%
35 -44 jaar	23,7%	19,6%	25,2%
45 – 54 jaar	17,4%	14,9%	25,4%
55 – 64 jaar	7,6%	6,8%	15,8%
>64 jaar	0,1%	0,3%	0,5%
Scholingsgraad	(46575)	(195.121)	(1.417.666)
Laaggeschoold	26,8%	2,3%	4,6%
Middengeschoold	42,9%	16,8%	29,8%
Hooggeschoold	30,3%	80,9%	65,7%
Woonplaats provincie	(14146)	(195.120)	(1.417.665)
Bru Hoofdstedelijk Gewest	2,7%	/	/
Antwerpen	23,6%	25,0%	23,1%
Henegouwen	1,9%	/	/
Limburg	16,2%	3,8%	9,6%
Luik	0,6%	/	/
Luxemburg	0%	/	/
Namen	0,3%	/	/
Oost-Vlaanderen	25,6%	31,8%	21,7%
Vlaams-Brabant	9,7%	12,7%	16,1%
Waals Brabant	0,4%	/	/
West-Vlaanderen	18,9%	26,7%	29,5%

BRON: *Administratieve gegevens Vlaams opleidingsverlof voor gebruikers met ten minste 1 uitbetaald VOV-dossier in 2021-2022 , **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: *** leeftijd bij goedkeuring eerste VOV-dossier in schooljaar. Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Naast verschillen in gender, leeftijd en scholingsgraad suggereren de cijfers ook een verschil naar geboorteland van VOV-gebruikers en werkenden die formeel en niet-formeel leren (zie Tabel 3). Bij VOV-gebruikers zijn lerenden die in een ander land dan België zijn geboren (18,9%) sterker vertegenwoordigd in vergelijking met werkenden die formeel (11%) en niet-formeel leren (10,3%) op basis van de AES-enquête. Het zijn vooral werknemers die buiten de EU-geboren zijn die sterker zijn vertegenwoordigd bij VOV-gebruikers in vergelijking met werkenden die formeel en niet-formeel leren. Dat zien we ook terugkomen in de kennis van de Nederlandse taal, waarbij bijna acht op tien VOV-gebruikers zegt het Nederlands als moedertaal te hebben, 14,5% geeft aan (zeer) goed Nederlands te kennen en 6,4% redelijk tot een beetje Nederlands te kennen. We zien ook dat VOV-gebruikers en formeel en niet-formeel lerende werkenden verschillen in hun woonsituaties. Koppels met kinderen zijn in alle groepen lerenden het sterkst vertegenwoordigd, gevolgd door koppels zonder kinderen. Wel valt op dat het aandeel van koppels met kinderen een stuk lager is bij VOV-gebruikers in vergelijking met werkenden die formeel leren en in mindere mate met werknemers die niet-formeel leren. Eenpersoonshuishoudens en werknemers in een andere woonsituatie zijn dan weer sterker vertegenwoordigd bij VOV-gebruikers. VOV-gebruikers hebben

relatief vaker geen inwonende kinderen in vergelijking met werkenden die formeel en niet-formeel leren op basis van AES. Verder leggen de resultaten ook opmerkelijke verschillen bloot in de financiële situatie tussen beide groepen. Om de financiële situatie van respondenten in kaart te brengen werd gevraagd hoe gemakkelijk ze kunnen rondkomen met het gezinsinkomen. 37,5% van de VOV-gebruikers geeft aan (zeer) moeilijk rond te komen met het gezinsinkomen. Bij de werkende formeel en niet-formeel lerenden is deze groep opvallend kleiner met respectievelijk 21,2% en 17%. 58,1% van de VOV-gebruikers zegt (zeer) gemakkelijk rond te komen met het gezinsinkomen, bij de werkende formeel en niet-formeel lerenden ligt dit aandeel nog een stuk hoger met respectievelijk 78,8% en 83,1%.

Tabel 3. Bijkomende persoonskenmerken VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren (geboorteland, kennis Nederlands, woon- en financiële situatie)

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
Geboorteland	(6410)	(194.840)	(1.410.239)
België	81.1%	88,9%	89,6%
EU (27)	6.7%	5,5%	5,0%
Niet-EU	12.2%	5,5%	5,3%
Kennis Nederlands	(6374)		
moedertaal	79.2%	/	/
zeer goed	8.6%	/	/
goed	5.9%	/	/
redelijk	3.1%	/	/
een beetje	3.3%	/	/
Woonsituatie	(6367)	(195.120)	(1.417.666)
eenpersoonshuishouden	18%	4,2%	11,9%
alleenstaande met kind(eren)	5.3%	7,6%	6,2%
koppel zonder kinderen	24.6%	15,4%	23,7%
koppel met kinderen	41%	69,8%	56,4%
ander	11.1%	2,9%	1,8%
Financiële situatie: rondkomen met gezinsinkomen	(5922)	(195.121)	(1.417.665)
zeer moeilijk	4.7%	6,3%	4,9%
moeilijk	32.8%	14,9%	12,1%
gemakkelijk	51.8%	47,6%	39,6%
zeer gemakkelijk	10.7%	31,2%	43,5%

BRON: *Survey gebruikers Vlaams opleidingsverlof, **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Vlaams opleidingsverlof lijkt ervoor te zorgen dat opleidingsdeelname wordt gestimuleerd bij traditioneel meer kwetsbare werknemers die geboren zijn in een land buiten de Europese Unie en bij werknemers die zich bevinden in een financieel moeilijker situatie, in vergelijking met de algemene werkende bevolking die deelneemt aan formeel en niet-formeel leren.

Gebruikers van Vlaams opleidingsverlof bevinden zich vaker in een situatie zonder inwonende kinderen in vergelijking met de algemene werkende bevolking die deelneemt aan levenslang leren. Dit kan deels te verklaren zijn doordat VOV-gebruikers gemiddeld iets jonger zijn, maar kan ook duiden op een mogelijke drempel van het hebben van inwonende kinderen en de daarmee samenhangende verantwoordelijkheden voor deelname aan een opleiding met VOV.

3.1.2 Professionele kenmerken van gebruikers Vlaams opleidingsverlof

De resultaten uit Tabel 4 tonen aan dat VOV-gebruikers minder vaak zijn tewerkgesteld in micro en kleine ondernemingen in vergelijking met werkende formeel en niet-formeel lerenden op basis van de AES-survey. Ongeveer 57% van de VOV-gebruikers is tewerkgesteld in een grote onderneming met meer dan 500 werknemers.

Tabel 4. Professionele kenmerken van VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers 2021-2022*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
Groote werkgever	(50164)	(195.120)	(1.417.062)
Micro (1 – 9 werknemers)	4.7%	23,2%	17,0%
Klein (10 – 49 werknemers)	9.9%	32,3%	29,4%
Middelgroot – klein (50 – 199 werknemers)	6.9%	22,9%	26,9%
Middelgroot (200 – 249)	22.6%	21,6%	26,6%
Middelgroot – groot (200 – 499 werknemers)			
Groot (> = 500 werknemers)	57.5%		

BRON: *administratieve data Vlaams opleidingsverlof voor gebruikers met ten minste 1 uitbetaald VOV-dossier in 2021-2022, **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerkingen: De som van de percentages is meer dan 100%, omdat werknemers tijdens een gegeven schooljaar bij meerdere werkgevers kunnen zijn tewerkgesteld en/of van werkgever zijn veranderd.

Op basis van de administratieve data van VOV werden VOV-gebruikers ingedeeld naar de sector van tewerkstelling, die gebaseerd is op de WSE-sectorgroepen op basis van de paritaire comités⁷. Ongeveer

⁷ Voor meer details zie: [WSE-sectorindeling \(paritaire comités\) - Steunpunt Werk](#)

60% van de werknemers die een opleiding volgen met VOV zijn tewerkgesteld in drie sectoren: diensten aan ondernemingen en personen (22,8%), de social profit (20,2%) en de metaalindustrie (16,8%). Werknemers uit de bouwsector (7,1%) en uit vervoer, transport en logistiek (5,4%) vormen samen 12,4% uit van de VOV-gebruikers (Tabel 5 Tabel 5). Werknemers uit andere sectoren vertegenwoordigen steeds minder dan 3% van de VOV-gebruikers.

Tabel 5. Sector tewerkstelling van werknemers die leren met VOV

	VOV-gebruikers 2021-2022
Social profit	20.2%
Metaalindustrie	16.8%
Diensten aan ondernemingen en personen	22.8%
Bouw	7.1%
Vervoer, transport en logistiek	5.4%
Chemie en petroleum	2.8%
Distributie	2.9%
Houtnijverheid	2.2%
Voedingsindustrie	2.6%
Kleding- en textielindustrie	2.3%
Steen- en glasindustrie	0.5%
Financiële sector	0.5%
Papier- en kartonsector	0.3%
Gas en elektriciteit	0.3%
Horeca, sport en ontspanning	0.4%
Land- en tuinbouw, bosbouw en zeevisserij	0.1%
Media, drukkerij- en uitgeverijsector	0.2%
Overige	11.4%
Totaal n	(50164)

BRON: *administratieve data Vlaams opleidingsverlof voor gebruikers met ten minste 1 uitbetaald VOV-dossier in 2021-2022, Opmerkingen: De som van de percentages is meer dan 100%, omdat werknemers tijdens een gegeven schooljaar in meerdere sectoren kunnen zijn tewerkgesteld en/of van sector zijn veranderd.

In de AES wordt de sector ingedeeld volgens NACE-code (NACE-BEL 2008).

Tabel 6 geeft weer in welke sector personen werkzaam zijn, naargelang het eerste niveau van de NACE-indeling. Het grootste aandeel van werknemers die formeel leren, is tewerkgesteld in de 'menselijke gezondheidszorg en 'maatschappelijke dienstverlening' (24,3%) en 'onderwijs' (21,1%). Ook bij werknemers die niet-formeel leren zien we dat het grootste aandeel tewerkgesteld is in deze sectoren, met 18,8% in 'onderwijs' en 17,5% in 'menselijke gezondheidszorg en 'maatschappelijke dienstverlening'. Bij werknemers die niet-formeel leren zien we dat meer dan 11,2% in de industrie werkt.



Tabel 6 Sector van tewerkstelling van Vlaamse werknemers die levenslang leren (AES)

	Werknemers die formeel leren*	Werknemers die niet-formeel leren*
Landbouw, bosbouw en visserij	0,0%	0,1%
Industrie	6,5%	11,2%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	0,3%	2,0%
Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0,3%	1,0%
Bouwnijverheid	4,7%	4,2%
Groot- en detailhandel	3,4%	8,0%
Vervoer en opslag	2,3%	3,4%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	0,8%	0,2%
Informatie en communicatie	6,1%	5,6%
Financiële activiteiten en verzekeringen	0,8%	2,2%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	0,5%	0,5%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	11,3%	9,3%
Administratieve en ondersteunende diensten	6,6%	4,6%
Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	9,4%	5,9%
Onderwijs	21,1%	18,8%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	24,3%	17,5%
Kunst, amusement en recreatie	0,6%	1,2%
Overige diensten	0,8%	1,6%
Huishoudens als werkgever	0,0%	0,0%
Extraterritoriale organisaties en lichamen	0,4%	1,2%
Geen antwoord	0,0%	1,6%
n	(195.124)	(1.417.665)

Bron: *Enquête Volwasseneneducatie (AES) Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Aan VOV-gebruikers werd ook gevraagd welk beroepsprofiel het best overeenkomt met het beroep dat ze uitoefen(d)en (bij de start van de opleiding met VOV, of indien ze sinds het volgen van de opleiding met VOV van beroep zijn veranderd). Daaruit blijkt dat de grootste groep VOV-gebruikers (34%) een elementair beroep uitoefent, zoals bijvoorbeeld koerier, vuilnisophaler, huishoudelijke hulp en schoonmaker, inpakker, vakkenvuller, lader en lossers, keukenhulp, ongeschoolde arbeider in de bouwnijverheid, industrie en transport (Tabel 7). De tweede grootste groep VOV-gebruikers bestaat uit werknemers die een intellectueel, wetenschappelijk of artistiek beroep uitoefenen (13,8%), bijvoorbeeld arts, apotheker, kinesist, onderwijzer, financieel adviseur, beleidsadviseur, jurist, sociaal wetenschapper, ICT-specialist. Deze groepen worden gevolgd door dienstverlenend personeel en verkopers en technici en verwante beroepen die elk 12% uitmaken van VOV-gebruikers. De beroepen die het minst zijn vertegenwoordigd bij VOV-gebruikers zijn geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers (0,2%), managers (2,9%) en bedieners van machines en installaties/ assembleurs (6,4%).

Tabel 7 Beroepen van VOV-gebruikers

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
Manager	2,9%	6,4%	9,1%
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	13,8%	50,3%	39,4%
Technici en verwante beroepen	11,7%	9,7%	16,1%
Administratief personeel	9,6%	14,5%	11,8%
Dienstverlenend personeel en verkopers	11,8%	5,9%	6,1%
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	0,2%	3,0%	0,9%
Ambachtlieden	9,6%	2,9%	7,0%
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	6,4%	1,2%	3,6%
Elementaire beroepen	34%	6,1%	6,0%
N	(6410)	194.990	1.409.722

Bron: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

VOV-gebruikers zijn minder vaak tewerkgesteld in micro en kleine ondernemingen in vergelijking met Vlaamse werknemers die levenslang leren. Zestig procent van de VOV-gebruikers is tewerkgesteld in drie sectoren: social-profit, diensten aan ondernemingen en personen en de metaalindustrie. De beroepscategorie die het sterkst wordt vertegenwoordigd bij VOV-gebruikers zijn elementaire beroepen zoals schoonmaakpersoneel en ongeschoolde arbeiders.

3.2 ONLINE LEREN

Ongeveer 8 op tien werknemers die een opleiding volgen met VOV neemt fysiek deel aan de lessen bij een opleidingsverstrekker (66,7%) of de eigen werkgever (13%) (Tabel 8). De meerderheid van de VOV-gebruikers volgt dus een opleiding waarbij men fysiek aanwezig is in de klas of op de werkplek. Dat is evenzeer het geval voor werknemers die deelnemen aan niet-formeel leren, waarbij bij ongeveer 73% de werknemers fysiek aanwezig is op de plaats van de lessen. Werknemers die deelnemen aan formeel leren volgen dan weer vaker een hybride opleiding waarbij online en fysieke lessen worden gecombineerd. Maar liefst 56,6% van de werknemers die formeel leert volgt een hybride opleiding, dat is een stuk hoger in vergelijking met werknemers die niet-formeel leren (18,1%) en VOV-gebruikers (12,2%). Ongeveer 8% van de werknemers die een opleiding volgt met VOV volgt voornamelijk online les. Bij werknemers die deelnemen aan niet-formeel leren ligt dit aandeel dubbel zo hoog op basis van AES-data.

Naar opleidingsniveau zijn er duidelijke verschillen te merken bij VOV-gebruikers naar de plaats waar de lessen van de gevolgde opleidingen plaatsvinden. Kortgeschoolden (24,5%) volgen het vaakst opleidingen bij de eigen werkgever, terwijl dit veel minder het geval is bij middengeschoolden (13,6%) en hogeschoolden (5%). Hoog- en middengeschoolden volgen dan weer vaker opleidingen waarbij de lessen

fysiek plaatsvinden bij de opleidingsverstrekker, waarbij online en offline lessen worden gecombineerd of opleidingen die hoofdzakelijk online plaatsvinden.

Tabel 8. Plaats van de lessen van de opleiding voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
Plaats van de lessen van de opleiding	(6338)	(195.121)	(1.417.665)
Bij de opleidingsverstrekker	66.7%	37,6%	65,3%
Bij mijn werkgever	13%		
Online	8.1%	5,9%	16,6%
Combinatie van online en bij mijn werkgever/opleidingsverstrekker	12.2%	56,6%	18,1%

BRON: *Survey bij gebruikers VOV. **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Hoewel de overgrote meerderheid van werknemers die een opleiding volgt met VOV fysiek deelneemt aan de lessen blijkt dat VOV-gebruikers in de meeste gevallen wel toegang hebben tot online lesmateriaal (zie Tabel 9). Een minderheid van 14% zegt nooit toegang te hebben gehad tot online lesmateriaal, dit ligt in lijn met het aandeel bij werknemers die formeel leren. Er is bovendien bij veel VOV-gebruikers online contact met de lesgever(s) en met de medestudenten tijdens de opleiding, hoewel het aandeel dat soms of vaak online contact heeft met medestudenten wat lager ligt dan met de lesgever(s). Naast het online materiaal en online contact met de lesgever(s) en medestudenten, wordt ook gevraagd aan de VOV-gebruikers en de lerende Vlaamse werkenden of ze offline contact hebben gehad met de medestudenten. Zo blijkt dat 22,3% van de VOV-gebruikers nooit offline contact met de medestudenten heeft. Met andere woorden, 2 op 3 VOV-gebruikers heeft soms of vaak offline contact met de medestudenten tijdens de opleiding. Dit aandeel is nog groter dan bij werknemers die formeel leren, maar ligt wel in lijn met het resultaat bij werknemers in Vlaanderen die niet-formeel leren.

Tabel 9 Toegang tot online lesmateriaal en contact met lesgever en medestudenten voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers*				Werknemers die formeel leren**				Werknemers die niet-formeel leren**			
	nooit	soms	vaak	n	nooit	soms	vaak	n	nooit	soms	vaak	n
Toegang tot online lesmateriaal	14.6%	22.9%	62.5%	(6324)	14,0%	37,0%	49,0%	(195.120)	30,4%	23,7%	45,9%	1.417.666
Online contact met de lesgever(s)	26.2%	45.2%	28.6%	(6282)	11,8%	56,9%	31,3%	(195.120)	16,7%	24,8%	58,5%	1.417.666
Online contact met de medestudenten	34.6%	40.7%	24.7%	(6211)	15,8%	55,4%	28,8%	(195.120)	16,7%	24,8%	58,5%	1.417.666
Offline contact met de medestudenten ^a	22.3%	33.2%	44.5%	(6211)	7,1%	37,6%	55,4%	(153.263)	30,5%	26,7%	42,7%	1.102.171

BRON: *Survey bij gebruikers VOV, **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000. ^aDeze vraag is in de AES enkel gesteld aan respondenten die een

Tabel 10. Belangrijkste vaardigheden die werden geleerd tijdens opleidingen gevolgd met VOV en voor Vlaamse werknemers die niet-formeel leren.

	VOV-gebruikers*	Werknemers die niet-formeel leren**
Probleemoplossend	34,2%	7,8%
Techniek en/of praktijk	33,4%	21,3%
Communicatie	31%	3,9%
Gezondheid en veiligheid	26,5%	11,4%
Werken in teamverband	25,6%	2,0
Omgang met klanten/cliënten/patiënten/studenten	23,1%	9,5%
Talen	14%	2,9%
IT	12,6%	11,2%
Management	11,9%	5,1%
Administratie	11%	4,1%
Cijfermatige vaardigheden	9,4%	1,3%
Creativiteit, muziek, koken, tuinieren, handwerk	5,7%	3,4%
Fysiek	4,2%	4,9%
Mentale kracht, intrapersonlijke vaardigheden of vaardigheden op het gebied van zelfkennis	-	3,0%
Andere	-	8,2%
N	(6379)	(1.417.665)

BRON: *Survey bij gebruikers VOV, **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: respondenten konden meer dan één reden aanduiden, daarom is de som van de percentages meer dan 100%. **Enquête Volwasseneneducatie (AES). In AES werd deze vraag enkel gesteld aan respondenten die niet-formeel leren. Opmerking: respondenten konden hier enkel de belangrijkste reden aanduiden. Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Uit de resultaten bij VOV-gebruikers blijkt ook dat hoog-, midden- en kortgeschoolden andere vaardigheden krijgen aangeleerd in de gevolgde lessen. Werken in teamverband (34,9%), communicatievaardigheden (34,4%), vaardigheden om gezond en veilig te werken (29%) talen (20,4%) en fysieke vaardigheden (7,6%) worden vaker aangeleerd door kortgeschoolden, in vergelijking met midden- en hooggeschoolden. Middengeschoolden zijn dan weer sterker vertegenwoordigd in opleidingen waarbij techniek en/of praktijkvaardigheden (41,4%), IT-vaardigheden (15,5%) en administratieve vaardigheden (13,2%) worden aangeleerd. Opleidingen met deze finaliteit zijn minder populair bij kortgeschoolden en in mindere mate ook bij hooggeschoolden. Managementvaardigheden (18,2%), vaardigheden om de omgang met klanten/patiënten/studenten te bevorderen (27,1%) en cijfermatige vaardigheden (13%) worden dan weer vaker aangeleerd door hooggeschoolden, in vergelijking met kort- en middengeschoolden. We zien geen significante verschillen in de scholingsgraad naar aangeleerde probleemoplossende vaardigheden en creatieve vaardigheden, muziek, koken, tuinieren handwerk.

Probleemoplossende vaardigheden, techniek en/of praktijkvaardigheden en vaardigheden om gezond en veilig te kunnen werken behoren volgens zowel VOV-gebruikers als Vlaamse werknemers die niet-formeel leren tot de belangrijkste geleerde vaardigheden. Voor VOV-gebruikers wordt de top-5 verder aangevuld met communicatievaardigheden en werken in teamverband, deze vaardigheden worden minder vaak aangeleerd door Vlaamse werknemers in niet-formele opleidingen. Voor Vlaamse werknemers die formeel leren wordt de top-5 verder aangevuld met IT-vaardigheden en vaardigheden om om te gaan met klanten/patiënten/studenten.

3.4 LEERMOTIVATIE VOOR HET VOLGEN VAN OPLEIDINGEN MET VOV

Werknemers die een opleiding volgen met VOV en werknemers die niet-formeel leren volgen het vaakst een opleiding om hun werk beter te doen (zie Tabel 11). Voor iets meer dan zeven op tien werknemers die niet-formeel leren vormt dit een van de belangrijkste redenen om te leren, voor VOV-gebruikers is dit 46,9%. Ongeveer 15% van de VOV-gebruikers en niet-formeel lerende werknemers verduidelijkt dat ze leren omwille van organisatorische en/of technologische veranderingen op het werk, omdat er een nieuwe manier van werken is ingevoerd of omdat ze nieuwe taken hebben gekregen of binnenkort krijgen. Daarnaast geeft 30% van de VOV-gebruikers aan dat ze ook leren omdat ze een carrièreswitch/heroriëntering plannen of een nieuwe job willen of om promotie te kunnen maken (16,9%). Dat ligt in lijn met het aandeel werknemers die formeel leren omwille van deze redenen (46,5%). De helft van de werknemers die formeel leren geeft aan dat ze hiermee een certificaat of diploma willen bekomen, voor VOV-gebruikers ligt dit iets lager met 37%. Dit benadrukt nog maar eens de rol van formele opleiding bij het ondersteunen van loopbaanontwikkeling. Iets meer dan drie op tien werknemers die formeel leren geeft aan te leren om de kansen op het veranderen van werkgever te verhogen, bij VOV-gebruikers ligt dit aandeel een stukje lager met 17,8%, bij werknemers die niet-formeel leren geeft slechts een kleine minderheid van 4% aan dat dit een reden is voor het volgen van een opleiding. Ongeveer 9% van de VOV-gebruikers leert omdat het verplicht was, dat ligt in lijn met werknemers die formeel leren. Bij werknemers die niet-formeel leren ligt dit aandeel veel hoger waarbij bijna een kwart van de werknemers aangeeft te leren omdat het verplicht was door de werkgever of de wet.

De resultaten laten uitschijnen dat het grootste deel van de werknemers die niet-formeel leert dit doet om het huidige werk beter te doen, terwijl werknemers die formeel leren eerder gericht zijn op de toekomstige loopbaan al dan niet bij de huidige werkgever. Bij VOV-gebruikers zien we beide beweegredenen naar voren komen, dus leren zowel voor de huidige job als voor de toekomstige carrière. Voor een meer gedetailleerde bespreking van de redenen voor het volgen van een opleiding bij VOV-gebruikers, zie evaluatierapport gemeenschappelijk initiatiefrecht⁸. Hieruit blijkt dat werknemers die leren met VOV op eigen initiatief eerder leren omdat ze een carrièreswitch plannen of een nieuwe job willen en werknemers die leren op voorstel van de werkgever eerder leren om het huidige werk beter of veiliger te kunnen doen.

⁸ Hier link naar evaluatierapport gemeenschappelijk initiatiefrecht

Tabel 11. Redenen voor het volgen van een opleiding door VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
Om mijn werk beter te doen	46.9%	24,5%	72,6%
Omdat er nieuwe manier van werken is ingevoerd	4.2%	26,5% ^c	13,3%
Omdat ik nieuwe taken heb gekregen of binnenkort ga krijgen	12.4%		
Omdat ik een carrièreswitch/heroriëntering plan of een nieuwe job wil	28%	46,5% ^b	18,7%
Om promotie te kunnen maken	16.9%		
Om gezonder (of veiliger) te kunnen werken	11.6%	/	2,6% ^a
Om vrijwilligerswerk beter te kunnen doen	/	/	0,2%
Omdat het verplicht was (of omdat het vereist was door de (toekomstige) werkgever of de wet)	9.4%	8,8%	20,2%
Om een certificaat of diploma te bekomen	37%	50,5%	11,4%
Om mijn kans op het veranderen van werkgever te verhogen	17.8%	31,0%	3,9%
Om minder kans te hebben om mijn job te verliezen	7.5%	2,7%	2,1%
Om mijn eigen zaak op te starten	6.1%	2,1%	1,4%
Om kennis/vaardigheden op te doen die nuttig zijn buiten mijn betaald werk (vb. hobby, vrijwilligerswerk, gezin)	22.9%	36,8%	18,9%
Om nieuwe mensen te ontmoeten /voor het plezier	11.3%	24,4%	2,5%
n	(6395)	(195.120)	(1.270.714)

BRON: *Survey bij gebruikers VOV, **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: respondenten konden meer dan één reden aanduiden, daarom is de som van de percentages meer dan 100%. ^a In AES werd dit bevraagd als 'om gezondheidsredenen'. ^b In AES werd dit bevraagd als 'om carrièrevooruitzichten te verbeteren'. ^c In AES werd dit bevraagd als 'door organisatorische en/of technologische veranderingen op het werk'. Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Ook naar opleidingsniveau zien we verschillen in de leermotivatie van VOV-gebruikers. Kortgeschoolden volgen vaker een opleiding met VOV omdat er een nieuwe manier van werken is ingevoerd, om gezonder en veiliger te kunnen werken of omdat het verplicht was, in vergelijking met midden- en hoger geschoolden. Hoger geschoolden volgen vaker een opleiding om hun kans op het veranderen van werkgever te verhogen, om een certificaat of diploma te bekomen, om promotie te kunnen maken of omdat ze een heroriëntering plannen of een nieuwe job willen, in vergelijking met kort- en middengeschoolden. Middengeschoolden volgen dan weer relatief het vaakst een opleiding om een eigen zaak te kunnen opstarten en om vaardigheden op te doen die nuttig kunnen zijn buiten het betaald werk.

De resultaten laten uitschijnen dat het grootste deel van de werknemers die niet-formeel leert dit doet om het huidige werk beter te doen, terwijl werknemers die formeel leren eerder gericht zijn op de toekomstige loopbaan al dan niet bij de huidige werkgever. Werknemers die een opleiding volgen met VOV lijken verdeeld te zijn in hun beweegredenen om te leren. Een deel van de werknemers geeft aan vooral te leren om de huidige job beter te doen en een ander deel van de werknemers geeft aan dit vooral te doen om de loopbaanmogelijkheden te verbeteren of een carrière switch mogelijk te maken.

3.5 HEFBOMEN VOOR HET VOLGEN VAN OPLEIDINGEN MET VOV

Verschillende factoren kunnen een invloed hebben op de beslissing van personen om al dan niet een opleiding te volgen. Hieronder vergelijken we de belangrijkste hefbomen voor het volgen van een opleiding bij werknemers die gebruik maken van Vlaams opleidingsverlof en Vlaamse werknemers die deelnemen aan formeel leren, waarbij een onderscheid werd gemaakt tussen leren omwille van jobgerelateerde redenen en niet jobgerelateerd leren.

Eerst en vooral valt op dat voor VOV-gebruikers de belangrijkste factor voor het volgen van een opleiding wordt toegeschreven aan het feit dat men gebruik kon maken van Vlaams opleidingsverlof (zie

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren - jobgerelateerd**	Werknemers die formeel leren - niet jobgerelateerd**
Ik mocht de opleiding tijdens de werkuren volgen	40.6%	15,0%	-
De opleiding ging door op een geschikt tijdstip	36.8%	29,6%	49,2%
Ik heb meer tijd door een recente verandering (privé/professioneel)	2.3%	8,6%	4,7%
Dankzij een flexibele opleiding (bijvoorbeeld afstandsonderwijs, modules) kon ik de opleiding combineren met werk/gezin	19%	24,9%	16,9%
Ik kon gebruik maken van financiële steun door de overheid	-	16,7%	1,2%
Ik kon gebruik maken van Vlaams opleidingsverlof	61.2%		
Ik werd goed geïnformeerd of begeleid door een loopbaanbegeleider	2.7%	9,2%	1,6%
Ik werd goed geïnformeerd of begeleid door de opleider	12.2%	33,9%	8,2%

Ik vond een opleiding die inhoudelijk aansluit bij mijn wensen	29.5%	55,7%	62,2%
Mijn werkgever moedigt het volgen van een opleiding aan	21.6%	13,8%	-
Mijn dichte sociale omgeving steunt me (zoals partner, familie)	30.4%	40,1%	34,8%
n		126.149	68.971

Tabel 12). Volgens Vlaamse werknemers die (al dan niet jobgerelateerd) formeel leren heeft financiële steun door de overheid een minder grote beslissende factor geweest in de beslissing om te gaan leren. Dit is waarschijnlijk voor een deel te verklaren doordat het aandeel dat effectief overheidssteun (zij het in termen van tijd of financiële bijdrage) heeft gekregen voor het volgen van een opleiding lager is dan bij VOV-gebruikers. Verder zegt vier op tien VOV-gebruikers dat doordat men de opleiding tijdens de werkuren kon volgen een belangrijke doorslag heeft gegeven, voor Vlaamse werknemers die jobgerelateerd formeel hebben geleerd is dit minder belangrijk. Verder blijkt ook uit de resultaten dat steun uit de dichte sociale omgeving, zoals partner, ouders, vrienden, een belangrijke rol speelt in de beslissing om al dan niet deel te nemen aan een leeractiviteit. Dit geldt zowel voor VOV-gebruikers als voor werknemers die (niet-) jobgerelateerd leren. Steun uit de dichte sociale omgeving wordt zelfs vaker aangegeven als een belangrijke hefboom dan steun van de werkgever. Desalniettemin geeft twee op tien van de VOV-gebruikers aan dat steun van de werkgever een doorslaggevende rol heeft gespeeld in de beslissing om te leren met Vlaams opleidingsverlof. Daarnaast wordt door alle lerenden ook belang gehecht aan opleidingen die kunnen doorgaan op een geschikt tijdstip, flexibele opleidingen, zoals bijvoorbeeld afstandsonderwijs of via modules waardoor een betere combinatie met werk-privé mogelijk is, en opleidingen die inhoudelijk goed aansluiten bij de leernoden.

Als we kijken naar verschillen in scholingsniveau tussen VOV-gebruikers, dan zien we dat niet alle hefboomen even relevant zijn voor de verschillende groepen werknemers. Zo wordt de mogelijkheid om de opleidingen tijdens de werkuren te volgen als een veel belangrijkere hefboom gezien door kortgeschoolden (57,5%) dan hooggeschoolden (29%) en in mindere mate middengeschoolden (41,3%). Kortgeschoolden (4,1%) geven ook vaker te kennen dat begeleiding door een loopbaanbegeleider een doorslaggevende rol heeft gespeeld in hun beslissing om te leren, in vergelijking met midden- (2,6%) en hooggeschoolden (2,3%). Ook begeleiding door een opleider wordt door kort- (14,3%) en middengeschoolden (13,5%) als een belangrijkere doorslaggevende factor gezien dan door hoger opgeleiden (10%). Voor hooggeschoolden springt duidelijk het kunnen volgen van een opleiding die inhoudelijk aansluit bij de leernoden en een flexibele opleiding naar voren, waarbij resp. 38,9% en 27% van de hooggeschoolden dit een belangrijke hefboom vindt, in vergelijking met resp. 18,7% en 9% van de kortgeschoolden en 26,1% en 15% van de middengeschoolden. Ook het gebruik van Vlaams opleidingsverlof wordt door hooggeschoolden (74,4%) als een belangrijkere hefboom gezien om te kunnen leren dan door midden- (59,2%) en kortgeschoolden (41,5%). Hoewel steun van de werkgever en steun uit de dichte sociale omgeving voor het volgen van een opleiding belangrijk is voor alle werknemers, zien we dat hoogopgeleiden dit vaker aanduiden als belangrijke hefboomen, waarbij 41% van de hoger opgeleiden aangeeft dat steun van de dichte sociale omgeving een belangrijke doorslaggevende rol heeft gespeeld voor het volgen van een opleiding met VOV (versus 17% bij kortgeschoolden).



Tabel 12. Hefbomen voor het volgen van een opleiding voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die formeel leren

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren - jobgerelateerd**	Werknemers die formeel leren - niet jobgerelateerd**
Ik mocht de opleiding tijdens de werkuren volgen	40.6%	15,0%	-
De opleiding ging door op een geschikt tijdstip	36.8%	29,6%	49,2%
Ik heb meer tijd door een recente verandering (privé/professioneel)	2.3%	8,6%	4,7%
Dankzij een flexibele opleiding (bijvoorbeeld afstandsonderwijs, modules) kon ik de opleiding combineren met werk/gezin	19%	24,9%	16,9%
Ik kon gebruik maken van financiële steun door de overheid	-	16,7%	1,2%
Ik kon gebruik maken van Vlaams opleidingsverlof	61.2%		
Ik werd goed geïnformeerd of begeleid door een loopbaanbegeleider	2.7%	9,2%	1,6%
Ik werd goed geïnformeerd of begeleid door de opleider	12.2%	33,9%	8,2%
Ik vond een opleiding die inhoudelijk aansloot bij mijn wensen	29.5%	55,7%	62,2%
Mijn werkgever moedigt het volgen van een opleiding aan	21.6%	13,8%	-
Mijn dichte sociale omgeving steunt me (zoals partner, familie)	30.4%	40,1%	34,8%
n		126.149	68.971

BRON: *Survey bij gebruikers VOV. **Enquête Volwasseneneducatie (AES). In AES werd deze vraag enkel gesteld aan respondenten die formeel leren. Opmerking: respondenten konden meer dan één reden aanduiden, daarom is de som van de percentages meer dan 100%. Opmerking: Celeenheden aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Volgens iets meer dan zes op tien VOV-gebruikers heeft de mogelijkheid voor het opnemen van VOV een doorslaggevende rol gespeeld in de beslissing om een opleiding te volgen. Ook de mogelijkheid om de opleiding tijdens de werkuren te volgen heeft volgens 40% van de VOV-gebruikers een beslissende rol gespeeld. Verder blijkt dat voor zowat alle lerenden het belangrijk is om te kunnen kiezen uit een leeraanbod dat flexibel is, plaatsvindt op geschikte tijdstippen en in overeenstemming is met de individuele leernoden. Ten slotte komt naar voren dat ook steun uit de dichte sociale omgeving een zeer belangrijke hefboom vormt om te leren voor werknemers.

3.6 GEPERCIPIEERDE LEEREFFECTIVITEIT EN ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN VAN OPLEIDINGEN GEVOLGD MET VOV

Aan de VOV-gebruikers wordt gevraagd welke bijdrage de geleerde kennis en vaardigheden hebben gehad aan ervaren (positieve) arbeidsmarktuitkomsten (zie Tabel 13). Het gaat hier om de subjectieve ervaring van de lerenden. Allereerst is het opvallend dat er maar een klein aandeel van VOV-gebruikers aangeeft dat men er nog geen voordeel van ervaren heeft. De meeste personen hebben dus al een van de positieve uitkomsten ervaren. Indien dit vergeleken wordt met de lerenden in de Vlaamse bevolking zien we dat het aandeel dat nog geen voordeel ervaren heeft daar veel hoger ligt. VOV-gebruikers geven het vaakste aan dat de geleerde kennis en vaardigheden een bijdrage hebben geleverd om hun job beter te doen. Dit is ook een reden die voor werknemers die formeel en niet-formeel leren vaak voorkomt. Verder heeft de opleiding volgens veel VOV-gebruikers bijgedragen om nieuwe taken uit te voeren of om gezonder of veiliger te werken. Bij 31,3% van de VOV-gebruikers heeft de opleiding persoonlijke voordelen gehad (bv. mensen ontmoeten, kennis of vaardigheden op te frissen). Promotie maken of een hoger loon krijgen is voor 14,5% van de VOV-gebruikers een effect van de opleiding, dit ligt nog iets hoger bij werknemers die een formele opleiding volgen maar is voor weinig personen die niet-formeel leren een uitkomst van hun opleiding. Bijna 12% geeft aan dat ze een nieuwe job willen vinden bij een andere werkgever. Bij de werknemers die formeel leren is dat meer dan 1 op 4.

Verder tonen de resultaten ook aan dat de subjectieve arbeidsmarktuitkomsten van de gevolgde opleiding niet gelijk zijn voor de verschillende groepen werknemers. Kortgeschoolde VOV-gebruikers geven relatief vaker aan dat de aangeleerde kennis en vaardigheden hen heeft geholpen om gezonder en veiliger te werken (29,9%) en hun job te behouden (13,5%), in vergelijking met midden- (resp. 18,9% en 9%) en hooggeschoolden (resp. 14,6% en 8%). Hooggeschoolden vinden dan weer relatief vaker dat de gevolgde opleiding hen heeft geholpen om hun job beter te doen, om nieuwe taken uit te voeren, een nieuwe job te vinden bij een andere werkgever, promotie te maken of een carrièreswitch te maken.

Tabel 13. Bijdrage van geleerde kennis en vaardigheden aan positieve arbeidsmarktuitkomsten voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
Mijn job beter te doen	57,8%	30,0%	63,3%
Nieuwe taken uit te voeren	36,3%	22,7%	13,1%
Persoonlijke voordelen te hebben (vb. mensen ontmoeten, kennis of vaardigheden op te frissen of leren)	31,3%	37,4%	20,1%
Gezonder of veiliger te werken	19,4%	/	/
Een carrièreswitch, heroriëntering of compleet nieuwe job te vinden	17,7%	/	/
Promotie te maken/ een hoger loon te krijgen	14,5%	17,9%	6,6%
Een nieuwe job te vinden bij een andere werkgever	11,7%	25,6%	3,3%

Mijn job te behouden	9.3%	/	/
Ander voordeel	6.9%	/	/
Mijn eigen zaak op te starten	4.1%	/	/
Nog geen voordeel	6.8%	26,7%	14,5%
N	(6378)	(195.120)	(1.417.665)

BRON: *Survey bij gebruikers VOV, **Enquête Volwasseneneducatie (AES).

De overgrote meerderheid van VOV-gebruikers geeft aan positieve arbeidsmarkteffecten te hebben ervaren van de gevolgde opleiding. Slechts een kleine 7% van de VOV-gebruikers heeft nog geen voordeel ervaren van de gevolgde opleiding, dit is een stuk lager dan bij Vlaamse werknemers die formeel leren (26,7%) en niet-formeel leren (14,5%). Iets minder dan zes op tien VOV-gebruikers geeft aan dat ze door de geleerde vaardigheden en kennis hun huidige job beter doen. 36% geeft aan dat ze hierdoor in staat zijn om nieuwe taken in hun job uit te voeren, dit is aanzienlijk hoger dan bij Vlaamse werknemers die (niet-) formeel leren. Sommige VOV-gebruikers geven ook aan dat de geleerde vaardigheden hen hebben geholpen in hun loopbaan doordat ze een loopbaanwending hebben kunnen maken, promotie hebben maken, een nieuwe job hebben gevonden bij een andere werkgever of een eigen zaak hebben kunnen opstarten. Bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan niet-formeel leren is dit veel minder het geval. Bij werkende Vlamingen die formeel leren richten de arbeidsmarktuitskomsten zich ook meer op toekomstige loopbaandoelen.

3.7 VOLDOET HET AANTAL UREN VOV OM OPLEIDINGEN TE VOLGEN?

Om inzicht te krijgen in de vraag of het aantal uren VOV voldoende was om de opleiding te volgen werd aan de VOV-gebruikers gevraagd om aan te geven of het aantal VOV uren voldoende was om de opleiding te volgen, inclusief eventuele opdrachten en voorbereidingen te maken. Een opleiding vergt immers vaak meer inspanning dan enkel de gevolgde lessen. Volgens 57,9% van de bevroegde VOV-gebruikers was het aantal uren voldoende om de opleiding te volden, 32,7% vond dat het aantal VOV uren onvoldoende was en 9% had hier geen duidelijke mening over (Tabel 14).

Tabel 14 Waren het aantal uren VOV voldoende om de opleiding (en eventuele opdrachten, voorbereidingen, enz.) te volgen?

	VOV-gebruikers
Aantal uren VOV was voldoende	57.9%
Aantal uren VOV was onvoldoende	32.7%
Ik weet het niet	9.4%
n	(6385)

BRON: Survey bij gebruikers VOV.

VOV-gebruikers die hebben aangegeven dat het aantal uren VOV onvoldoende was volgen vaker een opleiding hoger onderwijs dan werknemers voor wie het aantal uren VOV voldoende was (zie Tabel 15). 46% van de werknevers die zegt dat ze onvoldoende uren VOV hadden om de opleiding te volgen volgde

een opleiding hoger onderwijs (versus 13% bij VOV-gebruikers die voldoende VOV-uren hadden). Verder zien we dat 30% van de werknemers die onvoldoende VOV uren hadden een 'andere opleiding' volgden, 15% volgde een CVO opleiding en 5,1% volgde een vakbondsopleiding.

De meerderheid van VOV-gebruikers die aangeeft onvoldoende uren VOV te hebben voor het volgen van de opleiding is hoger geschoold (60%), een kleine 32% is middengeschoold en 8% is kortgeschoold.

Tabel 15 Type opleidingsverstrekker naar tevredenheid over aantal uren VOV

	Aantal uren VOV was voldoende	Aantal uren VOV was onvoldoende	Ik weet het niet
Vakbond	12.1%	5.1%	11.2%
CVO	27%	15%	14.8%
Hoger onderwijs	13.1%	46.1%	7.7%
Syntra	7.1%	3.8%	3.5%
Andere opleiding ^a	40.7%	30.1%	62.8%
Totaal n	(3698)	(2088)	(600)

Bron: Survey bij gebruikers VOV en administratieve data VOV. Opmerking: De opleidingsverstrekker van de gevolgde opleiding met VOV werd niet bevraagd in de survey, maar survey-data werden gelinkt aan de opleidingsverstrekker voor het laatste goedgekeurde VOV-dossier. ^a De categorie 'andere opleiding' staat voor een opleiding bij een sectoraal vormingsfonds, bij de eigen werkgever of bij een andere private opleidingsverstrekker.

Aan de VOV-gebruikers die aangaven te beschikken over onvoldoende VOV-uren werd gevraagd hoeveel bijkomende dagen zij te weinig hadden om de opleiding te volgen. 12% van deze respondenten geeft aan dat ze (minder dan) een tot drie dagen te weinig hadden (Tabel 16). Ongeveer een kwart van de respondenten had vier tot zes dagen te weinig, drie op tien had zeven tot 12 dagen extra VOV kunnen gebruiken en 8% gaf aan dat ze 13 tot 15 dagen te weinig hadden. Ongeveer een kwart van de respondenten gaf aan nood te hebben aan meer dan 15 dagen extra VOV.

Tabel 16 Hoeveel dagen VOV had u te weinig?

	VOV-gebruikers*
Minder dan 1 dag	1.4%
1 tot 3 dagen	10.9%
4 tot 6 dagen	24.7%
7 tot 9 dagen	14.7%
10 tot 12 dagen	15.9%
13 tot 15 dagen	8.1%
Meer dan 15 dagen	24.3%
n	(2080)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: enkel gevraagd aan de VOV-gebruikers die vonden dat het aantal uren VOV onvoldoende was.

58% van de VOV-gebruikers had voldoende uren VOV om de opleiding te kunnen volgen, 33% van de VOV-gebruikers had nood aan meer uren VOV. Ongeveer 75% van deze VOV-gebruikers had nood aan minder dan 15 dagen extra VOV. Iets minder dan 25% had nood aan meer dan 15 dagen. VOV-gebruikers die hebben aangegeven dat het aantal uren VOV onvoldoende was volgen vaker een opleiding hoger onderwijs dan werknemers voor wie het aantal uren VOV voldoende was.

3.8 KENNIS EN GEBRUIK VAN TIJDSKREDIET

Naast Vlaams opleidingsverlof bestaat er ook andere overheidssteun voor het volgen van opleidingen. Een van de belangrijke federale steunmaatregelen voor het volgen van opleidingen voor werknemers uit de privé of socialprofitsector is tijdskrediet met motief opleiding. Tijdskrediet met motief opleiding kadert in de reglementering van loopbaanonderbreking waardoor werknemers tijdelijk hun werkprestatie kunnen onderbreken of verminderen voor het volgen van een opleiding en gedurende de periode van het tijdskrediet een maandelijks vervangingsinkomen genieten⁹. Bovenop de onderbrekingsuitkering tijdskrediet van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kunnen werknemers ook in aanmerking komen voor een Vlaamse aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet¹⁰. Aan de VOV-gebruikers werd gevraagd of ze op de hoogte zijn van de mogelijkheid om tijdskrediet op te nemen om een opleiding te volgen. Iets meer dan de helft van de VOV-gebruikers geeft aan dat ze op de hoogte zijn van deze maatregel en 47,5% kent het tijdskrediet niet (Tabel 17).

Kortgeschoolden en middengeschoolden lijken iets beter op de hoogte te zijn van de mogelijkheid om tijdskrediet op te nemen om een opleiding te volgen, in vergelijking met hoger geschoolden. De verschillen zijn echter niet groot.

Tabel 17 Bent u op de hoogte dat u tijdskrediet kunt nemen om een opleiding te volgen?

	VOV-gebruikers
Ja	52.5%
Nee	47.5%
n	(6375)

BRON: Survey bij gebruikers VOV.

Van de mensen die de maatregel tijdskrediet kennen gaf 29% aan dat ze ook tijdskrediet hebben aangevraagd voor het volgen van de opleiding (Tabel 18). Of anders gezegd, 15% van de VOV-gebruikers geeft aan ook tijdskrediet te hebben aangevraagd voor het volgen van deze opleiding. Kort- en middengeschoolden geven ook relatief vaker aan dat ze ook tijdskrediet hebben aangevraagd voor het volgen van de opleiding, in vergelijking met hoger geschoolden.

⁹ Voor meer informatie over tijdskrediet zie: [Tijdskrediet met motief \(rva.be\)](https://www.rva.be/tijdskrediet-met-motief)

¹⁰ Voor meer informatie over Vlaams opleidingskrediet, zie: [Vlaamse aanmoedigingspremie | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie)

Tabel 18 Hebt u tijdskrediet aangevraagd voor het volgen van deze opleiding?

	VOV-gebruikers
Ja	29.1%
Nee	70.9%
n	(3302)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: enkel gevraagd aan VOV-gebruikers die op de hoogte waren van de mogelijkheid om tijdskrediet te nemen om een opleiding te volgen.

Aan VOV-gebruikers die aangaven dat het aantal VOV-uren onvoldoende was en die geen tijdskrediet hebben aangevraagd ondanks dat ze deze maatregel kennen werd gevraagd naar de reden voor het niet aanvragen van tijdskrediet. Iets minder dan de helft van deze mensen gaf aan dat ze het zich financieel niet kunnen veroorloven om tijdskrediet op te nemen (Tabel 19). 18,5% gaf te kennen dat ze hun tijdskrediet reeds hebben gebruikt of in de toekomst willen gebruiken voor andere redenen. Tijdskrediet kan ook worden gebruikt om te kunnen zorgen voor de kinderen, een zwaar ziek familielid, kind met handicap of voor palliatieve zorg. Werknemers kunnen tijdens hun hele loopbaan maximum 51 maanden tijdskrediet opnemen. Het is dus niet mogelijk om bijvoorbeeld 51 maanden tijdskrediet met zorgmotief op te nemen en dan nadien tijdskrediet op te nemen om een opleiding te volgen. Tenslotte gaf 12% aan dat ze niet in aanmerking kwamen voor tijdskrediet.

Tabel 19 Waarom hebt u geen tijdskrediet aangevraagd?

	VOV-gebruikers
Ik kan me dat financieel niet veroorloven/ de premie is te laag	47.5%
Ik of de opleiding volde(t) niet aan de voorwaarden	12.6%
Ik heb mijn tijdskrediet gebruikt/ wil mijn tijdskrediet gebruiken om te kunnen zorgen voor mijn kind(eren), zwaar ziek familielid, kind met handicap of palliatieve zorg	18.5%
Andere reden	21.5%
n	(839)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: enkel gevraagd aan VOV-gebruikers die op de hoogte waren van de mogelijkheid om tijdskrediet te nemen om een opleiding te volgen, het aantal uren VOV onvoldoende was en geen tijdskrediet hebben aangevraagd

Iets minder dan de helft van de VOV-gebruikers weet niet dat men tijdskrediet met motief opleiding kan aanvragen om een opleiding te volgen. 15% van de VOV-gebruikers heeft voor de gevolgde opleiding ook tijdskrediet aangevraagd. De belangrijkste redenen waarom VOV-gebruikers met onvoldoende VOV-uren om de opleiding te volgen geen tijdskrediet hebben aangevraagd is omdat ze zich dit financieel niet kunnen veroorloven of omdat ze tijdskrediet hebben gebruikt of willen gebruiken voor zorgredenen.

3.9 OPLEIDINGSKOSTEN

Aan VOV-gebruikers werd ook gevraagd wie de opleidingskosten heeft betaald voor de gevolgde opleiding met Vlaams opleidingsverlof. Met de opleidingskosten bedoelen we zowel inschrijvingsgelden,

examengelden, onkosten voor boeken of ander materiaal zoals een laptop en software. De kosten voor de gevolgde opleiding werd door iets meer dan de helft van de VOV-gebruikers zelf betaald (Tabel 20). Dit ligt iets hoger dan bij de werknemers die formeel leren en zeker dan bij de werknemers die niet-formeel leren. Voor iets meer dan 40% van de VOV-gebruikers worden de opleidingskosten door de (toekomstige) werkgever betaald. Bij werknemers die formeel leren is dat slechts 14,7% en bij werknemers die niet-formeel leren ligt het op 36,2%. Verder zegt bijna 12% van de VOV-gebruikers dat de opleiding gratis was en bijna 14% heeft opleidingscheques van de Vlaamse Overheid gebruikt om de opleidingskosten te dekken. Slechts een klein aandeel van de VOV-gebruikers geeft aan dat een gezinslid of een familielid de opleiding heeft betaald.

Tabel 20 Wie betaalt de opleidingskosten voor VOV-gebruikers en Vlaamse werknemers die levenslang leren

	VOV-gebruikers*	Werknemers die formeel leren**	Werknemers die niet-formeel leren**
De opleiding was gratis	11,9%	2,2%	47,4%
Ikzelf	51,1%	44,2%	13,9%
Een gezinslid of een familielid	2%	22,2%	0,6%
Mijn (toekomstige) werkgever	40,2%	14,7%	36,2%
Opleidingscheques Vlaamse overheid	13,8%	/	/
Arbeidsbemiddelaar (VDAB)	/	5,3%	0,5%
Andere overheids- of privéinstantie	/	13,9%	1,7%
n	(6369)	(195.120)	(1.417.665)

BRON: *Survey bij gebruikers VOV, **Enquête Volwasseneneducatie (AES). Opmerking: meerdere antwoorden mogelijk. Categorieën aangeduid in het grijs moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, n<25.000.

Kort- (27%) en middengeschoolden (14%) geven vaker te kennen dat de gevolgde opleiding met VOV gratis was, bij hogeschoolden ligt dit aandeel een stuk lager (4,1%). Hogeschoolden (62,3%), gevolgd door middengeschoolden (52,5%) betalen dan weer vaker de opleiding zelf in vergelijking met kortgeschoolden (32,8%). Als een gezins- of familielid bijdraagt aan de opleidingskost, dan is dat vooral bij hogeschoolde VOV-gebruikers. Verder zien we ook dat bij middengeschoolden de opleiding minder vaak wordt betaald door de werkgever (33,7%), in vergelijking met kort- (42%) en hogeschoolden (40%). Opleidingscheques worden dan weer het vaakst gebruikt door middengeschoolden om de opleidingskosten te betalen.

Ongeveer de helft van de VOV-gebruikers betaalt (deels) zelf de opleidingskosten, 14% maakt gebruik van opleidingscheques en vier op tien VOV-gebruikers geeft aan dat de (toekomstige) werkgever de opleidingskosten (deels) betaalt. Ongeveer 12% van de VOV-gebruikers zegt dat de opleiding gratis was.

3.10 DEELNAME AAN OPLEIDINGEN IN HET VERLEDEN, ERVAREN LEERBARRIÈRES EN LEERINTENTIE

VOV-gebruikers zijn ook bevraagd over hun opleidingsdeelname aan andere opleidingen (dus exclusief VOV) in de afgelopen drie jaar. Zo blijkt dat ongeveer een kwart van de VOV-gebruikers ook aan andere opleiding(en) heeft deelgenomen (Tabel 21). 54% van de respondenten geeft aan dat ze niet hebben deelgenomen aan andere opleidingen omdat ze hier gewoon geen nood aan hadden. Ongeveer twee op tien geeft aan dat ze geen andere opleiding hebben gevolgd, maar dit eigenlijk wel graag hadden gedaan.

Als we kijken naar het scholingsniveau, dan valt op kort- (24,2%) en middengeschoolden (23,7%) relatief vaker te kennen geven dan hoger geschoolden (16,3%) dat ze in de afgelopen 3 jaren geen opleiding hebben gevolgd, maar dit eigenlijk wel graag hadden gedaan. Hooggeschoolden (56%) geven ook vaker aan dat ze geen andere opleiding hebben gevolgd omdat ze daar geen nood aan hadden, in vergelijking met midden- (52,7%) en kortgeschoolden (50,7%).

Tabel 21 Opleidingsdeelname zonder VOV in de afgelopen 3 jaren

	VOV-gebruikers
Deelgenomen aan andere opleiding(en)	25.9%
Niet deelgenomen aan andere opleiding(en) omdat men hier geen nood aan had	54.1%
Niet deelgenomen aan andere opleiding(en) maar had dit wel graag gedaan	19.9%
N	(6359)

BRON: Survey bij gebruikers VOV.

Bij deze groep werd er verder ingegaan op de drempels die ze ervaren hebben waardoor ze geen opleiding hebben gevolgd. De twee meest aangehaalde leerdrempels verwijzen naar een gebrek aan tijd, enerzijds op het werk geen tijd hebben (42,3%) of in het privéleven geen tijd hebben (41,8%) (zie Tabel 22). Er zijn ook VOV-gebruikers die aangeven dat ze van hun werkgever niet tijdens hun werkuren een opleiding mogen volgen (14,7%). Verder ervaren ook heel wat personen een financiële drempel, omdat ze de opleiding zelf moesten betalen (31,7%), omdat ze geen financiële ondersteuning kregen van de werkgever (9%) of van de overheid (16,4%). Daarnaast zijn er praktische redenen die als drempel worden gegeven, omdat er volgens de VOV-gebruiker geen geschikte opleiding was (6,9%) of vaker voorkomend, geen geschikte opleiding in de buurt (14,5%). Dat iemand niet voldeed aan de toegangsvoorwaarden voor de opleiding wordt het minste als drempel ervaren (3,7%).

Tabel 22 Ervaren leerdrempels bij VOV-gebruikers

	VOV-gebruikers
Ik moest de opleiding zelf betalen	31.7%
Mijn werkgever wilde de opleidingskost niet betalen	9%
Ik kreeg geen financiële steun van de overheid	16.4%
Ik had op mijn werk geen tijd om een opleiding te volgen	42.3%
Ik mocht van mijn werkgever tijdens mijn werkuren geen opleiding volgen	14.7%
Ik had in mijn privétijd geen tijd om een opleiding te volgen	41.8%
Er was geen geschikte opleiding voor mij	6.9%

Ik vond geen geschikte opleiding in de buurt van waar ik woon of werk	14.5%
Ik voldeed niet aan de toegangsvoorwaarden voor de opleiding	3.7%
Andere drempel	14.6%
n	(1219)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Opmerking: Vraag werd enkel gevraagd aan respondenten die niet hebben deelgenomen aan andere opleiding(n) maar dit wel graag hadden gedaan. Meerdere antwoorden mogelijk.

Als we kijken naar verschillen in opleidingsniveau voor ervaren leerdrempels in het verleden, dan geven hoger opgeleiden (50,5%) vaker aan dat ze in het verleden geen opleiding hebben gevolgd omdat ze op het werk geen tijd hadden om een opleiding te volgen (vs. 40,3% bij middengeschoolden en 30,8% bij kortgeschoolden). Naarmate het opleidingsniveau stijgt neemt ook deze drempel toe. Hetzelfde patroon zien we terugkomen bij de drempel 'ik had in mijn privé-tijd geen tijd om een opleiding te volgen'. Voor de andere drempels kunnen we geen significant verschillen vaststellen naar opleidingsniveau.

Indien er gevraagd wordt of VOV-gebruikers overwegen om in de komende 12 maanden een opleiding, cursus, workshop of training te volgen, dan antwoordt de meerderheid (55,8%) hier positief op (Tabel 23). Slechts 16,9% antwoordt hier nee op, bij 27,9% is het antwoord misschien.

Tabel 23 Overweeg je om de komende 12 maanden een opleiding, cursus, workshop of training te volgen?

	VOV-gebruikers
Ja	55.8%
Nee	16.4%
Misschien	27.9%
n	(6358)

BRON: Survey bij gebruikers VOV.

Hoog- (58,3%) en kortgeschoolden (56,7%) overwegen vaker om in de komende 12 maanden een opleiding te volgen, dan kortgeschoolden. Desondanks blijft het aandeel kortgeschoolde VOV-gebruikers dat aangeeft een leerintentie te hebben voor het komende jaar vrij hoog met 48%. De resultaten laten verder uitschijnen dat er meer onzekerheid is omtrent toekomstige deelname bij kortgeschoolden. Ze zeggen niet resoluut nee tegen toekomstige opleidingsdeelname, ongeveer 34% van de korgeschoolden geeft aan dat ze misschien in de komende 12 maanden overwegen om een opleiding te volgen (in vergelijking met 29,3% bij middengeschoolden en 24,2% bij hooggeschoolden).

Een kwart van de VOV-gebruikers geeft aan dat ze in de laatste drie jaar nog een andere opleiding hebben gevolgd en iets meer dan helft van geeft aan dat ze geen opleiding hebben gevolgd omdat ze daar geen nood aan hadden. Ongeveer twee op tien heeft niet deelgenomen aan een opleiding omdat ze een of meerdere drempels hebben ervaren. De meest ervaren leerdrempels zijn tijdsdrempels, waarbij wordt aangegeven dat men onvoldoende tijd heeft op het werk en/of in de vrije tijd om te leren, gevolgd door de financiële drempel dat men de opleiding zelf moest betalen.

3.11 HOE LEREN WERKNEMERS VOV KENNEN?

De grootste groep VOV-gebruikers (44%) heeft Vlaams opleidingsverlof leren kennen via de werkgever, gevolgd door een opleidingsverstrekker (29,6%) via familie, vrienden of collega's (23,6%), de vakbond (16%) en de Vlaamse overheid (DWSE) (16,4%) (zie Tabel 24).

Tabel 24 Via wie of welke organisatie hebben werknemers VOV leren kennen

	Totale populatie
VDAB	8.8%
Vlaamse overheid/ DWSE	13.4%
Opleidingsverstrekker	29.6%
Werkgever	44.4%
Vakbond	16%
Familie, vrienden of collega's	23.6%
OCMW	0.4%
Leerwinkel	0.2%
Agentschap Integratie en inburgering	1.4%
Bericht in de pers	1.7%
Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives	4.7%
Andere	5.8%
n	(6366)

BRON: Survey bij gebruikers VOV. Meerdere antwoorden mogelijk.

Persoonlijk contact (55,1%) en online informatie op een website (46,4%) blijken de belangrijkste kanalen waarlangs VOV-gebruikers Vlaams opleidingsverlof hebben leren kennen. Papieren folders of informatiebrochures, sociale media en affiches worden duidelijk minder aangehaald door VOV-gebruikers (Tabel 25).

Tabel 25 Via welk kanaal hebben VOV-gebruikers VOV leren kennen

	Totale populatie
Website	46.4%
Persoonlijk contact	55.1%
Folder of informatiebrochure	9.9%
Sociale media	3.9%
Affiche	1.3%
Andere manier	11.8%
n	(6322)

Werkgevers en opleidingsverstrekkers blijken de belangrijkste bronnen voor VOV-gebruikers om het bestaan van VOV te leren kennen. De top drie wordt verder aangevuld met mond-tot-mond reclame door vrienden, familie en collega's. Persoonlijk contact en online informatie op een website zijn de belangrijkste kanalen waarlangs VOV-gebruikers Vlaams opleidingsverlof hebben leren kennen.

4 SAMENVATTING

Uit de jaarlijkse data op basis van de enquête arbeidsmarkt krachten (EAK) en de 5-jaarlijkse enquête volwasseneneducatie (AES) komt keer op keer naar voren dat deelname aan levenslang leren bij Vlamingen onder het Europees gemiddelde blijft steken en dat we veraf staan van de vooropgestelde 60% participatiegraad. Nog verontrustender is het hardnekkige Mattheüs-effect in levenslang leren, waarbij hogeschoolden meer deelnemen aan leeractiviteiten dan kortgeschoolden, jongeren meer leren dan ouderen en ook mensen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in de deelnamecijfers in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond. Uit de laatste AES-data blijkt dat in 2022 in het Vlaams gewest slechts 2,3% van de werkende Vlamingen die deelnam aan formeel leren kortgeschoold is, dit percentage is heel wat hoger bij hoger geschoolden die 80,9% uitmaken van de werkenden die formeel leren. Niet alleen bij formeel leren zien we deze opleidingskloof, ook informeel leren wordt gekenmerkt door een sterke oververtegenwoordiging van hoger geschoolden met 65,7%, in tegenstelling tot het nogal magere 4,6% kortgeschoolden.

Zowel op federaal als op Vlaams niveau bestaan er verschillende maatregelen om deelname aan levenslang leren bij werknemers te stimuleren. In deze paper zoemen we in op het Vlaams opleidingsverlof, dat werknemers tewerkgesteld in de Vlaamse privésector jaarlijks recht geeft op 125 uur Vlaams opleidingsverlof (250 uur indien ook gebruik wordt gemaakt van het gemeenschappelijk initiatiefrecht) waarbij de werknemer mag afwezig zijn om een opleiding te volgen met behoud van loon. Een van de doelstellingen van Vlaams opleidingsverlof is om de participatiegraad te verhogen bij kort- en middengeschoolde werknemers, een groep die traditioneel ondervertegenwoordigd is in de deelname aan levenslang leren. In deze paper onderzoeken we in welk mate werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof verschillen van Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren. Zorgt het Vlaams opleidingsverlof ervoor dat deelname aan leren wordt gestimuleerd bij traditioneel meer kwetsbare groepen, zoals kort- en middengeschoolden en oudere werknemers? Is het Mattheüs-effect in deelname aan leren met VOV minder sterk aanwezig in vergelijking met deelname aan levenslang leren bij de algemene Vlaamse werkende populatie? In tweede instantie bekijken we of er verschillen zijn in de leermotivatie, hefboomen voor deelname aan leren, aangeleerde vaardigheden en ervaren arbeidsmarkttuitkomsten tussen werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof en de Vlaamse werkende populatie die deelneemt aan levenslang leren. In een volgende stap bekijken we ook of er verschillen zijn in de plaats waar de lessen plaatsvinden en de mate waarin men on- en offline contact heeft met lesgevers en studenten tussen werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof en de Vlaamse werkenden die leren. Tenslotte richten we ons op de vraag in welke mate het Vlaams opleidingsverlof

zorgt voor het wegnemen van tijdsgebonden drempels voor het volgen van arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleidingen bij gebruikers van VOV? Voorziet de incentive VOV voldoende beschikbare tijd om de gewenste leeractiviteit te volgen?

Om deze vragen te beantwoorden maken we gebruik van survey-gegevens van gebruikers van Vlaams opleidingsverlof, aangevuld met administratieve data. Deze gegevens leggen we naast resultaten uit de enquête volwasseneneducatie 2023 waarbij we kijken naar Vlaamse werknemers die deelnemen aan formele en niet-formele leeractiviteiten. Ook de opleidingen die in aanmerking komen voor Vlaams opleidingsverlof omvatten zowel formele leeractiviteiten als niet-formeel leren. Uit vergelijking van beide data komt naar voren dat de opleidingskloof veel minder groot is bij werknemers die een opleiding volgen met Vlaams opleidingsverlof dan bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren (op basis van de AES-enquête). Het Vlaams opleidingsverlof lijkt in het bijzonder opleidingsdeelname bij laaggeschoolden en middengeschoolden te bevorderen en op deze manier een lichte kentering te vormen tegen het sterk aanwezige Mattheüs-effect in levenslang leren. Verder lijkt het Vlaams opleidingsverlof er ook ervoor te zorgen dat opleidingsdeelname wordt gestimuleerd bij traditioneel meer kwetsbare werknemers die geboren zijn in een land buiten de Europese Unie en bij werknemers die zich bevinden in een financieel moeilijker situatie, in vergelijking met de algemene werkende bevolking die deelneemt aan formeel en niet-formeel leren. De beroeps categorie die het sterkst wordt vertegenwoordigd bij gebruikers van Vlaams opleidingsverlof zijn werknemers die een elementair beroep uitoefenen zoals schoonmaakpersoneel en ongeschoolde arbeiders. Op een aantal andere vlakken slaagt Vlaams opleidingsverlof er dan weer niet in om weerwind te bieden aan klassieke ongelijkheden in levenslang leren. Werknemers die leren met Vlaams opleidingsverlof lijken meer geneigd om te leren in de vroegere stadia van hun loopbaan, in vergelijking met lerende werknemers (op basis van de AES-enquête). Werknemers die leren met behulp van Vlaams opleidingsverlof zijn ook in grote mate tewerkgesteld in middelgrote en grote organisaties, waarbij de vertegenwoordiging van VOV-gebruikers tewerkgesteld in micro en kleine ondernemingen een stuk lager ligt dan bij Vlaamse werknemers die deelnemen aan levenslang leren.

De resultaten laten uitschijnen dat het grootste deel van de werknemers die niet-formeel leert dit doet om het huidige werk beter te doen, terwijl werknemers die formeel leren eerder gericht zijn op de toekomstige loopbaan al dan niet bij de huidige werkgever. Werknemers die een opleiding volgen met VOV lijken verdeeld te zijn in hun beweegredenen om te leren. Een deel van de werknemers geeft aan vooral te leren om de huidige job beter te doen en een ander deel van de werknemers geeft aan dit vooral te doen om de loopbaanmogelijkheden te verbeteren of een carrière switch mogelijk te maken. Ook zien we een aantal verschillen in de hefbomen die VOV-gebruikers hebben over de streep getrokken om te leren en de algemene populatie Vlaamse werknemers die deelnemen aan leren. Volgens iets meer dan zes op tien VOV-gebruikers heeft de mogelijkheid voor het opnemen van VOV een doorslaggevende rol gespeeld in de beslissing om een opleiding te volgen. Ook de mogelijkheid om de opleiding tijdens de werkuren te volgen heeft volgens 40% van de werknemers die leert met Vlaams opleidingsverlof een beslissende rol gespeeld. Deze zaken komen minder prominent naar voren bij de algemene werkende Vlamingen die deelnemen aan leren, maar er zijn ook een aantal gelijkenissen. Voor zowat alle lerenden is het belangrijk om te kunnen kiezen uit een leeraanbod dat flexibel is, dat plaatsvindt op een geschikt tijdstip en in overeenstemming is met de individuele leernoden. Ook steun uit de dichte sociale omgeving blijkt een zeer belangrijke hefboom te vormen voor werknemers. Uit vergelijking van beide data-bronnen komt ook naar voren dat de ervaren leereffecten van de gevolgde opleiding groter lijken te zijn bij VOV-gebruikers dan bij Vlaamse werknemers die formeel en niet-formeel leren.

Een van de veel voorkomende drempels in levenslang leren is de tijds- en financiële drempel. De data geven inzicht in welke mate het Vlaams opleidingsverlof de tijdsdrempel kan wegwerken bij VOV-gebruikers. 58% van de VOV-gebruikers geeft aan dat het aantal uren VOV voldoende was om de opleiding te volgen. Volgens 33% van de VOV-gebruikers was het aantal uren VOV onvoldoende, waarbij ongeveer 75% van deze VOV-gebruikers nood had aan minder dan 15 dagen extra VOV en iets minder dan 25% had nood aan meer dan 15 dagen. Werknemers die ondanks het gebruik van VOV nog steeds een tijdsdrempel ervaren volgen vaker een opleiding hoger onderwijs, in vergelijking met werknemers voor wie het aantal uren VOV voldoende was.

